

Amélia Nelson Melembe

**Impacto jurídico e social do trabalho Doméstico na Sociedade
Moçambicana**

UNIVERSIDADE POLITÉCNICA

(A POLITÉCNICA)

Escola Superior de Ciências Jurídicas e Sociais

Maputo, 23 de Março de 2011

Amélia Nelson Melembe

**Impacto jurídico e social do trabalho Doméstico na
Sociedade Moçambicana**

**UNIVERSIDADE POLITÉCNICA
(A POLITÉCNICA)**

Escola Superior de Ciências Jurídicas e Sociais.

Maputo, 11 de Maio de 2011

Amélia Nelson Melembe

**Impacto jurídico e social do trabalho Doméstico na
Sociedade Moçambicana**

Tutor : Dr. Duarte Casimiro.

Trabalho Final apresentado a Universidade Politécnica, para graduação e obtenção do grau de licenciatura em Ciências Jurídicas.

DECLARAÇÃO DE HONRA

Eu Amélia Nelson Melembe, declaro por minha honra que o presente trabalho, resulta de uma pesquisa científica para obtenção do grau de licenciatura em ciências jurídicas, cuja bibliografia está devidamente identificada ao longo do trabalho e nunca foi apresentado em nenhuma instituição para obtenção de qualquer grau académico.

Maputo, aos 11 de Maio de 2011
A Declarante

Agradecimentos

Quero do fundo do coração e a bem da ciência, agradecer ao meu supervisor, Dr Duarte Casimiro, pela paciência às aturadas leituras e correcções a que se sujeito para que o presente trabalho fosse possível.

Ao dr. Fernando Benzane, pela sua pronta disponibilidade sempre que fosse necessario o seu contributo na correção e orientação que norteou a elaboração do projecto da pesquisa.

A todos os amigos que colaboraram e dispensaram o seu apoio incondicional, facilitando a sua bibliografia. Pelo encorajamento e força com que sempre estimularam e reforçaram a nossa vontade de estudar.

DEDICATÓRIA

O presente trabalho dedico ao meu esposo, Pedro José Muhate, conselheiro por excelência, que soube compreender a necessidade da minha formação, como parte fundamental da nossa vida.

Aos meus filhos, carinhosamente tratados por, Nelinho e Camilinho, que vezes sem conta, não puderam contar com o calor da mãe para que o sonho fosse uma realidade.

A título póstumo, aos meus pais (Nelson Melembe e Maria Alice Machava) que cedo souberam me mostrar o caminho da escola, tesouro do conhecimento e do desenvolvimento social.

Lista de siglas e abreviaturas

CRM – Constituição da República de Moçambique

EGFAE – Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes de Estado

INSS – Instituto Nacional de Segurança Social

IT – Inspeção do Trabalho

LT – Lei do Trabalho

MITRAB - Ministério do Trabalho

ONGs – Organizações Não Governações

RED – Regulamento dos Empregados Domésticos

RTD – Regulamento de Trabalho Domésticos

SADC – Sociedades Africanas de Desenvolvimento e Cooperação

S/D- Sem data

Índice

Pág

Introdução.....		
...1		
1. Enquadramento		do
tema.....	2	
2. Objectivos		da
pesquisa.....	3	
2. Geral.....		1
		4
2. Específicos.....		2
		4
3. Motivação.....		
4		
4. Pergunta		de
pesquisa.....	5	
5. Estrutura		do
trabalho.....	5	
6. Metodologia		
aplicada.....	6	
7. Resultados		
esperados.....	7	
8. População.....		
....9		
8.1 Amostra		do
estudo.....	9	
Capítulo		
I.....	10	

1. Contexto	
local.....	10
2. Revisão	da
literatura.....	10
3. Historial	do emprego
doméstico.....	16
4. Regime	jurídico
contratual.....	17
5. Período probatório.....	
.....	20
6. Cessação de contrato do serviço doméstico.....	21
CAPÍTULO	
II.....	23
1. Estudo	de
caso.....	23
2. Direito	
comparado.....	24
3. Jurisprudência.....	
.33	
3.1	Deveres
mútuos.....	34
3.2 Direitos	das trabalhadoras
domésticas.....	35
3.3 Deveres	das trabalhadoras
domésticas.....	40
3.4 São	direitos do
empregador:.....	41
3. 6	Contratação indicada pelo diploma legislativo.....
	41

3.8	Remuneração	do	Empregado
Doméstico.....			43
3.8.1	Descontos		no
salário.....			44
3.8.2			Horas
Extras.....			45
3.8.3	Décimo		terceiro
salário.....			45
3.8.4	Conversão		de
Férias.....			45
3.9			
Férias.....			46
3.9.1	Folga		nos
feriados.....			47
3.9.2	Licença		de
maternidade.....			47
3.9.3	Licença	de	paternidade
.....			47
3.9.4	Estabilidade	da	empregada
gestante.....			47
3.10	INSS	do	empregado
doméstico.....			48
3.11	Faltas		
permitidas.....			48
3.12	Despedimento.....		
			49
3.13	Faltas		ao
trabalho.....			50
3.14	Folgas.....		
			50

3.15			Justa
causa.....			50
3.16	Despedimento	sem	justa
causa.....			52
3.17		Pedido	de
afastamento.....			52
4.	Direitos	na	justa causa
.....			52
5.	Benefícios	da	segurança
social.....			53
6.	Justiça		no
trabalho.....			53
7.	Vantagens.....		
			.54
	8.	Conclusões e	
	recomendações:.....		55-56

INTRODUÇÃO

O trabalho dignifica o homem, e nas condições sociais moçambicanas, a sociedade é convidada a dar o seu contributo para o desenvolvimento multidisciplinar participando em todas as actividades do desenvolvimento económico e multi-sectorial. É neste contexto que no presente trabalho, se pretende fazer uma abordagem sobre o trabalho doméstico, dando importância a componente mulher, por representar maior número neste tipo de emprego. Saber da existência ou não de um regime jurídico eficaz, para esta abordagem é importante entender que encontramos definido na CRM¹, o direito ao trabalho, em que de forma clara é definido como “ um direito e um dever para qualquer cidadão” (15:35).

¹ CRM – Constituição da República de Moçambique/2005

Segundo a legislação laboral moçambicana², cujo princípio está consagrado na CRM, todo o trabalhador tem direito a um posto de trabalho, à sua escolha, onde estão inseridos todos os direitos e obrigações das partes, desde a contratação, o salário, férias e o descanso semanal.

Falando dos direitos e obrigações encontramos-os consagrados no Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, as normas que definem o seu funcionamento. Desta forma estão identificados os esforços das instituições de direito, na elaboração das normas de conduta relativas às matérias do sector laboral, tanto para o Aparelho de Estado como para sector privado. O que despertou a curiosidade de com maior cuidado investigar o presente tema, que se prende fundamentalmente, com a deficiente aplicação da legislação reguladora do trabalho doméstico.

Ao longo do trabalho, faz-se referência aos conceitos chaves, para o suporte teórico, que se debruçam fundamentalmente da deficiência legislativa sobre o trabalho doméstico em Moçambique e a componente mulher como a mais disprevedida, tendo em conta as várias responsabilidades por ela suportadas, desde a maternidade, educação dos filhos, emprego até aos factos gerais do seu próprio ser.

A proposta, na contratação de trabalhadores doméstico, direitos e deveres das partes a serem observados, condições salariais, férias, INSS, garantias do posto para mulheres grávidas, licença de maternidade e paternidade, descanso semanal, feriados e folgas, justa causa no despedimento, direito à justiça no trabalho, aplicação da Jurisprudência em matérias análogas.

1. Enquadramento do tema

Das investigações e observações resultantes da realidade nas duas cidades, que são a nossa amostra, urge problematizar a questão que se prende fundamentalmente com o regime jurídico contratual do trabalhador doméstico, que suscita dúvidas **do porquê**

² Lei nº23/07 de 1 de Agosto

da predominância da componente mulher no emprego doméstico, objecto de estudo do presente tema do trabalho do final do curso.

De uma população predominantemente mulher, devido a várias razões que se irão levantar ao longo da apresentação do trabalho, uma das quais está aliado à ausência da protecção por um seguro social, segurança do próprio posto de trabalho, entre outros direitos, tendo em conta que estamos num estado de direito em que a CRM, reserva várias oportunidades de actividades em que o País se pode desenvolver com observância dos direitos, deveres, e obrigações.

Em geral onde há uma relação de trabalho, deve existir um instrumento legal onde os direitos e deveres são regulados. Por razão tem-se uma legislação laboral, que define as regras de protecção de mão-de-obra no sector privado, estatal, cooperativo etc. Bem como no Aparelho de Estado encontramos estabelecidos os direitos e deveres dos funcionários, em instrumento próprio, neste caso o Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado³, “diz no seu art.º 146, ter direito a funcionária parturiente, a uma licença até sessenta dias acumuláveis com licença anual, e pode mesmo iniciar vinte dias antes da data provável do parto”. E ainda o direito da interrupção de trabalho por meia hora para amamentação. Nestes instrumentos referidos, o Legislador sempre se preocupou em salientar aquilo que se chama direitos especiais da mulher.

Daqui nota-se de forma clara que para o trabalhador nas várias áreas de actividades, encontram-se garantidos os seus direitos, o mesmo não se tem verificado quando se está perante o trabalhador doméstico em Moçambique.

2. Objectivos da pesquisa

³ EGFE (Estatuto Geral dos Funcionários do Estado), aprovado pelo Dec. nº14/87, de 20 de Maio e foi actualizado pelo Dec. nº47/95, de 17 de Outubro.

2. 1 Geral

- Analisar o contributo dos órgãos legisladores na elaboração de instrumentos normativos laborais em relação à matéria do emprego doméstico no País.

2. 2 Específicos

- Descrever a pertinência da legislação sobre o emprego doméstico no País, com vista a salvaguardar os direitos e deveres da massa laboral doméstica em geral e da mulher empregada doméstica em particular
- Contribuir para uma reflexão mais alargada da necessidade de existência de uma legislação laboral para o empregado doméstico e outras actividades afins no país.

3. Motivação

A escolha do presente tema para o trabalho final do curso, resulta do conhecimento hipotético sobre a área, tendo em conta longos anos de experiência profissional na monitoria e supervisão e ou mesmo na resolução de conflitos laborais envolvendo o patronato e empregados nesta área de actividade, em que a discente foi parte integrante, na Direcção Provincial de Trabalho de Maputo, concretamente no departamento de inspecção de trabalho, onde foi confrontado com dificuldades de várias ordens, para dar resposta às questões apresentadas pelos trabalhadores domésticos, devido, por um lado, à ineficiência na aplicação de instrumento legal que regula a actividade doméstica, por outro a insuficiência da informação dos próprios trabalhadores domésticos sobre os seus direitos e deveres, bem como a má fé das entidades patronais que se aproveitam do desconhecimento da Lei pelos empregados domésticos, violam os seus direitos.

Nos países como Brasil, Portugal, França e outros, existe legislação específica sobre a matéria. Na União Europeia comunidade a que fazem parte alguns destes países, existe proposta para regulamentação uniforme do sector a nível da Europa. É desta forma que aproveitando essa experiência, importa contribuir com o presente trabalho, para criação de uma legislação que regule este tipo de trabalho a nível dos países da SADC.

