



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA

ISAEN - INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS

MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL – 6ª EDIÇÃO

**TRABALHO DOMÉSTICO *VERSUS* PRINCÍPIO DA
UNIVERSALIDADE E IGUALDADE, PREVISTO NA
CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE**

Mestrando:

Edson Samo Gonçalo Uamusse

Maputo, Julho de 2022



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA

ISAEN - INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS

MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL – 6ª EDIÇÃO

**TRABALHO DOMÉSTICO *VERSUS* PRINCÍPIO DA
UNIVERSALIDADE E IGUALDADE, PREVISTO NA
CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE**

Dissertação apresentada no Programa de Mestrado em Direito Empresarial da Universidade Politécnica como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Mestrando: Edson Samo Gonçalo Uamusse

Orientador: Professor Doutor Pedro Baltazar

Maputo, Julho de 2022

PARECER DO SUPERVISOR

Candidato: Edson Samo Gonçalo Uamusse

Tema: Trabalho Doméstico *Versus* Princípio da Universalidade e Igualdade, Previsto na Constituição da República de Moçambique

Supervisor: Professor Doutor Pedro Maciel Baltazar

Parecer do Supervisor:

Eu, Pedro Baltazar, declaro ter exercido a supervisão da presente dissertação do Programa de Mestrado do mestrando Edson Samo Gonçalo Uamusse, do Curso de Mestrado em Direito Empresarial, 6ª Edição, com o tema “Trabalho Doméstico *Versus* Princípio da Universalidade e Igualdade, Previsto na Constituição da República de Moçambique”.

Tendo em conta a pertinência e qualidade do trabalho, bem como a metodologia de estudo utilizada para a presente dissertação, recomendo a sua aprovação para as provas públicas de defesa.

Maputo, 27 de Julho de 2022

O Supervisor

Professor Doutor Pedro Maciel Baltazar

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

Eu, Edson Samo Gonçalo Uamusse, declaro que a presente dissertação subordinada ao tema **“Trabalho Doméstico Versus Princípio da Universalidade e Igualdade, Previsto na Constituição da República de Moçambique”**, nunca foi apresentada para obtenção de qualquer grau académico e é da minha autoria. Todos os trechos que foram extraídos de diversos autores, para fundamentar as minhas asserções, foram devidamente citados.

A presente dissertação é apresentada em cumprimento do requisito parcial para a obtenção de grau de Mestre em Direito Empresarial, da Universidade Politécnica.

Maputo, 27 de Julho de 2022

(Edson Samo Gonçalo Uamusse)

Dedico a presente pesquisa a minha família, em geral, com particular destaque para a minha esposa (Glória Uamusse) e filho (Keyzan Uamusse). Pelo grande amor e carinho, o meu muito obrigado

AGRADECIMENTOS

Gostava de exprimir os meus sinceros agradecimentos a todos aqueles que, de alguma forma, permitiram que esta dissertação se concretizasse.

Aos inqueridos e entrevistados que, com paciência, responderam ao questionário e dispensaram o seu tempo em prol deste meu objectivo pessoal. O meu muito obrigado, pela disponibilidade e colaboração.

Agradeço a minha esposa Glória Uamusse que, muitas vezes, me acompanhou nos vários trabalhos durante o curso, e, em particular na elaboração desta dissertação, muitas vezes adormeceu no sofá a acompanhar-me 😊♥. Pela paciência e suporte, o meu muito obrigado.

Agradeço a minha família, em particular a minha mãe, Helena Senda, por todo o suporte na vida. A minha irmã Evandra Uamusse, pela motivação e força, na minha escolha em abraçar uma nova área de formação e fora da minha zona de conforto, o meu muito obrigado. Como tenho dito, “Vamos ser colegas”.

Por falar em zona de conforto, não podia deixar de agradecer ao meu camarada Américo Zimba, por tanta pressão ter feito para me inscrever neste curso. Por toda a insistência, o meu muito obrigado. Não estaria nesta posição se não fosse por si.

Ainda nesta senda, o meu muito obrigado a Dr^a Cynthia Baltazar pela pressão em elaborar esta dissertação.

Aos meus amigos e a todos aqueles que fazem parte da minha jornada de vida. À sua maneira, eles me inspiram nesta estrada da vida.

E por último, mas não menos importante, palavras de muito apreço e reconhecimento endereço ao meu orientador Professor Doutor Pedro Baltazar. Pela confiança, incentivo, disponibilidade, abnegada orientação, e conselhos transmitidos durante a elaboração da presente dissertação, *gratias tibi valde*.

RESUMO

O presente trabalho de pesquisa aborda a protecção legal dos trabalhadores domésticos, estando estes altamente expostos a diversas situações e sujeitos a tratamento diferenciado daquele que a Lei do Trabalho (LT) confere aos trabalhadores por conta de outrem. Inspirado nesta exposição, foi em 2008, e como resultado de várias reivindicações realizadas pelo movimento sindical feminista, que foi aprovado pelo Governo moçambicano o Regulamento do Trabalho Doméstico. Castel-Branco (2019:13)

O objectivo principal da pesquisa é, assim, avaliar a protecção legal dos trabalhadores domésticos, face à LT e à Constituição da República de Moçambique (CRM). Há indícios de que poderá existir inconstitucionalidade e disposições “*contra legem*” na legislação específica que regula o trabalho doméstico, no que concerne, especificamente, ao princípio de universalidade e igualdade previsto na CRM. A inexistência de um acordo contratual claro entre empregadores e empregados domésticos, jornadas de trabalho ilimitadas e sem descanso, renumerações baixas, ausência de inscrição no Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), entre outros, são aspectos que caracterizam o sector, e que não estão adequados aos princípios definidos na LT, o regime subsidiário.

Em termos de objecto, a pesquisa seguiu os métodos descritivo e explicativo, e se valeu de entrevistas semiestruturadas, questionários e consultas bibliográficas. Com o resultado da informação recolhida, pretende-se, no final, demonstrar que o Regulamento do Trabalho Doméstico não defende na integra os interesses dos trabalhadores domésticos, sendo uma sombra da LT, e podendo representar um instrumento inconstitucional.

Palavras chave: Trabalho Doméstico, Empregado, Constituição da República, Lei do Trabalho, Decreto, Regulamento.

ABSTRACT

The present research work addresses the legal protection of domestic workers, who are highly exposed to different situations and different treatment from that which the Labor Law grants to employees. Inspired by this exhibition, it was in 2008, and because of several demands made by the feminist trade union movement, that the Domestic Work Regulation was approved by the Mozambican Government.

The main objective of the research is, therefore, to evaluate the legal protection of domestic workers, given the Labor Law and the Constitution of the Republic of Mozambique. There are indications that there may be unconstitutionality and “*contra legem*” provisions in the specific legislation that regulates domestic work, specifically about the principle of universality and equality provided for in the Constitution of the Republic of Mozambique. The lack of a clear contractual agreement between employers and domestic servants, unlimited working hours without rest, low wages, lack of registration with the National Institute of Social Security (INSS), among others, are aspects that characterize the sector, and which do not are in line with the principles defined in the Labor Law, the subsidiary regime.

In terms of object, the research will be based on descriptive and explanatory methods, using semi-structured interviews, questionnaires, and bibliographic consultations. With the result of the information collected, it is intended, in the end, to demonstrate that the Domestic Work Regulation does not fully defend the interests of domestic workers, being a shadow of the Labor Law, and may represent an unconstitutional instrument.

Keywords: Domestic Work, Employee, Constitution of the Republic, Labor Law, Decree, Regulation.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACT	Acordo Colectivo de Trabalho
AEDOMO	Associação de Empregados Domésticos de Moçambique
AMUEDO	Associação das Mulheres Trabalhadoras Domésticas
Art.	Art
C189	Convenção nº 189
CCMA	Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration
CCT	Comissão Consultiva do Trabalho
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
COMAL	Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral
CRM	Constituição da República de Moçambique
IGT	Inspecção Geral do Trabalho
INSS	Instituto Nacional de Segurança Social
IRPS	Imposto Sobre o Rendimento de Pessoas Singulares
LSS	Lei da Segurança Social
LT	Lei do Trabalho
MGCAS	Ministério de Género, Criança e Acção Social
MITSS	Ministério do Trabalho, e Segurança Social
MT	Meticais
Nº	Número

OIT	Organização Internacional do Trabalho
OTM	Organização dos Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical
RTD	Regulamento do Trabalho Doméstico
SINED	Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos
UIF	<i>Unemployment Insurance Fund</i>

ÍNDICE

PARECER DO SUPERVISOR	I
DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE	II
AGRADECIMENTOS.....	IV
RESUMO	V
ABSTRACT	VI
LISTA DE ABREVIATURAS.....	VII
ÍNDICE	IX
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XI
ÍNDICE DE TABELAS	XII
1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1. DELIMITAÇÃO.....	2
1.2. A IMPORTÂNCIA DO TEMA PROPOSTO PARA INVESTIGAÇÃO	2
1.3. O PROBLEMA A SER INVESTIGADO	3
1.4. OS OBJECTIVOS DA INVESTIGAÇÃO.....	4
1.4.1. O objectivo geral.....	4
1.4.2. Os objectivos específicos	4
1.5. AS HIPÓTESES H0 E H1	4
1.6. A METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	5
1.6.1. Abordagem, natureza e objecto da pesquisa.....	5
1.6.2. Recolha de dados	6
1.6.3. Tratamento de dados.....	6
1.7. ESTRUTURA DO TRABALHO	6
Capítulo I - Introdução	6
Capítulo II - Revisão Bibliográfica	6
Capítulo III - Análises, Discussão e Interpretação de Dados.....	7
Capítulo V - Conclusões e Recomendações	7
2. REVISÃO DE LITERATURA	8
2.1. O CONTEXTO COLONIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	8
2.2. CONCEITUAÇÃO DE EMPREGADO DOMÉSTICO	9
2.3. A LEGISLAÇÃO LABORAL EM MOÇAMBIQUE.....	10
2.3.1. Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto (LT)	10
2.3.2. Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro (Lei da Segurança Social) e Decreto nº 53/2007, de 3 de Dezembro (Regulamento da Segurança Social Obrigatória).....	22
2.3.3. Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro (RTD).....	29
2.4. A CONVENÇÃO Nº 189 (C189) DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).....	33
2.4.1. Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as Convenções.....	33
2.4.2. Convenção nº 189 (C189) sobre os Trabalhadores Domésticos.....	33
2.5. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE	37

2.6.	TRABALHO DOMÉSTICO NO DIREITO COMPARADO	39
2.6.1.	África do Sul	39
2.6.2.	Portugal	43
2.6.3.	Brasil	46
3.	ANÁLISE, DISCUSSÃO E INTERPRETAÇÃO DE DADOS	49
3.1.	TRABALHO DOMÉSTICO NA CIDADE DE MAPUTO	49
3.1.1.	Ausência da obrigatoriedade de redução a escrito do contrato de trabalho doméstico	49
3.1.2.	Parâmetros Ambíguos dos Termos e das Condições de Trabalho	50
3.1.3.	Arbitrariedade na Aplicação de Cortes e Descontos na Remuneração do Empregado	51
3.1.4.	Inexistência de Um Tecto Salarial Mínimo e Duração Desregrada da Jornada de Trabalho 53	
3.1.5.	Inexistência de Seguro de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	54
3.1.6.	Inexistência de Regras Mínimas Para Regular o Despedimento ou Aplicação de Qualquer Outra Sanção	57
3.1.7.	A Imposição de Inscrição no INSS pelo Próprio Empregado Doméstico	58
3.1.8.	Ausência de Acção Inspectiva das Condições e da Realização Deste Tipo de Trabalho	58
3.1.9.	Inexistência de Idade de Reforma	59
3.2.	A INCONSTITUCIONALIDADE DO DECRETO Nº 40/2008, DE 26 DE NOVEMBRO (RTD)	59
3.2.1.	Sobre a Dignidade Humana	59
3.2.2.	Sobre a Igualdade	60
3.2.3.	Sobre a Não Discriminação	60
4.	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	62
4.1.	CONCLUSÕES	62
4.2.	RECOMENDAÇÕES	64
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
	OBRAS	66
	LEGISLAÇÃO	66
	Legislação Nacional	66
	Legislação Internacional	67
	WEBSITES	67
	ANEXOS	69
	GRELHA DE QUESTÕES AOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS	69
	GRELHA DE QUESTÕES AOS EMPREGADORES	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Relação entre empregador e empregado doméstico, com contrato de trabalho escrito.....	50
Figura 2 - Período de férias anual dos empregados domésticos	52
Figura 3 - Salário dos empregados domésticos	53
Figura 4 - Horas de trabalho dos empregados domésticos	54
Figura 5 - Empregadores que conhecem a LSS.....	56
Figura 6 - Empregadores que conhecem o Regulamento de Segurança Social Obrigatória	56

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Tabela comparativa entre os direitos dos empregados domésticos na LT versus RTD..... 38

1. INTRODUÇÃO

O sector do trabalho doméstico em Moçambique é de grande relevância, tanto pela sua importância quantitativa em termos do volume de emprego (representando 5% da população assalariada)¹, como pela sua significativa contribuição social, na medida em que facilita, particularmente, a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

O trabalho doméstico é geralmente realizado em um domicílio particular e, frequentemente, para mais de um empregador, sendo que, quando realizado de forma accidental, intermitente, com autonomia ou voluntariamente, não é considerado trabalho doméstico, conforme o disposto no nº 2, do Art. 3º do Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro (Regulamento do Trabalho Doméstico). Esta ocupação é caracterizada por alta rotatividade de empregos, pagamento da remuneração frequentemente em espécie, salários irregulares e relações entre as partes que normalmente não são estabelecidas por meio de um contrato formal (escrito) de trabalho.

Apesar da sua visível importância na sociedade moçambicana, paradoxalmente, o trabalho doméstico é considerado trabalho por conta própria e, o legislador laboral, apesar de regular de forma geral e abstracta as regras, princípios e procedimentos que ligam a relação entre empregado doméstico e empregador, reconhecendo as especificidades de algumas profissões, enumera no Art. 3º do Decreto nº 23/2007 de 1 de Agosto (Lei do Trabalho), as relações que são reguladas por legislação especial, ou seja, estas profissões possuem regras especiais, e de aplicação subsidiária.

A primeira destas profissões é, justamente, o trabalho doméstico (alínea a), nº 1 do Art. 3º da LT. Para a concretização deste dispositivo, o legislador criou o Regulamento do Trabalho Doméstico (RTD) que foi aprovado pelo decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro.

Apesar de ser louvável a aprovação do referido regulamento, denota-se que, no processo da produção de efeitos, sobressaem questões que não foram suficientemente equacionadas, as quais conduzem a vícios constitucionais e legais, avultando a violação do princípio da universalidade e igualdade, expressas, a vários títulos, nomeadamente:

- Ausência de obrigatoriedade de redução à escrito do contrato de trabalho doméstico;
- A imposição de inscrição no INSS pelo próprio empregado doméstico;

¹ Segundo resultados do IV recenseamento geral da população e habitação realizado em 2017

- A inexistência de um tecto salarial mínimo;
- Duração desregrada da jornada de trabalho;
- Inexistência de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Inexistência de idade de reforma;
- Inexistência de regras mínimas para regular o despedimento ou aplicação de qualquer outra sanção;
- Ausência de acção inspectiva das condições e da realização deste tipo de trabalho;
- Arbitrariedade na aplicação de cortes e descontos na remuneração do empregado, entre outros.

Para a sustentação dos aspectos acima mencionados, será consultada a principal legislação relevante em vigor, comparados os principais preceitos consubstanciados de tais vícios, e ouvidos os principais actores do trabalho doméstico, designadamente, empregados domésticos, empregadores, oficiais de órgãos locais de fiscalização do trabalho, entre outros *stakeholders* que directa ou indirectamente estão envolvidos nas questões de âmbito laboral em Moçambique.

1.1. Delimitação

Esta dissertação, subordinada ao tema “O Trabalho Doméstico versus Princípio da Universalidade e Igualdade Previsto na CRM”, constitui um trabalho científico para obtenção do grau de Mestre em Direito Empresarial, pela Universidade Politécnica (A Politécnica).

O presente trabalho circunscreve ao regime jurídico do trabalho doméstico, previsto e operacionalizados pelo Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro. Subsidiariamente, é chamada à colação, a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.

1.2. A Importância do Tema Proposto para Investigação

A investigação previamente efectuada sugere que o RTD teve, até agora, pouco impacto nas condições de trabalho dos empregados domésticos. A linguagem ambígua, a falta de divulgação por parte do Estado e a fraca estrutura regulatória, já para não falar da precariedade do mercado de

trabalho doméstico 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. (Ali, Castel-Branco, & Muianga, 2017, p:130)

Neste contexto, este estudo é importante na medida em que ajudará a identificar as lacunas e os limites da protecção legal, proporcionada pela legislação laboral moçambicana. Melhorar as condições de trabalho para esta categoria de trabalhadores é, certamente, uma questão de justiça social. É também uma forma de atrair novos empregados domésticos e criar oportunidades de trabalho mais decentes. Além disso, se considerarmos que o trabalho doméstico é parte da equação de um bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal, é do interesse de todos participar na melhoria da situação actual.

Por tudo quanto se expos acima, por maioria de razão, justifica-se plenamente a realização do presente trabalho de estudo.

1.3. O Problema a ser investigado

Da leitura que se faz ao RTD face à CRM e a LT, constata-se que as empregadas e os empregados domésticos estão sujeitos a um tratamento diferenciado daquele que a LT confere aos trabalhadores, no regime geral. Esta constatação deixa a nulo vários problemas que não se querem calar e que não devem ser ignorados, mas que, todavia, são factuais e colocam aquela estirpe com tratamento que, na gíria, se diz de enteados. Ou seja, enquanto, por exemplo, a LT concede benefícios aos trabalhadores, dos quais avulta a imposição de os inscrever no sistema de segurança social obrigatória pelo empregador, o RTD impõe aos próprios empregados domésticos o ónus da sua inscrição no INSS.

Outro exemplo são as longas jornadas de trabalho. Os empregados domésticos trabalham em média 12 horas por dia e seis dias por semana, o que não vai de encontro com o nº 1 do Art. 85º da LT e que determina que, “o período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia, e quarenta e oito horas por semana”. Esta mesma lei, no nº 2 do mesmo Art., abre espaço para o alargamento do período de trabalho diário para 9 horas, desde que, ao trabalhador seja

concedido meio-dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal prescrito.

