



FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO
TRABALHO DE FIM DE CURSO

**A PRESUNÇÃO DE ABANDONO DO LUGAR NO REGULAMENTO DE TRABALHO
DOMÉSTICO**

Licenciando:

Sábio Manuel Pedro.

Supervisor:

Me. Abílio Diolé

Maputo, Fevereiro de 2026



FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

TRABALHO DE FIM DE CURSO

**A PRESUNÇÃO DE ABANDONO DO LUGAR NO REGULAMENTO DE TRABALHO
DOMÉSTICO**

Sábio Manuel Pedro

Trabalho de Fim de Curso a ser entregue na
Faculdade de Direito da Universidade Eduardo
Mondlane como requisito parcial para obtenção
do grau de Licenciatura em Direito

Maputo, Fevereiro de 2026

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, Sábio Manuel Pedro, declaro por minha honra, que o presente Trabalho de Fim de Curso é da minha autoria, elaborado em conformidade com o Regulamento para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito vigente na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane. Sendo resultado do meu esforço pessoal, este trabalho nunca foi apresentado em nenhuma instituição de ensino para a obtenção de qualquer grau académico, constituindo, por isso, um trabalho original cujas fontes consultadas para a sua elaboração foram devidamente indicadas.

Maputo, Fevereiro de 2026

(Sábio Manuel Pedro)

AGRADECIMENTOS

O escrito que se apresenta corresponde ao Trabalho do Fim de Curso para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito, na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane. Assim, depois ter finalizado este trabalho, importa endereçar os meus agradecimentos aqueles que ao longo desta caminhada, concretamente da fase curricular e pós-curricular, contribuíram, directa ou indirectamente, para que o mesmo fosse realizado com sucesso.

A Deus pelo dom da vida e por ter sido o provedor durante toda a minha formação.

Aos meus pais, Manuel Pedro e de Isabel Ernesto, por nunca terem despedido as camisolas de pais, e, de igual modo, por todo o apoio realizado visando o sucesso da minha formação.

A todo o corpo docente da faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane pela, inspiração, e experiencias e conhecimentos partilhados durante as aulas, palestras e nos corredores.

Aos meus irmãos, Bolsa Manuel, Dário Manuel, Leonardo Pascoal, Isabel Manuel e Alcina Manuel.

Aos meus colegas e amigos com quem mantenho laços de estima que levarei para sempre, pelo companheirismo durante a formação, sendo relevante nomear em especial Dr. Nassurdine Mulalua, Dr. Mutola Escova, Dr. Leonardo Escova e Dr. Amós João de Araújo.

Ao Me. Abílio Diolé, meu supervisor e docente de Direito do Trabalho I e II, que sem hesitar e de coração aberto, aceitou revestir-se de tal qualidade, tendo, por isso, me conferido orientação durante esse todo tempo de pesquisa e composição desta monografia.

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Manuel Pedro e Isabel Ernesto pela educação que me transmitiram, pela compreensão e pelo esforço que fizeram para me ajudar a crescer e tornar no homem que sou.

Dedico este Trabalho em especial ao meu amado filho, ASHER Sábio Manuel, a quem desejo ser não apenas um pai presente, mas também um exemplo vivo de que, com esforço, persistência e fé, é possível lutar e alcançar os nossos objectivos.

Que este marco da minha vida académica sirva para te inspirar a nunca desistires dos teus sonhos, por mais difíceis que pareçam. Que vejas em mim o reflexo de alguém que acreditou, lutou e venceu.

Filho, que eu possa sempre ser para ti um espelho de coragem, determinação e esperança.

Com todo o amor,

Teu pai.

Aos meus irmãos, Bolsa Manuel Pedro, Isabel Manuel Pedro, Leonardo Pascoal e Alcina Manuel Pedro: Pelo apoio e motivação, Pela companhia fraterna, pela irmandade, pela forma como eles têm sabido caminhar comigo, pelas gargalhadas e pelos conselhos partilhados no dia- a dia

EPÍGRAFE

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”. (Martin Luther King)

RESUMO

O presente trabalho de monografia debruça-se sobre o regime legal da presunção de abandono do lugar no regulamento de trabalho doméstico, incidindo em particular, sobre a presunção de abandono do lugar e a possibilidade da sua elisão pelo empregado doméstico, visando a concretização do momento até quando é possível essa elisão pelo empregado doméstico, tentando ainda propor/apresentar parâmetros decisórios para a determinação do *animus extintivo* e para a prova da sua verificação na esfera jurídica do empregado doméstico. Visto que diante do abandono, o empregador pode contratar outro trabalhador para suprir a ausência, assegurando a continuidade dos serviços domésticos. No entanto, o risco de elisão tardia da presunção pode gerar choques entre o princípio da continuidade da prestação de serviço e o da segurança no emprego. A ausência de prazo legal para a elisão da presunção expõe o empregador a possibilidade de ver reintegrado o trabalhador ausente, mesmo após a contratação de outro, criando um conflito contratual delicado e possível responsabilização por despedimento ilícito. Quanto à comparação entre a ordem jurídica moçambicana e a portuguesa, essa figura jurídica da presunção de abandono de lugar é tratada da mesma maneira nos dois ordenamentos jurídicos no que diz respeito a elisão da presunção de abandono de lugar. Assim, diante disso vamos recorrer ao princípio da boa-fé e o instituto do abuso do direito como parâmetros decisórios coadjuvantes do trabalho do julgador quando confrontado com situações limite de regresso do trabalhador após um período longo de ausência sem notícias munido de prova da ocorrência do motivo de força maior impeditiva da comunicação ao empregador da causa da ausência.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Abandono do lugar; Presunção de Abandono do lugar; Elisão da Presunção; Boa-fé e Abuso de Direito.

ABSTRACT

This monograph examines the legal framework governing the presumption of abandonment of post under the Mozambican regulations on domestic work. It focuses in particular on the presumption of abandonment and the possibility of its rebuttal by the domestic worker, with the objective of identifying the point in time up to which such rebuttal remains legally admissible. Furthermore, the study seeks to propose decision-making criteria for determining the existence of *animus extintivo* (the intention to terminate the employment relationship) and for assessing the evidence of its manifestation within the legal sphere of the domestic worker. In cases of abandonment, the employer may engage another worker to cover the absence, thereby ensuring the continuity of domestic services. However, the risk of a late rebuttal of the presumption may give rise to tensions between the principle of continuity of service provision and the principle of employment security. The absence of a statutory time limit for rebutting the presumption exposes the employer to the possibility of being required to reinstate the absent worker even after a replacement has been hired. This situation creates a sensitive contractual conflict and may result in potential liability for unfair or unlawful dismissal. From a comparative perspective, the legal concept of the presumption of abandonment of post is addressed in a similar manner within both the Mozambican and Portuguese legal systems, particularly regarding the rebuttal of the presumption. In light of these considerations, this study advocates reliance on the principle of good faith and the doctrine of abuse of rights as auxiliary decision-making parameters to assist judicial reasoning. These principles are especially relevant in borderline cases where a worker returns after a prolonged period of absence without prior notice, while presenting evidence of a force majeure event that prevented timely communication of the reasons for the absence to the employer.

KEYWORDS: labour law; abandonment of post; presumption of abandonment of post; rebuttal of the presumption; good faith; abuse of rights.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS.

Al. – Alínea

Apud – Citado por

Art.(s) – Artigo(s)

CC – Código Civil

Cfr. – Confira, Conforme

CRM – Constituição da República Moçambicana

CTP- Código de Trabalho Português

Ed. – Edição

Ibidem – Mesma Obra

Idem – Obra Anterior

LT – Lei do Trabalho

nº(s) – Número(s)

OIT- Organização internacional de Trabalho

Op. Cit. – Obra Citada

P. – Página

PP. – Páginas

RTD- Regulamento de Trabalho Doméstico

ss. – Seguintes

TRP –Tribunal da Relação do Porto

TRL Tribunal da Relação de Lisboa

TSM- Tribunal Supremo de Mocambique

v.g. – Verbi gratia

Vol. – Volume

Índice

| | |
|--|-----|
| DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE | i |
| AGRADECIMENTOS | ii |
| DEDICATÓRIA | iii |
| EPÍGRAFE | iv |
| RESUMO | v |
| ABSTRACT | vi |
| LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS | vii |
| INTRODUÇÃO | 1 |
| i. Apresentação | 1 |
| ii. Justificativa | 1 |
| iii. Relevância | 1 |
| iv. Formulação do problema. | 2 |
| v. Hipóteses | 2 |
| vi. Objectivos | 3 |
| vii. Metodologia. | 3 |
| viii. Métodos de procedimento. | 4 |
| ix. Estrutura do trabalho | 4 |
| CAPITULO I | 5 |
| O REGULAMENTO DO TRABALHO DOMÉSTICO | 5 |
| 1. Do Contrato de Trabalho Doméstico | 5 |
| 1.1. Conceito | 5 |
| 1.2. Formação do Contrato de Trabalho Doméstico | 8 |
| 1.2.1. Requisitos Subjectivos | 8 |
| a) Capacidade | 8 |
| a) A forma | 11 |
| a) A duração | 13 |
| b) Outras formalidades | 14 |
| 1.3 Conteúdo da Relação Jurídico-Laboral Doméstica | 15 |
| 1.3.1. Deveres do Empregador | 15 |
| 1.3.2 Direitos e Garantias do Trabalhador | 17 |
| 1.3.3. Cessação do Contrato de Trabalho Doméstico | 19 |
| CAPITULO II | 23 |
| A PRESUNÇÃO DE ABANDONO DO LUGAR NO REGULAMENTO DE TRABALHO DOMÉSTICO | 23 |

| | |
|---|----|
| 2. A Presunção de Abandono de Lugar | 23 |
| 2.1. O conceito da presunção | 23 |
| 2.2. Conceito de Abandono | 24 |
| 2.3. Efeitos Jurídicos da Presunção de Abandono de Lugar | 26 |
| 2.4. Comparação entre a Ordem Jurídica Moçambicana e Portuguesa sobre a Presunção de Abandono de Lugar | 28 |
| 2.5. Presunção de Abandono de lugar e Elisão da Presunção. | 29 |
| CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES | 34 |
| CONCLUSÕES | 34 |
| RECOMENDAÇÕES | 35 |
| BIBLIOGRAFIA | 36 |
| 1. Doutrina | 36 |
| 2. Artigos e Revistas Eletrónicos. | 38 |
| 3. Legislação | 39 |
| 4. Jurisprudência | 39 |
| 5. Sítios da Internet. | 40 |
| 6. Trabalhos Académicos. | 40 |
| 7. Documento Institucional Online. | 40 |

INTRODUÇÃO

i. Apresentação

O presente Trabalho de Fim de Curso (TFC), igualmente designado por monografia científica, tem como tema: “*A Presunção de Abandono do Lugar no Regulamento de Trabalho Doméstico*”. Este trabalho é apresentado com vista à obtenção do grau de Licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane.

A pesquisa insere-se no domínio do Direito Laboral, tendo como foco principal a análise do regime jurídico do abandono do lugar previsto no artigo 16.º do Regulamento do Trabalho Doméstico (doravante RTD), em especial os seus n.ºs 1 e 2, que estabelecem a presunção de abandono e a possibilidade da sua elisão. Tendo em conta que o ordenamento jurídico-laboral moçambicano não é um sistema acabado, recorrer-se-á também ao Direito Comparado, com o intuito de examinar como este fenómeno é tratado em outras ordens jurídicas.

ii. Justificativa

A escolha do tema justifica-se pelo facto de que os n.ºs 1 e 2 do artigo 16.º do RTD não esclarecem de forma expressa qual o prazo limite para que o trabalhador doméstico possa ilidir a presunção de abandono. Essa omissão legislativa levanta dúvidas práticas relevantes tanto para trabalhadores como para empregadores, sobretudo no que diz respeito à continuidade da relação laboral e à manutenção ou cessação do posto de trabalho.

O estudo torna-se ainda mais pertinente pela escassa abordagem doutrinária sobre o tema no contexto moçambicano, razão pela qual a presente investigação poderá contribuir, ainda que modestamente, para o avanço do conhecimento jurídico nesta área específica.

iii. Relevância

A relevância do estudo decorre das consequências jurídicas e práticas da ausência de um prazo para a elisão da presunção. A possibilidade do trabalhador ilidir tal presunção a qualquer tempo pode gerar insegurança jurídica, tanto para o empregador, que poderá já ter providenciado a substituição do trabalhador ausente, como para o trabalhador substituto, pois ambos se encontram protegidos pelo princípio da segurança no emprego, consagrado no n.º 3 do artigo 85 da Constituição da República de Moçambique. Assim, a análise dessa lacuna normativa é de fundamental importância para a segurança e estabilidade das relações laborais no sector doméstico.

iv. Formulação do problema.

