



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA
A POLITÉCNICA
Instituto Superior de Gestão, Ciências e Tecnologias
Licenciatura em Ciências Jurídicas

Trabalho de Licenciatura

**Desconhecimento das normas laborais pelos empregados domésticos da Cidade de Maputo:
Impacto na protecção dos direitos laborais e sociais.**

Aisha Mohamed Arif
Código: 20231210

Maputo, Junho de 2025

**Desconhecimento das normas laborais pelos empregados domésticos da Cidade de Maputo:
Impacto na protecção dos direitos laborais e sociais.**

Trabalho científico apresentado à
Universidade Politécnica- A
Politécnica (Instituto Superior de
Gestão, Ciências e Tecnologias),
como parte do requisito parcial
para a obtenção do grau de
Licenciado em Ciências
Jurídicas.

Supervisora: Professora Doutora Olga Samarina.

Maputo, Junho de 2025

FOLHA DE APROVAÇÃO

Este trabalho foi aprovado com _____ valores, no dia ____ de _____ de 2025
pelos membros do Júri da Universidade Politécnica.

(Presidente do Júri)

(Arguente)

(Supervisor)

PARECER DO SUPERVISOR
PROF. DOUTORA OLGA SAMARINA
CANDIDATA AISHA MOHAMED ARIF


A candidata Aisha Mohamed Arif dedicou-se à elaboração de um trabalho de investigação intitulado “Desconhecimento das normas laborais pelos trabalhadores domésticos da cidade de Maputo: impacto na proteção dos direitos laborais e sociais”. Trata-se de um estudo que aborda com profundidade uma realidade social relevante, promovendo uma reflexão crítica sobre a eficácia da legislação laboral no setor doméstico, bem como os seus desafios em termos de aplicação e acesso à informação por parte dos trabalhadores.

O trabalho demonstra domínio do tema, coerência metodológica e uma boa articulação entre os fundamentos teóricos e a realidade prática observada, cumprindo com os requisitos exigidos para um Trabalho de Conclusão de Curso no âmbito da Licenciatura em Ciências Jurídicas.

Pelo exposto, recomendo a submissão do referido trabalho para defesa pública, nos termos previstos pelas normas da instituição.

Maputo, Junho de 2025.

A Supervisora



Professora Doutora Olga Samarina

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, pelo amor incondicional, pelo apoio incansável e por cada sacrifício feito para que eu pudesse chegar até aqui. Vocês são minha maior inspiração e motivação.

Finalmente, a mim mesma, pelo esforço, pela persistência e pela coragem de nunca desistir

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Allah, o Misericordioso, por me guiar e conceder-me forças ao longo desta jornada acadêmica. Sem a Sua vontade, nada seria possível.

Agradeço aos meus pais, Mohamed Arif Gulam Hussein, e Nazmã Vali Mahomed que sempre estiveram ao meu lado, oferecendo apoio incondicional e sendo a base de tudo o que eu conquistei.

Aos meus irmãos, Mohsen Arif e Amrin Arif, pelo incentivo e apoio inestimável ao longo da minha jornada. A vossa presença foi essencial para que eu me mantivesse firme e motivada.

Aos meus docentes, que com dedicação e conhecimento me guiaram na construção deste trabalho, transmitindo ensinamentos valiosos. A minha Supervisora, a Professora Doutora Olga Samarina pela sua prontidão, orientação, paciência, dedicação e a sua disponibilidade durante a elaboração deste trabalho, pois foram fundamentais para que este estudo fosse concluído com êxito.

Um agradecimento especial ao meu companheiro, pelo apoio, compreensão e constantes incentivos, que foram fonte de força e encorajamento em momentos decisivos desta etapa.

À todos aqueles que directa ou indirectamente contribuíram para que este trabalho pudesse se tornar realidade, a minha profunda gratidão.

RESUMO

O trabalho doméstico, embora essencial à dinâmica socioeconómica da Cidade de Maputo, permanece largamente marginalizado no que respeita à protecção jurídica dos seus trabalhadores. Predominantemente exercido por mulheres com baixos níveis de escolaridade, esse tipo de trabalho caracteriza-se por vínculos informais, ausência de contratos escritos, exclusão de segurança social e violação de direitos laborais e sociais. Nesta esteira, o presente trabalho, intitulado “Desconhecimento das normas laborais pelos empregados domésticos da Cidade de Maputo: Impacto na protecção dos direitos laborais e sociais”, tem como objectivo analisar o impacto do desconhecimento das normas laborais por parte dos empregados domésticos na protecção dos seus direitos. A pesquisa, de natureza qualitativa e quantitativa, baseou-se numa revisão bibliográfica de obras relacionadas com a temática e na realização de entrevistas com empregados domésticos, empregadores, técnicos do Instituto de Patrocínio e Assistência Jurídica (IPAJ), funcionários da Inspeção Geral do Trabalho (IGT) e membros do Sindicato Nacional de Empregados Domésticos (SINED). Os resultados revelam que a falta de conhecimento jurídico, associada à informalidade nas relações laborais, perpetua situações de violação de direitos, como jornadas de trabalho excessivas, ausência de protecção social, negação do direito a férias e cessação arbitrária da relação laboral. Conclui-se que o acesso à educação jurídica e o reforço da fiscalização são medidas urgentes para a efectivação dos direitos desta categoria profissional.

Palavras-chave: Trabalho doméstico; Direitos laborais; Informalidade; Legislação; Maputo.

ABSTRACT

Domestic work, although essential to the socio-economic dynamics of the city of Maputo, remains largely marginalized with regard to the legal protection of its workers. Predominantly carried out by women with low levels of education, this type of work is characterized by informal ties, lack of written contracts, exclusion from social security and systematic violation of fundamental rights. This reality highlights a profound gap in the regulatory framework. In this vein, this study, entitled “Lack of knowledge of labor standards by domestic workers in the City of Maputo: Impact on the protection of labor and social rights”, aims to analyze the impact of the lack of knowledge of labor standards by domestic workers on the protection of their rights. The research, with a qualitative and quantitative nature, was based on a bibliographic review of works related to the subject and on interviews with domestic workers, employers, technicians from the Institute of Legal Assistance and Sponsorship (IPAJ), employees of the General Labor Inspectorate (IGT), and members of the National Union of Domestic Workers (SINED). The findings reveal that legal unawareness, combined with informality in labor relations, perpetuates the violation of rights, such as excessive working hours, lack of social protection, denial of vacation rights, and arbitrary termination of employment. It is concluded that access to legal education and the strengthening of labor inspection are urgent measures to ensure the effective protection of this professional category’s rights.

Keywords: Domestic work; Labor rights; Informality; Legislation; Maputo.

SIGLAS E ABREVIATURAS

CRM – Constituição da República de Moçambique

LT – Lei do Trabalho

RTD – Regulamento do Trabalho Doméstico

BR – Boletim da República

OIT – Organização Internacional do Trabalho

art. – artigo

n.º – número

al. – alínea

IGT – Inspeção Geral de Trabalho

SINED – Sindicato Nacional de Empregados Domésticos

IPAJ – Instituto de Patrocínio e Assistência Jurídica

ÍNDICE

FOLHA DE APROVAÇÃO	III
PARECER DO SUPERVISOR	IV
DEDICATÓRIA	V
AGRADECIMENTOS	VI
RESUMO	VII
ABSTRACT.....	VIII
SIGLAS E ABREVIATURAS	IX
<i>CAPÍTULO I. INTRODUÇÃO</i>	<i>1</i>
1.1. Contextualização	2
1.2. Delimitação do tema.....	3
1.3. Problema.....	3
1.4. Relevância	3
1.4.1. Relevância pessoal	3
1.4.2 Relevância social	4
1.4.3 Relevância científica.....	4
1.5. Objectivos.....	5
1.5.1 Objectivo geral.....	5
1.5.2 Objectivos específicos	5
1.6. Hipóteses	5
<i>CAPÍTULO II. REVISÃO DA LITERATURA.....</i>	<i>6</i>
2.1. Contrato	6
2.2. Contrato de Trabalho	6
2.3. Elementos essenciais do contrato de trabalho	7
2.3.1. Prestação de uma actividade	7
2.3.2 Remuneração	8
2.3.3 Subordinação Jurídica.....	9

2.4.	Sujeitos do contrato de trabalho doméstico	10
2.4.1.	Empregador	10
2.4.2	Empregado Doméstico	11
2.5	Direitos e obrigações das partes	12
2.6.	Contrato de trabalho doméstico	13
2.6.1	Forma do contrato de trabalho doméstico	14
2.7	Capacidade Jurídica para celebrar contrato de trabalho doméstico.....	15
2.8	Duração do contrato de trabalho doméstico	15
2.9	Modalidades do contrato de trabalho doméstico	17
2.10	Meios legais de defesa do empregado doméstico.....	17
2.10.1	Denúncia do Contrato.....	17
<i>CAPÍTULO III. QUADRO METODOLÓGICO.....</i>		<i>19</i>
3.1	Contextualização	19
3.2.	Tipos de estudo.....	19
3.2.1.	Quanto a forma de abordagem do problema.....	19
3.2.2.	Quanto à natureza	20
3.2.3.	Quanto aos objectivos	20
3.2.4.	Contexto de Estudo	20
3.2.5.	População e Amostra	20
3.2.6.	Quanto aos procedimentos técnicos.....	21
3.3	Técnicas e métodos de recolha de dados	22
3.3.1.	Questionário	22
3.3.2.	Entrevista semiestruturada.....	22
3.4.	Análise documental e Revisão Bibliográfica.....	22
3.5	Análise de dados	23
3.6	Aspectos Éticos.....	23

<i>CAPÍTULO IV. RESULTADOS – APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS</i>	24
4.1. Grau de conhecimento das normas jurídicas relativa ao trabalho doméstico.....	25
4.2. Principais violações dos direitos laborais dos empregados	26
4.3 Principais causas da não observação dos direitos laborais dos empregados domésticos	28
4.4. Impacto na violação dos direitos dos empregados domésticos	32
<i>CAPÍTULO V. CONSIDERAÇÕES FINAIS</i>	33
5.1. Conclusão	33
5.2. Recomendações de estudo	34
<i>REFERÊNCIAS</i>	36
6. Referências Bibliográficas.....	36
6.1. Legislação consultada.....	37
6.2 . Sites de Internet	38
<i>APÊNDICES</i>	39
Apêndice 1 – Questionário – Empregados Domésticos	39
Apêndice 3 – Questionário – Empregadores Domésticos	41
Apêndice 3 – Questionário – IGT.....	43
Apêndice 4 – Questionário - IPAJ.....	44
Apêndice 5 – Questionário - SINED	45

CAPITULO I. INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico constitui uma actividade indispensável para inúmeras famílias na cidade de Maputo, desempenhando um papel crucial na economia informal local, dado que representa uma das principais formas de subsistência para muitas pessoas, especialmente aquelas que abandonam as zonas rurais em busca de melhores condições de vida. Contudo, os empregados domésticos deparam-se com diversos obstáculos, entre os quais se destaca o desconhecimento dos seus direitos laborais. Esta ausência de informação contribui para situações de exploração e para a violação de direitos fundamentais, comprometendo seriamente a sua protecção social e laboral.