Despedimentos sem justa causa e sem pagamento de indemnização, salários baixos e não alinhados aos mínimos definidos em outros sectores de actividade, inexistência de contratos escritos para regular a relação laboral entre o empregado doméstico e o empregador, discriminação, assédio, violência física e emocional, entre outros, são situações vividas no sector do trabalho doméstico, e que podem representar uma violação ao princípio da universalidade e igualdade previsto no Art. 35º da CRM.

Nesse contexto, o presente projecto de pesquisa visa confrontar os vários instrumentos legais, e avaliar até que medida os mesmos podem ser chamados a responder à pergunta de pesquisa.

1.4. Os Objectivos da Investigação

São objectivos do trabalho os que a seguir se enumeram:

1.4.1. O objectivo geral

É objectivo geral deste trabalho analisar o RTD, aprovado pelo Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro face à CRM e a LT.

1.4.2. Os objectivos específicos

Constituem objectivos específicos do presente trabalho, os seguintes:

- Descortinar as principais inconstitucionalidades do RTD face à CRM e a LT;
- Analisar e descrever os principais princípios constitucionais feridos pelo RTD;
- Sugerir remédios para suprir os vícios das inconstitucionalidades detectadas.

1.5.As Hipóteses H0 e H1

São hipóteses do presente projecto as seguintes:

H0: O RTD não trata de forma diferenciada os empregados domésticos e, por isso, não se pode dizer que trate de forma injusta aos mesmos, acabando por se mostrar alinhado com os princípios e regras da CRM e da legislação laboral.

H1: O RTD trata de forma diferenciada os empregados domésticos e, por isso, pode-se dizer que trata de forma injusta aos mesmos, acabando por se mostrar desfasado com os princípios e regras da CRM e da legislação laboral.

1.6. A Metodologia de Investigação

1.6.1. Abordagem, natureza e objecto da pesquisa

Apesar de a abordagem seguida para a elaboração deste trabalho ter sido essencialmente qualitativa, a pesquisa teve também uma componente quantitativa, tendo sido utilizado um questionário, o qual teve um tratamento estatístico respectivo.

A abordagem qualitativa, de acordo com Trivinos (1987:135), não se preocupa com a representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, organização, etc. Segundo Goldenberg (1997:27), os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de factos, pois os dados analisados são não-métricos (suscitados e de interacção) e se valem de diferentes abordagens.

Quanto a natureza, pretende-se realizar uma pesquisa aplicada, permitindo gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução.

Quanto ao objecto da pesquisa, segundo Trivinos (1987:137), as pesquisas descritivas pretendem descrever os factos e fenómenos de determinada realidade, enquanto a pesquisa explicativa, para Gil (2007:45), preocupa-se em identificar os factores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenómenos. Nesse contexto, a pesquisa a realizar vai ser uma combinação de descritiva e explicativa.

1.6.2. Recolha de dados

Relativamente aos instrumentos de recolha de dados, foram feitas entrevistas semiestruturadas, questionários e consultas bibliográficas. Na elaboração das perguntas, se teve em conta que se pretendia investigar, o conhecimento dos empregados domésticos no que refere aos seus direitos, ou seja, sobre a existência do RTD, da LT, e da Convenção nº 189 da OIT.

O questionário foi endereçado também a outros actores do trabalho doméstico, designadamente, empregadores e oficiais de órgãos locais de fiscalização e apoio ao trabalho. Dentre os órgãos locais esteve a Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM), a Associação das Mulheres Trabalhadoras Domésticas (AMUEDO), a Associação de Empregados Domésticos de Moçambique (AEDOMO), a Comissão Consultiva do Trabalho (CCT) e o Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos (SNED).

1.6.3. Tratamento de dados

Depois da recolha de dados, os mesmos foram tratados usando as técnicas de codificação e tabulação de modo a poder agrupá-los e, proceder-se à análise estatística dos mesmos.

Para a recolha de dados, foram utilizadas as ferramentas Google *Forms* e Microsoft Excel, de modo a flexibilizar o processo de recolha e análise dos dados. Boa parte do tratamento dos dados foi efectuada na ferramenta IBM SPSS *Statistics*, pois o mesmo disponibiliza múltiplas técnicas e métodos estatísticos para análise de dados, sendo possível transformar de acordo com os pressupostos analíticos da técnica que se pretende utilizar.

1.7. Estrutura do Trabalho

A dissertação conta com quatro capítulos, uma lista de referências bibliográficas e anexos.

Capítulo I - Introdução

Neste capítulo, para além da contextualização e dos antecedentes do problema, têm foco o problema de pesquisa, os objectivos que nortearam a pesquisa e as respectivas justificativas.

Capítulo II - Revisão Bibliográfica

Neste capítulo, são apresentados o contexto e os conceitos em volta do trabalho doméstico (do mais geral para o mais particular), e que dão suporte a esta investigação e aos resultados.

Capítulo III - Análises, Discussão e Interpretação de Dados

O terceiro capítulo está dividido em duas partes:

- a) Na primeira parte são apresentados os instrumentos de recolha de dados utilizados e os procedimentos para a análise dos dados;
- b) A segunda parte é dedicada análise, discussão e interpretação de dados.

Capítulo V - Conclusões e Recomendações

O último capítulo corresponde à reflexão final, onde são apresentadas as principais conclusões, as limitações da intervenção e as propostas de melhoria para uma futura intervenção legislativa.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. O Contexto Colonial do Trabalho Doméstico

Alguns da literatura existente que aborda o trabalho doméstico, refere que esta é uma actividade historicamente associada aos negros, tal que era intimamente ligada à escravidão. Segundo Castel-Branco (2019:6), no sul de Moçambique, o trabalho doméstico surgiu entre os anos de 1895 e 1896 após a queda do império de Gaza, quando o governo colonial implementou o trabalho forçado. Os nativos, entre os 15 e 60 anos, eram obrigados a trabalhar até 90 dias consecutivos em troca de uma remuneração. Durante o processo colonial foi produzida inúmera legislação que tinha como objectivo principal fazer o controle da mobilidade do trabalho, como por exemplo, manter os salários dos empregados baixo e dar aos empregadores a exclusividade do poder de negociação com o trabalhador. Alguns exemplos dessa legislação:

- Em 1904 foi criado pelo governo colonial português o Regulamento de Serviçais e Trabalhadores Domésticos, que obrigava, por exemplo, aos empregados a comprar uma chapa que provava que trabalhavam para um único empregador;
- Em 1944 é revogado o Regulamento de Serviçais e Trabalhadores Domésticos e é criado o Sistema de Registo Urbano, com o objectivo de limitar ainda mais a mobilidade e os salários dos empregados;
- Em 1966 é criado o Regulamento do Trabalho Doméstico, que tinha como objectivo preservar a precariedade que se verificava no sector doméstico, determinando os deveres e direitos dos empregados e empregadores.

Como se pode ver, o trabalho doméstico no período colonial era regulado, mas os empregados domésticos eram pouco protegidos pelos instrumentos jurídico-legais. Questões como carga horária do trabalho, férias, entre outros direitos, não eram abrangidas pelos regulamentos.

2.2. Conceituação de Empregado Doméstico

Apesar do Governo moçambicano reconhecer a importância do trabalho doméstico para a vida social e económica do país, este ainda não ratificou a Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que regula o trabalho para os empregados domésticos. Apesar disso, o conteúdo desta Convenção está integrado, em parte, na legislação do trabalho do nosso ordenamento Jurídico.

É importante termos presente o entendimento que se deve ter de empregado doméstico, à luz do que preceitua aquele organismo.

No Art. 1º da Convenção nº 189 da OIT, é designado o trabalho doméstico como sendo o trabalho que é efectuado num, ou para um ou vários agregados familiares, e que é desempenhado por qualquer pessoa independentemente do género. O legislador moçambicano não diverge desta percepção da OIT, antes inspirando-se nela, sendo mais extensiva no seu entendimento, definindo no Art. 3º do Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro o trabalho doméstico como sendo “o serviço subordinado, com carácter regular, a um agregado familiar ou equiparado, no domicílio deste”, sendo que compreende as seguintes actividades:

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

A expressão “no domicílio deste” neste regulamente é questionável, sendo que o serviço prestado pelo empregado doméstico não se cinge, apenas, ao interior da residência, podendo ser levado a cabo fora desta, desde que seja para o benefício de um ou vários agregados familiares. Um exemplo desta situação são os empregados que desempenham a função de motorista, e que

ainda que desempenhem actividades para um agregado, estas actividades não são no domicílio destes, pelo que, a forma mais correcta seria “para o âmbito residencial”.

O nº 2 do Art. 3º da LT a c) do Art. 1º da Convenção nº 189 estabelecem, também, que não pode ser considerado trabalho doméstico, a prestação das actividades descritas no paragrafo acima, quando estas são realizadas de forma accidental, intermitente, com autonomia ou voluntariamente.

Sendo objectivo deste trabalho, verificar a observância dos direitos fundamentais do cidadão, na adopção do Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro (RTD), como instrumento supletivo à Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto (LT), à luz dos princípios definidos na CRM, torna-se imprescindível analisar, à luz da legislação laboral, os elementos que protegem os empregados domésticos em cada um destes instrumentos.

2.3. A Legislação Laboral em Moçambique

2.3.1. Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto (LT)

O principal repositório da legislação laboral que rege o emprego moçambicano é a Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto, comumente conhecida por LT, Esta se aplica tanto aos trabalhadores nacionais, como aos estrangeiros, ou seja, todas as pessoas capazes de ter relações de trabalho estão sujeitas à LT. Entre estes estão inclusos, entre outros, os menores de idade.

A seguir é apresentado um breve resumo deste instrumento que regula o emprego privado:

- i. Um empregador só pode empregar um menor com pelo menos, 15 anos de idade e apenas quando autorizado pelo representante legal do menor. Excepcionalmente, a prestação de trabalho pode ser realizada por menores de idade compreendida entre doze e quinze anos, quando autorizados pelos Ministérios que tutelam o Trabalho, a Saúde e a Educação.²
- ii. O período normal de trabalho para menores entre 15 e 18 anos é, no máximo, de sete horas por dia, e não pode exceder as trinta e oito horas por semana.³

² Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 26

³ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 23

- iii. Relativamente à duração do trabalho, os contratos podem ser:⁴
- a) por tempo indeterminado; e
 - b) a prazo certo ou incerto.
- iv. O princípio motivador dos contratos, conforme definido no Capítulo III, é o da protecção do trabalhador. Uma relação de trabalho não precisa ser escrita para ser válida. A responsabilidade de se formalizar o contrato de trabalho escrito é do empregador, tal que, os direitos do trabalhador não são de forma alguma afectados por este contrato não ser escrito.⁵
- v. Um contrato de trabalho deve ser assinado por ambas as partes e deve conter as seguintes cláusulas:⁶
- identificação do empregador e do trabalhador;
 - categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;
 - local de trabalho;
 - duração do contrato e condições para sua renovação;
 - montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração;
 - data de início da execução do contrato;
 - no caso de contratos a prazo certo, o prazo e a justificativa para a forma de contrato;
 - data de assinatura do contrato e, no caso de contrato a prazo certo, a sua data de término. Note-se que, salvo se o contrato estipular expressamente a data do seu início, é considerado como tendo início na data em que foi assinado.
- vi. A duração máxima de qualquer contrato a prazo certo é de dois anos. Todos os contratos que não são para uma finalidade específica, são considerados contratos por tempo indeterminado. Contratos a prazo certo podem ser renovados duas vezes.⁷
- vii. Quando o prazo de qualquer contrato a prazo certo, exceda o número máximo de renovações permitidas, esse contrato é considerado um contrato por tempo indeterminado. As pequenas e médias empresas têm o direito de, livremente, celebrar e renovar contratos a prazo certo durante os primeiros 10 anos de actividade.⁸

⁴ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 41

⁵ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Capítulo III

⁶ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 38

⁷ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 42

⁸ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 42, Número 3

- viii. Os contratos que não indiquem expressamente a sua duração presumem-se ser contratos por tempo indeterminado, desde que, o empregador consiga provar o contrário com referência à natureza das tarefas a serem executadas no âmbito do contrato.⁹
- ix. Relativamente aos períodos probatórios para novos empregados:
- a) para o contrato a prazo certo:
- 90 dias para contratos superiores a um ano;
 - 30 dias para contratos entre seis meses e um ano;
 - 15 para contratos de até seis meses;
 - 5 dias para contratos por prazo incerto, mas projectados para durar 90 dias ou mais.
- b) para contratos por prazo incerto:
- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - 180 dias para técnicos e trabalhadores de nível médio e superior, ou trabalhadores em cargos de gestão ou direcção;
 - Durante cada um desses períodos, salvo disposição em contrário do contrato, um trabalhador recém-contratado pode ser dispensado sem justa causa, sem indemnização e sem necessidade de fundamentação, desde que o trabalhador receba um aviso prévio com 7 dias de antecedência.¹⁰
- x. O período probatório pode ser reduzido por instrumento de regulação colectiva a vigorar na empresa, ou por contrato individual de trabalho. Se o contrato for omissivo quanto aos períodos probatórios, a lei presume que a parte, neste caso o empregador, não pretende ter um. Por esse motivo, é essencial que os empregadores estipulem o período probatório e a sua duração.¹¹
- xi. Relativamente ao horário de trabalho, ou o período normal de trabalho, este é regido pelo Capítulo III, Secção IX da LT. O horário de trabalho inclui os horários de início e término, bem como períodos de pausa. O período normal de trabalho é aquele pelo qual se espera que o trabalhador esteja ao serviço do empregador.¹² Como regra geral, a

⁹ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 41, Número 2

¹⁰ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 47

¹¹ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 48

¹² Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 84

semana de trabalho não pode ser superior 48 horas e a jornada diária de trabalho não pode superior a oito horas.¹³ Existem, entretanto, excepções a esta regra, por exemplo:

- A jornada de trabalho pode ser estendida para nove horas se for concedido ao empregado, meio-dia extra de descanso.¹⁴
- Pode, também, ser estabelecida uma jornada de trabalho de 12 horas, desde que, a semana de trabalho não exceda 56 horas. Este limite não inclui o trabalho excepcional ou extraordinário realizado por motivo de força maior.¹⁵
- Em qualquer caso, a média de 48 horas de trabalho por semana deve ser medida com referência às horas trabalhadas durante um período máximo de seis meses, compensando o trabalhador por meio da redução da jornada horária, diária ou semanal.¹⁶
- Estabelecimentos industriais, excepto os que operam em turnos, podem manter a jornada de trabalho de 45 horas semanais ao longo de cinco dias.¹⁷
- Um horário único de trabalho também pode ser introduzido com base nas condições sociais e económicas.¹⁸
- A LT permite maior flexibilidade na determinação do período de trabalho se o tipo de trabalho for intermitente, se requer apenas a presença do trabalhador, ou requer alguma preparação fora das horas normais de serviço. A LT prevê que, no caso em que se vislumbra aumento de produtividade, pode haver espaço para a redução das horas de trabalho, especialmente no caso em que a tarefa é física ou mentalmente desgastante. Os salários não podem ser reduzidos nesta situação, seja pelo aumento ou diminuição do número de horas trabalhadas. Estas alterações podem ser feitas directamente pelo Ministério do Trabalho, pelo Ministério do sector onde a actividade estiver inserida, ou por meio de um Acordo Colectivo de Trabalho (ACT).¹⁹

¹³ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 85, Número 1

¹⁴ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 85, Número 2

¹⁵ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 85, Número 3

¹⁶ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 85, Número 4

¹⁷ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 85, Número 6

¹⁸ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 85, Número 7

¹⁹ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 86, Número 1

- xii. Os trabalhadores devem ter um intervalo não inferior a 30 minutos e não superior a 2 horas. Os períodos de pausa podem ser prolongados como parte de Acordos Colectivos de Trabalho.²⁰
- xiii. Os trabalhadores em cargos de gestão, fiscalização, ou outros cargos de responsabilidade, podem ser considerados isentos do horário de trabalho.²¹
- xiv. A LT faz uma distinção entre trabalho excepcional e trabalho extraordinário. O trabalho excepcional é o trabalho realizado em um dia que, de outra forma, seria um dia semanal de descanso ou um feriado público. Neste caso, o trabalhador tem direito a um dia inteiro de descanso (caso tenha trabalhado cinco ou mais horas), ou meio dia de descanso nos três dias seguintes.²² O trabalho extraordinário é o tempo trabalhado além das horas normais do dia de trabalho. Os trabalhadores podem trabalhar até 96 horas extras por trimestre, não podem trabalhar mais de 8 horas extras por semana, e não podem exceder 200 horas extras em um ano.²³
- xv. O trabalho nocturno é o trabalho que ocorre entre as 20:00 horas e o início da jornada de trabalho do dia seguinte, excepto no caso de trabalho por turnos. Os ACT podem definir o período com mais rigor. As empresas que têm operações contínuas, bem como aquelas que têm um período de funcionamento superior aos limites máximos estabelecidos para a jornada de trabalho, devem implementar o regime de trabalho por turnos. A duração de cada turno não pode exceder os limites máximos de tempo de trabalho estabelecido por lei. De qualquer forma, o trabalho em turnos deve seguir as regras gerais de limitação do período de trabalho.²⁴
- xvi. O descanso semanal também é regulado na LT. Um dia inteiro por semana (pelo menos 20 horas) deve ser o dia de descanso. Normalmente, esse dia é Domingo. Feriados municipais ou públicos também são considerados folgas do trabalho. Um contrato individual do trabalho ou ACT cujas cláusulas não reconheçam os dias públicos ou que estabelecem outros dias em seu lugar, são inválidos. Se um feriado legal ou público

²⁰ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 88.

²¹ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 85, número 5.

²² Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 86, número 89

²³ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 86, número 90

²⁴ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 81

coincidir com um Domingo, a folga do trabalho que ele confere recai sobre a segunda-feira seguinte.²⁵

- xvii. Somente o MITSS pode declarar feriado de meio dia, geralmente conhecido como tolerância de ponto. Isso deve ser anunciado com pelo menos dois dias de antecedência. A declaração de tolerância de ponto não retira do empregado o direito a renumeração durante o período de tolerância de ponto.²⁶
- xviii. Os trabalhadores têm direito a férias remuneradas.²⁷
- xix. Os salários são regulados pelo Capítulo III, Secção XI da LT e por Decreto do Conselho de Ministros, que estabelece o salário mínimo em um determinado ano, por sector de actividade. A remuneração é composta pelo salário base e quaisquer pagamentos periódicos, directos ou indirectos em dinheiro ou espécie.²⁸
- xx. Qualquer pagamento feito em espécie não pode ascender a mais de 25% do total salário.²⁹
- xxi. As horas extraordinárias são pagas ao valor da hora normal calculadas em função do salário base do trabalhador, acrescidos de 50% para horas extras até às 20:00 horas (ou seja, 1,5 vezes a taxa normal), e acrescidos de 100% para horas extras entre as 20:00 horas e o início do dia útil seguinte (ou seja, o dobro da taxa normal). O trabalho excepcional é pago com base no salário base do trabalhador mais 100% (ou seja, o dobro da taxa normal). O trabalho nocturno é pago à taxa horária normal para o mesmo trabalho realizado durante o dia, mais 25%.³⁰
- xxii. A LT permite uma série de pagamentos adicionais com base em condições excepcionais ou resultados. Estes incluem pagamentos que ocorrem comumente, como o subsídio de transporte, um prémio para o trabalho nocturno e outros menos frequentes, como o bónus de antiguidade, bónus de produtividade, bónus por trabalho em condições difíceis.³¹

²⁵ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 95.

²⁶ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 97.

²⁷ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 98, número 1.

²⁸ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 108.

²⁹ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 113, número 1.

³⁰ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 115

³¹ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 109.

- xxiii. A LT permite, também, a remuneração por rendimento e a remuneração por hora, bem como uma mistura dos dois. A remuneração por rendimento é mais flexível e é feita em função dos resultados concretos obtidos, na natureza, quantidade e qualidade do trabalho produzido. Esta modalidade de remuneração pode ser utilizada quando a natureza do trabalho, a cultura empresarial, o tipo de actividade, ou uma regra previamente estabelecida o permita.³² A remuneração por tempo é feita em função do período efectivamente despendido no trabalho.³³ A remuneração mista é calculada em função do tempo e da produtividade.
- xxiv. Os salários devem ser pagos regularmente, seja semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente.³⁴
- xxv. As únicas deduções permitidas do salário de um empregado são para a Segurança Social, outros pagamentos ao Estado (como o Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares), pagamentos em consequência de acção tomada pelo empregador, ou como resultado de uma ordem judicial (por exemplo, pensão alimentícia). O valor total retido de qualquer pagamento de salário nunca deve exceder um terço do valor devido ao trabalhador. Em caso de insolvência ou falência de um empregador, os trabalhadores a quem é devido salário são classificados como credores privilegiados em relação a quaisquer outros credores.³⁵
- xxvi. O salário mínimo é fixado anualmente, geralmente como resultado de uma negociação tripartida entre o Governo, representantes do sector privado e dos sindicatos.³⁶ Diferentes salários mínimos são definidos para oito sectores diferentes, incluindo, a agricultura, indústria, serviços financeiros, serviços não financeiros, construção e pesca. A determinação do sector em que se enquadram as empresas não é claramente definida pela legislação e continua a ser motivo de debate para as empresas em áreas como o agro-processamento. Os aumentos anuais do salário mínimo aplicam-se apenas aos trabalhadores que ganham o salário mínimo. O salário dos trabalhadores que

³² Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 111.

³³ Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 112.

³⁴ Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 113, número 1.

³⁵ Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 114 e 120

³⁶ Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 108, número 5

auferem acima do salário mínimo não são aumentados no mesmo percentual que os salários mínimos aumentam.

As férias são regidas pelo Capítulo III, Secção X da LT. Moçambique, também, ratificou duas convenções relevantes da Organização Internacional do Trabalho (OIT): a Convenção nº 14 relativa ao Descanso Semanal na Indústria, e a Convenção nº 52 relativa a Férias Renumeradas.

xxvii. O LT introduziu uma inovação no que diz respeito aos tempos de férias. De acordo com esta lei, os trabalhadores têm o direito a:

- dia de férias por cada mês de serviço efectivo durante o primeiro ano de trabalho;
- dois dias de férias por cada mês completo de serviço efectivo durante o segundo ano de trabalho;
- 30 dias de férias por cada ano completo de serviço efectivo a partir do terceiro ano.³⁷

xxviii. O serviço efectivo para efeitos de cálculo das férias inclui o tempo durante o qual o trabalhador esteja a trabalhar ou à disposição do empregador, feriados, folgas semanais e faltas justificadas.³⁸ O tempo de férias inclui fins de semana e é de 30 dias de calendário, e não de 30 dias úteis. Em caso de um feriado nacional calhar em um dia de férias, esse dia não é contado nos dias de férias. O mesmo vale se o empregado adoecer durante as férias. O período de doença não é contado como férias quando a doença estiver devidamente comprovada durante o período de gozo de férias e o empregador for informado imediatamente.

xxix. O empregado pode retomar as férias ao se recuperar da doença, a menos que o empregador estabeleça outro momento em que as férias possam ser retomadas.

xxx. Os empregadores podem, em circunstâncias excepcionais, “comprar” uma certa quantidade de férias, o que significa que o trabalhador permanecerá no trabalho e será pago pelo seu tempo, se mutuamente for acordado entre as partes. No entanto, o trabalhador deve tirar pelo menos seis dias de férias.³⁹ O empregador pode optar, após consulta ao sindicato, pela licença colectiva. É importante reiterar aqui que a LT afirma expressamente no Art. 56, parágrafo 4º que todos os prazos mencionados na lei são dias de calendário, salvo disposição em contrário.

³⁷ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 99, número 1.

³⁸ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 99, número 2.

³⁹ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 98, número 3.

- xxxi. Relativamente às ausências, a LT permite que os trabalhadores se ausentem de seus postos de trabalho por diversos motivos. Essas ausências são classificadas como “faltas justificadas”. O número de dias permitidos em cada caso, por ano, é:
- a) cinco dias, para casamento;
 - b) cinco dias, por falecimento do cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmãos, avós, padrasto ou madrasta;
 - c) dois dias, por falecimento de sogros, tios, tias, primos, sobrinhas, sobrinhos, netos, genros, noras, cunhados e cunhadas;
 - d) nos casos em que o trabalhador não possa trabalhar sem culpa própria, como por exemplo, em casos de doença ou acidente;
 - e) quando os empregados, na qualidade de pais, acompanhem os próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade, e que estão internados em estabelecimento hospitalar;
 - f) períodos de convalescença para funcionárias, em casos de abortos até 7 meses antes da data de parto previsto;
 - g) licença de maternidade (60 dias, podendo ter início até 20 dias antes da data prevista de parto);
 - h) aleitamento materno por dois períodos diários de meia hora cada, ou um período único de uma hora, até um ano após o nascimento da criança; e
 - i) outras faltas prévias ou posteriormente autorizadas pelo empregador, como por exemplo, participação em actividades desportivas ou culturais.⁴⁰
- xxxii. Qualquer ausência não coberta por um dos motivos anteriores é considerada injustificada. Para que se justifique, ainda que abrangidas pelas situações enumeradas no n.º 3 do Art. 103 da LT, o empregador deve ser informado do motivo da ausência. A LT, no Art. 106, número 2º afirma que “As faltas injustificadas por 3 dias consecutivos ou 6 dias interpolados num semestre ou a alegação de um motivo justificativo comprovadamente falso poderão ser objecto de procedimento disciplinar”; pode presumir-se que, quando for invocado um dos motivos legalmente justificados para a falta, o empregador pode verificar se a razão apresentada é genuína.

⁴⁰ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 103, número 3.

- xxxiii. As ausências justificadas devem, sempre que previsíveis, ser comunicadas com pelo menos dois dias de antecedência. Quando isso não for possível, o empregador deve ser informado o mais rápido possível depois do evento.⁴¹
- xxxiv. As faltas justificadas não implicam, em princípio, perda de remuneração, antiguidade e férias do empregado. As ausências injustificadas, no entanto, resultam em perda de remuneração, podendo resultar em perda de antiguidade e afastamentos em função do resultado de processo disciplinar.⁴²
- xxxv. Depois que o trabalhador se ausentar por doença por 15 dias consecutivos, ou mais de 5 dias em um trimestre, o empregador pode mandar examinar o trabalhador pela Junta de Saúde ou outra entidade devidamente licenciada para determinar se ele está apto a retornar ao trabalho.⁴³ A referência a “outra entidade licenciada” permite que em algum momento, no futuro, clínicas privadas e médicos individuais possam ser licenciados para determinar a aptidão dos trabalhadores para o trabalho. Durante o período de licença médica, o trabalhador não é remunerado pelo empregador. Em vez disso, em teoria, ele deve receber uma quantia por incapacidade temporária do INSS.
- xxxvi. A licença dos pais que levam as crianças sob seus cuidados ao hospital pode ser descontada proporcionalmente de suas férias até o limite de 10 dias em cada ano de efectivo de trabalho ou de sua remuneração, conforme a preferência do empregado.⁴⁴ Para comprovar o afastamento, o trabalhador deve apresentar recibo hospitalar do primeiro dia e atestado médico para todos os dias subsequentes.
- xxxvii. O poder disciplinar é atribuído ao empregador e permite o uso de sanções, incluindo despedimento. Este poder destina-se a permitir que os empregadores lidem com questões de disciplina e comportamento do trabalhador, no que concerne à violação do contrato de trabalho e outras obrigações legais.

Relativamente ao procedimento disciplinar, este é regido principalmente pelo Capítulo III, Secção VII, subsecção III do LT.

⁴¹ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 103, número 5.

⁴² Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 105, número 1.

⁴³ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 104.

⁴⁴ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 105, número 2.

- xxxviii. Os empregadores podem aplicar medidas disciplinares aos trabalhadores por uma ampla variedade de situações, incluindo, absentismo, incumprimento culposo das tarefas designadas, embriaguez, roubo e assédio. Existem seis medidas que os empregadores podem tomar, em ordem crescente de gravidade:
- repreensão verbal;
 - repreensão escrita;
 - suspensão do cargo com perda de remuneração (até 10 dias para cada infracção e 30 dias em qualquer ano civil);
 - multa de até 20 dias de salário;
 - rebaixamento à categoria profissional imediatamente inferior, por período não superior a 12 meses; e
 - despedimento.⁴⁵
- xxxix. A aplicação de outras sanções disciplinares ou o aumento da gravidade das descritas acima por meio de regulamentos internos, contratos ou acordos colectivos de trabalho é proibido.⁴⁶
- xl. Além de coibir a má conduta dos trabalhadores, são aplicadas sanções disciplinares para desencorajar novas infracções no local de trabalho e educar o infractor e os restantes trabalhadores a cumprirem voluntariamente as suas obrigações.⁴⁷
- xli. Todas as medidas disciplinares mais severas, que apartam da advertência verbal e da repreensão escrita, são sujeitas à instauração de um processo disciplinar, que inclui a notificação ao trabalhador do que é acusado, a sua resposta e contribuição do sindicato e, finalmente, a decisão.⁴⁸

A rescisão de contratos e os procedimentos a serem seguidos são estabelecidos no Capítulo IV, Secção II da LT.

- xlii. A LT prevê os seguintes meios de rescisão por iniciativa do empregador:
- rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador por justa causa;⁴⁹ e

⁴⁵ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 63, número 1.

⁴⁶ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 63, número 2.

⁴⁷ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 63, número 3.

⁴⁸ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 67.

⁴⁹ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 127.

- rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador com aviso prévio.⁵⁰
- xliii. A rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador por justa causa pode basear-se em qualquer um dos quatro motivos abaixo:
- manifesta inaptidão do empregado para o trabalho, constatada após o período probatório;
 - conduta culposa do empregado, suficientemente grave para justificar a ruptura do vínculo laboral;
 - a detenção ou prisão do trabalhador se, pela natureza das tarefas do trabalhador, a prisão impedir as operações do empregador;
 - razões económicas que podem ser tecnológicas, estruturais ou de mercado.
- xliv. Sob certas condições, a rescisão unilateral pelo empregador por um dos motivos listados acima, não exige o pagamento de indemnização ao trabalhador.⁵¹ A rescisão unilateral pelo empregador com aviso prévio é baseada em motivos tecnológicos, estruturais ou de mercado, e deve ser demonstrado que tais medidas são essenciais por razões de competitividade, económicas, de ordem administrativa ou de processo reestruturação da empresa. Com pelo menos 30 dias antes do término do contrato, o empregador deve comunicar as suas intenções e razões para cada trabalhador afectado, a comissão sindical (ou se não existir para a comissão de trabalhadores, ou o sindicato local relevante) e o MITSS. Nesses casos, o empregador é obrigado a esclarecer as questões e fornecer informações sobre a sua reestruturação económica, quando solicitada pela Inspeção Geral do Trabalho. E, nesses casos, deve ser paga uma indemnização aos empregados e esta é determinada em função do seguinte variáveis:
- tipo de contrato (por tempo indeterminado ou por prazo determinado);
 - o salário do trabalhador (incluindo qualquer gratificação de antiguidade), expresso em múltiplo do salário mínimo nacional;
 - tempo de serviço; e
 - quanto tempo após a entrada em vigor da LT ocorre a rescisão (sobre este ponto, mais detalhes podem se encontrados no Art. 270 da LT).

⁵⁰ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 130.

⁵¹ Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 127, número 7

- xliv. Os empregadores devem ter um cuidado especial no cumprimento de todas as formalidades legais exigidas em matéria de rescisão de contratos e garantir fundos suficientes para pagar aos trabalhadores na data da rescisão do contrato. A rescisão deve ser comunicada por escrito e deve incluir os factos que constituem a base da rescisão. Esta comunicação deve ser dada ao trabalhador e encaminhada à comissão sindical e ao MITSS com antecedência mínima de 30 dias. Durante este período, o empregador deve prestar todos os esclarecimentos solicitados pela Inspeção do Trabalho. A indemnização deve estar disponível para o trabalhador na data em que o contrato cessa. Se a rescisão for considerada juridicamente inválida, o trabalhador deve ser reintegrado ao seu posto de trabalho, e receber o que teria ganho entre a data da rescisão e a data da reintegração, até um máximo de seis meses de salário. Se, no entanto, a reintegração não for possível ou o trabalhador não quiser ser reintegrado, o empregador deve pagar uma indemnização de 45 dias de salário por cada ano de trabalho nos vínculos por tempo indeterminado, ou a remuneração pendente até à data de término de contrato no caso de contratos de prazo certo.⁵²
- xlvi. Sempre que cessar uma relação de trabalho, por qualquer motivo, o empregador deve fornecer ao trabalhador um certificado de trabalho que deve incluir o tempo durante o qual vigorou o contrato, o nível de capacidade profissional alcançado e o cargo ou cargos em que o trabalhador estava empregado. O certificado não deve conter qualquer outra referência, a menos que especificamente solicitado por escrito pelo empregado. Se o trabalhador não estiver satisfeito com o conteúdo do certificado, ele tem 30 dias para levar o assunto à autoridade competente para exigir que mudanças apropriadas sejam feitas⁵³

2.3.2. Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro (Lei da Segurança Social) e Decreto nº

53/2007, de 3 de Dezembro (Regulamento da Segurança Social Obrigatória)

Os Arts. 256 a 258 da LT regulam a Segurança Social, prevendo que as normas desta lei sejam concretizadas por legislação específica. Esta legislação é a Lei nº 4/2007, de 07 de Fevereiro (Lei da Segurança Social) que estabelece as bases para a Segurança Social e reorganiza a Sistema.

⁵² Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Art. 135

⁵³ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 136

A Lei da Segurança Social (LSS) é regulamentada pelo Decreto n.º 53/2007 de 03 de Dezembro (Regulamento de Segurança Social Obrigatória).

O regime de segurança social foi criado para mitigar a pobreza absoluta em que vive grande parte da população moçambicana. O seu objectivo é garantir a subsistência mínima e segurança aos trabalhadores e os seus membros do agregado familiar em caso de doença ou invalidez, pensão de velhice e prestações familiares em caso de morte.⁵⁴

A protecção social divide-se em Segurança Social Básica, Segurança Social Obrigatória e Segurança Social Complementar.⁵⁵

A Segurança Social Básica é gerida pelo Ministério responsável pela acção social, neste caso em concreto, pelo Ministério de Género, Criança e Acção Social (MGCAS). A Segurança Social Obrigatória é gerida pelo INSS. A Segurança Social Complementar é gerida por entidades públicas, ou privadas, com base em regulamentos a aprovar pelo Conselho de Ministros. Um exemplo desta entidade é a sociedade anónima Moçambique Previdente, Sociedade Gestora de Fundos de Pensões (Moçambique Previdente, S.G.F.P., SA.), publicado pelo Boletim da República (BR), III Série, Número 50, de 13 de Dezembro de 2012.

Todos os empregadores devem-se registar no Sistema de Segurança Social. Os empregadores são legalmente obrigados a registar todos os trabalhadores, nacionais e estrangeiros, no Sistema de Segurança Social.⁵⁶ No entanto, os empregadores não precisam registar trabalhadores estrangeiros registados nos Sistema de Segurança Social dos seus países de origem, desde que provem tal registo. Paradoxalmente, não é o que sucede relativamente aos empregados domésticos, como mais adiante veremos, aos quais se impõe a inscrição no INSS por si mesmos.

Empregadores e empregados são obrigados a contribuir para o Sistema de Segurança Social.⁵⁷ A contribuição legalmente exigida para a Segurança Social é de 7% do salário mensal do empregado, sendo, 4% pagos pelo empregador e 3% pelo empregado. Os empregadores são obrigados a reter na fonte as suas próprias contribuições e as dos seus trabalhadores e repassar

⁵⁴ Lei n.º 4/2007, de 7 de Fevereiro, Art. 2

⁵⁵ Lei n.º 4/2007, de 7 de Fevereiro, Art. 5

⁵⁶ Lei n.º 4/2007, de 7 de Fevereiro, Art. 14

⁵⁷ Lei n.º 4/2007, de 7 de Fevereiro, Art. 20

mensalmente o valor correspondente ao INSS.⁵⁸ Este pagamento ao INSS, deve ser feito até o dia 10 do mês seguinte ao processamento do salário.

O Decreto nº 53/2007, de 3 de Dezembro (Regulamento de Segurança Social Obrigatória) trouxe uma serie de mudanças na estrutura de benefícios, para os trabalhadores que são membros contribuintes do INSS.