A presunção de abandono do lugar prevista nos nºs 1 e 2 do artigo 16 do Regulamento do Trabalho Doméstico (RTD) constitui um mecanismo legal que visa conferir alguma segurança ao empregador doméstico diante da ausência injustificada do trabalhador por determinado período. No entanto, a referida norma legal omite expressamente a fixação de um prazo para que o trabalhador doméstico possa exercer o direito de elidir tal presunção, ou seja, de demonstrar a existência de uma causa justificativa para a sua ausência prolongada. Essa lacuna normativa suscita incertezas quanto à duração da protecção conferida ao trabalhador ausente e à possibilidade de o empregador, agindo de boa-fé, considerar extinta a relação laboral com base na presunção legal. Em especial, a ausência de um limite temporal para a elisão pode comprometer o equilíbrio da relação contratual, afectando a previsibilidade e a segurança jurídica nas relações de trabalho doméstico.

O problema torna-se mais agudo quando se observa que o ordenamento jurídico moçambicano não oferece orientação clara sobre como interpretar essa ausência de prazo, o que abre espaço para interpretações arbitrárias ou desproporcionais. Tal situação gera insegurança para ambas as partes da relação laboral o empregador, que pode ter de manter indefinidamente um posto vago, e o trabalhador substituto, que pode vir a ser prejudicado por um eventual retorno do trabalhador ausente após longo tempo. Além disso, não há consenso na doutrina nacional sobre como preencher essa lacuna, nem jurisprudência consolidada que delimite, com razoabilidade, o tempo hábil para a elisão da presunção. A falta de critérios objectivos para balizar essa elisão torna-se particularmente preocupante diante do princípio da segurança no emprego, consagrado no nº 3 do artigo 85 da Constituição da República de Moçambique, que exige estabilidade e previsibilidade nas relações de trabalho.

Diante deste cenário, impõe-se a seguinte questão central de investigação: **Até quando é possível a elisão da presunção de abandono do lugar pelo trabalhador doméstico?**

Essa formulação mais ampla do problema permitirá investigar a compatibilidade da norma com os princípios constitucionais e *juslaborais* aplicáveis, bem como buscar parâmetros doutrinários, jurisprudenciais e comparativos que ajudem a propor uma solução interpretativa ou normativa equilibrada e juridicamente sustentável.

v. Hipóteses

a) A inexistência de um prazo legal expresso permite ao trabalhador elidir a presunção a qualquer tempo, o que pode colidir com os direitos do empregador e do trabalhador substituto.

b) A análise sistemática e teleológica do RTD, à luz dos princípios do Direito do Trabalho e da segurança jurídica, pode permitir a construção doutrinária ou jurisprudencial de um prazo razoável para a elisão da presunção.

vi. Objectivos

➤ Objectivo Geral

Estudar o regime da presunção de abandono do lugar no Regulamento do Trabalho Doméstico, com foco na determinação do momento até quando é possível a sua elisão pelo trabalhador.

➤ Objectivos Específicos

- a) Descrever o regime jurídico do contrato de trabalho doméstico em Moçambique;
- b) Discutir os pressupostos legais e limites da ilidibilidade da presunção de abandono do lugar;
- c) Identificar e analisar as consequências práticas da ausência de um limite temporal para a elisão da presunção;
- d) Comparar com regimes jurídicos estrangeiros para identificar possíveis soluções.

vii. Metodologia.

Em termos metodológicos, a realização deste trabalho recorre-se ao método dedutivo, qualitativo, descritivo.

O método dedutivo consiste em partir do geral para o particular, ou, como refere Marina Marconi, “partindo das teorias e leis, produz a ocorrência dos fenómenos particulares.” Assim, socorrendo-nos deste método, analisaremos normas e princípios jurídicos de carácter geral, as várias posições doutrinárias para, no fim, extrairmos conclusões particulares para o tema, objecto de nossa pesquisa.¹

O método qualitativo que privilegia a análise dos saberes e das práticas oriundas dos próprios actores jurídicos. A partir deste método realizar-se-á um estudo analítico sobre as fontes tradicionais do Direito relativamente a alguns temas do nosso trabalho.²

Socorremo-nos também do método descritivo que visa recolher informações mais específicas e detalhadas duma realidade, tendo em conta a relação de causalidade entre os fenómenos.³

¹ MARCONI, Marina de Andrade. (2001). “*Metodologia Científica para o curso de Direito*”, 2ª Ed. São Paulo: Atlas. p. 47.

² Vide, CISTAC, Gilles, (2020) “*Como elaborar uma tese em Ciências Jurídicas*”, Escolar Editora, , p. 158.

³ Ibidem.

viii. Métodos de procedimento.

Caberá neste trabalho, sob método de procedimento, guiarmo-nos por uma análise criteriosa da legislação, pelo que recorreremos à:

- a) Investigação bibliográfica (através de manuais);
- b) Investigação documental (através de análise de algumas disposições da legislação e outros documentos);
- c) Investigação electrónica (através de visita aos sítios de internet)

ix. Estrutura do trabalho

A presente monografia encontra-se estruturada em dois capítulos, além da introdução e das considerações finais:

Capítulo I – *Do Trabalho Doméstico: Abordagem Geral:* Apresentar os conceitos fundamentais, características e regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho doméstico.

Capítulo II – *Ilidibilidade da Presunção de Abandono do Lugar: Abordagem Específica*
Analisar em profundidade o artigo 16.º do RTD, com destaque para a problemática da ausência de um limite temporal para a elisão da presunção, propondo soluções com base na doutrina, jurisprudência e direito comparado.

CAPITULO I

O REGULAMENTO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Nos termos do nº 1 do artigo 3 da Lei do Trabalho (lei nº 13/2023 de 25 de Agosto), o trabalho doméstico é regulado por legislação especial. Esta legislação específica é o Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro, que aprova o Regulamento do Trabalho Doméstico (RTD). O referido regulamento tem como escopo conferir direitos laborais e sociais aos trabalhadores domésticos um sector historicamente marginalizado, incluindo o direito à jornada de trabalho fixa, descanso diário, semanal e anual, inscrição obrigatória na segurança social⁴, condições adequadas de higiene e segurança no trabalho, e compensações por acidentes laborais.

O seu regime visa adaptar-se às especificidades desta relação de trabalho, marcada pela informalidade e baixa remuneração. E apresenta uma série de recomendações para o Estado, o movimento sindical e o movimento feminista⁵.

A Lei do Trabalho constitui o regime geral do trabalhador doméstico. Estabelece o artigo 1 do RTD que “*o presente regulamento regula as relações laborais emergentes do contrato de trabalho doméstico*”. Assim, nos pontos subsequentes, faremos uma abordagem referente ao contrato de trabalho doméstico.

1. Do Contrato de Trabalho Doméstico

1.1. Conceito

O contrato de trabalho doméstico (CTD) é definido por lei como sendo, o acordo pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a outra, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas a um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros, mediante remuneração⁶.

Segundo Romano Martinez⁷, “o contrato de trabalho doméstico é um contrato de trabalho com actividade específica determinada pelas necessidades do agregado familiar”. A natureza

⁴ CASTEL-BRANCO, Carlos Nuno. (2020). “*O Trabalho doméstico em moçambique: uma década após a formalização*” Desafios para Moçambique, editor: instituto de estudos sociais e Económicos, IESE Maputo pp. 391 ss.

⁵ BRANCO, Ruth Castel. (2019). “*Trabalho doméstico em Moçambique: Uma década após a sua formalização*”: Fórum Mulher/AMUEDO. Maputo p. 311 ss

⁶ Cfr. Art.5 RTD

⁷ MARTINEZ, Pedro Romano, (2010), “*Direito do Trabalho*”, Almedina, 5ª Edição. Coimbra, pp. 735 ss

específica dessas actividades distingue-o do contrato de trabalho comum, sendo o serviço doméstico determinado em função das exigências particulares da vida familiar.

Porém, tendo em conta as características essenciais do contrato de trabalho, mostram-se ajustadas ao conceito que nos é dado no artigo 21 da Lei do Trabalho (LT). Em todo caso, o legislador excluiu a sua aplicação directa. Trata-se de relações jurídicas em que não se afasta a subordinação jurídica, mas, regem-se por uma legislação específica, aplicando-se a Lei do Trabalho subsidiariamente, em tudo aquilo que se mostra ajustado ao trabalho doméstico e adequado as características particulares⁸.

Assim, a Lei do Trabalho constitui o regime geral do trabalhador doméstico. O regime especial, actualmente encontra-se regulado no Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, que aprovou o Regulamento do Trabalho Doméstico.

No Contrato de Trabalho Doméstico como assinala, a doutrina tem vindo a apontar, de forma isolada ou combinada, as seguintes características: “a convivência; a natureza não empresarial, não produtiva ou não lucrativa; a natureza familiar; o tipo de actividades que integra o objecto, o *intuitu personae* e a confiança⁹. A pessoalidade, o trabalho deve ser prestado pela própria pessoa, não podendo ser delegado¹⁰. Ainda que a convivência entre as partes possa ser eventual, ela é valorizada pela doutrina e jurisprudência como um indicativo da especificidade da relação.

A jurisprudência, por sua vez, enfatiza a natureza não lucrativa da relação, o que influencia o regime jurídico aplicável. O trabalho doméstico é visto como uma estratégia de sobrevivência de classes marginalizadas, não sendo considerado uma via de ascensão social.

Salienta-se como elementos caracterizadores do Contrato de Trabalho Doméstico, o tipo de funções desempenhado, o carácter regular da actividade prestada e a integração do trabalhador num agregado familiar ou equiparado¹¹.

Sustenta ainda, que a característica da convivência poderá ser meramente eventual não parecendo servir para justificar a especialidade de contrato de trabalho.

⁸ EGÍDIO, Baltazar Domingos, (2016), “*Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*”. Vol. I. Cheshire (Reino Unido): DeanprintLtd, p. 263

⁹ SILVA, Filipe Fraústo da, (2002), “*O Regime do Contrato de Serviço Doméstico*”. AAFDL Editora. Lisboa. P. 26.

¹⁰ MARTINS, Pedro Furtado, (1991), “*A Relevância dos elementos pessoais na situação jurídica do trabalhador subordinado. Considerações em torno de uma manifestação típica: O Dever de Ocupação Efectiva*”, in Revista do Ministério Público, pp. 35-53

¹¹ HENRIQUES, Cláudia Rosa, (2009), “*Contrato de Serviço Doméstico – Âmbito de Aplicação e Formas de Cessaçã*” p. 25 e ss

Concordando-se no essencial com o Autor, aceitando, portanto, que esta característica não justifica, de per si, as especialidades do regime do trabalho doméstico, até pelo seu carácter meramente eventual, como já referido, a verdade é que a convivência entre as partes não deixa de ser valorizada quer pela doutrina, quer pela jurisprudência¹².

Também a jurisprudência tem vindo a salientar a “natureza não empresarial, não lucrativa” como um aspecto caracterizante deste tipo de contrato com reflexos no seu regime jurídico.

Entretanto, verificamos que o trabalho doméstico é normalmente desenvolvido pela franja da população abaixo da classe média, visando a satisfação das suas necessidades fundamentais, pois, o trabalho doméstico não é visto como um meio de ascensão social, como outras profissões.¹³ É, antes de tudo, uma estratégia de sobrevivência para as camadas mais desprivilegiadas

O trabalho doméstico para além do RTD, o trabalho doméstico é subsidiariamente regido pelos princípios que norteiam o contrato de trabalho previsto pela LT, nomeadamente, os princípios da estabilidade, da proporcionalidade, da ponderação, da boa-fé, etc., porém, o facto de possuir uma natureza especial, fundamentada na confiança entre as partes, é regido por um dispositivo normativo próprio.

O Contrato de trabalho doméstico mais do que uma relação de carácter especial, é uma relação que se baseia essencialmente na confiança entre as partes envolventes, porquanto, a referida actividade tem em vista a satisfação de necessidades elementares de um agregado familiar ou equiparado¹⁴.