4. Pergunta de pesquisa

Importa levantar algum questionamento, fundamentado na pesquisa visando determinar os alcances metodológicos do estudo para o presente trabalho, cujo ponto de partida é o próprio tema, centrado no estudo sobre o trabalho doméstico nas cidades de Maputo e Matola. Objectivamente, urge encontrar resposta à pergunta principal: **Até que ponto o trabalho doméstico é alternativo à crise de postos de trabalho em Moçambique? Ademais, por que o trabalho doméstico é predominantemente feminino nas cidades de Maputo e Matola?**

5. Estrutura do trabalho

O trabalho aborda a problemática do emprego doméstico em Moçambique, em particular nas cidades de Maputo e Matola, este, inicia-se com a introdução, na qual se faz a apresentação do tema no contexto académico, sua relevância, ainda enquadramento teórico, objectivos gerais e específicos, a motivação, perguntas da pesquisa, a estrutura do trabalho, a metodologia aplicada, os resultados esperados, a população em estudo e a amostra do estudo.

No primeiro capítulo, apresenta o contexto local do estudo, a revisão da literatura para a fundamentação teórica do trabalho, o historial do emprego doméstico no qual se faz a descrição da génese desta actividade laboral, o regime jurídico contratual, em que se faz o paralelismo jurídico sobre o emprego doméstico e ainda, o período probatório e finalmente a cessação de contrato do serviço doméstico.

O segundo capítulo inicia com apresentação do estudo de dois casos baseados na análise de processos judiciais que envolvem a entidade empregadora e empregados, o direito comparado, no qual se faz referência comparativa sobre o emprego doméstico nos países da União Europeia, Portugal e Espanha, Brasil, e África do Sul. A jurisprudência, deveres mútuos, direitos das trabalhadoras domésticas, os deveres das trabalhadoras domésticas, falam do que são os direitos do empregado doméstico, o pagamento pontual do salário convencionado, contratação pelo RTD.

A vantagem do contrato, remuneração do empregado doméstico, desconto no salário, horas extras, décimo terceiro salário, convenção de férias, férias, folgas nos feriados, licença da maternidade, estabilidade da empregada gestante, a segurança social, o despedimento, folgas, justa causa, despedimento sem justa causa, pedido de afastamento, direitos na justa causa, benefícios da segurança social, justiça no trabalho, vantagens e por fim as conclusões e recomendações que a serem tomadas em consideração poderão melhorar as condições de trabalhador doméstico em Moçambique, pode constituir um sector atractivo para a maioria da população desempregada no país.

6. Metodologia aplicada

Neste capítulo importa discutir e operacionalizar o conceito *Método* que, segundo Bunge (1980:413), se trata de um procedimento regular, explícito e passível de ser repetido para conseguir alguma coisa, seja material ou conceptual. E na óptica de Hegenberg (1976:115), é o caminho pelo qual se chega a determinado resultado, ainda que não tenha sido de antemão reflectido e deliberado.

Para dar resposta aos problemas que enfrenta o trabalho doméstico, em Moçambique, foi parte integrante do presente trabalho de pesquisa, a seguinte metodologia:

- Análise bibliográfica;
- Análise dos relatórios trimestrais da IT, no Ministério do Trabalho;
- Entrevistas feitas a alguns trabalhadores domésticos, em especial, a mulheres que constitui a maioria da população em estudo;
- Auscultação de alguns funcionários seniores do Ministério de Trabalho.

Para a obtenção de dados constantes deste trabalho, usou-se o método de entrevista que segundo Chiavenato (2002), *é a abordagem mais flexível e produtiva, onde o analista de cargos conduz com o ocupante do cargo e é feita com relação às habilidades requeridas pelo cargo e é também possível cruzar informações obtidas com ocupantes de outros cargos similares. É o método mais recebido pelas empresas, para os planos de análise de cargos.* Existindo também a entrevista directa onde, através de um contacto directo e verbal, que pode ser feito entre o ocupante e o chefe directo, ou apenas separada. A entrevista propriamente dita constitui a etapa fundamental do processo, na qual se intercambia a informação desejada pelo entrevistador e o entrevistado. Envolve necessariamente duas pessoas que iniciam um processo de relacionamento interpessoal sendo este dinâmico.

7. Resultados esperados

Respondendo à motivação da escolha do tema, o facto de com mais evidência e relevância, empregar grandes efectivos de mulheres, o que sugere ao seguinte comentário: Segundo as estatísticas, sempre se demonstrou que o país possui maior número de mulheres em relação aos homens. Mais ainda, para além deste factor, esta mesma mulher na sua maioria, não possui estudos suficientes para se integrar nos diversos sectores de actividades, sendo este tipo de trabalho sua solução, pode referir-se ainda o factor emigração, que faz com que uma mulher abandonada pelo seu companheiro sem meios de sobrevivência, acaba buscando o emprego doméstico.

Será que os seus direitos, como mulher, neste campo, são respeitados? Será que tem segurança no seu posto de trabalho? Entre outros direitos? Pois o que se tem

verificado é o défice na implementação do instrumento normativo que define as regras e formas concretas, permitindo a violação arbitrária dos direitos da mulher trabalhadora doméstica.

Ver solucionado o problema que tem enfrentado o trabalhador doméstico no geral. Em Moçambique embora o tema se direcione à mulher doméstica, por a achar que mais necessita de uma protecção legal cuja solução, passa pela forma de contratação, remuneração justa consoante o acordo das partes, segurança no posto de trabalho, respeito pelos direitos especiais da mulher empregada doméstica gestante, o cumprimento do horário para permitir que esta possa também cumprir a sua obrigação familiar. Descanso semanal, férias remuneradas e um seguro social que permita a garantia de subsistência em caso de doença, redução de capacidade no trabalho e na velhice.

Com este trabalho, pretende-se ainda, despertar a consciência de quem de direito, sobre a necessidade de monitoria à execução da norma, o que irá garantir objectivamente o tratamento a dar ao trabalho doméstico.

Dos 20 entrevistados todos de Maputo Cidade e Maputo Província, 15 são do sexo feminino e 05 do sexo masculino, com idades compreendidas, entre 18 a 40 anos, com tempo de serviço que varia de 1 a 10 anos.

Dos entrevistados, quinze manifestaram satisfação em relação á profissão que exercem e cinco não. A escolha da profissão deveu-se a factores de insuficiência de grau de escolaridade e falta de emprego. Estes entrevistados disseram que não têm nenhum contrato de trabalho, firmado por escrito, com a sua entidade patronal, dezanove dos entrevistados nunca exerceram outras funções, apenas um já trabalhou como guarda.

Todos responderam que não se beneficiam de nenhuma regalia se não o salário acordado. Não estão inscritos no Sistema de Segurança Social e não têm

conhecimento de nenhuma lei, nem sabem para onde se dirigirem em caso de qualquer despedimento.

8. População

A população estudada é constituída por empregados domésticos, importa discutir e operacionalizar o conceito teórico da *População*, é o conjunto de todos os elementos de interesse em um determinado estudo (Anderson, Sweeney & Wiliams, 2003,p.31). Da escolha aleatoriamente obteve-se uma amostra de 15. *Amostra* como um subconjunto da população (Anderson, Sweeney & Wiliams, 2003, p. 250), baseada na escolha aleatória simples de acordo com (Anderson, Sweeney & Wiliams, 2003, p. 250) que a definem como sendo a dos mais comuns, pois o processo de selecção depende do tipo da população, se é finita ou infinita.

8.1 Amostra do estudo

SEXO	NÚMERO
Masculino	05
Feminino	15
TOTAL	20

Capítulo I

1. Contexto local

O Ministério do Trabalho uma instituição governamental, responsável pela gestão da política laboral e de emprego nacional e estrangeira, no território nacional, bem como a nacional no estrangeiro. O Ministério do Trabalho abreviadamente conhecido por MITRAB localiza-se na Avenida 24 de Julho, entre as Avenidas Filipe Samuel Magaia e Karl Marx, nesta cidade de Maputo. Tem representações em todo o país, denominadas Direcções Provinciais, com competências próprias no contexto da actual conjuntura políticos administrativos de descentralização dos órgãos políticos e administrativos de tomada de decisão.

2. Revisão da literatura

A intenção do presente trabalho de diploma é, de forma sucinta, divulgar e propor algumas alterações ao regulamento do trabalho doméstico, dada a importância desta investigação, várias imprecisões pelas omissões em prejuízo dos direitos deste grupo profissional, quando necessário visando contribuir para a divulgação deste instrumento, bem como, a consciencialização do público em geral.

O primeiro aspecto a destacar do RTD, e a definição do (empregado doméstico), entendo-se como tal “aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem, na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração). O segundo aspecto merecedor de realce e o carácter regular da prestação do trabalho doméstico, não sendo considerado o empregado doméstico quem preste o trabalho de forma intermitente, ficando sujeito ao regime ao regime geral da LT.

Esta nova abordagem vai de encontro ao princípio da estabilidade no emprego e no posto de trabalho que, embora consagrado na LT, é de aplicação geral, constituindo por isso, um avanço assinalável no que respeita à protecção do empregado doméstico.

Importa discutir e operacionalizar os conceitos nucleares do tema, de acordo com diferentes autores; tais como trabalho, conjunto de normas que regulam as relações jurídicas privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado; (Fernandes, Atónio de Lemos monteiro (p: 17).

Empregado, segundo dicionário escolar, (Lelo, p. 508), é aquele que exerce qualquer emprego. A lei moçambicana define empregado doméstico como sendo aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem, na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração.

Tendo em conta a deficiência na aplicação da legislação sobre a matéria no País, o presente trabalho do fim do curso, centra-se basicamente na revisão bibliográfica e fontes electrónicas sobre o direito do trabalho doméstico em Moçambique, comparando com a legislação em vigor em alguns países como Portugal, Brasil, Alemanha, bem como a legislação laboral moçambicana, atinente ao regulamento sobre o trabalho doméstico actualizado pelo Ministério do Trabalho, em resposta à convenção sobre Trabalho Doméstico, versão Espanhol e suas recomendações adoptadas em 20 de Junho de 1996, em Genebra. Finalmente, foi objecto de consulta o actual regulamento do trabalho doméstico recentemente actualizado através do Decreto 40/2008 e o novo estatuto geral dos funcionários e agentes do estado (EGFAE).

Na lei em referência, Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro, conceitua-se o empregado doméstico, evidenciando a relação entre emprego doméstico:

Os serviços prestados são de natureza contínua, isso quer dizer que não se pode considerar como emprego doméstico aquele trabalhador que exerce a sua actividade com intermitência ou eventualidade, como, por exemplo: o que em Moçambique é chamado de trabalho de avença, que presta seus serviços a terceiros durante alguns dias do mês, sem responsabilidade de continuidade da actividade.

É comum a contratação eventual de motoristas, empregado que faz as limpezas, lava e engoma ou cozinha, jardineiro para trabalho específico em época definida, ou até por um ou mais dias na semana, sem que efectivamente exista uma relação de emprego doméstico.

A natureza contínua deve ser interpretada da forma mais simples possível. Se não há compromisso do trabalhador para comparecer em dia e horário certo e subordinar-se às ordens do contratante, é notório que se trata de um trabalho eventual, ainda que a mesma prestação de serviços se alongue por meses ou anos. Mas, se o contratante exige a presença do trabalhador, em dias certos e a jornada de trabalho definida para

sujeitar-se às suas ordens, mediante remuneração, ainda que em apenas alguns dias da semana, fica claro que a natureza do trabalho é contínua, embora tenha sido acordado que os serviços sejam prestados em dias alternados ou descontínuos.