A seguir, um breve resumo da regulamentação da Segurança Social:

- i. O decreto regula os regimes de Segurança Social Obrigatória para os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores por conta própria.⁵⁹ Este regulamento aplica-se a todos os trabalhadores, nacionais ou estrangeiros, residentes em Moçambique, independentemente do sector em que trabalham. Também se aplica aos que trabalham a tempo parcial, aos que estão em período probatório, e aos que estão em estágio desde que renumerados.
- ii. Para fins do INSS são considerados empregados, também, os seguintes:⁶⁰
 - Os administradores, gerentes e os membros dos órgãos sociais das sociedades com contrato de trabalho, incluindo as sociedades unipessoais;
 - Os empresários em nome individual com trabalhadores ao seu serviço, ou com estabelecimento estável;
 - Os estivadores, contratados por uma empresa de estiva ou agência de emprego;
 - Os profissionais ao serviço de transportadores;
 - Os trabalhadores de instituições do Estado ou de autarquias locais e os trabalhadores de empresas públicas que não estejam abrangidos pelo Estatuto Geral dos Funcionários do Estado;
 - Os trabalhadores sazonais;
 - Os trabalhadores de partidos políticos, sindicatos, associações e organizações sociais bem como os trabalhadores das organizações não-governamentais.

⁵⁸ Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro, Art. 20

⁵⁹ Decreto nº 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 1

⁶⁰ Decreto nº 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 4

- iii. A cobertura de trabalhadores domésticos, desportistas, artistas e trabalhadores do sector agrícola será feita com base em Diplomas Ministeriais do MITSS, tendo em conta a capacidade da estrutura administrativa do INSS.⁶¹
- iv. A Segurança Social Obrigatória para os trabalhadores proporciona os seguintes benefícios:⁶²
 - Subsídio de doença ou hospitalização;
 - Subsídio de maternidade;
 - Pensão por invalidez;
 - Pensão por velhice;
 - Subsídio por morte, subsídio de funeral e pensão de sobrevivência.
- v. Os funcionários são registados no INSS usando uma ficha de inscrição própria para o efeito. O formulário deve ser acompanhado do documento de identificação (bilhete de identidade, cédula ou certidão de nascimento). A ficha de inscrição dos empregados deve ser validada pelo carimbo e assinatura do empregador. O empregado deve preencher o formulário e o empregador é responsável por enviá-lo ao INSS no prazo de 30 dias antes da data de início do contrato. Se o empregado não preencher o formulário, o empregador deve fazê-lo usando os dados disponíveis. O INSS fornecerá ao funcionário num prazo de 30 dias após o recebimento do processo de inscrição, o número de registo no sistema de segurança social.⁶³
- vi. A admissão de um empregado já cadastrado no sistema dispensa o envio de uma nova ficha de inscrição, desde que o número de registo do funcionário esteja incluído no formulário de pagamento apresentados mensalmente. É dever do empregado avisar ao INSS sobre a mudança de empregador.
- vii. As contribuições são pagas com base no salário base e quaisquer bónus adicionais, comissões ou pagamentos desta natureza que são efectuados regularmente, bem como prémios de gestão.⁶⁴
- viii. As entidades empregadoras devem, até ao dia 10 do mês subsequente, apresentar a lista de empregados e respectivos rendimentos utilizados como base de cálculo dos pagamentos à

⁶¹ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 4, Número 3

⁶² Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 6

⁶³ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 8

⁶⁴ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 10

segurança social. Caso o dia 10 calhe em um sábado, Domingo ou feriado, a data de apresentação será o dia útil seguinte.⁶⁵

- ix. Os empregadores que cessem suas actividades devem informar ao INSS por escrito, com pelo menos 10 dias de antecedência à data de cessação prevista. A falta de comunicação implicará a constituição de uma dívida em nome do empregador até que a comunicação seja feita.⁶⁶
- x. O subsídio de doença é pago em todos os casos de doença que levem à incapacidade temporária do trabalhador, excepto as imputáveis a doença profissional ou doença resultante de actos intencionais do empregado. A incapacidade temporária inclui ausência do trabalho para tratamento médico, quando tal tratamento exija internamento hospitalar, ou durante os períodos de convalescença desse tratamento, em que o médico responsável reconhece a necessidade de cuidados especiais a serem prestados.⁶⁷
- xi. No caso de doença, o trabalhador tem direito a subsídio de doença e subsídio de hospitalização quando relevante.⁶⁸
- xii. Para ter direito ao subsídio de doença o trabalhador deve ter efectuado, pelo menos, seis meses de pagamentos nos últimos doze meses, sendo que, pelo menos um dos pagamentos, tenha sido feito dentro de dois meses depois do início da doença.⁶⁹
- xiii. O subsídio por doença diário corresponde a 65% do salário médio do trabalhador afectado.⁷⁰
- xiv. O subsídio por doença é pago até um máximo de 365 dias contínuos. Se a doença persistir após este período, o trabalhador passa para a pensão de invalidez, isto se tiver completado as contribuições necessário para se qualificar nesse sentido. Nesses casos, é necessário apresentar uma junta médica.⁷¹
- xv. O impedimento de trabalhar por motivo de doença é comprovado pela apresentação de declaração do Serviço de Saúde. A declaração inclui detalhes sobre o número de dias de ausência, até a data e o número provável de dias para os quais o trabalhador está

⁶⁵ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 11

⁶⁶ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 16

⁶⁷ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 17 e 19

⁶⁸ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 18

⁶⁹ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 10

⁷⁰ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 22

⁷¹ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 23

- incapacitado de trabalhar. O formulário é preenchido em duplicado, sendo uma via encaminhada ao INSS e uma cópia ao empregador. O empregador deve entregar sua cópia ao INSS em até 5 dias úteis.⁷²
- xvi. O subsídio de maternidade é pago por 60 dias e pode ser reclamado até 20 dias antes da data provável de parto. O subsídio é pago mensalmente.⁷³
- xvii. A pensão de velhice é paga aos 55 anos para mulheres e 60 anos para homens, desde que, atendidos os seguintes requisitos:
- estar cadastrado no Sistema de Segurança Social a pelo menos 20 anos antes da data de elegibilidade para pensão;
 - tenham completado 10 anos (120 meses) de contribuições; e
 - independentemente da idade, o empregado que esteja inscrito há 30 anos e tenha 25 anos (300 meses) de contribuições é elegível para uma pensão de velhice.⁷⁴
- xviii. A elegibilidade para a pensão de velhice significa o fim do contrato de trabalho. O INSS é responsável por comunicar ao empregado a data de início da pensão.⁷⁵
- xix. A elegibilidade para a pensão de invalidez tem como base para a sua fundamentação, o atestado médico que comprova que o trabalhador tenha sofrido lesão mental ou física, doença ou acidente que o impossibilite de trabalhar. Funcionários classificados como inválidos antes de atingir os 55 anos para mulheres e 60 anos para homens são elegíveis para pensão de invalidez, desde que, preencham os critérios estipulados no Art. 36 do Regulamento de Segurança Social Obrigatória.
- xx. Em caso de falecimento do empregado ou beneficiário da pensão, os seus herdeiros têm direito a vários benefícios. Esses são pagos de uma só vez, desde que o empregado tenha contribuído para o INSS por 3 anos, e tiver 6 meses de contribuições pagas nos 12 meses imediatamente anteriores à data da morte⁷⁶
- xxi. Os pagamentos são efectuados aos herdeiros com base nos critérios estabelecidos. O subsídio de funeral é pago se o empregado estiver inscrito há pelo menos 3 meses e tiver 3

⁷² Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 24

⁷³ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 27

⁷⁴ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 28

⁷⁵ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 35

⁷⁶ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 38

meses de contribuições pagas. A elegibilidade para o subsídio de funeral baseia-se nos critérios de elegibilidade para pensão de sobrevivência.⁷⁷

xxii. São sanções para os beneficiários os seguintes⁷⁸:

- a) Falta de entrega do documento de identificação da entidade empregadora que serve de base para a inscrição;
- b) Entrega fora do prazo do documento de identificação da entidade empregadora que serve de base para a inscrição;
- c) Falta de entrega pela entidade empregadora de documento de identificação apropriado para a inscrição de cada trabalhador;
- d) Entrega fora do prazo pela entidade empregadora de documento de identificação apropriado para a inscrição de cada trabalhador;
- e) Falta de entrega do documento de identificação apropriado à inscrição do trabalhador por conta própria;
- f) Entrega fora do prazo do documento de identificação apropriado à inscrição do trabalhador por conta própria;
- g) Falta de entrega das alterações aos documentos de identificação referidos pela entidade empregadora ou pelo trabalhador;
- h) Entrega fora do prazo das alterações aos documentos de identificação referidos pela entidade empregadora ou pelo trabalhador;
- i) Falta de entrega da declaração de remunerações pela entidade empregadora;
- j) Entrega fora do prazo da declaração de remunerações pela entidade empregadora;
- k) Omissão do nome do trabalhador ou incorrecção da declaração da respectiva remuneração;
- l) Falta de pagamento de contribuições;
- m) Pagamento das contribuições fora do prazo;
- n) Prestação de falsas declarações ou de declarações incorrectas pela entidade empregadora com a finalidade de obter ilicitamente vantagens para si ou para terceiros;
- o) Prestação de falsas declarações ou de declarações incorrectas pelo trabalhador com a finalidade de obter ilicitamente vantagens para si ou para terceiros.

⁷⁷ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 37 a 47

⁷⁸ Decreto n° 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 94

xxiii. O descumprimento está sujeito a multas de 1 a 5 salários mínimos dependendo da infracção, sem prejuízo da obrigação de pagamento de juros. O não pagamento está sujeito ao pagamento de juros de 1% do valor total devido por cada mês ou parte dela. Os juros devem ser pagos no prazo de 5 anos. Nos casos em que o recurso foi para o tribunal, o pagamento de juros acumula. Em casos de força maior demonstrável, os empregadores podem apelar ao INSS para reduzir o pagamento de juros.⁷⁹

A não canalização ao INSS dos valores descontados aos empregados, e a recusa de apresentação de documentos exigidos pelo INSS são puníveis como crime.

O cumprimento das obrigações de segurança social é fiscalizado pela Inspeção Geral do Trabalho

2.3.3. Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro (RTD)

A LT, no seu Art. nº 3, prevê regimes de trabalho regulados por legislação especial. Dentro vários sectores, prevê, especificamente, um regime especial para o trabalho doméstico, tendo sido criado para esse efeito, o RTD.

O RTD foi introduzido através do Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro. A legislação foi elaborada de forma simples e fácil de a compreender. O regulamento toma muito em consideração a capacidade económica do empregador, deixando alguns aspectos da relação de trabalho abertos à negociação, com base no respeito mútuo, confiança e acordo.

A seguir, um breve resumo da regulamentação do emprego doméstico:

- i. Este instrumento legal, não estabelece um salário mínimo para o empregado doméstico.
- ii. O regulamento também permite a inscrição de trabalhadores domésticos no INSS, sendo os trabalhadores domésticos considerados “autónomos” para o efeito, responsáveis pela contribuição total dos 7%.⁸⁰ Ou seja, significa que não há exigência de que o empregador contribua para o INSS com a participação de 4%. Ou seja, temos aqui duas grandes diferenças de tratamento dos empregados domésticos relativamente ao comum dos trabalhadores, nomeadamente o facto de não ser da responsabilidade do empregador a sua

⁷⁹ Decreto nº 53/2007, de 3 de Dezembro, Art. 95 a 100

⁸⁰ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 10, alínea e).

inscrição, o que pode inibir a inscrição dos mesmos, até porque muitos deles possuem fracos conhecimentos dos seus direitos e o facto de se impor aos empregados domésticos o pagamento de 7%, contra os 3% que os trabalhadores comuns são obrigados a pagar em cifra de contribuição ao INSS.

- iii. O regulamento não se aplica aos trabalhadores domésticos pagos por entidades com fins lucrativos, como as empresas por exemplo.⁸¹ Assim, se uma determinada empresa tem o seu pessoal doméstico remunerado como parte do seu pacote de emprego, tais empregados domésticos são abrangidos pela LT e não pelo RTD, ou seja, são trabalhadores de empresa e não empregados domésticos para o efeito.
- iv. O decreto elenca as actividades a que um empregado doméstico regido pelo RTD está sujeito a desempenhar. Não inclui o trabalho dos guardas que são contratados directamente, e não através de uma empresa de vigilância.⁸²
- v. O decreto proíbe o emprego a menores (com menos de 12 anos de idade, e entre 12 e 15 anos somente com autorização dos pais ou responsável legal).⁸³

A Secção I do Decreto trata das obrigações contratuais.

- vi. O contrato não precisa ser reduzido à escrito. No entanto, o regulamento prevê um contrato modelo simples que pode ser usado para o efeito.⁸⁴ Esta é outra das diferenças com a Lei do Trabalho, que impõe um contrato escrito, imputando a responsabilidade pela não redução a escrito desse contrato à entidade empregadora.
- vii. Os contratos podem ser a prazo certo ou incerto. Os contratos a prazo certo só podem ser celebrados por um período máximo de dois anos, podendo ser renovados duas vezes. Se o empregado doméstico permanecer ao serviço do empregador após a data do termo do contrato a prazo certo, o referido contrato é considerado renovado automaticamente, ou seja, as mesmas regras que se aplicam na LT.⁸⁵
- viii. Os contratos podem ser celebrados a tempo inteiro ou parcial.⁸⁶

⁸¹ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 2, número 3.

⁸² Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 3.

⁸³ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 34, número 2.

⁸⁴ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 6.

⁸⁵ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 7.

⁸⁶ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 8, número 3.

- ix. Os contratos estão sujeitos a um período probatório de no máximo 90 dias, durante o qual o empregador pode denunciar o contrato imediatamente sem explicação ou indemnização. O período probatório pode ser dispensado ou reduzido desde que acordado por escrito, mas, não pode ser prorrogado para além do prazo previsto na lei.⁸⁷
- x. Entre as obrigações do empregador estão a prestação de assistência médica para acidentes ou doenças profissionais e pagar as indemnizações pertinentes nesses casos (presume-se para este caso, que as indemnizações sejam as previstas na própria LT, uma vez que esta é a legislação subsidiária para o trabalho doméstico).⁸⁸
- xi. Existem apenas três tipos de sanções disciplinares para os empregados domésticos: advertência verbal, advertência escrita e despedimento.⁸⁹ Esta é outra das diferenças com o regime da Lei do Trabalho. Com efeito, enquanto os trabalhadores só podem ser despedidos ao cabo de um procedimento disciplinar, observado todo o ritual já visto, os empregados domésticos são despedidos da noite para o dia, sem qualquer procedimento e sem contraditório.
- xii. As faltas injustificadas podem ser deduzidas nas férias, mas não se estas forem objecto de um processo disciplinar.⁹⁰
- xiii. O período normal de trabalho dos trabalhadores domésticos é de 9 horas por dia, até um máximo de 54 horas por semana.⁹¹ Em caso de alojamento (o empregado habita no domicílio do empregador), o tempo de trabalho só é considerado o período em que a pessoa está em trabalho, não o momento em que ela está “no local”, neste caso, no domicílio. O cronograma de trabalho deve ser acordado, e deve incluir pausas e refeições que devem totalizar pelo menos 30 minutos do tempo integral de trabalho. O empregado doméstico deve ter um dia inteiro de folga por semana. Se o empregado doméstico trabalha neste dia, então deve receber um dia de folga no lugar ou ser pago pelo dia.⁹²
- xiv. No que concerne às faltas, as injustificadas não são remuneradas e também podem resultar em acção disciplinar ou ser deduzidas nos dias de férias.⁹³

⁸⁷ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 9.

⁸⁸ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 13.

⁸⁹ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 37, número 1.

⁹⁰ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 14, número 4.

⁹¹ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 18, número 1.

⁹² Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 18, número 2.

⁹³ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 24.

- xv. Os trabalhadores domésticos têm direito a férias remuneradas.⁹⁴
- xvi. As férias podem ser “vendidas”, entretanto, os trabalhadores domésticos devem tirar pelo menos 5 dias de licença por ano.⁹⁵
- xvii. Os trabalhadores domésticos têm direito a feriados, salvo se for acordado que devam trabalhar, e, nessa situação, os mesmos devem ser pagos pelo dia de trabalho, ou atribuído um dia de folga.⁹⁶
- xviii. Os trabalhadores domésticos podem ser pagos em dinheiro ou em espécie, desde que, pelo menos 75% do salário seja em dinheiro, sendo o restante convertido em espécie (por exemplo, alojamento e/ou alimentação). O pagamento deve ser feito no final do mês a menos que acordado de outra forma e pode ser calculado com base em uma taxa horária, diária, semanal ou mensal.⁹⁷
- xix. O empregador não é responsável por deduzir qualquer imposto retido na fonte e pagá-lo em nome do trabalhador. O empregado doméstico é, portanto, neste sentido, trabalhador por conta própria.⁹⁸
- xx. Se o empregador decidir rescindir o contrato de trabalho com justa causa, isso deve ser feito com base em um procedimento disciplinar escrito. O empregado doméstico, encontrando sua situação comprometida por qualquer uma das circunstâncias listadas no regulamento (incluindo mudança de casa do empregador) também tem o direito de rescindir o contrato por justa causa. A indenização é devida em certos casos, seja pelo trabalhador ou pelo empregador.⁹⁹
- xxi. Os trabalhadores domésticos têm o direito de solicitar um certificado de trabalho no final de seu emprego. O certificado só pode conter os nomes do empregador e do empregado e o período em que o empregado esteve empregado.¹⁰⁰
- xxii. O cumprimento do regulamento deve ser assegurado pela Inspeção do Trabalho e, sempre que tal não esteja representado, deve ser assegurado pelo governo local (por exemplo,

⁹⁴ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 2, número 1.

⁹⁵ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 2, número 4.

⁹⁶ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 23.

⁹⁷ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 25 e 26.

⁹⁸ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 36, número 6.

⁹⁹ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 24.

¹⁰⁰ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 32.

Administração do Distrito). As autoridades só podem intervir com base em uma reclamação específica apresentada por uma trabalhadora doméstica.¹⁰¹

2.4.A Convenção nº 189 (C189) da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

2.4.1. Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as Convenções

A OIT é uma organização internacional que faz parte das Nações Unidas. Foi criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, e tem sede em Genebra, Suíça. Reúne representantes de governos, empregadores e trabalhadores de 187 países membros. Juntos estabelecem padrões na matéria de trabalho, e que os países membros, querendo, podem adoptar.

Representantes dos trabalhadores, governos e empregadores sentam-se anualmente, na Conferência Internacional do Trabalho (CIT), que geralmente se realiza em Junho. Juntos, os países elaboram acordos, e que são chamados de Convenções. Funcionam como normas internacionais do trabalho. Os países membros podem, posteriormente a aprovação da Convenção, decidir se vão ratificá-la e aplicá-la nos seus próprios países.