A relação jurídico-laboral doméstica possui uma natureza especial baseada na confiança recíproca entre empregador e trabalhador. Tal característica está sublinhada por alguns autores ao afirmarem que se trata de uma relação fundada essencialmente na confiança, dado que o trabalhador actua no espaço privado da entidade patronal¹⁵. Esta posição é partilhada por Pedro Romano Martinez¹⁶, que defende que o trabalho doméstico por não assentar numa estrutura empresarial, baseando-se, antes, numa relação pessoal com o conseqüente clima de confiança,

¹² CUNHA, Mariana & Cardoso, Silva de Sousa, (2019). “*Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*” (Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/69090>). pp. 26–28.

¹³ SOUZA, Cecília de Mello, (2002), “*O Trabalho doméstico e as babas: lutas históricas e ameaças actuais*” revista Redalyc. Repositório. Unicamp.br. ou repositório da UFRJ: cfch.ufrj.br/jor-pesq/violenc/souza.html. p. 15

¹⁴ NIGOLELA, Márcia & Paixão, Fortunato, (2019), “*Contrato de Trabalho Doméstico Anotado*” (1.ª ed.). Universidade Católica (UCP). P. 124.

¹⁵ Ibidem p. 125 ss

¹⁶ MARTINEZ, Pedro Romano, (2010), op.ct. pp. 743-744

não se enquadra no âmbito típico do contrato de trabalho, cuja regulamentação se encontra moldada para relação laboral de tipo empresarial

A mesma posição é por nós partilhada, pois, acreditamos que a confiança é um elemento precípua na materialização dos alicerces desta relação.¹⁷ A confiança é de facto o elemento preponderante. Assim, embora outros elementos jurídicos concorram para a validade do vínculo, é inegável que a confiança é um dos pilares desta relação. Por fim é de salientar que o contrato de trabalho doméstico é constituído por alguns elementos constitutivos a semelhança do contrato de trabalho do regime comum, a saber: a prestação de uma actividade, a remuneração e a subordinação jurídica¹⁸.

1.2. Formação do Contrato de Trabalho Doméstico

A celebração do contrato de trabalho doméstico obedece a requisitos jurídicos próprios, decorrentes da natureza especial desta relação laboral, caracterizada pela sua inserção no âmbito do agregado familiar e pela menor formalização que a distingue do regime laboral comum. Assim, torna-se necessário analisar os pressupostos da sua formação, atendendo quer aos requisitos subjectivos relativos à capacidade das partes, quer aos requisitos objectivos ligados à forma, duração e demais formalidades legalmente previstas.

1.2.1. Requisitos Subjectivos

a) Capacidade

Perante a celebração de um contrato de trabalho doméstico, coloca-se a questão da capacidade legal do sujeito que presta a actividade laboral.

O nº 2 do artigo 4 do RTD aprovado pelo Decreto-Lei nº 40/2008, de 26 de Novembro, estabelece a proibição de admissão ao trabalho doméstico de menores que não tenham completado 15 anos de idade, admitindo-se, contudo, a prestação de trabalho por menores entre os 12 e os 15 anos mediante autorização do respectivo representante legal, sendo absolutamente vedada a contratação de menores com idade inferior a 12 anos.

Todavia, este regime deve ser interpretado em articulação com o regime geral consagrado na Lei do Trabalho, o qual adopta uma tutela mais reforçada da criança e do menor. Com efeito,

¹⁷ FRANCISCO, Isaias. Joao Matias (s.d.). “*Um olhar microscópico sobre o trabalho doméstico: Regime jurídico e protecção social do trabalhador doméstico no ordenamento jurídico angolano*” julaw-plataforma jurídica. <https://julaw.ao/regime-juridico-do-trabalho-domestico-e-proteccao-social-isaias-francisco/> (pp. 1169–1172).

¹⁸ EGÍDIO, Baltazar Domingos. op.ct, p. 125.

o artigo 29 da referida lei, sob a epígrafe “Admissão ao Trabalho”, fixa a idade mínima de admissão ao trabalho em 18 anos, admitindo, excepcionalmente, a contratação de menor que tenha completado 15 anos de idade, desde que devidamente autorizado pelo respectivo representante legal.

Deste modo, à luz do novo regime da lei do trabalho, conclui-se que não é admissível a contratação de menores que não tenham atingido 15 anos de idade, devendo esta regra prevalecer também no âmbito do trabalho doméstico, em consonância com os princípios de protecção da criança e de erradicação do trabalho infantil.

Na ordem jurídica moçambicana, a maioridade atinge-se aos 21 anos de idade¹⁹, sendo que antes dessa idade, o individuo é considerado, de modo geral, incapaz de exercer os seus direitos.

Entretanto, esta regra geral conhece importantes excepções no âmbito do direito, encontrando-se diversas situações em que a lei permite que os indivíduos menores de 21 (vinte e um) anos possam por si figurar em relações jurídicas, autonomamente, movendo por si a sua esfera jurídica, isto é, exercitando os seus direitos²⁰.

Todo o individuo com idade igual ou superior a 12 anos de idade, pode celebrar um contrato de trabalho doméstico, ai figurando como empregado doméstico. Porém, é importante notar que o individuo com 12 anos ou qualquer individuo maior de 12 anos, que não tenha atingido os 15 anos, deve obter a autorização do seu representante legal para contratar, sendo que sem essa autorização, em princípio, o contrato pode ser invalidado, por atentar contra uma norma legal imperativa.

Agora, quanto aos indivíduos com menos de 12 anos de idade, verifica-se uma proibição absoluta de sua admissão para o trabalho doméstico. Nem uma autorização do representante legal poderá tornar este contrato válido, porquanto a sua celebração é absolutamente vedada por lei.

Da citada disposição normativa, deve concluir-se que o indivíduo maior de 15 anos não precisa de autorização do seu representante legal para celebrar um contrato de trabalho doméstico, podendo ai figurar, irrestritamente como empregado doméstico.

¹⁹ Art. 129, 130 e ss. do CC.

²⁰ Art.130 CC

Capacidade jurídica é a aptidão para ser titular de um círculo, maior ou menor, de relações jurídicas²¹.

Em direito, ao falarmos de capacidade nos referimos a possibilidade de um individuo exercer actos da vida pessoalmente, os quais lhe conduzirão a ter direitos, bem como contrair deveres.²²

O contrato de trabalho doméstico é celebrado entre empregador e empregado. O Regulamento do Trabalho Doméstico refere-se sempre do empregador e empregado.

O nº 1 do artigo 4 do RTD define o empregado doméstico, como “... *aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração*”.

Pode-se colocar a questão de saber, quem é empregador para efeitos de celebração do contrato doméstico.

A definição dada no artigo 5 do RTD sobre o contrato de trabalho doméstico faz-nos perceber, que o mesmo é celebrado por um lado pelo empregador, por outro pelo empregado. No entanto, o regulamento apenas nos define o que é empregado doméstico e não define o que é empregador para efeitos da celebração do contrato de trabalho doméstico, uma vez que aquele é devedor da prestação e este, o credor da mesma, e como contrapartida o devedor da prestação recebe a remuneração²³.

A Lei do Trabalho também não nos dá o conceito sobre o que é empregador, mas se assumirmos que valem no contrato de trabalho doméstico as considerações que foram feitas aquando do tratamento da figura de empregador no regime geral do contrato individual de trabalho, não se ajusta aqui o conceito perfeitamente, se não vejamos:

O conceito de empregador, tanto no regime geral do contrato de trabalho, como no regime especial do contrato trabalho doméstico, existe um elemento comum que é a prestação da actividade do lado do trabalhador. Além da subordinação jurídica há diferença em termos do conceito que podemos ter em relação ao empregador. No regime geral do contrato individual de trabalho, o conceito de empregador está estritamente ligado ao conceito da empresa admitindo-se a possibilidade do empregador ser pessoa singular ou pessoa colectiva, havendo a possibilidade de se adquirir a qualidade de empregador, mesmo não sendo uma empresa.

²¹ PINTO, Carlos Alberto da Mota, (2020), “*Teoria Geral do Direito Civil*”, 5ª edição, Gestlegal editora, coimbra p. 194 e 220

²² . EGÍDIO, Baltazar Domingos. op. ct, p. 265.

²³ EGÍDIO, Baltazar Domingos. op. cit. p. 265

O RTD não faz relacionar o empregador ao conceito de empresa, pelo que não faz referência do termo nas suas várias disposições²⁴, limitando-se a referir apenas a actividade prestada aos agregados familiares ou equiparados, como é o caso do nº 3 do art. 2 do RTD que faz extensão ao trabalho prestado a pessoas colectivas sem fins lucrativos. A expressão agregado familiar, ou equiparado como o local onde a actividade é prestada, faz-se menção em várias disposições²⁵.

A leitura destas disposições nos faz perceber onde é que o empregado doméstico presta a actividade. Nos faz perceber ainda que o empregador é agregado familiar ou equiparado. Este não é uma empresa em que normalmente temos o dono da empresa ou seu representante. Em princípio, o agregado familiar ou equiparado, deve se pensar na composição de várias pessoas.

Por conta da complexidade da vida familiar, faz mais sentido pensar que o contrato de trabalho doméstico se celebre com o representante da casa²⁶. Deste modo conclui-se que o empregador pode ser um agregado familiar ou equiparado, e não necessariamente uma empresa. O trabalho doméstico é, assim, prestado em ambiente familiar ou institucional sem fins lucrativos. Tal análise conduz a um entendimento casuístico, em que a figura do empregador doméstico não é necessariamente a pessoa mais velha ou chefe tradicional, mas sim aquele que se posiciona como representante da casa perante o trabalhador.

1.2.2. Requisitos Objectivos

Após a apreciação da capacidade das partes, passa-se à análise dos requisitos objectivos do contrato de trabalho doméstico, iniciando-se pelo estudo da sua forma.

a) A forma

A forma do negócio jurídico corresponde ao modo de exteriorização das declarações de vontade das partes, traduzindo-se na manifestação externa do acordo celebrado.

O princípio geral do consensualismo, consagrado no artigo 219 do Código Civil, encontra igualmente aplicação no âmbito do contrato de trabalho doméstico. Com efeito, o nº 1 do art. 6 do RTD estabelece que este contrato não está sujeito a forma escrita, não dependendo, portanto, da observância de formalidade especial, podendo afirmar-se que a liberdade de forma constitui a regra neste domínio. Considera-se formal o negócio jurídico cuja validade dependa da observância de determinada forma legalmente exigida. Tal ocorre, designadamente, quando

²⁴ Arts 12, 13, 14 e 17, todos do RTD

²⁵ Artigo 3, nº 1; art. 5; art. 15 n 1, al.d), e) e f), art. 19, nº 3, todos do RTD.

²⁶ EGÍDIO, Baltazar Domingos. op. cit. p. 267

o objecto do negócio recaia sobre bens imóveis ou móveis sujeitos a registo, como sucede, por exemplo, na compra e venda de um imóvel ou no aluguer de uma aeronave.

Nesses casos, a lei estabelece que o negócio ou o contrato respectivo deve revestir a forma escrita e vertida num instrumento produzido pela autoridade pública, designadamente, a estrutura pública.

Inversamente, naqueles negócios em que vigora o princípio da liberdade de forma (que é, aliás, a regra geral) os sujeitos são livres de declararem a sua vontade negocial e de, a ela se vincularem por qualquer meio sem que isso ameace a validade das relações jurídicas em que se envolvem.

Disto decorre que a relação jurídica de trabalho doméstico não depende da existência de um documento escrito e assinado pelas partes contratantes. Assim sendo, desde que um sujeito, com a capacidade legal para o efeito, acorde com outro em, de forma regular e sob a direcção e autoridade deste último, prestar actividades destinadas a um agregado familiar e aos respectivos membros mediante remuneração, estará configurado o contrato de trabalho doméstico.

A forma escrita do contrato de trabalho doméstico apenas pode ser feita em relação aos contratos à prazo, uma vez que o n.º 2 do art. 6, do RTD estabelece que “*O contrato de trabalho doméstico poderá ser reduzido a escrito quando se destine à prestação de trabalhos domésticos por um determinado prazo*”²⁷.

Da leitura deste artigo, facilmente se conclui que o legislador não impõe, mesmo para os contratos a prazo, a sua redução a escrito, colocando apenas a faculdade destes podem ser reduzir a escrito. Daí que podemos afirmar com segurança que o contrato de trabalho doméstico não é um contrato formal, podendo ser celebrado, pelo simples encontro de vontades²⁸.

Porém, maior dificuldade será o empregador assumir que celebrou um contrato de trabalho a prazo, sem no entanto ter reduzido a escrito, pois a única prova segura que o empregador possuirá para demonstrar a duração limitada do contrato é o próprio contrato que conterá uma cláusula que especifique a duração do contrato.

