

6º CONGRESSO INTERNACIONAL DO DIREITO DA LUSOFONIA

Universidade de Fortaleza
21 a 24 de maio de 2019

O TRABALHO FEMININO NOS PAÍSES LUSÓFONOS: UM COMPARATIVO ENTRE BRASIL E ANGOLA.

THE FEMALE WORK IN LUSOPHONE COUNTRIES: A COMPARATIVE BETWEEN BRAZIL AND ANGOLA.

Adélia Araújo Buriti¹(PG)

Ana Virgínia Moreira Gomes² (PQ)

¹ Adélia Araújo Buriti: Mestranda em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Graduada em Direito pela Universidade Católica de Quixadá – UniCatólica. Advogada. Email: adeliaaburiti@gmail.com

² Ana Virgínia Moreira Gomes. Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo. Professora do Programa de Pós-Graduação da Universidade de Fortaleza. Email: avmgomes@gmail.com

Resumo

Brasil e Angola fazem parte da comunidade de Lusofonia, compartilhando a língua e a cultura portuguesa em decorrência da colonização por Portugal. Após a independência, esses países construíram seus ordenamentos jurídicos, regulando as relações sociais e os direitos e deveres do cidadão. Os dois países em seus sistemas jurídicos buscam alcançar um maior desenvolvimento através do trabalho, em especial, promovendo a participação das mulheres no mercado de trabalho. No Brasil, os direitos dos trabalhadores são assegurados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e as relações de trabalho estão reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e demais legislações específicas. Já a Constituição da República de Angola foi promulgada em 2010 e garante direitos trabalhistas como liberdade sindical, de associação, greve, indenização por dispensa sem justa causa e outros. As relações laborais são regidas pela Lei nº07/2015, que é denominada Lei Geral do Trabalho. Tanto no Brasil quanto em Angola é possível identificar uma cultura patriarcal que resultou na luta das mulheres para ter direito a um trabalho digno, livre de discriminações e assédios. Assim, é necessário averiguar as legislações especificamente no que tange ao trabalho feminino. A pesquisa é descritiva, parte da análise da legislação e doutrina. Tem-se como resultados esperados realizar um comparativo entre a legislação brasileira e angolana analisando o trabalho da mulher e identificar qual desses países possui uma legislação mais ampla e protetiva em relação ao trabalho feminino.

ABSTRACT

Brazil and Angola are part of the Lusofonia community, sharing the Portuguese language and culture as a result of colonization by Portugal. After their independence, these countries developed their own legal order, regulating social relations and the rights and duties of the citizen. Both seek to achieve greater development through labour, special promoting the participations of women in the labour market. In Brazil, labour rights are guaranteed by the 1988 Federal Constitution and labor relations are regulated by the 1943 Consolidation of Labor Laws and other specific

legislations. The Constitution of the Republic of Angola was enacted in 2010 and guarantees labor rights such as freedom of association, the right to strike, indemnification for dismissal without just cause and other rights. Labor relations are governed by Law no. 07/2015, which is called the General Labor Law. In the face of patriarchal culture and the struggle of women to be entitled to decent work, free from discrimination and harassment, in both countries, it is necessary to investigate legislation specifically regarding women's work. The research is descriptive, analysing the legislation and doctrine. The expected results are to carry out a comparison between the Brazilian and Angolan legislation, analyzing women's work and identifying which of these countries has a broader and more protective legislation regarding women's work.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Trabalho da Mulher. Brasil. Angola.

Keywords: Labor Law. Women's Work. Brazil. Angola

Introdução

O artigo busca analisar a legislação do Brasil e Angola no que se refere ao trabalho da mulher e identificar, através do estudo comparado, as semelhanças e diferenças entre os dois sistemas, de modo que se possa identificar boas práticas o trabalho digno, sem discriminação, e sem assédios. Entre os diferentes aspectos da história e economia entre Brasil e Angola, as mulheres possuem papel importante na luta por igualdades de direitos e inserção no mercado de trabalho.