Muitas vezes é preciso muita campanha dos trabalhadores para que o seu país a ratifique. A título de exemplo, Moçambique, membro da OIT, ainda não ratificou a Convenção nº 189 sobre os Trabalhadores Domésticos (iremos abordar com mais detalhes sobre este tema nos próximos capítulos). Ao assinar e ratificar uma convenção, os países se comprometem a agir segundo as directrizes da convenção assinada.

2.4.2. Convenção nº 189 (C189) sobre os Trabalhadores Domésticos

A OIT aprovou em 2011, a C189. Esta convenção contém um conjunto de normas laborais que visam promover o trabalho decente para os trabalhadores domésticos. Quando um país ratifica a C189, se compromete a elevar os padrões de trabalho para aqueles estabelecidos na norma. A OIT recomenda que países ratifiquem a C189 e a transformem em lei, ou que as usem como base de transformação das leis existentes no país.

¹⁰¹ Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, Art. 33.

Quando a OIT adoptou a C189 também adoptou uma recomendação sobre trabalho para os trabalhadores domésticos. Uma recomendação da OIT é um conjunto de directrizes para ajudar os países a moldar as suas leis laborais. Ao contrário das convenções, as recomendações não precisam de ser ratificadas e não são vinculativas aos países membros. A recomendação nº 201 (ou R201) é uma directriz aos países membros sobre como alinhar suas leis laborais com a C189.

A C189 determina que o país membro que ratifique a convenção, deve garantir que os trabalhadores domésticos gozem de:

- a) Direitos básicos;
- b) Um contrato de trabalho escrito;
- c) Condições básicas de trabalho;
- d) Segurança e saúde no local de trabalho;
- e) Segurança social;
- f) O poder de poder reclamar junto ao empregador;
- g) Os trabalhadores domésticos migrantes são protegidos;
- h) Agências de emprego são regulamentados.

A seguir, um resumo das directrizes básicas da C189:

- i. Os trabalhadores domésticos têm o direito de serem tratados de forma justa, e gozar de condições de trabalho dignas.¹⁰²
- ii. Os trabalhadores domésticos têm direito a:
 - juntar-se à organização que melhor representam os seus interesses.
 - poder de barganha ou de negociar com seus empregadores.¹⁰³
- iii. Crianças com menos de 15 anos não devem trabalhar como empregados domésticos. Uma criança com idade acima da mínima e que seja empregada doméstica, deve ser permitida a completar o nível médio de escolaridade, e prosseguir com o ensino superior ou formação profissional.¹⁰⁴
- iv. Ninguém deve ser obrigado a ser empregado doméstico.¹⁰⁵

¹⁰² Convenção nº 189 (C189), Art. 6

¹⁰³ Convenção nº 189 (C189), Art. 3

¹⁰⁴ Convenção nº 189 (C189), Art. 3 e 4

¹⁰⁵ Convenção nº 189 (C189), Art. 3

- v. Nenhum empregado doméstico deve ser discriminado no trabalho.¹⁰⁶
- vi. Um país membro deve:
- Proteger os trabalhadores domésticos contra abusos, assédio e violência.¹⁰⁷
 - Assegurar que os trabalhadores possam negociar com o empregador para viver no domicílio do empregador, ou longe do agregado familiar onde trabalham.¹⁰⁸
 - Assegurar que os trabalhadores possam manter os seus documentos de identidade com eles.¹⁰⁹
 - Assegurar que os trabalhadores domésticos que vivem no local de trabalho:
 - ✓ gozem de condições de vida decentes e que respeitem a sua privacidade.¹¹⁰
 - ✓ não são obrigados a permanecer no agregado familiar nos períodos de descanso e férias.¹¹¹
 - ✓ obter protecção contra leis que regulam “horários de espera” (os momentos em que o seu empregador quer que estejam de serviço no caso de precisarem).¹¹²
- vii. O empregador deve dar a um empregado doméstico pormenores claros e compreensíveis sobre os termos e condições do trabalho¹¹³:
- Nome e endereço do empregador (se for um endereço diferente) onde habita;
 - A data de início e (se for por prazo certo) o período do contrato;
 - O tipo de trabalho;
 - O salário, e a periodicidade com que será pago;
 - Horário normal de trabalho;
 - Seus períodos de descanso diário e semanal;
 - Quantos dias de folga terá a cada ano;
 - As condições de rescisão do contrato, incluindo períodos de aviso prévio;
 - O período probatório, se assim acordado;

¹⁰⁶ Convenção n° 189 (C189), Art. 3

¹⁰⁷ Convenção n° 189 (C189), Art. 5

¹⁰⁸ Convenção n° 189 (C189), Art. 5

¹⁰⁹ Convenção n° 189 (C189), Art. 9

¹¹⁰ Convenção n° 189 (C189), Art. 6

¹¹¹ Convenção n° 189 (C189), Art. 9

¹¹² Convenção n° 189 (C189), Art. 10

¹¹³ Convenção n° 189 (C189), Art. 7

- Se residirem no agregado familiar onde trabalham, a alimentação e alojamento que o seu empregador lhes dará.
- viii. Sempre que possível, o empregador deve dar ao trabalhador um contrato escrito.¹¹⁴~
- ix. Um país membro deve garantir que:
- O horário normal de trabalho, o pagamento das horas extraordinárias, os períodos de descanso diário e semanal e as férias anuais remuneradas, são semelhantes aos de outros trabalhadores do país;¹¹⁵
 - A cada semana, os empregados têm pelo menos 24 horas consecutivas de descanso;¹¹⁶
 - Se houver um salário mínimo definido, o mesmo deve ser aplicado também aos trabalhadores domésticos;¹¹⁷
 - Os salários são pagos em dinheiro pelo menos uma vez por mês. Se concordarem, o empregador pode pagar com cheque ou depósito bancário;¹¹⁸
 - Se forem pagos em espécie (como por exemplo, com roupas ou alimentos) que:
 - ✓ Os pagamentos em espécie devem representar uma pequena parte do seu salário global;
 - ✓ O pagamento em espécie deve ser justo e razoável; e
 - ✓ Os pagamentos em espécie devem ser de utilidade para o empregado.¹¹⁹
 - Facilitar aos trabalhadores domésticos na apresentação de queixas sobre o seu empregador, ou recorrer aos tribunais em caso de litígio;¹²⁰
 - Certificar-se de que os empregadores cumpram essas leis, inspeccionando regularmente os locais de trabalho;¹²¹
- x. Os trabalhadores domésticos têm direito a um local de trabalho seguro e saudável.¹²²

¹¹⁴ Convenção n° 189 (C189), Art. 7

¹¹⁵ Convenção n° 189 (C189), Art. 10, número 1

¹¹⁶ Convenção n° 189 (C189), Art. 10, número 2

¹¹⁷ Convenção n° 189 (C189), Art. 11

¹¹⁸ Convenção n° 189 (C189), Art. 12

¹¹⁹ Convenção n° 189 (C189), Art. 12, número 2

¹²⁰ Convenção n° 189 (C189), Art. 16

¹²¹ Convenção n° 189 (C189), Art. 17

¹²² Convenção n° 189 (C189), Art. 13

- xi. O seu empregador deve certificar-se de que estão protegidos no trabalho, por exemplo, explicando como utilizar adequadamente os equipamentos e ferramentas e fornecendo-lhes luvas para limpeza.¹²³
- xii. Os trabalhadores domésticos têm direito a pensões por velhice e invalidez. Devem também gozar de renumeração quando saem de licença de maternidade e de subsídios de desemprego quando perdem o emprego, tal como estipulada na LT.¹²⁴
- xiii. Caso o governo não esteja capacitado para conceder esses direitos imediatamente, deve fazê-lo a longo prazo.¹²⁵
- xiv. Relativamente às agências de emprego, o país membro deve:
 - Estabelecer regras que devem ser seguidas pelas agências de emprego;¹²⁶
 - Investigar as reclamações dos empregados domésticos sobre essas agências;¹²⁷
 - Proteger os empregados domésticos de agências que os tratam mal.¹²⁸
 - Trabalhar com outros países para regular agências que ajudam trabalhadores domésticos migrantes a encontrar emprego;¹²⁹
 - Certificar de que as agências não deduzem quaisquer taxas do pagamento dos trabalhadores.¹³⁰

2.5. Constituição da República de Moçambique

A CRM é a Lei mãe da República de Moçambique. Foi aprovada em 2004 e revista pontualmente em 2018, e estabelece no seu Art. 35º (Princípio da universalidade e igualdade) que, “todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política”.

¹²³ Convenção n° 189 (C189), Art. 13

¹²⁴ Convenção n° 189 (C189), Art. 14, número 1

¹²⁵ Convenção n° 189 (C189), Art. 14, número 2

¹²⁶ Convenção n° 189 (C189), Art. 15, alínea a)

¹²⁷ Convenção n° 189 (C189), Art. 15, alínea b)

¹²⁸ Convenção n° 189 (C189), Art. 15, alínea c)

¹²⁹ Convenção n° 189 (C189), Art. 15, alínea d)

¹³⁰ Convenção n° 189 (C189), Art. 15, alínea e)

O trabalho doméstico, ainda que regulado por legislação especial, assume a LT como regime subsidiário, pelo que os critérios diferenciados indicados na tabela 1, podem representar uma inconstitucionalidade do RTD, à luz dos princípios da universalidade e igualdade, definidos na CRM.

Dimensão	LT	RTD
Salário mínimo	Salários mínimos sectoriais.	Ausência de um salário mínimo.
Horário de trabalho	48 horas por semana, 8 horas por dia.	54 horas por semana, 9 horas por dia.
Descanso diário	30 minutos a 2 horas.	30 minutos.
Saúde ocupacional	Normas definidas pela inspecção do trabalho.	Ausência de normas definidas pela inspecção do trabalho.
Segurança social	Trabalhadores por conta de outrem. Registo obrigatório, contribuição de 3% do salário pelo trabalhador e 4% pelo empregador.	Definidos como trabalhadores por conta própria. Registo voluntário, contribuição de 7% do salário, pelo trabalhador.
Dias de enfermidade	15 dias, após os quais o empregador pode submeter o trabalhador à Junta. 30 dias para prestar assistência aos filhos menores.	3 dias, em caso de doença comprovada por atestado médico.
Licença por falecimento	2 dias, por motivo de falecimento dos sogros, tios, primos, sobrinhos, netos, genros, noras e cunhados.	Determina somente 5 dias, por motivo de falecimento dos cônjuges, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrastra, nada prevendo para sogros, tios, primos, sobrinhos, netos, genros, noras e cunhados.
Compensação por acidentes de trabalho	Assistência médica e medicamentosa, e indemnização em caso de acidentes de trabalho ou doenças profissionais.	Apenas compensação por acidentes de trabalho.
Contrato por escrito	Obrigatório.	Facultativo.
Indemnização	Direito à indemnização se despedidos sem justa causa.	Sem direito à indemnização se despedidos sem justa causa.

Tabela 1: Tabela comparativa entre os direitos dos empregados domésticos na LT versus RTD

2.6. Trabalho Doméstico no Direito Comparado

Analisando a doutrina e a legislação de alguns países da Europa, da América e de África, notamos que existe entre esses países e Moçambique uma mesma linha de raciocínio e de tratamento dos empregados domésticos. Iremos expor a seguir, em detalhe, as peculiaridades de alguns países, nomeadamente da vizinha África do Sul, de Portugal e do Brasil, como amostra.

2.6.1. África do Sul

No contexto sul africano, todos os trabalhadores têm direitos à margem da Constituição da África do Sul e das suas leis laborais.

Por definição, são considerados trabalhadores domésticos o jardineiro, motorista ou pessoa que cuida de crianças, idosos, doentes, ou deficientes em uma casa particular, mas não em uma fazenda como previsto no Act 4 2002 de 28 de Março (*Unemployment Insurance Contributions Chapter I, 1 (Definitions)*).

Algumas notas da legislação supracitada, e em vigor na África do Sul:

- i. A cessação do contrato deve ser comunicada por escrito (a menos que o empregado seja analfabeto, e, neste caso, o empregador deve comunicar verbalmente ao empregado doméstico). A aviso prévio é de uma semana se o empregado tiver menos de 6 meses de trabalho e quatro semanas se o empregado tiver mais de 6 meses.¹³¹
- ii. No seguimento da comunicação de cessação, todo o dinheiro devido ao empregado (por exemplo, salários, subsídios, férias, folgas remuneradas não gozadas, etc.) deve ser pago.¹³²
- iii. Nos casos de despedimento sem justa causa, o empregado pode encaminhar o caso à Comissão para Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA)¹³³. Isso deve ser feito no prazo de trinta dias após o despedimento.¹³⁴
- iv. Se o empregado doméstico não puder retornar ao trabalho por motivos de doença, o empregador deve investigar a natureza da doença e decidir se é permanente ou temporária. O empregador deve tentar alterar ou adaptar os deveres do empregado para acomodá-lo na

¹³¹ Chapter 5, no. 37 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹³² Chapter 5, no. 60 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹³³ Órgão independente sul africano responsável pela resolução de disputas no âmbito das relações de trabalho.

¹³⁴ Chapter 5, nº 41 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

medida do possível. Mas, se não for possível ao empregador alterar ou adaptar as funções do empregado doméstico, o empregador pode prescindir dos seus serviços.¹³⁵

- v. O empregador que tiver que dispensar o empregado por alteração das suas condições económicas, tecnológicas ou estruturais, denominados requisitos operacionais na determinação, deve proceder ao pagamento da indemnização no acto da cessação do contrato com o empregado.
- vi. Relativamente ao salário mínimo, os empregadores em toda a África do Sul têm de pagar um salário mínimo aos seus empregados.¹³⁶
- vii. Relativamente aos horários de trabalho, o empregado doméstico não pode trabalhar mais do que 45 horas por semana, 9 horas por dia para uma semana de trabalho de cinco dias, e 8 horas por dia para uma semana de trabalho de seis dias. No que concerne às horas extras, estas são voluntárias e um empregado doméstico não pode trabalhar mais de 15 horas extras por semana. Em caso de junção das horas extras e a jornada de trabalho normal, esta não pode ser superior a 12 horas.¹³⁷
- viii. As horas extras são pagas em uma vez e meia do salário normal do empregado, ou o este último pode concordar em tirar folga remunerada.¹³⁸
- ix. O empregado doméstico tem direito a um descanso diário de 12 horas consecutivas e a um descanso semanal de 36 horas consecutivas, que deve incluir o Domingo, salvo acordo em contrário.¹³⁹
- x. O período de espera significa qualquer período entre as 20 horas até às 6 horas do seguinte, quando é necessário que um empregado doméstico esteja no local de trabalho e tenha permissão para descansar ou dormir, mas deve estar disponível para trabalhar, se necessário. Este modelo de trabalho só pode ser praticado se houver acordo por escrito entre o empregador e o empregado, e não pode ocorrer mais de 5 vezes por mês. Um subsídio de pelo menos 20 *randes* (aproximadamente 90 meticais) por turno deve ser pago para espera.

¹³⁵ Chapter 2, nº 22 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹³⁶ Chapter 4, nº 32 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹³⁷ Chapter 2, nº 12 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹³⁸ Chapter 2, nº 12 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹³⁹ Chapter 2, nº 15 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

- xi. O empregador deve pagar ao empregado doméstico por qualquer tempo trabalhado acima de três horas durante qualquer período de espera. O empregado deve ser pago à taxa normal de horas extras ou ter uma folga remunerada.¹⁴⁰
- xii. O trabalho noturno significa trabalho realizado após as 18 horas e antes das 6 horas. O trabalho noturno só é permitido se houver acordo por escrito entre o empregado e o empregador. O empregado deve ser compensado com um subsídio de pelo menos 10% do salário diário normal.¹⁴¹
- xiii. O empregado doméstico tem direito a uma hora de intervalo para refeição, após cinco horas de trabalho contínuo. O intervalo pode ser reduzido para 30 minutos mediante acordo. Quando um segundo intervalo de refeição é necessário devido a horas extras trabalhadas, ele pode ser reduzido para não menos de 15 minutos. Se um funcionário tiver que trabalhar durante o intervalo para refeição, ele deverá ser pago por isso.¹⁴²
- xiv. O trabalho aos Domingos é voluntário. O empregado doméstico não pode ser obrigado a trabalhar aos Domingos. Um empregado doméstico que trabalha no Domingo deve receber o dobro do salário diário. Se o empregado trabalha normalmente aos Domingos, deve receber uma vez e meia o salário por cada hora trabalhada. Se o empregador e o empregado concordarem, o empregado pode ser pago através de folga de uma hora e meia para cada hora extra trabalhada.¹⁴³
- xv. Os trabalhadores domésticos têm direito a descanso todos os feriados. O trabalho em feriados é voluntário, o que significa que um empregado doméstico não pode ser forçado a trabalhar. Quando acordado entre o empregador e o empregado, os dias de descanso nos feriados podem ser trocados por qualquer outro dia mediante acordo. Se o empregado trabalhar no feriado, ele deve receber o dobro do salário normal.¹⁴⁴
- xvi. Os trabalhadores domésticos a tempo inteiro têm direito a 3 semanas de férias por ano. Se o empregador e os empregados acordarem, as férias podem ser gozadas da seguinte forma:
1 dia por cada 17 dias trabalhados ou uma hora por cada 17 horas trabalhadas.

¹⁴⁰ Chapter 2, nº 10 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹⁴¹ Chapter 2, nº 10 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹⁴² Chapter 2, nº 14 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹⁴³ Chapter 2, nº 16 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹⁴⁴ Chapter 2, nº 18 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

- xvii. A licença de férias deve ser concedida o mais tardar 6 meses após completar 12 meses de trabalho com o mesmo empregador.¹⁴⁵
- xviii. No caso em que não é apresentado um atestado médico, o empregador não é obrigado a pagar ao empregado se o empregado tiver faltado ao trabalho:
- por mais de dois dias seguidos, ou
 - em mais de duas ocasiões durante um período de 8 semanas.

