



Universidade Politécnica

Instituto Superior de Gestão, Ciências e Tecnologias

CURSO DE LICENCIATURA EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

**As Vicissitudes da Protecção Social dos Trabalhadores Domésticos no
Ordenamento Jurídico Moçambicano**

Rafa Valente Machava

Maputo

2022

Universidade Politécnica

Instituto Superior de Gestão, Ciências e Tecnologias

Curso de Licenciatura em Ciências Jurídicas

Tema:

As Vicissitudes da Protecção Social dos Trabalhadores Domésticos no
Ordenamento Jurídico Moçambicano

Rafa Valente Machava

Supervisor:

Dr. Mateus Mondlane

Cidade de Maputo

2022

Dedicatória

*Dedico este trabalho ao meu esposo,
aos meus filhos, pelo encorajamento e suporte
durante os 4 anos da minha formação.*

Dedico aos meus pais em memória.

Aos meus irmãos e amigos pelo incentivo e pelo apoio.

Agradecimentos

Agradeço em primeiro lugar a Deus que iluminou o meu caminho durante esta caminhada.

Ao meu orientador Dr. Mateus Mondlane, pelo precioso apoio, incentivo e orientação ao longo deste trabalho, essenciais à sua conclusão.

Aos meus colegas de turma que juntos batalhamos

Eu posso dizer que minha formação, inclusive pessoal não teria sido a mesma sem todos vocês.

Autor: Rafa Valente Machava

Tema: As Vicissitudes da Protecção Social dos Trabalhadores domésticos no Ordenamento Jurídico Moçambicano

Parecer

Rafa Valente Machava, *Estudante da Universidade Politécnica, Instituto Superior de Gestão, Ciências e Tecnologias, do Curso de Licenciatura em Ciências Jurídicas, propôs-se a elaborar e apresentar o Trabalho de Fim de Curso com o Tema: As Vicissitudes da Protecção Social dos Trabalhadores domésticos no Ordenamento Jurídico Moçambicano*, que tivemos a oportunidade de orientar em todo o seu desenvolvimento.

A nossa apreciação a este trabalho não assinala incorreções de forma, nem de conteúdo, pois foram observados os procedimentos e orientações metodológicas em vigor na Universidade Politécnica para a elaboração do trabalho deste jaez, para a obtenção do grau de Licenciada em Ciências Jurídicas, pelo que somos de opinião pela aprovação do mesmo e discussão perante o respeitável Júri.

Maputo, 28 de Julho de 2022

Mateus Jaime Mondlane

O Tutor

Resumo

A Constituição de 1990 introduziu em Moçambique o Estado de direito democrático, assente na separação e interdependência de poderes no pluralismo de ideias. Desde então, o Estado tem tentado cada vez mais, a ser social. É na adopção de fins sociais prevaletentes à protecção dos interesses colectivos, mais do que dos individuais, que o Estado democrático se distingue do Estado Liberal, marcadamente individualista. A Noção de democracia deve, por conseguinte, evoluir qualificando-se como uma democracia social. Nesses termos, vislumbra-se na actual Constituição da Republica de Moçambique (CRM), uma imposição ao Estado o dever de prover a todos os cidadãos protecção ou segurança social. Para o alcance dessa finalidade, a norma constitucional, e muitos outros diplomas infraconstitucionais, onde se inclui a Lei do Trabalho, nomeiam não só os direitos e liberdades fundamentais, mas também os deveres económicos, sociais e culturais, os chamados “direitos sociais”, como sejam o direito ao trabalho e à segurança social.

A fim de melhor compreender a matéria de prestações sociais, bem como a sua implicação na vida dos cidadãos e na área laboral, analisaremos num primeiro momento as fases evolutivas do regime de segurança social. Em seguida, procederemos à análise jurídico-constitucional do direito à segurança social, com especial enfoque nos princípios gerais que o enformam, a fim de definirmos os limites deste direito fundamental.

Como resultado da análise efetuada, concluiremos no sentido da necessidade de mudança na estrutura atual do Estado social e na inclusão igualitária de todos os contribuintes.

Palavras – Chave: Direito a segurança social; trabalhadores domésticos; segurança social obrigatória.

Abstract

The 1990 Constitution introduced in Mozambique the democratic rule of law, based on the separation and interdependence of powers and on the pluralism of ideas. Since then, the State has increasingly tried to be social. It is in the adoption of social goals prevailing over the protection of collective rather than individual interests that the democratic state distinguishes itself from the liberal state, markedly individualistic. The notion of democracy must therefore evolve, qualifying itself as a social democracy. In these terms, the current Constitution of the Republic of Mozambique (CRM) imposes on the State the duty to provide all citizens with social protection or security. In order to achieve this purpose, the constitutional norm, and many other infra-constitutional diplomas, where the Labor Law is included, name not only the fundamental rights and liberties, but also the economic, social and cultural duties, the so-called "social rights", such as the right to work and social security.

In order to better understand the subject of social benefits, as well as their implication in citizens' lives and in the labor area, we will first analyze the evolutionary phases of the social security system. Next, we will proceed to the legal and constitutional analysis of the right to social security, with special focus on the general principles that shape it, in order to define the limits of this fundamental right.

As a result of our analysis, we will conclude that there is a need for change in the current structure of the welfare state and the equal inclusion of all taxpayers.

Key words: *Right to social security; domestic workers; mandatory social security.*

Índice

CAPÍTULO I.....	12
1. INTRODUÇÃO	12
1.2. PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO.....	14
1.2.1. Hipóteses	15
1.3. OBJECTIVOS.....	15
1.3.1. <i>objectivo geral</i>	15
1.3.2. <i>objectivos específicos</i>	15
1.4. JUSTIFICATIVA.....	16
CAPÍTULO II.....	17
2. REVISÃO DA LITERATURA.....	17
2.1. TRABALHO DOMÉSTICO.....	21
2.1.1. <i>Trabalho doméstico em Moçambique</i>	24
2.1.2. <i>Regimes de prestação de serviço doméstico</i>	26
2.1.3. <i>Regime jurídico do serviço doméstico</i>	27
2.2. SISTEMA DE PROTECÇÃO SOCIAL	31
2.2.1. <i>Origem e génese histórica da segurança social</i>	32
2.2.2. <i>O objetivo da criação de um sistema de Segurança Social</i>	33
2.2.3. <i>O Sistema de Segurança Social no Regime Comparado</i>	34
CAPÍTULO III	45
3. METODOLOGIA DE PESQUISA	45
3.1. TIPO DE PESQUISA.....	45
3.2. TÉCNICAS DE PESQUISAS.....	45
3.3. MÉTODO DE PROCEDIMENTO	46
CAPÍTULO IV.....	47
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	47
4.1. O SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL EM MOÇAMBIQUE	47
4.1.1. <i>Órgãos de gestão do sistema de segurança social</i>	47
4.1.2. <i>Princípios da protecção social</i>	48
4.1.3. <i>Estrutura da protecção social</i>	48

4.1.4. <i>Âmbito da aplicação material</i>	49
4.2. A PROBLEMÁTICA DA SEGURANÇA SOCIAL NO REGIME DO TRABALHO DOMÉSTICO	50
4.2.1. <i>Aspectos gerais</i>	50
4.2.2. <i>Da problemática</i>	50
CAPÍTULO V	54
5. CONCLUSÃO E SUGESTÕES	54
5.1. CONCLUSÃO	54
5.2. SUGESTÕES.....	56
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	57

Lista de Figuras

Figure 1. Distribuição Dos Trabalhadores Domésticos Por Sexo.....	25
Figura 2. Distribuição Dos Trabalhadores Domésticos Por Localização Geográfica.....	26

Lista de Abreviaturas

OIT	Organização Internacional do Trabalho
INSS	Instituto Nacional de Segurança Social
SSO	Sistema de Segurança Obrigatória
TCP	Trabalhador em Conta Própria
SSB	Sistema de Segurança Básica
SSC	Sistema de Segurança Complementar
RSSO	Regulamento de Sistema de Segurança Obrigatória
CITP	Classificação Internacional do Trabalho Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatística
OTM	Organização de Trabalhadores de Moçambique
EUA	Estados Unidos de América
LSS	Lei de Segurança Social
DUDH	Declaração Universal dos Direitos dos Homens
PSO	Protecção Social Obrigatória
CPF	Cadastro de Pessoa Física
NIS	Numero de identificação Social
UF	Unidade de Federação
SMN	Salario Mínimo Nacional
CTPS	Carteira de Trabalho e Providencia Social

Capítulo I

1. Introdução

O presente trabalho, intitulado “As Vicissitudes da Protecção Social dos Trabalhadores Domésticos no Ordenamento Jurídico Moçambicano” aborda sobre as barreiras “socio-normativas” que os trabalhadores domésticos enfrentam para se beneficiarem de um sistema de segurança social em Moçambique, visto que a protecção social tem por objectivo atenuar na medida das condições económicas do país, as situações de pobreza absoluta das populações, garantir a subsistência dos trabalhadores nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho, bem como dos familiares sobreviventes em caso de morte dos referidos trabalhadores e conferir condições suplementares de sobrevivência.

Em Moçambique, o sistema de segurança social surge segundo Ngoenha apud Langa (2002: 130), “como um dos produtos das interações entre os eventos locais e os processos históricos globais, marcados pela colonização, factor do envolvimento das sociedades africanas na modernidade, através da expansão do capitalismo a escala mundial”, e é regulado pelo Decreto nº 51/2017 de 9 de Outubro.

A segurança social é um direito para todos os cidadãos moçambicanos, porém, menos de um décimo dos moçambicanos tem acesso ao mesmo, quer através do subsistema da Segurança Social Obrigatória (SSO), quer através do subsistema da Segurança Social Básica (SSB). Por um lado, apenas 12 por cento da população economicamente activa obtém o seu rendimento de um emprego formal. O remanescente – que corresponde a aproximadamente 6,5 milhões trabalhadores – entrega a vida a uma multiplicidade de actividades na economia informal. A grande maioria destes não está vinculada ao subsistema da SSO. Por outro lado, as alocações orçamentais ao subsistema da SSB são insuficientes para garantir uma cobertura adequada.¹

Em relação ao trabalho doméstico, a Constituição da Republica de Moçambique estabelece nos termos do seu artigo 84 e 85 os aspectos gerais do trabalho e sendo uma norma supletiva, o legislador ordinário aprovou nesta sequência a Lei nº23/2007, de 1

¹INE, ‘IV Recenseamento Geral Da População e Habitação 2017: Resultados Definitivos Moçambique

de Agosto Lei de Trabalho de Moçambique, que estabelece uma categoria de regimes laborais específicos, conforme se observa no artigo 3, onde consta o trabalho doméstico que constitui o embrião deste trabalho (Decreto n° 40/2008, de 26 de Junho).

O legislador constituinte não distingue as formas de tratamento dos trabalhadores consoante o ramo de inserção da sua actividade laboral, tal facto resulta da norma suprema, sendo que no âmbito internacional e regional, houve necessidade de observar a sua conformidade ou desconformidade com a realidade nacional. As relações de trabalho evoluíram da escravidão e da servidão para o trabalho assalariado. Importante marco dessas transições foi a revolução industrial que mudou a forma de produção, de artesanal para seriada.

Segundo Pinto (1985: 86), “o facto de o direito do trabalho ser um Direito privado especial que se autonomizou do Direito civil, isto é, Direito Privado geral, este apresenta princípios e características próprias”, e por via disso foram objecto de análise em harmonia com o Decreto n.º40/2008, de 26 de Novembro, que aprova o regulamento do trabalho doméstico.

Para Organização Internacional do Trabalho – OIT, o uso da designação “trabalho doméstico” é muito importante porque mostra à consideração e valorização deste tipo de actividade no mercado de trabalho. No plano global, alguns países utilizam outras designações, tais como trabalho no domicílio ou trabalho em residência particular, que são designações aceitáveis no quadro regulamentar da OIT, na medida em que reconhecem esta actividade como um trabalho, como pode observar-se nas normas da OIT, com particular atenção a Convenção 189.