O Brasil teve sua independência promulgada em 1889 e após esse período houve grande mudança no cenário econômico do país. Um grande êxodo da população rural para os centros urbanos e o início da industrialização levou o país a regular as relações de trabalho. O trabalho feminino tornou-se mais acessível em razão do baixo custo da mão-de-obra, e com uma maior atuação feminina nas fábricas, em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, foram aprovadas disposições específicas sobre o trabalho da mulher.

Angola teve sua independência declarada tardiamente, quando comparada aos demais países que estiveram sob o domínio de Portugal, e esse processo lento não foi favorável ao desenvolvimento humano e crescimento econômico do país. Após a proclamação de sua independência, em 11 de novembro de 1975, o país iniciou uma guerra civil que durou 27 anos. A Constituição da República de Angola de 2010 traz dispositivos sobre o direito do trabalho garante a igualdade e não discriminação em razão do sexo, porém, não elenca nenhum direito específico de promoção do trabalho da mulher. A Lei Geral do Trabalho nº 07/2015 dispõe de forma específica sobre o direito do trabalho da mulher a partir do Capítulo XI.

Introduziu-se o tema abordando a situação da mulher na história e a Constituição dos países, identificando que em ambos, há previsão de promoção de igualdade e não discriminação em razão do sexo, sendo o trabalho um direito de todos. A Constituição da República do Brasil traz de forma específica incentivo ao trabalho da mulher, com o direito à licença-maternidade (art. 7º, XVIII), proteção ao mercado de trabalho da mulher com incentivos específicos previstos em lei (art. 7º, XX), proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo (art. 7º XXX).

O segundo tópico examina a Constituição da República do Brasil de 1988 e a Constituição da República de Angola de 2010, comparando os dispositivos no que tange ao trabalho da mulher, principalmente referente ao direito à igualdade e não discriminação no trabalho.

O terceiro tópico analisa a Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil de 1943 e a Lei Geral do Trabalho de Angola, Lei nº 07/2015, a aplicação dos princípios constitucionais ao trabalho e as disposições específicas para garantir a proteção ao trabalho da mulher e a criação de um ambiente de trabalho digno, sem discriminações ou assédios em relação ao gênero do trabalhador.

A partir do estudo comparado entre Brasil e Angola, conclui-se com o paralelo entre as Constituições a legislação infraconstitucional que rege o trabalho, identificando em qual país, Brasil ou Angola, há uma legislação mais ampla e protetiva ao trabalho da mulher.

Metodologia

A pesquisa é descritiva, usa métodos qualitativos. Parte da análise de material normativo e desenvolve crítica argumentativa quanto à legislações do Brasil e Angola no que se refere ao trabalho da mulher.

Resultados e Discussão

A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DO BRASIL (1988) E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE ANGOLA (2010)

No Brasil, as lutas das mulheres por igualdade geraram normas que proíbem qualquer tipo de discriminação. A Constituição Federal de 1988 garante o direito fundamental da “igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (art. 5º, caput). Além de um direito fundamental, a igualdade é assegurada como princípio fundamental, base para demais direitos do sistema jurídico, em especial, para o direito à não discriminação.

De acordo com Gurgel (2007), além da igualdade formal, foi sendo reconhecida a dimensão material da igualdade ao se perceber a necessidade de adotar regras que alterem condições material que impedem as mulheres de gozar da igualdade formal. Reconhecendo essa dimensão da princípio da igualdade, a Constituição Federal, além de garantir o trabalho como um direito social garantido a todos, assegura o seguintes direitos fundamentais de trabalho das mulheres: licença gestante (art. 7º, XVIII), proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (art. 7º, XX), proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX). Essas regras buscam alterar a cultura patriarcal e de discriminação que as mulheres sofrem ao longo dos anos,

A Constituição da Angola assegura como tarefa fundamental do Estado a promoção de igualdade de direitos e de oportunidades entre os angolanos, sem preconceitos de origem, raça,

filiação partidária, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação³ (art. 21 alínea “h”) e promover a igualdade entre homem e mulher (art. 21, alínea “k”). A Constituição da Angola reservou um capítulo para os direitos e deveres econômicos, sociais e culturais e nesse rol elencou o direito do trabalho (art. 76), porém, não traz no bojo constitucional nenhuma norma específica ao trabalho da mulher.