Assim, a natureza contínua da prestação de serviços não pode ser confundida com trabalho contínuo, já que, em alguns casos, a natureza do trabalho é mesmo a prestação de serviços de forma descontínua, por exemplo, uma “baba” que trabalha em regime alternado com uma ou mais “babas”. O que o legislador procurou identificar é a diferença entre o trabalhador que presta serviços como verdadeiro autónomo, vendendo o produto de seu trabalho por preço que fixar, e aquele que se subordina às normas e ordens do contratante de forma objectiva prestando a sua força de trabalho, mediante salário, ainda que de forma intermitente.

A segunda condicionante é que o resultado do trabalho a ser prestado tenha finalidade não lucrativa.

Como finalidade não lucrativa deve ser entendido o trabalho que é exercido fora da actividade económica. Não há possibilidade de contratar um empregado doméstico para preparar salgados que serão vendidos. Da mesma forma que a lavadeira que trabalha para terceiros em sua própria casa não poderá contratar uma ajudante como empregada doméstica, pois o resultado dos serviços prestados pela contratada terão finalidade lucrativa.

Exemplo: Um médico que trabalha em casa e tem um motorista para levá-lo às suas visitas há clientes, como actividade preponderante, claro, estará usando o motorista para o exercício de actividade económica, logo estará caracterizada uma relação de emprego comum, e não a relação de emprego doméstico.

Contudo, se o mesmo médico necessita do motorista para levar a seus filhos ao colégio, a sua mulher às compras, além de levá-lo ao consultório ou até à residência de um cliente, em carácter eventual, poderá contratá-lo como um empregado

doméstico, porque a preponderância da actividade do seu empregado é servir como motorista da família e não como motorista de um profissional médico.

Mas, se no mesmo lugar as frutas são para o consumo do proprietário e de seus familiares ou até amigos, não haverá actividade económica, o trabalhador poderá ser contratado como empregado doméstico.

A terceira condicionante é mais objectiva, diz que o trabalho deve ser dirigido à pessoa ou à família, e mais, no âmbito residencial destas.

Portanto, uma empresa não poderá ter empregados domésticos, assim como nenhuma associação ou entidade, ainda que filantrópica.

Quando a lei estabelece que os serviços devem ser prestados no âmbito residencial das pessoas ou famílias, apenas regista a vedação de que o profissional liberal, por exemplo, tenha empregados domésticos a trabalho de seu escritório ou consultório. Contudo o âmbito residencial não é expressão que deve ser examinada sob excessivo rigor. O lugar, a casa de campo, a casa de praia, ou outro ambiente destinado meramente ao lazer da família, deve ser entendido como de âmbito residencial.

Ainda, o motorista que fica mais tempo fora do que dentro do âmbito residencial, também será empregado doméstico quando a sua actividade se destinar ao interesse da família.

Aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não económica à pessoa ou à família, no âmbito habitacional ou domiciliário destas.

Os trabalhadores domésticos, não gozam dos direitos e benefícios conferidos aos trabalhadores em geral, pela Lei do Trabalho 23/2007⁴ de 1 de Agosto, e em particular

⁴ Lei nº23/2007 de 1 de Agosto

no que diz respeito aos direitos especiais da mulher trabalhadora doméstica, previstas nas alíneas a), b), c) e d) do nº1 e seguintes do artigo 11 da Lei já mencionada, a não ser naqueles casos em que, expressamente, a lei dispuser que são extensivos ao empregado doméstico.

Algumas categorias de trabalhadores são diferenciadas e têm normas próprias e acordos colectivos firmados com a categoria patronal que lhes conferem privilégios, adicionais e salários especiais. Contudo, mesmo estes profissionais não podem exigir tais benefícios, quando se enquadram como empregados domésticos, porque não se encontram vinculados ao regime de relação definido na Lei do Trabalho acima citada. E a legislação moçambicana, considera trabalho doméstico, o serviço subordinado, prestado com carácter regular, a um agregado familiar ou equiparado no domicílio deste; (RED, 2008:385).

È que os acordos colectivos de categorias prevalecem quando as categorias são representadas. No acordo colectivo dos motoristas e empresários do ramo o empregado doméstico não é representado, portanto, as cláusulas deste eventual acordo não poderão obrigá-lo.

As enfermeiras, os motoristas, ou os guardas-nocturnos, por exemplo, quando estão a prestar serviços para um particular ou para uma família, e atendidos os demais requisitos da lei, serão empregados domésticos, pouco importando a tarefa que venham a desempenhar.

Deve ser observada que a Lei acima citada regula os serviços prestados em prol da pessoa ou da família. Assim, o pedreiro que é contratado para uma reforma não é empregado doméstico, mesmo que o trabalho se destine à reforma da casa de residência da família. Isso porque o resultado do seu trabalho não se dirige objectivamente à pessoa ou à família, mas sim, à reforma de um património.

O empregador, neste caso, não desenvolve uma actividade lucrativa, mas exerce actividade económica, que não pode ser confundida com a economia de consumo, para equiparar-se à economia familiar.

Por exemplo, a construção civil, não pode ser considerada uma economia de consumo está enquadrada dentro da categoria económica da indústria, por isso os empregados contratados para reforma de uma residência não devem ser considerados empregados domésticos, embora, a reforma executada pelo próprio proprietário se destine ao benefício da família e não tenha finalidade lucrativa.

Sendo certo que a execução de obras na construção civil, deve ser realizada por profissionais habilitados ou autorizados, como os engenheiros ou os construtores licenciados, por expressa disposição legal. Quando um leigo constrói ou reforma a casa própria, em situação administrativamente irregular, estará ele substituindo um empreendedor de actividade profissionalizada e encontrada no campo das actividades sujeitas à legislação do trabalho.

Quando o particular substitui directamente estes profissionais, torna-se também empreendedor, em consequência, de correr os mesmos riscos (de natureza jurídica e económica) que normalmente ocorre no exercício dessa actividade e a responder juridicamente pela situação dos empregados.

Contudo, se o mesmo pedreiro fosse contratado para fazer a manutenção à residência, ainda que, eventualmente, reformando cómodos ou partes da casa, estaria ele proporcionando apenas condição de habitabilidade da família no imóvel, portanto, nesta hipótese, poderia ser considerado como empregado doméstico. A diferença é subtil, mas é certo que a manutenção persegue o bem-estar da família e a reforma busca a restauração ou valorização de um património.

4. Historial do emprego doméstico

O emprego doméstico em Moçambique tem um passado histórico similar ao da colonização do País e está intimamente ligado às diversas formas de opressão. Muitos moçambicanos, tornavam-se empregados domésticos a partir da dívida do imposto da palhota e quando tornados prisioneiros por falta do cumprimento deste dever, pelo seu bom comportamento nos locais do cumprimento de penas, acabavam sendo empregues como trabalhadores da residência do administrador colonial.

A necessidade de ter empregado doméstico passou do administrador para a população branca em Moçambique e recorriam às cadeias para obterem a mão-de-obra barata. O aparente bom tratamento dos já empregues, estimulou a adesão de mais cidadãos moçambicanos à actividade, o que contribuiu para a regulamentação do sector pelo governo colonial português em 1966 através do Diploma Legislativo 2702 de 1966⁵, legislação que condicionava que para admissão ao emprego doméstico, deveria o empregado apresentar a carteira de trabalho, que seria aberta uma ficha que se destinava ao registo de todos averbamentos.

7. Regime jurídico contratual

Importa identificar as diferentes etapas jurídicas que enformam os procedimentos relativos à contratação de mão-de-obra do trabalho doméstico em Moçambique, cuja necessidade de correcção é urgente e fundamental.

A título de exemplo, a contratação de emprego doméstico, está isenta de qualquer forma legal, ou seja, dispensa-se a produção de um acordo escrito entre as partes, uma decisão que legitima irregularidades praticadas pelas entidades patronais dos empregados domésticos. *O contrato de trabalho doméstico não está sujeito a forma escrita, (regulamento de trabalho doméstico, 6:385).*

⁵ Regulamento dos Empregados Domésticos aprovado pelo Diploma Legislativo n°2702 de 30 de Maio de 1966

Embora a Constituição da República, estabeleça que o homem e a mulher são iguais perante a Lei em todos os domínios da vida, tanto políticos, económicos, sociais e culturais, como ainda o direito ao trabalho, que constitui direito e dever de cada cidadão e à mulher, são reconhecidos direitos especiais que a protegem e que são postos em causa no domínio do trabalho doméstico, (2004:15).

Apesar de existirem esforços por parte do Ministério do Trabalho, na busca de medidas que impõem a observância do regulamentado no decreto 40/2008, pelo patronato doméstico no País.

Para todo o efeito e de forma legal, o contrato de trabalho, como acordo pelo qual uma pessoa, trabalhadora, se obriga a prestar actividade a outra pessoa, entidade empregadora, sob autoridade desta, mediante uma remuneração, que este trabalho seja de natureza não lucrativa. Para o caso da lei laboral em vigor no País, exige-se a forma escrita do contrato do trabalho, salvo para situações de trabalho cuja execução seja estantânea, não duradoira e não superior a 90 dias.

O que de forma deliberada, conduz ao erro de compreensão em relação ao emprego doméstico, subentendendo-se que seja de execução espontânea e estantânea ou accidental ao admitir que esta não seja de forma escrita.

Não sendo imperativo para o caso de contrato do trabalho doméstico o que significa que não é necessário, para o caso de contrato de trabalho doméstico, que as partes assinem um contrato de trabalho ou que obrigatoriamente esteja enquadrado na carreira do período probatório, como condição de emprego, embora não se deva pôr de parte a necessidade desta existir nos casos futuros.

Na verdade, o contrato pode ser verbal, mas os direitos e responsabilidades de cada uma das partes independente da anotação e assinatura da carteira profissional da empregada doméstica. O direito do trabalho nasce em razão do contrato realidade, portanto, havendo prova da prestação de serviço, estará formado o vínculo laboral

entre as partes e, em termos de contratação, com recurso a um documento escrito, torna-se de muita utilidade e garantia, tanto para o empregador quanto para o empregado ou empregada, visto que neste contrato poderão ser estabelecidas todas as condições da relação de emprego.

Neste documento poderá constar, por exemplo, a duração e o horário da jornada laboral, como e quando será definido o descanso semanal, as condições de pagamento salarial, possíveis descontos, quais são as suas atribuições, as normas da casa e da família que deverão ser observadas à data do pagamento do salário, das mais possíveis horas extraordinárias ou excepcionais, entre outros detalhes que se acharem importantes.

Não havendo, quaisquer recomendações profissionais, o empregado doméstico, quando contratado para uma determinada actividade, poderá sujeitar-se a um período probatório para que com o tempo da prestação do trabalho, venha a demonstrar as suas habilidades com o tipo da função desejada pelo empregador. A duração total do período probatório, não poderá exceder 90 dias, pois esse prazo é suficiente para as partes decidirem continuidade ou não, uma vez servindo o respectivo prazo para ambas partes contraentes.

à semelhança da duração do período probatório do contrato de trabalho por tempo indeterminado, estipulado na alínea a) nº1 do artigo 47 da Lei do trabalho nº23/207; (24:2007) de 1 de Agosto e o previsto no nº1 do artigo 9 do novo Regulamento de Trabalho Doméstico, aprovado pelo Decreto nº40/2008⁶ de 26 de Novembro (BR I, 285:2008), para que com o tempo da prestação do trabalho venha a demonstrar suas habilidades com o tipo de função desejada pelo empregador. A duração total do contrato de experiência ou do período probatório, não poderá exceder noventa dias, pois esse prazo é suficiente para as partes decidirem continuidade ou não, uma vez servindo o respectivo prazo para ambas partes contraentes.

