



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

TRABALHO DE FIM DO CURSO

**PROBLEMÁTICA DA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES: O
CASO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS, CIDADE DE MAPUTO**

Estudante: Sansão Ernesto Manguze

Supervisor: Msc: Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Julho 2024



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

**PROBLEMÁTICA DA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALADORES: O CASO
DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS, CIDADE DE MAPUTO**

Monografia a ser apresentada na
Universidade Eduardo Mondlane, Faculdade
de Direito como requisito parcial para
obtenção do grau de licenciatura em Direito,
sob supervisão do Msc: Baltazar Domingos
Egídio

Maputo, Julho de 2024



FACULDADE DE DIREITO

**PROBLEMÁTICA DA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALADORES: O CASO
DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS, CIDADE DE MAPUTO**

MONOGRAFIA PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE LICENCIATURA EM DIREITO

Juri

Presidente: _____

Orientador: _____

Arguente: _____

Sansão Ernesto Manguze

Maputo, ____/____/____

À

**Direcção Pedagógica da
Faculdade de Direito da UEM**

Assunto: Parecer sobre a monografia do licenciando Sansão Ernesto Manguze

O Trabalho de Fim do Curso do licenciando em epígrafe, subordinado ao tema “**Problemática da Violação dos Direitos de trabalhadores: Caso dos Empregados Domésticos, na Cidade de Maputo**” reúne, em tese geral, os requisitos formais e substanciais indispensáveis para os objectivos por ele visados, pelo que recomendo a sua recepção pela Faculdade e recomendo igualmente a sua apreciação pelo Júri.

Maputo, aos de Julho de 2024

O Supervisor

Mestre Baltazar Domingos Egídio

Declaração de Autenticidade

Eu, **Sansão Ernesto Manguze**, licenciando, tenho a consciência de que o plágio é fraude, daí que é proibido, pelo que além de poder dar lugar à reprovação, é susceptível de sancionamento nos termos da lei penal. Em atenção a isso, declaro por minha honra que a presente monografia não é plágio de nenhum outro estudo, que nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau académico por quem quer que seja, que é produto da minha investigação, estando indicadas no texto e na bibliografia as fontes de que me servi.

Maputo, aos de Julho de 2024

Sansão Ernesto Manguze

Dedicatória

Dedico este trabalho aos meus pais, Ernesto Guibalo Manguze (in memorianl) e Maria Ester Nhaca por sentirem a dor de um filho sonhador.

Dedico igualmente a minha eterna Esposa Arsénia Paulo Langa, e mãe dos meus filhos; Augusta Sansão Manguze, Nayara Sansão Manguze, e Mavlon Sansão Manguze, pelo suporte durante todo o processo académico.

Dedico aos meus irmãos Angélica, Devis, Tereza, Alfredo, Rosa, que sempre apoiaram neste, meu sonho de estudar Direito.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, pelo dom da vida, e por todas as componentes fisiológicas improteláveis para o seu perfeito gozo. Agradeço igualmente, pelas bênçãos derramadas sobre mim, directa ou indirectamente, e por ter-me levantado, secretamente, de todos as quedas que me tinham dilacerado a vontade de sonhar.

Ao meu Paí Ernesto Guibalo Manguze (in memorian), que infelizmente não poderá testemunhar momento tão ímpar na minha vida, mas que não poderia deixar de agradecer, pois se hoje estou aqui é graças a sua coragem de ter-me passado seus ensinamentos e valores. Obrigado por tudo! Saudades eternas. A minha mãe Maria Ester Nhaca que nos momentos mais difíceis da minha vida académica encorajou-me a não desistir dos estudos.

Ao meu Supervisor, Mestre Baltazar Domingos Egídio, pessoa admirável que teve toda paciência e compressão auxiliando-me carinhosamente nesta etapa tão crucial do meu percurso académico.

Agradeço a todos os professores e funcionários da Faculdade de Direito da UEM, aos colegas da turma, no geral e, em especial, Artur Manhique, a todos, bem-haja.

Finalmente, aos meus colegas, o meu profundo agradecimento ao Mabau; Naldito; Sabão, Zimba, Milton, pelo seu apoio, que extravasa todas as fronteiras imagináveis, meus sentimentos de gratidão se estendem aos meus amigos Machel, Deane, Ernesto, Thove.

Epígrafe

O mais competente não discute,
domina a sua ciência e cala-se.”
(Voltaire)

SIGLAS E ABREVIATURAS

Al. (s) – Alínea (s)

AMUEDO - Associação da Mulher Empregadas Domésticas

Cfr. - Confronte

Apud. – Citado por

Art. (s) – Artigo (s)

CP- Código Penal

CRM - Constituição da República de Moçambique

CRPM- Constituição da Republica Popular de Moçambique

FRELIMO - Frente de Libertação de Moçambique

Ibidem/ Idem (latim) - o mesmo, da mesma maneira

INE – Instituto Nacional de Estatística

INSS - Instituto Nacional de Segurança Social

LT – Lei de Trabalho

OIT - Organização Internacional de Trabalho

Op. Cit.- Obra Citada

OTM - Organização de Trabalhadores de Moçambique

Pag. – Página

Pp - Páginas

RTD – Regulamento do Trabalho Doméstico

SINED - Sindicato Nacional de Empregados Domésticos

UEM - Universidade Eduardo Mondlane

S.a – Sem ano de publicação

Ss. – Seguintes

V – Ver

V.g., - (*verbi gratia*) – Por exemplo

Vol. – Volume

Sumario

Declaração de Autenticidade	I
Dedicatória	I
Agradecimentos	II
Epígrafe	III
SIGLAS E ABREVIATURAS	IV
1. Introdução	1
2. Metodologia.....	3
3. Fundamentação teórica	4
CAPÍTULO I	7
TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE	7
1.1. Contextualizando o Trabalho Doméstico	7
1.2. Conceitos	14
1.2.1. Trabalho Doméstico, Empregado Doméstico e Contrato de Trabalho	14
1.2.2. Capacidade Jurídica para Celebrar Contrato Doméstico.....	15
1.2.3. Salário mínimo do sector do Trabalho Doméstico	17
CAPÍTULO II	19
A PROBLEMÁTICA DA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NA ORDEM JURÍDICA MOÇAMBICANA	19
2.1. A Violação dos Direitos dos Empregados Domésticos em Moçambique	19
2.2. Meios legais de defesa do empregado doméstico.....	25
2.2.2. Da indemnização por rescisão do contrato por justa causa por iniciativa do empregado doméstico ou despedimento abusivo	27
2.2.3. Denúncia do Contrato.....	28
2.2.4. O Contrato de trabalho doméstico e suas repercussões nos direitos dos empregados domésticos.....	29
2.2.5. Principais violações dos direitos dos empregados domésticos e suas consequências....	31
2.2.6. Consequências da violação dos direitos dos empregados domésticos	33
CAPÍTULO III	35

MEDIDAS COMPLEMENTARES FACE À FRACA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

DOMÉSTICO 35

3.1. Estratégias Usadas Pelos Empregados Domésticos para Enfrentar a Violação dos Seus

Direitos..... 35

Conclusão 40

Recomendações 42

Referências bibliográficas 43

1. Introdução

Este trabalho de culminação de estudos de licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane (UEM) intitula-se “A problemática da violação dos direitos dos trabalhadores: caso dos empregados domésticos na cidade de Maputo.” Este enfoque surge, por um lado, da constatação de que “o trabalho doméstico constitui em Moçambique um sector de capital importância, quer no que diz respeito ao número de postos de trabalho que este sector possui quer no que se refere às implicações sociais e económicas que dele decorrem.”¹, Por outro lado o enfoque foi favorecido pela importância da construção do Estado de Direito num Moçambique cuja transição democrática é bastante recente. De facto, na actualidade a questão dos direitos do trabalhador e dos direitos humanos tornou-se um imperativo nos meios académicos, políticos e na sociedade no geral.

O trabalho relaciona o trabalho doméstico com os direitos do próprio empregado doméstico tendo como unidade de análise a cidade de Maputo e arredores. O objectivo é contribuir na compreensão da relação entre o trabalho doméstico e violação dos direitos do trabalhador na cidade de Maputo e arredores entre.

O presente trabalho tem como **objectivo Geral** de estudo prende-se com análise da violação dos direitos dos trabalhadores: caso dos empregados domésticos na cidade de Maputo. Para isso irá se analisar as causas da violação dos direitos dos empregados domésticos e elucidar as consequências advindas dessa violação. Isto é, para apurar o nível da violação dos direitos dos empregados domésticos passa por verificar o seu impacto social.

Apresenta os seguintes **objectivos específicos**: (i) contextualizar o trabalho doméstico na cidade de Maputo e arredores; (ii) analisar até que ponto os direitos dos empregados domésticos são respeitados; (iii) identificar as estratégias usadas pelos empregados domésticos para enfrentar a violação dos seus direitos.

A motivação que esteve por detrás da construção deste estudo situa-se no próprio Regulamento do Trabalho Doméstico, aprovado pelo Decreto 40/2008, de 26 de Novembro² e a contínua violação dos direitos dos empregados domésticos. Este regulamento é fruto de

¹ CASTEL-BRANCO, Nuno & RUTH, Kélia, (2017). “No rescaldo da liberalização: a (re) formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo”, In: Ali, Rosimina; Castel-Branco; Carlos Nuno & Muianga, Carlos (Orgs.), *Emprego e transformação económica e social em Moçambique*, Maputo: IESE, p.112.

² República de Moçambique, “Boletim da República”, quarta-feira, 26 de Novembro de 2008, I Série, número 48, Decreto n° 40/2008, de 30 de Maio.

reivindicações de feministas e dos movimentos sindicais que defenderam energicamente a necessidade de proteger e dignificar o empregado doméstico que por décadas foi sendo marginalizado e privado de direitos em comparação com outros empregos. Constatam-se no nosso quotidiano, cenários de violação dos direitos dos empregados domésticos não só pela natureza *sui generis* do seu trabalho que é isolado, fechado, íntimo, mas também nas dificuldades da implementação do Decreto nº40/2008, de 26 de Novembro. Diariamente somos bombardeados com noticiários, reportagens, relatos e confissões de violação de direitos dos empregados domésticos sendo que na maioria dos casos essas violações acabam sendo consentidas, apagadas e não chegam a quem é de direito.

Reportagem da Televisão Miramar datada de 04 de Fevereiro de 2024, dava conta que os trabalhadores domésticos vivem um cenário dramático, caracterizado pelo abandono das autoridades de administração que tutelam a área do trabalho e pelos maus tratos dos seus empregadores. Entretanto, pela “busca do pão” sujeitam-se a situações de violação dos seus direitos laborais e humanos, com destaque pela ausência de um salário mínimo do sector doméstico, longas jornadas laborais, falta de equipamento de protecção individual, entre outras situações de abuso de mão-de-obra.³

Decorrente disso formulou-se a seguinte pergunta de partida: **até que ponto, os direitos laborais dos trabalhadores domésticos são respeitados na cidade de Maputo e arredores?**

Em resposta a esta pergunta pode-se levantar diversas hipóteses, dentre as quais a possibilidade de não se respeitar os direitos dos empregados domésticos. Pode-se entender que não há observância dos direitos dos empregados domésticos, dado o facto de muitos não apresentarem-se entusiasmados, mesmo sabendo que possuem uma fonte de rendimentos, associado ao desconhecimento da Lei que os protege e todas as garantias jurídicas susceptíveis de se acionar. Ademais, nas conversas populares nos bairros e quintais, o trabalho doméstico é denominado pela expressão “empresa paciência”, o que denota que não é vontade genuína de abraçar este sector de trabalho ou se é, então é mais difícil do que trabalhar numa empresa forjadora ou mesmo do primeiro sector, a indústria extractiva. Mas se conhecessem os seus direitos e a lei que os protege, provavelmente a situação seria contrária.

³ TV Miramar, “Contacto directo”, 04 de Fevereiro de 2024 (Disponível em: https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=2034118143626749, consultado aos 23 de Março de 2024)

Outra hipótese é de que os direitos dos trabalhadores são observados no local do trabalho pelo agregado familiar do empregador. Esta hipótese resulta da constatação de que apesar de supostamente passarem maus tratos no trabalho, os empregados domésticos continuam no mesmo sector de trabalho, apesar de inúmeras vezes terem de trocar de patronato. Ainda acresce-se o facto de existirem muitos organismos não estaduais que visam atender às preocupações laboral-domésticas desta classe. Estes organismos propagam sua mensagem atinente aos direitos desta massa laboral.

Por último pode se aventar a hipótese de que sendo um Estado Democrático relativamente novo os direitos dos empregados domésticos ainda não estão completamente assimilados por parte da sociedade moçambicana. Para dizer que se está a caminho do cumprimento pleno da legalidade laboral-doméstica e as deficiências que porventura ocorram sejam apenas uma adaptação gradual, fazendo tudo parte de um processo evolutivo.

Assim, nas próximas páginas nos debruçamos em torno do problema retro enunciado com vista a descancarrar todas as vicissitudes que perfazem a realidade sócio-jurídico moçambicana, na expectativa de satisfazer o carro leitor.

2. Metodologia

A presente pesquisa é essencialmente um estudo quantitativo na medida em que se baseia em dados numéricos e estatísticos para responder a questões de levantadas e investigar relações entre variáveis. Esse tipo de estudo geralmente envolve a recolha e análise de dados quantitativos, que podem ser obtidos por meio de questionários, testes, medições objectivas, registos administrativos ou outras fontes de dados quantificáveis.

Ao utilizar métodos quantitativos, como pesquisas e análise estatística, é possível obter informações numéricas sobre os empregados domésticos, sua distribuição por género, idade e nível de escolaridade na cidade de Maputo e arredores. Essas informações quantitativas podem ajudar a identificar tendências, padrões e correlações estatísticas entre variáveis-chave.

Para a recolha de dados este trabalho utilizou uma abordagem mista combinando técnicas qualitativas e quantitativas. A abordagem mista permite obter uma compreensão mais completa e abrangente do fenómeno em estudo, combinando os pontos fortes de ambas as abordagens.