O certificado pode ser de um médico, de um curandeiro tradicional ou de uma enfermeira qualificada.¹⁴⁶

- xix. Uma trabalhadora doméstica tem direito a até 4 meses consecutivos de licença maternidade. O empregador não é obrigado a pagar à empregada pelo período em que ela está em licença de maternidade. No entanto, o empregador e o empregado podem acordar que o empregado receberá parte de seu salário total pelo tempo em que estiver de folga. A empregada doméstica (mãe) também pode solicitar benefícios de maternidade ao Fundo de Seguro Desemprego (UIF)¹⁴⁷ durante os quatro meses completos.¹⁴⁸
- xx. O empregado doméstico tem direito a 3 dias de licença remunerada por responsabilidade familiar nas seguintes circunstâncias:
- quando o filho do funcionário nasce;
 - quando o filho do funcionário está doente;
 - se uma das seguintes pessoas morrer: o marido/esposa/companheiro de vida do funcionário/pai/pai adotivo/avós/filho/filho, adotivo/neto/irmão ou irmã.¹⁴⁹
- xxi. O empregador não pode deduzir quaisquer quantias do salário do empregado sem a sua autorização por escrito. Pode haver uma dedução não superior a 10% para alojamento, se o alojamento:
- é à prova de intempéries e geralmente mantido em boas condições;
 - tem pelo menos uma janela e uma porta que podem ser trancadas;

¹⁴⁵ Chapter 2, nº 20 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹⁴⁶ Chapter 3, nº 22 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹⁴⁷ O Fundo de Seguro Desemprego (UIF) dá alívio de curto prazo aos trabalhadores quando ficam desempregados ou são incapazes de trabalhar por causa de maternidade, adopção e licença parental ou doença. Também proporciona alívio aos dependentes de contribuinte falecido

¹⁴⁸ Chapter 3, nº 25 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹⁴⁹ Chapter 2, nº 27 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

- possui vaso sanitário e banheira ou chuveiro, caso a empregada doméstica não tenha acesso a nenhum outro banheiro.
- xxii. Ninguém com menos de 15 anos pode ser obrigado ou autorizado a trabalhar.¹⁵⁰
- xxiii. Os empregadores devem cumprir os seguintes processos administrativos:
- fornecer aos funcionários um contrato de trabalho escrito;
 - o pagamento deve ser feito em envelope lacrado, em dinheiro ou cheque, e deve incluir um recibo de vencimento detalhado. O empregador deve manter cópias desses recibos por 3 anos.¹⁵¹

2.6.2. Portugal

Em Portugal, o Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro (Contrato de Serviço Doméstico), é que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico. Este define o Contrato de Serviço Doméstico, como sendo “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros”, actividades depois descritas em várias alíneas do mesmo artigo.

Algumas notas da legislação em vigor em Portugal:

- i. O artigo 2, número 1 utiliza como base para a cobertura a noção de subordinação, exclui explicitamente os trabalhadores que trabalham por conta própria, de modo que é considerado doméstico aquele que desempenha suas actividades de forma continuada.
- ii. No que se atém ao contrato de trabalho, o artigo 8.º do referido decreto-lei aborda o período probatório, que dever ser realizado por noventa dias, salvo estipulação escrita por via da qual seja eliminado ou reduzido, sendo que durante esse período qualquer das partes pode fazer cessar o contrato, sem aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.
- iii. O contrato de serviço doméstico não está sujeito a forma especial, podendo ser celebrado oralmente ou por escrito. Todavia, se o contrato de serviço doméstico for celebrado a termo

¹⁵⁰ Chapter 6, nº 43 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

¹⁵¹ Chapter 4, nº 29 da Act No. 75 1997, de 05 de Dezembro

(isto é, quando se fixa um prazo de duração do contrato) a lei obriga a que seja redigido a escrito.¹⁵²

- iv. Podem celebrar contrato de serviço doméstico as pessoas que já tenham, pelo menos, 16 anos de idade. No caso contrato celebrado com menor (pessoa com menos de 18 anos), a sua admissão deve ser comunicada pelo trabalhador no prazo de 90 dias, à Inspeção-geral do Trabalho.¹⁵³
- v. A lei determina que se considera como retribuição aquilo que estiver estipulado no contrato de trabalho. A retribuição pode ser paga na totalidade em dinheiro ou em dinheiro e uma parte em espécie, por exemplo alojamento e/ou alimentação. Caso nos dias de descanso ou feriados o empregador não forneça alimentação (ou não permita a sua confecção com alimentação por si fornecidos), o trabalhador tem direito a receber o valor correspondente.¹⁵⁴
- vi. A lei determina que o trabalhador de serviço doméstico tem direito a um subsídio de natal não inferior a 50% do montante que lhe é pago mensalmente em dinheiro (parcela pecuniária da retribuição). A entidade empregadora está obrigada a pagar o subsídio de natal até ao dia 22 de Dezembro de cada ano. Atingindo 5 anos de antiguidade o valor do subsídio de natal passa para o valor correspondente a um mês de trabalho.¹⁵⁵
- vii. O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 44 horas. Caso o trabalhador alojado (trabalhador em que parte da retribuição é paga como alojamento ou alojamento e alimentação) só conta para o período normal de trabalho semanal o tempo de trabalho efectivamente prestado. A lei determina que o trabalhador alojado (trabalhador em que parte da retribuição é paga como alojamento ou alojamento e alimentação) tem direito a intervalos para refeições e para descanso, sem prejuízo das funções previstas no contrato de trabalho. Os intervalos devem ser estabelecidos entre as partes ou, não existindo acordo, pelo empregador.¹⁵⁶
- viii. O período de descanso nocturno do trabalhador de serviço doméstico alojado deve ser de pelo menos, 8 horas seguidas, não devendo ser interrompido (exceptuando-se em situações

¹⁵² Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, Art. 3

¹⁵³ Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, Art. 4

¹⁵⁴ Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, Art. 6

¹⁵⁵ Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, Art. 9,10 e 11

¹⁵⁶ Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, Art. 13

- graves, imprevistos ou situações de força maior) a não ser que tenha sido contratado para tomar conta de doentes ou crianças até aos 3 anos de idade.¹⁵⁷
- ix. O diploma legal que prevê o contrato de trabalho de serviço doméstico estipula que tem direito a um dia de descanso semanal os trabalhadores não alojados a tempo inteiro e os trabalhadores alojados, podendo ser acordado entre as partes o gozo de meio dia ou de um dia inteiro de descanso, para além do estabelecido por lei. O dia de descanso deve corresponder a um domingo, podendo ser outro em situações excepcionais.¹⁵⁸
- x. Em cada ano civil (1 de Janeiro a 31 de Dezembro) o trabalhador de serviço doméstico tem direito a um período de férias pagas de 22 dias úteis. O direito a férias renova-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, com excepção dos trabalhadores com antiguidade inferior a seis meses, vencendo-se, nestes casos, no fim desse período. No caso de contrato de serviço doméstico de prazo inferior a 12 meses, importa referir que a lei atribui ao trabalhador o direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho completo. Ainda quanto ao direito a férias do trabalhador de serviço doméstico.
- xi. Pode ser acordado entre as partes que há prestação de trabalho nos feriados, todavia deve o trabalhador ser compensando com o tempo livre correspondente na mesma semana ou na seguinte. Não sendo possível a compensação com tempo livre, o trabalhador tem direito à remuneração que lhe corresponda pela prestação de trabalho nos feriados.¹⁵⁹
- xii. As faltas consistem na ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado a comparecer nos termos do contrato de serviço doméstico. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. São exemplos de faltas justificadas as dadas pelos seguintes motivos:
- a) Falecimento de cônjuge, parente ou afim;
 - b) Prestação de prova em estabelecimento de ensino;
 - c) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador (por indicação médica, doença ou acidente, por exemplo);
 - d) Assistência urgente a filhos ou membros do agregado familiar;
 - e) Quando para acompanhar grávida para realização do parto;

¹⁵⁷ Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, Art. 14

¹⁵⁸ Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, Art. 15

¹⁵⁹ Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, Art. 24

- f) Deslocação à escola do menor a seu cargo;
 - g) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
 - h) As faltas podem ser descontadas na parte da retribuição paga em dinheiro, exceptuando quando se devam a casamento ou por falecimento de parentes ou cônjuge (marido/esposa).¹⁶⁰
- xiii. A legislação determina que o contrato de serviço doméstico cessa nas seguintes situações:
- a) Acordo entre o trabalhador e o empregador;
 - b) Por caducidade, atingindo-se o seu termo (fim), impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador ou do empregador ou insuficiência económica do empregador;
 - c) Rescisão por justa causa (trabalhador e empregador);
 - d) Rescisão pelo trabalhador – por escrito, com aviso prévio de duas semanas por cada ano de serviço (aviso prévio máximo de seis semanas);
 - e) Reforma do trabalhador.¹⁶¹

2.6.3. Brasil

No Brasil, a Lei Complementar 150 de 1º de Junho de 2015 é que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de trabalho doméstico. Esta Lei, no seu Art. 1 define empregado doméstico como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.

Um resumo da legislação em vigor no Brasil:

- i. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico;¹⁶²
- ii. O empregado doméstico tem direito a uma Carteira de Trabalho e Previdência Social¹⁶³ e integração ao sistema de Previdência Social;¹⁶⁴

¹⁶⁰ Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, Art. 23

¹⁶¹ Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, Art. 27, 28, 29 e 30

¹⁶² Lei Complementar nº 150, de 1 de Junho de 2015, Art. 1

¹⁶³ Documento obrigatório para quem venha a prestar algum tipo de serviço profissional no Brasil.

¹⁶⁴ Lei Complementar nº 150, de 1 de Junho de 2015, Art. 19

- iii. Renuneração mensal, incluído 13º (décimo terceiro) salário, e subsídio de transporte;¹⁶⁵
- iv. A duração do trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais;¹⁶⁶
- v. O empregado doméstico tem direito a 30 dias de férias remuneradas;¹⁶⁷
- vi. O empregado doméstico tem também direito a remuneração por trabalho nocturno e trabalho extraordinário quando aplicável. A remuneração por trabalho nocturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor do salário normal por hora. Relativamente a remuneração por hora extraordinária, esta será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor do salário normal por hora.¹⁶⁸
- vii. Descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado nos feriados civis ou religiosos;¹⁶⁹
- viii. A empregada doméstica gestante tem direito a licença de maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo de pagamento da remuneração mensal;¹⁷⁰
- ix. Protecção contra praticas arbitrárias e demissões sem justa causa. Ou seja, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indemnização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato. Por outro lado, o empregado não pode se denunciar o contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indemnizar o empregador dos prejuízos que desse fato resultarem.¹⁷¹
- x. O empregado doméstico tem direito a assistência medica para si e seus dependentes É permitido ao empregador efectuar descontos no salário do empregado, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do seu salário.;¹⁷²

¹⁶⁵ Lei Complementar nº 150, de 1 de Junho de 2015, Art. 10

¹⁶⁶ Lei Complementar nº 150, de 1 de Junho de 2015, Art. 2

¹⁶⁷ Lei Complementar nº 150, de 1 de Junho de 2015, Art. 17

¹⁶⁸ Lei Complementar nº 150, de 1 de Junho de 2015, Art. 10

¹⁶⁹ Lei Complementar nº 150, de 1 de Junho de 2015, Art. 1

¹⁷⁰ Lei Complementar nº 150, de 1 de Junho de 2015, Art. 25

¹⁷¹ Lei Complementar nº 150, de 1 de Junho de 2015, Art. 6 e 7

¹⁷² Lei Complementar nº 150, de 1 de Junho de 2015, Art. 34

Segundo Rebelo (2015:27), apesar do Brasil ter ratificado a convenção nº 189 da OIT, ainda se faz necessário o amparo sobre a dignidade e preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores domésticos, para que, gradualmente, se possa construir plenas igualdades de condições para os empregados domésticos e erradicar a discriminação.

3. ANÁLISE, DISCUSSÃO E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Neste capítulo, são analisados, discutidos e interpretados dados recolhidos da legislação, da doutrina e dos questionários e entrevistas que foram conduzidos. As informações obtidas mostraram que os trabalhadores domésticos em Moçambique enfrentem problemas, especialmente, pela não divulgação do RTD, e porque a C189 ainda não foi ratificada por Moçambique e a R201 ainda não foi implementada, ainda que parte do seu conteúdo esteja integrada na legislação laboral moçambicana, o que iria fazer com que os trabalhadores domésticos usufruíssem dos benefícios que estes instrumentos podem oferecer.

3.1. Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo

Os resultados de questionários e entrevistas que tomaram como base uma amostra de 150 pessoas, entre elas, empregadores (sendo 88% com o nível superior de escolaridade) e empregados domésticos (nenhum deles com nível superior), mostram que, na Cidade de Maputo, o trabalho doméstico é caracterizado, essencialmente, pela falta de segurança e de estabilidade no posto de trabalho. A seguir algumas evidências desta situação.

3.1.1. Ausência da obrigatoriedade de redução a escrito do contrato de trabalho doméstico

Dos 120 empregadores a quem questionamos, apenas 10% revelaram ter um contrato escrito e assinado por eles e seus respectivos empregados domésticos. Para os demais 90%, subentende-se que, aquando da contratação do empregado doméstico, o contrato foi apenas verbal. Se se tratasse do regime da LT, a ausência de um contrato escrito, perante a inspeção do trabalho, traria consequências para o empregador. No caso vertente do contrato de trabalho doméstico, tais consequências simplesmente não existem e o efeito probativo do contrato escrito, sempre poderá fugir das mãos do empregado doméstico.

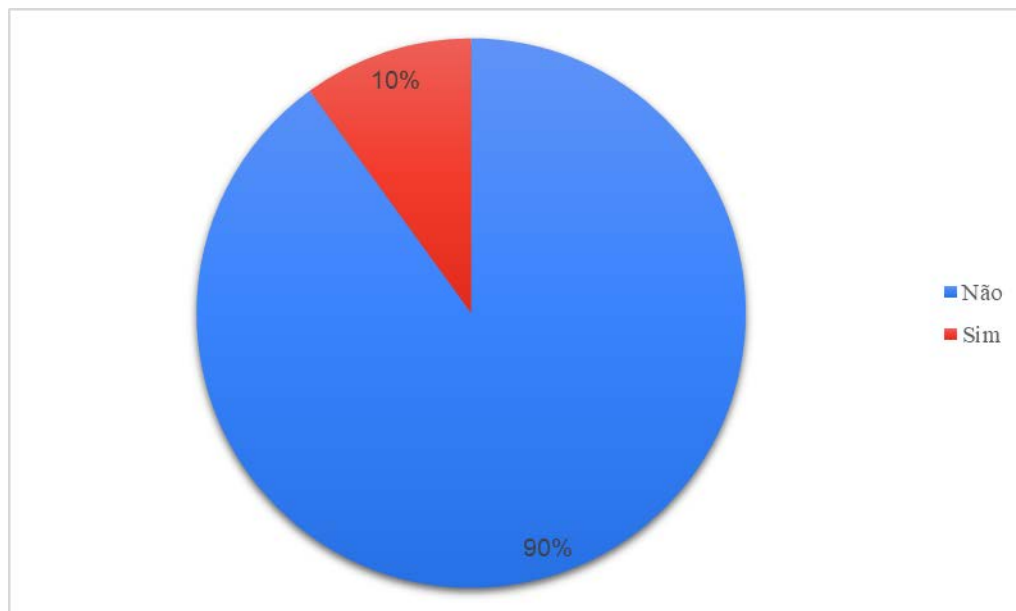


Figura 1 - Relação entre empregador e empregado doméstico, com contrato de trabalho escrito

Apesar da entrada em vigor do RTD, que não obriga a redução a escrito do contrato de trabalho, se afigura de extrema importância a aplicação deste instrumento, uma vez que os contratos verbais são normalmente problemáticos. Em caso de conflito, por exemplo, entre o empregado e o empregador, um contrato verbal pode não ter validade, tal que, este último, pode decidir alterá-lo colocando o empregado numa posição de desvantagem. Isso, sem dúvida, coloca o ónus da prova ao empregado doméstico que, se o contrato verbal foi celebrado sem o envolvimento de uma testemunha, pode não conseguir provar a sua existência e a respectiva produção de efeitos.

3.1.2. Parâmetros Ambíguos dos Termos e das Condições de Trabalho

Foi revelado por alguns empregados domésticos que o que mais incomoda no trabalho doméstico é que, na maioria das vezes, acabam fazendo mais do que aquilo para o que foram contratados. Um dos trabalhadores domésticos, do sexo masculino, lamentou:

“Fui contratado como guarda para proteger a propriedade enquanto o patrão trabalhava durante o dia. No entanto, na maioria das vezes, sou solicitado pela sua esposa para fazer tarefas domésticas, como lavar roupas e limpar o quintal. Isso, apesar do facto de eu ser pago apenas para garantir segurança da propriedade deles.”

Outra situação foi relatada por uma empregada doméstica, a qual lamentava o facto de o acordo entre si e a sua patroa, ser de cuidar do seu filho menor na qualidade de “Babá”¹⁷³.

“A senhora quando me chamou, foi para cuidar do bebé, mas agora, sempre que o bebé está a dormir, eu tenho de ajudar a cozinheira e outra tia, na cozinha, ou nas limpezas. Assim, nem sequer consigo estudar, enquanto acordo cedo para tratar da roupa do bebé e acabar tudo mais cedo e aproveitar quando o bebé está a dormir para estudar”

Estes testemunhos de algumas de alguns empregados domésticos mostram, claramente, que estes são, na maioria dos casos, vítimas de tarefas que não foram acordadas.

3.1.3. Arbitrariedade na Aplicação de Cortes e Descontos na Remuneração do Empregado

Enquanto a maioria dos empregadores afirma que os seus empregados gozam férias renumeradas e de acordo com o estipulado no RTD, os empregados domésticos revelaram ser o contrário. Isto é, quando o empregado doméstico vai de férias, o empregador contrata, na maioria das vezes, um empregado sazonal para o substituir e é a quem paga o salário nesse mês, sendo que, o empregado doméstico que está em gozo de férias não recebe a renumeração desse mês.