O presente estudo teve como objectivo analisar de que forma a falta de conhecimento sobre o quadro jurídico-laboral vigente por parte dos empregados domésticos da cidade de Maputo afecta a salvaguarda dos seus direitos, tendo em conta que esta realidade contribui para o agravamento das desigualdades sociais já existentes.

A natureza informal que caracteriza este sector não só mantém a precariedade das relações de trabalho, como também constitui um entrave à concretização efectiva dos direitos consagrados na legislação, perpetuando assim um ciclo de vulnerabilidade e exploração.

Devido à ausência de acesso à informação ou à formação adequada, muitos empregados domésticos acabam por aceitar condições laborais desfavoráveis como se estas fossem legítimas ou inalteráveis, quando na verdade representam uma clara afronta às normas legais em vigor.

Neste sentido, a presente investigação procurou identificar as principais lacunas na implementação da legislação aplicável, avaliar o grau de conhecimento e de cumprimento das normas jurídicas laborais por parte dos empregados domésticos e, por fim, apresentar propostas que possam fortalecer a sua protecção jurídica, garantindo a aplicação efectiva da lei e dando visibilidade a uma realidade muitas vezes ignorada.

Este trabalho sublinha, portanto, a relevância do conhecimento jurídico como instrumento fundamental na defesa e promoção dos direitos laborais e sociais dos empregados domésticos em Maputo.

1.1. Contextualização

Segundo o n.º1 do artigo 3, do Decreto n.º40/2008, de 26 de Novembro, que aprova o Regulamento do Trabalho Doméstico, o trabalho doméstico é o “serviço subordinado, prestado com carácter regular a um agregado familiar ou equiparado, no domicílio deste, mediante remuneração.”

Em Moçambique, verifica-se o elevado nível de desemprego que faz com que as pessoas recorram ao trabalho doméstico como meio de subsistência familiar. E deste modo, o trabalho doméstico desempenha um papel fundamental na estrutura socioeconómica da cidade de Maputo, pois trata-se de fonte de sustento para várias famílias.

O trabalho doméstico surge como uma actividade indispensável para muitas famílias que dependem destes serviços para a gestão de tarefas do lar, nomeadamente, a limpeza, o cuidado de crianças e idosos, preparação de refeições, entre outras.

Verificam-se longas jornadas de trabalho, remuneração inferior ao salário mínimo legal, ausência do registo na segurança social e a falta de formalização de contratos de trabalho.

Em Maputo, a classe do trabalho doméstico é predominantemente por mulheres, com baixo nível de escolaridade e poucas oportunidades de emprego formal.

Segundo Castel (2017), as mulheres da classe média e alta, tem a opção de terceirizar estas responsabilidades a trabalhadores menos privilegiados, e assim ganhar tempo para investir em outras actividades produtivas e de lazer. Este tipo de profissão é caracterizada por relações laborais informais, onde o cumprimento das normas legais é desrespeitado, e violado. Por consequência coloca os trabalhadores na posição de vulnerabilidade. Isto resulta do desconhecimento e da falta de fiscalização e aplicação efectiva das normas de tal modo que, muitos empregadores deixam de cumprir com as suas obrigações.

A Constituição da República de Moçambique (CRM), nos seus artigos 84º e 85º, consagra garantias fundamentais para os trabalhadores, incluindo o direito a uma remuneração justa, à limitação da jornada de trabalho e à protecção social. O artigo 84º reconhece o trabalho como um direito e um dever de todos os cidadãos, enquanto o artigo 85º assegura a protecção dos trabalhadores contra qualquer forma de exploração e a sua inclusão na segurança social. Contudo, a realidade do sector doméstico mostra que estes direitos são, muitas vezes, ignorados na prática.

1.2. Delimitação do tema

No contexto territorial, a presente pesquisa cingiu-se no território moçambicano, na Cidade de Maputo, concretamente nos Distritos Municipais KaMpfumo, mormente no bairro de Alto Maé “A”, Malhangalene “B” e Polana Cimento “A”, e no que diz respeito ao universo temporal, a pesquisa foi desenvolvida nos anos de 2024 de Janeiro à 2025 de Janeiro.

1.3. Problema

Embora os direitos dos empregados domésticos sejam tutelados no âmbito das normas internacionais, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, quanto ao âmbito das normas do ordenamento jurídico moçambicano, nomeadamente o Decreto n° 40/2008, de 26 de Novembro, que aprova o Regulamento do Trabalho Doméstico, a falta do conhecimento sobre os direitos dos empregados domésticos perpetua um ciclo de exploração e precariedade. Deste modo, existe a necessidade urgente de abordar a vulnerabilidade dos empregados domésticos em Maputo.

Inúmeros empregados domésticos desconhecem os direitos que lhes são atribuídos por estas legislações e por consequência resulta a falta de protecção social e laboral, expondo os mesmos em situações de exploração e violação dos seus direitos, e o mesmo reflecte-se tanto quanto aos empregadores, pois estes, por desconhecimento mesmo, acabam também violando estes direitos.

Nestes termos, esta pesquisa visou essencialmente responder a seguinte questão:

- ❖ Até que ponto o desconhecimento das normas laborais pelos empregados domésticos da cidade de Maputo contribui para a compulsiva violação dos seus direitos?

1.4. Relevância

1.4.1. Relevância pessoal

Na qualidade de uma estudante de Ciências Jurídicas, o estudo do impacto na protecção dos direitos laborais de empregados domésticos, assume um valor inestimável tanto para a minha formação académica, quanto para o meu desenvolvimento pessoal e profissional, de referir que a

escolha deste tema traduz-se no meu compromisso para a justiça social, uma vez que a protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores mais vulneráveis é um pilar essencial para a construção de uma sociedade mais equitativa.

Este estudo, indubitavelmente serve como um reforço aos meus valores pessoais de justiça e igualdade, de modo que possa contribuir positivamente para a sociedade moçambicana.

1.4.2 Relevância social

O estudo do impacto na protecção dos direitos laborais e sociais dos empregados domésticos, assume uma relevância social significativa, uma vez que aborda uma classe da sociedade que é frequentemente desvalorizada e desprotegida, e que assume um papel de extrema relevância na sociedade moçambicana.

Os empregados domésticos desempenham um papel essencial na vida de muitas famílias. No entanto, apesar da importância destas funções, a classe enfrenta desafios contínuos, tais como o desconhecimento das normas laborais, a informalidade dos contratos, e, muitas vezes, a violação dos seus direitos fundamentais.

O reconhecimento e a aplicação dos direitos laborais no âmbito do trabalho doméstico são passos essenciais para garantir a dignidade, a segurança e equidade dos trabalhadores, que frequentemente são sujeitos a abusos, falta de segurança social, jornadas de trabalho excessivas, e remuneração inadequada.

Este estudo pode ter um impacto real na sensibilização dos empregadores e dos próprios empregados para a necessidade de formalizar e regularizar as relações laborais, contribuindo para a erradicação de práticas abusivas e para a promoção de igualdade no sector do trabalho doméstico.

1.4.3 Relevância científica

O presente estudo pode servir como um ponto de partida crucial para futuras investigações académicas e científicas de diversas formas significativas. Servindo de base essencial para que possam os interessados expandir o seu entendimento sobre os direitos dos empregados domésticos,

pois serve como um recurso educativo e informativo que visa a aplicação consistente e eficaz das normas que regulam o trabalho doméstico.

A relevância científica deste estudo reside na sua contribuição para o avanço do conhecimento jurídico dos direitos dos empregados domésticos.

1.5. Objectivos

1.5.1 Objectivo geral

Analisar o impacto do desconhecimento das normas laborais pelos empregados domésticos na protecção de seus direitos laborais e sociais.

1.5.2 Objectivos específicos

- Identificar os principais direitos dos empregados domésticos;
- Diagnosticar as violações dos direitos dos empregados domésticos;
- Avaliar o nível de conhecimento dos empregados domésticos da cidade de Maputo sobre os seus direitos laborais e sociais;
- Propor recomendações para a melhorar a protecção dos direitos laborais e sociais dos empregados domésticos em Maputo.

1.6. Hipóteses

De acordo com o problema a ser investigado, e em linha com a pergunta a investigar, consideraram-se as seguintes hipóteses de trabalho:

Hipótese (H0): *o desconhecimento das normas laborais não influencia significadamente a violação dos direitos dos empregados domésticos.*

Hipótese (H1): *o desconhecimento das normas laborais é um factor determinante na violação dos direitos dos empregados domésticos.*

CAPÍTULO II. REVISÃO DA LITERATURA

Segundo Bastos e Keller (1995), “a pesquisa científica é uma investigação acerca de um determinado assunto com o objetivo de esclarecer aspectos em estudo” (p. 53).

Deste modo, a revisão da literatura busca abordar conceitos e fundamentos relacionados ao trabalho doméstico e os direitos laborais, fornecendo uma base teórica sólida para o presente estudo.

2.1. Contrato

De acordo com Coelho (2012:34-37), o contrato é visto como um negócio jurídico bilateral ou plurilateral gerador de obrigações para uma ou todas as partes, às quais correspondem direitos titulados por elas ou por terceiros.

Varela (2000:212) considera o contrato como um acordo vinculativo baseado em declarações de vontade contrapostas, mas harmonizáveis, que visam compor interesses num entendimento comum.

Ambos os autores destacam que o contrato nasce da vontade das partes e produz efeitos jurídicos. No entanto, enquanto Coelho foca nos efeitos e obrigações que decorrem do contrato, Varela dá ênfase ao processo de formação do acordo, por meio da oferta e aceitação.

2.2. Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho configura-se como um negócio jurídico através do qual uma pessoa, denominada empregado, se compromete, mediante o pagamento de uma contraprestação – normalmente traduzida em forma de salário – a exercer, de forma contínua, determinada actividade profissional em benefício de outrem, o empregador, a quem se encontra subordinada juridicamente.

De acordo com o disposto no artigo 1152.º do Código Civil, o contrato de trabalho é definido como aquele pelo qual uma pessoa se compromete, mediante retribuição, a prestar a sua actividade, seja ela de natureza intelectual ou manual, a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta última.

Por sua vez, e em consonância com esta definição, o artigo 21 da Lei do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, reforça este entendimento ao estabelecer que o contrato de trabalho é o acordo pelo qual uma pessoa, o trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra, o empregador, sob a autoridade e direcção deste, mediante remuneração.