1.1. Delimitação do Tema

O presente trabalho incide sobre a análise das vicissitudes da protecção social dos trabalhadores domésticos no ordenamento jurídico moçambicano, fazendo um estudo analítico em termos jurídicos, económicos e sociais, de modo a aferir os motivos que levam os trabalhadores domésticos a não se beneficiarem dos serviços de segurança social. E para maior entendimento do tema em análise, far-se-á um estudo comparado com trabalhadores das outras áreas de actividade (do ramo privado) incluindo a comparação das suas normas ou regulamentos, também far-se-á um estudo comparado

com outros ordenamentos jurídicos que tratam a matéria de uma outra forma ou que se mostrarem pertinentes.

No presente trabalho pretende-se realizar um estudo aprofundado e qualitativo, que busque reunir maior número de informações acerca do regime jurídico do trabalho doméstico com ênfase na questão do direito a protecção social.

1.1.1. delimitação espacial

A pesquisa terá lugar na cidade de Maputo, no Distrito Municipal Kampfumo, junto dos agregados familiares dos trabalhadores do serviço doméstico, grupo-alvo da pesquisa.

1.1.2. delimitação temporal

O estudo observará um espaço temporal de cinco anos, período considerado suficiente para a aferição desta problemática, principalmente, tendo em conta o despedimento massivo de trabalhadores do serviço doméstico observado no ano 2020, como consequência do Covid-19, como tem sido imensamente reportado pela imprensa nacional.

1.2. Problema de Investigação

Os cidadãos moçambicanos tem direito a protecção social, independentemente da cor, sexo, raça, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais ou profissão e a inscrição na segurança social obrigatória abrange os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria residente em território nacional e as respectivas entidades empregadoras, sendo da incumbência das entidades empregadoras a inscrição dos trabalhadores ao seu serviço no INSS e as contribuições são calculadas pela aplicação da taxa sobre as remunerações consideradas como base de incidência do ramo de actividade e o salário que serve de base para o cálculo das contribuições nunca deve ser inferior ao salário mínimo mais baixo, por sua vez o regulamento de trabalho doméstico considera empregado doméstico aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração e o ramo do trabalho doméstico não dispõe de uma media salarial e a remuneração é fixada com base no acordo entre as partes.

Diante do acima exposto surge-nos a seguinte pergunta de pesquisa:

- Que mecanismos legais existem para salvaguardar o direito que o trabalhador doméstico tem de se beneficiar de uma segurança social obrigatória visto que o mesmo é considerado trabalhador por conta de outrem, mas não existe uma média salarial mínima no ramo?

1.2.1. Hipóteses

Segundo Gil (2008: 31), a hipótese consiste na tentativa de explicação ou solução do problema enunciado, que é expressão na forma de sentença afirmativa. Neste sentido, para a presente pesquisa, são enunciadas as seguintes hipóteses:

H0. Hipótese Negativa: no ordenamento jurídico moçambicano não existem mecanismos legais que obrigam e salvaguardam o direito do trabalhador doméstico de se beneficiar de segurança social obrigatória;

H1. Hipótese Positiva: no ordenamento jurídico moçambicano existem mecanismos legais que obrigam e salvaguardam o direito do trabalhador doméstico de se beneficiar de segurança social obrigatória;

1.3. Objectivos

O presente trabalho de pesquisa tem como:

1.3.1. objectivo geral

O objectivo geral do presente trabalho é de analisar a problemática do regime de segurança social para os trabalhadores domésticos.

1.3.2. objectivos específicos

Os objectivos específicos do presente trabalho visam:

- Analisar o regime jurídico do trabalho doméstico;
- Analisar o regime jurídico da segurança social;

- Identificar a existência ou não de instrumentos jurídicos que lidam sobre a matéria e a sua posterior análise;
- Apresentar propostas e soluções de como mitigar a problemática, tomando em conta as soluções adoptadas por outros países que enfrentam/enfrentaram os mesmos problemas.

1.4. Justificativa

A escolha deste tema deveu-se ao facto de termos verificado que, (i) há dificuldade na identificação das normas a aplicar, embora tanto a lei de trabalho como o regulamento de trabalho doméstico delimitem ainda no principio o seu campo de actuação, deparamo-nos muitas vezes com lacunas² no regulamento do trabalho doméstico que nos força ao uso da analogia, (remetendo-nos a lei de trabalho);(ii) não há clareza em relação ao tipo de contribuinte, isto é, não se vislumbra de forma clara se o trabalhador doméstico deve canalizar as suas contribuições no INSS como trabalhador por conta própria ou como trabalhador por conta de outrem; (iii) é necessário reconhecer a importância da protecção social para o trabalhador domestico; (iv) é importante que se divulgue a lei, mas, mais do que isso, é importante que se dê a conhecer ao fundo os direitos e deveres que os trabalhadores assim como a contraparte tem, com vista a evitar situações de violações de direitos que perduram até aos dias actuais, “passados 14 anos desde a data da aprovação do regulamento”. (v) trata-se de uma matéria de interesse público, visto que, a classe dos empregados domésticos no nosso país é maioritariamente constituída por indivíduos iletrados, facto que os torna vulneráveis, determinando a sua exploração por parte dos “patrões” desonestos.

²Uma lacuna da lei é um vazio ou uma incompletude do ordenamento legislativo por inexistência de uma norma jurídica aplicada in concreto, ou seja, inexistência de dispositivo aplicável ao caso concreto ou de um critério para que se saiba qual norma aplicar

Capítulo II

2. Revisão da Literatura

Sem prejuízo das demais obras usadas no decorrer da pesquisa, para o presente trabalho de pesquisa apresentamos como principal quadro teórico que aborda acerca das vicissitudes da protecção social dos trabalhadores domésticos no ordenamento jurídico moçambicano, as obras de Gomes Canotilho (2007: 119), que ensina que:

“o sistema público de segurança social obedece a cinco requisitos constitucionais, a saber, a universalidade; a integralidade ou generalidade, que se traduz no facto do sistema público dever proteger as pessoas relativamente a todos os eventos e fatores de risco relevantes, o que nos remete para o âmbito material da protecção assegurado pelo sistema de segurança social que visa proteger os cidadãos em situações de velhice, invalidez, doença, desemprego, e outras decorrentes de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade de trabalho; a natureza unificada do sistema, que se traduz na integração de todos os mecanismos de segurança social num único sistema, o que afasta a possibilidade de existência de sistemas privativos diferenciados; a natureza descentralizada do sistema, que significa que o mesmo possui autonomia, inclusive financeira, em relação à administração direta do Estado e que se encontra desconcentrado no território nacional, de modo a melhor servir os beneficiários; a natureza participada do sistema, que aponta para o envolvimento e responsabilidade dos interessados no planeamento e na gestão do sistema e o acompanhamento e a avaliação do seu funcionamento, com a participação das associações sindicais, de outras organizações representativas dos trabalhadores e de associações representativas dos demais beneficiários”.

“O direito da segurança social aparece, do ponto de vista histórico, como uma extensão do direito do trabalho, uma vez que os primeiros programas relacionados com a protecção social visavam proteger os mais frágeis na relação laboral - os operários. Nesta medida, a segurança social surgiu estreitamente ligada às relações de trabalho, alicerçando-se no modelo laboralista e foi inicialmente reconduzida ao campo jus-privatístico”.(Ascensão 2005: 234)

No que tange ao trabalho doméstico, tomaremos como principais as obras de Castel Branco (2013: 25) que advoga que o “verdadeiro conceito de trabalho doméstico, envolve um conjunto de processos ou tarefas de natureza doméstica, normalmente realizadas em simultâneo e interligadas entre si. Estas visam a satisfação das necessidades das famílias. O trabalho doméstico serve, no fundo para proporcionar e facilitar o bem-estar destas famílias. o trabalho doméstico remunerado inclui um vasto conjunto de tarefas como baby-sitter, motorista, governanta, mordomo, etc”.

As tarefas que os trabalhadores domésticos desempenham dividem-se em dois tipos: “Prestação de cuidados a crianças e idosos e a realização das tarefas de rotina como, lavar, cozinhar, passar a ferro, limpar, etc, no entanto, no dia-a-dia o que realmente acontece é que a trabalhadora ou o trabalhador tem que acumular as duas funções, prestar cuidados às crianças ou idosos e fazer a gestão doméstica da casa”. (Andersen 2001: 11)

Segundo Reis (2010: 113) “peso embora se trate de empregado doméstico, o mesmo não deixa de ser trabalhador, pois, exerce uma actividade mediante poder de direcção do seu empregador, tendo todas as características do trabalho subordinado, sendo por esta via, enquadrável no âmbito dos Direitos Sociais”, ou seja, seguindo o pensamento do autor o trabalho doméstico é um Direito Social tal como é qualquer outra actividade laboral.

Segundo a Convenção n.º 189 da OIT “a definição formal de trabalho doméstico não apenas identifica a profissão, como a valoriza e dignifica, com o objetivo de impulsionar medidas para alcançar um trabalho doméstico digno, a Convenção define como o trabalho realizado em ou para um ou vários domicílios. A convenção menciona, ainda, que o trabalho doméstico pode envolver múltiplas tarefas como cozinhar, limpar a casa, lavar e passar a roupa a ferro, além de tarefas no exterior da casa como jardinagem, guarda da casa, transporte da família e cuidados prestados a crianças, idosos ou pessoas com deficiência”.

Segundo a Convenção não são considerados trabalhadores domésticos, as trabalhadoras e os trabalhadores independentes, bem como empresários em nome

individual ou pessoa que realize trabalho doméstico de forma ocasional ou esporádica e não como uma profissão.

De acordo com a convenção, o termo trabalhador doméstico aplica-se a qualquer pessoa que realize trabalho doméstico no âmbito de uma relação laboral. A convenção sublinha que esta definição abrange todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores domésticos, incluindo as/os que estão empregadas/os a tempo parcial, as/os que têm mais do que um/a empregador/a, as/os trabalhadoras/es nacionais e estrangeiras/os, assim como, as/os que residem no local onde trabalham ou fora dele, trabalhadoras trabalhadores a dias e/ou outras/os trabalhadoras/es precárias/os.

Segundo o regulamento do trabalho doméstico³, considera-se empregado doméstico, aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração. E segundo o regulamento citado, considera-se trabalho doméstico o serviço subordinado, prestado com carácter regular, a um agregado familiar ou equiparado, no domicílio deste, compreendendo nomeadamente:

- a) Confecção de refeições;
- b) Lavagem e tratamento de roupas;
- c) Limpeza e arrumo de casas;
- d) Vigilância e assistência as crianças, pessoas idosas e doentes;
- e) Tratamento e cuidados de animais domésticos;
- f) Realização de trabalhos de jardinagem;
- g) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores;
- h) Outras actividades acordadas.

Segundo Pamplona Filho e Villaores apud Kassem (2009: 45), “a figura do empregado doméstico corresponde à pessoa física que, de forma onerosa e subordinada, juridicamente, trabalha para outra (s) pessoa (s) física (s) ou família, para o âmbito residencial desta (s), continuamente, em actividades sem fins lucrativos”.

Para Loureiro (2005:156) a segurança social pode ser definida como:

“uma resposta coletiva, em regra externalizada a um conjunto de necessidades socialmente reconhecidas (uma situação de “carência “assente

³ Artigo 3 e 4 do Decreto 40/2008 de 26 de Novembro

num conjunto de prestações, em dinheiro ou em espécie, únicas ou periódica dependentes ou não de condição de recursos, a título próprio ou derivado, assumindo o Estado e/ou outras entidades públicas funções de prestador ou garantidor, sem prejuízo da prestação ser feita por outras entidades, com ou sem escopo lucrativo, com cobertura primária o secundária (complementar), visando a solução de défices, em termos de rendimentos [...] ode cuidados, surgidos ou não no quadro da profissão, da família ou de outras esferas de interação social, utilizando técnicas específicas e alicerçado numa pluralidade possível de meios de financiamento.”