Neste sentido, usou-se entrevistas, observação, análise de documentos e registos e pesquisa *online*. As entrevistas foram semi-estruturadas. Optou-se por uma abordagem adaptativa, ou seja, o modelo de entrevistas dependeu das circunstâncias do momento. Escolheu-se as entrevistas porque permitem captar reacções, sentimentos e opiniões do entrevistado. Isto possibilitou que o entrevistador esclareça alguma pergunta ou terminologia não compreendida pelo entrevistado.

A observação é um método pelo qual o observador capta a realidade que se pretende analisar. O proponente deste trabalho vive em meio familiar, com familiares, amigos, colegas de trabalho com empregados domésticos. As observações e constatações obtidas desta posição serão chamadas a servir.

Por fim, fez-se pesquisas on-line não sobre práticas, atitudes, opiniões, escolhas, preferências e comentários relacionados com o trabalho doméstico na cidade de Maputo e arredores.

As técnicas quantitativas, como questionários estruturados e análise estatística, foram úteis para colectar dados numéricos de uma amostra maior e realizar análises estatísticas objectivas. Isso incluiu a obtenção de informações sobre a distribuição geográfica, número de empregados, distribuição pelo género, idade e nível de escolaridade.

3. Fundamentação teórica

Não abunda em Moçambique estudos do trabalho doméstico no âmbito do Direito em comparação com cientistas sociais, sobretudo, historiadores, sociólogos e antropólogos.⁴ O Direito deve ter fechado os olhos ao trabalho doméstico provavelmente porque a sua regulamentação é bastante recente na história de Moçambique.

Historiadores que se interessaram pelo trabalho doméstico concentraram-se mais no período colonial nas principais cidades, com maior destaque para a cidade de Lourenço Marques. Jeanne-Marie Penvenne pode ser considerada uma das pioneiras na inclusão do trabalho doméstico nos seus estudos sobre o trabalho em Lourenço Marques.⁵ Para além de demonstrar que o trabalho doméstico em Lourenço Marques se regeu por considerações de natureza racial ela aponta as constantes humilhações, maus tratos e violência inerentes, mas também as estratégias usadas

⁴ No caso de Moçambique os antropólogos têm devotado mais atenção ao trabalho doméstico propriamente dito do que ao emprego doméstico. Ver, por exemplo, MATSINHE, Castiano Justino (2012). *Percepções e representações sobre trabalho doméstico de mulheres donas de casa no bairro das Mahotas em Maputo*. In Universidade Eduardo Mondlane/Departamento de Antropologia e Arqueologia. Maputo. Pág. 25 e ss.

⁵ PENVENNE, Jeanne-Marie (1993). *Trabalhadores de Lourenço Marques (1870-1974)*, Estudos 9, Arquivo Histórico de Moçambique (AHM). Maputo. Pag. 145.

pelos empregados domésticos para contornar aspectos negativos do mesmo trabalho⁶. A mesma autora analisou o trabalho doméstico na perspectiva do género defendendo que era uma ocupação eminentemente masculina e que a feminização começa nos meados do século XX. Do ponto de vista de Direito ela situa o trabalho doméstico dentro da legislação colonial do Indigenato.⁷

Valdemir Zamparoni foi outro historiador que se interessou pelo trabalho doméstico em Lourenço Marques.⁸ Pode se assumir que ele seguiu as pegadas de Penvenne ao estudar o trabalho doméstico na perspectiva do género. Demonstrou a forma como a educação das mulheres foi posteriormente projectada para ela atender as “necessidades resultantes da colonização e urbanização como a confecção de roupas em substituição à capulana enrolada ao corpo, que não pedia agulha e linha, goma ou ferro de passar.”⁹ Do ponto de vista de Direito ele também procurou situar o trabalho doméstico na legislação racial.¹⁰

Os sociólogos que se seguiram estudaram o trabalho doméstico na cidade de Maputo nas vésperas da sua regulamentação e nos anos subsequentes com destaque para Ruth Castel-Branco¹¹ e Maria Judite Chipenembe.¹² Chipenembe concentrou a sua atenção na perspectiva de género e defendeu que o trabalho doméstico representa uma forma de libertação da mulher para a sua entrada no mercado de emprego, mas que por sua vez tem o inconveniente dos salários baixos, péssimas condições de trabalho, violência física, mental e emocional.¹³

Por sua vez Ruth Castel-Branco abordando também o trabalho doméstico na perspectiva de género sustenta “tem facilitado o acesso das mulheres ao mercado de trabalho reduzindo o fardo da prestação de cuidados para alguns, e criando oportunidades de emprego para outros.”¹⁴

⁶ PENVENNE, Jeanne-Marie (1995). *African Worker and Colonial Racism: Mozambican Struggles and Strategies in Colonial Lourenço Marques, 1877-1962*, London.

⁷ *Ibidem*, P.p.103-104

⁸ZAMPARONI, Valdemir D. (1999). *Género e Trabalho Doméstico numa Sociedade Colonial: Lourenço Marques, Moçambique, c. 1900-1940*”, In: *Afro-Ásia*, núm. 23, pp. 145-172.

⁹ ZAMPARONI, Valdemir D. (1999)... Op. Cit. pp158-159

¹⁰ *Ibidem*, pp.155-156

¹¹ CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia(a),Op. Cit. p.167.

¹² CHIPEMBERE, Maria Judite, (2010). *Dinâmicas de género no mercado de trabalho doméstico na cidade de Maputo*, In: Teles, Nair & Bras, J. (Eds.), *Género e Direitos Humanos Em Moçambique*, Maputo: Imprensa Universitária. p. 76.

¹³ Lúcia Come identificou também os mesmos problemas anos depois: grandes dificuldades, como salários baixos, arbitrariedades, discriminação ou também falta de respeito e consideração, que mina seus direitos pessoais, COME, Lúcia (2022). *A protecção no emprego doméstico: estudo sobre a cidade e província do Maputo*, In: REVES – Revista Relações Internacionais, Vol.5 N.2, p.1.

¹⁴ CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia (2017). Op. Cit., p.2

Ruth & Castel-Branco avaliaram também o alcance do Regulamento do Trabalho Doméstico tendo chegado a resultados mistos na medida em que por um lado sustenta que a regulamentação dignifica e garante protecção do empregado doméstico, por outro a natureza *sui generis* do trabalho doméstico torna difícil a aplicação do regulamento.¹⁵

A avaliação do Regulamento do Trabalho Doméstico foi também feita por Lúcia Come que listou as causas da discriminação contra os empregados domésticos como o baixo nível de formação dos trabalhadores domésticos, associado à carência de conhecimento do regime legal que regulamenta o trabalho doméstico, quer do lado dos trabalhadores, quer dos empregadores.¹⁶

Este trabalho considerando que o Regulamento do Trabalho Doméstico tornou-se efectivo a partir de 2008 segue as pegadas de Ruth Kátia Castel-Branco¹⁷ através de uma indagação similar, no mesmo espaço (cidade de Maputo e arredores), numa temporalidade diferente, 14 anos depois do Regulamento. A ideia subjacente é explicar as contínuas violações dos direitos do empregado doméstico tomando como eixo a regulamentação, a natureza *sui generis* do trabalho doméstico e a aplicação do próprio regulamento. Embora reconhecendo que a maioria esmagadora dos trabalhadores domésticos é constituída por indivíduos do sexo feminino iremos também prestar atenção aos empregados doméstico do sexo masculino.¹⁸ O trabalho se distancia das abordagens anteriores por se preocupar também com as estratégias usados pelos empregados e empregadas domésticas contra a violação dos seus direitos.

¹⁵Ibidem. Pp. 4-5 e 313

¹⁶ COME, Lúcia (2022)... Op. Cit. pág. 1

¹⁷ CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia (2017). Op. Cit. Pp.340-343

¹⁸ No norte de Moçambique o trabalho doméstico continua a ser dominado pelos homens. Jossias Humbane estudando os “Empregados do quintal” chegou à conclusão de que a influência dos valores da sociedade matrilinear e práticas de género, os valores patriarcais do islão jogam um papel decisivo na continuidade da masculinidade do emprego doméstico (Humbane, Jossias Hélder Jamisse, “Empregados do Quintal (Male Domestic Workers) in Nampula City: Domestic Work, Masculinities and Matrilinearity”, Western Cape: University of Western Cape, 2018). P. 111.

CAPÍTULO I

TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE

1.1.Contextualizando o Trabalho Doméstico

Este capítulo procura contextualizar o trabalho doméstico em Moçambique desde o período colonial cuja legislação vigente iniciou com o Código Civil português de 1867, passando pela introdução do Diploma Legislativo nº 2702 de 30 de Maio de 1966 e, com a independência nacional manteve a sua vigência até a aprovação do Regulamento do Trabalho Doméstico através do Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro até finais da década de 2010.

O capítulo procura mostrar que o trabalho doméstico apesar da sua capital importância para as zonas urbanas com destaque para a Cidade de Maputo, outrora Lourenço Marques, foi sendo encarado como marginal e esteve associado ao racismo, violência, falta de dignidade. O capítulo defende também que a independência eliminou o peso do racismo no trabalho doméstico; que a regulamentação foi fruto das reivindicações de movimentos sindicais e de feministas¹⁹. Por último o capítulo procura sustentar que o regulamento não teve o alcance desejado em termos da protecção dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras domésticas com especial ênfase para a cidade de Maputo e arredores.

Segundo o Diploma Legislativo Nº 2702 de 30 de Maio de 1966, no seu artigo 10, o contrato de trabalho doméstico segue a forma escrita e sujeita à escritura pública. Entende-se que o legislador estava atento às veleidades da celebração oral e consensual de contratos de trabalho doméstico, atendendo a fragilidade ou vulnerabilidade por parte dos empregados em relação aos empregadores.

O trabalho doméstico nos moldes actuais é uma invenção da modernidade. No caso de Moçambique, foi a colonização e a conseqüente expansão das cidades e da contínua chegada de famílias europeias com necessidades de mão-de-obra nas lides domésticas. Embora antes dos impérios coloniais existisse mão-de-obra doméstica esta era, na maioria dos casos, constituída por escravos, escravas e súbditos.²⁰

¹⁹ Ver: RODRIGUES, Eugénia (2010) *E viesse outro amo que lhes soubesse criar melhor Negociar o trabalho escravo em Moçambique no século XVIII*, In: *AFRICANA STUDIA*, Nº14, 2010; Rocha, Aurélio, “*Memórias da Diáspora: diálogos históricos entre Moçambique e as Ilhas Mascarenhas*”, In: *AFRICANA STUDIA*, N.º 27, 2016; BONATE, Liazzat (2003) “*A Ascendência de Angoche: A Política de Parentesco e Território no Norte de Moçambique do Século XIX*” Liazzat J K Bonate Lusotopie, No 1, pp. 115-143.

²⁰ Idem.

No tempo colonial nas cidades moçambicanas com destaque para Lourenço Marques os empregos disponíveis eram essencialmente masculinos, incluindo o trabalho doméstico.²¹ Muitos moçambicanos que afluíam nos centros urbanos fugindo das ásperas condições de vida das zonas rurais deparavam-se com empregos “masculinos” sobretudo nas obras públicas, construção e portos e caminhos-de-ferro incluindo Chibalo.²² Muitos homens da terceira idade conservam a memória de terem sido estivadores, pedreiros, ferreiros, etc.²³ Mas também conservam nas suas memórias o racismo, a violência, a falta de respeito e dignidade de trabalhar em Lourenço Marques conforme ilustra o seguinte testemunho:

Aqui (em Moçambique) éramos obrigados a trabalhar de graça. Uma pessoa depois de ter trabalhado sem receber nada não quer ficar mais aqui. Muitas pessoas fugiram para os países vizinhos. Aqui o serviço não dava dinheiro, o salário era a palmatória e a farinha de milho.²⁴

As mulheres que actualmente predominam no trabalho doméstico tinham poucas opções de trabalho nos centros urbanos na era colonial, em Moçambique. Em Lourenço Marques, por exemplo, não havia emprego formal com a excepção da indústria de cajú. De facto, a economia do cajú entre 1960 e 1974 era grande e importante. Em quase todas as fases, desde a plantação até à exportação do cajú, a indústria assentava fundamentalmente no trabalho das mulheres moçambicanas.²⁵ Como o espaço urbano foi sendo construído como espaço masculino acabou se enraizando a visão de autores que tendem a descrever as mulheres nas zonas urbanas como prostitutas e trabalhadoras do sector informal, com ênfase na venda de bebidas alcoólicas caseiras.²⁶

As poucas mulheres que se aventuravam para os centros urbanos com destaque para Lourenço Marques enfrentavam muitos problemas de racismo, de falta de protecção, violência e

²¹ZAMPARONI, Valdemir D. (1999). *Gênero e trabalho doméstico numa sociedade colonial: Lourenço Marques, Moçambique, c. 1900-1940*”, In: *Afro-Ásia*, núm. 23, pp. 145-172;

ZAMPARRONI, Valdemir, D. (2000). *Monhés, Baneanos, Chinas e Afro-maometanos Colonialismo e racismo em Lourenço Marques, Moçambique, 1890-1940*, In: *Lusotopie*, 7, 2000, pp.191-222;

²² Segundo Charles van Onselen (1976) é um termo geral que liga o trabalho mal pago, não remunerado e de longa duração, o trabalho contratado ou forçado e a escravatura (Cfr. Penvenne, 1977. Pp.1-2)

²³ Cfr. *Ibidem*. Pág. 221.

²⁴ Saul Tembe entrevistada por Penvenne, 1981, p.21.