⁶ Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro

Contrato é o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhadora, se obriga, a prestar actividade a outra pessoa, entidade empregada, sob a autoridade desta mediante uma remuneração que este trabalho seja de natureza não lucrativa. Para o caso da Lei Laboral acima mencionada e em vigor no País, exige-se a forma escrita do contrato de trabalho, salvo para situações do trabalho cuja execução seja instantânea não duradoura e não superior a noventa dias.

Não sendo imperativa, para o caso do contrato de trabalho doméstico, o que significa que não é necessário, para o caso do contrato de trabalho doméstico, que as partes assinem um contrato de trabalho ou que obrigatoriamente seja apresentada uma carteira profissional, como condição de emprego, embora não se deverá pôr de parte a necessidade desta existir nos casos futuros.

Contudo, se as partes quiserem registar os termos da contratação por um documento escrito, será de muita utilidade tanto para o empregador quanto para o empregado ou empregada, visto que neste contrato poderão ser estabelecidas com todas as condições da relação de emprego. Neste documento poderá constar por exemplo a duração do contrato e horário da jornada de trabalho, como e quando será definido o descanso semanal, as condições de pagamento salarial, possíveis descontos, quais são as suas atribuições, as normas da casa e da família que deverão ser observadas, a data do pagamento do salário, das possíveis horas extraordinárias ou excepcionais, entre outros detalhes que se acharem importante.

De forma específica aborda-se sobre o empregado doméstico tendo como componente o género (mulher), dada a sua responsabilidade recíproca, tanto no domicílio onde é empregada como no seio da sua própria família.

Já há um esforço pela parte do Ministério do Trabalho, na elaboração do Regulamento de Trabalho Doméstico, o que demonstra uma preocupação, da vulnerabilidade em que este tipo de trabalho se encontra devido a falta de um instrumento normativo,

poderá por termo aos problemas que emergem da relação do emprego doméstico, problemas tais como; direitos e obrigações tanto do empregador como do trabalhador.

8. Período probatório

Segundo a Lei Brasileira, (2006:20) a Lei nº11.324⁷ de 19 de Julho, o empregado doméstico quando contratado para uma determinada actividade, motorista, jardineiro, guarda, cozinheiro, etc., poderá sujeitar-se a um contrato de experiência para que, com o tempo da prestação dos serviços, venha demonstrar sua habilidade com o tipo de função desejada pelo empregador.

A duração total do contrato probatório não poderá exceder a 90 dias. A lei faculta a prorrogação do contrato quando fixado por prazo inferior a 90 dias, assim, quando o contrato for fixado por um prazo de 30 dias poderá ser prorrogado por mais 30 ou 60 dias. Mas o importante, é que o contrato de experiência não pode ser prorrogado mais de uma vez. Se for prorrogado por mais de uma vez a consequência é que a última prorrogação será considerada como não existente, valendo, portanto, como contrato de trabalho por prazo indeterminado, como todos os demais contratos, previstos na Legislação laboral moçambicana já mencionada.

A vantagem objectiva do período probatório, é que as partes, tanto o empregador como o trabalhador ou a trabalhadora, se no fim deste prazo não se dar por satisfeito com o trabalho e a forma de trabalhar, podem dispensar-se da relação em com isso custar-lhes qualquer pagamento de indemnização.

9. Cessação de contrato do serviço doméstico

⁷ Edição revista em conformidade com alterações trazidas pela, Lei nº11.324 de 19 de Julho, (Brasília-2007)

Segundo o regulamento do trabalho doméstico actualmente em vigor no País, nas suas alíneas *a, b, c e e*) do artigo 28, segundo os quais, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) acordo das partes;
- b) caducidade;
- c) denúncia por parte do empregado doméstico com aviso prévio;
- d) rescisão de qualquer das partes, havendo justa causa;
- e) despedimento.

A questão que se coloca, tem a ver com o entendimento que se dá às situações relativas a cessação do contrato de trabalho doméstico por caducidade, segundo consta da alínea a) do artigo acima referido e ainda do artigo 29, parágrafo único do mesmo regulamento, (decreto 40/2008:388)

Este último remete-nos à primeira parte da alínea a) nº1 do artigo 125 da Lei do Trabalho, em que um dos casos da cessação do contrato de trabalho, ocorre quando expirado o seu prazo, (Lei 23/2007:69).

O contrato de trabalho doméstico, não exige a forma escrita, bastando um acordo entre as partes.

Em caso de litígio laboral, onde o trabalhador recorre ao tribunal laboral, reclamando seu despedimento sem justa causa, a entidade patronal na sua defesa pode evocar como causa de despedimento a caducidade do contrato por ter expirado o prazo.

Não havendo contrato formal entre as partes, por falta da imperatividade do próprio regulamento do trabalho doméstico sobre a matéria, aliado à falta de um regulamento que defina a sua aplicação.

Em relação à forma do contrato para este tipo de trabalho, qual seria a prova material a ser apresentada ao tribunal, como base da veracidade dos factos, tanto pelo trabalhador que se sente lesado em face de um despedimento injusto? E por parte da entidade patronal, que provas materiais para comprovar a observância da lei?

CAPÍTULO II

9. Estudo de caso

Do conjunto de processos litigiosos consultados no tribunal provincial de Maputo, secção de conflitos laborais, apesar de uma vigilância cerrada exercida pelos respectivos funcionários, há a registar dois casos relacionados com a problemática em estudo, de dois empregados domésticos, cujas sentenças saldaram-se um em negativo e outro favorável à empregada.

O empregado, à hora da saída do serviço é desconfiado pelo empregador, levar consigo algum produto sem respectiva autorização do patrão. De imediato, foi chamado para a devida revista e foi encontrado um sabonete em seu poder, o que lhe valeu um despedimento, volvidos quinze anos de empregado na mesma família.

O empregado insatisfeito, apresentou a sua queixa aos órgãos da justiça e julgado o imbróglio, o juiz de causa, legitimou a medida tomada pelo patronato, que alegava perda de confiança, alegando que se tivesse que multiplicar os anos de serviço do empregado pelos dias úteis de cada ano, seriam iguais ao número de sabonetes desviados por este e o condenou a uma pena de seis meses de prisão convertidos em multa de trinta meticais por dia.

O segundo caso, tem a ver com uma empregada que depois de muitos anos a servir a mesma família julgou fazer parte desta e confessou o seu estado sanitário, informando o seu patronato que é seropositiva, tendo lhe valido expulsão, alegadamente para não incorrer o perigo a que as crianças estão expostas, uma vez estas estarem sob sua responsabilidade todo o dia solar.

Julgado o conflito, o juiz da causa sentenciou o patronato de acordo com a lei 5/2002 de 5 de Fevereiro, segundo a qual, *todo o trabalhador que for despedido por estar infectado por HIV/SIDA, é considerado nos termos da lei de trabalho e outra legislação aplicável como tendo sido despedimento sem justa causa, (colectâneas legislação do trabalho 2002:72)* e ordenou a devida readmissão da empregada no respectivo patronato.

Nos dois casos, foi possível compreender até que ponto às autoridades da justiça valorizam o emprego doméstico, havendo apenas falta de continuidade deste sentimento a outros níveis.

10. Direito comparado

O presente trabalho, foi elaborado tendo em conta que todas as actividades, incluindo o trabalho doméstico, são susceptíveis de se prestar em horários diferentes dependendo de cada acordo das partes, esse acordo por vezes não é respeitado pelas entidades patronais, como se trata de emprego do último recurso e muitas vezes, de uma mão-de-obra que desconhece totalmente os seus direitos. Em geral, são

trabalhadores assalariados que se encontram isolados, sem nenhuma possibilidade de conviver com o mundo do trabalho e de beneficiar dos seus contactos ou apoios.

A escolha do tema, como trabalho do fim do curso, é de extrema importância, pois visa contribuir no aperfeiçoamento da matéria sobre a Legislação Laboral vigente no País, cujo controlo é atribuído à Inspeção do Trabalho, de quem a discente é parte integrante.

Chamar atenção da autoridade competente, às deficiências que a lei laboral comporta, e constituem situações de interrogação, sempre que se depara com situação de violação dos direitos ao empregado doméstico.

Constitui oportunidade ímpar ainda para a discente contribuir, tendo em conta que vive e tem sentido dificuldades no dia-a-dia do seu trabalho, sem um meio próprio que ajuda em solucionar de imediato este tipo de situações.

Por outro lado, a determinação do salário, é através de negociação amigável, de acordo com a oferta e a procura no mercado local, além de a polivalência requerida e a noção pouco precisa de trabalho doméstico permitir todos os tipos de abuso em termos de exigências por parte do empregador, sabendo que esse respeito, não pode ser exercido sobre ele qualquer controlo pelos serviços do Estado.

Vejamos, foi recentemente aprovado o Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, que referênciava, no seu artigo 33, que a fiscalização sobre a matéria é da responsabilidade da Inspeção Geral do Trabalho e na ausência pelos órgãos locais do Estado.

O controlo da Inspeção Geral do Trabalho e dos órgãos administrativos locais será sempre ineficiente, uma vez que isto constituiria violação ao domicílio, assim o empregado sempre encontrar-se-á mercê das pretensões do seu empregador, muitas vezes sem cobertura do INSS e passível de demissão a qualquer momento.

Pois a intervenção destes órgãos somente será possível, dependendo da apresentação da queixa do empregado.

Outra situação crítica, prende-se com, os direitos especiais da mulher trabalhadora, previstas na Lei mãe, a CRM, como no Estatuto Geral dos Funcionários do Estado, bem como também encontram-se referenciado na Lei Laboral, os direitos aqui no Decreto nº40/2008 de 26 de Novembro, na alínea c) nº 6 do artigo 24, estão citados de forma superficial, como simples falta permitida e não como um direito especial da mulher trabalhadora.

Este direito já não encontramos, quando se tratar do período do aleitamento em que deveria a empregada doméstica usufruir como mãe trabalhadora. Assim a trabalhadora doméstica é para todo os efeitos, uma assalariada, como qualquer outra mulher, devendo se beneficiar das disposições da CRM, em relação aos direitos da mulher trabalhadora.

O Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, que revogou o regulamento dos empregados domésticos, aprovado pelo Diploma Legislativo nº2702, de 30 de Maio de 1966. Veio a melhorar a situação do trabalhador doméstico, em termos gerais, a falta de uma legislatura reguladora da matéria, tornando difícil a resolução de poucos casos que alguns empregados domésticos apresentavam tanto nos departamentos de inspecção do trabalho como nos tribunais de trabalho, pois a Lei do Trabalho que era recorrido para a deliberação destes casos encontrava-se bastante insuficiente, por não constar dela a matéria sobre o trabalho doméstico, limitando se apenas a regular este tipo de trabalho, em tudo o que se mostrava adaptada a sua natureza e características especiais, pois requeria uma legislação específica adoptada a sua realidade.

O novo regulamento sobre o trabalho doméstico, reconhece a especificidade deste trabalho, que requer a existência de uma relação de confiança particularmente forte e procede à sua regulamentação separadamente em relação aos outros contratos de trabalho.

O Decreto 40/2008 de 26 de Novembro introduz pela primeira vez, em Moçambique, depois da independência nacional, um regime Jurídico próprio para o trabalhador doméstico. Trata-se da primeira regulamentação de uma profissão que não evolui na sequência das alterações introduzidas na maior parte dos contratos de trabalho nos outros ramos de actividade, por exemplo, da evolução verificada desde a primeira Lei nº5/85, de 14 de Dezembro, a Lei nº 8/98 de 20 de Julho a actual Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, que foram melhorados à luz da melhoria do nível de vida e da evolução das relações de trabalho.