¹⁷³ Profissional, quase sempre uma mulher, que cuida de uma criança ou bebé, em períodos de ausência dos pais ou responsáveis

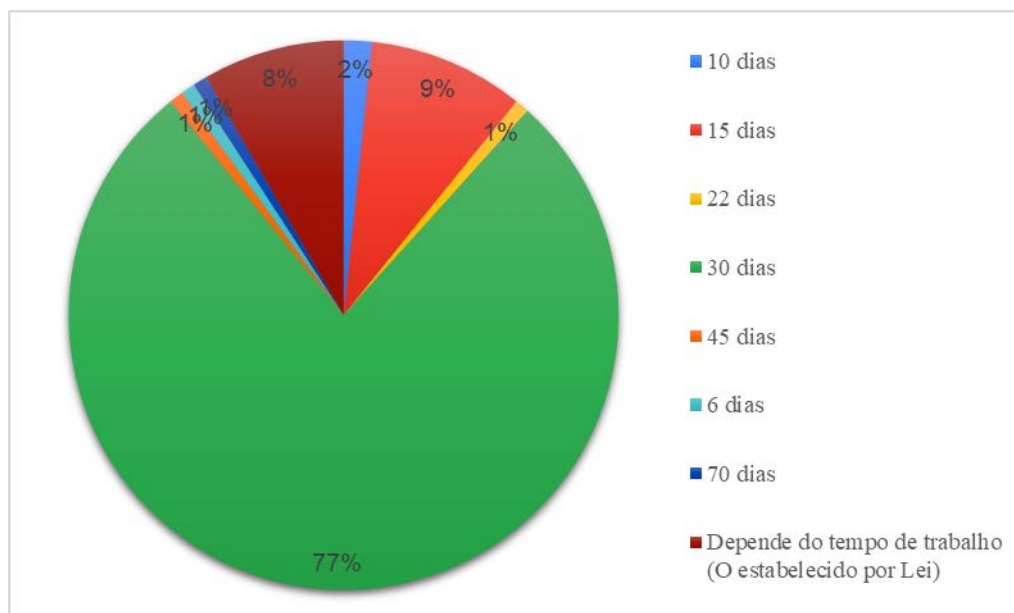


Figura 2 - Período de férias anual dos empregados domésticos

Concluimos que os empregadores normalmente os pagam quando adoecem, ou em caso de cerimónias fúnebres de familiares, na maioria dos casos, motivados por “peso de consciência”. E mais, estas ausências para participar em cerimónias fúnebres de entes queridos, só são aceites quando se trata de um familiar de núcleo directo, como filha/filho, mãe/pai, esposa/marido ou irmã/irmão do empregado doméstico. Nos casos de um parente distante, por exemplo, um primo, estes não são pagos, sendo que, às vezes, estas ausências são consideradas faltas injustificadas. Um empregado doméstico de sexo masculino, contou sua triste história:

“Fui contratado como porteiro de um prédio. Quando tinha dois anos de trabalho, a irmã da minha esposa em Chibuto adoeceu. Enviaram-me uma mensagem, mas por causa do tempo que não tive, não consegui ir lhe visitar. Depois de um mês, enviaram outra mensagem a informar que ela havia falecido. Eu disse ao chefe do condomínio, mas ele se recusou a me deixar ir ao funeral, e disse que ela era um parente distante para mim, e que eu não tinha direito. Eu o convenci e ele finalmente me liberou, mas quando voltei depois de cinco dias já havia um novo funcionário e eu fui mandado embora. Ele só me pagou pelos dias em que trabalhei anteriormente e me disse que não tinha mais onde eu trabalhar.”

Embora o disposto no Art. 22, número 3, do RTD referir que o empregador pode, querendo, descontar as faltas injustificadas no período de férias, é evidente que o empregado doméstico não beneficia deste tipo de tratamento por parte do empregador. Os resultados da pesquisa revelaram que as férias renumeradas só eram pagas em casos de eventos inesperadas, como doença ou funeral.

3.1.4. Inexistência de Um Tecto Salarial Mínimo e Duração Desregrada da Jornada de Trabalho

A pesquisa revelou ainda que os salários são outro problema que os trabalhadores domésticos enfrentam. Tal como dito por Castel-Branco (2019:13), na sua pesquisa sobre os trabalhadores domésticos na cidade de Maputo, os salários variam. Os resultados que obtivemos em Maputo, durante a nossa pesquisa, indicam que existem trabalhadores domésticos que ganham menos de 4 591,00 Meticaís por mês (salário mínimo mais baixo entre os sectores) e outros quase 10 000,00 Meticaís.

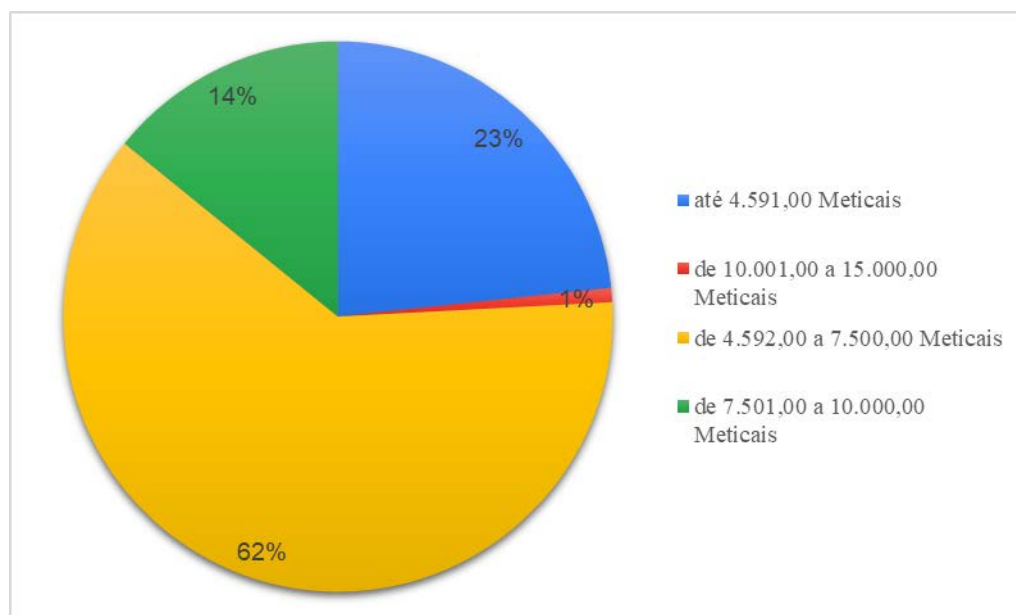


Figura 3 - Salário dos empregados domésticos

O RTD não faz referência nem define um salário mínimo. Conforme observado por Castel-Branco (2019:17), dado que os rendimentos dos empregadores variam muito, o Estado Moçambicano argumenta que um salário mínimo prejudicaria a capacidade do empregador de garantir empregos aos mais necessitados e também desencadearia demissões em massa, na medida

em que, dificilmente conseguiriam pagar salários mínimos aos empregados.¹⁷⁴ Este argumento é falacioso, na medida em que, o que aqui esta em causa é a estipulação de um salário mínimo, e não de um salário máximo. Ou seja, nacional ou estrangeiro, o que teria de fazer seria pagar aquele salário mínimo estipulado. Quem puder mais, paga mais.

Ainda na senda da observação de Castel-Branco (2012:17) sobre os períodos de trabalho, trabalhar em tempo integral significa que o empregador doméstico não tem horário de trabalho definido, pois fica na residência do empregador fazendo o que o empregador lhe solicita. Isso significa que o empregado trabalha mais de doze horas por dia, muito mais do que as oito horas por dia exigidas por lei.

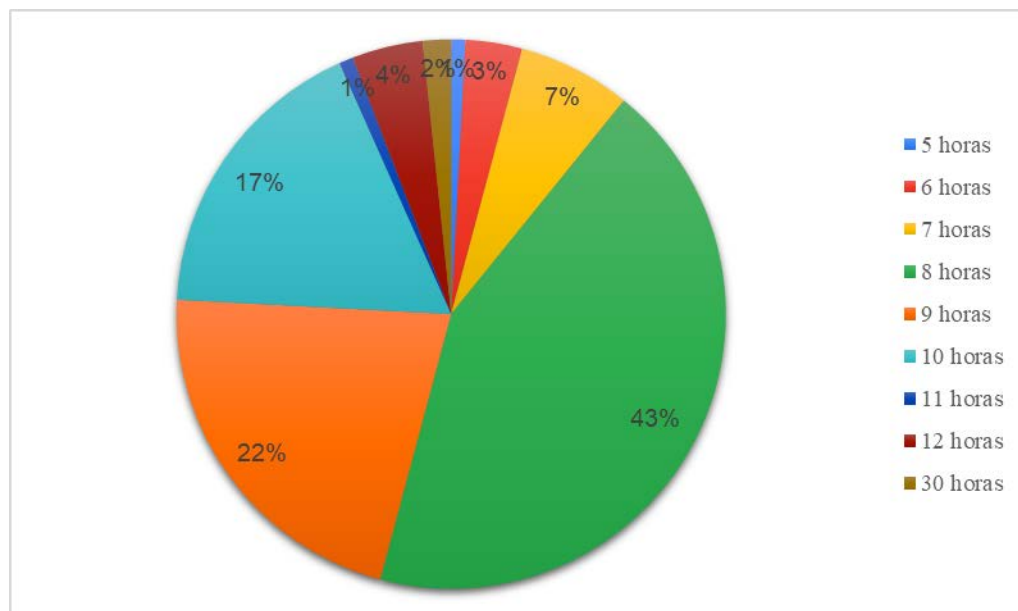


Figura 4 - Horas de trabalho dos empregados domésticos

3.1.5. Inexistência de Seguro de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

A falta de ferramentas adequadas, seguras e indemnizações por acidentes de trabalho, é outro problema, e por sinal grave, que os trabalhadores domésticos em Moçambique enfrentam. Por falta de instrumentos legais que defendam os trabalhadores domésticos em termos de condições de trabalho e indemnização por acidentes de trabalho, alguns empregados domésticos quando têm acidentes no trabalho, não recebem nenhuma assistência, e por consequência são despedidos do

¹⁷⁴ Os salários mais baixos são pagos por cidadãos nacionais, e os mais altos por cidadãos estrangeiros a residir em Maputo.

trabalho sem receber nenhuma indemnização. Um antigo empregado doméstico, contou a sua história:

“Eu era empregada numa casa. Um dia, o meu patrão me pediu para dar de comer o cão. Abri a casa do cão, e quando estiquei minha mão para pôr comida no prato, o cão mordeu a minha mão. Gritei por socorro, mas meu patrão chegou tarde em meu socorro. Parte de minha mão já tinha sido comida pelo cão. Ele rapidamente me levou para o hospital, onde os médicos não encontraram outra opção a não ser cortar a minha mão. Fiquei dois meses no hospital. Quando saí do hospital, não recebi nenhuma compensação do meu patrão. Levei o assunto à polícia, mas não sei o que ele deu a eles. Eles (polícia) continuaram adiando a audiência até que eu cansei de fazer um acompanhamento.”

Esta história é, apenas uma de muitas relacionadas a acidentes de trabalho e experiências desagradáveis com que os trabalhadores domésticos em Maputo se deparam na sua jornada de vida. Alguns empregados domésticos relataram falta de ferramentas adequadas para uso em seus locais de trabalho. Olhando pelo lado do empregador, é fácil perceber esta situação. Ainda que não seja vinculativa ao RTD, mais de 90% dos empregadores não conhece a Lei de Segurança Social e o Regulamento de Segurança Social Obrigatória, facto que justifica a falta de sensibilidade relativamente a protecção do empregado doméstico

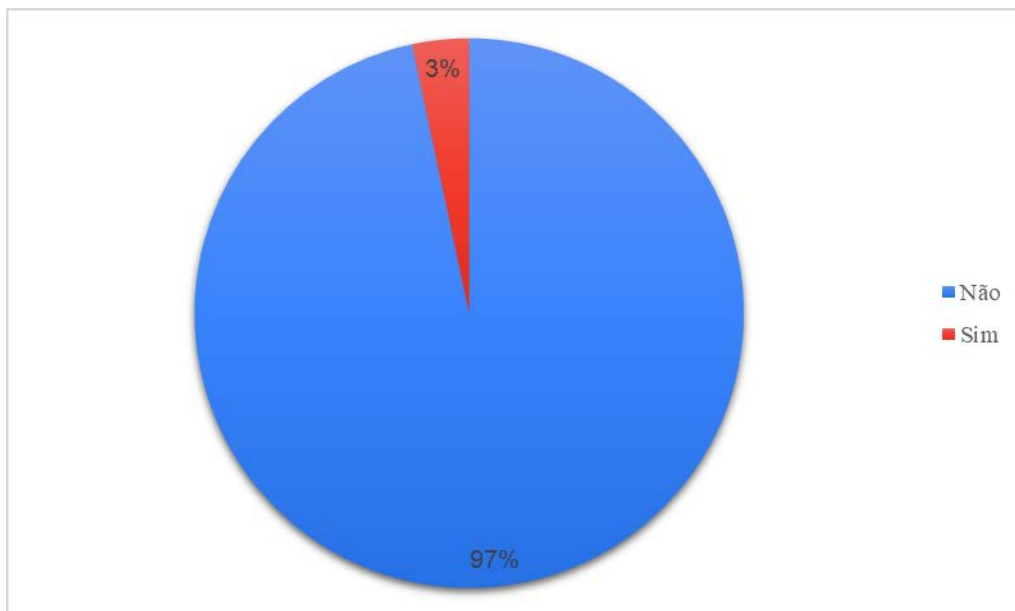


Figura 5 - Empregadores que conhecem a LSS

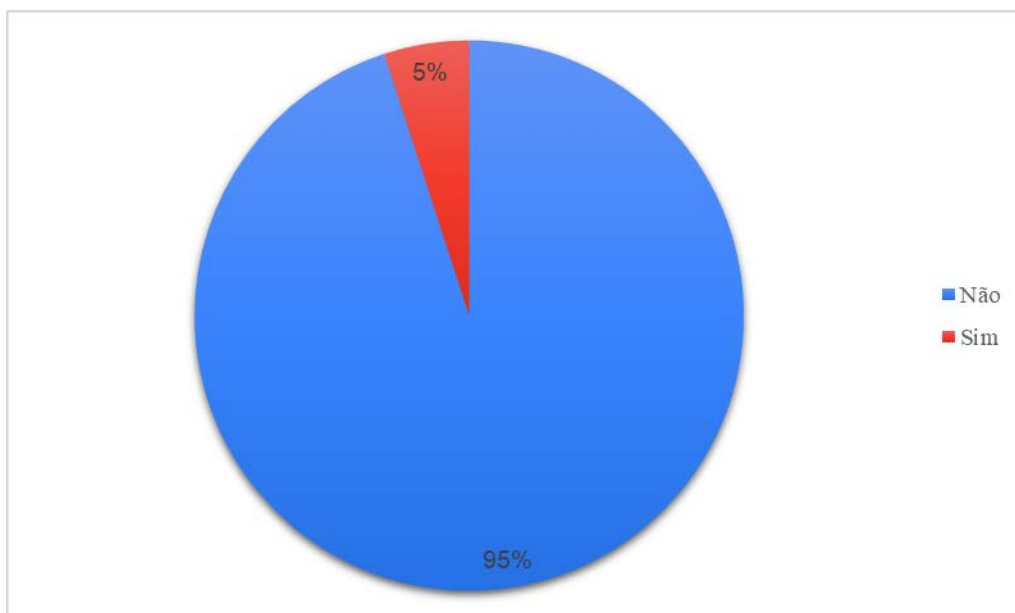


Figura 6 - Empregadores que conhecem o Regulamento de Segurança Social Obrigatória

Tais condições de trabalho combinadas com baixos salários agravam a já miserável vida de muitos trabalhadores domésticos em Maputo.

3.1.6. Inexistência de Regras Mínimas Para Regular o Despedimento ou Aplicação de Qualquer Outra Sanção

O RTD não leva em conta, também, as relações de poder assimétricas entre o empregador e empregado doméstico, tal que, os empregados domésticos são muitas vezes despedidos sem justa causa. A título de exemplo, uma das empregas domésticas a quem entrevistamos, revelou que foi despedida pelo seu empregador (patrão), depois de ter comido os restos da refeição do dia anterior, por indicação do seu empregador (patroa).

“Meu patrão me mandou embora, eu também não percebi, porquê. Porque eu fui dada comida com a minha patroa, e aquela comida cozinhei ontem e restou. Então hoje, antes dela sair para o serviço, ela pegou aquela comida ali, e me deu para eu almoçar. Mas então patrão, quando chegou para almoçar, eu pus a mesa e servi aquela comida que cozinhei naquele dia. Já, é quando ele, me pergunta, “e aquela comida de ontem?” E eu respondi: “Aquela comida senhora me deu para eu almoçar”. É quando ele já, me manda arrumar minhas coisas, e me diz que ele já me avisou que eu tenho de trazer minha marmita, ou então, trazer as minhas coisas para eu vir cozinhar aqui. Até me deram uma panelinha lá mesmo para preparar a minha comida.”

Embora tenha recebido o salário pelos dias do mês que trabalhou, ela achou injusto ser demitida por um erro que considera tão pequeno, e, também, porque não teve culpa. Outro empregado doméstico relatou ter sido despedido pelo seu antigo empregador depois de alegadamente ter partido dois pratos quando tirava a mesa depois da refeição do almoço. Como agravante a situação, faltavam quatro dias para o terceiro mês de trabalho e foi despedido sem ser pago pelos dias em que trabalhou. Como qualquer “mente justa” pode julgar, estas por si só, não podem ser consideradas justificações “razoáveis” para despedir empregados domésticos. Dado o seu baixo nível de escolaridade, e aliado ao facto de que estes empregados domésticos não tinham contratos de trabalho assinados e que definam e esclareçam as suas condições de trabalho, era difícil para eles tomar medidas judiciais contra os seus empregadores.

3.1.7. A Imposição de Inscrição no INSS pelo Próprio Empregado Doméstico

De acordo com o número 1, do Art. 14 da LSS os trabalhadores domésticos são cobertos pela Segurança Social Obrigatória, onde são classificados como trabalhadores por conta própria. Por serem considerados trabalhadores por conta própria, o registo no INSS é voluntário, e a contribuição é de exclusiva responsabilidade deste, segundo o número 3, do Art. 14 da LPS.

Se o rendimento (declarado) do empregado doméstico for superior ao salário mínimo mais baixo do estipulado nos sectores no ano civil a que fizer referência, este é obrigado a descontar 7% para a Segurança Social Obrigatória. Entretanto, os baixos rendimentos, a complexidade e os processos burocráticos, e desconhecimento sobre os benefícios da segurança social, são algumas das razões pela fraca aderência a este sistema.

De modo a facilitar a inscrição de trabalhadores domésticos, o INSS criou uma parceria com o Sindicato Nacional dos Trabalhadores Domésticos (SINED). Durante as suas reuniões bimensais, o SINED inscreve os seus membros e encaminha as inscrições ao INSS. Alguns membros do SINED têm beneficiado dos subsídios de curto prazo, como o subsídio por doença e maternidade. Castel-Branco e Vicente (2019:15)

3.1.8. Ausência de Acção Inspectiva das Condições e da Realização Deste Tipo de Trabalho

O RTD, no seu Art. 33, números 1 e 2, determina que:

1. “A fiscalização do cumprimento das disposições deste regulamento será exercida pela Inspeção-Geral do Trabalho e, nos locais onde esta não esteja representada, pelos órgãos locais do Estado, nomeadamente as autoridades administrativas locais.”
2. “A intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho e das autoridades administrativas locais, referida no número anterior, depende 4 a apresentação de queixa, verbal ou escrita, do empregado doméstico.”