Apesar de tratar a igualdade e não discriminação como tarefa do Estado, a Constituição da Angola não foi tão abrangente como a brasileira em normas específicas sobre o trabalho da mulher. A ausência de previsão constitucional de direitos como licença maternidade, proibição de diferença salarial, dentre outros, reserva para a legislação infraconstitucional a tarefa de assegurar tais direitos.

A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO DO BRASIL (1943) E A LEI GERAL DO TRABALHO DA ANGOLA (2015)

Após a Revolução Industrial, o trabalho feminino passou a ser mais disponível em razão do baixo custo da mão de obra. Apesar da saída da mulher do ambiente doméstico, sua chegada ao mercado de trabalho foi marcada por inúmeras desigualdades relacionadas ao gênero.

De acordo com Cobo (2008), a criação das mulheres é voltada para o desempenho de papéis subordinados, domésticos e familiares, sem muita expressão social, fortalecendo o estereótipo social existente.

Diante desses estereótipos enraizados na sociedade, as mulheres dificilmente exerciam trabalho remunerado fora do ambiente doméstico e quando isso ocorria, dificilmente ocupavam cargos de chefia. Tal fato passou a ocorrer depois de um longo tempo de trabalho e luta das mulheres por igualdade de condições de trabalho, salários e oportunidades.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT dedicou um capítulo exclusivo para a proteção do trabalho da mulher (Capítulo III, Título III). Há a previsão legal de duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher, trabalho noturno, período de descanso, métodos e

³ ANGOLA. Constituição Federal (2010). Constituição da República de Angola. Luanda. Disponível em <http://www.governo.gov.ao/Constituicao.aspx>. Acessado em 27/02/2019

locais de trabalho, proteção à maternidade e ainda a previsão de penalidades caso haja o descumprimento dessas ordens.

Os dispositivos legais buscam proteger o trabalho da mulher, além de sua saúde, garantindo que não haja discriminação no mercado de trabalho, sendo vedado, por exemplo, a exigência de atestado ou exame que comprove esterilidade ou gravidez na admissão do emprego⁴. Além disso, protege a maternidade, garantindo a mulher gestante estabilidade, licença-maternidade, afastamento de atividades insalubres⁵ e descanso para amamentação.

Outro dispositivo legal que deve ser ressaltado, é igualdade salarial entre homens e mulheres. A CLT veda tal discriminação em seu art. 373-A, inciso III, porém, de acordo com Fórum Econômico Mundial⁶, em pesquisa realizada no ano de 2018, o Brasil ocupa a 95ª posição no ranking de igualdade de gênero. O estudo considerou participação econômica e oportunidade, desempenho educacional, saúde e sobrevivência e empoderamento político.

Nesse aspecto, o Brasil precisa promover a eficácia da legislação e implantar políticas para uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, e garantir a igualdade de gênero quanto a remuneração salarial.

A Lei Geral do Trabalho de Angola (Lei nº 07/2015) possui dispositivos semelhantes à CLT. Apesar da diferença temporal entre as duas leis (1943-2015), a Lei nº 07/2015 também reserva um capítulo exclusivo para o trabalho da mulher que tem como primeira norma a igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho (art. 242, inciso 1). Além disso, prevê a equidade

⁴ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 373-A, inciso IV. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm. Acessado em 27/02/2019

⁵ A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) incluiu o art. 394-A a CLT e flexibilizou o direito ao afastamento da empregada gestante de atividades insalubres. O artigo dispõe que a empregada deverá ser afastada de “atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação”. A condição de apresentação de atestado de saúde não garante a proteção a saúde da mulher e do feto, pois é possível que a avaliação do ambiente insalubre não seja feita de forma adequada ou que o médico não tenha o conhecimento específico para tanto. E ainda, que a gestante não o apresente o atestado médico para o afastamento a fim de continuar recebendo o valor adicional relativo a insalubridade.