A protecção social é um sistema doptado de meios aptos à satisfação de necessidades sociais obedecendo à repartição dos rendimentos no quadro da solidariedade entre os membros da sociedade.

A Lei de Bases da Protecção Social, estrutura a segurança social nos seguintes pilares:

- O primeiro pilar é o subsistema da Segurança Social Obrigatória (SSO), que se assenta numa lógica de seguro social. As prestações são financiadas pelas contribuições de trabalhadores e empregadores – ou no caso dos TCP, apenas os trabalhadores.
- O segundo eixo é o subsistema da Segurança Social Básica (SSB) que proporciona transferências sociais aos cidadãos pobres e vulneráveis, financiadas principalmente pelo orçamento do Estado.
- O terceiro pilar é o subsistema da Segurança Social Complementar (SSC), que abrange, com carácter facultativo, as pessoas inscritas no subsistema da SSO. O subsistema da SSC visa reforçar as prestações da SSO através de modalidades sujeitas à homologação pelo órgão de supervisão (Instituto de Supervisão dos Seguros de Moçambique - ISSM), e não afasta a obrigatoriedade de inscrição no subsistema da SSO.

Em 2008, foi aprovado o Decreto nº 40/2008, o Decreto visa preencher uma lacuna criada pela revisão da Lei do Trabalho nº 23/2007, que estabelece a necessidade de legislação específica para este sector. Apesar do Governo reconhecer a importância do trabalho doméstico para a vida social e económica do país, o Decreto proporciona menos direitos que a Lei do Trabalho--em contravenção à Convenção 189 da OIT sobre o trabalho digno para trabalhadores domésticos.

Em relação ao Protecção Social, Moçambique, a Segurança Social é um direito consagrado pela Lei da Protecção Social de 2007.

Esta lei estabelece eixos do sistema de Segurança Social, sendo o primeiro é o **subsistema da Segurança Social Obrigatória** para trabalhadores assalariados na economia formal e, crescentemente, trabalhadores por conta própria. Este proporciona benefícios a curto e longo prazo, incluindo o subsídio de maternidade e de doença e a pensão de velhice e de sobrevivência. O subsistema é financiado pelas contribuições dos trabalhadores empregadores (ou, no caso de trabalhadores independentes, apenas dos trabalhadores). “No sector privado, é gerido pelo Instituto Nacional de Segurança Social; e no sector público, pelo Instituto Nacional de Previdência Social e pelo Banco de Moçambique.” (RSSO, 2017)⁴.

O segundo é o **subsistema da Segurança Social Básica**, que proporciona transferências sociais aos cidadãos incapacitados para o trabalho e a pessoas vulneráveis que vivem em situação de pobreza absoluta. “Este subsistema é financiado principalmente pelo Orçamento Geral do Estado e gerido pelo Instituto Nacional de Acção Social (INAS).” (RSSO, 2017)

O terceiro é o **subsistema da Segurança Social Complementar**, destinado a regular o mercado de seguros privados, sob tutela do MEF.

2.1. Trabalho Doméstico

Consultando no dicionário o verbete trabalho, escrito por Liedke (1997: 268), encontraremos, inicialmente, a seguinte abordagem: “como categoria abstrata, o trabalho pode ser entendido, estritamente, como esforço físico ou mecânico, como energia despendida por seres humanos, animais, maquinas ou mesmo objetos movidos por força da inércia.

Denota-se que o trabalho, nessa definição, aparece como esforço realizado ou energia despendida por humanos e não-humanos, e de fato, por vezes falamos em “colocar a maquina para trabalhar” ou pensamos em abelhas e formigas, naturalizando

⁴Decreto no 51/2017: Regulamento da Segurança Social Obrigatória.

ideias de que elas, ao construírem suas casas, ou ao transportarem seus alimentos, estão trabalhando.

A descrição do dicionário busca avançar em relação a primeira definição quando afirma que “a energia colocada em movimento (o trabalho) tem por resultado a transformação dos elementos em estado de natureza ou, ainda, a produção, manutenção e modificação de bens ou serviços, necessários há “sobrevivência humana (Liedke, 1997: 268). Assim, segundo o autor, só poderia ser considerado trabalho o dispêndio de energia cujas finalidades são humanas; neste caso, abelhas e formigas não retrabalhariam, porque o resultado de seus esforços não se destina ao ser humano (ainda que este possa se apropriar do mel produzido pelas abelhas).

Segundo Lukács (1978: 4-5), que nos ajuda a compreender a especificidade do trabalho como base do pensamento e da atividade humana quando afirma que:

“para que possa nascer o trabalho, enquanto base dinâmico-estruturante de um novo tipo de ser, é indispensável um determinado grau de desenvolvimento do processo de reprodução orgânica [...]. A essência do trabalho consiste precisamente em ir além dessa fixação dos seres vivos na competição biológica com seu mundo ambiente. O momento essencialmente separatório é constituído não pela fabricação de produtos, mas pelo papel da consciência, a qual, precisamente aqui, deixa de ser mero epifenómeno da reprodução biológica: o produto, diz o autor, é resultado que no início do processo existia já na representação do trabalhador, isto é, de modo ideal.”

Com essas afirmações o autor nos quer dizer que:

- i. O trabalho transforma, ao mesmo tempo, a natureza e aquele que trabalha;
- ii. Só existe trabalho quando a acção e o produto da acção são projetados conscientemente por quem trabalha, e essa capacidade é exclusiva dos seres humanos, que são seres sociais, portanto, o trabalho é inerente á produção da vida humana.

Para Marx(2001: 116) “o trabalho, a atividade vital, a vida produtiva, é o único meio que satisfaz uma necessidade primeira, a de manter a existência física. A vida produtiva do ser humano, então, é, inicialmente, a própria criação da vida. No tipo de atividade

vital esta· todo o caracter de uma espécie, o seu caracter genérico; e a atividade livre, consciente, constitui o caracter genérico do homem”.

A designação de trabalho doméstico pode variar significativamente em função do contexto geográfico e cultural, pelo que o seu significado pode ser muito diferente entre Países. De qualquer modo, o uso da designação ‘trabalho doméstico’ é muito importante para a OIT, ao valorizar e dignificar esta atividade no mercado de trabalho. Alguns países utilizam outras designações, tais como “*trabalho no domicílio* ou *trabalho em residência particular*, que são igualmente aceitáveis no quadro regulamentar da OIT, porque reconhecem a atividade como um trabalho. Contrariamente a essas práticas, alguns países usam outras designações, como por exemplo *criada* [(maid em inglês)] ou *servidor doméstico* [(domestic servant em inglês)], as quais podem transmitir a ideia de que existe algum tipo de submissão por parte do trabalhador. Há ainda outros países em que se usa o termo «ajudante do domicílio» («household helper» ou «household aide» em inglês), cuja formulação tem a desvantagem de retirar importância ao conceito de trabalhador ou trabalhadora e, conseqüentemente, tende a desvalorizar a natureza da profissão.” (OIT, 2010a).

Segundo a OIT, empregado doméstico, é aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem, na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração. O trabalho doméstico, deve envolver um conjunto de processos ou tarefas de natureza doméstica, normalmente realizadas em simultâneo e interligadas entre si. Estas visam a satisfação das necessidades das famílias, através da criação do bem-estar das mesmas.

O trabalho doméstico não se deve definir tendo por base as tarefas, mas sim, com base no conjunto de relações sociais que determinam a posição no seio do agregado familiar, pois, este tipo de conceito de trabalho doméstico torna a posição de trabalhador doméstico muito vulnerável em relação à entidade empregadora.

As tarefas que os trabalhadores domésticos desempenham dividem-se em dois tipos:

1. Prestação de cuidados a crianças e idosos; e
2. A realização das tarefas de rotina como, lavar, cozinhar, passar a ferro, limpar, etc. (Shwartz apud Andersen, 2001: 11).

Acontece que, no dia-a-dia, constata-se que a trabalhadora ou o trabalhador tem que acumular as duas funções, prestar cuidados às crianças ou idosos e fazer a gestão doméstica da casa.

De acordo com a definição da Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP) (Genebra 1990) adotada pela OIT, de auxiliares de trabalho doméstico e empregadas de limpeza domésticas, as suas tarefas incluem: “varrer, passar o aspirador, lavar e encerar os soalhos e os móveis, lavar os vidros das janelas e outros objetos; lavar, passar a ferro e remendar a roupa e outros artigos têxteis; lavar a loiça; preparar e cozer os alimentos e servir as refeições e as bebidas, fazer as compras de provisões e diversos artigos de limpeza; realizar atividades conexas; supervisionar outros trabalhadores”.

Vislumbra-se também que as referidas tarefas não são lineares em todas as casas, cada família tem o seu método e seleção das tarefas prioritárias. O trabalho a realizar numa casa com um agregado familiar que seja apenas constituído por um idoso independente, não será igual ao trabalho de uma trabalhadora doméstica em casa de um agregado constituído por um casal adulto com três filhos pequenos. Esta acumulação de tarefas, não é na maior parte das vezes reconhecida pelas entidades empregadoras e pela sociedade em geral e não lhe é atribuído qualquer tipo de mérito pelo trabalho realizado. Para o empregador a acumulação de funções da trabalhadora doméstica revela-se numa poupança no orçamento familiar, porque ao contratar uma trabalhadora doméstica que consiga desempenhar as tarefas normais da casa e também prestar cuidados às crianças ou idosos reduz imensos custos.

2.1.1. Trabalho doméstico em Moçambique

Entre 2004 e 2014, Moçambique registou um índice de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de em média 7,5%, porém, impulsionado por uma indústria extrativa intensiva em capital, o mesmo não se traduziu num maior número de empregos. Hoje, a taxa de desemprego é aproximadamente 20,7% . Ela é mais alta entre mulheres urbanas nos quintis mais altos de consumo; e mais baixa entre mulheres rurais nos quintis mais baixos (INE ,2019).

O índice de desemprego não é uma medida adequada de bem-estar, pois num contexto onde o sistema de proteção social continua altamente fragmentado, a maioria

dos moçambicanos não têm outra opção para além de tentar desenrascar a vida através de uma multiplicidade de atividades na economia informal. (Branco, 2016:32)

Segundo dados do INE (2019), o trabalho doméstico, representa a principal fonte de emprego assalariado para as mulheres, e a terceira maior atividade depois de camponesa e pequena comerciante.

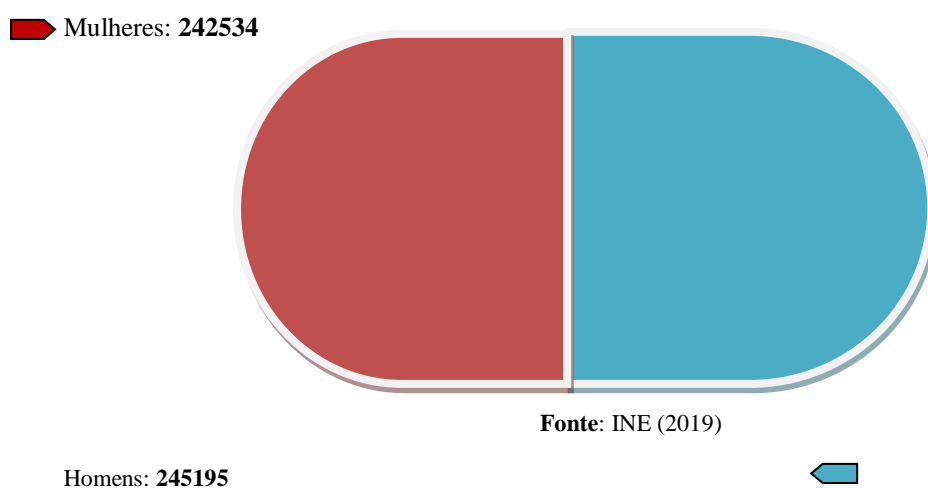
Porém, mesmo os trabalhadores assalariados, têm dificuldade em satisfazer as suas necessidades básicas, pois os salários mínimos sectoriais são exíguos, segundo os últimos dados apresentados pela Organização de Trabalhadores de Moçambique (OTM), o salário mínimo sectorial mais baixo corresponde a um quarto da cesta básica (OTM, 2019).