²⁵ Penvenne, 2015, Op. Cit. p.1

²⁶ RIBEIRO, F. (1995), *Uma abordagem do tema da prostituição na poesia de José Craveirinha*. AMOLP. p. 17;

empregos desgastantes como o fabrico e a venda do carvão vegetal. Acresce-se a isso o pagamento de imposto a que estavam sujeitas.²⁷

As profissões domésticas de cozinheiro, mainato, criado (muleque) e jardineiro eram ocupadas por uma maioria esmagadora masculina. As percentagens calculadas por Valdemir Zamparoni de acordo com o censo de 1928 apontam para o seguinte quadro: “existência de 6.843 pessoas empregadas em tarefas domésticas assalariadas, das quais 19 eram jardineiros, 1.116 cozinheiras e 5.708 criados”.²⁸ O mesmo autor nos informa que:

Do total de cozinheiros, 1.011 ou 90,5% eram homens, dos quais 878 africanos; 13 eram mistos, 57 indo-britânicos, 50 indo-portugueses, 07 europeus e 06 *amarelos*. Somente 105 mulheres trabalhavam de forma assalariada como cozinheiras, representando menos de dez por cento do total e, também entre elas, a maioria era representada por 96 africanas, seguidas por 05 *mistas*, 02 indo-portuguesas e 02 europeias.²⁹

No caso dos criados, a preponderância masculina era ainda mais gritante:

*Dos 5.209 homens, que representavam 91,2% do total, 5.088 eram africanos, 73 indo-portugueses, 26 mistos, 09 indo britânicos, 07 europeus e 06 amarelos. Das 499 mulheres empregadas como criadas, 426 ou 85,3% delas eram africanas, 41 eram mistas, 18 europeias e 14 indo-portuguesas. Exceptuando-se os negros e os mistos, a maioria dos demais trabalhadores era empregada por patrões do mesmo segmento racial.*³⁰

A falta de respeito pelos direitos humanos, de racismo, violência psicológica e física, falta de protecção caracterizaram o trabalho doméstico durante o período colonial.³¹ A mais pequena infracção, desde partir uma chávena ou queimar um lençol ao engomar, até acusações como desobediência, dava espaço a uma visita ao administrador local para ser corporalmente castigado com uma palmatória.³²

Alguns moçambicanos acabaram apanhando penas severas ou deportados para as roças de São Tomé e Príncipe por uma simples suspeita ou acusação de tentativas de pudor. O desterro em si é uma negação dos direitos humanos. Do ponto de vista individual, cada empregado

²⁷ O governo colonial introduziu o imposto chamado *mudende* que tinha que ser pago por mulheres (Penvenne, 1996).

²⁸ ZAMPARONI, Valdemir D. (1999)... Op. Cit. p.151.

²⁹ *Idem.* p. 153

³⁰ *Idem.* p. 156

³¹ Cfr. *Ibidem.* p.157 e ss.

³² Penvenne, Op. Cit., p. 25

doméstico deportado viu a sua vida “negada”, de forma muito próxima ao que se passou com a escravatura.³³

O facto de Portugal ter aderido a todos os acordos internacionais contra o trabalho forçado, incluindo a Convenção da Liga das Nações de 1926 e a Convenção nº29 da Organização Internacional do Trabalho de 1930 não se coibiu de desrespeitar tais convenções apesar das denúncias feitas sobretudo por ingleses e americanos, obrigando Portugal a defender-se diante da Comissão Temporária da Escravatura da Liga das Nações em 1925.³⁴

Do ponto de vista de género, a violação dos direitos humanos no trabalho doméstico durante a primeira metade do século XX tendo em conta a proporção homens-mulheres recaiu mais sobre os indivíduos do sexo masculino, dado que eles representavam a maioria esmagadora. Somente a partir dos meados do século XX é que começa a assistir - se a feminização do trabalho doméstico, ou seja, o trabalho doméstico deixa de ser executado maioritariamente pelos homens passando a incorporar cada vez mais mulheres.³⁵ Portanto, a partir da década de 1950 assiste-se a transferência dos males ou do fardo do trabalho doméstico para as mulheres, facto que se torna mais evidente nos meados da década de 1980.³⁶

A década de 1960 é marcada pelos “ventos de mudança” com as independências das colónias e início da luta de libertação. Decorrente destas pressões Portugal aboliu o sistema de indigenato passando a tratar as colónias como províncias ultramarinas e assumiu a igualdade legal entre negros e brancos. Portugal comprometeu-se igualmente a eliminar todas as formas de discriminação no trabalho. No entanto, estes arranjos foram nominais. O trabalho doméstico continuou a seguir os moldes anteriores na prática uma vez que apesar desta mudança na legislação o racismo, o desrespeito pelos direitos humanos, a violência física e psicológica continuaram.

A independência foi alcançada em 1975 depois de uma luta prolongada de libertação nacional conduzida pela Frente de Libertação de Moçambique (FRELIMO) cujo marco fundamental foi a constituição de 1975. Para além de muitas mudanças a mesma constituição defendia no artigo 7 que “o trabalho na República Popular de Moçambique é dignificado e protegido (...)” No artigo 20 a mesma constituição postulava que “a República Popular de

³³ NASCIMENTO *apud* Bussotti & Martins, 2019, Op. Cit. p.9.

³⁴ GONÇALVES *apud* BUSSOTTI & MARTINS (2017), Op. Cit. Pág.15.

³⁵ *Ibidem*. Pág. 56

³⁶ CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia (2017). Op. Cit. Pág. 5

Moçambique aceita, observa e aplica os princípios da Carta da Organização das Nações Unidas e da Organização da Unidade Africana”. No capítulo sobre Direitos e Deveres Fundamentais dos Cidadãos, no artigo 26 defendia-se que “todos os cidadãos da República Popular de Moçambique gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da sua cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social ou profissão.”³⁷

Constituições posteriores não alteraram significativamente as disposições anteriores em relação ao trabalho. Na constituição de 1990, por exemplo, no nº 1 do artigo 51, defendia que “o trabalho é dignificado e protegido, e é a força motriz do desenvolvimento.” No nº 2 do artigo 89, a mesma constituição postulava que “o trabalhador tem direito a protecção, segurança e higiene no trabalho.”

No entanto, devido à importância do trabalho doméstico é facto assente que a sua regulamentação data da era colonial, com o já atrás referido Código Civil de 1867, seguido pelo também já referido Diploma Legislativo Nº2702 de 30 de Maio de 1966. Esta legislação foi revogada 33 anos depois da independência, com a aprovação do Regulamento do Trabalho Doméstico através do Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro. Este ganho resultou da pressão do movimento sindical e feminista a nível nacional e internacional.

Um dos grandes avanços foi a expansão das organizações de trabalhadores domésticos, em particular a Associação da Mulher Empregada Doméstica (AMUEDO) e o Sindicato Nacional de Empregados Domésticos (SINED).³⁸

Um ano antes da aprovação do Regulamento do Trabalho Doméstico através do Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro, o trabalho doméstico na cidade de Maputo e arredores, era composto por mais de 39 000 trabalhadores registados, representando um aumento de mais de 30% em apenas 10 anos, sendo assim a ocupação mais importante para as mulheres depois da de artesão independente.³⁹

As reivindicações de feministas e do movimento sindical resultaram, em parte, do facto de se encerrar o trabalho doméstico como não trabalho, ou seja, como um trabalho marginal e informal. Foi a partir da aprovação do Regulamento de Trabalho Doméstico através do Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro, que o Estado moçambicano passou a considerar que “o trabalho

³⁷ Vide. Constituição da República popular de Moçambique de 1975.

³⁸ CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia (2017). Op. Cit. Pág. 24.

³⁹ INE, *apud* CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia (2017). Op. Cit. pág. 69.

doméstico constitui em Moçambique um sector de capital importância, quer no que diz respeito à quantidade de postos de trabalho que este sector possui, quer no que se refere às implicações sociais e económicas que dele decorrem.”⁴⁰ Com a Lei do trabalho de 1998 e a seguinte, a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, o trabalho doméstico era encarrado como marginal, isto é, não tinha enquadramento devido à especificidades que a ele dizem respeito. Assim, ainda usava-se o regime do Diploma legislativo nº2702, de 30 de Maio de 1966.

Com o Diploma Legislativo nº2702, de 30 de Maio de 1966, os empregados não dispunham de horário legalmente estabelecido. Nos termos do artigo 39 deste diploma, cabia às partes contratantes estipularem sobre o horário de trabalho. No nosso entender, o legislador colonial deixou em aberto situação bastante importante merecedora de regulamentação específica, dado que sendo grossa parte de postos de trabalho doméstico de então obrigavam o empregado a residir no domicílio do empregador, havia espaço de se violar o direito ao descanso que assiste ao empregador.

Era preciso que o legislador colonial estabelecesse os limites horários máximos para evitar que o empregado doméstico fosse duramente forçado a trabalhar longas horas sem repouso.

Com a regulamentação, os trabalhadores domésticos passaram, a ter “direito a uma jornada de trabalho de nove horas; uma pausa de 30 minutos para o almoço; um dia de folga por semana; entre 12 e 30 dias de férias por ano; três dias de enfermidade; 60 dias de licença de maternidade; cinco dias em ocasião de casamento ou morte de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrastra; registo voluntário no Instituto Nacional de Segurança Social (INSS); um contrato por escrito ou verbal, apesar de que no regime colonial era regra contratar por escrito; compensação por acidentes de trabalho; e direito a serem tratados com respeito e consideração”.⁴¹

O legislador do RTD superou o seu antecessor, do DL nº2702 de 30 de Maio de 1966, ao estabelecer expressamente os limites horários dentro dos quais poderá ajustar-se a jornada laboral doméstica pelos contraentes. Isto reforça o poder negocial do empregado doméstico, considerando que o empregador dispõe de meios económicos capazes de persuadir o empregado devido à sua dependência económica.

⁴⁰*Ibidem.* pp.312-313

⁴¹ vide o artigo 10 do RTD, Decreto nº40/2008 de 26 de Novembro.

Apesar da regulamentação o trabalho doméstico continuou a caracterizar-se por salários baixos, falta de benefícios, longas jornadas de trabalho, tarefas humilhantes, condições de trabalho pouco saudáveis e vulnerabilidade a abuso emocional e físico, o que pressupõe a fraca ou falta de fiscalização das normas do RTD pela entidade competente.⁴² As trabalhadoras domésticas continuaram a trabalhar entre 12 e 16 horas por dia; e na falta de protecção laboral de facto, continuaram a ganhar tão pouco.⁴³

O trabalho doméstico representa a principal fonte de emprego assalariado para as mulheres, e a terceira maior actividade depois de camponesa e pequena comerciante. Porém, mesmo os trabalhadores assalariados, têm dificuldade em satisfazer as suas necessidades básicas, pois os salários mínimos sectoriais são exíguos, aliás, nem está determinado o salário mínimo para este sector de actividade.⁴⁴ Segundo os últimos dados apresentados pela Organização de Trabalhadores de Moçambique (OTM), o salário mínimo sectorial mais baixo corresponde a um quarto da cesta básica.⁴⁵

Segundo o último Censo, existe meio milhão de trabalhadores domésticos, dos quais metade são mulheres e metade homens. Dois terços (2/3) vivem no meio rural e um terço no meio urbano. Os trabalhadores domésticos desempenham um largo leque de funções, incluindo no sector agrícola, de serviços, comércio, construção e transporte. As mulheres geralmente ocupam cargos menos valorizados, e, portanto, menos remunerados.⁴⁶

Ao avaliar o alcance o RTD, aprovado pelo Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro, Castel-Branco⁴⁷ defende que a regulamentação tem o potencial de melhorar o poder de negociação dos empregados domésticos, “redefinir o seu trabalho como trabalho qualificado constituído por funções claramente definidas, protegê-los contra a retaliação por parte dos empregadores, e criar um enfoque de mobilização para organizações de trabalhadores domésticos.”

No entanto, ele reconhece que o trabalho doméstico é uma profissão diferente das outras profissões uma vez que “é exercido de forma isolada, atrás das portas fechadas de casas particulares, consiste em tarefas íntimas, o que dá um carácter pessoal à relação de trabalho, e as

⁴² CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia (2017) Op. Cit., Pag.308.

⁴³ CHIPEMBERE, Maria Judite (2010). Pág. 221.

⁴⁴ ISAACS apud CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia (2019), Pág.6

⁴⁵ *Ibidem*. Pág. 18.

⁴⁶ *Ibidem*. Op. Cit. Pág. 22.

⁴⁷ Tomei; Varia; Walsum; e Albin & Mantouvalou apud CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia (2019). Op. Cit. Pag. 313.

condições de trabalho são negociadas individualmente com os empregadores.” Analisando os fracos procedimentos da aplicação da lei, as relações de poder desiguais entre empregado e empregador e a natureza privada do local de trabalho defende que a regulamentação tem também o potencial de reduzir o impacto de protecção laboral neste sector.⁴⁸

1.2. Conceitos

1.2.1. Trabalho Doméstico, Empregado Doméstico e Contrato de Trabalho

No âmbito do Direito Internacional encontramos a Convenção (Nº189) da Organização Internacional de Trabalho (OIT), apesar de não ter sido ratificada pelo Estado moçambicano, que define o trabalho doméstico como o “trabalho que é realizado em ou para uma família ou famílias”. Este trabalho pode incluir tarefas tais como: limpar a casa, cozinhar, lavar roupa e passar a ferro, tomar conta de crianças, ou de membros da família idosos ou doentes, jardinagem, guarda da casa, transporte da família (motorista) e até cuidar de animais domésticos.⁴⁹ De realçar que a citação da Convenção (Nº189) no presente trabalho efeito meramente académico e não vinculativo em relação à entidades patronais nem estaduais.