Assim, o que verdadeiramente distingue o contrato de trabalho de outras formas de prestação de serviços é a existência de subordinação jurídica, isto é, a sujeição do empregado às ordens, orientações e controlo do empregador no exercício das suas funções. Esta subordinação assume um papel central e caracteriza-se como o elemento essencial que define e qualifica a relação laboral.

2.3. Elementos essenciais do contrato de trabalho

Da conjugação do disposto no artigo 21 da Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto) com o artigo 1152 do Código Civil, infere-se que o contrato de trabalho se caracteriza por três elementos essenciais:

- Prestação de uma de actividade;
- Remuneração;
- Subordinação jurídica.

2.3.1. Prestação de uma actividade

A prestação de uma actividade constitui o elemento central do contrato de trabalho, materializando-se na realização de tarefas que representam a concretização ou exteriorização da força de trabalho colocada à disposição do empregador. Esta actividade, seja de índole intelectual ou manual, corresponde ao núcleo essencial da obrigação assumida pelo empregado, configurando-se como o seu dever principal no âmbito da relação jurídico-laboral.

A doutrinadora Ramalho (2012), propõe uma delimitação do conceito de actividade laboral com base em três critérios distintos:

Sob a perspectiva da qualificação jurídica, a actividade laboral consiste numa prestação de facto positivo, já que se traduz numa conduta humana activa, apta a satisfazer necessidades de

outrem. Esta qualificação é suficientemente abrangente para englobar também actividades de mera presença física ou até acções materialmente negativas, desde que integrem o âmbito funcional da prestação.

Do ponto de vista do cumprimento, exige-se uma actuação positiva por parte do empregado, porém, admite-se que a prestação laboral possa considerar-se cumprida mesmo em situações de aparente inactividade, desde que o trabalhador se mantenha efectivamente disponível para o empregador, e tal disponibilidade seja genuína e não meramente formal ou fictícia.

Quanto ao conteúdo da actividade, esta caracteriza-se pela heterodeterminação, isto é, as tarefas concretas a serem desempenhadas pelo empregado não são necessariamente fixadas de forma antecipada e rígida, sendo antes definidas e ajustadas pelo empregador ao longo da vigência da relação contratual, em função das necessidades do serviço.

2.3.2 Remuneração

A remuneração corresponde à prestação devida pelo empregador ao empregado como contrapartida da actividade que este desenvolve no âmbito do contrato de trabalho.

O conceito legal de remuneração encontra-se consagrado no artigo 117 da Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto), o qual estabelece que a remuneração abrange tudo aquilo a que o trabalhador tem direito como compensação pelo seu trabalho, nos termos previstos no contrato individual ou colectivo de trabalho, ou segundo os usos e práticas laborais vigentes.

Nos termos da legislação laboral em vigor, a remuneração pode revestir diferentes modalidades, nomeadamente:

- **Remuneração por rendimento**, prevista no artigo 120 da LT, cuja determinação tem por base os resultados efectivamente alcançados pelo trabalhador, considerando-se critérios como a natureza, quantidade e qualidade do trabalho prestado;
- **Remuneração por tempo**, nos termos do artigo 121 da LT, calculada em função do tempo efectivamente despendido na execução das tarefas atribuídas;

- **Remuneração mista**, conforme o artigo 122 da LT, que resulta da combinação entre o critério temporal e uma componente variável indexada ao rendimento obtido pelo trabalhador.

De acordo com o n.º 1 do artigo 123 da mesma Lei, a remuneração deve ser paga, preferencialmente, em numerário ou, em certos casos, em espécie, no próprio local de trabalho e durante o período laboral, com uma periodicidade fixa, podendo esta ser semanal, quinzenal ou mensal, conforme previamente acordado ou estipulado na prática contratual. A prestação de uma actividade constitui o objecto principal do contrato de trabalho, traduzindo-se na execução de tarefas que representam a aplicação ou exteriorização da força de trabalho colocada à disposição do empregador. Essa actividade, seja de natureza intelectual ou manual, é precisamente o núcleo da obrigação assumida pelo trabalhador, configurando o seu dever principal no âmbito da relação contratual laboral.

2.3.3 Subordinação Jurídica

A subordinação jurídica consiste numa relação de dependência funcional entre o empregado e o empregador, na qual a conduta pessoal do primeiro, durante a execução do contrato de trabalho, está sujeita às ordens, instruções e regras estabelecidas pelo segundo, nos limites definidos pelo próprio contrato e pela legislação aplicável.

Este elemento, a subordinação, é precisamente o que distingue o contrato de trabalho de outras figuras jurídicas, como o contrato de prestação de serviços independentes. O regime jurídico laboral apenas se aplica quando o empregado exerce a sua actividade sob a autoridade e direcção do empregador. É essa relação de dependência que legitima a aplicação do Direito do Trabalho, permitindo qualificar o vínculo como uma relação de emprego e não como uma colaboração autónoma.

Importa referir que a subordinação jurídica não resulta de uma imposição legal meramente teórica, mas representa um dado concreto da realidade. Sempre que uma pessoa entrega a outra a gestão da sua capacidade de trabalho, renunciando à autonomia de organizar livremente a sua actividade, assume não só o compromisso de trabalhar, como também o dever de se sujeitar à vontade alheia quanto à forma, tempo, local e modo de execução do trabalho. Neste sentido, o empregado obriga-se a agir conforme as instruções que lhe forem transmitidas, bem como a

respeitar as regras de funcionamento e disciplina interna estabelecidas pelo empregador. Essa sujeição directa evidencia a natureza subordinada da relação contratual existente entre as partes.

2.4. Sujeitos do contrato de trabalho doméstico

O trabalho doméstico, desempenha um papel essencial na organização da vida quotidiana das famílias, de acordo com o Decreto n° 40/2008, de 26 de Novembro envolve dois principais sujeitos, nomeadamente o empregador e o empregado doméstico, ambos desempenham um papel fundamental nesta relação laboral.

2.4.1. Empregador

A figura do empregador doméstico distingue-se do empregador comum, principalmente pela ausência de finalidade lucrativa na relação de trabalho. A doutrina sublinha que o empregador doméstico é aquele que se coloca na posição de credor da prestação de actividade do empregado doméstico e, em contrapartida, assume a obrigação de pagar a respectiva remuneração.

Neste sentido, Garcia (2017) define o empregador doméstico como a pessoa singular ou o agregado familiar que contrata um empregado para a execução de tarefas contínuas, sem carácter lucrativo, no espaço da residência familiar. Este entendimento reforça a ideia de que, no contexto doméstico, os serviços prestados destinam-se ao bem-estar privado, e não à geração de riqueza ou lucro.

Concordando com essa distinção, Nascimento (2013) enfatiza que o empregador doméstico não pode ser equiparado ao empregador típico da actividade económica, uma vez que não desenvolve uma actividade produtiva com vista à obtenção de lucro. A prestação de trabalho no seio familiar visa suprir necessidades do quotidiano, e não o exercício de uma função empresarial.

Na mesma linha, Barros (2016) observa que o empregador doméstico não se confunde com o empregador comum, justamente por não se tratar de uma relação regida por objectivos comerciais. O contrato é celebrado com o intuito de atender às exigências da vida pessoal e familiar, e não com vista à obtenção de proveitos financeiros.

Por sua vez, o Regulamento do Trabalho Doméstico, aprovado pelo Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, não fornece uma definição expressa de empregador, referindo-se apenas ao “agregado familiar ou equiparado” como parte contratante. A leitura deste dispositivo permite concluir que a celebração do contrato deve ser feita por um membro do agregado familiar, geralmente aquele que possui capacidade económica ou autoridade para assumir obrigações em nome da família.

Egídio (2017) reforça esta interpretação ao sustentar que, na prática, é mais coerente que o contrato de trabalho doméstico seja celebrado com o responsável da residência, frequentemente o chefe de família ou o principal provedor económico do agregado.

A concluir esta abordagem, Teixeira (2018) salienta que o empregador doméstico é a pessoa ou família que contrata um trabalhador para prestar serviços contínuos no âmbito residencial, sem qualquer propósito lucrativo, o que confirma a natureza especial desta relação laboral, marcada pela ausência de fins comerciais.

2.4.2 Empregado Doméstico

Segundo o número 1 do artigo 4.º do Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, “considera-se empregado doméstico aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem, na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração.” Esta definição legal delimita os elementos essenciais da relação laboral doméstica, nomeadamente a prestação de serviços num espaço residencial, a subordinação ao empregador e a contrapartida remuneratória.

O professor Osiris Rocha, citado por Ferraz (2003), conceitua o empregado doméstico como aquele que presta serviços à pessoa em sua residência, em tarefas essenciais à condução da vida quotidiana, tais como alimentação, limpeza, organização, higiene e, por vezes, transportes. Esta definição evidencia que o empregado doméstico desempenha um conjunto de funções fundamentais para o bem-estar do empregador e para a organização do espaço residencial, indo além de uma mera prestação técnica, contribuindo de forma decisiva para a manutenção do lar.

Pamplona Filho (2006) complementa esta visão ao definir o empregado doméstico como “a pessoa física que, de forma onerosa e subordinada juridicamente, trabalha para outra pessoa física ou família, no âmbito residencial desta, continuamente em actividades sem fins lucrativos”.

Ainda no âmbito do Direito Internacional, destaca-se a Convenção n.º 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, embora não tenha sido ratificada pelo Estado moçambicano, define o trabalho doméstico como o “trabalho que é realizado em ou para uma família ou famílias”. Esta convenção reconhece como trabalho doméstico uma gama diversificada de tarefas, incluindo limpeza, cozinhar, lavar e passar roupa, cuidado de crianças, idosos ou doentes, jardinagem, vigilância da residência, transporte da família (como motorista) e cuidados com animais domésticos. Importa salientar que a referência a esta convenção neste trabalho tem finalidade exclusivamente académica, não possuindo carácter vinculativo para empregadores ou entidades estatais em Moçambique.

2.5 Direitos e obrigações das partes

Conforme o que se acha preceituado na legislação geral laboral, o vínculo laboral caracteriza-se pela aquisição de direitos e constituição de obrigações para as partes vinculadas. Diferente não ocorre nas relações laborais domésticas, pelo que às partes envolvidas, a lei consagra um núcleo de poderes e dever por elas a exercer e cumprir.

Olhando, primeiro para o empregado doméstico, a lei confere-se dentre os demais direitos que se encontram na legislação laboral em especial e na legislação vigente em geral, o direito a auferir a remuneração acordada entre si e o empregador, conforme disposto na alínea a), do art. 10.º do Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro que aprova o RTD, direito ao descanso semanal e à férias anuais remuneradas, beneficiar de assistência médica e medicamentosa em caso de acidentes de trabalho ou doença profissional, nos termos das alíneas b), e c) do art. 10 do RTD. Outrossim, assiste-lhe o direito de ser tratado com correcção e respeito, de efectuar a inscrição por si mesmo no regime dos trabalhadores por conta própria do sistema de segurança social obrigatória (alíneas d) e e) do art. 10 da RTD).