De acordo com o ultimo censo, existem meio milhão de trabalhadores domésticos, dos quais metade são mulheres e metade homens (conforme ilustra a Figura 1);

Destaca-se que dois terços dos trabalhadores domésticos vivem no meio rural e um terço vivem no meio urbano(conforme ilustra a figura 2).

Os trabalhadores domésticos desempenham um largo leque de funções, incluindo no sector agrícola, de serviços, comércio, construção e transporte. As mulheres geralmente ocupam cargos menos valorizados.

Figure 2: Distribuição Dos Trabalhadores Domésticos Por Sexo



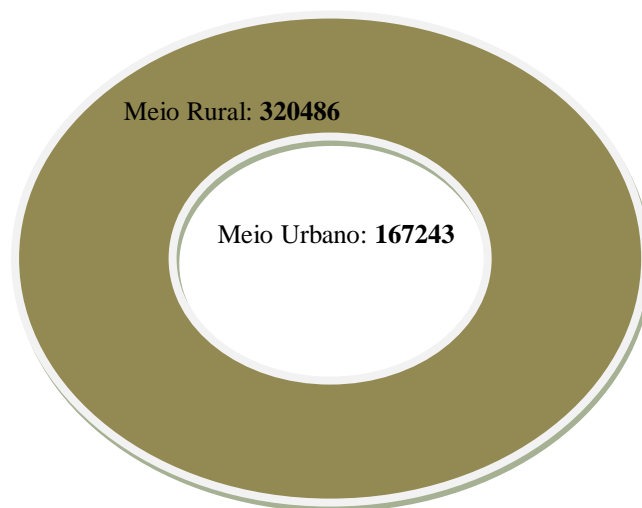


Figura 2: Distribuição Dos Trabalhadores Domésticos Por Localização Geográfica

Fonte: INE (2019)

2.1.2. Regimes de prestação de serviço doméstico

Existem duas formas de prestação de serviço doméstico, que pode ser interno ou externo.

Sendo que relativamente ao trabalho externo pode ser a tempo inteiro ou a tempo parcial. O regime é decidido em regra pelo empregador, que escolhe o regime que mais lhe convém consoante as suas necessidades.

No caso do trabalho externo existe um horário estabelecido desde o início do desempenho de funções bem como as tarefas a desempenhar, para que o tempo seja bem rentabilizado. O trabalho doméstico externo a tempo parcial permite os trabalhadores terem outros trabalhos em simultâneo, muitas vezes através de empresas de limpeza, e conjugam o horário de acordo com a vida familiar e profissional, principalmente quando tem dependentes a cargo.

No trabalho doméstico interno os trabalhadores vivem em casa dos patrões e têm que organizar o seu tempo de acordo com as tarefas a realizar. No entanto não existem os objetivos standard pré-estabelecidos, em termos da limpeza ou arrumação, alude (Anderson, 2001:45).

Verifica-se nesse tipo de regime a possibilidade de se desrespeitar o horário de trabalho, porque estando sempre em casa, acaba por ser alguém sempre disponível a ajudar e é, assim muito requisitada. Acresce também uma maior responsabilidade que é

o cuidar das crianças ou idosos sendo todo o restante trabalho realizado consoante as necessidades destes. Nestes casos têm de estar disponíveis 24 horas por dia. Aqui a relação de submissão em relação ao empregador é muito mais acentuada pelos motivos acima descritos.

Noutra vertente, tem se em atenção a ponderação de confiança que se estabelece com um profissional com quem se partilha residência e o quotidiano da vida privada, sendo comum o estabelecimento de laços e trocas equivalentes, aos que se têm com outros membros da rede de parentesco. São, assim, relações de trabalho peculiares e ambivalentes nas suas práticas e respetivos significados.

2.1.3. Regime jurídico do serviço doméstico

A remissão do trabalho doméstico à uma lei específica, como aconteceu através da Lei 23/2007, deixou uma lacuna que resultou na diferenciação em termos dos direitos laborais e sociais disponíveis para o sector em relação a outras categorias profissionais, isto é, em direitos menos favoráveis para as/os trabalhadoras/es domésticas/os.

Assim, em 2008, para responder à pressão dos sindicatos e dos movimentos feministas nacionais e internacionais, o governo moçambicano aprovou, pela primeira vez, em Moçambique, através do Decreto 40/2008 de 26 de novembro - o Regulamento do Trabalho Doméstico.

2.1.3.1. Noção legal de trabalho doméstico

Segundo o Regulamento do Trabalho Doméstico, é tido como trabalho doméstico no ordenamento jurídico moçambicano o serviço subordinado, prestado com carácter regular, a um agregado familiar ou equiparado, no domicílio deste, compreendendo nomeadamente:

- a) Confeção de refeições;
- b) Lavagem e tratamento de roupas;
- c) Limpeza e arrumo de casas;
- d) Vigilância e assistência as crianças, pessoas idosas e doentes;
- e) Tratamento e cuidados de animais domésticos;
- f) Realização de trabalhos de jardinagem;
- g) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores;

h) Outras actividades acordadas.

Ainda segundo a lei, considera-se empregado domestico, aquele que presta trabalho domestico por conta de outrem na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração.

Assim, os aspectos a terem em conta na noção de “Empregado Doméstico”, são:

- i. É empregado domestico, aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem, na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração.
- ii. É o carácter regular da prestação de trabalho doméstico, não sendo considerado empregado doméstico quem preste trabalho de forma acidental ou intermitente, ficando sujeito ao regime geral da LT.

Nesses termos, conclui-se que, o que diferencia o emprego doméstico de outros trabalhos é o carácter não - económico da actividade exercida na residência do empregador. Nesses termos, integram a categoria seguintes trabalhadores: cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, entre outras. O caseiro também é considerado empregado doméstico, quando o sítio ou local onde exerce a sua actividade não possui finalidade lucrativa.

2.1.3.2. Capacidade lega para o exercício do trabalho doméstico

O Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro define uma idade mínima de 15 anos, porém, deixa em aberto a possibilidade de contractar menores a partir dos 12 anos, com a autorização dos pais.

2.1.3.3. Forma contratual

A relação laboral não esta sujeita a um formalismo obrigatória, isto é, segundo o artigo 6 do regulamento de trabalho doméstico, em regra o trabalho domestico não esta sujeito a forma escrita, contudo, dispõe o nº 2 que, poderá ser reduzido a escrito quando se destine à prestação de trabalhos domésticos por um determinado prazo. Alude ainda o nº 3 que, o contrato de trabalho domestico considera-se celebrado por tempo indeterminado, sempre que não tenha sido acordada a existência de um prazo.

Da informação plasmada no regulamento podemos concluir que:

- ❖ O trabalhador doméstico, só terá um contrato reduzido a escrito se o trabalho a ser realizado for por um determinado tempo, tirando isso, ele não tem direito a um contrato de trabalho, contudo, goza de um contrato indeterminado “tácito”.

Em relação ao contrato escrito ele pode ser a **prazo certo** ou **incerto**.

- A prazo certo: os contratos a prazo certo tem o período máximo de 2 anos, sendo aceite apenas 2 renovações, assim o trabalhador com contrato a prazo certo só pode trabalhar no máximo 6 anos nesse regime contratual⁵, findo este prazo e o trabalhador doméstico continuar a prestar os serviços o contrato de trabalho a prazo certo converter-se-á em contrato por tempo indeterminado.
- A prazo incerto: os contratos a prazo incerto são celebrados quando as partes fazem depender a sua cessão a verificação de certo facto ou acontecimento futuro ou incerto⁶.

Quanto a modalidade os contratos podem ser celebrados:

- Incluindo ou não alojamento e alimentação⁷;
- Tempo inteiro ou parcial;
- Para realização de trabalhos a dias⁸.

Quanto ao período probatório:

1. O empregado poderá ser submetido ao período probatório não superior a 90 dias, findo o qual, se não for dispensado, considera-se admitido, com efeitos a partir da data de início da actividade.

⁵ ex.: Sr. Marcos foi contratado em 2010 para trabalhar durante 2 anos, assim o seu contrato caduca em 2012, se for renovado mais uma vez irá caducar em 2014, e estendendo ao máximo com mais uma renovação caducará em 2016; assim desde a sua contratação em 2010 até 2016 ano que caducou o último contrato renovado passaram-se 6 anos.

⁶ Ex.: a Sra. Rute natural de Maputo, foi transferida temporariamente para Nampula e pretende contratar a Sra. Eulalia para prestar serviços domésticos; e acordão que o contrato irá durar pelo tempo que ela se mantiver na Província.

⁷ Considera-se alojado nos termos do regulamento do trabalho doméstico, o empregado que, para além da remuneração em dinheiro, possui uma contraprestação em espécie, que compreende alojamento ou alojamento e alimentação.

⁸ Ex.: o Sr. André foi contratado para lavar os carros aos sábados e domingos.

2. Dispõe a lei que o período probatório pode ser excluído ou reduzido pelas partes, mas nunca pode ser alargado para mais de 90 dias, desde que a cláusula de exclusão ou redução seja estabelecida por escrito.
3. Durante este período qualquer das partes poderá decidir cessar com a relação sem precisar justificar ou indenizar a contraparte.

Diante do acima disposto, surge-nos uma dúvida em relação ao ponto 2.

É que a lei como vimos anteriormente, obriga que o contrato seja reduzido a escrito, para os casos de trabalho por tempo determinado, certo ou incerto, até aqui tudo bem, mas e para os casos em que a lei não obriga que se redija um contrato, como se opera a questão da redução ou exclusão do período probatório? Se a lei faculta nesses casos um contrato tácito, porque nesse quesito obriga que seja escrito o acordo de redução ou exclusão?

Bom, parece-nos que o legislador dá mais importância a questão do período probatório em detrimento da importância de um contrato escrito.

2.1.3.4. Remuneração

Nos termos do regulamento do trabalho doméstico, considera-se remuneração, aquilo que o empregado tem direito como contrapartida do seu trabalho resultante do acordo estabelecido entre as partes no contrato.

Dispõe ainda que, a remuneração pode ser paga em dinheiro ou em espécie, desde que a parte em dinheiro não seja inferior a 75% da remuneração global. A remuneração em espécie poderá compreender o fornecimento ao empregado doméstico ou do alojamento e alimento ou do alojamento somente ou da alimentação somente.

O empregador não pode a título de remuneração em espécie, obrigar o empregado doméstico a adquirir bens ou serviços fornecidos por ele ou por pessoa por ele indicada.

A obrigação de pagar em dinheiro vence, salvo estipulação em contrário, no final de mês de trabalho.

2.1.3.5. Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho doméstico cessa nos seguintes modos segundo o artigo 28 do regulamento do trabalho doméstico:

- i. Por acordo das partes: quando as partes acordam em dar fim a relação, liquidando-se as dívidas.
- ii. Por caducidade: O contrato de trabalho caduca nos seguintes casos, a) expirado o prazo ou por ter sido realizado o trabalho por que foi estabelecido ;b) pela incapacidade superveniente, total e definitiva, de prestação do trabalho ou, sendo aquela apenas parcial, pela incapacidade de o empregador a receber, excepto se a incapacidade for imputável ao empregador; c) com a morte do empregador; d) com a morte do empregado doméstico.
- iii. Por denúncia por parte do empregado doméstico com aviso prévio
- iv. Rescisão de qualquer das partes, havendo justa causa;
- v. Por despedimento.