É evidente que a situação de irregularidade em que esse trabalho é efectuado torna extremamente difícil qualquer avaliação exacta, do quilo que constituirá o seu cumprimento. Em todo caso, não restam dúvidas que o trabalho doméstico no domicílio de particulares constitui um dos principais domínios de actividade das mulheres.

Na busca de mais informações sobre a matéria, foi possível recorrer a alguma Bibliografia e alguns relatórios da União Europeia, relativo ao tema escolhido, para o final do curso e permitiu, verificar o esforço no melhoramento da legislação sobre o trabalho doméstico, incidindo com maior relevância na mulher trabalhadora doméstica.

O objectivo central destes Países, foi análise do trabalho doméstico feminino, pelo facto, todas as actividades incluindo o trabalho doméstico são susceptíveis de se prestar a horários fragmentados por diversos empregadores e correspondentes a algumas horas semanais, por ser facilmente dissimuláveis.

Trata-se de um emprego de último recurso e, muitas vezes desconhece totalmente os seus direitos. Em geral são trabalhadores assalariados que se encontram sem nenhuma

possibilidade de conviver com o mundo do trabalho e de beneficiar dos seus contactos ou apoios.

Por outro lado, a determinação do preço é feita através de negociações amigáveis, de acordo com a oferta e a procura no mercado local, além de a polivalência requerida e a noção pouco precisa do trabalho doméstico permitirem todos os tipos de abusos em termos de exigências por parte dos empregadores, basta saber que a esse respeito, não pode ser exercido qualquer controlo pelos serviços de inspecção do trabalho, pois uma vez feito constituiria violação do domicílio privado. Assim, a empregada encontra-se a mercê das pretensões do seu patrão, muitas vezes sem cobertura social e passível de demissão a qualquer momento.

A própria natureza deste tipo de trabalho torna difícil uma definição exaustiva que tome em consideração as diferentes características que apresenta em cada um dos estados membros.

Considerando a disparidade e até mesmo a inexistência de regulamentação por parte de certos estados membros no que respeita ao trabalho doméstico;

Considerando a necessidade de uma base jurídica própria que permita a todos os trabalhadores domésticos beneficiar da protecção de uma legislação laboral e dos direitos subjectivos que dela emanam;

Considerando os esforços louváveis realizados por alguns estados membros, mediante a criação de organismos locais ou regionais habilitados a regular a oferta e a procura em matéria de trabalho doméstico;

Considerando as grandes migrações femininas entre outras razões. Para isso e por estas razões, estes Países viram que era necessário que tal actividade seja objecto de um enquadramento jurídico para que possa ser reconhecida enquanto profissão, para todos os efeitos, e para que as trabalhadoras possam beneficiar da protecção da

Legislação do trabalho contra a discriminação, de uma protecção em matéria de segurança e de saúde no trabalho, de uma remuneração justa e de uma protecção no âmbito dos regimes de segurança social.

2.1 Brasil

A Lei nº 11.324⁸, de 19 de Julho de 2006, uma terceira edição actualizada para contemplar a extensão de novos direitos concedidos aos trabalhadores domésticos, estabelece que “são direitos do trabalhador doméstico, possuir uma carteira profissional e a previdência social devidamente anotada ou segurança social, o termo em uso no nosso País, especificando as condições do contrato de trabalho, data de admissão, salário ajustado e condições especiais quando houver, que o salário mínimo deve ser fixado em lei, o pagamento do décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, concessão de feriados civis e religiosos, férias de trinta dias remuneradas bem como férias proporcionais no término do contrato de trabalho, estabilidade no emprego em razão da gravidez, licença à mulher gestante sem prejuízo da perda do emprego e o pagamento do salário, licença de paternidade que é fixado em cinco dias após o nascimento da criança, auxílio no pagamento da segurança social, em caso de despedimento deve o trabalhador doméstico receber um aviso prévio de trinta dias, ter direito a aposentação e no fundo do desemprego concedido.” Alguns destes direitos já vinham a ser implementado, na lei brasileira, a nº 5.859⁹, de 1 de Dezembro, como é o caso da afirmação dos direitos a férias de trinta dias, a estabilidade no emprego para casos de mulheres gestantes, direito aos feriados civis e religiosos que levam ao pagamento em dobro do salário pago por dia, ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana, além da proibição de descontos salariais para a alimentação, residência e o uso de produtos de higiene pessoal utilizado no local de trabalho, para o caso de trabalhadores que residem no domicílio da entidade patronal. Quanto as férias foi recomendado o pagamento de pelo menos um terço mais que o salário normal

⁸ Lei nº11.324 de 19 de Julho de 2006

⁹ Lei nº5.859 de 1 de Dezembro

pago, após cada período de doze meses de serviço prestado à mesma entidade patronal ou família, contados da data de admissão.

Estabilidade no emprego em razão da gravidez, por força da lei citada, foi estendida as trabalhadoras domésticas a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias, isto estabelecido tanto na Constituição Federal, que é a brasileira no seu parágrafo único do art.º 7, “dispõe que o salário maternidade será pago directamente pela previdência social à empregada doméstica, em valor correspondente ao seu último salário de contribuição, que não será inferior ao salário mínimo e nem superior ao limite máximo do salário de contribuição a previdência social.” Devendo apresentar a trabalhadora doméstica o atestado médico a declarar o mês da gestação, a carteira do trabalho e comprovante de contribuinte da segurança social.

Pela força da Lei nº11.324, de 19 de Julho já mencionada foi estendida às trabalhadoras domésticas a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e para licença de paternidade, de cinco dias contados da data do nascimento.

Para o aviso prévio, qualquer das partes tem a obrigação de comunicar a outra, no período de trinta dias.

Para o caso de despedimento imediata pela parte do empregador, este é obrigado ao pagamento dos trinta dias do aviso pré-avio, para além do pagamento da indemnização pelo tempo de serviço.

E a falta do aviso prévio pela parte do empregado(a) doméstico, dá o direito ao empregador, de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo do pré - aviso.

A lei brasileira sobre o trabalho doméstico, não abrange os casos de trabalho diário ou simplesmente diarista, que não executa o seu trabalho todos os dias da semana, somente em alguns dias dentro da semana, conforme o acordo entre as partes, isto para não criar mau entendimento entre o trabalhador doméstico que trabalha seis dias por semana, este último, já que é da sua conveniência, a flexibilidade de que goza, não manter um vínculo estável e permanente com um único empregador, pois este tem várias fontes de rendimento provenientes dos vários postos de serviço que mantém.

Desta forma a lei brasileira permite de forma clara o empregado doméstico saber o seguinte:

- O que pode fazer um empregado doméstico?
- Se deve fazer um contrato por escrito ou não?
- Se podem ser empregados domésticas pessoas menores de idade?
- Existe período de experiência?
- Qual é forma de remuneração de um empregado doméstico?
- Quais são os valores a descontar para o INSS e
- Quais são os motivos para a cessação do contrato de trabalho?

A lei brasileira responde estas questões todas permitindo que o trabalhador doméstico bem como o empregador conheçam os seus direitos e deveres, pois daí ficam a saber com que idade mínima se pode empregar um doméstico, que existe um período de experiência, que a remuneração pode ser fixada por mês, semana, dia, para além de que a mesma lei prevê uma remuneração mínima garantida para o empregado doméstico, entretanto há vários factores a levar em conta, o tempo de trabalho durante o mês, a carga do próprio trabalho, entre outros factores.

1.2 África do Sul

A África do Sul, comparativamente a outros países acima mencionados, possui uma legislação própria que regula a relação do trabalho doméstico e obriga que o contrato de trabalho obedeça forma escrita, trata-se do Gazeta n° 7434¹⁰ de Agosto de 2002.

Para a lei sul-africana é obrigatório que no contrato de trabalho se estabelece de forma clara as tarefas que o empregado doméstico estará sujeito, por isso no modelo do contrato estão previstas as cláusulas contratuais, onde o empregador deverá assinalar todas as actividades que pretende que o seu empregado execute, por exemplo, se é para fazer limpezas da casa, ou inclui lavar e engomar, concessão de alimentos, jardineiro, cuidar de crianças entre outras tarefas, se uma certa actividade não constituir objecto do contrato de trabalho, logo o empregado não está sujeito ao seu cumprimento.

Caso execute fora das cláusulas contratuais, este trabalho vai exigir o pagamento da remuneração extra, mesmo que tenha sido feito dentro das horas normais de serviço.

Ainda a mesma lei já citada, estabelece as horas permitidas no exercício do trabalho doméstico:

- O trabalhador doméstico, não deve trabalhar mais do que quarenta e cinco horas por semana, ou é permitido que trabalhe nove horas por dia num período de cinco dias úteis da semana;
- Não deve trabalhar mais de oito horas por dia num período de seis dias úteis da semana;
- Não é permitido trabalhar doze horas em qualquer dia, seja num dia normal, ou que as mesmas horas incluam horas extraordinárias.

Remuneração

¹⁰ Gazette n°7434 de Agosto de 2002
<http://www.labour.gov.za.legislation/acts/basic-guides/work2019s-guide-to-uif-1> (2009/06/29)

A remuneração segundo a legislação Sul-africana acima referida, é aplicável consoante a zona onde o trabalhador doméstico exerce sua actividade. Existe duas zonas distintas, a chamada zona rural e urbana.

- Para a zona rural, o salário mínimo está estabelecido desde o período de Dezembro de 2006 a Novembro de 2007 em R4.44 p/hora e R99.76 p/semana, totalizando por mês o valor de R865.64 que inclui horas extraordinárias;

Para o caso destas zonas que trabalham 27 horas o salário passou a ser de R5.24 p/hora e R141.56 p/semana que totaliza R613.39 mensal.

Estes trabalhadores gozam do aumento salarial nos meses de Novembro de cada ano.

- Para a zona urbana, o salário mínimo é de R1066.00 p/trabalho até 27 horas por semana, sendo R5.47 p/hora e R246.21 p/semana, este salário foi estabelecido desde 1 de Janeiro de 2006 a 30 de Novembro de 2007. Ainda para esta zona, em 27 horas ou menos por semana sem incluir as horas extraordinárias, a partir do período acima referido, o salário passou a ser de R6.46 p/hora, R174.50 p/semana e totaliza o valor de R756.09 mensal.

3 Jurisprudência

O Sindicato dos empregados domésticos - *a categoria* - dos trabalhadores domésticos é, ainda, uma categoria limitada no que tange a direitos colectivos e individuais, não lhe tendo sido assegurado, este direito, o reconhecimento dos acordos e convenções colectivas que afasta, por incompatibilidade lógica, a possibilidade de negociação colectiva e, finalmente, de chegar-se ao estágio final do ajuizamento da acção colectiva.

Empregado doméstico - *acordo colectivo* - que, comprovadamente, recebe do empregador utilidades, que, somadas superam o valor do salário mínimo, não faz jus às diferenças salariais relativas ao valor pago em espécie, mesmo porque não existe

previsão legal estabelecendo a necessidade de acordo entre as partes, como condição inafastável para o fornecimento de qualquer utilidade prevista.

Entretanto, ressalta-se que, no âmbito doméstico, a aplicação da lei do trabalho não pode ser feita de forma rigidamente processual, vez que aqui as relações são quase familiares, baseadas na confiança íntima existente entre as partes. De modo que ainda hoje, o ordinário posto é a relação de emprego sem qualquer contrato expresso por escrito.