Em contrapartida a esses direitos, consagra o art. 11 do RTD os deveres a serem observados pelo empregado doméstico. Sumariamente, encontra-se o trabalhador doméstico vinculado ao dever de pontualidade e assiduidade, diligência e honestidade, obediência, lealdade e zelo pelos interesses do empregador.

Ora, na relação laboral doméstica, encontramos o empregador doméstico que tem é conferido os poderes disciplinar, directivo e regulamentar, conforme o que está vertido no art. 12

do regulamento sobre trabalho doméstico. Entretanto, este deve cumprir com as obrigações de remunerar o seu empregado doméstico com pontualidade, tratá-lo com correcção e fornecer-lhe os meios necessários à execução do seu trabalho, entre outras obrigações que a relação cria.

2.6. Contrato de trabalho doméstico

O contrato de trabalho doméstico é celebrado entre o empregador e o empregado doméstico, distinguindo-se dos demais contratos laborais pela sua finalidade e pelo contexto em que se insere. Martinez (2002) afirma que “o contrato de trabalho doméstico é um contrato de trabalho ou tem como principal elemento caracterizador o tipo de actividade que o distingue de outros negócios jurídicos, designadamente do contrato de trabalho do regime comum. A actividade específica do serviço doméstico determina-se em função das necessidades próprias de um agregado familiar.” Essa distinção reforça que a especificidade do trabalho doméstico está directamente relacionada ao ambiente familiar onde ocorre, o que o diferencia das actividades comerciais comuns.

Quanto à caracterização do trabalho doméstico, destaca-se a sua natureza sem fins lucrativos. Merísio (2013) explica que “o empregador doméstico não utiliza o serviço do seu trabalhador doméstico para gerar algum serviço ou produto em favor de terceiro, na busca de lucro, o trabalho doméstico se esgota no âmbito doméstico.” Esta observação evidencia que o trabalho doméstico visa exclusivamente satisfazer as necessidades internas da família, sem objectivo comercial.

O contrato de trabalho doméstico em Moçambique está regulamentado pelo Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, que regula as relações laborais emergentes deste tipo de contrato.

Conforme o artigo 5.º do referido decreto, “Entende-se por contrato de trabalho doméstico o acordo pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a outra, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas a um agregado familiar ou equiparado, e dos respectivos membros, mediante remuneração.” Esta definição legal destaca a subordinação e a regularidade como elementos essenciais do contrato, além da sua vinculação às necessidades do agregado familiar. Deste modo, o contrato de trabalho doméstico diferencia-se do contrato de trabalho comum principalmente pela sua finalidade: atender às necessidades de um agregado familiar sem fins lucrativos, ou seja, sem visar à produção de bens ou serviços para o mercado.

O empregador doméstico não obtém lucro com a actividade prestada, o que o distingue das empresas e negócios que contratam trabalhadores para fins comerciais.

2.6.1 Forma do contrato de trabalho doméstico

À luz do artigo 38, n° 1, da Lei do Trabalho, o contrato de trabalho está sujeito à forma escrita, excepto nos casos de contrato de trabalho a prazo certo. O n° 4 do mesmo dispositivo legal faz uma enumeração taxativa dos contratos que devem obedecer à forma escrita, mas, nesse rol, não se encontra enumerado o contrato de trabalho doméstico. Isso implica que, para o trabalhador doméstico, a exigência de formalização por escrito do contrato não é uma obrigação, salvo nas situações em que o contrato se destine à prestação de serviços por um período determinado, conforme disposto no Regulamento sobre Trabalho Doméstico.

Assim, conformando-se com a norma supra, o n° 1, do art. 6 do RTD preceitua que o contrato de trabalho doméstico não segue a forma escrita, pelo que a consensualidade entre as partes é suficiente para estabelecer a relação e, como ensina o professor Baltazar Egídio, a validade do contrato de trabalho não exige a observância de determinada formalidade, pelo que o contrato de trabalho não é um contrato formal.

A forma escrita do contrato doméstico somente é feita aos contratos celebrados a prazo, porquanto, o n° 2 do art. do RTD reza que “o contrato de trabalho doméstico poderá ser reduzido a escrito quando se destine à prestação de trabalhos domésticos por um determinado prazo”.

Egídio (2017:264), adverte que a forma escrita mesmo para os contratos a prazo não se trata de uma imposição, mas sim de uma faculdade que pode ser observada pelas partes como também pode ser ignorada, posição essa da qual perfilhamos por completo, pois se o legislador tivesse pretendido sujeitar a forma escrita do contrato doméstico a prazo na formulação da referida norma legal teria substituído a palavra “poderá” por “deverá” que expressaria uma obrigação.

Por conseguinte, a não celebração do contrato de trabalho doméstico por escrito não o torna automaticamente por tempo indeterminado, pois as partes podem acordar entre si a vigência do contrato que pode ser determinada ou indeterminada, contudo a essa presunção de que tenha sido celebrado por tempo indeterminado, conforme disposto no n° 4 do art. 6 do RTD.

2.7 Capacidade Jurídica para celebrar contrato de trabalho doméstico

Ora, para que o indivíduo celebre contrato de trabalho doméstico é preciso que preencha certos requisitos legais, dos quais encontramos a capacidade jurídica. Assim, na esteira de Pinto (1989), a capacidade jurídica é a “aptidão para ser titular de um círculo, maior ou menor, de relações jurídicas”. A partir desta definição, entende-se que a capacidade jurídica representa a possibilidade de adquirir direitos e assumir obrigações no âmbito da vida civil e laboral.

De acordo com o artigo 4.º, n.º 2 do Regulamento sobre Trabalho Doméstico, aprovado pelo Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, a capacidade jurídica para a celebração do contrato de trabalho doméstico é adquirida aos 15 anos de idade. Todavia, o mesmo dispositivo admite que menores de 15 anos possam celebrar o contrato, desde que devidamente autorizados pelo respectivo representante legal. Esta previsão permite alguma flexibilidade, mas impõe a intervenção de um adulto responsável.

Contudo, o regulamento é claro ao estabelecer um limite absoluto: “não é permitida a celebração do contrato de trabalho doméstico com menores de 12 anos”. Esta parte final do artigo 4.º, n.º 2 visa proteger integralmente os direitos da criança, afastando qualquer possibilidade de celebração contratual, ainda que exista autorização.

Não obstante a legislação prever normas imperativas que limitam a idade mínima para a celebração de contratos de trabalho doméstico, seja directamente ou por intermédio do representante legal do menor, na prática têm-se verificado situações de menores com idade inferior a 12 anos contratados para o exercício de actividades domésticas, nomeadamente funções de babás de outras crianças. Estas actividades revelam-se claramente incompatíveis com os direitos fundamentais da criança, tais como o direito à infância, o direito à educação e o princípio do superior interesse da criança.

Importa referir, a este respeito, o disposto no n.º 4 do artigo 121 da CRM, que é *proibido o trabalho de crianças quer em idade de escolaridade obrigatória quer em qualquer outra*.

2.8 Duração do contrato de trabalho doméstico

A duração do contrato de trabalho é o lapso temporal dentro do qual o vínculo laboral se mantém ou produz os seus efeitos.

Nos termos do nº 2, do art. 6º, conjugado com o art. 7º do Regulamento Sobre Trabalho Doméstico (Decreto nº 40/2008, de 26 de novembro), estabelece-se que o contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado por tempo indeterminado, a prazo certo ou incerto.

a) Contrato de trabalho doméstico por tempo indeterminado

De acordo com Baltazar Egídio (2017:236) “o contrato de trabalho por tempo indeterminado é aquele em que as partes, na sua celebração, não estabelecem qualquer tempo de limitação temporal de duração do contrato. Porém, as partes estabelecem a data do início da produção dos efeitos de trabalho, mas não estabelecem a data de extinção do mesmo”. Acresce o professor Egídio que a celebração de trabalho por tempo indeterminado constitui a regra, uma vez que este por natureza é um negócio de execução continuada.

Ora, vale para o contrato de trabalho doméstico o mesmo que entendimento que se tem sobre o contrato de trabalho em geral, que é o de que se as partes não apuseram-no data de cessação da produção dos seus efeitos ou qualquer cláusula acessória (condição ou termo) que conduza a esse efeito, o mesmo é havido como sendo contrato de trabalho doméstico por tempo indeterminado.

b) Contrato de trabalho doméstico a prazo

O contrato de trabalho doméstico a prazo é aquele em que lhe é previsto o período de vigência, pode ser celebrado a prazo certo ou a prazo incerto, segundo o vertido no nº 1 do art. 7 do Regulamento sobre Trabalho Doméstico.

O contrato de trabalho a prazo certo é aquele em que a data de início de produção dos efeitos como também da sua cessação se encontra estipulada e quando somente seja estipulada a data de início de produção dos efeitos e a data da cessação se encontre subordinada a um evento futuro e incerto, é havido o referido prazo como sendo incerto vide, o nº 5 do artigo 7 do Regulamento sobre Trabalho Doméstico.

Nos termos do nº 2 do art. 7 do Regulamento sobre trabalho doméstico, o contrato de trabalho a prazo certo não pode ser celebrado por um período superior a dois (2) anos e nem deve ser renovado por mais de duas vezes, sob pena de o contrato converter-se em contrato por tempo indeterminado.

Mais, por aplicação subsidiária, se o empregado doméstico continuar a prestar a sua actividade para o seu respectivo empregador na data em que ocorre o facto extintivo, no contrato de trabalho doméstico a prazo incerto, este considera-se contrato por tempo indeterminado n.º 2 do art. 46 da LT.

2.9 Modalidades do contrato de trabalho doméstico

O art. 8 nos seus n.ºs 1 e 2 do RTD distingue consoante o trabalho doméstico seja estabelecido com ou sem alojamento e com ou sem alimentação, sendo essas prestações consideradas como parte da retribuição.

O contrato de trabalho pode ainda ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial, como também, pode ser celebrado para a realização do trabalho a dias, nos termos dos números 3 e 4 do mesmo artigo. Neste caso, aplica-se o previsto na Lei de Trabalho sobre o trabalho a tempo parcial ou a tempo inteiro, com as necessárias adaptações.

2.10 Meios legais de defesa do empregado doméstico

A lei que regula o trabalho doméstico em Moçambique estabelece um conjunto de garantias jurídicas destinadas a proteger os direitos dos empregados domésticos e assegurar a sua efectivação. Tais garantias podem ser accionadas pelos trabalhadores tanto em sede judicial quanto através de mecanismos de mediação laboral, oferecendo vias formais para a resolução de conflitos e reivindicação de direitos. Essas disposições encontram-se previstas no Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, que aprova o Regulamento sobre o Trabalho Doméstico e constitui o principal instrumento normativo neste domínio.

