

O REGIME JURÍDICO DOS DIREITOS REPRODUTIVOS DA MULHER NO CONTEXTO LABORAL EM MOÇAMBIQUE

Orquídea Massarongo Jona,
Assistente, Faculdade de Direito, Universidade Eduardo Mondlane, Moçambique

Sumário: O presente artigo analisa a situação da mulher no contexto laboral, sobretudo a questão da discriminação e autonomia da mulher com particular para protecção da maternidade. O artigo foca nos direitos reprodutivos da mulher e no equilíbrio e combinação desse direito com os direitos da mulher no trabalho. A análise é feita no contexto dos direitos humanos e realçada a questão da influência das relações de poder e o seu impacto no exercício dos direitos da mulher nas relações de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano. Os direitos reprodutivos, pelo seu carácter controverso, encontram barreiras e desafios para sua implementação, não obstante o reconhecimento (*recente*) como um direito humano, no sentido em que a mulher não pode ser privada do direito ao trabalho em razão da gravidez.

Palavras-chave: Direitos reprodutivos; direito ao trabalho; discriminação; autonomia; protecção da maternidade.

Introdução

O Direito ao trabalho e sem discriminação é um direito de toda a pessoa humana, plasmado em vários instrumentos legais internacionais reconhecidos como essencial para a realização e satisfação das necessidades humanas¹. Para a mulher o reconhecimento desse direito é recente², pois em tempos a mulher

1 Declaração Universal dos Direitos Humanos, PIDESC, PIDCP, Carta Africana art. 16 estabelece que “todas as pessoas tem direito de trabalhar em condições equitativas e satisfatórias (...)”; CEDAW, CRM,.

2 Resultado dos Movimentos feministas, que lutaram pela igualdade do homem e mulher no trabalho.

para trabalhar precisava de autorização de uma figura masculina, partilhada entre pai, marido ou representantes deste, situação essa que evoluiu nos dias de hoje, contudo ainda apresenta desafios na realização efectiva desse direito.

O direito ao trabalho implica entre outras coisas, a protecção eficaz e reforçada da mulher no local de trabalho, incluindo a licença de maternidade³. A realização do direito ao trabalho exige que o Estado proteja a mulher e os seus direitos, tendo em consideração o seu estatuto único e a função reprodutora natural na sociedade, não devendo esta constituir um impedimento ou fundamento para discriminação da mulher no local de trabalho.

Por outro lado, existe uma preocupação universal com a população mundial para reverter o crescimento mundial e reduzir a fertilidade, por outro lado existe a preocupação com o controlo da reprodução, mas no sentido de controlo da mulher sobre o seu próprio corpo, sua sexualidade e vida reprodutiva, que marcaram os dois movimentos históricos o populacional e o das mulheres, que resultaram entre outras coisas, no reconhecimento dos direitos sexuais e reprodutivos que tem a face, ou enfoque na mulher, por ser nela mais visível ou exteriorizada, os quais devem como princípio ser exercidos com autonomia e sem discriminação⁴.

Para a mulher, em virtude do domínio da sociedade patriarcal no mundo e normas estabelecidas, que no cômputo geral não são sensíveis ao género, consideradas neutras e objectivas, são feitas na sua maioria por homens (“*male oriented rights*”) sem tomar em consideração as especificidades da mulher⁵, resultando daí que a realização dos direitos da mulher é posto em causa e limitado (e até violado), pois está ainda patente a cultura ou princípio da inferioridade da mulher e que o trabalho fora do ambiente doméstico não é dirigido a mulher em primeira instância, mas sim destinado ao homem. Tem sido recorrente a mulher ser relegada para o segundo plano ou considerada não qualificável para um determinado trabalho, função ou benefício relacionado com o trabalho como resultado da situação de gravidez, das responsabilidades familiares ou sujeição ao assédio sexual.

A combinação da função produtiva e reprodutora da mulher, não é exercida de modo equilibrado, influenciando na liberdade e igualdade, constituindo uma limitação dos direitos da mulher e vezes sem conta a mulher tem em várias situações optado por abdicar de uma ou de outra, ou sujeitar-se a situações para

3 OUA, Comissão Africana dos Direitos Humanos (CADH), (2004), Declaração de Pretória sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais em África, art. 6.