Por sua vez o Regulamento sobre o Trabalho Doméstico, aprovado pelo Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, considera o Trabalho Doméstico o Serviço subordinado, prestado com carácter regular a um agregado familiar ou equiparado, no domínio deste, que integra confecção de refeições; lavagem e tratamento de roupas; limpeza e arrumo de casa; vigilância e assistência a crianças; pessoas idosas e doentes; tratamento e cuidado de animais domésticos; realização de trabalhos de jardinagem; e execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores; entre outras actividades acordadas entre as partes. O legislador veda o domínio do trabalho doméstico a prestação de trabalhos realizados de forma accidental.⁵⁰

O trabalho doméstico apresenta-se sob duas formas de prática: (i) o trabalho doméstico enquanto emprego, isto é, como trabalho remunerado, como venda de força de trabalho para outras pessoas, portanto, como relação mercantil e (ii) trabalho doméstico não remunerado, no

⁴⁸ Fish e Du Preez *apud* CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia (2017), Op. Cit. Pág. 313.

⁴⁹ Convenção nº 189, Trabalho Digno para o trabalho Doméstico.

⁵⁰ Cfr. artigo 3 nº 1 e 2 do Regulamento de Trabalho Doméstico.

interior da própria casa e do contexto familiar com as divisões de tarefas presentes.⁵¹ Este trabalho trata da primeira variante do trabalho doméstico, isto é, trabalho doméstico como emprego.

O Regulamento acima referenciado conceitua o Empregado Doméstico como sendo aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem, na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração.⁵²

Relativamente ao contrato doméstico o Regulamento sobre o Trabalho doméstico, estabelece no artigo 5 o seu conceito como sendo o acordo pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a outra, com carácter regular, sob sua direcção e autoridade, actividades destinadas a um agregado familiar ou equiparado, e dos respectivos membros mediante remuneração⁵³

1.2.2. Capacidade Jurídica para Celebrar Contrato Doméstico

A validade do contrato de trabalho está dependente da verificação de um conjunto de condições, muitas das quais são provenientes das regras gerais do direito civil. Dentre essas condições, destaca-se a capacidade jurídica enquanto a aptidão para ser titular de um círculo maior ou menor de relações jurídicas⁵⁴.

Segundo Baltazar Egídio, em Direito, ao falarmos da capacidade nos referimos a possibilidade de um individuo exercer actos da vida pessoalmente, aos quais lhe conduzirão a ter direitos bem como contrair deveres⁵⁵. Para este autor a admissão para a prestação do trabalho doméstico ou a capacidade de celebrar o contrato doméstico é de 15 anos excepcionalmente o menor de 15 pode celebrar contrato de trabalho doméstico mediante autorização do seu representante legal, Porém em nenhum momento o menor de 12 anos pode celebrar o contrato de trabalho doméstico⁵⁶.

⁵¹ÁVILA, M. B., (2007). *Transformando a relação trabalho e cidadania*. Notas sobre o trabalho doméstico. São Paulo: Cut. Brasil. pp. 07-23.

⁵² Artigo 4 do Regulamento de Trabalho domestico.

⁵³ *Ibidem*, artigo 5.

⁵⁴ PINTO, Carlos Alberto da Mota, *apud* BALTAZAR, Egídio (2017), *Direito do Trabalho: situações individuais de trabalho*, vol.1, 1ª Edição, S/L, pág. 265.

⁵⁵ BALTAZAR, Egídio (2017), *Direito do Trabalho: situações individuais de trabalho*, vol.1, 1ª Edição, S/L, pág. 265

⁵⁶ *Ibidem*

Relativamente a capacidade jurídica para celebração do contrato doméstico o RTD preceitua no nº 2 do artigo 4 nos moldes seguintes:

É vedado aos empregadores admitir ao trabalho doméstico, menores que não tenham completado 15 anos de idade, salvo os casos de autorização do respectivo representante legal, sendo, porém, vedada a contratação de menores com idade inferior a 12 anos.

Não obstante a Lei prever normas imperativas limitativas de idade mínima por si só, ou por intermédio do seu representante legal celebrar contratos de trabalho doméstico, no contexto prático verifica-se cenários de menores de 12 anos contratados para realizar actividades domésticas, com destaque as funções de babás de outras crianças, e estas actividades no entanto tem sido incompatíveis com os seus direito quais sejam, o direito a infância, direito a educação e o princípio do superior interesse da criança, veja-se no entanto o nº4 do artigo 121 quando preceitua que *é proibido o trabalho de crianças quer em idade de escolaridade obrigatória quer em qualquer outra* como se depreende do n.3 do artigo 47, nos mesmo sentido, vão os artigos 47 e 88 todos da CRM⁵⁷. Em nossa opinião o RTD ao estabelecer a idade de mínima de 12 anos, julgamos a lei inconstitucional na medida em que entra em contradição com o preceituado na CRM através dos artigos acima mencionados.

Na arena internacional encontramos normas que possam inspirar o legislar nacional de modo a velar pela continuidade dos estudos para menores que sejam trabalhadores domésticos, é neste sentido a que se reporta o nº4 da Convenção (Nº189) a propósito das normas relativas ao trabalho doméstico infantil quando estabelece que *Os (As) trabalhadores (as) domésticos (as) com idade de 15 anos, mas com idade inferior a 18 anos não devem ser privados (as) da escolaridade obrigatória, e o trabalho não pode interferir com as suas oportunidades de acesso a ensino ou formação profissional adicional.*

Do exposto acima levanta-se a preocupação de saber se até adultos manifestam limitações de contrapor suas reais intenções face às pretensões e atitudes dos empregadores, não é de se esperar que o menor de (12) a (15) anos de idade não possa ter musculatura para ombrear com o empregador? Daqui reforça-se a ideia do preceituado pela Convenção (Nº189), apesar de não ser aplicável na nossa ordem jurídica, referindo a idade mínima para a admissão ao trabalho doméstico 15 ano de idade, sem embargo de este menor continuar com a sua escolaridade.

⁵⁷ Constituição da República de 2004, revista pela Lei n. 1/2018 de 12 de Junho.

Mais uma vez, a ínfima intervenção das entidades fiscalizadoras no sector do trabalho doméstico e as contínuas insuficiências económicas dos progenitores acabam forçando-nos irresistivelmente a entregar os seus filhos para actividades domésticas infantis aliciadas pelas promessas de escolaridade e uma renda mensal que auxilie nas despesas da família do menor. Para nós, não é tanto muito o trabalho, mas este trabalho não pode em hipótese alguma, significar a renúncia da sua educação, por tratar-se de um direito fundamental que tem o condão de ser irrenunciável.

1.2.3. Salário mínimo do sector do Trabalho Doméstico

A realidade das trabalhadoras domésticas em Moçambique é marcada por desafios significativos, incluindo baixos salários. A maioria dos trabalhadores domésticos ganha entre 1.500 e 2.500 maticais por mês, montante que mal cobre as necessidades básicas como alimentação, moradia e transporte, isto nas zonas rurais, porque nas zonas urbanas varia entre 4000 a 7000 maticais. A Associação das Profissionais do Lar em Inhambane, por exemplo, tem defendido um salário mínimo de 3.500 maticais, argumentando que esse valor seria mais justo e ajudaria a garantir um padrão de vida mínimo para as trabalhadoras domésticas⁵⁸. Diferentemente do que sucede nos outros sectores ou ramos de actividades em que os representantes da classe dos trabalhadores e dos empregadores reúnem-se e fixam o salário mínimo, o mesmo não sucede no sector doméstico, o que permeia em grande medida a inexistência de salário mínimo do sector.

No entanto, a ausência de regulamentações específicas para este setor resulta em uma grande variação nos salários pagos e na falta de benefícios como férias remuneradas, folgas regulares e contribuições para a segurança social⁵⁹.

Relativamente ao salário mínimo para o sector doméstico a Convenção nº189 estabelece a necessidade da sua definição⁶⁰, tal como existe para os trabalhadores do regime Geral, regidos pela LT. Ora a questão da definição do salário mínimo para o sector doméstico levanta muita preocupação no seio dos empregadores com menores posses, tal como deixou ficar a Senhora

⁵⁸<https://www.dw.com/pt-002/mo%C3%A7ambique-governo-aprova-reajustes-nos-sal%C3%A1rios-m%C3%ADnimos/a-68970059> consultado aos 17.07.2024, pelas 14h20 Minutos.

⁵⁹ <https://queroemprego.co.mz/2024/05/03/salario-minimo-no-sector-privado-em-mocambique-2024/> Consultado aos 16.07.2024, pelas 14h 30 minutos.

⁶⁰ Cfr. Artigo 11 da Convenção (nº189) *Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico*.

Matilde Cossa⁶¹ de 45 anos, funcionária do hospital Geral de Mavalane “se se definir o salário mínimo no sector doméstico não imagino como poderei gerir a minha situação como empregadora, pois eu também recebo salário mínimo”. Na nossa opinião por forma a beneficiar ambas partes, e havendo insuficiência do mercado do emprego no País, somos a favor da definição do salário mínimo no sector, mas havendo excepções para empregadores com menores posses desde que provem a sua situação financeira.

⁶¹ Entrevista: Matilde Cossa, bairro de Polana Caniço, 16 de Abril de 2024.

CAPÍTULO II

A PROBLEMÁTICA DA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NA ORDEM JURÍDICA MOÇAMBICANA

Neste capítulo, iremos inicialmente, abordar a violação destes direitos. Assim, a protecção virá como medida correctiva da violação dos direitos dos empregados domésticos.

É verdade que falar de protecção pode significar evitar que algo possa acontecer à alguém ou à alguma coisa. Porém, nos termos deste trabalho aborda-se a protecção como medida a adoptar em face da violação do que os empregados domésticos têm a merecer como contrapartida do exercício das suas funções domésticas assalariadas.

2.1. A Violação dos Direitos dos Empregados Domésticos em Moçambique

Este capítulo aborda a questão da violação dos direitos dos empregados domésticos na cidade de Maputo e arredores. Esta abordagem é feita à luz do Regulamento do Trabalho Doméstico, aprovado pelo Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, sem embargo da comparação com o regime anterior expresso pelo diploma legislativo colonial, o DL nº 2702 de 30 de Maio de 1966.

Segundo o artigo 10 do referido Regulamento do Trabalho Doméstico, são direitos do empregado doméstico os seguintes:

- a) Receber a remuneração na forma convencionada;
- b) Ter assegurado o descanso semanal e férias anuais remuneradas;
- c) Beneficiar de assistência médica e medicamentosa em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Ser tratado com correcção e respeito;
- e) Fazer a inscrição por si mesmo no regime dos trabalhadores por conta própria do sistema de Segurança Social Obrigatória.

Segundo o artigo 13 do mesmo regulamento constituem deveres do empregador os seguintes:

- a) pagar pontualmente a remuneração convencionada;
- b) tratar o empregado doméstico com correcção e fornecer-lhe os meios necessários à execução do seu trabalho;
- c) prestar ao empregado doméstico assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e satisfazer as respectivas indemnizações.

A ideia subjacente é demonstrar até que ponto os direitos dos empregados domésticos acima alinhados são considerados, respeitados e aplicados pelos empregadores domésticos na cidade de Maputo e arredores. Demonstra-se ao longo do capítulo haver uma persistente violação dos direitos dos empregados domésticos e um cenário de impunidade por parte dos empregadores domésticos que violam os direitos e cometem crimes puníveis no nosso regime penal.

Por exemplo, o jornal “O País” na edição de 16 de Junho de 2019, abriu alguns dos seus noticiários com o título “Trabalhadores domésticos queixam-se da persistência da violação dos seus direitos.”⁶² Era um título bastante indicativo da situação em que se encontra a maioria dos empregados domésticos em todo o país com destaque para a cidade de Maputo e arredores. De facto, apesar da existência do Regulamento que protege os empregados domésticos desde 2008, a evidência mostra-nos haver uma violação sistemática dos direitos deste segmento dos trabalhadores da cidade de Maputo e arredores.

Arini Matavel, de 43 anos de idade, empregada doméstica desde os 18 anos de idade com experiência de trabalho em seis casas diz ter perdido “a conta das humilhações e dos maus-tratos pelos quais já passou”⁶³ e acrescenta que “os patrões não respeitavam o facto de ela possuir direito a uma vida privada. Trabalhava 24h por dia e quando reclamou foi despedida”⁶⁴ e em jeito de lamentação frisou que “os patrões esquecem-se de que o nosso trabalho é fundamental para organização dum lar, mas não olham por nós. Não podemos adoecer⁶⁵, não temos horários fixos de entrada e nem de saída⁶⁶, não temos domingos e nem feriados”⁶⁷.

Do depoimento da Arini Matavel, se pode deprender a violação das disposições conjugadas dos n.ºs 1, art.º 18 e n.1, art.19 do RTD, na medida em que a trabalhadora exercia as suas actividades para além das horas legalmente estabelecidas por Lei. Deste depoimento verifica-se também a violação do disposto no art.º 20 do respectivo comando legal, interlocutora não gozava do respectivo direito ao intervalo para refeições. Mais ainda, constata-se a grave violação da

⁶² LOPES, Pedro Perreira, *Trabalhadores domésticos queixam-se da persistência da violação dos seus direitos*, In *O País*, 16 de junho de 2019 (disponível em: <https://opais.co.mz/trabalhadores-domesticos-queixamse-da-persistencia-da-violacao-dos-seus-direitos/>, acessado aos 05 de Abril de 2024)

⁶³ Cfr. (A conjugação da alínea d) do 10 artigo e a alínea b) do 13 artigo do RTD

⁶⁴ LOPES, Pedro Perreira (2019). Op. Cit. Pág.11

⁶⁵ Carla, Beatriz e Olga (nomes fictícios) corroboraram a falta de vontade dos patrões em considerar a justificação por causa da doença. Beatriz foi mais explícita: “nem vale apresentar o atestado médico, não querem saber, só descontam” (Entrevista Colectiva: Carla, Beatriz e Olga, cidade de Maputo, bairro Central, 10 de Abril de 2024).

⁶⁶ Cfr. Artigo 18 n.º 1 do Regulamento de Trabalho Doméstico, aprovado pelo Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro

⁶⁶ Cfr. A conjugação do artigo n.º1 dos artigos 21 e 23 do RTD

⁶⁷ Cfr. n.º 1 do artigo 21 do RDT

disposição do n. 1 do art.º 21 e n.1 do art.º 23, na medida em que esta era lhe vedado o direito ao descanso semanal, bem como o direito a feriados.