2.2. Sistema de Protecção Social

A segurança social é um sistema financiado ou administrado pelo governo para satisfazer as necessidades básicas das pessoas sem recursos. De um modo geral costumam destinar-se àqueles que vivem com grandes dificuldades económicas, aos portadores de deficiência, às famílias numerosas e às pessoas idosas.

A noção de segurança social nasceu na Alemanha, quando o chanceler Otto von Bismarck promoveu um seguro (ou plano) de doença em 1883. Nos EUA, o conceito começou a ficar popular com a Social Security Act de 1935.

De acordo com a definição sugerida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a segurança social é uma protecção que a sociedade proporciona a todos os seus integrantes através de diversas medidas públicas. As prestações da segurança social são de carácter integral e constituem um direito ao qual não se pode renunciar. O Estado é obrigado a conceder essas prestações e não pode isentar as empresas privadas dessas mesmas obrigações. Noutros termos, o Estado deve promover o sistema de ajuda mútua obrigatória que ofereça cobertura aos cidadãos perante diversas situações, como a perda da capacidade de trabalhar (invalidez) ou a impossibilidade de obter rendimentos suficientes que permitam satisfazer as suas necessidades básicas.

A função da segurança social é salvaguardar as pessoas dos imprevistos relacionados com o trabalho e dos acontecimentos naturais como, a doença, o falecimento ou outros.

2.2.1. Origem e gênese histórica da segurança social

“Na Idade Média, não existiam quaisquer tipos de mecanismos de proteção da sociedade, perante os riscos da vida, quer gerais/universais, para todos os cidadãos, nem específicos (como seria o caso dos trabalhadores, os idosos, e desempregados). Denote-se que estávamos na presença de um período histórico no qual a ideia disseminada seria que todo o tipo de proteção social dependia da benevolência divina”. (Marchi, 2010: 28).

Contudo, foi nesta época que surgiram as primeiras experiências de proteção do indivíduo no âmbito do direito mercantil, sobretudo através da modalidade dos seguros mercantis. Entre as diferentes técnicas criadas, que acompanharam as transformações sociais, económicas, políticas, ideológicas, que se foram materializando com a evolução dos tempos, destacam-se o método do benefício, a previsão e as suas modalidades de aforro, a previsão coletiva e os seguros sociais.

Nos finais do século XIX, os países mais industrializados libertaram-se das amarras da “escravização do proletariado” decorrente da Revolução Industrial. Antes mesmo de ser reconhecida a necessidade de uma ação coletiva, o dever de ajudar as pessoas mais carenciadas recaía às instituições privadas que não se alheavam da realidade existente. Daqui destacava-se sobretudo a atuação das corporações medievais, nomeadamente as instituições religiosas e as misericórdias, que forneciam bens essenciais para a mera sobrevivência.

‘Na senda da Revolução Industrial e da aceleração do milagre económico verificou-se o surgimento de novas classes sociais, sendo a classe operária a mais numerosa, que encontrava-se dependente do salário para a sua subsistência; contudo, paulatinamente, começava a ter, devido à sua dimensão, uma voz de reivindicação e um poder únicos. Nesse sentido, de forma a combater a vulnerabilidade e situações de precariedade, foram criados vários sistemas que visavam acautelar a classe operária urbana contra qualquer tipo de indigência. Pode-se referir a constituição de caixas-poupança encorajadas pelo Estado, disposições de solidariedade extralaboral, a criação de entidades mutualistas e a criação de seguros privados que ofereciam modestas apólices de seguro vida ou despesas de funeral. É possível constatar-se que neste contexto histórico, encontramos uma série de reminiscências de alguns dos mecanismos disponibilizados aos cidadãos presentemente. Apesar destes pequenos progressos,

verifica-se que a proteção concedida, nesta fase prematura da criação de algo que pode ser chamado como uma antecâmara do Direito da Segurança Social, era muito limitada'. (Bureau,2000: 12).

Em contrapartida, as atuações de grupos de pressão política, bem como o associativismo sindical, começaram a fazer sentir a sua influência junto das instâncias políticas, originando, assim, uma alteração do paradigma da conceção estatal. Todas estas mutações, que estavam a ser experimentadas nesta era, forçaram uma verdadeira transformação dos Estados permitindo a criação de normas de proteção das mulheres e das crianças, e protegendo alguns riscos específicos, como é o caso do acidente de trabalho. O desenvolvimento da proteção social conheceu um novo dinamismo após as grandes crises mundiais, nomeadamente a crise de 1929, e sobretudo nos períodos de reconstrução que se seguiram às grandes guerras mundiais. Passo a passo, os países industrializados foram desenvolvendo um conjunto de regimes de prestações diferenciados, atendendo às próprias necessidades e especificidades nacionais, até se chegar ao “status quo”, em que se prevê uma proteção “quase” total da sociedade.

2.2.2. O objetivo da criação de um sistema de Segurança Social

‘Do ponto de vista histórico o surgimento da Segurança Social deu-se com a intervenção dos poderes públicos na sociedade, sendo criada uma rede de proteção para a mesma, perante um conjunto de situações de precariedade ou de risco social e/ou profissional. A Segurança Social, de acordo com a ótica do sistema de Beveridge, era constituída por um conjunto de normas e princípios executados pelo Estado com a finalidade de proteger os cidadãos das situações de necessidade, independentemente da sua vinculação profissional e da sua contribuição ou não para o sistema. Por outras palavras, a Segurança Social era definida pelos seus fins e não pelos seus meios, acentuando a sua íntima ligação ao universo do direito do trabalho. Por outro lado, para Sérvulo Correia a Segurança Social é o fruto de uma tendência de socialização dos riscos, dado que da solidariedade familiar, profissional, associativa ou contratual passa-se à solidariedade nacional. Por seu turno, para Ilídio das Neves os sistemas de Segurança Social visam assegurar de forma organizada a proteção dos cidadãos contra determinados riscos de existência, pois considera-se que os seus efeitos danosos não

interessam, apenas, individualmente às pessoas, mas também à sociedade no seu todo'. (Neves, 1996: 19).

Segundo o autor o sistema de Segurança Social pode ser analisado na sua vertente jurídica (atendendo à garantia dos direitos sociais), quer na sua vertente económica (enquanto sistema de garantia de rendimentos ou transferências).

Se analisarmos de forma crítica aos factos acima descritos, podemos constatar que encontra-se no gene da constituição da Segurança Social, o ideal de proteção de toda a coletividade, ou seja a instituição de um sistema (o mais que possível) universal.

Por conseguinte, é pacificamente aceite que o sistema deve ser uniforme para todos os estratos da sociedade, fazendo-se alusão aos princípios de justiça social e de solidariedade, em que todos os membros devem contribuir para assegurar essa proteção universalizante.

2.2.3. O Sistema de Segurança Social no Regime Comparado

No presente capítulo abordar-se-á de forma resumida e não profunda a questão do Sistema de Segurança Social no âmbito do direito comparado, com o intuito de compreender como são feitos é tardada essa questão, sendo os países escolhidos para a vertente análise a Angola, o Brasil e Portugal por serem países com mais ligações ou intercâmbios jurídicos com Moçambique.

2.2.3.1. O Sistema de Segurança Social em Angola

Sistema de Proteção Social angolano é um sistema unificado, que inclui a Proteção Social Obrigatória, a Proteção Social Básica e a Proteção Social Complementar:

- Proteção Social Obrigatória: Tutela do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, execução da Direção Nacional de Segurança Social e gestão do Instituto Nacional de Segurança Social;
- Proteção Social Básica: Tutela do Ministério da Assistência e Reinserção Social, execução da Direção Nacional de Assistência e Promoção Social e gestão das Delegações Provinciais e Serviços Municipais;
- Proteção Social Complementar: Tutela do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, execução da Direção Nacional de Segurança Social e gestão do Instituto Nacional de Segurança Social.

a) Legislação aplicável

- Lei Geral do Trabalho: Lei n.º 7/15, de 15 de junho.
- O trabalho doméstico encontra-se regulamentado em caráter de regime especial, pela Lei Geral do Trabalho n.º 7/15, de 15 de junho. Este regime de caráter especial é reforçado pela Lei 07/04, de 15 de outubro, referente à Lei de Bases de Proteção Social.
- Lei específica do Regime Jurídico do Trabalho Doméstico: Decreto Presidencial n.º 155/16, de 9 de agosto, que aprovou o novo Regime Jurídico do Trabalho Doméstico e de Proteção Social do Trabalhador de Serviço Doméstico. Entrou em vigor em 2017.

b) Benefícios e beneficiárias/os do sistema de proteção social

A Proteção Social Obrigatória (PSO), inclui prestações de doença, de maternidade, de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como de invalidez, de velhice, de morte, de desemprego, e de compensação dos familiares.

– Beneficiários/as: Trabalhadoras/es formais por conta de outrem (incluindo, agora, as/os trabalhadoras/es domésticas/os), trabalhadoras/es formais por conta própria, e membros do clero e religioso.

A Proteção Social Básica, inclui prestações de risco, de apoio social, de solidariedade.

– Beneficiários/as: Pessoas em situação de grave pobreza, risco de exclusão, dependência.

A Proteção Social Complementar, inclui prestações de maternidade, de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de velhice, de invalidez, de encargos familiares, em caso de morte e de cuidados de saúde.

– Beneficiários/as: Todas as pessoas inscritas no regime de PSO.

c) Incidência

A lei estipula, que as/os trabalhadoras/es domésticas/os não devem receber um salário inferior ao salário mínimo nacional (16.503,30 Kwanzas).

Aquele é o valor de referência para o cálculo e pagamento das contribuições.

– O salário mínimo nacional estipulado para a agricultura, e agora para o trabalho doméstico,

é inferior ao valor estipulado para as outras categorias profissionais (que ronda os 20.000 Kwanzas).

d) Procedimentos de inscrição

A inscrição pode ser realizada em qualquer serviço provincial do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS). O/a trabalhador/a e o/a empregador/a doméstico/a deve proceder à sua inscrição no sistema de proteção social obrigatória. A inscrição do/a trabalhador/a doméstico/a é da responsabilidade conjunta do/a empregador/a e do/a trabalhador/a e deve ser realizada até 30 dias após a celebração do contrato.

Documentos a apresentar: Cópia dos bilhetes de identidade de cada interveniente e cópia do cartão de contribuinte do/a empregador/a.

e) Taxa contributiva

Para o esquema obrigatório, 6 por cento para o/a empregador/a e 2 por cento para o/a trabalhador/a; para o sistema alargado, a taxa contributiva é igual à estabelecida para o regime das/os trabalhadoras/es por conta de outrem: 8 por cento para a entidade empregadora e 3 por cento para o/a trabalhador/a.

– O/a trabalhador/a que exerce atividade em tempo parcial e com mais do que um vínculo laboral é obrigado/a a contribuir para cada um dos respetivos contratos. (Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de agosto), sendo que o valor a contribuir por cada contrato nunca poderá ser inferior ao equivalente a um salário mínimo nacional definido para este setor. Nestes casos, considera-se base contributiva o total das contribuições para os casos de prestações imediatas, uma vez cumpridos os prazos de garantia dos mesmos;

– Trabalhadoras/es que exerçam atividade em tempo parcial devem declarar, para efeitos de contribuições na Proteção Social Obrigatória, o valor mínimo correspondente ao salário mínimo nacional.

Pagamento: Deve ser realizado pelo/a empregador/a, inclusive a parte que compete ao/à trabalhador/a, deduzida do seu salário, até ao dia 15 de cada mês.