4 Conferencia Mundial da População (UNFPA), Declaração de Beijing e Plataforma de Acção (1995) IV Conferência Mundial sobre a mulher, Declaração de Vienna.

5 A indeterminação da lei, que se diz neutra e objectiva (que não especifica a mulher) mascara as hierarquias e as distribuições de poder. Vide Cook, R. J. (1993). International human rights and women’s reproductive health. *Studies in Family Planning*, 24 (2), 73-86, p. 76.

preservar o trabalho.

A nível internacional os Estados fixaram padrões, princípios e regras relacionados com os direitos sexuais e reprodutivos e que devem ser exercidos sem prejuízo de outros direitos, em particular do direito ao Trabalho e dele resultante. Estamos aqui a referir aos direitos humanos que são direitos inerentes a qualquer pessoa humana, sem distinção do sexo e indissociáveis, devendo ser exercidos em conjunto, nenhum direito humano deve prevalecer sobre o outro.

Os Direitos Humanos são efectivados pelos Estados através da recepção desses princípios e obrigações assumidas no ordenamento jurídico interno, quer pela recepção directa, ratificação ou elaboração de leis e regulamentos com vista a implementação do Direito Humano. Será este o nosso ponto de partida na análise do Regime Jurídico do Direitos Reprodutivos da Mulher no contexto laboral em Moçambique.

1. Direito Reprodutivos e Direitos Humanos da Mulher: visão geral

A mulher é um ser humano, e como tal, possui direitos nos mesmos termos que o homem, tais como a igualdade, liberdade e não discriminação em todas as esferas da vida, quer seja no trabalho e quer seja a nível social, e nenhum desses direitos pode ser prejudicado em relação aos demais. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) determinam que “*todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos (...)*”⁶, e outros instrumentos internacionais que se seguiram, e com força legal, reforçaram o princípio da igualdade. Portanto é indiscutível que ao homem e a mulher assistem os mesmos direitos nos termos da lei⁷.

Os direitos sexuais e reprodutivos constituem um marco internacional dos direitos humanos orientados para a protecção da liberdade sexual e reprodutiva, com vista a ruptura da conservadora ordem patriarcal caracterizada pela desigualdade entre homens e mulheres na decisão sobre a sexualidade e a submissão desta com relação à reprodução. Os direitos sexuais e reprodutivos visam garantir o exercício livre e com autonomia da sexualidade e da reprodução de forma saudável, segura, responsável, sem riscos, sem discriminação, sem coacção ou violência.

6 Vide Art. 1 & 7 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) (1948).

7 Referimo-nos ao Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP); Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos Sociais e Culturais (PIDESC); Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW) art. 11 (1), Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (CADHP) art. 2 & 3 (1), entre outros.

Os direitos sexuais e reprodutivos são direitos recentemente reconhecidos,⁸ e que se encontram plasmados num conjunto de instrumentos legais, não encontramos uma convenção única ou lei que aborda esses direitos de forma unitária.⁹ São direitos que pressupõem que a sexualidade e a reprodução só podem ser exercidos livre de discriminação, coacção e violência, sendo também extensivo ao contexto laboral, posto que a mulher não pode ser privada dos seus direitos no trabalho ou privada do acesso ao trabalho porque está grávida e nem deve estar sujeita coacção ou violência sexual em troca de trabalho ou para garantir a sua manutenção, esses factos ocorrendo, constituem um desvio ao seu direito de exercer sua sexualidade livre de coacção e discriminação.

Em termos conceituais, os direitos reprodutivos referem-se a “(...) ao direito de decidir livre e responsabilmente sobre o número, o espaçamento e a oportunidade de ter filhos, bem como o direito a ter acesso à informação e aos meios de tomada de decisão.”¹⁰

O Direito ao trabalho é um direito fundamental consagrado a toda pessoa humana e reconhecido em diversos instrumentos legais internacionais¹¹. Este direito pressupõe que a pessoa tenha oportunidade de ganhar vida através do trabalho, a liberdade de escolha de emprego, condições justas, favoráveis, equitativas e satisfatória de trabalho. A igualdade e a não discriminação no exercício deste direito, constituem um “*must*”, que não deve ser afastado, que não seja por motivo justificado pela lei, sem violação dos direitos humanos da pessoa afectada¹².