2.10.1 Denúncia do Contrato

Além da rescisão, o legislador contempla a possibilidade de denúncia como uma das formas pelas quais o empregado doméstico pode encerrar o contrato de trabalho, conforme se depreende da conjugação dos artigos 28, alínea c), e 31 do RTD. A denúncia se distingue pela sua natureza

simples, pois, ao contrário da rescisão, não impõe ao empregado o dever de apresentar justificativas ou fundamentações para extinguir a relação laboral. Como destaca Baltazar Egídio:

A grande particularidade da denúncia do contrato de trabalho é a de que a mesma não necessita de fundamentar ou apresentar as razões que levam a que o trabalhador faça extinguir a relação laboral, devendo apenas comunicar ao empregador a vontade de fazer cessar o contrato de trabalho, cumprindo o período de aviso prévio.

O aviso prévio referido, está previsto no n.º 1 do artigo 31 do Regulamento do Trabalho Doméstico (RTD), que estipula que o empregado doméstico pode denunciar o contrato de trabalho com aviso prévio de 3 dias para cada ano de serviço, sendo, no entanto, não obrigatório o aviso prévio superior a 30 dias.

Dessa disposição legal decorre a ideia de que o aviso prévio só será exigível quando o empregado tiver completado, no mínimo, um ano de serviço, visto que a norma estabelece a proporcionalidade de três dias por cada ano trabalhado. Surge, então, uma dúvida prática: poderá o empregado que tenha prestado serviço por, por exemplo, 11 meses e 26 dias denunciar o contrato sem qualquer aviso prévio?

No âmbito da rescisão por justa causa por iniciativa do empregado, o aviso prévio tem como principal função permitir ao empregador encontrar com alguma antecedência um substituto para o posto que será deixado vago. De igual modo, ocorre também nos casos da denúncia, pois também neste caso o empregador necessita de tempo para reorganizar o funcionamento do lar, sob pena de enfrentar eventuais transtornos.

Acredita-se que a legislação não impõe, de forma rígida, a obrigação do aviso prévio ao empregado, ficando esse cumprimento sujeito à sua boa-fé. Isso porque, diferentemente da rescisão, a denúncia não exige a apresentação de uma justificativa formal, sendo suficiente a manifestação livre da vontade de cessar o vínculo contratual.

CAPÍTULO III. QUADRO METODOLÓGICO

A pesquisa científica leva em consideração um conjunto de procedimentos sistemáticos, que se apoia ao raciocínio lógico e usa métodos científicos para encontrar soluções ou discorrer sobre algum problema de pesquisa. Desta forma, a pesquisa científica é fundamental para a construção, aquisição e manutenção do conhecimento. Coelho (2019).

3.1 Contextualização

A pesquisa é o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objectivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos Gil (2008).

O Gil (2002) concebe a metodologia como sendo a descrição dos procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa.

Método é um caminho. Uma forma, uma lógica de pensamentos. É um estudo que se refere a instrumentos de captação ou de manipulação da realidade para atingir determinado fim. Para Fonseca (2002), metodologia é um estudo de organização dos caminhos a serem seguidos, para se realizar uma pesquisa ou para fazer uma ciência.

3.2. Tipos de estudo

3.2.1. Quanto a forma de abordagem do problema

Segundo Malhotra (2001), a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema enquanto que, a pesquisa quantitativa visa quantificar os dados e aplica alguma forma de análise estatística.

Por seu turno, para o Denzin, N.K (2018), a pesquisa qualitativa é um método de investigação que se concentra na compreensão profunda dos fenómenos sociais, culturais ou individuais

Neste sentido, a presente pesquisa observou uma combinação de uma abordagem qualitativa e quantitativa, que permitiu se aprofundar nas questões por detrás do desconhecimento das normas jurídico-laborais no que tange aos empregados domésticos, tendo, por conseguinte, permitido ter uma visão mais ampla de todo o cenário.

3.2.2. Quanto à natureza

A pesquisa será de natureza aplicada, voltada para a geração de conhecimento com aplicação prática.

De acordo com Gerhardt e Silveira (2009), pesquisas aplicadas são direcionadas à solução de problemas específicos, o que neste caso se traduz na busca de estratégias para melhorar a conscientização e protecção dos direitos dos empregados domésticos.

3.2.3. Quanto aos objectivos

Quanto aos objectivos a pesquisa é exploratória, que Segundo Gil (2008), tem como objectivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vista a torná-lo mais explícito.

A pesquisa será de carácter exploratório, de modo a aprofundar a compreensão sobre o impacto do desconhecimento das normas laborais entre empregados domésticos em Maputo.

3.2.4. Contexto de Estudo

A presente pesquisa foi realizada em Moçambique, na Cidade de Maputo, concretamente no Distritos Municipais KaMpfumo, mormente no bairro de Alto Maé "A", Malhangalene "B" e Polana Cimento "A".

3.2.5. População e Amostra

Conforme defende o Levin (1987), denomina-se **População** ao conjunto de indivíduos que possuem pelo menos uma característica comum, podendo ser cidadania, etnia, identidade, etc.

A população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum (Marconi & Lakatos 2007).

Acrescenta ainda Lakatos (2003), que amostra refere-se à uma parcela convenientemente seleccionada do universo, é um subconjunto do universo.

Para efeitos da realização da presente pesquisa, considerou-se como população, empregados domésticos, empregadores domésticos, funcionários da Inspeção Geral de Trabalho, Técnicos e Defensores do Instituto de Patrocínio e Assistência Jurídica, Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos.

A presente pesquisa conta com uma amostra de 50 pessoas, de entre as quais, 10 (Dez) são empregados domésticos, 10 (Dez) são empregadores domésticos, 10 (Dez) são funcionários da Inspeção Geral de Trabalho (IGT), 10 (Dez) são Técnicos e Defensores do Instituto de Patrocínio e Assistência Jurídica e 10 (Dez) são membros do Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos (SINED).

3.2.6. Quanto aos procedimentos técnicos

Com vista a alcançar os objectivos traçados em torno do tema “*Desconhecimento das normas laborais pelos empregados domésticos da Cidade de Maputo: Impacto na protecção dos direitos laborais e sociais.*”, o estudo terá como suporte revisão bibliográfica dos vários documentos e obras escritas sobre o assunto em estudo, o desconhecimento das normas jurídico-laborais dos empregados domésticos.

De acordo com Gil (2008), o levantamento bibliográfico permite que se conheça e se analise as principais contribuições teóricas existentes. Prodanov & Freitas (2013:54) afirmam que “é pesquisa bibliográfica quando elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objectivo de colocar o pesquisador em contacto directo com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa”. Este tipo de pesquisa procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicados em documentos.

Por outro lado, a pesquisa é também designada estudo de caso porque permitirá fazer um estudo profundo e exaustivo dos objectos de investigação, de modo a permitir um conhecimento amplo e detalhado do mesmo, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamento considerados Gil (2008). De acordo com Yin (2005: 32) citado por Gil (2008:58), o estudo de caso “*é um estudo empírico que investiga um fenómeno actual dentro do seu contexto de realidade, quando as fronteiras entre o fenómeno e o contexto não são claramente definidas e no qual são utilizadas várias fontes de evidência*”.

3.3 Técnicas e métodos de recolha de dados

Como meio de a obtenção de mais informações de modo a aprofundar a presente análise, o estudo cingiu-se pelo instrumento questionário, entrevista semiestruturada, análise documental e revisão bibliográfica.

3.3.1. Questionário

O questionário é um instrumento de colecta de dados constituído por uma série de perguntas ordenadas que devem ser respondidas por escrito, neste caso, perguntas fechadas de modo a facilitar a interpretação e análise de dados (Markoni & Lakatos, 2003).

É entendimento dos autores supracitados que teremos como vantagem na utilização do questionário, que podemos citar a possibilidade de alcançarmos um grande número de participantes e desta forma podemos garantir o anonimato das respostas e sem influência de opiniões de quem está a fazer a entrevista.

3.3.2. Entrevista semiestruturada

Segundo o entendimento de Gerhardt e Silveira (2009:720.) a entrevista constitui uma técnica alternativa para se colocarem dados não documentados sobre determinado tema. É uma técnica de interação social, uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca obter dados, e a outra se apresenta como fonte de informação.

A entrevista pode ter carácter exploratório ou ser uma colecta de informações. A de carácter exploratório é relativamente menos estruturada; já a colecta de informações é altamente estruturada.

A entrevista semiestruturada é uma técnica que resulta da combinação de perguntas abertas com perguntas fechadas, onde o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto (Cervo & Bervian, 2007). Fortin (2009), a técnica de entrevista semiestruturada, proporciona as seguintes vantagens: facilitar a captação imediata da informação desejada, fornecer a possibilidade de fazer correcções antecipadas, ainda no local de estudo.

3.4. Análise documental e Revisão Bibliográfica

Para Bardin (1977), a análise documental é “uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob a forma diferente do original, a fim de

facilitar num estado ulterior, a sua consulta e referenciação”. Segundo o mesmo autor, a análise documental faz-se principalmente por classificação-indexação e por intermédio de procedimentos de transformação, tendo como objectivo, analisar e representar de forma condensada as informações provenientes dos elementos pesquisados, que permitem elaborar um documento secundário com o máximo de informações pertinentes sobre a temática em foco.

Segundo, a Gerhard e Silveira (2009), a revisão bibliográfica consiste em expor resumidamente as principais ideias já discutidas por outros autores, que trataram do problema, levantando críticas e dúvidas quando for o caso.

3.5 Análise de dados

A análise de dados das entrevistas foi realizada com recurso ao aplicativo *Google Forms* (Google formulários), onde as perguntas do questionário foram preparadas e codificadas de modo a permitirem a colocação numa planilha, a análise e a apresentação os dados recolhidos.

Para efeitos de aquisição de melhores resultados nesta pesquisa, devido a natureza da mesma foram cruzadas as informações da revisão bibliográfica com os casos reais a serem identificados no terreno para análise e avaliação, por forma a aferir com mais detalhe os contornos da problemática em análise e trazer conclusões independentes.

3.6 Aspectos Éticos

Com vista a realizar a presente pesquisa, levou-se em consideração a própria dignidade da pessoa humana, como também os valores sociais, culturais, morais e éticos, tendo os entrevistados sido abordados com o devido respeito, com a sua livre e espontânea vontade, com recursos materiais necessários de modo a garantir o bem-estar dos mesmos e garantir que os dados a serem obtidos são somente utilizados neste trabalho de pesquisa científica.