Empregado doméstico – *salário maternidade* - se a lei confere ao empregado doméstico um direito líquido e certo, qual seja, a percepção de salário-maternidade, a ser pago pela segurança social, não pode o segurado ter este direito, por falta de normas internas que regulam a matéria.

Empregado doméstico - *Salário mínimo* - em virtude das condições especiais da relação de trabalho doméstico, em que prevalece a informalidade legítima, se entender a existência de acordo tácito no sentido de que as utilidades fornecidas ao empregado se prestam a completar o salário mínimo legal, normalmente trabalha longo período sem reclamar diferença salarial.

Entidade patronal - não há qualquer obediência legal ao credenciando na contratação do empregado doméstico, pelo empregador.

Doméstica gestante – *garantia do emprego* – não há garantias do emprego da trabalhadora doméstica. O Regulamento do Trabalho Doméstico actualmente em vigor, nada ou pouco refere-se sobre a garantia do emprego ou do posto do trabalho da trabalhadora gestante. Sendo assim, somente é possível alcançar este benefício, quando este ser reconhecido pelo legislador, sendo maternidade doméstica, entregue ao arbítrio exclusivo do patrão.

O empregador doméstico, ao admitir mulher em idade reprodutora, sabe de antemão que poderá ser suspenso o direito de dispensá-la em razão da gravidez. Neste caso, o direito individual cede lugar à protecção fundamental da maternidade.

Empregado doméstico - *feriados* - os empregados domésticos devem receber, em dobro, pelo trabalho realizado aos domingos, feriados e dias santificados.

3.1 Deveres mútuos

O empregador e o trabalhador estão obrigados a respeitar e fazer respeitar o acordo estabelecido no vínculo contratual e colaborarem para a obtenção de uma harmonia sã no seio da pessoa, família, domicílio ou residência do contratante.

3.5 Direitos das trabalhadoras domésticas

No que respeita às trabalhadoras domésticas, tem-se observado um aumento constante da procura, na sequência das mudanças verificadas no plano económico e social, como o aumento do número de agregados familiares onde ambos pais trabalham a tempo inteiro, a desagregação familiar ou das necessidades constantes.

Daí a necessidade de que esta actividade seja objecto de um enquadramento jurídico para que possa ser reconhecida enquanto profissão, para todos os efeitos e para que as trabalhadoras domésticas, possam beneficiar da protecção pela legislação do trabalho, de uma remuneração justa e de uma protecção no âmbito dos regimes de segurança social, criados pela Lei nº4/2007¹¹ de 7 de Fevereiro.

Embora o órgão que tutela área do trabalho tenha já elaborado um regulamento sobre o trabalho doméstico que trate da matéria, este instrumento não faz referência aquilo que são os direitos especiais da mulher trabalhadora doméstica, sendo esta mais uma razão que leva a crer que mesmo com um regulamento em vigor, a mulher trabalhadora

¹¹ Lei nº 4/2007 de 7 de Fevereiro

doméstica encontrar-se-á sempre desprovida do reconhecimento dos seus direitos especiais como são reconhecidos na CRM¹², “que diz a maternidade e paternidade são dignificados e protegidos.” E na Legislação Laboral ¹³ em vigor no País, “ que fala dos direitos especiais da mulher trabalhadora”, que se estendem para outros sectores de actividades.

Da manutenção feita ao Diploma Legislativo nº 2702¹⁴, de 30 de Março de 1966, embora reconhecida a sua desactualização face à evolução legislativa actual, foi mesmo assim infeliz pela falta do reconhecimento nela, dos direitos especiais da mulher trabalhadora doméstica.

Constitui direitos resultantes do contrato ou do acordo comum entre a trabalhadora e o empregador, para além dos direitos do empregado doméstico em geral, determinados direitos especiais reconhecidos para mulher trabalhadora tais como:

- Descanso semanal remunerado, preferencialmente aos Domingos;
- Licença gestante por período igual ao da legislação laboral em vigor no país, sem prejuízo do emprego e do salário;
- Estabilidade no emprego em razão da gravidez;
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço estabelecido;
- Jornada de trabalho diário de 8 horas que pode se estender até 9 horas;
- Pagamento das horas extraordinárias e excepcionais,
- Ter um segura social;
- Indemnização por tempo de serviço, em caso do despedimento sem justa causa.

Licença à gestante que é concedida em virtude do nascimento de seu filho, cujo período não deverá ser inferior ao período estabelecido na Lei do Trabalho em vigor,

¹² Constituicao da República de Moçambique (2004)

¹³ Lei nº23/07 de 1 de Agosto

¹⁴ Diploma legislacao nº2702 de 30 de Maio de 1966

que poderá ser iniciado vinte dias antes do parto, este critério é mas para permitir a igualdade de direitos em relação aos direitos especiais da mulher trabalhadora independentemente da sua área de actividades, isto porque se verifica em maior número de trabalhadoras domésticas que não gozam deste direito especialmente reconhecido na lei mãe, que é a Constituição da República (2004).

A mulher trabalhadora doméstica, deverá ter um tratamento não diferenciado de qualquer outra, em qualquer área de actividade, visto que contém na sua maioria mesma obrigação social, a proporcionalidade das actividades exercidas pela trabalhadora doméstica é maior, ela tem deveres tanto no seu emprego como no domicílio próprio, tendo maior desvantagem dadas suas condições financeiras que não a permitem por sua vez ter de contratar alguém que cuide da sua casa. O seu tempo de repouso é quase inexistente, do trabalho, ainda lhe aguardam obrigações familiares.

A estabilidade no emprego em razão da gravidez, desde a confirmação da gravidez a mulher trabalhadora doméstica, deverá gozar do direito de não ser despedida sem justa causa, até um certo limite que poderá não ser inferior ao limite previsto na Lei do Trabalho em vigor no país.

A mulher trabalhadora doméstica gestante, na sua maioria não goza do direito à estabilidade do posto, isto por vários factores sendo factor primordial, a ausência da norma própria, que garanta estes direitos, permitindo situações abusivas, em relação a uma mulher trabalhadora em qualquer outra área, onde embora não se pode afirmar categoricamente que esta não sofra estas situações de violação da lei naquilo que são direitos, mas aí está claro, que há manifesta violação, pois instrumentos reguladores existem, apenas são meramente violadas e não respeitadas.

Assim, a admissão da empregada doméstica gestante, não impõe ao empregador regras que permitam o respeito pelos seus direitos, cabe apenas a boa vontade do empregador, tanto o pagamento do período da licença por esse fim como de manter o seu lugar passado o período necessário de repouso. É normal para o empregador

determinar ou condicionar, que durante o impedimento por razões de gravidez e pós o parto, não se responsabilizará por pagamento de qualquer remuneração, menos ainda de qualquer indenização no caso da dispensa definitiva da empregada, assim como pode condicionar a manutenção do lugar, a colocação por parte da empregada no lugar durante a sua ausência, alguém que só será dispensada na sua volta, sabendo que durante esse período, não terá direito a nenhuma remuneração.

No entanto, esta empregada doméstica, pode no meio destas situações, encontrar-se desprovida de quaisquer assistência, com necessidades dada o seu estado, durante e depois do parto, situação que com segurança social, outro constrangimento que a seguir, se irá debruçar, poderia ser resolvido.

Descanso semanal, a mulher trabalhadora doméstica, deveria gozar do direito de descanso semanal, preferencialmente aos Domingos, para permitir o convívio familiar, como também deveria ser dispensada nos dias feriados legalmente reconhecidos pela lei. E em caso de necessidade do trabalho, poderá ser indicado um outro dia compensatório ou que este dia seja remunerado.

O que se tem verificado, é o uso abusivo sem devido reconhecimento pela parte dos empregadores, tem sido frequente, uma empregada doméstica ser obrigada a trabalhar no dia de descanso semanal e em dias feriados, sem para tal beneficiar de qualquer retribuição, se não o salário combinado como se de um dia normal se tratasse. Qualquer comportamento de reclamação, custar-lhe-ia despedimento imediato sem qualquer direito, apenas o pagamento correspondente aos dias trabalhados, independentemente do tempo de serviço exercido nessa família ou nesse empregador.

Aviso prévio para demissão com justa causa, proporcional ao tempo de serviço estabelecido no contrato de trabalho, o aviso prévio deverá ser dado sempre por escrito, tanto por parte do empregador quanto da empregada. Isto servirá de prova material, à semelhança do estabelecido na Lei do Trabalho já mencionado, em caso de qualquer contradição.

Quando o empregador dispensar a empregada do cumprimento do aviso prévio em serviço, deverá fazer constar do texto de aviso, indemnizando-a tendo em conta o tempo convencional estabelecido no acordo contratual, indicando o período de incidência, incluindo as parcelas respeitantes a férias se tiver lugar.

Indemnização por despedimento sem justa causa sempre que ocorra um despedimento sem justa causa, a trabalhadora doméstica deverá ser indemnizada nos termos estabelecidos na lei laboral.

Seguro social, ou segurança social, segundo o regulamento sobre o trabalho doméstico actualmente elaborado, prevê a inscrição no sistema da segurança social, e equipara-se a este, ao trabalhador por conta própria, recaindo a obrigatoriedade de inscrição ao próprio trabalhador por conta própria, conforme o previsto na alínea e) do artigo 10 do Regulamento do Trabalho Doméstico atrás mencionado.

O trabalhador por conta própria, segundo a Lei nº 4/2007¹⁵ de 7 de Fevereiro, “estabelece a segurança social obrigatória, no seu capítulo III, em que há uma obrigatoriedade da inscrição pela entidade empregadora dos seus trabalhadores no sistema da segurança social, bem como a sua responsabilidade em canalizar para a segurança social, o conjunto das contribuições devidas todos os meses, isto encontra-se estipulado no nº2 do artigo 20, da lei já citada.

Pelo regime dos trabalhadores por conta própria, estipulado na secção III, o seu artigo 21 da Lei nº4/2007 de 7 de Fevereiro, é notória a preocupação de ver o trabalhador doméstico também a beneficiar de uma protecção em casos de doença, invalidez, velhice e morte, daí a obrigação de inscrição, é imputada ao próprio trabalhador e porquê o regulamento em vigor não impõe um padrão comum, no pagamento do salário ao trabalhador doméstico, deixando a cargo das partes, passa a ser obrigatório que o trabalhador se inscreva, para desta contribuição passar a beneficiar-se ou ter

¹⁵ Lei nº4/2007 de 7 de Fevereiro

uma garantia de subsistência, na situação de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho, bem como dos familiares sobreviventes em caso de morte, conferir condições suplementares de sobrevivência.

Tendo em conta a componente mulher, para quem se pretende ver atenuada a situação dos seus direitos especiais, embora não reconhecidos no regulamento dos empregados domésticos, para o caso da segurança social, pode-se entender que esta poderá de alguma forma, encontrar um certo alívio, pela garantia que a lei a oferece, “como âmbito de aplicação material, sendo a segurança social obrigatória dos trabalhadores por conta própria, as prestações que incluem”;

- Subsídio por doença e subsídio por internamento hospitalar;
- Subsídio por maternidade;
- Pensão por velhice;
- Subsídio por morte, de funeral e pensão de sobrevivência.

Esta inclusão no sistema de segurança social obrigatória para trabalhador doméstico no geral e em particular a mulher, é um passo positivo, visto que, sendo este tipo de trabalho com maior aderência pois no nosso País, não se exige ou não requerer conhecimento nem experiência como tem sido condição para admissão nos outros ramos de actividades, aqui o que conta é simplesmente aptidão física, pode se perceber que o que sempre se considerou de bom trabalhador ou trabalhadora doméstico, em caso algum terá a ver com qualquer participação ou em dar alguma opinião, basta apenas a obediência ao patrão.