2.2.3.2. O Sistema de Segurança Social no Brasil

O Sistema de Proteção Social brasileiro é um sistema unificado e centralizado, que inclui a Previdência Social, a Saúde, a Assistência Social e a Previdência complementar:

Previdência Social: Tutela do Regime Geral de Previdência Social (Ministério do Trabalho e Secretaria da Previdência, tutelada pelo Ministério da Fazenda) e dos Regimes Próprios de Previdência dos Servidores (Governo Federal e Local);

Saúde: Tutela do Ministério da Saúde;

Assistência Social: Tutela do Ministério do Trabalho e do Ministério do Desenvolvimento Social;

Previdência Complementar: Tutela do Ministério do Trabalho e fiscalização da Previdência Social e Ministério das Finanças, administração do Fundos de Pensões Abertas e do Fundo de Pensões Fechadas.

a) Legislação aplicável

- Lei n.º 5859 de 11 de dezembro de 1972, relativa à profissão de trabalhador/a doméstico/a.
- Instrução Normativa n.º 23 do Instituto Nacional do Seguro Social (31 de maio de 2000).
- Resolução n.º 253 de 4 de outubro de 2000: estabelece procedimentos para a concessão do seguro de desemprego para o/a trabalhador/a doméstico/a.

- Portaria Interministerial n.º 77, de 12 de março de 2008: estabelece quotas de contribuição para a segurança social para as/os trabalhadoras/es domésticas/os.

b) Benefícios e beneficiárias/os do sistema de proteção social

A Previdência Social, inclui as prestações de doença, invalidez, maternidade, velhice, morte, acidente, salário-família, auxílio-reclusão, aposentadoria especial, reabilitação profissional.

– Beneficiários/as do Regime Geral da Previdência Social: Trabalhadoras/es por conta de outrem, trabalhadoras/es por conta própria, funcionárias/os públicos no exterior, trabalhadoras/es domésticas/os.

– Beneficiárias/os dos Regimes Próprios de Previdência dos Servidores: Funcionárias/os públicos, estatúárias/os e militares federais.

A saúde, comporta políticas sociais e económicas que visam: a redução e risco de doença, acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

– Beneficiárias/os: Acesso universal.

A Assistência Social por parte do Ministério do Trabalho inclui o seguro-desemprego.

Assistência Social tutelada pelo Ministério do Desenvolvimento Social inclui as prestações de proteção à família, maternidade, infância, adolescência, velhice, pessoas com deficiência.

– Beneficiárias/os: Cidadãos e grupos que se encontrem em situação de vulnerabilidade e de risco.

A Previdência Complementar, comporta a renda continuada ou pagamento único.

– Beneficiárias/os: Acessível a qualquer pessoa.

c) Incidência

Salário Mínimo: As/os trabalhadoras/es domésticas/os recebem um salário mínimo de 954 reais/mês e de 4,34 reais /hora. Os salários variam consoante o piso regional.

O salário mínimo para trabalhadoras/es domésticas/os (954 reais/mês; 4,34 reais/hora) é a base utilizada para o pagamento do/a trabalhador/a onde não há piso regional.

No caso do Rio de Janeiro, Paraná, São Paulo e Rio Grande do Sul, o salário mínimo – por mês e à hora – pode variar entre 1108,38 reais e 1269,4 reais/mês; 5,04 reais e 5,77 reais/hora.

Este é o salário de referência para o cálculo e pagamento das contribuições.

O salário pago à hora deverá ser obtido dividindo-se o salário mensal por 220 horas. O salário pago ao dia deverá ser obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (e servirá de base para pagamento de folgas e feriados – Lei n.º 150/2015, de 1 de junho).

d) Procedimentos de inscrição

O/a empregador/a é responsável pelo registo obrigatório do/a trabalhador/a. Para facilitar o processo de inscrição e pagamento das contribuições, estabeleceu-se uma plataforma online, o SINDOMÉSTICA; para além disso, o/a empregador/a pode inscrever o/a seu/sua trabalhador/a em qualquer agência do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

– O processo de inscrição exige documentação específica: (Número do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), data de nascimento, país de nascimento, Número de Identificação Social (NIS), raça/cor, escolaridade, número, série e Unidades da Federação (UF-estado) da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), endereço residencial, endereço do local de trabalho, data da admissão, data da opção pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), valor do Salário Contratual, número de telefone (preferencialmente celular/telemóvel), e-mail de contacto.

e) Contribuições/taxas e pagamentos

Empregadoras/es e trabalhadoras/es pagam 8 a 11 por cento, dependendo do salário. As taxas contributivas para o trabalho doméstico são inferiores ao estipulado para outras categorias profissionais.

O/A empregador/a deve também pagar 8 por cento para o FGTS e 3,2 por cento para o fundo em caso de demissão sem justa causa. As/os empregadoras/es são obrigadas/os a contribuir com 3,2 por cento do salário mensal do/a trabalhador/a para garantir o pagamento da multa rescisória. O/a trabalhador/a pode levantar o fundo se tal situação acontecer. Se a demissão acontecer por justa causa, ou em caso de morte ou aposentadoria, as/os empregadoras/es poderão receber de volta a contribuição que fizeram para este fundo.

O/a empregador/a também deve pagar 0,8 por cento para um seguro para acidentes de trabalho (artigo 20.º da Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991; artigo 24.º da Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991).

Trabalhadoras/es domésticas/os a tempo parcial são as/os que trabalham até 25 (vinte e cinco) horas semanais e recebem salário proporcional à jornada trabalhada, devendo ser observado o salário mínimo horário ou diário.

Sempre que um/a trabalhador/a tiver mais do que um/a empregador/a, as remunerações deverão ser somadas para o correto enquadramento dos valores mínimos, respeitando-se o limite máximo de contribuição.

Pagamento: Os pagamentos poderão ser realizados após a inscrição em qualquer banco, agência ou via débito direto da conta do/a empregador/a.

2.2.3.3. O Sistema de Segurança Social em Portugal

O Sistema de Segurança Social português é centralizado e unificado. É composto por um Sistema Previdencial, pela Proteção Social de Cidadania e por um Sistema Complementar:

- **Sistema Previdencial**, de enquadramento obrigatório e de base contributiva, é tutelado pelo Estado;

- **Proteção Social de Cidadania**, de base não contributiva, é da responsabilidade do Estado, através do Subsistema de Ação Social, Subsistema de Solidariedade e do Subsistema de Proteção Familiar, das autarquias (através do subsistema de Ação Social) e de Instituições Privadas Sem Fins Lucrativos (através do subsistema de Ação Social);

- **Sistema Complementar**, adesão facultativa e de base contributiva, é tutelado pelo Estado, através do Regime Público de Capitalização, das Entidades Públicas, Cooperativas ou Privadas (através dos Regime Complementar e de Iniciativa Coletiva e Regime Complementar e de Iniciativa Individual).

a) Legislação aplicável

- Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro: Estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.
- Lei n.º 100/97, de 13 de setembro de 1997: Estabelece o novo regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro: Aprova a revisão do Código do Trabalho.–
- Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro: Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- Decreto regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro: Regulamentação do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.
- Decreto regulamentar n.º 50/2012, de 25 de setembro: Decreto n.º 50/2012, de 3 de janeiro (Procede à segunda alteração ao Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, que regulamenta o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social).
- Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro: fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2018.

b) Benefícios e beneficiárias/os do sistema de proteção social

O Sistema Previdencial, comporta prestações em casos de: doença, maternidade, paternidade, adoção, desemprego, acidentes de trabalho, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte.

– Beneficiárias/os: As/os trabalhadoras/es por conta de outrem, trabalhadoras/es independentes, pessoas sem atividade profissional ou que exercendo uma, não são

enquadradas obrigatoriamente no Sistema Previdencial (seguro social voluntário – adesão facultativa).

A Proteção Social de Cidadania, através do subsistema de Ação Social, inclui serviços e equipamentos sociais, programas sociais, prestações pecuniárias e prestações em espécie.

O Subsistema de Solidariedade inclui o Rendimento Social de Inserção, Pensões Sociais de invalidez, velhice e morte, Subsídios Sociais de Parental idade, Subsídio Social de Desemprego, complementos sociais, e benefícios específicos. São Beneficiárias/os do Subsistema de Solidariedade, pessoas em situação de carência económica, determinada pela inexistência ou insuficiência de recursos e de carreira contributiva.

O Subsistema de Proteção Social inclui as prestações por encargos familiares e encargos nos domínios da deficiência e da dependência. São beneficiárias/os do Subsistema de Ação Social, todas as pessoas em situação de carência ou desigualdade, de vulnerabilidade, de exclusão, de dependência e de disfunção. É beneficiária do Subsistema de Proteção Familiar toda a população em geral.

O Sistema Complementar, abrange prestações complementares às concedidas pelo Sistema Previdencial, e inclui três tipos:

- a) o regime público de capitalização da responsabilidade do Estado financiado pelos trabalhadores que a ele queiram aderir;
- b) os regimes complementares de iniciativa coletiva, promovidos e financiados pelas empresas ou por grupos profissionais a favor dos seus trabalhadores; e
- c) os regimes complementares de iniciativa individual que assumem a forma de planos de poupança reforma, seguros de vida, seguros de capitalização e modalidades mutualistas.

c) Incidência

O salário mínimo em Portugal é igual para todas as categorias laborais, sendo o seu valor de 580 EUR em 2018 (Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro).

d) Procedimentos de inscrição

As/os empregadoras/es devem registar as/os suas/seus trabalhadoras/es domésticas/os no regime para trabalhadoras/es por conta de outrem, como trabalhador/a dos serviços domésticos. Devem proceder à inscrição nas vinte e quatro horas anteriores ao início da atividade, nas agências do Instituto da Segurança Social (ISS).

Caso o/a trabalhador/a não consiga que a entidade empregadora efetue o seu registo na Segurança Social, pode fazê-lo no regime de “seguro social voluntário”; no entanto, as taxas serão divergentes e não terá acesso ao subsídio de desemprego. No ato da inscrição deverão ser entregues os seguintes documentos: Fotocópia de documento de identificação civil válido (cartão de cidadão, bilhete de identidade, certidão de registo civil, passaporte, etc.) do/a trabalhador/a e do/a empregador/a; fotocópia do cartão de contribuinte do/a trabalhador/a e do empregador/a (no caso de não terem cartão de cidadão).

As/os trabalhadoras/es devem comunicar à Segurança Social a data de início da atividade. A declaração do/a empregador/a à Segurança Social deve vir acompanhada dos seguintes documentos: nome completo, data de nascimento, naturalidade e residência do trabalhador; número do beneficiário da Segurança Social (se já estiver inscrito, ou indicação de que se está a inscrever na Segurança Social pela primeira vez); categoria profissional; local de trabalho; data em que começa a trabalhar; número de identificação fiscal (número de contribuinte) do trabalhador e do empregador/a.

No caso de querer declarar o salário real, o/a trabalhador/a deve ainda entregar: cópia do contrato escrito com o/a empregador/a e atestado médico de capacidade para o exercício da atividade.

e) Contribuições/taxas e pagamentos

O/a trabalhador/a pode escolher entre declarar o seu salário real ou declarar um valor pré-definido (remuneração convencional).

O valor que o/a empregador/a vai pagar à Segurança Social, por mês ou por hora, irá depender da remuneração declarada. No caso de querer declarar o valor real, a base será o Salário Mínimo Nacional (SMN) de 580 EUR; no caso de trabalhar à hora, a base será calculada a partir da base de 30 horas mensais. O/a empregador/a é responsável por descontar do salário do/a trabalhador/a a parte da contribuição que compete ao/a trabalhador/a e entregá-la junto com o valor que deverá ser pago pelo/a próprio/a empregador/a.

No caso de ser declarada uma remuneração real, esse valor deverá servir de base de incidência contributiva a partir do mês seguinte ao da inscrição.

Os pagamentos das contribuições poderão ser realizados via Homebanking, nas tesourarias dos Serviços de Segurança Social (em dinheiro, sendo o limite de 150 EUR, cheque visado, cheque bancário ou cheque emitido pela Agência de Gestão da Tesouraria Pública (IGCP, EPE) sem limite de valor, e numa caixa automática multibanco (TPA) sem limite de valor).

Capítulo III

3. Metodologia de pesquisa

De acordo com Lakatos & Marconi (2001:221), “todo o processo de pesquisa implica o levantamento de dados, materiais, método e metodologia visando a obtenção de documentos directa ou indirectamente”. De acordo com os objectivos, utilizou-se pesquisa de carácter exploratório visando buscar e compreender as variáveis e informações acerca da temática investigada, com vista a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.