O direito ao trabalho é essencial para a realização de outros direitos humanos e constitui uma parte inseparável e inerente a dignidade humana, daí que

8 Na Conferência Internacional sobre a População e Desenvolvimento (ICPD) realizada em 1994 no Cairo através da Plataforma de Acção e da Declaração resultante da IV Conferência Mundial sobre a Mulher realizada em 1995 em Pequim (Conferência de Beijing). O termo “direitos reprodutivos” tornou-se público em 1984 no Primeiro encontro Internacional de Saúde da Mulher (Holanda) e a desconstrução da maternidade como um dever consagrou-se na Conferência de Cairo (Egipto) em 1994.

9 Art. 7.3 do Plano de Acção de Cairo estabelece que “*Os direitos reprodutivos abrangem certos direitos humanos já reconhecidos em leis nacionais, em documentos internacionais sobre direitos humanos e em outros documentos consensuais.(...)*”

10 Mattar, L. (2008). “Reconhecimento Jurídico dos Direitos Sexuais: uma análise comparativa com os direitos reprodutivos”. *Sur, Rev. int. Direitos Humanos*. (Impr.), 5(8), p.61.

11 Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (CDESC) Comentário Geral nº 18, para.1, UN Doc. E/C.12/2006/18, *Direito ao Trabalho*.

12 Art. 23 (1) da DUDH; Art. 6 (1), 7 (a) e 10 (2) do PIDESC; Art. 15 CADHP. Ver também CDESC Comentário Geral nº 18, para.4, UN Doc. E/C.12/GC/18/2006 que esclarece que o direito ao trabalho assegura a pessoa o direito a livre escolha e aceitação do trabalho, incluindo o direito de não ser privado ou despedido do trabalho injustamente.

todo o indivíduo tem direito ao trabalho com vista a sua dignidade e ao mesmo contribui para sobrevivência do próprio indivíduo e a da sua família¹³.

Os direitos sexuais e reprodutivos no contexto laboral giram em volta da igualdade e da não discriminação, coerção e violência dos direitos do trabalho relacionados com a reprodução e sexualidade. Os direitos sexuais e reprodutivos no contexto laboral englobam, de entre outros o seguinte:

- Direito a igualdade e não discriminação no emprego em razão da gravidez;
- Direito de opção, a liberdade e autonomia da mulher que pressupõe o direito de ter controlo sobre a reprodução que consiste em decidir ter ou não ter filhos, quando ter filhos e o seu espaçamento;
- Direito a segurança no emprego em termos de acesso e manutenção do trabalho e de não ser despedida em razão da gravidez;
- Direito à protecção social em caso em caso incapacidade (temporária) de trabalho resultante da gravidez ou após o parto;
- Direito à licença de maternidade
- Direito a dignidade humana;

2. Os Direitos da Mulher no Trabalho (Não discriminação e Igualdade)

A discriminação da mulher no mercado do trabalho tem sido discutida em vários fóruns, e porque existe o reconhecimento dessa discriminação, existe uma prática das várias ordens jurídicas de proteger a mulher no mercado de trabalho através de normas específicas aplicáveis a mulher no trabalho. Mas estas normas com objectivo de ‘proteger’ a mulher, por vezes resultam na exclusão da mulher pois trazem ao de lume, a velha ideia de que o “o verdadeiro lugar da mulher é em casa,” assumindo a gestão e responsabilidades domésticas. O homem sim, é que deve trabalhar para garantir o sustento da casa e da mulher. Este cenário da autoridade do homem (marido) e da superioridade do homem em relação a mulher é contrário ao disposto nas normas e padrões universalmente reconhecidos da igualdade entre o homem e a mulher, e a não discriminação em razão do sexo¹⁴.