CAPITULO IV. RESULTADOS – APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

No presente capítulo desta pesquisa realiza-se uma análise geral dos dados colhidos, trazendo de forma sistemática, os resultados da investigação.

Importa realçar que o presente trabalho conta com uma amostra de 50 pessoas por conveniência, tendo todas elas participado do estudo, de entre as quais, 10 (Dez) são empregados domésticos, 10 (Dez) são empregadores domésticos, 10 (Dez) são funcionários da Inspeção Geral de Trabalho (IGT), 10 (Dez) são Técnicos e Defensores do Instituto de Patrocínio e Assistência Jurídica e 10 (Dez) são membros do Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos (SINED).

Relativamente ao conjunto de 10 (100%) dos empregados domésticos entrevistados, em relação ao sexo, 7 (70%) são do sexo feminino e 3 (30%) do sexo masculino. E no que corresponde a idade, 2 (2%) tem uma idade compreendente ao intervalo de 20 a 30 anos, 5 (50%) tem a idade compreendente ao intervalo de 31 a 40 anos, e 3 (30%), tem mais de 40 anos de idade. Por sua vez, quanto ao grau de instrução 6 (60%) não tem instrução, e os restantes 4 (40%) concluíram somente o ensino primário.

No que toca aos anos de experiencia como empregado domestico, 6 (60%) tem cerca de 1 a 4 anos de experiencia, 2 (20%) tem cerca de 5 a 10 anos, e 2 (20%) tem mais de 10 anos.

No que concerne ao conjunto de 10 (100%) dos empregadores domésticos entrevistados, 6 (60%) são do sexo feminino e 4 (40%) são do sexo masculino. E relativamente ao tempo ao qual contratam empregados domésticos, 5 (50%) contratam há sensivelmente, 5 anos, os restantes 5 (50%) há mais de 5 anos.

Quanto ao universo de 10 (100%) dos funcionários da Inspeção Geral de Trabalho que foram entrevistados na presente pesquisa, 7 (70%) são do sexo masculino e 3 (30%) são do sexo feminino, e 8 (80%) tem um tempo de serviço no IGT correspondente ao intervalo de 4 a 7 anos, sendo que 2 (20%) tem menos de 3 anos.

Relativamente aos 10 (100%) técnicos e defensores do IPAJ entrevistados, 5 (50%) são do sexo masculino, e os restantes 50% do sexo feminino. Quanto ao tempo de serviço na instituição, 6 (60%) tem menos de 3 anos, e 4 (40%) tem pelo menos 4 anos.

No que diz respeito ao universo de 10 (100%) membros do SINED entrevistados, 8 (80%) são do sexo feminino, e 2 (20%) são do sexo masculino.

4.1. Grau de conhecimento das normas jurídicas relativa ao trabalho doméstico

Realizada a presente pesquisa, um dos principais objectivos era de aferir até que ponto os empregados domésticos e os seus empregadores tinham o domínio das normas jurídicas que regulam as relações laborais existentes entre as partes.

Do universo de 20 (100%) entrevistados, neste caso, 10 empregados e 10 empregadores domésticos, praticamente 18 (90%) desconhece a existência do Regulamento de Trabalho doméstico. Isto é, a maioria desconhece a existência de um diploma legal que regula as relações laborais entre os empregados domésticos e os empregadores domésticos.

Conforme o que se acha preceituado na legislação geral laboral, o vínculo laboral caracteriza-se pela aquisição de direitos e constituição de obrigações para as partes vinculadas. Diferente não ocorre nas relações laborais domésticas, pelo que às partes envolvidas, a lei consagra um núcleo de poderes e dever por elas a exercer e cumprir.

Olhando, primeiro para o empregado doméstico, a lei confere dentre os demais direitos que se encontram na legislação laboral em especial e na legislação vigente em geral, o direito a auferir a remuneração acordada entre as partes disposto na alínea a) do art. 10, do RTD, direito ao descanso semanal e à férias anuais remuneradas, beneficiar de assistência médica e medicamentosa em caso de acidentes de trabalho ou doença profissional estipulado nas alíneas b), e c) do art. 10 do RTD. Deste modo, assiste-lhe o direito de ser tratado com correcção e respeito e de efectuar a inscrição por si mesmo no regime dos trabalhadores por conta própria do sistema de segurança social obrigatória conforme as alíneas d) e e) do art. 10 da RTD). Entretanto, tais direitos são

desconhecidos pela maioria dos empregados domésticos, bem como pelos empregadores, o que consequentemente resulta em violações grosseiras destes direitos.

Por seu turno, o art. 11º do RTD consagra os deveres do empregado doméstico a serem observados. Sumariamente, encontra-se o empregado doméstico vinculado ao dever de pontualidade e assiduidade, diligência e honestidade, obediência, lealdade e zelo pelos interesses do empregador.

Estes deveres são estritamente exigidos pelos empregadores, porém, não se verifica na prática o contrário.

Entrevistados os membros do SINED, a maioria reconhece que, de facto, o conhecimento destas normas por parte da classe está aquém do desejado. Acrescentaram ainda que este deve ser um dos factores impulsionadores da violação destes direitos.

Por seu turno, os funcionários do IGT e técnicos dos IPAJ, estes na qualidade de entidades do Estado que são responsáveis por dirimir conflitos laborais emergentes entre os empregados domésticos e empregadores, com base na sua experiência, a maioria compreende que existe um grau de desconhecimento elevado relativamente aos direitos e deveres de ambas as partes. Consideram como sendo uma das razões para que não recebam um número considerável de denúncias ou reclamações.

4.2. Principais violações dos direitos laborais dos empregados domésticos

Na cidade de Maputo, capital da República de Moçambique, o trabalho doméstico representa uma das formas mais antigas e recorrentes de prestação de serviços, sendo exercido predominantemente por mulheres.

Apesar da sua importância social e económica ao possibilitar o funcionamento de milhares de lares e permitir que os empregadores se dediquem a outras actividades profissionais, o sector continua a ser marcado por inúmeras violações dos direitos laborais e humanos dos trabalhadores domésticos.

Historicamente marginalizado e pouco regulamentado, o trabalho doméstico foi, durante muito tempo, excluído do regime jurídico comum de protecção laboral. Ainda que Moçambique tenha dado passos significativos com a aprovação do Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, que

regula as condições de trabalho do empregado doméstico, persistem práticas que colocam esta classe em situações de extrema vulnerabilidade.

Estabelece o artigo 10.º do RTD, os direitos do empregado doméstico são:

- Receber a remuneração na forma convencionada;
- Ter assegurado o descanso semanal e férias anuais remuneradas;
- Beneficiar de assistência médica e medicamentosa em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- Ser tratada com correcção e respeito;
- Fazer inscrição por si mesmo no regime dos trabalhadores por conta própria do sistema de segurança social obrigatório.

Um dos principais direitos conferidos é o de receber a remuneração na forma convencionada, seja em dinheiro ou em espécie, conforme estipulado no contrato de trabalho. Essa remuneração deve ser paga pontualmente e de acordo com a periodicidade, garantindo a segurança financeira do trabalhador.

Além disso, o RTD assegura ao empregado doméstico o direito ao descanso semanal e às férias anuais remuneradas. O descanso semanal consiste em um dia de folga por semana, preferencialmente ao domingo, salvo acordo em contrário. As férias anuais remuneradas são concedidas após um ano de trabalho contínuo, o que normalmente não tem sido acautelado.

Segundo os empregados domésticos entrevistados, a maioria tem pelo menos um ano relativamente ao tempo de serviço efectivo, entretanto, não chegou ainda a gozar as férias que tem por direito.

Entidades como IGT e SINED entendem que, muitas vezes este facto não se dá por conta da privação do próprio empregador, mas sim por receio do próprio empregado domésticos.

Os empregadores domésticos referem que quando dão férias aos empregados domésticos, estes muitas vezes não aceitam, com receio de que os sejam eventualmente substituídos durante a sua ausência.

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregado doméstico tem direito a assistência médica e medicamentosa. Isso inclui atendimento hospitalar ou clínico necessário para o tratamento, bem como o fornecimento dos medicamentos prescritos, visando assegurar a pronta recuperação do trabalhador e minimizar os impactos negativos na sua saúde e bem-estar, entretanto, a maioria dos empregados domésticos, bem como os do SINED referem que poucas vezes os empregadores asseguraram a assistência médica e medicamentosa em caso de acidentes de trabalho.

O regulamento também enfatiza a importância de o empregador tratar o empregado doméstico com correção e respeito. Isso implica manter uma conduta ética e respeitosa, evitando qualquer forma de discriminação, assédio moral ou sexual, e violência física ou verbal, promovendo um ambiente de trabalho seguro e digno.

Por fim, embora o direito à proteção social seja reconhecido como fundamental, e previsto tanto na Lei n.º 4/2007, de 7 de Fevereiro, como no próprio RTD, a sua concretização permanece limitada no contexto do trabalho doméstico. Ao contrário de outros regimes laborais, a responsabilidade pela inscrição e contribuição no sistema de segurança social recai unicamente sobre o próprio empregado doméstico, que deve inscrever-se voluntariamente no Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), conforme disposto na alínea e) do art.10º do RTD. A presente exigência, aliada à baixa escolaridade, desinformação e falta de acompanhamento institucional, contribui para a exclusão de grande parte destes trabalhadores dos benefícios sociais, como apoio em caso de doença, invalidez ou velhice ampliando ainda mais o seu estado de vulnerabilidade.

4.3 Principais causas da não observação dos direitos laborais dos empregados domésticos

Uma das causas mais relevantes é o desconhecimento generalizado das normas laborais pelos próprios empregados domésticos, e empregadores.

Conforme previamente referido, cerca de 90% dos empregados domésticos e empregadores entrevistados, não tem conhecimento da existência do RTD, conseqüentemente, desconhecem os seus direitos e obrigações.

Dos 30 (100%) entrevistados, na qualidade de membros e funcionários do SINED, IPAJ e IGT, cerca de 25 (83,33), consideram que uma das grandes causas para a violação dos direitos dos trabalhadores domésticos reside no facto de este vínculo laboral ser maioritariamente celebrado oralmente.

Dos 10 (100%) dos empregados domésticos entrevistados, somente 2 (20%) celebrou os seus contratos de trabalho por escrito. Embora não seja um imperativo legal a obediência da forma escrita na celebração dos contratos de trabalho no âmbito desta actividade, o entendemos que a não existência física de um contrato de trabalho conduz a verificação de diversas arbitrariedades, desde a imposição de condições de trabalho degradantes, horas de trabalho abusivas, privação descanso semana, até mesmo despedimentos arbitrários.