3.6 Deveres das trabalhadoras domésticas

São inclusivos todos os deveres que aqui são citados, o facto de só se referir a trabalhadora doméstica, deve-se a razão desta constituir a componente preponderante deste trabalho.

Só o trabalho convencionado e nos locais estipulados poderá ser exigido a trabalhadora doméstica, as seguintes obrigações:

- a comparência ao serviço e prestar o trabalho que tiver sido ajustado;
- cumprir com legalidade o trabalho acordado;
- obedecer e respeitar o empregador, às pessoas de sua família bem como as que no local se encontram de visita;
- observar as medidas de higiene estabelecidas pelo empregador;
- manter boas relações de trabalho com outros empregados;
- zelar pelos interesses do empregador.

3.7 São direitos do empregador:

- exigir da empregada a prestação do trabalho que tiver sido ajustado;
- dirigir e fiscalizar o modo como o serviço é prestado;
- determinar as medidas de higiene e de prevenção de acidentes e de doenças profissionais;
- manter a disciplina.

3.8 pagar pontualmente o salário convencionado;

- tratar a sua empregada com correcção e fornecer os meios necessários à execução do seu trabalho;
- facilitar à empregada a assistência médica por acidentes de trabalho e doenças profissionais e satisfazer as respectivas indemnizações;
- facilitar à empregada doméstica gestante a assistência médica necessária;
- conceder licença do parto dentro dos limites gerais da legislação laboral vigente no País.

3. 6 Contratação indicada pelo diploma legislativo

O atestado de conduta pode e deve ser substituído por referências ou carta de apresentação, nada impede que o empregador venha pesquisar suas relações com os antigos empregadores e até sua conduta familiar e social.

O atestado de saúde, ou equivalente, deve ser exigido sempre pelo empregador, vez que esta prática resulta em segurança para a sua família e até do empregado que poderá descobrir doença que não sabia ser portador, salvaguardando o previsto na Lei de proteção de trabalhadores portadores de HIV/SIDA, a Lei nº5/2002¹⁶ de 5 de Fevereiro, que no nº1 do artigo 4, diz “ser proibida a realização de testes de HIV/SIDA aos trabalhadores ou candidatos a emprego por solicitação das entidades empregadoras, sem consentimento do trabalhador ou candidato a emprego”, o nº1 do artigo 5 da mesma lei já mencionada, que diz “ os trabalhadores vivendo com HIV/SIDA gozam do direito à confidencialidade sobre a sua condição de seropositivos no local de trabalho ou fora dele, salvo se tal informação for legalmente requerida”.

Na falta da carteira de trabalho o empregado/a deverá apresentar os seguintes documentos: Trabalho Doméstico (2007¹⁷4.23)

- Bilhete de Identidade ou Passaporte
- Fotos tipo passe;
- Certidão de Nascimento ou cédula;
- Carta de referência da Associação dos Empregados doméstica.

Na carteira de trabalho e previdência social do empregado doméstico serão feitas, pelo respectivo empregador, as seguintes anotações:

¹⁶ Lei nº 5/2002 de 5 de Fevereiro

¹⁷ *Trabalho Doméstico (2007) informação importante para empregado(a)*

http://www.gov.br/trb_doméstico-diretos.asp

<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/empregado-doméstico,htm>

<http://www.direitonet.com.br/noticias/x/62/30/6230/>

- Data de admissão.
- Salário mensal ajustado.
- Início e término das férias.
- Data da dispensa.

As anotações são poucas. A lei deverá estabelecer que devem ser anotada a data de admissão, o salário ajustado, o início e o término das férias, além da data da dispensa.

Após a admissão o empregador deve proceder a anotação da data de admissão e o salário ajustado, depois do período de um ano, quando forem concedidas as férias, devem ser anotadas cada uma delas de forma simples e sucinta.

A anotação da demissão, se houver cumprimento de aviso prévio, só poderá ser lançada ao final do prazo respectivo, quando da efectiva dispensa do trabalhador. A anotação não é da data em que o empregador decidiu demitir o empregado, mas sim quando da definitiva cessação da prestação de serviços em razão da demissão.

3.7 Vantagens do Contrato

A vantagem objectiva do contrato de por período probatório, é que o empregador, ao fim do referido contrato, não ficando satisfeito com o trabalho, poderá dispensar o empregado doméstico sem o pagamento de indemnização ou aviso prévio, conforme prevê a Lei nº5.859/72¹⁸.

Mas deverá ser observado que se o empregador quiser despedir o empregado durante a vigência do contrato de experiência, deverá pagar o aviso prévio, portanto, a prudência recomenda que o contrato de experiência deve ser feito com prazo de 30 dias e depois, se necessário para aferir as qualidades do empregado, será prorrogado por outros 30 ou, no máximo, 60 dias (Lei nº11.324 ¹⁹de 19 de Julho de 2007).

¹⁸ Lei nº5.859/72 Lei Brasileira

¹⁹ Edição revista em conformidade com as alterações trazidas pela

3.8 Remuneração do Empregado Doméstico

A Lei deveria sugerir um salário mínimo de acordo com a legislação laboral vigente em Moçambique, também para o trabalhador doméstico. Entretanto, se o empregado doméstico recebe alimentação, habitação, vestuário etc. Estes itens poderão ser deduzidos do salário pago, por hipótese, que o valor líquido efectivamente recebido pelo empregado doméstico no fim de cada mês seja inferior ao salário mínimo legal.

3.8.1 Descontos no salário

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que o empregador por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário acordado entre as partes, o mesmo que acontece na lei laboral em vigor no País.

Não serão considerados como salário, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços.

O empregador poderá descontar do empregado doméstico a alimentação, o vestuário e habitação que fornecer, mas, é importante observar que, neste caso, deve haver um contrato que estabeleça a forma e os valores destes descontos. Caso contrário, poderá o empregado doméstico reclamar judicialmente que tais descontos não foram autorizados.

O sentido, é de ser aplicada a analogia como fonte do direito e, aproveitado o que dispõe a Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto²⁰ ou regulamento dos empregados domésticos em relação aos descontos.

Mas, apesar da simplicidade do contrato de trabalho doméstico, na maioria dos casos apenas verbal, é de ser observado que na hipótese do empregador fornecer qualquer desses benefícios de forma gratuita, sem qualquer desconto, os valores respectivos, calculados conforme a fórmula retro demonstrada, integrarão ao salário para efeito de pagamento de férias, 13º salário, aviso prévio.

Portanto, havendo o fornecimento de qualquer das utilidades mencionadas deve ser procedido um desconto a este título, constando do recibo de salário, ainda que de valor meramente simbólico.

3.8.2 Horas Extras

A rigor o empregado doméstico não tem direito a horas extras, porque sequer tem direito a jornada de trabalho definida. Contudo, se no contrato de trabalho constar uma determinada jornada e, comprovadamente, exceder nesta jornada pactuada, haverá direito do empregado de receber as horas trabalhadas além do limite das horas normais previstos no contrato de trabalho.

3.8.3 Décimo terceiro salário

²⁰ Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto

Não em termos obrigatórios, poderia se estabelecer na lei que, consoante possibilidades de cada entidade patronal, como acontece na legislação laboral, cujo pagamento do décimo terceiro salário depende das condições financeiras de cada entidade patronal, sendo apenas obrigatório em caso de constar do acordo colectivo do trabalho. Neste caso, sem deixar de observar o tipo de faltas que o empregado/a tenha cometido durante o ano.

3.8.4 Conversão de Férias

O trabalhador/a, pode em coordenação com o empregador, solicitar o pagamento em dinheiro das férias, reservando lhe sempre o gozo de pelo menos cinco dias, sendo facultativo para o empregado converter o período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devido nos dias correspondentes.

3.9 Férias

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado deveria ter direito a férias, nas seguintes proporções:

15 (quinze) dias de férias disciplinares, no primeiro ano civil;

20 (vinte) dias de férias disciplinares, no segundo anos civil;

30 (trinta) dias de férias disciplinares nos anos subsequentes.

Embora a legislação específica antiga, o regulamento de trabalho doméstico de 1966, tenha fixado as férias em 15 dias úteis, decorrido um ano de serviço contínuo ao mesmo patrão. No caso de faltas não justificadas o empregador podia descontar as férias se o trabalhador não tiver sofrido sanções disciplinares. As férias poderiam ser pagas em dinheiro se houver entendimento entre as partes.

Mas deve ser observada a proporcionalidade que a lei estabelece em razão de eventuais faltas do empregado ao serviço. Quando o empregado exceder o número de faltas permitidas e não justificadas, num ano de serviço, perde o direito às férias.

Durante a licença da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade, deverá ser custeado pela segurança social.

Por motivo de acidente do trabalho uma vez não existir nenhuma obrigatoriedade do seguro contra este facto, se se concluir que o mesmo não aconteceu por negligência do empregado, este deverá ser suportado pelo contratante, conforme estabelece a alínea c) do artigo 10 do regulamento de trabalho doméstico, aprovado pelo Decreto nº40/2008²¹ de 26 de Novembro.

Se se concluir que o mesmo deu-se pela culpa do empregado, feita a despesa será descontado no salário do empregado.

3.9.1 Folga nos feriados

O empregado doméstico, deverá ter direito ao gozo de feriado obrigatório, salvo em caso de necessidade pela parte do empregador, este será pago em dinheiro, ou concedido um outro dia em substituição, à semelhança do previsto na lei laboral moçambicana em vigor no país.

3.14.2 Licença da maternidade

Portanto, de forma inequívoca, a empregada doméstica tem direito a licença gestante, que será paga pela segurança social. O gozo da licença pela maternidade, situação que infelizmente não foi tomado em conta pelo regulamento dos empregados domésticos em vigor no País.

²¹ Dec. nº40/2008 de 26 de Novembro

3.14.3 Licença de paternidade

A lei do trabalho, lei nº23/2007²² de 1 de Agosto, no seu nº5 artigo 12, “estabelece que o pai tem direito a uma licença por paternidade de um dia, de dois em dois anos, que deve ser gozada no dia imediata ao nascimento do filho”. O mesmo deveria fazer parte do regulamento do trabalho doméstico nas mesmas condições da lei laboral, dando direito ao pai, a um dia de licença de paternidade.

3.14.4 Estabilidade da empregada gestante

Deveria constituir ainda direito da empregada doméstica, a estabilidade do seu posto de trabalho.

Como consta da legislação laboral moçambicana, o trabalhador/a doméstico, tem direito a aviso prévio, que deveria não ser inferior a 30 dias, da sua cessação da relação laboral, salvo em casos justificativos, poderia ser imediato, quando se temer dele quaisquer prejuízos ou danos (Lei nº 23/2007²³ de 1 de Agosto).

3.15 INSS do empregado doméstico

A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Segurança Social obedeceriam às seguintes normas:

- O empregado doméstico está obrigado a arrecadar a contribuição da segurança social no seu serviço e a recolher a parcela a seu cargo, no prazo referido nos termos da Lei nº 23/2007²⁴ de 1 de Agosto.

²² Lei nº23/2007 de 1 de Agosto

²³ Lei nº23/2007 de 1 de Agosto

²⁴ Lei n 23/2007 de 1 de Agosto

- Os trabalhadores domésticos são equiparados, a trabalhadores a conta Própria estão obrigados a recolher sua contribuição por iniciativa própria, ao INSS, obedecendo os prazos estabelecidos na lei do trabalho já mencionado. A contribuição a cargo do empregado incide sobre o valor do salário base.