Durante anos, a discussão dos direitos de igualdade e não discriminação

13 CDESC Comentário Geral nº 18, para.1, UN Doc. E/C.12/GC/18/2006, *Direito ao Trabalho*.

14 Lopes, C. M. S. (2006). Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *cadernos pagu*, (26), 405-430. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>> [Acesso: 20/10/2016], p. 410. Ver art. 2 e & 7 DUDH, art. 3 PIDESC, art. 2 & 3 da CADHP.

da mulher no mercado de trabalho, e que se baseava na hierarquia do homem sobre a mulher,¹⁵ cingiu-se a: trabalho igual remuneração igual que resultava da diferença de remuneração do trabalho em razão do sexo, auferindo os homens salários mais elevados, trabalho nocturno que era concebido para os homens, determinados tipos de trabalho destinados ou que a mulher não podia desempenhar ou nem podia sonhar ou escolher, por ser considerado não adequado a mulheres,¹⁶ a possibilidade de trabalho da mulher casada sem a prévia autorização do marido, condições péssimas e desumanas de trabalho em particular nas fábricas. A situação hoje evoluiu, contudo o problema da desigualdade e da discriminação no trabalho continua e assumiu outros contornos,¹⁷ não obstante a evolução em termos de protecção e promoção, não reverteu a situação para a mulher trabalhadora existindo aspectos que continuam a afectar a mulher no trabalho relacionados com questões como a gravidez e a violência que mulher sofre no trabalho na forma de assédio sexual.

Poderíamos tentar ensaiar uma discussão, segundo a qual está desigualdade e discriminação começa em casa, na família onde a distribuição das tarefas, entre homem e mulher, cônjuges ou não, não existe em termos uniformes e estabelecidos, pelo menos em África, onde a mulher tem uma dupla sobrecarga de trabalho, ou trabalho não remunerado, pois além do trabalho fora de casa existe o trabalho em casa resultante das suas responsabilidades familiares, mas a extensão do presente texto não permite tal análise.

A combinação do direito ao trabalho e o direito de decidir ter filhos, devem ser exercidos em ambiente de igualdade e de não discriminação, não deve existir receio ou risco de a mulher ser despedida ou não ter acesso em razão da gravidez ou de ter acesso ao emprego ou sua promoção através da troca de favores sexuais. E deve existir um ambiente normativo que permita o direito ao trabalho da mulher em condições que possa exercer os seus direitos sexuais e reprodutivos no trabalho, a função produtiva não deve impedir a função reprodutora e esta não pode constituir motivo de discriminação da mulher.

Os direitos especiais da mulher no trabalho, devem estar em consonância e criar um ambiente favorável para que a mulher possa exercer o seu direito ao trabalho, o direito de ficar grávida, e que a gravidez não constitua motivo de discriminação no emprego e tem ainda direito a sua liberdade sexual no que concerne a autonomia na escolha do parceiro e não ser coagida ou forçada

15 Lopes, C. M. S. (2006). *Op. Cit.*, p. 417.

16 Com argumento da preservação da família, pois a responsabilidade integral pelas obrigações familiares é atribuída a mulher.

17 Como afirmam Steiner, H & Alston P., Os direitos humanos das mulheres constituem ainda um dos 'pontos cegos dos direitos humanos.

a sujeitar-se ao assédio sexual com vista ao acesso ou manutenção do emprego. Alguns estudos fazem referência de mulheres que são levadas (forçadas) a abandonar o mercado de trabalho, que não é hospitaleiro e compatível para mães trabalhadoras, pois as opções para compatibilizar a carreira familiar e profissional são mínimas e difíceis para as mulheres trabalhadoras¹⁸.