Pelo que a existência de um contrato de trabalho doméstico, reduzido a escrito, presume-se que o mesmo foi celebrado por tempo indeterminado. Assim, o n.º 4 do art. 6 do RTD estabelece

²⁷ EGÍDIO, Baltazar Domingos. op. cit. p. 264

²⁸ Idem p. 264

que “*O contrato de trabalho doméstico considera-se celebrado por tempo indeterminado, sempre que não tenha sido acordada a existência de um prazo*”. Henriques Correia²⁹ defende a importância de acordo escrito entre empregado e empregador. É nossa opinião que o prazo só pode ser acordado e facilmente demonstrado, se o contrato de trabalho doméstico for reduzido a escrito, uma vez que é a única forma segura de provar a sua existência.

A doutrina recomenda a forma escrita para todos os contratos, mesmo os por tempo indeterminado, como forma de garantir transparência e evitar conflitos³⁰.

a) A duração

No que respeita à duração, os contratos de trabalho doméstico podem ser celebrados a termo certo, a termo incerto ou por tempo indeterminado, nos termos do n.º 2 do artigo 6 e do n.º 1 do art. 7 do RTD. Relativamente aos contratos celebrados a termo certo, a sua duração não pode exceder o período máximo de dois anos, admitindo-se, contudo, a sua renovação por duas vezes. Caso o trabalhador doméstico permaneça ao serviço para além do prazo estipulado, o contrato considera-se automaticamente renovado, conforme dispõe o n.º 3 do art. 7 do referido diploma. Por outro lado, estes contratos encontram-se sujeitos a um período probatório não superior a 90 dias, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar a relação laboral de forma imediata, sem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a indemnização³¹. Tal regime distingue-se do aplicável ao contrato de trabalho no regime comum, no qual a cessação durante o período experimental obedece a pressupostos próprios.

Um empregado doméstico que abandone o seu local de trabalho sem aviso, deve pagar uma indemnização ao seu empregador, neste contexto, o abandono do local de trabalho tem uma definição e ónus de prova específico³². De acordo com o princípio da continuidade da relação de trabalho, consagrado implicitamente na lei do trabalho e reforçado pela doutrina, presume-se que o contrato tem natureza por tempo indeterminado, salvo se claramente estipulado o contrário e se justificada a contratação a prazo. Este princípio é uma forma de proteger o trabalhador doméstico contra práticas abusivas, como o uso contínuo de contratos a prazo para funções de carácter permanente.

²⁹ CORREIA, Henriques. (2023). “*Curso de Direito do Trabalho*” 7.ª ed.. editora Juspodivm. Revista e ampliada São Paulo. p. 340.

³⁰ ALI, Abobacar Mumade, (2014). “*Empregadas domésticas em mocambique: classe e trabalho numa sociedade pos-colonial*” (dissertação de mestrado universidade de São Paulo) recuperado de <https://doi.org/10.11606/D.8.2014.tde-11062015-154942...>

³¹ Art.9 do RTD

³² Art.16 do RTD

b) Outras formalidades

O legislador estabelece que o contrato de trabalho doméstico poderá ser reduzido a escrito quando se destine á prestação de trabalhos domésticos por um determinado prazo, art. 6 n° 2 do RTD, podendo ser celebrado sob forma de contrato ou de simples declaração, cujo modelo vem em anexo ao RTD, devendo constar da declaração ou contrato a identificação do empregador e do domicílio; a identificação do empregado; o local de trabalho; a duração do contrato; a remuneração e a forma do seu pagamento; o número de beneficiário de segurança social e a data de celebração e assinatura das partes, previsto n° 3 do art. 6 do RTD.

Outro aspecto que se deve fazer referência é em relação à cessação da relação de trabalho doméstico, que independentemente do motivo da cessação, o empregador tem a obrigação de passar ao empregado doméstico, caso este solicite, um certificado de trabalho, donde conste a identificação dos sujeitos e a indicação do tempo durante o qual o empregado doméstico esteve ao serviço do empregador, segundo o n° 1 do art. 32 do RTD.

O certificado não deve conter outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador doméstico nesse sentido, como previsto no n° 2 do art. 32 do RTD.

Havendo discordância do empregado doméstico em relação ao teor da informação, este pode, querendo, no prazo de 30 dias, recorrer aos centros de mediação e arbitragem laboral, autoridades administrativas locais ou tribunais judiciais, para que se façam as modificações apropriadas, se for o caso disso.

A Convenção n° 189 da (OIT) fixou-se em seu artigo 17 a necessidade de acesso efectivo aos tribunais ou outros mecanismos de solução de conflitos, incluindo mecanismos de denúncia acessíveis, bem como adopção de medidas e possibilidade de acesso ao domicílio, com respeito à privacidade.

A tutela jurídica da posição do trabalhador doméstico é, portanto, ainda hoje menor do que a do trabalhador comum, quer porque fica sujeita a regras laborais próprias, nem sempre de fácil compreensão³³, quer porque é mesmo, por vezes, afastada do Direito do Trabalho.

Relativamente ao enquadramento jurídico dos trabalhadores domésticos têm sido adoptadas, na verdade, três abordagens distintas: uma visão anti laboral, segundo a qual o trabalho doméstico é excluído do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, ficando a sua regulamentação entregue ao Direito Civil; uma visão laboral limitada, segundo a qual o

³³ <https://biblioteca.hegoa.ehu.eus>. Acessado no dia , 30/06/2025 as 5h

trabalho doméstico é incluído no Direito do Trabalho, ainda que sujeito a um regime laboral especial com um nível de tutela inferior à dos restantes trabalhadores; e uma visão laboral plena,³⁴ Segundo a qual o trabalho doméstico é incluído no Direito do Trabalho sem diferenciação de grau de tutela.

1.3 Conteúdo da Relação Jurídico-Laboral Doméstica

Após a análise da formação do contrato de trabalho doméstico, importa agora apreciar o conteúdo da relação jurídico-laboral que dele emerge. Neste contexto, assume particular relevância a delimitação dos deveres do empregador, bem como dos limites do seu poder de direcção e disciplina, em equilíbrio com a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador doméstico. Neste contexto, passa-se à análise dos deveres do empregador doméstico no âmbito da execução da relação laboral.

1.3.1. Deveres do Empregador

À semelhança do trabalhador doméstico, também o empregador se encontra vinculado a deveres acessórios de conduta, decorrentes da relação obrigacional estabelecida. Tais deveres condicionam a própria exequibilidade do contrato, na medida em que se relacionam com o ambiente em que a actividade laboral se desenvolve, constituindo pressupostos materiais e sociais da sua execução. Neste sentido, incumbe ao empregador assegurar condições adequadas de higiene e segurança no local de trabalho, com vista à prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

O Regulamento fixa como deveres ou encargos do empregador doméstico os seguintes: “ pagar com pontualidade ao trabalhador o salário acordado; tratar o empregado doméstico com correcção e fornecer-lhe os meios necessários a execução do seu trabalho; prestar ao empregado doméstico, assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e satisfazer as respectivas indemnizações”³⁵.

Porém, Sabe-se que em decorrência do poder directivo nasce o chamado *jus variandi*, que possibilita ao empregador o direito de dirigir a prestação dos serviços do empregado,

³⁴ cfr ORSINI, JUAN. I. (2013) “*Protección del Embarazo y la Maternidad de las Trabajadoras Domésticas*” Revista de Derecho del Trabajo, II(4), pp. 118–120.

³⁵ Art. 13 do RTD

determinando, inclusive, alterações em seu contrato de trabalho, desde que não cause prejuízos directos ou indirectos ao empregado³⁶.

Já o poder disciplinar consiste na faculdade de punir o empregado pelas faltas cometidas na prestação dos serviços. No entanto, importante ressaltar que os poderes conferidos ao empregador não são absolutos, havendo limites previstos na lei, os quais buscam tutelar os direitos fundamentais do trabalhador, em especial, os direitos de personalidade³⁷.

Assim, tem-se que os poderes do empregador não são absolutos e, portanto, devem ser interpretados à luz da Constituição, observando fielmente os princípios gerais do direito, dentre eles a boa-fé, além do princípio da proporcionalidade, razoabilidade e vedação ao retrocesso.

Neste contexto é que nasce o *jus resistentiae* que consiste na faculdade do empregado recusar-se a cumprir ordens ilegais, alheias ao contrato, desproporcionais, ou que firam o seu direito à saúde, à vida e a dignidade.

No caso específico dos domésticos é comum nos depararmos com empregadas que além de realizarem as tarefas de limpar a casa, preparar as refeições e lavar roupas dos seus empregadores, ainda são encarregados do exercício concomitante de cuidar de crianças e ou idosos, realização de compras em mercados, costura de roupas e, ainda, tutela de animais.

Não entendemos ser ilícito ou mesmo desproporcional o cuidado de crianças e ou tutela de animais pelos empregados domésticos, sendo necessário contudo, que tais actividades sejam previamente acordadas com o empregado, bem como que o desempenho destas não acarrete um excesso de serviço, capaz de gerar sobrecarga de trabalho³⁸.

Ademais, é inegável que o desempenho de tais tarefas exige habilidades diversas, sendo que atribuí-las a quem já possui outras dentro do lar, constitui atitude abusiva por parte do empregador, na forma do art. 334 do CC, restando caracterizado o abuso do “*jus variandi*”, bem como o locupletamento indevido da força de trabalho do empregado doméstico com claro lucro em seu favor e prejuízo ao trabalhador, em afronta aos princípios protector e da alteridade, e ainda, em nítida descaracterização do contrato de trabalho que deve ser bilateral e sinalagmático, com obrigações recíprocas entre os contratantes, devendo haver um equilíbrio entre as prestações, com o fito de que seja evitado o enriquecimento sem causa. Ressalta que

³⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra, (2018), “*Curso de Direito do Trabalho*” 9.ª ed., Saraiva. São Paulo, p. 517.

³⁷ <https://www.ilo.org>. Acessado no dia, 30 de 06 de 2025 as 3h

³⁸ DIAS, Tamaya Luna Publio, (2021), “*Trabalho Doméstico no Brasil: Da escravidão à Lei Complementar nº 150/2015. Retratos de um ordenamento jurídico omissivo e desigual*” (Universidade Federal da Bahia. Salvador. Disponível em <https://repositório.ufba.br/handle/ri//34031>. p. 49

tanto os trabalhadores domésticos quanto os seus empregadores muitas desconhecem o conteúdo do regime legal aplicado, o que dificulta a efetivação de direitos e favorece a discriminação e a desigualdade no emprego doméstico³⁹.

Outrossim, a exigência de tais tarefas além de caracterizar um desvio de função, pode caracterizar, ainda, uma violação aos direitos fundamentais do empregado, além de violarem o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade⁴⁰.

1.3.2 Direitos e Garantias do Trabalhador

O nº 1 do artigo 4.º do Regulamento do Trabalho Doméstico define empregado doméstico como a pessoa que presta trabalho doméstico por conta de outrem, na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração. A doutrina, por seu turno, caracteriza o empregado doméstico como aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa, de forma subordinada, a uma pessoa singular ou a um agregado familiar no âmbito residencial⁴¹.

Com a aprovação da Lei do Trabalho, pela Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, posteriormente actualizada pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, bem como do Decreto-Lei n.º 40/2008, de 26 de Novembro, que aprovou o Regulamento do Trabalho Doméstico, foram consagrados diversos direitos aos trabalhadores domésticos. Entre estes destacam-se o direito a receber a remuneração convencionada, o gozo de descanso semanal e de férias anuais remuneradas, o acesso à assistência médica e medicamentosa em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o direito a tratamento digno e respeitoso e a possibilidade de inscrição no regime de trabalhadores por conta própria do sistema de segurança social obrigatória, nos termos das alíneas a) a e) do art. 10 do referido regulamento.

A remuneração pode ser paga ao trabalhador, uma parte em dinheiro e outra em espécie, podendo incluir outra parte em géneros, basta que o dinheiro não seja inferior a 75% da remuneração global. O alojamento e a alimentação, são enquadrados na retribuição em espécie.

³⁹ COME, Lúcia, (2022), “A *Proteção no Emprego Doméstico: estudo sobre a cidade e Província do Maputo*” REVES Revista Relações sociais, v. 5, n 2, DOI: 10.18540/revsv15iss2pp14008-0le. p.18

⁴⁰ VARGAS, Giovana Caroline, (2022), “A *Relação Existente Entre Empregado Doméstico e Empregador e o Impacto Causado no Funcionário*” (Monografia de Graduação, Universidade São Judas Tadeu, São Paulo pp. 17, 49–56.