3.1. Tipo de pesquisa

O tipo de pesquisa desenvolvido neste trabalho é pesquisa qualitativa, quanto ao objectivo é pesquisa exploratória, pois este método de pesquisa permitiu a identificação dos problemas propostos e propostas de soluções, e Pesquisa exploratória tem como objectivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torna-lo mais explícito ou a construir hipóteses.

3.2. Técnicas de pesquisas

Para o presente trabalho usou-se dos métodos de pesquisa a saber:

- i. Pesquisa Bibliográfica, que foi feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e electrónicos, como livros, artigos científicos e páginas da Web sites, que possibilita uma aproximação e um entendimento da realidade a investigar, como um processo permanentemente inacabado. Este tipo de método se processa através de aproximações sucessivas da realidade, fornecendo subsídios para uma intervenção no real;
- ii. Pesquisa documental, que foi feita, utilizando fontes constituídas por material já elaborado, constituído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas na cidade de Maputo

3.3. Método de procedimento

Para o presente trabalho usou-se o método comparativo, procurando soluções de diferentes ordenamentos Jurídicos.

Capítulo IV

4. Resultados e Discussão

4.1. O Sistema de Segurança Social em Moçambique

O sistema de segurança social vigente em Moçambique, é um mecanismo que visa garantir a assistência social a todos os cidadãos em situações de risco social, denominadas eventualidades. Corresponde a um conjunto de medidas visando “atenuar, na medida das condições do país, as situações de pobreza absoluta das populações, garantir a subsistência dos trabalhadores nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho, bem como dos familiares sobreviventes em caso de morte dos referidos trabalhadores e conferir condições suplementares de sobrevivência” (artigo 2 da LSS).

O actual quadro legal de protecção social moçambicana foi criada a luz da lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro, que define as bases em que assenta a protecção social e organiza o respectivo sistema. Esta lei-quadro tem como antecedentes, entre outros, a CRM de 2004 e alguns instrumentos internacionais como (a DUDH, a carta Africana dos Direitos do Homem, a Convenção nº 102 da OIT).

O sistema de protecção social estrutura-se em 3 níveis, a saber:

- a) A Segurança Social Básica;
- b) A Segurança Social Obrigatória; e
- c) A Segurança Social Complementar.

Além destes 3 níveis, podem funcionar em Moçambique outras entidades e mecanismos particulares e complementares (artigo 33 da LSS).

O Sistema de Segurança Social Obrigatória é regulado pelo Dec. nº 51/2017 de 9 de Outubro.

4.1.1. Órgãos de gestão do sistema de segurança social

O sistema de protecção social é gerido pelo Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), instituição pública, dotada de responsabilidade jurídica, de autonomia

administrativa e financeira, com património próprio, criado ao abrigo do decreto nº 17/88 de 27 de Dezembro. A gestão do INSS é confiada a um conselho de Administração, constituído segundo um critério tripartido, através da representação em igual numero do Estado, entidades e empregadoras e sindicatos.

4.1.2. Princípios da protecção social

A protecção social, por força do disposto no artigo 3 da LSS, rege-se pelos princípios:

- Da Universidade: no sentido de que a protecção deve abranger a todos os cidadãos contra os mesmos riscos e na mesma situação;
- Da igualdade: pelo qual, no âmbito do regime contributivo, os trabalhadores gozam do direito de taxa fixa e na mesma proporção;
- Da solidariedade: nos termos do qual, a protecção social preconiza o compromisso da sociedade a favor dos mais carenciados na superação das suas limitações de na transferência de recursos entre gerações; e
- Da descentralização: por via do qual, a protecção social é realizada pelas instituições do direito público, instituições ou organizações do direito privado devidamente autorizadas pelos poderes públicos.

4.1.3. Estrutura da protecção social

a) Segurança Social Básica

Gerido pelo Ministério da Mulher e da Acção social através do INAS, abrange os cidadãos nacionais incapacitados para o trabalho, sem meios próprios para satisfazer as suas necessidades básicas, nomeadamente:

- Pessoas em situação de pobreza absoluta;
- Crianças em situações difíceis;
- Idosos em situação de pobreza absoluta;
- Pessoas portadoras de deficiência, em situação de pobreza absoluta;
- Pessoas com doenças crónicas e degenerativas.

b) Segurança Social Obrigatória

Gerido pelo Ministério do Trabalho, no que tange ao sector privado, e pelo Ministério das Finanças, no que tange ao sector público, abarca o regime dos trabalhadores por conta de outrem (arts. 18 a 20 da LSS), em que se incluem ‘os trabalhadores por conta de outrem, nacionais e estrangeiros, residentes no país; os familiares a cargo desses trabalhadores; bem como o regime dos trabalhadores por conta própria (arts. 21 a 30 da LSS), em que se incluem os trabalhadores por conta própria em regime livre ou de avencas, em condições a definir em diploma próprio.

De salientar que esta garantido a articulação entre os dois sectores, publico e privado, bem como entre a segurança social obrigatória dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria⁹.

c) Segurança Social Complementar

Gerido por instituições e nos termos previstos no artigo 33 da LSS, abrange, com caracter facultativo, as pessoas inscritas no sistema de segurança social obrigatória (art. 31 da LSS). Esta tem em vista reforçar as prestações da segurança social obrigatória traves de modalidades sujeitas a homologação pelo órgão de supervisão, por proposta da entidade de gestão.

4.1.4. Âmbito da aplicação material

a) Prestações imediatas ou a curto prazo:

- Subsídio por doença;
- Subsídio de internamento hospitalar;
- Subsídio de funeral;
- Subsídio por morte;
- Abono de velhice;
- Abono de sobrevivência.

⁹ O sistema permite que um trabalhador passe de um sistema para outro, e cada um dos sistemas assume a respectiva responsabilidade no reconhecimento dos direitos.

b) Prestação diferidas ou a longo prazo:

- Pensão de velhice;
- Pensão de invalidez;
- Pensão de sobrevivência.

4.2. A Problemática da Segurança Social no Regime do Trabalho Doméstico.

4.2.1. Aspectos gerais

O nº 1 do artigo 95 da CRM de 2018 preconiza o direito fundamental a segurança social, ao instituir o direito dos cidadãos a assistência em caso de incapacidade e na velhice, competindo ao Estado, como propulsor das políticas de promoção social e de garante das normas jurídicas sociais, tanto a sua promoção, como o encorajamento da criação de condições para a realização deste direito.

Este preceito constitucional consagra, de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem (art.22) e com a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos (art.16), com carácter universal, o direito a protecção social, visando assegurar a cobertura dos riscos sociais designadamente nas eventualidades de incapacidade e velhice, evidenciando o direito as condições mínimas de existência condigna, em relação a todos os cidadãos.

4.2.2. Da problemática

I- Em relação ao regime de contribuição

O regulamento de trabalho domestico estabelece que a abrangência das/os trabalhadoras/es domésticas/os será feita por Diploma do Ministro que superintende a área de trabalho, de forma gradual e por categoria, tendo em conta a capacidade da estrutura administrativa do INSS. Contudo, este dispositivo legal foi revogado pelo Decreto n.º 14/2015, de 16 de julho e Diploma Ministerial n.º 105/2015, de 27 de Novembro que fixam a taxa contributiva e o âmbito de aplicação pessoal no regime das/os trabalhadoras/es por conta própria passando a abranger todos os trabalhadores que exercem qualquer atividade profissional, incluindo trabalhadoras/es domésticas/os.

Porém, segundo a doutrina os Trabalhadores por Conta Própria são aqueles que:

- Podem escolher os processos e meios de trabalho, sendo estes da sua propriedade, no todo ou em parte;
- Não estão sujeitos a horários de trabalho, salvo se os mesmos resultarem da lei ou regulamentos;
- Não se integram na estrutura produtiva ou cadeia hierárquica de uma única empresa, nem constituem elemento essencial ao desenvolvimento dos objectivos de qualquer entidade empregadora; e
- Podem fazer-se substituir livremente.

Diante destes factos, denota-se que os trabalhadores domésticos não são Trabalhadores por Conta Própria, pois, segundo o nº 1 do art.4 do regulamento do trabalho domestico, considera-se empregado domestico aquele que presta trabalho domestico por conta de outrem na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração. Estabelece também o a alínea a) do nº 1 do artigo 11 do regulamento supracitado que, “o trabalhador domestico deve comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade”.

Assim concluímos que a sua designação como TCP serve apenas para absorver os empregadores da sua responsabilidade contributiva, pois o RTD os define como trabalhadores por contra de outrem e o RSSO prevê um regime próprio para essa classe de trabalhadores no seu Capitulo II.

II- Em relação a inscrição na segurança social

Segundo o artigo 62 do Decreto-Lei nº 51/2017 de 9 de Outubro, referente ao regime dos trabalhadores por conta própria, para que se possa proceder com a inscrição os interessados devem apresentar os seguintes documentos:

- Bilhete de Identidade ou certidão de nascimento ou cédula pessoal;
- Licença de exercício de actividade ou documento equivalente;
- Numero Único de Identificação Tributaria – NUIT

Ou seja, mais uma vez vislumbra-se que o regime do TCP não foi ou não é compatível com a actividade prestada pelos trabalhadores domésticos.

Forçando o seguimento do assunto, o documento equivalente¹⁰ que pode substituir o alvará exigido só pode ser o contrato de trabalho, todavia, em regra geral segundo o RTD, o contrato de trabalho domestico não esta sujeito a forma escrita, não obstante, o regulamento sobre o trabalho domestico apresentar um modelo que é de simples declaração que comprova o exercício desta actividade, e é este modelo o qual é exigido ao trabalhador domestico como comprovativo do exercício da sua actividade.

Ainda nesse ponto, lembremo-nos que a forma escrita só não é facultativa para os trabalhos a serem realizados a prazo certo ou incerto, então ao trabalhador por tempo indeterminado a lei deixa essa questão ao critério ou escolha do empregador, o que concorre para as violações de direito ao acesso ao sistema de protecção social, uma vez que acaba não reunindo os requisitos cumulativos, ou seja, para ser valido é necessário que se reúna todos os 3 documentos.

III- Em relação a base de incidência e taxa de contribuição

O salario de referencia para o pagamento das contribuições não esta definido para trabalhadores domésticos.

Para efeitos de pagamentos de contribuições o INSS trabalha com base no salario mínimo do sector 1- Agricultura, que é o salario mínimo mais baixo. Um dos requisitos exigidos por lei é que o salario do contribuinte não esteja abaixo do salario mínimo mais baixo e no regime dos TCP o desconto é de 7%.

Ou seja, verificamos aqui um leque de situações que acabam impedindo que o trabalhador domestico goze do seu direito de usufruir de um sistema de protecção social, ora vejamos:

- a. O INSS exige uma base de incidência para o calculo da contribuição, contudo, embora haja uma contraprestação pecuniária pelo exercício dos trabalhos domésticos, não existe ou não é de domínio publico a existência de um salario

¹⁰ Achamos nós que o documento equivalente que se deveria apresentar tendo em conta a noção do Alvará, poderia ser uma carteira profissional, ao exemplo do Brasil, que os trabalhadores têm uma carteira profissional.

mínimo para no sector do trabalho domestico, logo não é vedado ao empregador a possibilidade de pagar uma remuneração abaixo do salario mínimo mais baixo.