3. Quadro Normativo dos Direitos Sexuais e Reprodutivos da Mulher no Trabalho

O enfoque do quadro normativo dos direitos sexuais e reprodutivos da mulher é a nível direito internacional dos direitos humanos¹⁹. Pelo facto dos direitos humanos serem direitos interdependentes e interrelacionados²⁰, no sentido de que os direitos humanos não funcionam isoladamente e que todos os direitos humanos devem ser reconhecidos para satisfação de um direito humano específico, encontramos nos vários instrumentos de direitos humanos normas relacionadas com exercício dos direitos sexuais e reprodutivos aplicáveis no contexto laboral, das quais destacaremos a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC)²¹, a Convenção para Eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher (CEDAW)²², a Declaração de Viena de 1993 e o Programa de Acção; o Programa de Acção de Cairo (ONU-1994) da Conferência Internacional da População e Desenvolvimento (ICPD)²³; a Declaração de Beijing (Pequim) de 1995 e o Programa de Acção; a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (CADHP)²⁴, o Protocolo da Mulher em África (1981)²⁵,

18 Stone, P. (2007). *Opting out?: Why women really quit careers and head home*. Univ of California Press. p. 2.

19 Mattar, L. (2008). “Reconhecimento Jurídico dos Direitos Sexuais: uma análise comparativa com os direitos reprodutivos”. *Sur, Rev. int. Direitos Humanos*. (Impr.), 5(8), p. 62.

20 Vide Declaração de Viena e Programa de Acção (1993), Parte. I, art.º 5, ONU, Conferência Mundial dos Direitos Humanos. UN Doc. A/CONF 157/23 (1993).

21 Art. 7 alínea a), 9, 10 (2) PIDESC.

22 Art. 1, 4, 5, 11 alínea a), e) & f); Art. 12 (2) alínea a), b) & d) CEDAW.

23 Programa de Acção de Cairo (ICPD), Cap. IV, Para. 4

24 Art. 2; 3; 15 & 18 (3) CADHP, Disponível em <http://www.achpr.org/files/instruments/achpr/achpr_instr_charter_por.pdf> [Acesso:26/09/2016]

25 Art. 14 (1) alínea a) & b) Protocolo da Mulher em África (CADHP).

a Declaração e o Protocolo da SADC, Carta dos Direitos Sociais Fundamentais da SADC²⁶, entre outros.

O quadro normativo dos direitos sexuais e reprodutivos foi formalmente desenvolvido a partir da Conferência Internacional sobre a População e Desenvolvimento - CIPD (Cairo 1994) que reconheceu os Direitos sexuais e reprodutivos como direitos humanos e da Declaração de Beijing e Plataforma de Acção (1995), de onde foi construído o conceito e conteúdo dos direitos sexuais e reprodutivos. Contudo, como já referimos não se trata da criação de novos direitos humanos²⁷, mas sim de direitos já existentes e proclamados desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, onde existiam já referências, ainda que em termos genéricos aos direitos sexuais e reprodutivos considerados como direitos humanos²⁸.

Começamos pelo direito da mulher de decidir livremente e com responsabilidade em ter ou não ter filhos e o seu espaçamento, alavancado na autonomia e liberdade da mulher que não pode ser limitado e nem constituir uma barreira para o exercício de outro direito humano fundamental, o direito ao trabalho. Este direito da mulher ter controlo e autonomia sobre a sua reprodução está garantido na CEDAW obrigando os Estados a tomar medidas legislativas e outras apropriadas para satisfação desse direito,²⁹ no Protocolo da Mulher em África³⁰, no Programa de Acção de Cairo³¹ que fixou 15 princípios para guiar os Estados na implementação dos Direitos sexuais e reprodutivos como direitos humanos, do qual se destaca para este direito o princípio 4 e a Plataforma de Acção de Beijing que estabelece que o direito de ter controlo sobre a sexualidade e decidir com liberdade e responsabilidade em ter ou não filhos, sem discriminação, violência e coerção, constitui direito humano da mulher³².

O direito a Licença de maternidade faz parte do conjunto de direitos que

26 Art. 12 CDSF/SADC-, Disponível em < <http://www.cedp-angola.com/data/uploads/udi/611-instrumentos-juridicos/34-charter-of-the-fundamental-social-rights-in-sadc-2003-portuguese.pdf> > [Acesso:26 de Setembro 2016].