⁴¹ DIAS, Tamaya Luna Publio. op.ct. pp. 49-53.

Sendo acordado que o empregador fornece alojamento e alimentação, estas prestações são devidas mesmo em dia de descanso semanal ou feriado, assim como em férias, podendo, nesse período ser substituídas pelo correspondente pecuniário.

É importante referir-se que, o trabalhador doméstico deve ter uma actividade laboral intercalada com o descanso, isto não só com vista a tornar a actividade reprodutiva como também por resultar de um imperativo legal⁴². Actualmente o direito ao repouso, a férias e ao descanso semanal, tem sido justificado por motivos atinentes à protecção da família, por uma questão de direito a cultura e de preparação do trabalhador a vários níveis, em que se inclui a sua formação profissional⁴³.

Ocorre, porém, que os empregadores domésticos, também, têm os seus direitos, senão vejamos: “exigir do empregado doméstico a prestação do trabalho que tiver sido acordada”, daqui decorre-nos que o empregador não deve exigir o cumprimento de tarefas que não tenham sido estipuladas por acordo com o trabalhador no contrato de trabalho, sob pena de estar a violar o contrato de trabalho estabelecido, esta é uma questão que mesmo no regime geral onde há inspecção, por vezes não tem sido observada, pois, alguns trabalhadores são obrigados a executar tarefas para além do que está acordado, ora, no regime em apreço, para tornar efectivo e exequível este imperativo, a solução passa necessariamente pela divulgação do RTD aos empregados doméstico e estes por sua vez, não darem o braço a torcer para esta questão.

Dirigir e fiscalizar o modo como o serviço é prestado; determinar as medidas de higiene e segurança no trabalho e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais; e manter a disciplina”, nos termos das alíneas a) a d) do art.12 do RTD.

Quanto a remuneração, importa afirmar que, a categoria dos empregados domésticos não tem um piso salarial fixo, não tem um salário mínimo nacional fixado, variando de empregador para empregador.

Uma característica da categoria dos empregados domésticos é a baixa remuneração. Este facto pode ser relacionada com a história desvalorização deste tipo de trabalho associada a alta informalidade. Outro factor é o facto de que muitos trabalhadores domésticos, em especial as mulheres, são contratadas para executar jornadas diárias.

⁴² Art.19 do RTD.

⁴³ Para o caso de trabalhadores que pretendam se formar, por exemplo, para se especializar em culinária, aulas de inglês e outras formações.

A questão da remuneração, acreditamos ser necessário que no âmbito da materialização do direito a justa remuneração previsto pela constituição, e no âmbito da protecção social que estes trabalhadores têm direito, que fosse repensada a situação da componente salarial, uma vez que são significativas as reclamações dos trabalhadores em torno desta questão, ainda que de forma não formal⁴⁴.

O empregado doméstico para além de direitos tem deveres que a lei impõe, neste caso, dos demais deveres que lhe são impostos, o empregado Doméstico tem o dever de prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivam ou estejam transitoriamente no seu lar⁴⁵.

Quanto ao direito ao respeito, da interpretação feita da norma percebe-se que este direito tem um alcance mais amplo do que se percebe a primeira vista, portanto, o direito ao respeito estende-se até aos vizinhos mais próximos, bem como aos familiares que visitam aquele agregado, a semelhança do que acontece com dever de respeitar os clientes ou qualquer outra pessoa que entre em contacto com a empresa⁴⁶.

Analisando os conceitos acima, de natureza legal e doutrinária, o empregado doméstico é a pessoa singular, homem ou mulher, que presta serviços não eventuais, isto é, permanentes. Cumpre ainda salientar que tais actividades não podem constituir fonte de lucro para o empregador. O trabalhador doméstico é a pessoa natural que presta serviços permanentes, de natureza não lucrativa, no âmbito residencial e em suas imediações, podendo executar variadas tarefas no interior do domicílio⁴⁷.

1.3.3. Cessação do Contrato de Trabalho Doméstico

A execução do contrato de trabalho doméstico não se prolonga indefinidamente, podendo cessar por diversas formas previstas na lei. Assim, importa analisar o regime jurídico aplicável à cessação desta relação laboral e as respectivas modalidades legalmente estabelecidas. Com

⁴⁴ ARAÚJO, Marina Macedo, (2015), *“Trabalho Doméstico no Brasil: Luta pelo Reconhecimento Social Frente aos Novos Direitos”* (monografia de Bacharelado em ciências sociais) Universidade de Brasília. Repositório da UnB, p. 45.

⁴⁵ Art.11, nº 1, al. c) do RTD

⁴⁶ FRANCISCO, Isaias João Matias, (s.d.). *“Um olhar Microscópico Sobre o Trabalho Doméstico: Regime Jurídico e Protecção Social do Trabalhador Doméstico no Ordenamento Jurídico Angolano”* julaw-plataforma jurídica. <https://julaw.ao/regime-juridico-do-trabalho-domestico-e-proteccao-social-isaias-francisco/> pp. 1169–1172.

⁴⁷ VARGAS, Giovana Carolina, (2022), *“A Relação Existente Entre Empregado Doméstico e Empregador e o Impacto Causado no Funcionário”* (Monografia de Graduação, Universidade São Judas Tadeu, São Paulo pp. 49–56.

efeito, a cessação do contrato de trabalho doméstico encontra-se regulada no Capítulo II, Secção VIII do Regulamento do Trabalho Doméstico. Nos termos do artigo 28.º do referido diploma, a relação laboral pode extinguir-se por diversas modalidades, designadamente por acordo das partes, caducidade, denúncia pelo trabalhador doméstico com observância do respectivo aviso prévio, resolução por qualquer das partes com fundamento em justa causa e ainda por despedimento. No que respeita à caducidade, a extinção do contrato de trabalho doméstico rege-se, subsidiariamente, pelo regime geral previsto no artigo 136.º da Lei do Trabalho⁴⁸. Júlio Gomes defende que a rescisão por iniciativa do trabalhador é um direito que deve ser protegido, a justa causa invocada pelo trabalhador não precisa de ser analisada com a mesma rigidez que a justa causa do empregador, devido a falta de instrumentos alternativos para o trabalhador reagir⁴⁹.

A rescisão por justa causa deve atender a circunstâncias que impossibilitem moral ou na prática a manutenção da relação laboral, verificando-se tais situações, qualquer das partes pode fazer cessar imediatamente a relação laboral existente, devendo expressar de forma inequívoca os factos que o levaram a cessar a relação⁵⁰. O empregador doméstico pode despedir o trabalhador doméstico por justa causa, havendo cometimento de infrações disciplinares por parte deste⁵¹. Pedro Furtado Martins⁵², defende que despedimento é iniciativa do empregador é acto unilateral receptício que deve ser comunicado ao trabalhador com expressa indicação de motivos e formalidades legais.

Na cessação do vínculo contratual por despedimento ou rescisão por justa causa, embora não se exija a instauração do processo disciplinar, conforme estabelece o artigo 14, n 2 do RTD. Assim, na sanção de despedimento impõe-se a sua redução a escrito, exceptuando os casos em que não seja possível. Impõe-se ainda que a decisão seja devidamente fundamentada indicando os factos praticados pelo trabalhador doméstico e que foram dados como provados, os meios de prova utilizados bem como os fundamentos da decisão segundo o previsto no artigo 14, n 3 do RTD, ou seja necessário que o despedimento ou rescisão por justa causa sejam feitos de

⁴⁸ Por remissão do art.29 do RTD.

⁴⁹ GOMES, Júlio, (2003), *“Da Rescisão do Contrato de Trabalho por iniciativa do trabalhador”*, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Colaboração: Dr.ª Teresa Coelho Moreira, Livraria Almedina, Coimbra, Janeiro, pp. 129-166.

⁵⁰ Art.30 do RTD

⁵¹ Tais infrações disciplinares constam do art.15 do RTD.

⁵² MARTINS, Pedro Furtado, (2002), *“Cessação do Contrato de Trabalho”*, 2.ª Edição, Revista e Atualizada, Principia, S. João do Estoril – Cascais, Março. pp. 119-120.

forma escrita e fundamentada, conforme estabelece o artigo 14, no seu nº 3 do RTD e só não será assim, se não for possível⁵³.

O empregado doméstico pode extinguir a relação laboral com o seu empregador nas seguintes situações: havendo necessidade de cumprir com quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço⁵⁴; ocorrendo um comportamento do empregador que viole de forma culposa os seus direitos e garantias que estejam previstos na lei ou no seu contrato de trabalho doméstico; caso sejam-lhe aplicadas sanções abusivas decorrentes do cometimento de alguma infração por parte do empregado doméstico; e havendo mudança de residência do empregador para outro local⁵⁵. O empregado doméstico pode exigir uma indemnização ao empregador doméstico, caso ocorra por parte deste, um comportamento que viole os seus direitos e garantias, ou quando sejam aplicadas sanções abusivas por parte deste⁵⁶. Ventura Raúl distingue causas de extinção em grandes categorias: causas originadas na vontade das partes por ex: rescisão por acordo mutuo entre empregador e trabalhador; E causas impostas pelo ordenamento jurídico ou por factos externos; por exemplo, morte de trabalhador ou empregador⁵⁷

A extinção do contrato de trabalho por denúncia, deve ser feita com aviso prévio de 3 dias por cada ano de serviço, significando que, o empregado doméstico que tem apenas um ano de serviço, querendo denunciar o contrato, deve fazê-lo 3 dias antes da data da sua saída, caso tenha dois anos de serviço deve fazê-lo 6 dias antes, e por aí em diante. Caso haja incumprimento dos prazos para a denúncia do contrato de trabalho doméstico por parte do trabalhador, este deverá pagar ao empregador uma indemnização correspondente ao período do aviso prévio em falta⁵⁸. Caso se verifique a morte do empregador, o contrato de trabalho extingue-se por morte. Na eventualidade do cônjuge sobrevivente ou descendente do de cujus pretender continuar a beneficiar dos serviços do empregado doméstico, terão que celebrar um novo contrato, visto que o anterior extinguiu-se. Apesar de enquadramento legal, a realidade demonstra que a maioria dos contratos domésticos são celebrados verbalmente e sem formalização, dificultando a aplicação prática das garantias legais⁵⁹.

⁵³ EGÍDIO, Baltazar Domingos. op. cit. p. 268

⁵⁴ Por exemplo, o cumprimento do serviço Militar Obrigatório.

⁵⁵ Estas situações estão previstas nas alíneas a) á d) do nº 4 do RTD.

⁵⁶ Art.30/5 do RTD

⁵⁷ VENTURA, Raúl, (1950), “*Extinção das Relações Jurídicas de Trabalho*”, Revista da Ordem dos Advogados, n.º 1 e 2, pp. 215-364.

⁵⁸ Art.31, nº 2 do RTD

⁵⁹ ALI, Abobacar Mumade, op.ct

CAPITULO II

A PRESUNÇÃO DE ABANDONO DO LUGAR NO REGULAMENTO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Depois de, no capítulo anterior, termo-nos dedicado à abordagem das generalidades do trabalho doméstico (TD), importa-nos, neste capítulo que agora iniciamos, reservado para a discussão central do tema, analisar os contornos e consequências da presunção de abandono de lugar no regulamento de trabalho doméstico (RTD). Para o efeito, entre outras questões, importará trazer, o Conceito da Presunção de Abandono de Lugar de forma geral e conceito jurídico da presunção de abandono de lugar em específico e alguns detalhes em volta da figura da presunção de abandono de lugar, a principal questão que merece ser respondida. A Presunção de abandono do lugar no trabalho doméstico ilidível até quando?

2. A Presunção de Abandono de Lugar

2.1. O conceito da presunção

Segundo Ana Prata, presunção é uma ilação que a lei (presunção legal) ou a julgadora (presunção judicial) tira de um facto conhecido para afirmar um facto desconhecido, artigo 349 do CC.⁶⁰ A presunção é considerada um instrumento que permite o alcance de uma convicção judicial, consistindo num exercício mental ou lógico que poderá permitir a descoberta da verdade, podendo encontrar-se expressamente consagrada na lei ou ser baseada em máxima da experiência

Etimologicamente, o termo presunção se originou a partir do latim *praesunptions* que significa “ideia antecipada”⁶¹, ou seja, a palavra presunção tem origem no latim “*praesumptio*”, derivada do verbo “*praesumere*” que significa “tomar antecipadamente” ou “supor”⁶².