Ou seja, a fiscalização das condições de trabalho é da responsabilidade da Inspeção-geral do Trabalho (IGT). Entretanto, a IGT recebe poucas queixas de trabalhadores domésticos, pois eles preferem recorrer a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL), por conta dos custos elevados relacionados ao processo de reclamação. Adicionalmente, a IGT não tem nem as competências nem a capacidade para executar inspeções domiciliárias. Castel-Branco (2019:15)

3.1.9. Inexistência de Idade de Reforma

Diferente da LT que determina a idade de reforma para mulheres e homens em 55 e 60 anos respectivamente, o RTD não estabelece com que idade uma pessoa deve se aposentar. Isso significa que um empregado doméstico pode trabalhar pelo tempo que puder, a menos que haja uma idade de reforma acordada com o empregador.

3.2.A inconstitucionalidade do Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro (RTD)

O Título III, Capítulo I, Art. 35 da Lei nº 1/2018, de 12 de Junho (Constituição da República de Moçambique) que estabelece os direitos fundamentais de todos os Moçambicanos, determina que:

“Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política.”

Decorrente destes direitos fundamentais, um dos objectivos da CRM é evitar as divisões entre os cidadãos, melhorar a sua qualidade de vida, e libertar o potencial de cada pessoa. Infelizmente, os empregados domésticos não foram abrangidos no cumprimento desta promessa constitucional. Em vez disso, o destino destes foi arruinado, como resultado de terem sido deliberadamente excluídos das protecções legais.

O RTD infringe vários direitos constitucionais, o direito à igualdade, o direito à dignidade humana, e até, ainda que indirectamente, o direito a não discriminação. Sobre estas infracções, apresentamos com mais detalhes nos pontos abaixo:

3.2.1. Sobre a Dignidade Humana

É indiscutível, neste caso, que a dignidade dos trabalhadores domésticos é colocada em causa quando não reconhecidos como trabalhadores por conta de outrem, mas sim, por conta própria. Várias literaturas definem trabalhador por conta própria todo o indivíduo que exerce uma actividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está directamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos. Ou

seja, os empregados domésticos não podem ser considerados trabalhadores por conta própria, pois não têm autonomia sobre a sua jornada de trabalho ou os processos de produção. Castel-Branco e Vicente (2019:14) consideram que esta designação é uma forma do INSS, retirar dos empregadores, a responsabilidade de contribuir no sistema da Segurança Social Obrigatória.

A exclusão dos trabalhadores domésticos dos benefícios como a comparticipação do empregador em 4% no processo de Segurança Social Obrigatória, tem um notório efeito discriminatório no que se refere a dignidade. A exclusão demonstra, não só, o facto de que o trabalho doméstico é desvalorizado, mas também, que não é considerado um “trabalho real” e que possa ser realizado por trabalhadores (por conta de outrem).

A relação muitas vezes exploradora entre os empregados domésticos e os seus empregadores também é relevante para a questão da dignidade. Essa relação de exploração, aliada com a desvalorização do seu trabalho demonstra esta situação. Um exemplo desta situação, são os parâmetros ambíguos dos termos e das condições de trabalho, que debatemos no ponto 3.1.2, e a inexistência de regras mínimas para regular o despedimento ou aplicação de qualquer outra sanção, que foi debatida no ponto 3.1.6.

Por todas estas razões, é evidente a limitação flagrante de seu direito à dignidade.

3.2.2. Sobre a Igualdade

Não há bases para a diferenciação no tratamento de questões como:

- a) a ausência de obrigatoriedade de redução a escrito do contrato de trabalho;
- b) inexistência de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) ausência de acção inspectiva das condições e da realização deste tipo de trabalho;
- d) inexistência de idade de reforma.

Conforme mostrado na Tabela 1, a orientação diferenciada destes 4 pontos na LT e no RTD, constitui tratamento desigual e violação do princípio da universalidade e igualdade.

3.2.3. Sobre a Não Discriminação

A diferenciação entre empregados domésticos e outras categorias de trabalhadores também constitui discriminação, ainda que indirecta. Os trabalhadores domésticos são predominantemente

mulheres negras. Isso significa que, a discriminação contra elas, constitui discriminação com base na raça, sexo e género.

4. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

4.1. Conclusões

Após a revisão de cada um dos instrumentos legais e dos questionários e entrevistas levados a cabo junto de alguns empregadores e empregados domésticos, podemos concluir que não só existe, de facto, inconstitucionalidade no Regulamento do Trabalho Doméstico, no que concerne, especificamente, ao princípio da universalidade e igualdade, previsto no Art. 35 da Constituição da República de Moçambique, como também, existe um elevado nível de desconhecimento, por um lado, sobre a existência de legislação específica que regula o trabalho doméstico e, por outro, sobre o conteúdo e aplicabilidade dos preceitos daquele regulamento. Senão vejamos:

- O Regulamento do Trabalho Doméstico determina que o contrato de trabalho não precisa ser reduzido a escrito. No entanto, o regulamento prevê um contrato modelo simples que pode ser usado para o efeito. Esta é uma das diferenças com a Lei do Trabalho, que impõe um contrato escrito, imputando a responsabilidade pela não redução a escrito desse contrato à entidade empregadora. No Regulamento do Trabalho Doméstico esta obrigação não existe.
- O Regulamento do Trabalho Doméstico até permite a inscrição de trabalhadores domésticos no Instituto Nacional de Segurança Social, sendo os trabalhadores domésticos considerados “autónomos” para o efeito, responsáveis pela contribuição total dos 7% exigidos. No entanto, não há exigência para que o empregador contribua para o Instituto Nacional de Segurança Social com a participação de 4%, como sucede no regime da Lei do Trabalho. Temos aqui duas grandes diferenças de tratamento dos empregados domésticos relativamente ao trabalhador comum, nomeadamente o facto de não ser da responsabilidade do empregador a sua inscrição, o que pode inibir a inscrição dos mesmos, até porque muitos deles possuem fracos conhecimentos dos seus direitos e o facto de se impor aos empregados domésticos a contribuição com 7%, contra os 3% que os trabalhadores comuns são obrigados a contribuir.
- Relativamente às sanções disciplinares, existem 3 tipos de sanções disciplinares para os empregados domésticos, nomeadamente, advertência verbal, advertência escrita e

despedimento. Esta é outra das diferenças, quando comparado com o regime da Lei do Trabalho. Com efeito, enquanto os trabalhadores só podem ser despedidos ao cabo de um procedimento disciplinar, observado todo o ritual já visto, os empregados domésticos são despedidos da noite para o dia, sem qualquer procedimento e sem contraditório.

- No que concerne à idade de reforma, a Lei do Trabalho determina como idade de reforma 55 anos para mulheres e 60 anos para homens. Quando analisado lado do Regulamento do Trabalho Doméstico, este não faz nenhuma menção à reforma do empregado doméstico.
- Sobre o inquérito levado a cabo, constatou-se:
 - Desconhecimento sobre a existência do Regulamento do Trabalho Doméstico e seu conteúdo;
 - Não cumprimento do horário limite para uma jornada de trabalho diário.
 - Não obstante a amostra indicar que mais de 50% dos empregadores pagam um salário acima do salário mínimo mais baixo dos estipulados por sectores, existe, ainda, um número considerável destes, 23%, que pagam um salário abaixo daquele.
 - Dos 120 empregadores a quem questionamos, apenas 10% revelaram ter um contrato escrito e assinado por eles e seus respectivos empregados domésticos. Para os demais 90%, subentende-se que, aquando da contratação do empregado doméstico, o contrato foi apenas verbal. Se se tratasse do regime da Lei do Trabalho, a ausência de um contrato escrito, perante a inspecção do trabalho, traria consequências para o empregador. No caso vertente do contrato de trabalho doméstico, tais consequências, simplesmente não existem e o efeito probativo do contrato escrito, sempre poderá fugir das mãos do empregado doméstico.
- Sobre as entrevistas levadas a cabo, constatou-se o seguinte cenário:
 - A existência de parâmetros ambíguos dos termos e das condições de trabalho decorrente da inexistência de contratos de trabalho reduzidos a escrito;
 - Que são aplicados cortes na renumeração dos empregados sem justificação plausível.

- Relativamente às férias renumeradas, enquanto a maioria dos empregadores afirma que os seus empregados domésticos gozam férias renumeradas e, de acordo com o estipulado no Regulamento do Trabalho Doméstico, os empregados domésticos revelaram ser o contrário, isto é, quando o empregado doméstico vai de férias, o empregador contrata um empregado sazonal para o substituir e é a quem é pago o salário nesse mês, sendo que, o empregado doméstico que está em gozo de férias não recebe a renumeração desse mês.
- O Regulamento do Trabalho Doméstico não faz referência nem define um salário mínimo. Os rendimentos dos empregadores variam muito e a Assembleia da República argumenta que a definição de um salário mínimo prejudicaria a capacidade do empregador de garantir emprego aos mais necessitados e também desencadearia despedimentos em massa, na medida em que dificilmente os patrões conseguiriam pagar salários mínimos aos empregados. Este argumento da Assembleia da República é falacioso, na medida em que o que aqui está em causa é a estipulação de um salário mínimo e não de um salário máximo. Ou seja, o patrão, sendo nacional ou estrangeiro, o que teria de fazer seria pagar aquele salário mínimo estipulado. Quem puder mais, paga mais.

Deste modo, podemos afirmar que o Regulamento do Trabalho Doméstico trata de forma diferenciada os empregados domésticos, em ralação aos trabalhadores e, por isso, pode-se dizer que trata de forma injusta aos mesmos, acabando por se mostrar desfasado com os princípios e regras da Constituição da República de Moçambique e da Lei do Trabalho.

4.2.Recomendações

As nossas recomendações gravitam em torno de três aspectos fundamentais, designadamente (i) revisão da regulamentação do trabalho doméstico em Moçambique, (ii) o reforço dos mecanismos de fiscalização e (iii) disseminação da legislação laboral.

Quanto ao primeiro aspecto:

- a) Recomendar a ratificação da Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho.
- b) Na próxima revisão da legislação, recomendamos a alteração na definição de trabalho doméstico (Art. 3 do Regulamento do Trabalho Doméstico), de “no domicílio deste” para “para o âmbito residencial”.
- c) Promover o reconhecimento do empregado doméstico como trabalhador por conta de outrem e não trabalhador por conta própria.
- d) Aplicar a regra de definição do salário mínimo em todos os sectores, incluindo o sector do trabalho doméstico e que este seja regularmente ajustado juntamente com os outros salários mínimos nacionais sectoriais.

Relativamente ao segundo aspecto:

- e) Reforçar os mecanismos de fiscalização no sector do trabalho doméstico, assegurando um número suficiente e qualificado de inspectores do trabalho, como acontece para os outros sectores de actividades.
- f) Garantir que os empregados domésticos tenham acesso a canais eficazes de reclamação.

Relativamente ao terceiro aspecto:

- g) Mostra-se necessário disseminar a legislação do trabalho doméstico no seio dos empregadores e empregados domésticos, para que todos estejam familiarizados com o seu conteúdo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Obras

- Ali, R., Castel-Branco, C. N., & Muianga, C. (2017). *Emprego e transformação económica e social em Moçambique*. Maputo: IESE
- Castel-Branco, R. (2019). *O Trabalho Doméstico em Moçambique: Uma década após a sua formalização*. Maputo: Fórum Mulher
- Feijó, J. (2017). *Metodologias de Investigação em Ciências Sociais – Metodologias de pesquisa em contextos moçambicanos*. Maputo: Escolar Editora
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS
- Gil, A. C. (2007). *Como elaborar projectos de pesquisa* (4ª ed.). São Paulo: Atlas
- Maunze, X. H., Dade, A., Zacarias, M. d., Cubula, B., Alfeu, M., & Mouzinho, R. (2019). *IV Recenseamento Geral da População e Habitação 2017: Resultados Definitivos – Moçambique*. Maputo: Instituto Nacional de Estatística
- Rebelo, J. D. (2015). *Implicações Jurídicas do Trabalho Doméstico no Brasil*. Fortaleza
- Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos. (2015). *Relatório de Actividades de 2015*. Maputo
- Trivinos, A. N. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas

Legislação

Legislação Nacional

Constituição da República de Moçambique. Maputo: Escolar Editora

Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto (Boletim da Republica, I Série, Nº 31)

Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro (Boletim da Republica, I Série, Nº 48)

Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro (Boletim da Republica, I Série, Nº 48)

Decreto nº 53/2007, de 3 de Dezembro (Boletim da Republica, I Série, Nº 48)

Legislação Internacional

Convenção nº 14, de 17 de Novembro de 1921, da Organização Internacional do Trabalho, sobre descanso semanal na indústria

Convenção nº 52, de 24 de Junho de 1936, da Organização Internacional do Trabalho, sobre as férias renumeradas

Convenção nº 189, de 1 de Junho de 2011, da Organização Internacional do Trabalho, sobre os trabalhadores domésticos

Legislação da África do Sul

Unemployment Insurance Contributions Act 4 of 28 March 2002. Cape Town

Legislação da Brasil

Lei Complementar nº 150 de 1º de Junho de 2015, sobre os empregados domésticos. Palácio do Planalto

Legislação de Portugal

Decreto Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, sobre o Contrato de Serviço Doméstico. Diário da República de Portugal.

Websites

Africa, D. L. (2012). *Domestic Workers: What you should know*. Consultado em 24 de Julho de 2022, em <https://www.labourguide.co.za/workshop/161-domesticworker2012pdf-1/file>

International Labour Organization. (2013). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva. Consultado em 31 de Maio de 2022, em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf

ANEXOS

Grelha de questões aos trabalhadores domésticos

Este questionário pretende conhecer os seus pontos de vista relativamente a diversos aspectos relacionados ao Trabalho Doméstico, e visa possibilitar a realização de uma investigação para fins académicos, sobre este tema. Não existem respostas certas ou erradas. Para responder assinale na escala que lhe é apresentada uma cruz (X) no número que melhor traduz a impressão que tem sobre cada uma das afirmações.

É necessário que responda a todas às questões indicadas.

- a) Idade: _____
- b) Sexo: Sim Não
- c) Estado Civil: Casado(a) Solteiro(a) Divorciado(a) União de facto
- d) Nível de escolaridade: _____
- e) O seu empregador é nacional ou estrangeiro? _____
- f) Anos no sector: _____
- g) Função exercida: _____
- h) Qual é o salário que auferes? _____
- i) Nº de horas trabalhadas por dia: _____
- j) Tem gozado férias com regularidade? _____
- k) Conhece a Lei do Trabalho? Sim Não
- l) Conhece o Regulamento do Trabalho Doméstico? Sim Não

	Nunca	Por vezes	Sempre
ABUSOS DOMÉSTICOS			
a) Foi obrigado a realizar tarefas humilhantes.	1	2	3
b) Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva	1	2	3
c) Recebeu tarefas que exigem experiência superior às suas competências profissionais.	1	2	3

d) Deram instruções confusas	1	2	3
e) Retiraram ferramentas necessárias para desempenhar o seu trabalho	1	2	3
f) Foi obrigado a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos à saúde.	1	2	3
g) Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho ou esforço	1	2	3
h) Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho	1	2	3
i) Recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar o trabalho	1	2	3
j) Foi forçado a pedir demissão	1	2	3
k) Ameaçaram verbalmente	1	2	3
l) Gritaram consigo ou insultaram-no	1	2	3
m) Foi ridicularizado em público	1	2	3

1. A violência de que foi vítima perturbou o seu trabalho?

- Ao nível da qualidade? Sim Não
- Ao nível da quantidade? Sim Não

2. Há quanto tempo dura (ou quanto tempo durou) esse conjunto de situações de que foi vítima? (se aplicável)

Dias <input type="checkbox"/>	Semanas <input type="checkbox"/>	Meses <input type="checkbox"/>
Cerca de 1 ano <input type="checkbox"/>	De 1 a 2 anos <input type="checkbox"/>	Mais de 2 anos <input type="checkbox"/>

3. Já tentou denunciar as situações de abuso junto aos órgãos que regulam trabalho doméstico? Se sim, qual foi a reacção? (se aplicável)

- Ignoraram o facto
- Procuram mediar a situação
- Puniram o(s) empregador(s)

4. De modo a compreendermos melhor a sua experiência, o que aconteceu, ou está a acontecer, e como se sente, conte em síntese a situação de que foi, ou tem sido vítima.

Grelha de questões aos empregadores

Este questionário pretende conhecer os seus pontos de vista relativamente a diversos aspectos relacionados ao Trabalho Doméstico e visa possibilitar a realização de uma investigação para fins académicos, sobre este tema. Não existem respostas certas ou erradas. Para responder assinale na escala que lhe é apresentada uma cruz (X) no número que melhor traduz a impressão que tem sobre cada uma das afirmações.

É necessário que responda a todas às questões indicadas.

- 1) Idade: _____
- 2) Sexo: Sim Não
- 3) Estado Civil: Casado(a) Solteiro(a) Divorciado(a) União de facto
- 4) Nível _____ de _____ escolaridade: _____
- 5) É _____ trabalhador _____ por _____ conta _____ de _____ outrem? _____
- 6) Conhece a Lei do Trabalho? Sim Não
- 7) Conhece o Regulamento do Trabalho Doméstico? Sim Não
- 8) O seu empregado doméstico goza de férias regularmente? _____
- 9) Quantas horas por dia trabalha o seu empregado doméstico? _____
- 10) Qual _____ é _____ o _____ salário _____ do _____ seu _____ empregado _____ doméstico: _____
- 11) Qual _____ é _____ o _____ salário _____ que _____ aufer _____ o _____ seu _____ empregado _____ doméstico? _____
- 12) O seu empregado doméstico goza de algum seguro de protecção contra acidentes? _____
- 13) O seu empregado doméstico goza de algum plano de saúde ou assistência medica? _____

14) Existe algum contrato de trabalho escrito, celebrado entre si e o seu empregado doméstico?

15) De modo a compreendermos melhor a sua experiência, o que aconteceu, ou está a acontecer, e como se sente, conte em síntese a situação de que foi, ou tem sido, vítima.