27 Programa de Acção de Cairo 1994 (ICPD), Preâmbulo, Parágrafo 1.15.

28 Art. 2, 22, 23 (1) & 24 DUDH. Na Declaração de Beijing existe uma referência expressa (formal) segundo a qual “*os direitos das mulheres são direitos humanos*” (Vide Parágrafo 14) e que *os direitos humanos das mulheres incluem os direitos sexuais e reprodutivos*. Vide Plataforma de Acção de Cairo (1994), Parágrafo 96.

29 Art. 16 (1) alínea e) CEDAW.

30 Art. 14 (1) alínea a) & b) do Protocolo a Carta Africana dos Direitos Humanos.

31 Programa de Acção de Cairo 1994 (ICPD), Princípio 4.

32 Plataforma de Acção Beijing, Capítulo IV, Objectivos Estratégicos, Secção C. Parágrafo 96.

contribuem para a realização dos direitos sexuais e reprodutivos previsto em vários dispositivos normativos, variando a sua amplitude, duração e termos de implementação³³. Como ponto de partida na análise temos a Convenção da OIT que fixa períodos mínimos, deixando aos Estados a definição do período que lhe será aplicável na sua ordem jurídica³⁴. A Convenção reforça proibição de despedimento da mulher em virtude da ausência do local de trabalho relacionada com a gravidez, antes e depois do parto, incluindo o período de licença de maternidade e após o regresso ao trabalho, nos termos determinados pelas leis nacionais. Adicionalmente, a proibição da discriminação da mulher no trabalho com fundamento na maternidade está claramente proibida e testes de gravidez não devem ser exigidos ou aplicados como requisito para acesso ao emprego, excepto se o tipo de trabalho constituir perigo para saúde da mulher e criança³⁵.

Relativamente a mulher e o direito ao trabalho, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDESC)³⁶, refere-se a igualdade de direitos entre o homem e a mulher no gozo de todos os direitos económicos, sociais e culturais e o Comité no seu exercício interpretativo reforça a necessidade de um sistema de protecção para o combate da discriminação baseada no género e garantir oportunidades e tratamento igual entre homem e mulher com relação ao trabalho, por exemplo a gravidez não pode constituir um obstáculo ao emprego da mulher e nem deve constituir motivo para a perda de emprego³⁷.

Associado a gravidez temos por um lado, o direito a protecção especial da mulher durante a gravidez a qual não deve estar sujeita a tipos e condições de trabalho prejudiciais para a saúde da mulher e do bebé . Por outro lado o direito à segurança social para fazer face ao período em que a mulher está impossibilitada

33 Art. 11 (2) alínea a) e b) CEDAW; Art. 10 (2) PIDESC; Art. 4 (1) OIT Convenção sobre a Protecção da Maternidade C183 (2000).

34 Art. 4 (1) e (2) OIT Convenção sobre a Protecção da Maternidade C183 (Revista) (2000).

35 Art. 8 & 9, C183 OIT Convenção sobre a Protecção da Maternidade (2000).

36 Art. 3 PIDESC. O PIDESC foi adoptado em 1966 e entrou em vigor em 1976. Moçambique não é signatário do PIDESC, contudo como membro da ONU está obrigado a não tomar nenhuma medida contra a finalidade e regras plasmadas no Pacto.

Vide UN Treaty Collection: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights available at http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en, [Acesso: 19 Setembro 2016]. Moçambique não é signatário do PIDESC, contudo como membro da ONU está obrigado a não tomar nenhuma medida contra a finalidade e regras plasmadas no Pacto. Vide UN Treaty Collection: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights available at http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en, [Acesso: 19 Setembro 2016].

37 CDESC Comentário Geral nº 18, para.13, UN Doc. E/C.12/GC/18/2006, *Direito ao Trabalho*.

pode temporariamente desempenhar o trabalho³⁸.