A compreensão da forma como os contratos de trabalho doméstico são celebrados é essencial para avaliar o grau de respeito pelos direitos dos trabalhadores deste sector. Trata-se de um acordo bilateral, em que uma parte manifesta a intenção de contratar e a outra aceita os termos propostos, formando assim uma relação jurídica baseada na vontade mútua das partes. Essa relação deve respeitar os limites da legislação em vigor, a fim de salvaguardar os direitos do trabalhador desde o início do vínculo laboral.

O contrato de trabalho doméstico, sendo um negócio jurídico de natureza privada, é regulado pelo Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro (RTD). Segundo o n.º 1, do art. 6º do RTD, a forma escrita não é obrigatória, sendo válido o contrato celebrado verbalmente. Todavia, nos casos em que o vínculo for por tempo determinado, a lei exige a formalização escrita (n.º 2 do mesmo artigo), conferindo maior segurança às partes envolvidas e facilitando a prova das condições acordadas.

Este regime apresenta poucas divergências em relação disposto no artigo 29 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (LT), com a excepção do disposto no n.º 2, do art. 7º do RTD. No entanto, algumas observações devem ser feitas, pois, em razão das particularidades das relações jurídico-laborais no sector doméstico, verifica-se frequentemente a supremacia da vontade do empregador

sobre a do empregado doméstico. Essa desigualdade estrutural resulta de diversos factores, entre os quais se destacam.

As particularidades do trabalho doméstico dificultam a fiscalização e a protecção efectiva dos direitos laborais. Por se tratar de actividades desenvolvidas no seio de lares familiares, em ambientes privados, torna-se complicado verificar o cumprimento das obrigações contratuais, sobretudo quando estas são acordadas verbalmente, o que compromete a produção de prova em caso de litígio.

Além disso, embora a Inspeção-geral do Trabalho seja a entidade responsável por fiscalizar estas relações, a ausência de elementos materiais ou testemunhais frequentemente inviabiliza a actuação eficaz desse órgão. Tal realidade desmotiva os trabalhadores a denunciarem situações de abuso.

Outro aspecto preocupante é a redução da idade mínima para o exercício da actividade neste sector, que passou de 18 para 12 anos, contrariando os padrões gerais estabelecidos na Lei do Trabalho.

Estes factores evidenciam lacunas legais e institucionais que limitam a protecção dos trabalhadores domésticos, sendo necessária a adopção de medidas mais eficazes, incluindo a ratificação e implementação da Convenção n.º 189 da OIT, que estabelece padrões internacionais para um trabalho doméstico digno.

Com base no que foi desenvolvido neste ponto, é possível concluir que persistem falhas tanto legais quanto administrativas no que toca à protecção efectiva dos direitos dos trabalhadores domésticos. Tais fragilidades dificultam a responsabilização dos empregadores e limitam os instrumentos de defesa à disposição dos trabalhadores. Diante deste cenário, torna-se essencial a adopção de medidas complementares, incluindo a ratificação e aplicação de normas internacionais, como a Convenção n.º 189 da OIT sobre Trabalho Digno para Trabalhadores Domésticos. A aplicação desta convenção representa uma oportunidade para reforçar a protecção jurídica, assegurar condições laborais mais dignas e melhorar os mecanismos de fiscalização e responsabilização em

casos de violação de direitos. Dignidade no trabalho e fortalecer a fiscalização e responsabilização em casos de violação de direitos.

No que diz respeito à formação do contrato, a Convenção n.º 189 da OIT é clara ao defender que este deve ser celebrado por escrito, de modo a assegurar uma melhor compreensão das cláusulas contratuais e evitar interpretações abusivas. A adopção dessa prática contribuiria significativamente para a prevenção de conflitos.

Entretanto, o Regulamento do Trabalho Doméstico (RTD), não atribui a devida relevância à forma escrita, possivelmente em razão do baixo nível de instrução da maioria dos trabalhadores domésticos, o que tornaria a leitura e interpretação dos contratos um desafio.

O RTD menciona a possibilidade de o trabalhador residir no domicílio do empregador, mas não estabelece normas concretas sobre os direitos e deveres que derivam dessa condição, como os períodos de descanso ou a garantia de privacidade e condições dignas. Tal omissão expõe o trabalhador a situações de abuso e exploração.

Assim, a configuração actual do contrato de trabalho doméstico, marcado pela informalidade e pela ausência de formalização escrita, contribui para a violação sistemática de direitos. Esse cenário agrava-se ainda mais diante da dependência económica e do desconhecimento dos seus direitos por parte dos trabalhadores, muitos dos quais também desconhecem as instituições responsáveis pela sua protecção.

O Regulamento do Trabalho Doméstico (RTD) aborda a possibilidade de o trabalhador residir no domicílio do empregador, mas remete essa decisão à livre negociação entre as partes. No entanto, essa aparente liberdade ignora a desigualdade existente na relação, em que o empregado doméstico, muitas vezes em situação de vulnerabilidade económica, acaba por aceitar condições desfavoráveis. Seria desejável que o RTD estabelecesse de forma mais clara orientações sobre o tratamento a ser dado ao trabalhador residente, incluindo aspectos como os dias de descanso, o respeito à sua privacidade e a garantia de condições de habitação condignas.

Nesse contexto, uma das principais causas da violação dos direitos dos trabalhadores domésticos é o próprio modelo contratual actualmente previsto: trata-se de um contrato consensual, predominantemente verbal, que não permite a fixação clara e segura de todas as obrigações e deveres das partes.. Além disso, a dependência económica dos empregados domésticos e o desconhecimento generalizado acerca dos seus direitos e dos mecanismos institucionais de protecção contribuem significativamente para a manutenção desse cenário de fragilidade laboral.

4.4. Impacto na violação dos direitos dos empregados domésticos

Diante das reiteradas situações de violação dos direitos dos trabalhadores domésticos, surgem repercussões adversas em sua identidade e desempenho. A primeira consequência observada é a diminuição da produtividade no local de trabalho, que, neste contexto, se refere à família em que atuam. Essa realidade é, em grande parte, fruto de um sentimento de exclusão e marginalização que persiste. Muitas vezes, o trabalhador doméstico escolhe essa actividade por necessidade financeira e pela ausência de qualificação técnica, factores que tornam as tarefas domésticas mais viáveis. Contudo, os empregadores frequentemente ignoram a natureza humana desses profissionais, tratando-os como se fossem estranhos ao núcleo familiar. Essa atitude discriminatória provoca desmotivação, falta de interesse e um baixo nível de envolvimento, o que, por sua vez, reflecte negativamente na realização das tarefas e na qualidade dos serviços prestados.

A falta de reconhecimento do trabalhador doméstico como parte integrante do agregado familiar resulta em um ambiente de exclusão, o que afecta directamente a sua motivação e a qualidade do trabalho desenvolvido"

CAPÍTULO V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. Conclusão

O presente estudo permitiu concluir que o desconhecimento das normas laborais por parte dos empregados domésticos na Cidade de Maputo representa um dos principais entraves à efectivação dos seus direitos laborais e sociais.

No que concerne aos principais direitos que assistem a classe dos empregados domésticos, foi possível aferir o destaque de direitos como o de uma justa remuneração, direito ao descanso semanal, ao exercício da actividade dentro dos limites do RTD, a segurança social e as férias remuneradas, e direito a assistência médica e medicamentosa, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional.

A pesquisa, sustentada essencialmente por entrevistas a empregados domésticos, empregadores e representantes institucionais como o SINED, IPAJ e IGT, revelou que a maioria dos trabalhadores domésticos desconhece os seus direitos básicos, tais como o direito ao descanso semanal, férias remuneradas, remuneração digna e inscrição na segurança social, considerando extremamente baixo o nível de conhecimento sobre os seus direitos, e conseqüentemente ocorrem violações do direito de descanso semanal, férias remuneradas, inscrição segurança social, e direito a assistência médica e medicamentosa, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional.

Este desconhecimento não é apenas um fenómeno individual, mas reflecte um problema estrutural enraizado em factores como o baixo nível de escolaridade dos trabalhadores, a informalidade das relações laborais e a ausência de mecanismos eficazes de fiscalização e sensibilização. Verificou-se também que os empregadores, muitas vezes, igualmente ignoram as suas obrigações legais, o que agrava o ciclo de exploração e desprotecção no sector doméstico.

A natureza informal desta actividade, a celebração maioritariamente verbal dos contratos, a falta de fiscalização eficaz e a omissão de políticas públicas específicas voltadas à protecção dos empregados domésticos perpetuam a precariedade e tornam esta classe profissional invisibilidade no ordenamento jurídico-laboral moçambicano.

Por conseguinte, o desconhecimento das normas jurídicas laborais contribui de forma directa e significativa para a violação sistemática dos direitos desta classe trabalhadora, comprometendo a sua dignidade, segurança social e bem-estar. A correcção deste cenário requer um

esforço conjunto entre o Estado, a sociedade civil, os empregadores e os próprios trabalhadores, no sentido de transformar o conhecimento jurídico e o respeito às normas em instrumentos reais de emancipação social.

No que se refere às hipóteses formuladas:

- Hipótese nula (H0): *O desconhecimento das normas laborais não influencia significativamente a violação dos direitos dos empregados domésticos.*
- Hipótese alternativa (H1): *O desconhecimento das normas laborais é um factor determinante na violação dos direitos dos empregados domésticos.*

Com base nos dados recolhidos, conclui-se que a hipótese nula (H0) foi rejeitada, uma vez que os resultados demonstraram uma correlação clara entre o desconhecimento jurídico e a violação sistemática dos direitos laborais. Assim, confirma-se a hipótese alternativa (H1), reforçando que o desconhecimento das normas jurídicas laborais tem um impacto directo e negativo na protecção dos direitos dos empregados domésticos na cidade de Maputo.

5.2. Recomendações de estudo

Tendo em vista os resultados desta investigação, propõem-se as seguintes recomendações:

- **Campanhas de Sensibilização e Educação Jurídica**

O Estado, por intermédio da Inspeção Geral do Trabalho, do IPAJ e em articulação com o SINED, deve promover campanhas regulares de divulgação dos direitos laborais, utilizando meios acessíveis como rádios comunitárias, panfletos ilustrativos em línguas locais e sessões comunitárias de esclarecimento jurídico;

- **Incentivo à Formalização dos Contratos de Trabalho Doméstico**

Embora a legislação não imponha a forma escrita como obrigatória, recomenda-se que os contratos sejam preferencialmente formalizados por escrito, garantindo maior segurança jurídica às partes e facilitando a prova em caso de litígios.

- **Revisão e Actualização do Regulamento do Trabalho Doméstico (RTD)**

Rever o Regulamento de Trabalho Doméstico para torná-lo mais claro, acessível e adaptado à actual realidade socioeconómica, incluindo medidas mais rigorosas contra a exploração e ampliando o papel da fiscalização.