João Massingue, de 21 anos de idade, natural de Manhica passou por uma experiência similar como empregado doméstico no bairro de Malhangalene. Segundo ele “*no início estava tudo bem, mas poucas semanas depois a coisa mudou e piorou. Eu tinha que entrar muito cedo, mas a hora de saída não tinha*”⁶⁸. E tinha que trazer minha comida, mas não guardar no mesmo lugar onde se guarda a comida dos patrões.⁶⁹ Este interlocutor referiu ainda que passava longas jornadas de trabalho que iniciavam as 6 horas até por volta das 19 horas, período em que os patrões estivessem de regresso do trabalho, pois que também tinha que zelar pelas crianças.

Ora, o depoimento da Sr. João Massingue, para além de apresentar o problema em relação a violação dos limites de horários de trabalho, (trabalho efectivo não superior a 54 horas por semana e 9 por dia), reforça a necessidade da assinatura de contratos de trabalho doméstico⁷⁰ pois este instrumento permitirá fazer especificações claras das actividades a serem desenvolvidas pelo trabalhador, o que de certa forma serviria de instrumento de reivindicação pelo trabalhador doméstico em caso de lhe ser exigido realizar trabalhos não definido no contrato. Referir que o empregador doméstico pode se servir do mesmo instrumento para reivindicar em caso de incumprimento das tarefas pelo trabalhador.⁷¹

Segundo o Regulamento sobre o Trabalho Doméstico⁷²:

É vedado aos empregadores admitir ao trabalho doméstico, menores que não tenham completado 15 anos de idade, salvo os casos de autorização do respectivo representante legal, sendo, porém, vedada a contratação de menores com idade inferior a 12 anos.

No entanto, na cidade de Maputo e arredores o trabalho doméstico é uma das actividades que retrata o trabalho infantil, sobretudo de crianças que vêm das zonas rurais com destaque para o sul do país. Um dos exemplos é de uma criança natural de Gaza, distrito de Manjacaze, localidade de Madendere, que chegou à cidade de Maputo com 11 anos de idade para trabalhar como babá de uma criança, numa negociação intermediada pelos pais com um casal de jovens no

⁶⁸ Cfr. n.º 1 do artigo 18 do RTD

⁶⁹ Entrevista: João Massingue, bairro de KaMaxaquene “A”, 07 de Março de 2024.

⁷⁰ Vide o Anexo I do RTD, relativo ao contrato de Trabalho Doméstico

⁷¹ Cfr. Alínea a) do artigo 12 do RTD

⁷² Cfr. n.º2 do art.4 do RTD

bairro do Benfica. Segundo a mesma criança o acordado era que o casal garantisse continuidade dos seus estudos interrompidos na província de Gaza, e uma cesta básica mensal para sua família, promessa que nunca foi cumprida.⁷³

Segundo o testemunho desta criança “ela (a patroa) trabalhava e eu ficava com a criança em casa, mas dizia sempre que eu voltaria para escola quando a criança entrasse para escolinha, mas isso não aconteceu”.⁷⁴ Afirmou também ter uma jornada longa de trabalho, que inicia logo às cinco horas quando os patrões saem para o trabalho, e só termina quando todos vão dormir.⁷⁵ “Eu faço tudo, cuido das crianças da casa e cozinho porque eles saem cedo e voltam tarde. Não vou a escola, mas tenho salário de 2.500,00 meticais mensal, que o patrão manda para os meus pais e consigo ajudar minha família.”⁷⁶

Há, de facto, patrões que contratam menores de idade, às vezes com anuência dos pais como forma de ajudar na continuidade da sua educação com abrigo, alimentação, um pequeno pagamento e promessas de que a criança será bem tratada. Algumas crianças nestas condições acabam passando por situações traumáticas muito sérias por causa de abusos. Começam a aprender que são inferiores, sub-humanos e isso projecta-se na vida delas com consequências irreparáveis.

O depoimento do testemunho acima demonstra uma grave violação do preceituado no nº2 do artigo 4 do RTD, relativamente a capacidade jurídica para a celebração do contrato doméstica, na medida em que, embora o testemunho tenha tido autorização dos seus pais para trabalhar o mesmo é menor de 12, facto que a lei não permite.

Pedrito Simango foi “negociado” a partir de Gorongosa e trazido para a cidade de Maputo para começar a experimentar frustrações e muito longe dos pais para puder queixar porque por ser menor não sabe nem entende que haja lugar onde possa apresentar a queixa. Além do mais, a sua situação de dependência extrema não o permite. “O que dói mais é ver crianças da minha idade com pasta ou sacola a ir à escola”, lamentou.⁷⁷

⁷³ LIVELE, Esmeralda, (2019), *Cidadãos ignoram lei e submetem raparigas ao trabalho infantil doméstico*, Maputo: Centro de Estudos Interdisciplinares de Comunicação (CEC), (disponível em: <https://www.cec.org.mz/cidadaos-ignoram-lei-e-submetem-raparigas-ao-trabalho-infantil-domesticos/>, acessado aos 05 de Abril de 2024).

⁷⁴ Cfr. *Ibidem*. Pág. 24.

⁷⁵ O artigo 18 sobre o período normal do trabalho considera (1) o período normal de trabalho efectivo não pode ser superior a 54 horas por semana e 9 horas por dia e (ii) Para os efeitos do número anterior, em relação ao trabalhador alojado, só se consideram as horas de trabalho efectivamente prestadas.

⁷⁶ LIVELE, Esmeralda, (2019). Op. Cit. Pág. 5.

⁷⁷ Entrevista: Pedrito Simango, bairro de Malhangalene, mercado Pulmão, 08 de março de 2024.

O trabalho doméstico está na lista das piores formas de trabalho infantil no Plano de Acção para o Combate às Piores Formas do Trabalho Infantil, aprovado pelo Governo a 01 de Dezembro de 2017 e pode ser punido com multa de cinco a dez salários mínimos⁷⁸.

Os empregados domésticos estão entre os mais vulneráveis quando se trata de abuso no local de trabalho. Devido ao seu isolamento (trabalhando sozinho num agregado familiar) e a natureza do trabalho (pouco qualificado), os trabalhadores domésticos estão sujeitos a muitos tipos de tratamento injusto e exploração variando de longas horas de trabalho para salários abaixo do padrão. Muitas mulheres e meninas como empregadas domésticas em todo o mundo enfrentam uma série chocante de abusos.⁷⁹

O assédio sexual contra trabalhadores domésticos está entre estes abusos.⁸⁰ É muito difícil para os trabalhadores domésticos denunciar tais casos, como eles trabalham de forma isolada e é a sua palavra contra o agressor, com raramente qualquer testemunha simpática. Os empregados domésticos temem ser demitido se relatarem qualquer assédio sexual.⁸¹

Em 2022 Laura Tembe do Sindicato dos Empregados Domésticos reportou que os casos de assédio sexual dificilmente chegam ao sindicato muito menos às estruturas competentes. Constatou que há mais patrões a assediar as empregadas numa perspectiva comparativa, mas que os poucos casos que o sindicato fica, a saber, é depois a rescisão do contrato entre a empregada assediada e o patrão assediador.⁸²

Tratando-se de um ambiente de trabalho reconhecido pelo Regulamento de Trabalho Doméstico o assédio sexual contra uma empregada doméstica tem que ser relatado como uma

⁷⁸ Cfr. Artigo 3 do Decreto nº 68/2017, de 1 de Dezembro

⁷⁹ Por exemplo, “a Polícia da República de Moçambique (PRM), na cidade da Beira, Província de Sofala, deteve um homem de cinquenta (50) anos, suspeito de abusar sexualmente uma menor de 14 anos. A menina está grávida e apresenta sinais de trauma. Segundo noticiou a Rádio Moçambique (RM), a vítima, de nacionalidade malawiana, vivia na residência do suposto abusador, onde era empregada doméstica.” (Folha de Maputo, “Homem suspeito de violar uma menor recolhe às celas” (disponível em: <https://www.folhademaputo.co.mz/pt/noticias/nacional/homem-suspeito-de-violar-uma-menor-recolhe-as-celas/>, acessado aos 04 de abril de 2024).

⁸⁰ WageIndicator 2024/Meusalario.org/Moçambique, “Assédio sexual: Trabalhadores Domésticos”, 24 de junho de 2023 (disponível em: <https://meusalario.org/mocambique/lei-de-trabalho/tratamento-justo/assedio-sexual/assedio-sexual-trabalhadores-domesticos-mocambique>, acessado aos 05 de Abril de 2024).

⁸¹ WageIndicator 2024/Meusalario.org/Moçambique, 2023.

⁸² LAURA Tembe, *Sindicato dos Empregados Domésticos*, In *TV Miramar*, “MZ no Ar”, 1ª edição, 23 de Fevereiro de 2022 (disponível em: https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=347291630606194, consultado aos 05 de Abril de 2024).

ofensa criminal. Todavia, “é muito raro que isso acontece, devido ao medo de retaliação, o medo da perda do emprego e medo de não ser levado a sério.”⁸³

O problema de assédio sexual no emprego doméstico foi referido nos seguintes termos por uma das entrevistadas: “Todo mundo sabe que as empregadas domésticas passam constantemente por assédio. Há história de patrões que mudam de esposas e ficam com as empregadas domésticas que se torna esposa. Tudo parte do assédio. Não é à toa que as mulheres patroas são comedidas na escolha das empregadas, preferem até mais rapazes homens que mulheres. Se for mulher geralmente tem que ser de idade.”⁸⁴

Outra entrevistada assegurou que “é preciso ser bastante forte, séria e íntegra para negar as incursões do patrão ou de um dos filhos porque há muitos riscos em jogo: o emprego, a dignidade e o lar.”⁸⁵

Em 2022 havia, em todo o país, 14667 trabalhadores domésticos inscritos no Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos. A classe fala de injustiças laborais e aponta a falta de aprovação de salário mínimo como um dos principais desafios. “Exigimos o salário mínimo no sector doméstico”.⁸⁶ “Situação do horário que não é bem cumprido, respeito, férias e descanso semanal. A maior preocupação é, sem dúvida, a aprovação do salário mínimo de acordo com Rosa Mbamba, do Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos.⁸⁷ Nélia Cossa na altura com 39 anos de idade, em sete dos quais trabalha na cidade de Maputo como doméstica lamentou que “no nosso sector de trabalho, há patrões que não nos respeitam, falando mal, agindo mal contra nós.”⁸⁸

O exemplo gritante da persistência de violação dos direitos dos empregados domésticos foi registado pela Televisão Miramar em Fevereiro de 2024. Trata-se da Shelsia Vilanculos que foi vítima de agressão física na vila Olímpica acusada injustamente de consumir iogurte (danone), roubo de vestuário, chicoteada, engomada e depois expulsa.⁸⁹ Cenários de agressões físicas

⁸³ WageIndicator 2024/Meusalario.org/Moçambique, 2023.

⁸⁴ Entrevista: Sidália Couane, bairro de Ka Mahota, 11 de Janeiro de 2024.

⁸⁵ Entrevista: Julieta Cossa, KaPfumo, bairro Central, 11 de Fevereiro de 2024.

⁸⁶ Esta questão de mau pagamento foi muito referenciado numa entrevista colectiva. Quase em unísono disseram “não nos pagam nada, mas que fazer”? (Entrevista colectiva, Anita João; Verónica Chissico, Palmira Tembe, Joana Cuco, bairro de Polana Caniço, 07 de Março de 2024).

⁸⁷ BORGES, Amândio (2022), “*Trabalhadoras domésticas exigem dignidade e fixação do salário mínimo*”, In *O País*, 01 de Maio de 2022 (disponível em: <https://opais.co.mz/trabalhadoras-domesticas-exigem-dignidade-e-fixacao-do-salario-minimo/>, acessado aos 05 de Abril de 2024).

⁸⁸ Cfr. *Ibidem*. Pág. 3.

⁸⁹ TV Miramiar, 04 de Fevereiro de 2024.

foram reportadas pelas entrevistadas que experimentaram pessoalmente ou ouviram de amiga (o)s e conhecida (o)s.⁹⁰

O nº4 do artigo 14 sobre o poder disciplinar assegura que “*em caso algum deverão ser aplicadas ao empregado doméstico, por violação dos seus deveres, castigos corporais ou outros que ponham em causa a sua integridade física ou moral.*” No caso da Shelsia Vilanculo não se respeitou a este dispositivo legal. Para nós, agressão física e tortura que incidiu sobre aquela, foi completamente ao arrepio da Lei na sua generalidade e do princípio da dignidade humana expresso em diversas convenções internacionais que procuram garantir o reconhecimento de direitos fundado na própria existência humana⁹¹.

Contudo, convém desde já recordar que a atitude da patroa constitui um tipo legal de crime, porquanto, o artigo 182, ao abrigo do seu nº 2 dispõe que: *A pena de 1 a 5 anos é aplicada a quem, não observando disposições legais ou regulamentares, sujeitar qualquer trabalhador a perigo para a vida ou grave ofensa para o corpo ou saúde*⁹².

3. *Se dos factos previstos nos números anteriores resultar: a) ofensa à integridade física, o agente é punida com pena de prisão de 2 a 8 anos.*⁹³

O exposto acima corrobora que as relações empregado-patrão típicas do colonialismo “caracterizadas por gritos, humilhações, precárias condições de trabalho”⁹⁴ se reproduziram na relação patrão-empregado doméstico, mas despidas do racismo.

2.2.Meios legais de defesa do empregado doméstico

A lei que regula o Trabalho Doméstico estabelece garantias que o empregado doméstico pode acionar para fazer valer sua pretensão, quer em juízo quer em mediação laboral. Estas garantias encontram-se dispostos no Decreto 40/2008 de 26 de Novembro, documento que aprova o Regulamento sobre o Trabalho Doméstico.

⁹⁰ Entrevista colectiva, Anita João; Verónica Chissico, Palmira Tembe, Joana Cuco, bairro de Polana Caniço, 07 de Março de 2024.