3.1 A Protecção da Maternidade em Moçambique

A mulher necessita de garantias para poder exercer a maternidade livre de discriminação e para cuidar da criança nos primeiros meses de vida, em particular no que concerne à amamentação. Encontram-se consagrados em vários instrumentos internacionais e regionais de defesa dos direitos humanos no geral, e das mulheres, em particular, adoptados pelo Estado Moçambicano, nomeadamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW)³⁹, a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (Carta de Banjul, 1981)⁴⁰, o Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos Relativos aos direitos das Mulheres em África, referido como o Protocolo da Mulher em África⁴¹.

No que concerne à ordem jurídica interna e partindo do disposto na Constituição da República de Moçambique, segundo o qual o país “*aceita, observa e aplica os princípios da Organização das Nações Unidas e da Organização da União Africana*”⁴² e que “*as normas do direito internacional tem na ordem jurídica interna, o mesmo valor o mesmo valor que assumem os actos normativos emanados da Assembleia da República e do Governo (...)*”⁴³, o quadro normativo internacional que foi referido acima é aplicável e extensivo a Moçambique.

Da análise efectuada à legislação aplicável às relações de trabalho, em particular a Lei 23/2007, de 1 de Agosto, o legislador previu uma secção relativa aos direitos reprodutivos com protecção especial para a mulher trabalhadora relacionada com a maternidade⁴⁴.

A mulher trabalhadora tem assegurado na legislação laboral em Moçambique, durante o período de gravidez, direitos que consistem em:

- Condições de trabalho adequadas ao seu estado de gravidez, tipo e

38 Art. 11 (1) e) & f); 11 (2) c) CEDAW; art. 22 DUDH.

39 Ratificada pelo Estado Moçambicano através da Resolução nº 4/93, de 02 de Junho.

40 Ratificada através da Resolução nº 9/88, de 25 de Agosto.

41 Ratificado pela Resolução nº 28/2005, de 13 de Dezembro.

42 Art. 17 (2) da Constituição da República de Moçambique (CRM).

43 Art. 18 (2) da Constituição da República de Moçambique (CRM).

44 Art. 10 (2) da Lei do Trabalho estabelece que “*são garantidos à mãe trabalhadora, ao pai ou tutor, direitos especiais relacionados com a maternidade, a paternidade e o cuidados dos filhos na sua infância.*”

horas de trabalho que não afectem a saúde da mulher e da criança⁴⁵;
Direito a interromper o trabalho para o aleitamento e cuidar da criança⁴⁶;

- Proibição de despedimento, sem justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto⁴⁷;
- Proibição do empregador ocupar a mulher em trabalhos que sejam prejudiciais a função reprodutora da mulher⁴⁸;
- Protecção da dignidade da mulher trabalhadora no local do trabalho⁴⁹;
- Proibição da discriminação e exclusão da mulher trabalhadora, em particular em razão da gravidez⁵⁰;
- Direito a licença de maternidade de 60 dias consecutivos, sem prejuízo do direito a férias⁵¹.

No que concerne a licença de maternidade, o nosso quadro legal, está abaixo do padrão internacional fixado pela Convenção da OIT C 183 relativa a protecção da maternidade⁵².

Em termos gerais, pode-se dizer que no ordenamento jurídico moçambicano existem normas relacionados com direitos reprodutivos da Mulher, com a previsão legal de direitos especiais para protecção da mulher trabalhadora na Lei do Trabalho, conforme acima referido, que dispõe condições especiais de trabalho durante a gravidez e pós-parto.

Existem normas da Segurança Social⁵³, no âmbito do Direito da Segurança Social aplicáveis para a situação de incapacidade laboral resultante da gravidez, e não existindo em termos legais interferências e restrições relacionados com direitos reprodutivos.

45 Art. 11 (1) alínea a) & b) da Lei do Trabalho

46 Art. 11 (1) alínea c) da Lei do Trabalho

47 Art. 11 (1) alínea d) da Lei do Trabalho.

48 Art. 11 (2) da Lei do Trabalho.

49 Art. 11 (3) & (4) da Lei do Trabalho.

50 Art. 11 (5) da Lei do Trabalho

51 Art. 12 (2) da Lei do Trabalho.

52 Art. 4 (1) da Convenção 183 da OIT determina que a licença de maternidade deve pelo menos ser de 14 semanas.

53 Lei nº4/07, de 7 de Fevereiro, Lei de Protecção Social, que prevê a segurança social obrigatória para os trabalhadores assalariados para fazer face a situações tais como impossibilidade de trabalho por motivos de saúde, maternidade, etc.