A Presunção jurídica é consequência lógica extraída de um facto conhecido para admitir a existência de um facto desconhecido é um raciocínio que, embora não constitua prova, serve como elemento probatório.

⁶⁰ PRATA, Ana, (2005), “*Dicionario Juridico*” Edições Almedina, SA, 4ª edição actualizada e aumentada, Coimbra, p. 914

⁶¹ <https://repositorio.ucp.pt>. Acessado no dia 22 de Dezembro 2023, 18h

⁶² <https://Escreva.ai>. Acessado no dia 10 de dezembro 2025, 13h

As presunções podem ser: Legais (*iuris*), definidas por lei; Absolutas (*iuris et de iure*), não admitem prova em contrário; Relativas (*iuris tantum*) admitem prova em contrário, invertendo o ónus da prova; Simples ou *hominis*, derivam da experiência comum, sem previsão legal⁶³.

2.2. Conceito de Abandono

Abandono é acto pelo qual o titular de um direito real a ele renuncia, extinguindo-o assim na sua esfera jurídica, sem necessária e consequente aquisição por outrem. Trata-se, em rigor, de um negócio jurídico unilateral, de disposição, não receptício e, em princípio, irrevogável⁶⁴.

Abandono é a cessação voluntária de uma relação jurídica, quer pela renúncia, quer pela abstenção do exercício de um direito⁶⁵. Na visão de António Monteiro Fernandes⁶⁶, abandono, refere-se ao acto voluntário de deixar um local, cessando o dever de presença. Defende ainda que no contexto laboral, o abandono do lugar pressupõe ausência acompanhada da intenção de não regressar ao posto de trabalho. Na mesma linha de entendimento, Pedro Romano Martinez, escreve que o abandono do trabalho constitui uma denúncia ilícita que importa responsabilidade para o trabalhador, nos mesmos termos estabelecidos para a denúncia sem aviso prévio sendo certo que, neste caso, a denúncia manifesta-se mediante um comportamento concludente, a ausência do trabalhador ao serviço⁶⁷.

Abandono é acto ou efeito de deixar um local, afastamento, acto pelo qual uma pessoa renuncia a um direito, um bem etc, renúncia, desistência, cessão, desamparo, falta de cuidado, desleixo.

Abandono do lugar do trabalho é a falta de comparência ao serviço com intenção de não regressar. Abandono do lugar é deixar o lugar em que o dever obriga a estar⁶⁸. Bernardo da Gama Lobo Xavier⁶⁹ reconhece que essa ausência prolongada pode funcionar como declaração tácita da vontade de terminar o contrato

⁶³ GONÇALVES, Carlos Roberto, (2013), “Direito Civil Brasileiro, Teoria Geral das Obrigações” Vol. 2. 10.ed. São Paulo: Saraiva, pp. 224-225.

⁶⁴ PRATA, Ana. op. cit. p. 7

⁶⁵ PRATA, Ana, (1992), “Dicionário jurídico” 3ª edição reimpressão, Coimbra, p. 18

⁶⁶ FERNANDES, António Monteiro, (2009), “Direito do trabalho”, 14ª edição, Almedina, Coimbra, p. 650.

⁶⁷ MARTINEZ, Pedro Romano, (2006), “Direito do Trabalho” 3ª edição, Almedina, Coimbra, pp. 948-949

⁶⁸ <https://Infopédia.pt>. Acessado no dia 13 de janeiro de 2024 as 8:45

⁶⁹ XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo, “Notas Sobre o Abandono do Lugar nas Relações de Trabalho Privadas”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXV, n.ºs 1/2, pp. 149-154.

Além disso, o abandono do lugar implica na rescisão do contrato e na obrigação do empregado de indemnizar o empregador, no valor correspondente a 10 dias por cada ano de serviço efectivo⁷⁰.

Em suma, a verificação do *animus* extintivo é fulcral, uma vez que, caso a vontade do trabalhador não seja a de fazer cessar o seu vínculo laboral, o contrato já não cessara por sua iniciativa com consequências que daí advêm, mas sim, eventualmente por iniciativa do empregador. Em quanto a figura da presunção de abandono de lugar traduz uma forma de cessação unilateral, tácita e presumida do vínculo laboral, por iniciativa do trabalhador, sem necessidade de alegar justa causa nem de cumprir o aviso prévio. Como destaca Sérgio de Almeida, trata-se de uma conduta omissiva, que se opõe ao cumprimento dos deveres contratuais de presença e comunicação⁷¹.

Autores como Antunes Varela e António Monteiro Fernandes abordam o instituto como uma ficção jurídica baseada em comportamentos reiterados que indicam o desinteresse do trabalhador em manter o vínculo laboral. A doutrina enfatiza a necessidade de um equilíbrio entre a protecção ao empregador contra ausências prolongadas e a salvaguarda do trabalhador contra demissões arbitrárias⁷².

No contexto do RTD, o abandono do trabalho é definido com base em dois elementos fundamentais: Elemento objectivo: ausência voluntária e injustificada do trabalhador do local de trabalho; ou seja, não comparecer no local e no tempo de trabalho para o qual estava obrigado contratualmente; e Elemento subjectivo: existência de factos que revelem a intenção de não regressar ao trabalho (*animus abandonandi*). É fundamental distinguir entre meras faltas injustificadas e situações de abandono. A ausência só constitui abandono quando acompanhada de uma vontade clara e inequívoca de cessar o vínculo laboral. Esta intenção pode ser inferida de factos concludentes, mesmo sem declaração expressa do trabalhador⁷³.

⁷⁰ Art. 16, n.º 3 do RTD.

⁷¹ ALMEIDA, Sérgio de, (2010), “*O abandono do Trabalho*” revista de direito e de estudos sociais, 2ª série, coimbra, pp. 135-158

⁷² VARELA, João de Matos Antunes, (2000), “*Das Obrigações em Geral*”, Vol. I, 10ª ed., revista e atualizada, reimp. 2017 Coimbra: Almedina, pp. 321 ss.

⁷³ LEITE, Jorge, (1990), “*A Figura do Abandono do Trabalho*”, Prontuário da Legislação do Trabalho - Compilação de Textos incluídos nas Actualizações 31 a 40, Coordenação de Vítor Ribeiro, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Actualização n.º 33, pp. 124-127

Como elucida Pedro Furtado Martins⁷⁴, O empregador não pode invocar o abandono do trabalho, quando conhece ou tem obrigação de conhecer que a ausência, mesmo que prolongada, se deve a outros motivos que não a vontade do trabalhador terminar o contrato.

Em suma, desde de que o empregador tenha ou deva ter conhecimento do motivo subjacente a não comparência ao serviço, não pode dizer-se que ausência revela a intenção do trabalhador de não retomar o trabalho.

Conforme sublinha Vieira Gomes⁷⁵, deve adoptar-se uma interpretação restritiva da figura do abandono do trabalho ou abandono do lugar. A vontade extintiva do trabalhador constitui uma excepção e, como tal, exige prova inequívoca.

2.3. Efeitos Jurídicos da Presunção de Abandono de Lugar

A presunção de abandono de lugar, consagrada no artigo 16 do RTD, configura uma ferramenta jurídica de cessação tácita do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador. Embora funcione como um mecanismo de protecção do empregador contra a incerteza causada pela ausência prolongada e injustificada do trabalhador, os efeitos jurídicos dessa presunção repercutem significativamente tanto na esfera jurídica do trabalhador quanto na do empregador doméstico.

A ausência qualificada, associada a factos concludentes de que o trabalhador não pretende regressar ao posto, permite a rescisão imediata e unilateral do contrato por via de presunção legal, sem necessidade de processo disciplinar⁷⁶.

A cessação por abandono exclui o pagamento de compensações normalmente devidas em casos de despedimento sem justa causa ou rescisão por iniciativa patronal. O trabalhador perde assim *direitos como o aviso prévio, compensações e subsídios acumulados*⁷⁷.

Cabe ao trabalhador ilidir a presunção, demonstrando motivo de força maior que justifique a ausência e impossibilite a comunicação, esse ônus é frequentemente insuperável, dada a informalidade do sector, a ausência de contratos escritos e a carência de documentação médica ou legal.

⁷⁴ MARTINS, Pedro Furtado, (2012), “*Cessação do Contrato de Trabalho*”, 3ª edição, principia, caiscai, p. 553.

⁷⁵ GOMES, Júlio Manuel Vieira, (2007), “*Direito do Trabalho*”. Volume I: relações individuais de trabalho, 1ª edição, Coimbra Editora, pp. 1084 ss

⁷⁶ Idem pp. 207-209

⁷⁷ ALMEIDA, José Eusébio, (2004), “*A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador. Notas e Dúvidas ao Novo Regime*”, in *A Reforma do Código do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, Coimbra, Dezembro, pp. 551-570.

O abandono presumido pode comprometer seriamente a *reputação do trabalhador no mercado informal de trabalho doméstico*, impactando negativamente sua empregabilidade futura⁷⁸. Embora o regime da presunção de abandono tenha sido introduzido para *assegurar os legítimos interesses do empregador*, também sobre ele recaem riscos e obrigações que não podem ser ignorados. A figura da presunção permite ao empregador cessar o contrato *sem necessidade de instauração de procedimento formal ou disciplinar*, o que reduz custos e incertezas processuais. Trata-se de um instrumento de eficiência, sobretudo num contexto de informalidade contratual.

Diante do abandono, o empregador pode contratar outro trabalhador para suprir a ausência, assegurando a continuidade dos serviços domésticos. No entanto, o risco de elisão tardia da presunção pode gerar choques entre o princípio da continuidade da prestação de serviço e o da segurança no emprego⁷⁹.

A ausência de prazo legal para a elisão da presunção expõe o empregador à possibilidade de ver reintegrado o trabalhador ausente, mesmo após a contratação de outro, criando um conflito contratual delicado e possível responsabilização por despedimento ilícito.

Caso o empregador invoque indevidamente o abandono por exemplo, quando tinha conhecimento da justificação da ausência poderá ser acusado de despedimento abusivo, com obrigações de reintegração e indemnização ao trabalhador. A jurisprudência moçambicana reconhece essa possibilidade quando se prova má-fé ou omissão dolosa do empregador⁸⁰.

Dito isto, no ponto que se segue faremos uma comparação entre os ordenamentos jurídicos portugueses e moçambicano. Em relação a figura de abandono de lugar.

⁷⁸ ARAÚJO, Marina Macedo, (2015), *“Trabalho doméstico no Brasil: Luta pelo reconhecimento social frente aos novos direitos”* (monografia de Bacharelado em ciências sociais) Universidade de Brasília. Repositório da UnB, pp. 45-49

⁷⁹ FERNANDES, António Monteiro (2012) *“Direito do Trabalho”*, 16ª ed. Coimbra: Edições Almedina. pp. 234-240.

⁸⁰ Acórdão do Tribunal Supremo proc. 101/97, 2002 relator: Luís Filipe Sacramento e Ozias Pondja; descritores: impugnação de justa causa de despedimento.

2.4. Comparação entre a Ordem Jurídica Moçambicana e Portuguesa sobre a Presunção de Abandono de Lugar

A figura jurídica da presunção de abandono de lugar é tratada de maneira igual em Moçambique e em Portugal.

Em Moçambique, a presunção de abandono encontra-se regulada no n.º 1 do artigo 16 do RTD, aprovado pelo Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro. Esta norma estabelece que “*se considera abandono do lugar a ausência do trabalhador ao serviço sempre que for acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de não o retomar*”. Portugal segue a mesma orientação, no seu n.º 1 do artigo 403 do Código do Trabalho português (CTP), só diferem com Portugal, porque o (CTP) regula expressamente a presunção de abandono de trabalho no seu artigo 403, n.º 2, nos seguintes termos: “*Presume-se que o trabalhador abandonou o trabalho quando faltar ao serviço, injustificadamente, durante 10 dias úteis seguidos, sem comunicar o motivo da ausência ao empregador*” Tanto em Moçambique como em Portugal, a presunção é relativa (*iuris tantum*), isto é, admite prova em contrário por parte do trabalhador.

No entanto, a legislação portuguesa exige, para que a cessação contratual opere com base na presunção de abandono, que o empregador notifique o trabalhador por carta registada com aviso de recepção, conforme previsto no artigo 403, n.º 3 do CTP. Em Moçambique, o RTD não exige qualquer formalidade procedimental mínima.