⁹¹ RAMOS, André de Carvalho (2014). *Curso de direitos humanos*. São Paulo: Saraiva. Pág. 29.

⁹² O sublinhado é nosso.

⁹³ No Código Penal moçambicano o artigo 182 da lei 24/2019 de 24 de Dezembro faz referência sobre os maus tratos. Neste caso aqui há agravantes por ter engomado a empregada (TV Miramar, 04 de Fevereiro de 2024).

⁹⁴ ALI, Abobacar Mumade, (2014), *Empregadas domésticas em Moçambique: classe e trabalho numa sociedade pós-colonial*. MA, São Paulo: Universidade de São Paulo/Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, pp.10, 83, 107.

2.2.1. Rescisão do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador

Considera-se justa causa de rescisão qualquer facto ou circunstância que, atendendo à natureza especial da, relação estabelecida pelo contrato de trabalho doméstico, impossibilite, moral ou materialmente, a sua manutenção.

As circunstâncias que podem ditar a impossibilidade moral ou material da manutenção da relação laboral doméstica, destacam-se, entre outras: a ocorrência de comportamento do empregador que viole culposamente os direitos e as garantias do empregado doméstico previstos no RTD ou no contrato de trabalho doméstico e a aplicação abusiva de sanção.

Um exemplo concreto e recorrente é o não pagamento de salários vencidos por parte do empregador, por um período de 3 meses ou mais, este comportamento faltoso impossibilita materialmente a manutenção da relação laboral. Constantes injúrias morais podem impossibilitar materialmente a manutenção da relação laboral doméstica.

Tal como acabamos de referir, o n.4 do artigo 30 do RTD, faz uma enunciação *clausus apertus*, significando que outras circunstâncias podem ser invocadas desde que recorrendo a experiência de um bom pai de família, se concluir que elas impossibilitem moral ou material ou moral e materialmente a continuidade da relação, o trabalhador doméstico pode rescindir o contrato.

Contudo, é preciso que o empregado doméstico observe o aviso prévio que consiste numa comunicação escrita dirigida ao empregador com pelo menos, sete dias de antecedência, devendo para o efeito indicar inequivocamente os factos que a fundamentam., de acordo com o n.1 do artigo 139 da LT, *ex vi* n° 3 do artigo 3 da LT⁹⁵.

O aviso prévio cumpre necessariamente três funções. A primeira e de comunicar a outra parte do contrato de trabalho que não há mais interesse na comunicação do pacto. Num segundo plano, o aviso prévio também pode ser analisado como o período mínimo que a lei determina para que seja avisada a parte contrária de que vai ser rescindido o contrato de trabalho, de modo que o empregador possa conseguir novo empregado para a função. Em terceiro lugar, diz respeito ao pagamento que vai ser efectuado pelo empregador ao empregado pela prestação de serviços durante o restante do contrato de trabalho, ou à indemnização substantiva pelo não-cumprimento

⁹⁵ Cf. A Lei do Trabalho em vigor em Moçambique, aprovada pela Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, que revoga a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.

do aviso prévio por parte das partes. Há, assim, nas palavras de Sérgio Martins a combinação dos elementos comunicação, prazo e pagamento⁹⁶.

A falta de aviso prévio tem como corolário o dever do trabalhador doméstico pagar ao empregador uma multa correspondente a sete dias de salário, a deduzir da indemnização a que tem direito.

2.2.2. Da indemnização por rescisão do contrato por justa causa por iniciativa do empregado doméstico ou despedimento abusivo

A propósito do direito a indemnização preceitua o nº5 do artigo 30 do RTD que a cessação do contrato nos termos das alíneas b) (Ocorrência de comportamento do empregador que viole culposamente os direitos e as garantias do empregado doméstico previstos no presente regulamento ou no contrato de trabalho doméstico); c) (Aplicação de sanção abusiva) confere ao empregado doméstico o direito a indemnização de valor correspondente a 10 dias por cada ano de serviço efectivo.

A LT em caso de rescisão de contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador, confere a este o direito a 45 dias de indemnização por cada ano de serviço de forma rateada, por fracção de tempo inferior a 12 meses tratando-se de contrato celebrado por tempo indeterminado ou que deva ser entendido como tal. Já no regime do trabalhador doméstico a lei confere apenas 10 dias por cada ano de serviço, e não encontramos razões sustentáveis para justificar tal posicionamento. Parece haver um receio por parte do legislador na protecção do empregado doméstico. Há opiniões segundo as quais uma vez estabelecida a relação jurídica de trabalho entre o empregador e o trabalhador doméstico, ambos ficam entrelaçados em dimensões que extravasam o âmbito contratual passando muitas vezes este último a ser acolhido enquanto membros da família, e citam como exemplo, os empregados domésticos com direito ao alojamento, pelo que não seria razoável ignorar esta valência.

Não nos parece merecedoras de acolhimento tais opiniões, porquanto a justa causa por iniciativa do trabalhador que lhe confere direito a 10 dias de indemnização por cada ano serviço, reporta-se aquelas situações em que se verifica a ocorrência de comportamento do empregador que viole culposamente os direitos e as garantias do empregado doméstico previstos no presente

⁹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto (2009). *Direito do Trabalho*. 25ª Ed. São Paulo. Atlas. Pág. 386.

regulamento ou no contrato de trabalho doméstico, ou a aplicação de sanção abusiva, portanto, mesmo diante desse enlace o trabalhador doméstico pode sofrer prejuízos sérios decorrentes da atitude do empregador que justifique a rescisão do contrato, basta pensar em caso de constantes injúrias morais, atribuição de actividades não integradas no contrato doméstico, ou não pagamento da sua remuneração, isto por um lado, e por outro, nem sempre este enlace se verifica no âmago da relação de trabalho doméstico. E por último, este valor irrisório a título de indemnização permeia uma zona toda fértil para constantes abusos por parte do empregador, enfraquecendo mais uma vez a tutela do trabalhador doméstico.

Creemos que o legislador poderia ter sido mais razoável nesses casos se pelo menos conferisse ao trabalhador pelo menos 20 dias indemnização por cada ano de serviço, como um freio a eventuais violações contratuais e mesmo pela inexistência de um salário mínimo fixada no sector das actividades domésticas.

Uma questão legítima a ser suscitada é de saber se o trabalhador doméstico que não tenha feito um ano de serviço, lhe assistindo justa causa para rescindir o contrato, não terá direito a indemnização caso opte pela rescisão?

Na verdade é uma questão já ultrapassada, porquanto, a nova LT, no seu nº 2 do artigo 139, prevê o cálculo da indemnização de forma rateada, por fracção de tempo inferior a 12 meses, aplicável por força do nº3 do artigo 3 da LT. Seria tamanha injustiça que o trabalhador doméstico tivesse como tempo de serviço 11 meses 26 dias e o empregador no exercício do seu poder abusivo, despedir ilicitamente ao trabalhador sem lhe assegurar qualquer direito. Bem andou o legislador ao trazer justiça.

2.2.3. Denúncia do Contrato

Para além da rescisão, o legislador prevê a denúncia nos termos conjugados dos artigos 28 al b) e 31 ambos do RTD enquanto uma das formas sobre as quais o trabalhador doméstico pode lançar mão para fazer cessar o contrato. Como refere acertadamente Baltazar Egídio:

A grande particularidade da denúncia do contrato de trabalho é a de que a mesma não necessita de fundamentar ou apresentar as razões que levam a que o trabalhador faça

*extinguir a relação laboral, devendo apenas comunicar ao empregador a vontade de fazer cessar o contrato de trabalho cumprindo o período de aviso prévio*⁹⁷

O aviso prévio aqui referido é a que está previsto no nº1 do artigo 31 do RTD, segundo o qual: *O empregado doméstico pode denunciar o contrato com aviso prévio de 3 dias por cada ano de serviço, não sendo, porém, obrigatório aviso prévio superior a 30 dias*⁹⁸.

Atentos a disposição rectro citada subjaz a ideia de que o aviso prévio tem de ser feito apenas nos casos em que o trabalhador tenha perfeito pelo menos 1 ano de serviço, atentos ao facto de que a lei fala de 3 dias por cada ano de serviço. A questão que se coloca é saber se os trabalhadores domésticos que tenham perfeito 11 meses e 27 dias, podem denunciar o contrato de trabalho doméstico sem aviso prévio?

Vale recordar aqui o que se disse a propósito do aviso prévio na rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador doméstico, e na altura dizíamos que o aviso prévio permite ao empregador ter a ocasião de procurar outro trabalhador que possa substituir o trabalhador que rescindia o contrato. O mesmo paralelismo é feito em relação a denúncia, pois nesta também o empregador precisa de uma antecipação que lhe permita substituir o denunciante do contrato, sob pena de sofrer prejuízos. Concordamos com o ilustre Baltazar Egídio em parte quando refere que houve omissão por parte do legislador, ou seja, há uma lacuna. Contudo, para nós, objectivamente o trabalhador não está obrigado a dar o aviso prévio, esta tudo a mercê da boa-fé do trabalhador.

Estes mecanismos não obstam a que o trabalhador doméstico accione outros mecanismos como responsabilidade civil, se por exemplo, o trabalhador provar que por conta do despedimento ilícito o trabalhador tenha sofrido danos morais; criminais quando a rescisão do contrato decorra de comportamento do empregador que viole culposamente a sua integridade física, ou mesmo sexual.

2.2.4. O Contrato de trabalho doméstico e suas repercussões nos direitos dos empregados domésticos

Para analisar o respeito dos direitos dos empregados domésticos é crucial retratar a forma como são celebrados os contratos pelas partes, num contrato de trabalho doméstico. Neste

⁹⁷ EGÍDIO, Baltazar Domingos (2017). Op. Cit. p. 613.

⁹⁸ O sublinhado é nosso.

contrato encontramos duas partes interessadas, uma das quais emite declaração negocial a manifestar uma vontade de contratar e outra aceitando.

Importa primordialmente referir que se trata de um negócio de regime privado e regido pelo RTD, aprovado pelo Decreto nº 40/2008 de 26 de Novembro, que aprova o RTD.

O RTD dispõe pelo seu artigo 6, nº 1, que “o contrato de trabalho doméstico não está sujeito à forma escrita”. O nº2 do mesmo artigo obriga apenas seguir a forma escrita quando se trate de contrato de trabalho que se destine à prestação de trabalhos domésticos por período certo.

Ora, este regime não foge tanto do previsto na LT, artigo 29, excepto o caso da alínea b) do nº 4 do regime do trabalho doméstico. Porém, no caso em análise reparos merecem destaque, pois, devido à natureza das relações jurídico-laborais do sector doméstico há sempre uma prevalência da vontade do empregador ante o empregado doméstico. Isto é causado por vários aspectos que a seguir elencamos.

O primeiro é o facto de estes contratos destinarem-se a exercício de actividades em domicílios de agregados familiares que pela sua natureza reservam-se intimidades privadas das pessoas envolvidas e, por isso, difícil de fiscalizar. Sendo assim, certos acordos feitos verbalmente não são passíveis prova em juízo caso surja uma contenda entre os contratantes.

O segundo é que a fiscalização do contrato laboral- doméstico é feito pela Inspeção-geral do Trabalho⁹⁹. Como tal, espera-se que o empregado que vir seus direitos contratuais violados recorra à queixa, denúncia neste órgão. Porém, sabe-se que o sucesso depende da demonstração de ilegalidade que muitas vezes não se tem prova material e nem testemunhal para efeito. Isto desencoraja a cultura litigiosa.

Por fim, a capacidade laboral neste sector reduziu de dezoito (18) doze (12) anos de idade em comparação com a LT.

Tudo o que atrás ficou referido neste subtítulo leva-nos a concluir que há porosidades legal e administrativa para fazer face à problemática da violação dos direitos dos empregados domésticos que passa necessariamente por adoptar outras medidas e instrumentos legais internacionais, tais como a Convenção nº189 sobre o Tratamento Digno para o Trabalho Doméstico, para aprimorar as acções pouco levadas a cabo para proteger esta classe.

⁹⁹ CFR. N.ºs 1 e 2 do artigo 33 RTD.

Quanto à formação de contratos, a Convenção é mais explícita ao referir-se que os contratos deveriam ser por escrito¹⁰⁰ para facilitar a compreensão das condições contratuais com mais clareza. De facto, isto reduziria em grande parte os desvios e interpretações tendenciosas das tarefas definidas no contrato oral.

A nossa lei reguladora do trabalho doméstico não valoriza tanto a forma escrita do contrato, talvez por considerar a qualidade de mão-de-obra envolvida nestes trabalhos, caracterizada por baixo nível de escolaridade e nalguns casos analfabetismo que, mesmo tratando-se de contratos escritos, não saberiam ler e interpretá-los.

O nosso RTD refere-se à negociação sobre a permanência no domicílio do empregador, entretanto, deixa ao critério das partes, mesmo sabendo que uma delas, o empregado, entra em desvantagem na negociação devido à sua vulnerabilidade e fragilidade económica. O RTD deveria expressamente dar directrizes sobre como tratar um empregado doméstico residente no domicílio do empregador, especialmente sobre os dias de descanso, as condições dignas que protegem a privacidade dos empregados, entre outros aspectos.

Chegados aqui, podemos apontar como causas da violação dos direitos dos empregados domésticos, o contrato do trabalho doméstico tal como está regulado na lei: é um contrato consensual e não escrito em que não é possível prever todos os aspectos. Importa frisar que todos os entrevistados afirmaram que não possuem contratos escritos.

Outra causa é a dependência económica e o desconhecimento dos seus direitos pelos empregados domésticos. Não conhecem também as instituições que zelam pelos seus direitos.

2.2.5. Principais violações dos direitos dos empregados domésticos e suas consequências

Das entrevistas e leituras realizadas, constatou-se que as situações de violação dos direitos dos empregados domésticos são vaiadas e recorrentes na cidade de Maputo e arredores.