A questão que se coloca é a sua eficácia e realização na prática, limitada pelo contexto sócio cultural e educação do empregador e da própria mulher, que muitas vezes não conhece os seus próprios direitos, relacionada com os direitos reprodutivos e direitos humanos da mulher trabalhadora

4. Conclusão

O exercício dos direitos sexuais e reprodutivos da mulher não devem constituir um impedimento ao exercício do direito ao trabalho. Quando a mulher é discriminada em razão da gravidez ou sujeita a maus tratos e sujeita ao assédio sexual para garantir o emprego, estamos perante violação dos direitos sexuais e reprodutivos da mulher e do direito ao trabalho. A mulher necessita de garantias de poder exercer a maternidade livre de discriminação, cuidar da criança nos primeiros meses de vida, destacando-se a amamentação sem que isso implique a perda do emprego ou de direitos resultantes do trabalho, pois a realização desses direitos como direitos humanos é interrelacionada.

Os direitos sexuais e reprodutivos no contexto laboral no ordenamento jurídico moçambicano estão garantidos, pelo menos em termos formais pelo legislador moçambicano através da Constituição, leis e dos vários instrumentos internacionais ratificados por Moçambique.

Contudo, existem desafios que passariam pela melhoria da protecção legal em termos mais abrangentes e concretos, reduzindo-se a generalidade e aumentando maior protecção dos direitos sexuais e reprodutivos da mulher nas relações laborais.

Outro desafio é a implementação do quadro jurídico existente, existem poucas normas que protegem os direitos sexuais e reprodutivos da mulher no trabalho, em particular relacionadas com a maternidade e a protecção contra o assédio sexual, que se fossem bem aplicadas garantiriam a protecção mínima à mulher.

O quadro jurídico existente, não obstante não ser ainda satisfatório, permite o exercício dos direitos e reprodutivos da mulher no contexto laboral em termos de igualdade e sem discriminação. Contudo este quadro jurídico poderia ser reforçado com a ratificação por Moçambique do Protocolo Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e com relação a licença de maternidade é essencial a ratificação por Moçambique da Convenção C183 da OIT sobre a protecção da maternidade para aumentar o período o de licença de maternidade dos actuais 60 dias para 90 dias.

Referências Bibliográficas

- Alston, P. & Goodman, R., (2013). *International Human Rights: The Successor to International Human Rights in Context: Law, Politics and Morals*. England: Oxford University Press,
- Banda, F. (2005) *Women, Law and Human Rights: An African Perspective*, Oxford: Hart Publishing
- Bantekas, I. and Oette, L., (2013) *International Human Rights: Law and Practice*, New York: Cambridge University Press.
- Balogun, V. & Durojaye, E., (2011) “The African Commission on Human and Peoples’ Rights and the promotion and protection of sexual and reproductive rights” *African Human Rights Law Journal* 11 (2), 368-395.
- Cook, R. J. (1993). International human rights and women’s reproductive health. *Studies in Family Planning*, 24 (2), 73-86.
- Corrêa, S., Jannuzzi, P.M., and Alves, J.D., *Direitos e Saúde Sexual e Reprodutiva: Marco Teórico-Conceitual e Sistema de Indicadores*, available from <http://www.abep.org.br/fotos/Dir_Sau_Rep.pdf> [Acesso: 10 Outubro 2016].
- Lopes, C. M. S. (2006). Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *cadernos pagu*, (26), 405-430. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>[Acesso:20/10/2016]
- Mattar, L. (2008). “Reconhecimento Jurídico dos Direitos Sexuais: uma análise comparativa com os direitos reprodutivos”. *Sur; Rev. int. Direitos Humanos*. (Impr.), 5(8).
- INS (2011) Inquérito Demográfico de Saúde (IDS).
- ONU (2016) Relatório de Moçambique ao Mecanismo de Revisão Periódica Universal