3.16 Faltas permitidas

As faltas justificadas, assim entendidas aquelas que a Lei²⁵ prevê, não poderão ser descontadas no salário do empregado. Quando o empregado for arrolado ou convocado para comparecer a Justiça, como testemunha, poderá faltar as horas que forem necessárias.

Quando do falecimento do cônjuge do empregado, de seus ascendentes (pais, avós etc.), de seus descendentes (filhos, netos etc.) de seus irmãos, ou ainda de pessoa que comprovadamente por anotação vivam sob sua dependência, poderá faltar por dias legalmente estabelecidos, na lei laboral vigente.

Por ocasião do casamento do empregado poderá faltar, conforme se estabelece no regulamento dos empregados domésticos ou na lei do trabalho nº23/2007²⁶, de 1 de Agosto em vigor.

O empregado poderá também faltar ao trabalho por 5 dias, no decorrer da primeira semana do nascimento de filho.

Quando o empregado for doador de sangue também poderá faltar ao trabalho um dia por ano, mediante comprovação da doação.

²⁵ Decreto nº40/2008 de 26 de Novembro

²⁶ Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto

Quando o empregado tiver que apresentar ao órgão de selecção do serviço militar obrigatório ou cumprir demais exigências para o alistamento, também poderá faltar. Neste caso a comprovação será fornecida pelo órgão respectivo.

3.17 Despedimento

Os afastamentos justificados do empregado doméstico são ausências que não são remuneradas pelo empregador, mas pagas pela segurança Social, assim, para efeito do cálculo das férias, não deverão ser consideradas como faltas ao serviço.

A empregada poderá afastar-se do trabalho, em razão de licença-maternidade, por um período de 60 dias e, por igual período, no caso de aborto não criminoso, mediante comprovação médica, conforme preconiza a legislação moçambicana acima mencionada.

Os empregados domésticos também poderão afastar-se do trabalho quando vitimados por acidente do trabalho ou acometidos de moléstia que impossibilite a prestação dos serviços, conforme constatação médica.

3.18 Faltas ao trabalho

Se o empregado falta ao trabalho sem justificação legal o empregador pode efectuar o desconto respectivo, mas, sempre lembrar que o desconto deve constar do recibo de pagamento do salário.

3.19 Folgas

O empregado doméstico tem direito ao repouso semanal remunerado, de preferência aos domingos. Portanto, é certo que um dia da semana lhe deverá ser concedido de folga e, sempre que possível, aos domingos, contudo, têm direito também ao descanso nos feriados, em conformidade com o previsto na lei do trabalho já citado.

3.15 Justa causa

São vários os itens que a lei atribui ao empregador o direito de demitir o empregado por justa causa. Por isso é importante o perfeito conhecimento e interpretação de todas as palavras dispostas na legislação. Em alguns casos a disposição legal deve ser interpretada também dentro do sentido jurídico consagrado pela jurisprudência, não bastando apenas o acolhimento literal da norma.

Independentemente de ter ocorrido uma única vez, o furto, o roubo ou a apropriação indébita pelo empregado, resultam na quebra da confiança e na impossibilidade da manutenção da relação de emprego.

Por outro lado, somente se caracteriza quando há inequívoca habitualidade. Embora a desatenção, indolência, descuido, desleixo, sejam sinônimos da desídia no direito comum, para o direito do trabalho a decisão que autoriza a demissão por justa causa, é aquela habitual, constante, e não decorrente de situação especial ou momentânea.

Mas também, tratando-se de empregado doméstico, sempre haverá uma importância maior quando o empregador nota ou toma conhecimento de factos que podem ser entendidos como incontinência de conduta ou mau procedimento do empregado.

Não se pode esquecer que o empregado doméstico convive com os familiares do seu empregador e uma conduta desregrada ou meralmente inconveniente reflecte muito mais do que quando se trata de um empregado de fábrica que tem sua jornada de trabalho e função com pouca ou nenhuma ligação com o seu empregador.

A embriaguez habitual ou em serviço também é motivo, grave, ensejador da dispensa por justa causa, ainda que tal acontecimento tenha se caracterizado pela primeira vez.

O normal é o empregador, imediatamente quando tomar conhecimento de tal facto, advertir o empregado por escrito. Havendo reincidência, aplicar-lhe pena de suspensão do trabalho por alguns dias, descontando no salário os dias da suspensão. Depois, havendo nova ocorrência, aplicar-lhe a demissão por justa causa. Isto encontra-se previsto na lei laboral já mencionada.

Outra ocorrência que gera o direito a demissão por justa causa é o abandono ou a ausência do posto de trabalho sem a devida autorização.

Entretanto é importante observar que a ocorrência de muitas faltas de um ou mais dias, alternados, não caracterizam abandono de emprego, porém, se enquadram nos factos acima referidos, mais contudo dá direito ao empregador da demissão por justa causa da mesma forma.

Por outro lado, é importante saber que o empregado também tem direito de desligar-se do emprego, quando as condições de trabalho não o permitem a continuidade.

O trabalhador também pode postular na Justiça o reconhecimento da rescisão indirecta do contrato de trabalho quando o empregador deixa de cumprir seus deveres ou pratica actos vedados pela Lei. Neste caso tem direito a receber as indemnizações como se tivesse sido demitido sem motivo.

3.20 Despedimento sem justa causa

O empregado doméstico na demissão sem motivo justificativo tem direito ao salário do mês; aviso prévio nos termos estabelecidos na Lei nº23/2007²⁷ de 1 de Agosto.

3.21 Pedido de afastamento

²⁷ Lei nº23/2007 de 1 de Agosto

O empregado que pede demissão tem direito a remuneração mensal por mês de trabalho ou fracção igual, ou superior a 15 dias; às férias vencidas.

O empregado quando pede demissão tem a obrigação de dar aviso prévio consoante o estabelecido na lei ou regulamento do trabalho doméstico, ao seu empregador. Se o empregado não der o aviso prévio o empregador poderá descontar no recibo de rescisão o valor equivalente ao tempo do aviso prévio.

11. Direitos na justa causa

Quando um empregado doméstico é demitido por justa causa seus direitos são reduzidos, resumindo-se ao saldo de salário, que tiver no dia da demissão, e férias vencidas, portanto devidas somente se já o empregado tiver completado o período de 12 meses de trabalho.

O empregado que comete falta grave, perde todos os seus direitos, independentemente do tempo de serviço a esse empregador.

12. Benefícios da segurança social

O empregado doméstico goza dos mesmos direitos que qualquer outro trabalhador por conta própria.

13. Justiça no trabalho

As autoridades administrativas e os tribunais laborais, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Nº1 artigo 33 do RTD.

O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. Serão nulos de pleno direito os actos praticados com o objectivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na lei ou regulamento do trabalho doméstico, Decreto nº40/2008²⁸ de 26 de Novembro.

A lei investe o julgador, e inclusive os órgãos da administração do trabalho, do poder de interpretar as omissões legais ou contratuais das relações de trabalho, com ausência na jurisprudência, na analogia, equidade e outros princípios e normas gerais de direito. Essa disposição tem importância fundamental e explica a razão pela qual, na dúvida, os juizes adoptam seus próprios entendimentos, aliás, nem sempre suficientemente convincentes.

Na justiça do trabalho os processos são examinados, conciliados e julgados por um Juíz conforme o preceituado legal. (Decreto nº40/2008²⁹ de 26 de Novembro).

Na justiça do trabalho não há necessidade de advogado para instauração de reclamação individual, qualquer trabalhador pode defender os seus direitos e interesses, directamente, sem a participação de advogado na primeira instância, todavia, havendo recurso, deverá o interessado contratar advogado para acompanhamento da demanda.

É que na fase de recurso existe intensa actividade processual e o leigo não teria condição de exercer sua plena defesa sem os conhecimentos especializados de um advogado.

14. Vantagens

²⁸ Decreto nº40/2008 de 26 de Novembro

²⁹ Decreto nº40/2008²⁹ de 26 de Novembro

Uma vez estabelecida a norma da aplicabilidade e defesa da operacionalização do instrumento legal sobre o trabalho doméstico, este irá permitir a melhor observância e maior controlo pelos organismos de direito criados com finalidade de fazer cumprir a lei, relativo às relações de trabalho, neste caso concreto a Inspeção de trabalho e os tribunais de trabalho em caso de litígios laborais, permitir ainda ao próprio trabalhador, conhecer os seus direitos e saber como e onde deve se dirigir quando sentirem violados os seus direitos.

Vai permitir ainda, ao trabalhador doméstico um sentimento de protegido, tendo assegurado o posto de trabalho, a ser tratado com correcção e respeito dentro dos parâmetros estabelecidos entre este e o empregador.

15. Conclusões e recomendações:

1. Elaborar um regulamento para maior aplicabilidade da norma já existente sobre o trabalho doméstico;
2. Deve-se criar um forum específico para a resolução de conflitos de trabalhadores domésticos, pois a sua natureza não admite uma fiscalização como qualquer outra actividade, pois seria uma violação ao domicílio, apenas é resolvido consoante a reclamação do próprio trabalhador, conforme prevê o nº 1 do artigo 33 do RTD.
3. Incentivar as partes a definirem os termos de trabalho doméstico, (afirmar o contrato por escrito);
4. Criação de normas processuais que assegurem uma maior credibilidade nos trabalhadores domésticos, sem que viole os princípios básicos de direitos e deveres destes, e que respeitem a legalidade, equidade, imparcialidade;

5. Entre estes princípios básicos, deve-se salvaguardar os princípios constitucionais que lhe são subjacentes;
6. Maior difusão da legislação sobre o trabalho doméstico, através de palestras, debates, foruns com as associações sindicais, comerciais e industriais, com vista a consciencializar e adoptar esta figura, permitindo que se possa exigir um documento comprovativo no exercício desta actividade;
7. Assegurar que o trabalhador esteja inscrito no sistema nacional de segurança social;
8. Incentivar a criação de associações que envolva o governo, e parceiros sociais, nomeadamente as ONGs que sustentem o orçamento de certos conflitos.

Desta forma, procuramos contribuir objectivamente fazendo um alerta aos órgãos competentes, para a necessidade urgente o enriquecimento do instrumento regulador existente, onde estarão definidas todas as formas, desde a contratação que definirá segurança do posto de trabalho, o horário de trabalho, descanso semanal, férias, um seguro social, que constitui a parte mais importante para o futuro da trabalhadora doméstica.

Outro problema que estimula a falta de observância da legislação laboral doméstica é a problemática do trabalho infantil que constitui um dos piores problemas sociais que enfrentamos em Moçambique nos dias de hoje. Este dilema tem sua natureza num processo histórico-natural, em que as crianças e adolescentes de acordo com o sexo, deveriam ajudar nos trabalhos de casa e no afugento dos animais nas machambas. Na actualidade, enquadra-se no processo de globalização que agravou nossa economia e, ao mesmo tempo, nossa sociedade. Moçambique precisa, rapidamente de erradicar o trabalho infantil, visto que este é considerado o pior problema da sociedade. É uma responsabilidade que não cabe unicamente ao governo, porém a toda sociedade civil, que deve oferecer melhores condições sociais à população, mas também à sociedade e às empresas que devem assumir o seu papel social.

A abundância de mão-de-obra infantil, propicia a falta de observância da legislação laboral doméstica, para além de a mesma conter algumas imprecisões, cuja solução, seria a concepção de um regulamento que facilita a sua implementação.