Os principais direitos violados são: a limitação de jornadas de trabalho, a falha na concessão de férias remuneradas, a violência verbal, a assistência médica e medicamentosa.

O RTD dispõe no artigo 18 que o período normal do trabalho não pode exceder a 9 horas diárias e 54 horas por semana. Porém, dos depoimentos prestados em entrevistas para o presente trabalho bem como pelos jornais e TV's atrás citados, verifica-se que há empregadores que

¹⁰⁰ Cfr. Artigo 7, Ibidem.

cumprem esta disposição legal, pautando por dar mais trabalho para além das horas normais previstas na lei.

Temos, por exemplo, o caso do Sr. João Massingue que referiu que trabalha para além de horas estipuladas na lei. Outro caso é da senhora Arini Matavel que também referiu que sua jornada laboral depende unicamente do patronato, dado que só termina o trabalho diário quando este lhe aprouver.

Outra situação de violação dos direitos é a falha na concessão de intervalos de descanso e para refeições, especialmente realçada pela senhora Arini Matavel em entrevista, mas que é similar à quase todos os entrevistados (80% destes). Em termos legais, vide o nº2 do artigo 19 conjugado com o artigo 20, ambos do RTD, o empregado doméstico tem direito a um mínimo de 30 minutos de repouso e refeições, por dia.

Entretanto, deve-se entender que este tempo mínimo não é suficiente para o repouso em todas as situações laborais. Portanto, entende-se que há actividades que desgastam mais energia do empregado e que vão requerer mais tempo de descanso. Isto explica o porquê o legislador tenha usado a expressão “mínimo”.

Aliado a esta falta está o direito ao gozo de dias feriados que, segundo depoimentos de alguns entrevistados frisam que não possuem, materialmente, este direito, pois, o patronato, enquanto descansa, precisa dos préstimos dos seus empregados. Ou seja, enquanto o patrão goza o dia feriado, o empregado está em plena jornada de trabalho, em flagrante violação do disposto no artigo 23 do RTD.

Outra situação refere-se à falta de férias remuneradas, previstas no artigo 22 do RTD. Neste aspecto, o empregado que ousar exigir férias legais arrisca-se a perder o emprego, pois, o patronato doméstico não concede férias, dada a necessidade de mão-de-obra permanente no domicílio.

Assim os empregados domésticos são ameaçados do despedimento caso peçam o cumprimento deste seu direito. Os entrevistados referem que únicas férias são quando os patrões saem de folga dos fins-de-semana ou de férias, juntos com seus filhos. Mesmo neste caso, alguns entrevistados alegam que mantêm o dever de lá se fazerem presentes para efeitos de limpezas e jardinagem.

Quanto à violência verbal e patrimonial, importa enfatizar que constitui o quotidiano dos empregados domésticos por parte de seus patrões. As humilhações e injúrias constantes começam desde as crianças do agregado do patronato até aos adultos. Aliás, muitas vezes é por causa destes que os adultos atacam os seus empregados.

Sendo menores os filhos do agregado do patronato, não possuem maturidade suficiente para aferir o alcance das suas palavras e acções, chegando a injuriar os empregados. Estes na tentativa de corrigir ou se defender (porque chegam a ser espancados por crianças nos quintais), os pais, sem precisar de ouvir os motivos das partes, deduzem que os cuplados são sempre os empregados domésticos e lançam palavrões e insultos contra estes.

São sempre vítimas de cortes salariais (descontos nos seus ordenados) em caso de danificação de algum utensílio ou material de trabalho a ele encarregue. Mas sabe-se que nem sempre os danos ocorrem por negligência do trabalhador ou de quem maneja um determinado objecto.

Em casos de doença a lei manda, na alínea c) do artigo 10 do RTD, que o empregador dê assistência médica e medicamentosa em caso de contrair uma doença profissional ou acidente de trabalho.

A senhora Arini Matavel conta que várias vezes foi vítima de acidentes de trabalho, tais como queimaduras na cozinha. Porém, nestes casos teve de esperar o fim da jornada para se dirigir ao posto de saúde por sua conta, isto porque, quando aconteceu reportou à patrão e esta advertiu-a a terminar de preparar as refeições e depois ir ao hospital. Nestes casos nem mesmo foi assistida financeiramente para acorrer às despesas hospitalares.

2.2.6. Consequências da violação dos direitos dos empregados domésticos

Face à frequentes situações desajustadas que consubstanciam inobservância dos direitos dos empregados domésticos verificam-se situações negativas na personalidade dos empregados domésticos.

A primeira é a baixa produtividade no sector do trabalho, neste caso, no agregado familiar onde prestam actividades. Isto deve-se ao sentimento de exclusão e segregação. O empregado doméstico é um ser humano que pela carência económica e fraca preparação profissional acaba por optar em realizar tarefas domésticas, por estas exigirem menos preparação técnica. No entanto, parece que as entidades empregadoras não olham para a humanidade desta classe

trabalhadora, tratando-a como estranhos ao agregado. Este tratamento causa desmotivação e pouco engajamento no trabalho e cumprimento das suas tarefas.

No relato dos entrevistados, os empregadores demonstram um comportamento desumano ante os empregados domésticos pelas atitudes atrás relatadas. Humilhar um ser humano em virtude da condição socioeconómica deixa qualquer vítima desmotivada para cumprir com suas tarefas laborais.

Como resultado da desmotivação estão o absentismo no trabalho, a falta de engajamento e a diminuição da produtividade.

CAPÍTULO III

MEDIDAS COMPLEMENTARES FACE À FRACA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

Vimos no capítulo anterior que existem garantias legalmente estabelecidas para a salvaguarda dos direitos dos empregados domésticos. Mas estas garantias não são totalmente eficazes, dada a burocracia e todo o complexo procedimental para o seu gozo. Assim, os empregados domésticos instituíram outros mecanismos capazes de lhes servir como autodefesa ante os abusos do patronato. É disto que iremo-nos debruçar neste capítulo.

3.1. Estratégias Usadas Pelos Empregados Domésticos para Enfrentar a Violação dos Seus Direitos

Este capítulo trata das estratégias usadas pelos empregados domésticos face à violação dos seus direitos. O capítulo aborda os empregados domésticos não como vítimas passivas dos abusos perpetrados pelos patrões, mas como indivíduos com *agência* própria na medida em que desenvolveram estratégias que lhes permitia, em parte, melhorar a sua situação.

A *agência* refere-se à capacidade dos agentes sociais de agir e tomar decisões dentro das restrições e possibilidades oferecidas pelas estruturas. Ter a capacidade de “agir de outra forma” significa ter capacidade de intervir no mundo, ou abster-se de tal intervenção, com o efeito de influenciar um determinado processo ou estado de coisas. A acção depende, pois, da capacidade do indivíduo de “fazer a diferença” num estado de coisas ou num preexistente ou no curso dos acontecimentos. Um agente deixa de o ser se perder a capacidade de “fazer a diferença”, ou seja, de exercer algum tipo de poder.¹⁰¹ A acção, logicamente envolve poder no sentido de capacidade transformadora.¹⁰² Portanto, neste trabalho assume-se que os empregados domésticos são indivíduos com *agência* própria que podem mudar o curso das relações com o patronato.

As estratégias que analisamos neste capítulo incluem: abandono e fuga, desencorajamento de outros a procurar emprego no patrão que violou seus direitos, sabotagem, recurso (queixa) ao sindicato dos empregados domésticos e à polícia e palestras para consciencializar os empregados

¹⁰¹ GIDDENS, Anthony (2005), *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration - Elements of the Theory of Structuration*, In Gabrielle M. Spiegel, (ed.), “Practicing History: New Directions in Historical Writing after the Linguistic Turn”, New York & London: Routledge, 2005, p.125.

¹⁰² GIDDENS, Anthony (1984), *The Constitution of Society Outline of the Theory of Structuration*, Berkeley & Los Angeles, University of California Press. p. 9.

domésticos sobre os seus direitos e deveres, ou seja, sobre a existência do Regulamento do Trabalho Doméstico e de instituições onde eles podem canalizar suas queixas e reclamações.

Começamos pelo caso da empregada doméstica Emília Manave. Ela “fazia quase tudo e trabalhava em todas as residências da patroa”, mas como seus direitos não eram respeitados, os dias difíceis do trabalho, acabou assumindo “que não voltaria a trabalhar para os seus anteriores patrões.” Emília contou que a sua patroa até lhe faltou o direito de férias e muitas vezes não gozava de folgas, nem de feriados.¹⁰³

A história da Emília Machava é partilhada por muitos empregados domésticos cujos direitos são constantemente violados pelos patrões. A diferença dela com casos gritantes como o da Shelsia Vilanculos é que ela não reportou casos de violação do nº4 do artigo 14 do Regulamento do Trabalho Doméstico sobre o poder disciplinar que expõe que “em caso algum deverão ser aplicadas ao empregado doméstico, por violação dos seus deveres, castigos corporais ou outros que ponham em causa a sua integridade física ou moral.”

A forma sistemática de violação dos direitos dos empregados domésticos pelos patrões como atestam os exemplos de Emília Manava, Shelsia Vinlanculo e tantos outros casos registados ou não abrem espaço para a circulação de mensagens não abonatórias sobre tais patrões no círculo dos empregados domésticos e seus próximos. A circulação desta informação não abonatória tem o potencial de colocar tais patrões na “lista negra” passando a ter dificuldades na contratação de bons empregados a não ser os que estão em total desespero.¹⁰⁴

Os empregados domésticos que abandonam seus patrões buscam novos empregadores domésticos, procuram novos empregos, desenvolvem seus negócios no sector informal, regressam às zonas de origem e migram para a África do Sul.

Dércia, nome fictício, por sofrer maus tratos e violação constante dos seus direitos com a ajuda da amiga abandonou o casal que o tinha empregue por mais de três anos e conseguiu outro patrão.¹⁰⁵ A experiência prévia de trabalho doméstico conta nas contratações bem como o motivo do abandono ou expulsão na família anterior, mas devido à natureza do próprio trabalho doméstico a circulação da informação sobre os empregados domésticos entre os patrões é quase

¹⁰³ SILVÉRIO, Percidónio, *Mais de três mil empregadas domésticas sem trabalho entre 2020 e 2021*, In: O País, 18 de Agosto de 2021 (disponível em: <https://opais.co.mz/mais-de-tres-mil-empregadas-domesticas-sem-trabalho-entre-2020-e-2021/>, acessados aos 05 de abril de 2024).

¹⁰⁴ Entrevista Angélica Cumbe, cidade de Maputo, bairro KaMaxaquene “D”, 11 de Fevereiro de 2024.

¹⁰⁵ LIVELE, Esmeralda (2019) *Cidadãos ignoram lei e submetem raparigas ao trabalho infantil doméstico*. Centro de Estudos Interdisciplinares de Comunicação (CEC), Maputo op. Cit. Pp. 34-43

que inexistente. Os empregadores não se conhecem, não tem nenhuma organização e nem desejam tê-la e em raríssimos casos passam cartas de recomendação.

“Preferí deixar de trabalhar. Não aguentava com aquela patroa”. Foi assim que António Rungo de 17 anos de idade descreveu a sua experiência lastimosa de empregado doméstico na cidade de Maputo e continuou: “Aquela senhora não sabe tratar pessoa.” Questionado se iria conseguir outro emprego respondeu “que preferia trabalhar na machamba com seus pais ou fazer pequenos negócios nas ruais do que ser tratado como animal.”¹⁰⁶ Casos de António Francisco são vários nas quais as vítimas de violação dos seus direitos de trabalho num cenário de quase de impunidade dos patrões preferem regressar às zonas de origem.

Em muitos casos os patrões não chegam a ter conhecimento do momento de abandono ou fuga. Para os que pretendem iniciar outro negócio ou voltar à zona de origem costumam aguardar o salário para que não tenham muitas dificuldades. Há casos em que suportam meses de abusos para economizar e no momento certo abandonarem ou fugir do patrão. Mas também há casos em que roubam os bens do patrão e desaparecem da circulação.

A agência dos empregados domésticos é mais visível na exploração dos laços de solidariedade cujo factor étnico ou zona de origem está na base. De facto, há muitos casos em que a mudança do patrão, a entrada no novo negócio, a migração, o regresso é intermediada por conhecidos. Elias Mário, de 17 anos de idade, residente no bairro de Georgi Dimitrov, vende ovos cozidos nas ruas. Iniciou o negócio depois que um amigo lhe convidou tendo em conta as experiências traumáticas que tinha enquanto empregado doméstico numa família da baixa da cidade de Maputo. Orgulha-se de ter iniciado um negócio próprio graças a seu amigo também *machauba*.¹⁰⁷

A sabotagem é uma estratégia com uma longa história na sociedade Moçambique em casos de abusos. No caso dos empregados domésticos que enfrentam uma crescente violação dos seus direitos, mas continuam com os mesmos patrões eles optam por sabotar ou desleixar parte das suas tarefas sem conhecimento dos patrões porque não têm motivação. Na ausência dos patrões prestam pouca ou má assistência às crianças, sabotam a comida sem interferir no sabor e outras formas subtis.

¹⁰⁶ Entrevista, António Rungo, Cidade de Inhambane, 06 de Janeiro de 2024.

¹⁰⁷ Entrevista, Elias Mário, bairro Georgi Dimitrov, 15 de Fevereiro de 2024.

Casos extremos de envenenamento não estão confirmados, mas houve suspeitas em 2022 no bairro de Hulene. Uma mulher de 44 anos de idade que trabalhava como empregada doméstica numa família de Hulene há cerca de dois meses, natural de Xai-Xai, também era amante do patrão foi suspeita de ter envenenado o marido com a filha de 7 anos e ficou detida na 14ª esquadra da polícia e depois transferida para a cadeia feminina de Ndlavela. Embora diga que ela própria comeu¹⁰⁸ a mesma comida é provável que tenha os envenenado já que os empregados domésticos são responsáveis pela delicada e sensível tarefa de confeccionar as refeições da família onde trabalham.