- b. O INSS exige que o salario nunca seja inferior ao salario mínimo mais baixo, e como vimos antes a lei não protege os trabalhadores domésticos com vista a evitar que situações do género aconteçam, assim apenas uma parte tem a possibilidade de se beneficiar de um sistema de protecção social (os que por diversos motivos auferem uma remuneração acima do salario mínimo mais baixo) e a outra parte fica vedada, consubstanciando-se assim a violação do principio da igualdade patentes na CRM e no RSSO.
- c. Tomando em consideração os trabalhadores “privilegiados” que auferem o mínimo exigido pelo INSS, para os TCP a taxa de contribuição é de 7% conforme dispõe o artigo 1 do decreto nº 14/2015 de 16 de julho. Assumindo que o trabalhador domestico recebe o salario mínimo mais baixo que é de 4.401,68mt¹¹ (pesca kapenta), ao descontar 7% da sua remuneração para a contribuição no sistema social, este mesmo trabalhador domestico resta com 4.093,84. Por outro lado, o trabalhador de outro ramo de actividade que aufere o mesmo que o trabalhador domestico lhe é descontando 3%¹² do seu salario que é de 4.401,68mt e resta com 4.269,63mt. Ora, vislumbra-se desde logo uma clara discriminação e violação dos princípios da igualdade, porque todos são trabalhadores por conta de outrem, auferem o mesmo salario (tomando em consideração a hipótese proposta) mas o salario liquido ao fim das contas, para uns é “maior” e para os trabalhadores domésticos é menor. Outro aspecto a ter em conta é que no final “da jornada”, na fase do ‘usufruto’ dos beneficios das suas canalizações, ambos terão os mesmos ‘ganhos’, (assumindo aqui que ambos preencheram os requisitos exigidos para se beneficiarem da pensão por velhice).

¹¹ Preferimos não trazer para a nossa analise o prometido sistema de tabela salarial única porque ainda não foi aprovado.

¹² No RSSO no regime de trabalhadores por conta de outrem, a taxa de contribuição é de 7%, contudo, é repartido, 3% para o trabalhador e 4 % para a entidade empregadora.

Capítulo V

5. Conclusão e Sugestões

Os cidadãos moçambicanos tem direito a protecção social, independentemente da cor, sexo, raça, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais ou profissão e a inscrição na segurança social obrigatória abrange os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria residente em território nacional e as respectivas entidades empregadoras, sendo da incumbência das entidades empregadoras a inscrição dos trabalhadores ao seu serviço no INSS e as contribuições são calculadas pela aplicação da taxa sobre as remunerações consideradas como base de incidência do ramo de actividade e o salário que serve de base para o cálculo das contribuições nunca deve ser inferior ao salário mínimo mais baixo.

Foi por essas questões que nos surgiu a pergunta de pesquisa, que se indaga sobre mecanismos legais que existem para salvaguardar o direito que o trabalhador doméstico tem de se beneficiar de uma segurança social obrigatória visto que o mesmo é considerado trabalhador por conta de outrem, mas não existe uma média salarial mínima no ramo?

O trabalho versou-se em torno desta questão que de diversas formas foi-se tentando encontrar as respostas.

Chegados ao fim do trabalho, temos a seguinte Conclusão e Sugestão.

5.1. Conclusão

No presente trabalho, concluímos que, embora o trabalho doméstico seja um trabalho familiar, que consiste em atividades íntimas, desempenhadas em espaços privados, em proximidade física dos empregadores, ou se calhar por causa, da natureza íntima deste trabalho, as relações de poder são extremamente desiguais. Por um lado, os empregadores cultivam o mito que os trabalhadores domésticos fazem “parte da família” de modo a assegurar a sua lealdade e abstrair das suas necessidades; e pelo outro, inventam regras e protocolos para que os trabalhadores não confundam a proximidade física com a proximidade social.

Com o estudo, pudemos constatar que 14 anos depois, o regulamento de Trabalho Doméstico teve até agora pouco impacto nas condições de trabalho. A linguagem ambígua, a falta de divulgação por parte do Estado e a fraca estrutura regulatória, junto com a precariedade do mercado de trabalho e as relações de poder enraizadas entre trabalhadores e empregadores, faz com que os trabalhadores domésticos apresentem níveis elevados de acomodação ou paciência, preferindo esperar que as condições melhorem ou surjam melhores opções, em vez de fazer directamente exigências aos empregadores.

Numa realidade onde os trabalhadores domésticos são responsáveis por negociar as condições de trabalho individualmente com os empregadores, concluímos que as intervenções devem destinar-se a reforçar o poder negocial dos trabalhadores domésticos.

Constatamos que o Regulamento de Trabalho Doméstico não estipula um salário mínimo; estabelece jornadas de trabalho mais longas, menos pausas para refeições e fins-de-semana mais curtos que a protecção laboral dos países vizinhos; não inclui normas de saúde ocupacional e segurança; os contratos escritos são opcionais; os processos disciplinares são quase sempre a favor o empregador; e não há protocolo para alargar a protecção social a este sector historicamente marginalizado.

Acreditamos ser necessário que haja incentivos para que os trabalhadores domésticos se inscrevam no sistema de segurança social, no Brasil, por exemplo, os trabalhadores domésticos registados recebem um passe ou carteira assinada, que lhes dá direito a todas as regalias sociais. Os empregadores podem deduzir dos seus impostos sobre os rendimentos as contribuições feitas para a segurança social dos trabalhadores. Isto faz parte de um esquema estatal mais amplo para alargar a protecção social aos trabalhadores vulneráveis em geral e melhorar as condições dos trabalhadores domésticos em particular.

Concluimos também que a harmonização dos sistemas de gestão de informação da segurança social contributiva e não-contributiva, irá requerer uma estrita articulação entre o MITESS, o MEF e o MGCAS. O Conselho Nacional de Ação Social (CNAS), poderá ser um fórum apropriado de articulação e coordenação. Entretanto, o Centro de Desenvolvimento de Sistemas de Informação de Finanças (CEDSIF), sob tutela do

MEF, e o Instituto Nacional do Governo Eletrónico (INAGE), ao amparo do Decreto n° 67/2017, poderão ter um papel fulcral na integração técnica dos vários sistemas e bases de dados.

5.2. Sugestões

Chegados ao fim do trabalho, sugerimos os seguintes:

- i. Adequação do Decreto n° 40/2008 a Lei do Trabalho; ou reincorporação dos trabalhadores domésticos na Lei do Trabalho, incluindo: a) Revisão da idade mínima, conforme a Lei; b) Revisão da jornada de trabalho, conforme a Lei; c) Revisão dos dias de doença, conforme a Lei; d) Revisão das licenças (maternidade), conforme a Lei. e) Revisão dos processos disciplinares e indemnizações, conforme a Lei. f) Revisão do estatuto dos trabalhadores domésticos por motivos do INSS e integração como trabalhadores por conta de outrem, conforme a Lei. g) Definição das normas de saúde e segurança no trabalho, no sector do trabalho doméstico;
- ii. Definição da regulamentação de agencias privadas de emprego. Instituir um sistema de contribuição obrigatória, responsabilizando, também o/a empregador/a;
- iii. Consciencialização de que o trabalho doméstico é um trabalho digno e que deve ser respeitado como outro qualquer em moçambique;
- iv. Instituir um salário mínimo para o trabalho doméstico sem benefícios para o/a empregador/a para minimizar os riscos de despedimento;
- v. Criação de mecanismos para apoiar a promoção do trabalho doméstico digno;
- vi. Criação de medidas que facilitem a inscrição de trabalhadoras/es domésticas/os;
- vii. reforçar a capacidade de inspeção pelo INSS e da IGT, tal como de mediação pela COMAL.

Referência Bibliográfica

Obras Literárias

Ascensão, J. O. (2005) *O direito: Introdução e teoria geral - Uma perspectiva luso-brasileira*. Coimbra: Coimbra editora.

Branco, C. (2020) *O Trabalho e a protecção social num contexto do estado de emergência em moçambique*. Relatório apresentado pelo IESE, Maputo.

Bureau, I.T(2009) *Direito Internacional do Trabalho*, [2ª edição].

Cordeiro, A. M. (1998) *Manual de direito do trabalho*. Coimbra: edição primeira.

Chipenembe, M. J.(2010). *Dinâmicas de Género No Mercado de Trabalho Doméstico Na Cidade de Maputo*. Maputo: Universidade Eduardo Mondlane.

Gil, A. C. (2004) *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas. [5ª.edição].

Instituto Nacional de Estatística (2017) *IV Recenseamento Geral Da População e Habitação 2017: Resultados Definitivos*. Maputo: INE

Ngoenha, S.E. (2000) *Estatuto e Axiologia da Educação*. Maputo: Livraria Universitária.

Loureiro, J. C. (2010) *Constituição da segurança social: sujeitos, prestações e princípios*. Coimbra: Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, [Volume 84].

Liedke, E. R. (1997) *Trabalho (verbetes)*. in: Cattani,A. D. (org.) *Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes.

Lakatos, E. M., Marconi, M. de A. (2007) *Fundamentos de Metodologia Científica*.São Paulo: Atlas 6. [5ª edição].

Lukács, G. (1978). *As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. Temas de Ciências Humana.*, São Paulo: Atlas

Martinez, P. R. (2010) *Direito do Trabalho*. Lisboa: Almedina. [4ª edição].

Marx, K. (1969) *O Capital. Resultados do Processo de Produção Imediata*. São Paulo: Editora Moraes.

Novais, J. R. (2010) *Direitos sociais: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora.

Pinto, C. A. da M.(1985) *Teoria Geral de Direito Civil*. Coimbra: Coimbra Editores. [3ª edição].

Neves, I. das. (1996) *Direito da Segurança Social, Princípios fundamentais numa análise prospectiva*. Lisboa Coimbra Editora,

Ramalho, M. de R. de P.(2012) *Tratado do direito do trabalho*. Lisboa: Almedina [4ª edição].

- **Legislação nacional**

Decreto 14/2015 de 16 de Julho - Concernente a Taxa de Contribuição Dos Trabalhadores Por Conta Própria

Decreto nº 51/2017- Regulamento Da Segurança Social Obrigatória

Lei nº 23/2007 de 01 de Agosto - Lei do Trabalho

Lei nº 1/2018 de 12 de Junho – lei da revisão pontual da Constituição da Republica

- **Legislação angolana**

Lei Geral do Trabalho: Lei n.º 7/15, de 15 de junho.

O trabalho doméstico encontra-se regulamentado em caráter de regime especial, pela Lei Geral do Trabalho n.º 7/15, de 15 de junho. Este regime de caráter especial é reforçado pela Lei 07/04, de 15 de outubro, referente à Lei de Bases de Proteção Social.

Lei específica do Regime Jurídico do Trabalho Doméstico: Decreto Presidencial n.º 155/16, de 9 de agosto, que aprovou o novo Regime Jurídico do Trabalho Doméstico e de Proteção Social do Trabalhador de Serviço Doméstico. Entrou em vigor em 2017. Lei n.º 5859 de 11 de dezembro de 1972, relativa à profissão de trabalhador/a doméstico/a.

- **Legislação Brasileira**

Instrução Normativa n.º 23 do Instituto Nacional do Seguro Social (31 de maio de 2000).

Portaria Interministerial n.º 77, de 12 de março de 2008: estabelece quotas de contribuição para a segurança social para as/os trabalhadoras/es domésticas/os.

- **Legislação Portuguesa**

Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro: Estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

Decreto regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro: Regulamentação do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Decreto regulamentar n.º 50/2012, de 25 de setembro: Decreto n.º 50/2012, de 3 de janeiro (Procede à segunda alteração ao Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, que regulamenta o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social).

Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro: fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2018.

2.2. Internet

Castel, B. R. (2020) *A segurança social em Moçambique conversa para o boi dormir ou um instrumento de redistribuição viável?*

<<https://www.iese.ac.mz/wpcontent/uploads/2020/12/RKCastelBrancoDesafios-2020.pdf>>. Consultado em 24-06-2022.

Castel, B. R. (2019) *Trabalho doméstico em Moçambique: uma década após a sua Formalização.*

<<http://forumulher.org.mz/wpcontent/uploads/2020/03/Pesquisa-sobre-otrabalho-domestico.pdf>> Consultado em 27-06-2022.

_____ (2012) Wage Indicator.

<<https://wageindicator.org/salary/minimumwage/mozambique>> Consultado em 01-07-2022.