- **Imposição Legal da Obrigatoriedade de Registo no Sistema de Segurança Social**

Tornar obrigatória a inscrição de todos os empregados domésticos no sistema nacional de segurança social, independentemente da forma contratual, acompanhada de fiscalização eficaz.

REFERÊNCIAS

6. Referências Bibliográficas

1. BARROS, A.M. de (2016) Curso de Direito do Trabalho. 12.^a ed. São Paulo: LTr.
2. BARDIN, L. (1977) Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70.
3. BARRIENTOS, A. (2013) Social Protection for the Poor and Poorest: Concepts, Policies and Politics. Palgrave Macmillan.
4. BASTOS, C.L. e KELLER, V. (1995) Aprendendo a aprender. Petrópolis: Vozes.
5. CASTEL-BRANCO, R.K. (2017) No rescaldo da liberalização: a (re)formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo. In: ALI, R.; CASTEL-BRANCO, C.N.; MUIANGA, C. (orgs.) Emprego e transformação económica e social em Moçambique. Maputo: IESE.
6. CERVO, A.L., BERVIAN, P.A. e SILVA, R. (2007) Metodologia científica. 6.^a ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
7. COELHO, F.U. (2021) Curso de Direito Civil 3: Contratos. 5.^a ed. São Paulo: Saraiva.
8. DENZIN, N.K. e LINCOLN, Y.S. (2018) The Sage Handbook of Qualitative Research. 5.^a ed. Thousand Oaks: Sage.
9. EGÍDIO, B.D. (2017) Direito do Trabalho: Situações Individuais de Trabalho. Vol I. 1.^a ed.
10. FERRAZ, F.B. (2003). Empregados Domésticos. 1.^a ed. São Paulo: Ltr.
11. FONSECA, M.C. (2002) Metodologia científica. São Paulo: Atlas.
12. FORTIN, M.-F. (2009) Fundamentos de metodologia científica. 2.^a ed. São Paulo: FTD.
13. GARCIA, G.F.B. (2017) Direito do Trabalho. 9.^a ed. São Paulo: Método.
14. GERHARDT, T.E. e SILVEIRA, D.T. (2009) Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
15. GIL, A.C. (2002) Como elaborar projetos de pesquisa. 4.^a ed. São Paulo: Atlas.
16. GIL, A.C. (2008) Métodos e técnicas de pesquisa social. 6.^a ed. São Paulo: Atlas.
17. LAKATOS, M. e MARCONI, M.A. (2003) Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas.
18. LAKATOS, M. e MARCONI, M.A. (2007) Fundamentos de metodologia científica. 6.^a ed. São Paulo: Atlas.
19. LEVIN, J. (1987) Elementary statistics in social research. 4th ed. New York: Harper & Row.

20. MALHOTRA, N.K. (2001) Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman.
21. MARTINEZ, P.R. (2002) Direito do Trabalho. 2.^a ed. Coimbra: Livraria Almedina.
22. MERÍSIO, P.M. (2013) Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional n.º 72/2012. 1.^a ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
23. NASCIMENTO, A.M. (2013) Curso de Direito do Trabalho. 27.^a ed. São Paulo: Saraiva.
24. NORTON, A.; CONWAY, T. e FOSTER, M. (2001) Social Protection: Defining the Field of Action and Policy. London: Overseas Development Institute.
25. PAMPLONA FILHO, R. (2006) O novo regime jurídico do trabalho doméstico. São Paulo: LTr.
26. PINTO, C.A.M. (1989) Teoria geral do direito civil. 3.^a ed. actualizada Coimbra: Coimbra Editora.
27. PRODANOV, C.C. e FREITAS, E.C. (2013) Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho académico. 2.^a ed. Novo Hamburgo: Feevale.
28. RAMALHO, M.R.P. (2012) Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações laborais individuais. 4.^a ed. Coimbra: Almedina.
29. TEIXEIRA FILHO, M.A. (2018) Manual de Direito do Trabalho. 8.^a ed. São Paulo: LTr.
30. VARELA, J.M. (1993) Teoria geral do direito civil. Vol. 2. Coimbra: Coimbra Editora.
31. YIN, R.K. (2005) Estudo de caso: planeamento e métodos. 3.^a ed. Porto Alegre: Bookman.

6.1. Legislação consultada

1. Constituição da República de Moçambique, aprovada pela Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho. Boletim da República, I Série, Número 115, Suplemento.
2. Código Civil de Moçambique. 4.^a ed. Maputo: Escolar Editora, 2016.
3. Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto. Aprova a nova Lei do Trabalho. Boletim da República, I Série, Número 165.
4. Lei n.º 4/2007, de 7 de fevereiro. Aprova o Regime Jurídico da Protecção Social Obrigatória. Boletim da República, I Série, n.º 6.
5. Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro. Aprova o Regulamento do Trabalho Doméstico. Boletim da República, I Série, Número 48.

6. Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção n.º 189 sobre o trabalho digno para trabalhadores domésticos. Genebra, 2011.

6.2. Sites de Internet

1. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Doméstico. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-pt/index.htm>. (consultado aos 13 de Abril de 2025, pelas 14h27 minutos)

2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 189 sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. (consultado aos 17 de Abril de 2025, pelas 13h22 minutos)

3. MINISTÉRIO DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL. Competências. Disponível em: <https://www.mtss.gov.mz/>. (consultado aos 11 de Maio de 2025, pelas 15h44 minutos)

4. COELHO, Beatriz. Tipos de pesquisa: abordagem, natureza, objetivos e procedimentos. Blog Mettzer, 20 set. 2019. Disponível em: <https://blog.mettzer.com/tipos-de-pesquisa/>. (consultado aos 12 de Maio de 2025, pelas 07h12 minutos).

APÊNDICES

Apêndice 1 – Questionário – Empregados Domésticos

1. Sexo

Masculino ()

Feminino ()

2. Idade

20-30 Anos de idade ()

31-40 Anos de idade ()

Mais de 40 anos de idade ()

3. Que nível de escolaridade possui ?

Sem instrução ()

Ensino primário ()

Ensino Secundário ou Equivalente ()

Ensino Superior ()

4. Há quantos anos trabalha como empregado (a) doméstico (a)?

1-4 Anos ()

5-10 Anos ()

Mais de 10 anos ()

5. Tem conhecimento de que tem direito a férias remuneradas?

Sim ()

Não ()

6. Tem conhecimento de que tem direito a 1 dia de descanso semanal?

Sim ()

Não ()

7. Tem conhecimento de que tem direito de gozar os feriados obrigatórios?

Sim ()

Não ()

8. Esta inscrito (a) no Sistema Nacional de Segurança Social?

Sim ()

Não ()

9. Saberá onde procurar ajuda em caso de violação dos seus direitos? Caso saiba, onde?

10. O que entende por direitos de empregados domésticos?

Apêndice 2 – Questionário – Empregadores Domésticos

1. Sexo

Masculino ()

Feminino ()

2. Há quantos anos contrata empregados domésticos?

3. Actualmente, quantos empregados domésticos trabalham consigo?

1 ()

2 ()

Mais de ()

4. Conhece dos direitos laborais básicos dos empregados domésticos?

Sim ()

Não ()

5. Os seus empregados domésticos tem direito a descanso semanal?

Sim ()

Não () Por vezes ()

6. Os seus empregados domésticos usufruem de férias anuais?

Sim ()

Não ()

7. Algum dos seus empregados domésticos esta inscrito no Sistema Nacional de Segurança Social (INSS)?

Sim ()

Não ()

Não sei ()

8. Já recebeu alguma formação, orientação ou informação sobre as suas obrigações como empregador doméstico?

Sim ()

Não ()

9. Já foi fiscalizado por alguma autoridade quanto ao cumprimento de normas laborais no emprego doméstico?

Sim ()

Não ()

10. Na sua opinião, que medidas podem ser tomadas para aumentar a consciencialização dos empregadores sobre os direitos dos empregados domésticos?

Apêndice 3 – Questionário – IGT

1. Sexo

Masculino ()

Feminino ()

2. Que função exerce no IGT?

3. Tempo de Serviço

1-3 anos ()

4-7 anos ()

Mais de 8 anos ()

4. Na qualidade de funcionário do IGT, acha que os trabalhadores domésticos têm conhecimento de que podem recorrer à este órgão para salvaguardar os seus direitos?

Sim ()

Não ()

5. No intervalo de 2024 à 2025, quantos casos relacionados ao trabalho doméstico foram registados na sua unidade?

1 – 5 casos

6 – 10 casos

Mais de 10 casos

6. A IGT enfrenta limitações para fiscalizar o sector doméstico?

Sim ()

Não ()

7. Quais são os principais obstáculos enfrentados pela IGT para fiscalizar e garantir o cumprimento das normas no sector doméstico?

8. Na sua opinião, que medidas podem ser tomadas para aumentar o número de denúncias feitas por empregados domésticos?

9. Que estratégias poderiam ser implementadas para garantir a eficácia da fiscalização do trabalho doméstico?

Apêndice 4 – Questionário - IPAJ

1. Sexo

Masculino ()

Feminino ()

2. Que funções exerce no IPAJ?

3. Tempo de Serviço na Instituição?

3 anos de Serviço () 6 anos de serviço () Mais de 7 anos de serviço ()

4. Já prestou assistência jurídica a empregados domésticos?

Sim ()

Não ()

5. Recebe com frequência casos relacionados à violação de direitos dos empregados domésticos?

Sim ()

Não ()

6. Considera que os empregados domésticos têm conhecimento dos seus direitos laborais?

Sim ()

Não ()

7. Na sua opinião, os empregadores cunprem com as normas legais previstas para o trabalho doméstico?

Sim ()

Não ()

Alguns ()

8. O IPAJ tem realizado campanhas de sensibilização ou acções de formação sobre os direitos laborais dos trabalhadores domésticos?

Frequentemente () Ocasionalmente () Raramente () Nunca ()

9. Quais são os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores domésticos que procuram apoio jurídico?

10. Na sua perspectiva, que medidas devem ser tomadas para garantir maior protecção jurídica aos empregados domésticos em Maputo?

Apêndice 5 – Questionário - SINED

1. Sexo

Masculino ()

Feminino ()

2. Que funções exerce na Instituição?

3. A maioria dos trabalhadores domésticos filiados, compreende os seus direitos previstos na legislação laboral?

Sim ()

Não ()

4. O Sindicato dispõe de dados actualizados sobre o número dos trabalhadores filiados?

Sim ()

Não ()

Parcialmente ()

5. Existem políticas internas para apoio jurídico e psicológico aos trabalhadores em situação de abuso?

Sim ()

Não ()

6. Com que frequência o Sindicato é contactado para apoiar casos de violação de direitos?

Frequentemente ()

Raramente ()

Nunca ()

7. Que estratégias o Sindicato considera fundamentais para garantir maior visibilidade e protecção aos empregados domésticos?