Há também o recurso ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores Domésticos e em última estância aos tribunais. No entanto, poucos empregados domésticos que passam pela violação dos seus direitos têm recorrido ao Sindicato e aos tribunais, facto que se explica pela natureza *sui generis* do trabalho doméstico, das relações de poder desiguais, de intimidade no espaço familiar, do desconhecimento do regulamento aliado à inércia das autoridades de direito, etc.

De acordo com a liderança do sindicato quando o sindicato não consegue resolver o problema dirige-se à mediação laboral. Se a este nível não houver entendimento o caminho a seguir é o do tribunal. De acordo com uma líder do sindicato “nós [empregados domésticos] não desistimos até vermos o direito do trabalhador reconhecido. Este ano já dirimimos mais de 15 casos”.¹⁰⁹ Ela fazia alusão aos poucos casos de violação dos direitos do empregado doméstico que chegam ao Sindicato num universo enorme de casos anónimos.

Dado que há pouco conhecimento sobre o Regulamento do Trabalho Doméstico os empregados domésticos têm organizado palestras para disseminar informação sobre este importante instrumento. A escolha do domingo para estas palestras coincide com a folga de uma parte significativa dos empregados domésticos, mas poucos atendem.¹¹⁰ Alguns continuam a trabalhar aos Domingos e feriados sem que os patrões negociem com eles uma forma de pagamento, alguns estão tão atarefados nas suas casas por terem só o Domingo para a família,

¹⁰⁸ MANJATE, Leonor (2022). *Doméstica envenena patrões e esconde corpos por dois dias em Maputo*. Maputo: MZNEWS, (disponível em: <https://mznews.co.mz/domestica-envenena-patroes-e-esconde-corpos-por-dois-dias-em-maputo/>, acessado aos 05 de Abril de 2024).

¹⁰⁹ LOPES, (2019). “*Trabalhadores domésticos queixam-se da persistência da violação dos seus direitos*”, In *O País*, (disponível em: <https://opais.co.mz/trabalhadores-domesticos-queixamse-da-persistencia-da-violacao-dos-seus-direitos/>, acessado aos 05 de Abril de 2024).

¹¹⁰ TV Miramar, 04 de Fevereiro de 2024; Tembe, 23 de Fevereiro de 2022.

outros continuam ainda no desconhecimento da existência do Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos.

➤ Conclusão

Este trabalho de culminação de licenciatura em Direito pela Universidade Eduardo Mondlane analisou a problemática da violação dos direitos dos empregados domésticos na cidade de Maputo e arredores à luz do Regulamento do Trabalho Doméstico aprovado pelo Decreto 40/2008 e procurava contribuir na compreensão da violação sistemática dos direitos dos empregados domésticos no mesmo espaço.

A primeira conclusão é de que o trabalho doméstico durante o período colonial na então Lourenço Marques esteve intimamente ligado com o estabelecimento das famílias europeias e com a expansão da cidade. Eram indivíduos negros do sexo masculino que constituíam a maioria dos empregados domésticos e a feminização começa nos meados do século XX. Apesar de existir uma legislação específica sobre o trabalho doméstico, ele era caracterizado por abusos, humilhações, precárias condições de trabalho num ambiente racista. A legislação que regulava as relações de trabalho baseava-se no Indigenato e quando este foi abolido passou a se aplicar nominalmente o código português na altura em que a colónia de Moçambique se torna uma província ultramarina de Portugal.

A segunda conclusão é de que na cidade de Maputo e arredores, apesar da existência do RTD, há uma contínua e sistemática violação dos direitos dos empregados domésticos e um cenário de impunidade por parte dos patrões que violam os direitos e cometem crimes puníveis na nossa moldura penal. A prevalência das sistemáticas violações são devidas a fraca e ou inexistente de capacidade de fiscalização por parte da IGT.

Os abusos, as humilhações, as condições precárias de trabalho que caracterizaram o período colonial continuaram décadas depois da independência, despidas do racismo colonial. O trabalho doméstico é uma profissão diferente das outras profissões uma vez que “é exercido de forma isolada, atrás das portas fechadas de casas particulares, consiste em tarefas íntimas, o que dá um carácter pessoal à relação de trabalho, e as condições de trabalho são negociadas individualmente com os empregadores. Há fraca aplicação da legislação laboral-doméstica, há privacidade do local de trabalho, o que conduz à relações desiguais entre as partes da relação laboral e fraca protecção deste sector.

A terceira e última conclusão é de que alguns empregados domésticos não são vítimas passivas dos abusos e violação dos seus direitos na medida em que desenvolveram estratégias que lhes permitem, em parte, melhorar a sua situação. As estratégias usadas pelos empregados

domésticos para contornar os abusos e violação dos seus direitos incluíram o abandono e fuga, desencorajamento de outros a procurar emprego no patrão que violou seus direitos, sabotagem, recurso (queixa) ao sindicato dos empregados domésticos e à polícia e palestras para consciencializar os empregados domésticos sobre os seus direitos e deveres.

➤ **Recomendações**

Face às constatações encontradas na pesquisa, somos da opinião de que mais trabalho deveria ser feito neste sector, de modo a reduzir as condições existentes na relação empregado doméstico – empregador. Dentre as diversas acções possíveis recomendamos as seguintes:

- Formalizar as relações jurídico-laborais domésticas junto à entidade que tutela o sector do Trabalho;
- Aumentar a idade para admissão ao trabalho doméstico, de quinze (15) para dezoito (18) anos de idade;
- Intensificar a disseminação das garantias e direitos que assistem aos empregados domésticos;
- Estabelecer/fixar por meio legal o salário mínimo para este sector de trabalho;
- Aumentar o engajamento das instituições protectoras dos empregados domésticos;
- Incumbir ao IPAJ a tarefa de assistir os empregados domésticos e palestrar sobre a legislação deste sector de actividade;
- Dispor a Inspeção-Geral do Trabalho de meios suficientes para a fiscalização da legislação laboral-doméstica;
- Como forma de preservar a privacidade dos empregadores deve-se prever a obrigatoriedade de declaração periódica da relação

➤ Referências bibliográficas

- ÁVILA, M. B. (2007), *Notas sobre o trabalho doméstico* In: Lima e tal (Org). Transformando a relação trabalho e cidadania. São Paulo: Cut Brasil;
- BALTAZAR, Egídio (2017), *Direito do Trabalho: situações individuais de trabalho*, vol.1, 1ª Edição;
- BORGES, Amândio (2022), *Trabalhadoras domésticas exigem dignidade e fixação do salário mínimo^a*, In *O País*;
- BONATE, Liazzat (2003) “A Ascendência de Angoche: A Política de Parentesco e Território no Norte de Moçambique do Século XIX Liazzat J K Bonate Lusotopie, Nº1, pp 115-143;
- CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia (2017), *Além das Transferências Monetárias: Protecção Social, Serviços Sociais e a Socialização do Trabalho Assistencial em Moçambique*, In: Série Diálogo Feminista, Cidade de Maputo;
- CASTEL-BRANCO, Ruth Kélia (2017), *No Rescaldo da Liberalização: a (Re)formalização do Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo*, In: Ali, Rosimina; Castel-Branco; Carlos Nuno & Muianga, Carlos (Orgs.), *Emprego e transformação económica e social em Moçambique*,: IESE, Maputo;
- COME, Lúcia (2022). *A protecção no emprego doméstico: estudo sobre a cidade e província do Maputo*, In: REVES – Revista Relações Internacionais, Vol.5 N.2, p.1.
- CHIPEMBERE, Maria Judite (2010). *Dinâmicas de Género no Mercado de Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo*, In: Teles, Nair & Bras, J. (eds.), *Género e Direitos Humanos Em Moçambique*, Maputo: Imprensa Universitária. Maputo;
- GIDDENS, Anthony (1984), *The Constitution of Society Outline of the Theory of Structuration*, Berkeley & Los Angeles, University of California Press;
- GIDDENS, Anthony (2005). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration - Elements of the Theory of Structuration*, In Gabrielle M. Spiegel, (ed.), “Practicing History: New Directions in Historical Writing after the Linguistic Turn”, New York & London: Routledge;
- LIVELE, Esmeralda (2019). *Cidadãos ignoram lei e submetem raparigas ao trabalho infantil doméstico*. Centro de Estudos Interdisciplinares de Comunicação (CEC), Maputo;
- LOPES, Pedro Perreira (2019). *Trabalhadores domésticos queixam-se da persistência da violação dos seus direitos*. In *O País*. Maputo;

- MARTINS, Sérgio Pinto (2009). *Direito do Trabalho*. 25ª Ed. São Paulo. Atlas
- MATSINHE, Castiano Justino (2012). *Percepções e representações sobre trabalho doméstico de mulheres donas de casa no bairro das Mahotas em Maputo*. In Universidade Eduardo Mondlane/Departamento de Antropologia e Arqueologia. Maputo. Pág. 25 e ss.
- PENVENNE, Jeanne-Marie (1993). *Trabalhadores de Lourenço Marques (1870-1974)*”, *Estudos 9*, Arquivo Histórico de Moçambique (AHM), Maputo;
- RAMOS, André de Carvalho (2014). *Curso de direitos humanos*. São Paulo: Saraiva
- RIBEIRO, F. (1995). *Uma Abordagem do Tema da Prostituição na Poesia de José Craveirinha*, Maputo: AMOLP;
- RODRIGUES, Eugénia (2010). *E viesse outro amo que lhes soubesse criar melhor Negociar o Trabalho Escravo em Moçambique no século XVIII*, In: AFRICANA STUDIA, Nº14. Maputo;
- SILVÉRIO, Percidónio, (2002). *Mais de três mil empregadas domésticas sem trabalho entre 2020 e 2021*. In: O País, 18 de Agosto de YIN, Robert K., “Estudo de caso: planeamento e métodos, 2ª ed. Porto Alegre;
- ZAMPARONI, Valdemir D (1999). *Gênero e trabalho doméstico numa sociedade colonial: Lourenço Marques, Moçambique, c. 1900-1940*”, In: *Afro-Ásia*, número. 23. Maputo;

➤ **Entrevistas**

- Entrevista colectiva: Anita João; Verónica Chissico, Palmira Tembe, Joana Cuco, bairro de Polana Caniço, 07 de Março de 2024.
- Entrevista colectiva: Carla, Beatriz e Olga, cidade de Maputo, bairro Central, 10 de Abril de 2024.
- Entrevista: Angélica Cumbe, cidade de Maputo, bairro KaMaxaquene “D”, 11 de Fevereiro de 2024.
- Entrevista: António Rungo, cidade de Inhambane, 06 de Janeiro de 2024.
- Entrevista: Elias Mário, bairro Georgi Dimitrov, 15 de Fevereiro de 2024.
- Entrevista: João Massingue, bairro de KaMaxaquene “A”, 07 de Março de 2024.
- Entrevista: Julieta Cossa, KaPfumo, bairro Central, 11 de Fevereiro de 2024.

- Entrevista: Pedrito Simango, bairro de Malhangalene, mercado Pulmão, 08 de Março de 2024.
- Entrevista: Sidália Couane, bairro de Ka Mahota, 11 de Janeiro de 2024.
- LAURA, Tembe Sindicato dos Empregados Domésticos, In *TV Miramar*, “MZ no Ar”, 1ª edição, 23 de Fevereiro de 2022 acessado aos 05 de Abril de 2024).
- Entrevista: Matilde Cossa, bairro de Polana Caniço, 16 de Abril de 2024

➤ **Legislação**

- Constituição da República de 2004, revista pela Lei n. 1/2018 de 12 de Junho;
- Convenção (Nº189) Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico;
- Diploma Legislativo Nº 2702 de 30 de Maio de 1966;
- Código Penal moçambicano o artigo 181 da lei nº 24/2019 de 24 de Dezembro;
- Convenção 189 Sobre o Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico;
- Regulamento de Trabalho Doméstico Decreto, aprovado pelo Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro;
- República de Moçambique, “Boletim da República”, quarta-feira, 25 de Junho de 1975;
- República de Moçambique, “Boletim da República”, quarta-feira, 26 de Novembro de 2008, I Série, número 48, Decreto Número 40/2008;

➤ **Sítios de Internet**

- <https://meusalario.org/mocambique/lei-de-trabalho/tratamento-justo/assedio-sexual/assedio-sexual-trabalhadores-domesticos-mocambique>, consultado aos 05 de Abril de 2024);
- https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=2034118143626749, consultado aos 23 de Março de 2024).
- <https://opais.co.mz/mais-de-tres-mil-empregadas-domesticas-sem-trabalho-entre-2020-e-2021/>, acessados aos 05 de Abril de 2024).

- <https://mznews.co.mz/domestica-envenena-patroes-e-esconde-corpos-por-dois-dias-em-maputo/>, acessado aos 05 de Abril de 2024
- <https://opais.co.mz/trabalhadores-domesticos-queixamse-da-persistencia-da-violacao-dos-seus-direitos/>, acessado aos 05 de Abril de 2024).
- <https://www.cec.org.mz/cidadaos-ignoram-lei-e-submetem-raparigas-ao-trabalho-infantil-domesticos/>, acessado aos 05 de Abril de 2024).
- <https://doi.org/10.1080/17459430701617846> ;
- https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=347291630606194,
- <https://opais.co.mz/trabalhadoras-domesticas-exigem-dignidade-e-fixacao-do-salario-minimo/>, acessado aos 05 de Abril de 2024).
- <https://www.folhademaputo.co.mz/pt/noticias/nacional/homem-suspeito-de-violar-uma-menor-recolhe-as-celas/>, acessado aos 04 de abril de 2024).
- <https://queroemprego.co.mz/2024/05/03/salario-minimo-no-sector-privado-em-mocambique-2024/> Consultado aos 16.07.2024, pelas 14h 30 minutos.
- <https://www.dw.com/pt-002/mo%C3%A7ambique-governo-aprova-reajustes-nos-sal%C3%A1rios-m%C3%ADnimos/a-68970059> consultado aos 17.07.2024, pelas 14h20 Minutos.