⁶ Disponível em <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>. Acessado em 27/02/2019

salarial entre homens e mulheres, a proibição de realizar “trabalhos insalubres, perigosos, em subterrâneos e minas, bem como em todos aqueles que sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a sua função genética”⁷. Tal proibição busca proteger a saúde e a segurança da mulher gestante no ambiente de trabalho. Também possui previsão legal de proteção ao trabalho da mulher gestante, impossibilitando trabalhos noturnos, jornada extraordinária, tampouco realizar atividades desaconselháveis. A lei brasileira abandonou essa postura protetora proibitiva, somente impondo restrições ao trabalho da mulher no que for essencialmente necessário, uma vez que essas proibições acabam por criar obstáculos à participação da mulher no mercado de trabalho. Sendo vedado ao empregador demitir a funcionária grávida sem justa causa, possibilitando o intervalo para amamentação e garantindo a licença-maternidade.

Conclusão

Ao realizar o estudo comparado entre as Constituições e leis infraconstitucionais que regem o trabalho em ambos os países, percebe-se que tanto Brasil quanto Angola preocuparam-se em resguardar o trabalho da mulher de forma digna, buscando abolir a desigualdade e a discriminação. Para isso, adota uma série de dispositivos legais que protegem a mulher, o seu trabalho, a sua saúde, a sua dignidade.

O princípio da igualdade e não discriminação é basilar em ambos os países, garantindo que não pode haver divergências entre homens e mulheres em razão do gênero. Tal princípio é complementado pelo princípio da não discriminação que proíbe qualquer tipo de ação discriminatória, tanto por parte de particulares como parte do Estado. Angola ainda elenca que tal princípio é tarefa do Estado gerando para o ente estatal a obrigação de cumprir com aquela determinação.

⁷ ANGOLA. Lei Geral do Trabalho nº 07/2015. Art. 243, inciso 1. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_125144.pdf. Acessado em 27/02/2019

Decorrente do princípio da igualdade, considerando a igualdade material, os países criaram mecanismos de garantir uma igualdade de direitos para homens e mulheres no que diz respeito ao trabalho. O direito ao trabalho é um direito social elencado em ambas as Constituições, e com a finalidade de garantir a igualdade, as leis específicas – CLT e Lei Geral do Trabalho – possuem normas que visam proteger o trabalho da mulher.

Com o estudo comparado foi possível perceber que a Constituição do Brasil regula de forma mais explícita o trabalho da mulher em relação a Constituição da Angola. Essa diferenciação não é aplicada à legislação infraconstitucional, haja vista que em ambos os países há a previsão dos mesmos dispositivos revelando uma grande semelhança na proteção do trabalho da mulher. Assim, concluímos que a Constituição da República Federativa do Brasil se torna mais abrangente e específica em relação ao trabalho da mulher, garantindo que determinados direitos tenham status constitucionais, reservando para a legislação infraconstitucional uma tarefa de complementar os dispositivos elencados na Carta Magna. Por fim, o sistema brasileiro impõe menos restrições à participação da mulher no mercado de trabalho com vistas à sua proteção, adotando a estratégia de promoção.

Referências

ANGOLA. Constituição Federal (2010). Constituição da República de Angola. Luanda. Disponível em <http://www.governo.gov.ao/Constituicao.aspx>. Acessado em 27/02/2019.

ANGOLA. Lei Geral do Trabalho nº 07/2015. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_125144.pdf. Acessado em 27/02/2019

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acessado em 27/02/2019

GURGEL, Yara Maria Pereira. DIREITOS HUMANOS, PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO: SUA APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO. Tese (Doutorado em Direito) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, p. 48. 2007.

PATEMAN, C: The sexual Contrat, op.cit; p. 105 In Cobo, Rosa (2008). “La Democracia Moderna y la Exclusión de las Mujeres”. In Henriques, Fernanda, Género, Diversidade e Cidadania. Edições Colibri.

WORLD ECONOMIC FORUM. Disponível em <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>. Acessado em 27/02/2019

Agradecimentos

A todos que, direta ou indiretamente, contribuem para realização desse passo dado em minha trajetória acadêmica, muito obrigada.