Em Portugal, a jurisprudência admite a elisão da presunção a qualquer tempo, desde que o trabalhador comprove motivo justificativo válido, como força maior⁸¹. No nosso entender, Moçambique adopta a mesma posição como está previsto no artigo 16, n.º 2 do RTD que determina que a presunção “*pode ser afastada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência*”, admitindo a elisão da presunção a qualquer tempo.

Ambas as ordens jurídicas prevêm a rescisão do contrato como consequência directa do abandono. A jurisprudência portuguesa tem reforçado a necessidade de ponderação

⁸¹ AMADO, João Leal, (2009), “*Contrato de Trabalho, a Luz do Novo Código do Trabalho*”, editora Coimbra, pp. 453 e 454.

individualizada de cada caso⁸², que considerou lícita a elisão da presunção quando o trabalhador apresentou atestado médico posterior à ausência.

Em moçambique, a jurisprudência ainda é escassa, mas o Acórdão do Tribunal Supremo⁸³, já exigiu que o empregador comprove comunicação da cessação e que o trabalhador apresente prova da justificação da ausência, sinalizando a necessidade de estruturação procedimental semelhante à portuguesa.

2.5. Presunção de Abandono de lugar e Elisão da Presunção.

A principal controvérsia doutrinária reside na ausência de um prazo legal para a elisão da presunção. Há três posições principais a saber: Tese da elisão a qualquer tempo defendida por António Monteiro Fernandes⁸⁴, esta tese defende que o trabalhador pode ilidir a presunção a qualquer momento, desde que demonstre motivo de força maior. Por sua vez a Tese da resposta imediata: vem defender que a elisão deve ocorrer antes da recepção da carta enviada pelo empregador. Por fim a Tese do prazo razoável, que defende que a elisão deve ocorrer em prazo razoável.

Do ponto de vista do empregador, subsiste a insegurança jurídica: poderá ele contratar um novo trabalhador? Até quando está exposto ao risco de uma acção de impugnação?

A presunção de abandono de lugar é um mecanismo eficiente de protecção dos empregadores, mas suscita questões relevantes de equidade e segurança jurídica. O RTD não fixa um limite temporal para a elisão da presunção, o que pode colocar o empregador numa situação de espera indefinida quanto ao regresso do trabalhador⁸⁵.

O artigo 16 do RTD tem como epígrafe “*Abandono do lugar*”. Dispõe o n.º 1 do artigo 16 do artigo citado que “*Considera-se abandono do lugar a ausência do empregado doméstico ao serviço sempre que for acompanhado de factos que, com toda a probabilidade, revelem a*

⁸² Um exemplo é o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (proc. 4281/13.1TTLSB.L1-4 relator: Jerónimo Freitas: descritores: abandono de trabalho presunção ónus da prova. De 27-05-2015

⁸³ Acórdão do Tribunal Supremo proc. 101/97, relator: Luís Filipe Sacramento e Ozias Pondja; descritores: impugnação de justa causa de despedimento.

⁸⁴ FERNANDES, António Monteiro, (2012), “*Manual de Direito do Trabalho*” 16ª ed. Coimbra: Edições Almedina. pp. 234 -240.

⁸⁵ AMADO, João Leal, (2010), “*Abandono do Trabalho: Um Instituto Jurídico em remodelação?*”, in Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano 139, n.º 3961, Mar.-Abr., Coimbra Editora, pp. 235-241.

intenção de o não retomar”. Trata-se da ausência ao serviço traduzida num incumprimento voluntário e injustificado do contrato de trabalho, com intenção de rutura tácita deste⁸⁶.

Por seu turno, o n.º 2 do mesmo artigo preceitua que *“A presunção estabelecida no número anterior pode ser afastada pelo empregado doméstico mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.”*

Por fim, estabelece o n.º 3 do artigo em citação que *“o abandono do lugar corresponde à rescisão do contrato e constitui o empregado doméstico na obrigação de indemnizar o empregador, no valor correspondente a 10 dias por cada ano de serviço.”*

Ocorre que, da análise do regime, verifica-se que o legislador não fixou um limite temporal para a elisão da presunção. Aparentemente, o regulamento confere ao empregado doméstico a possibilidade de ilidir a presunção a todo o tempo.

Ora, a possibilidade do trabalhador doméstico ilidir a presunção de abandono do lugar a todo tempo, sem qualquer limite temporal, pode beneficiar, de certa forma, o trabalhador ausente, no entanto pode gerar implicações jurídicas na esfera jurídica das partes; visto que, confrontado com a ausência do trabalhador doméstico e com factos que revelem a intenção de o mesmo não retomar ao serviço, o empregador poderá ter tido necessidade de admitir outra pessoa para ocupar a vaga existente.

O regresso do trabalhador doméstico coloca o empregador na posição de ter de o reintegrar mais uma vez no local de trabalho; entretanto, tal necessidade de reintegrar-lo pode mostrar-se difícil pela inexistência de vaga e, tanto o trabalhador ausente e o novo são protegidos pelo princípio da segurança no emprego, previsto no n.º 3 do art. 85 da Constituição da República de Moçambique⁸⁷, o que significa que nenhum deles pode ser despedido sem justa causa.

Neste cenário, destaca-se uma questão: **até quando pode o trabalhador doméstico ilidir a presunção de abandono de lugar do trabalho?**

Apesar de o regime do abandono do trabalho não fixar um momento a partir do qual deixa de ser possível a elisão da presunção do abandono, a admissibilidade da sua elisão a todo tempo, sem qualquer limite temporal, seria causadora de incerteza jurídica na esfera jurídica do empregador e ainda na do trabalhador contratado para ocupar o lugar do ausente.

⁸⁶ Veja-se, por exemplo, Maria do Rosário Palma Ramalho, (2006), *“Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais”* Almedina, e Júlio Manuel Vieira Gomes, (2007) *“Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho”* Volume I, Coimbra Editora.

⁸⁷ Constituição da República de Moçambique, actualizada pela Lei 1/2018 de 12 de Junho.

Sobre esta temática, nem a Doutrina nem a Jurisprudência nacionais ajudam a responder à questão.

Face ao silêncio da lei, do nosso ponto de vista para obstar à ocorrência de situações de incerteza, o julgador e aplicador do Direito terão de fazer uso do princípio da boa-fé e do instituto do abuso do Direito⁸⁸

Como ensina António Monteiro Fernandes⁸⁹, a noção de boa-fé “*desempenha o seu papel fundamental justamente onde não há regra legal expressa.*”.

A Boa-Fé constitui um elemento ético de conduta presente na orientação de todo e qualquer comportamento. É também um princípio geral de Direito, traduzindo-se “*na obrigação de adopção de um comportamento leal em toda a fase de constituição, desenvolvimento, modificação ou extinção das relações jurídicas*”.⁹⁰

Segundo Mário Mendes⁹¹, por força da dimensão social acrescida do contrato de trabalho, e perante as mutações que se produzem na realidade social, “*o princípio da boa-fé ganha especial importância e dimensão neste ramo do Direito e, sobretudo, na sua aplicação enquanto veículo para a realização da Justiça*”.

Este princípio geral de Direito está legalmente consagrado no Art. 762, n.º 2 do Código Civil⁹².

⁸⁸ Como pode ler-se no Ac. do STJ de 28/09/2017 (Processo: 97/14.6T8ACB-A.C1.S1 - 7.ª Secção; Relator: Olindo Geraldes), disponível em www.dgsi.pt: «*Com o exercício da boa-fé procura-se alcançar justiça nas relações jurídicas, garantindo a relação de confiança e potenciando a segurança e a paz jurídicas, e excluir do tráfico jurídico comportamentos manifestamente incompatíveis e inadmissíveis com a ordem jurídica. O comportamento, manifestamente atentatório da boa-fé, deve ser repudiado pela ordem jurídica, qualificando como ilegítimo o exercício do direito baseado nesse comportamento e obstando à concretização da respetiva pretensão jurídica.*»138.

Sobre a relevância do instituto do abuso do Direito, o Ac. do STJ de 24/02/1999139: «*O abuso de direito abrange o exercício de qualquer direito por forma anormal, quando à intensidade ou à sua execução de modo a poder comprometer o gozo dos direitos de terceiros e a criar uma desproporção objectiva entre a utilidade do exercício do direito, por parte do seu titular, e as consequências que outros têm que suportar.*».

⁸⁹ António Monteiro Fernandes (Professor do I.S.C.T.E.), “*Reflexões acerca da Boa-Fé na Execução do Contrato de Trabalho*”, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Colaboração: Dr.ª Teresa Coelho Moreira, Livraria Almedina, Coimbra, Janeiro 2003, pp. 109-126.

⁹⁰ Mário Mendes (Juiz Desembargador, Director do Centro de Estudos Judiciários), “*O Princípio da Boa-Fé no Direito do Trabalho – Breve Nota Introdutória*”, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Colaboração: Dr.ª Teresa Coelho Moreira, Livraria Almedina, Coimbra, Janeiro 2003, pp. 103-105.

⁹¹ Juiz Desembargador e Director do Centro de Estudos Judiciários (CEJ).

⁹² Art.º 762.º, n.º 2 do Código Civil (Princípio geral): “*No cumprimento da obrigação, assim como no exercício do direito correspondente, devem as partes proceder de boa-fé*”

São pressupostos da boa-fé laboral, a significativa implicação da pessoa do trabalhador na execução do contrato (pessoalidade da posição típica do trabalhador subordinado) e o carácter tendencialmente duradouro das relações de trabalho.

Ensina o Prof. António Menezes Cordeiro que «*O abuso do direito e a boa-fé a ele subjacente representam sempre uma válvula do sistema: permitem corrigir soluções que, de outro modo, se apresentariam contrárias a vectores elementares.*»⁹³.

O Instituto do Abuso do Direito tem consagração legal no art. 334 do Código Civil, em cuja sede se estatui que «*É ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito.*», e é uma concretização do princípio da boa fé. Segundo o autor, «*a boa-fé, exprime os valores fundamentais do sistema. Dizer que, no exercício dos direitos, se deve respeitar a boa-fé, equivale a exprimir a ideia de que, nesse exercício, se devem observar os vectores fundamentais do próprio sistema que atribui os direitos em causa.*

Quanto aos conceitos que limitam o instituto, o autor explica que «*os bons costumes remetem para regras de comportamento sexual e familiar. E remetem, também, para certos códigos deontológicos reconhecidos pelo Direito*» Regras da moral social e a ponderação do fim económico e social dos direitos obriga, a melhor interpretar as normas instituidoras dos direitos, para verificar em que termos e em que contexto se deve proceder ao exercício.

O autor explica que a boa-fé concretiza-se pela «*utilização dos princípios mediante a tutela da confiança e da primazia da materialidade subjacente;*» e pelo «*enquadramento nos grupos típicos de actuações abusivas, com relevo para o venire, a suppressio, o tu quoque e o desequilíbrio no exercício.*»

O abuso de direito desdobra-se em vários substitutos (*venire contra factum proprium*, inalegabilidade formal, *suppressio*, *tu quoque* e desequilíbrio no exercício) que traduzem a concretização da proibição do abuso do direito e apelam ao princípio da boa-fé.

Para responder à questão que dá mote ao presente trabalho de dissertação temos que “deitar a mão” a um dos substitutos do abuso do direito, o desequilíbrio no exercício das posições jurídicas que, ensina António Menezes Cordeiro, «*constitui um tipo extenso e residual de*

⁹³ CORDEIRO, António Menezes, (2005), “*Do Abuso do Direito: Estado das Questões e Perspectivas*” (Estudos em Honra do Prof. Doutor António Castanheira Neves), in Revista da Ordem dos Advogados, Ano 65, Vol. II, Setembro de, pp. 327-385.

actuações contrárias à boa-fé», mais concretamente, um dos seus subtipos: desproporção grave entre o benefício do titular exercente e o sacrifício por ele imposto a outrem.

Assim, o princípio da boa-fé e o instituto do abuso do direito apresentam-se como parâmetros decisórios coadjuvantes do trabalho do julgador quando confrontado com situações limite de regresso do trabalhador após um período longo de ausência sem notícias munido de prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação ao empregador da causa da ausência.

Neste sentido, é fundamental a aplicação deste princípio e do instituto acima mencionados, que funcionam como critérios interpretativos para evitar situações de manifesta injustiça.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

CONCLUSÕES

A análise da figura jurídica da *presunção de abandono de lugar*, nos termos do artigo 16 do (RTD), revelou a complexidade e os desafios que tal instituto impõe no contexto das relações jurídico-laborais domésticas em Moçambique.

A presunção de abandono constitui uma presunção legal reactiva (*iuris tantum*), que admite prova em contrário por parte do trabalhador, mediante justificação válida e fundamentada.

No entanto, a ausência de definição legal de um prazo objectivo para a elisão da presunção gera incertezas jurídicas tanto para o empregador quanto para o trabalhador.

A investigação demonstrou que, para além da ausência física do trabalhador, é imprescindível aferir o *animus abandonandi* ou seja, a intenção deliberada de não regressar ao trabalho.

Acresce que, em muitos casos, as ausências decorrem de situações imprevisíveis e alheias à vontade do trabalhador, como acidentes, doenças graves, detenções ilegais ou limitações de comunicação eventos que se enquadram claramente no conceito de força maior.

A jurisprudência moçambicana e portuguesa tem reconhecido, acertadamente, o direito do trabalhador de ilidir a presunção mediante prova suficiente desses impedimentos, ainda que apresentada a posteriori, desde que em prazo razoável e com base no princípio da boa-fé.

Num único artigo, o legislador laboral contemplou uma figura de grande importância no ordenamento jurídico-laboral (como se constata ao longo deste trabalho de dissertação), que exige ao aplicador do Direito e ao julgador que, na sua concretização, recorram a princípios e institutos gerais de Direito, como a boa-fé, o abuso do Direito. A resposta à questão central desta tese momento até quando é possível a elisão da presunção de abandono do trabalho só é alcançável com recurso a esse princípio e instituto. Não seria de todo descabida a ponderação, pelo legislador, de uma futura alteração legislativa do regime jurídico da figura do abandono do trabalho visando a melhor concretização legal do mesmo. Enquanto tal não acontecer, caberá a quem cabe «dizer a norma» (em sede jurisprudencial) melhor concretizar o regime legal, emitindo decisões que, caso a caso, supram as insuficiências e/ou omissões do texto legal”

RECOMENDAÇÕES

A análise da figura jurídica da presunção de abandono de lugar, tal como prevista no artigo 16 do RTD, evidencia a necessidade de reformas legais e institucionais para garantir maior segurança jurídica, justiça contratual e protecção dos direitos fundamentais.

Com base nos problemas identificados, propõem-se a reforma legislativa do art. supra; Definição de prazo para elisão da presunção⁹⁴.

Assim, na base o prazo razoável recomenda-se a aplicação por analogia, o prazo de 10 dias úteis previsto no artigo 148 do CPC, com base na boa-fé, para que o trabalhador justifique a ausência, à semelhança do artigo 403 do Código do Trabalho português⁹⁵.

O empregador deve ser legalmente obrigado a comunicar por escrito a cessação contratual com base na presunção de abandono. Esta medida confere segurança ao trabalhador e evita o uso abusivo da presunção⁹⁶.

Promoção de formação jurídica e cidadania laboral, Tanto empregadores quanto trabalhadores devem conhecer os seus direitos e deveres⁹⁷

A elisão da presunção deverá ocorrer num prazo razoável após a cessação do motivo de força maior, sugerindo-se, com base analógica, o prazo de 10 dias previsto no art. 148 do CPC moçambicano⁹⁸. É urgente garantir que a presunção de abandono, enquanto figura jurídica, não seja um instrumento de precarização do vínculo laboral, mas sim um mecanismo justo de resolução de conflitos, ancorado em princípios constitucionais e no Direito Internacional do Trabalho.

⁹⁴ CORDEIRO, António Menezes, (2005), “*Do Abuso do Direito: Estado das Questões e Perspectivas*” (Estudos em Honra do Prof. Doutor António Castanheira Neves), in Revista da Ordem dos Advogados, Ano 65, Vol. II, Setembro de, pp. 385 ss

⁹⁵ FERNANDES, António Monteiro, (2003), (Professor do I.S.C.T.E.), “*Reflexões acerca da Boa-Fé na Execução do Contrato de Trabalho*”, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Colaboração: Dr.ª Teresa Coelho Moreira, Livraria Almedina, Coimbra, Janeiro, pp. 109-126

⁹⁶ AMADO, João Leal, (2010), “*Abandono do Trabalho: Um Instituto Jurídico em remodelação?*”, in Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano 139, n.º 3961, Coimbra Editora, pp. 235-241

⁹⁷ ARAÚJO, Marina Macedo, (2015), op. cit. p. 45.

⁹⁸ ALMEIDA, Sérgio de, (2010), “*O Abandono do Trabalho*”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Coimbra, Série 2, Ano 51, n.º 1/4 (Jan.-Dez.), pp. 135-158.

BIBLIOGRAFIA

1. Doutrina

1. ALMEIDA, José Eusébio, (2004), “*A Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador. Notas e Dívidas ao Novo Regime*”, in A Reforma do Código do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, Coimbra, Dezembro.
2. AMADO, João Leal, (2009), “*Contrato de Trabalho, a luz do novo código do trabalho*”, editora Coimbra.
3. CASTEL-BRANCO, Carlos Nuno, (2020), “*O Trabalho doméstico em moçambique: uma década após a formalização*” In IESE (Ed.), Desafios para Moçambique, Maputo: instituto de estudos sociais e Económico
4. CISTAC, Gille, (2020), “*Como elaborar uma tese em Ciências Jurídicas*”. Escolar Editora.
5. CORREIA, Henriques, (2023), “*Curso de direito do trabalho*” 7.^a ed.. editora Juspodivm. (Revista e ampliada) São Paulo.
6. EGÍDIO, Baltazar Domingos, (2016), “*Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*” Vol. I. Cheshire (Reino Unido): Deanprint-Ltd.
7. FERNANDES, António Monteiro, (2009), “*Direito do Trabalho*”, 14^a edição, Almedina, Coimbra.
8. FERNANDES, António Monteiro, (2003), (Professor do I.S.C.T.E.), “*Reflexões acerca da Boa-Fé na Execução do Contrato de Trabalho*”, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Colaboração: Dr.^a Teresa Coelho Moreira, Livraria Almedina, Coimbra, Janeiro.
9. FERNANDES, António Monteiro, (2012), “*Direito do Trabalho*”, 16^a ed. Coimbra: Edições Almedina.
10. GOMES, Júlio Manuel Vieira, (2007), “*Direito do Trabalho*”, Volume I: relações individuais de Trabalho, 1^a edição, Coimbra Editora.
11. GOMES, Júlio, (2003), “*Da Rescisão do Contrato de Trabalho por iniciativa do Trabalhador*”, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Colaboração: Dr.^a Teresa Coelho Moreira, Livraria Almedina, Coimbra, Janeiro.

12. GONÇALVES, Carlos Roberto, (2013), *“Direito Civil Brasileiro, Teoria Geral das Obrigações”*. Vol.2. 10.ed. São Paulo: Saraiva.
13. LEITE, Carlos Henriques Bezerra, (2018), *“Curso de Direito do Trabalho”*, 9.^a ed. Saraiva. São Paulo.
14. LEITE, Jorge, (1990), *“A Figura do Abandono do Trabalho”*, Prontuário da Legislação do Trabalho - Compilação de Textos incluídos nas Actualizações 31 a 40, Coordenação de Vítor Ribeiro, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Actualização n.º 33.
15. MARCONI, Marina de Andrade, (2001), *“Metodologia científica para o curso de Direito”* 2.^a ed. Atlas.
16. MARTINS, Pedro Furtado, (2012), *“Cessação do Contrato de Trabalho”*, 3^a edição, principia, cascais.
17. MARTINS, Pedro Furtado, (2002), *“Cessação do Contrato de Trabalho”*, 2.^a Edição, Revista e Atualizada, Principia, S. João do Estoril – Cascais.
18. MARTINEZ, Pedro Romano, (2010), *“Direito do trabalho”* 5.^a ed. Almedina. Coimbra.
19. MARTINEZ, Pedro Romano, (2006), *“Direito do Trabalho”*, 3^a edição, almedina, Coimbra.
20. MENDES, Mário (2003), Juiz Desembargador, Diretor do Centro de Estudos Judiciários, *“O Princípio da Boa-fé no Direito do Trabalho – Breve Nota Introdutória”*, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Colaboração: Dr.^a Teresa Coelho Moreira, Livraria Almedina, Coimbra, Janeiro.
21. NIGOLELA, Marcia & Paixão, Fortunato, (2019), *“Contrato de Trabalho Doméstico Anotado”* 1.^a ed. Universidade Católica UCP.
22. PINTO, Carlos Alberto da Mota, (2020), *“Teoria Geral do Direito Civil”*, 5^a edição, Gestlegal editora, Coimbra.
23. PRATA, Ana, (2005), *“Dicionário Jurídico”* Edições Almedina, SA, 4^a edição actualizada e aumentada, Coimbra.
24. PRATA, Ana, (1992), *“Dicionário jurídico”* 3^a edição reimpressão, Coimbra.
25. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, (2012), *“Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais”* 4.^a Edição, Coimbra, Almedina.
26. SILVA, Filipe Fraústo da, (2021), *“O Regime do Contrato de Serviço Doméstico”*, AAFDL Editora. Lisboa.

27. SOUZA, Cecília de Mello, (2002), “*O Trabalho Doméstico e as babas: lutas históricas e ameaças actuais*” revista Redalyc. Redalyc.org+1

28. VARELA, João de Matos Antunes, (2000), “*Das Obrigações em Geral*”, Vol. I, 10a ed., revista e atualizada, reimp. 2017 Coimbra: Almedina.

2.Artigos e Revistas Eletrónicos.

1. ALMEIDA, Sérgio de, (2010), “*O Abandono do Trabalho*”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Coimbra, Série 2, Ano 51, n.º 1/4

2. AMADO, João Leal, (2010), “*Abandono do Trabalho: Um Instituto Jurídico em remodelação?*”, in Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano 139, n.º 3961, Mar.-Abr., Coimbra Editora.

3. COME, Lúcia, (2022), “*A proteção no emprego doméstico: estudo sobre a cidade e Província do Maputo*”.REVES Revista Relações sociais, v. 5, n 2, DOI: 10.18540/revesv15iss2pp14008-0le.

4. CORDEIRO, António Menezes, (2005), “*Do Abuso do Direito: Estado das Questões e Perspectivas*” (Estudos em Honra do Prof. Doutor António Castanheira Neves), in Revista da Ordem dos Advogados, Ano 65, Vol. II, Setembro

5. DIAS, Tamaya Luna Públio, (2021), “*Trabalho doméstico no Brasil: Da escravidão à Lei Complementar nº 150/2015. Retratos de um ordenamento jurídico omissivo e desigual*” (Universidade Federal da Bahia. Salvador. Disponível em <https://repositorio.ufba.br/handle/ri//34031>).

6. FRANCISCO, Isaias João Matias, (s.d.) “*Um olhar Microscópico Sobre o Trabalho Doméstico: Regime Jurídico e Proteção Social do Trabalhador Doméstico no Ordenamento Jurídico Angolano*” julaw-plataforma jurídica. <https://julaw.ao/regime-juridico-do-trabalho-domestico-e-proteccao-social-isaias-francisco>.

7. HENRIQUES, Cláudia Rosa, (2017), “*Contrato de Serviço Doméstico – Âmbito de Aplicação e Formas de Cessaçã*” questões laborais, <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/264709>.

8. MARTINS, Pedro Furtado, (1991), “*A Relevância dos elementos pessoais na situação jurídica do trabalhador subordinado. Considerações em torno de uma manifestação típica: O Dever de Ocupação Efetiva*”, in Revista do Ministério Público.

9. ORSINI, JUAN. I, (2013), “*Protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras domésticas*”. Revista de Derecho del Trabajo, II(4).

10. VENTURA, Raúl, (1950), “*Extinção das Relações Jurídicas de Trabalho*”, Revista da Ordem dos Advogados, n.º 1 e 2.

11. XAVIER, Bernardo Lobo, “*Notas sobre o Abandono do Lugar nas Relações de Trabalho Privadas*”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXV, n.ºs 1/2.

3. Legislação

a) Nacional

- Constituição da República de Moçambique, actualizada pela Lei n.º 1/2018 de 12 de Junho.
- Código Civil Moçambicano, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de Novembro de 1966
- Código de processo civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 44.129, de 28 de Dezembro de 1961
- Lei do Trabalho, aprovada pela lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto.
- Decreto n.º 40/2008, de 26 de novembro. Que aprova o Regulamento do Trabalho Doméstico.

b) Estrangeira

- Código do Trabalho Português, Lei n.º 7/2009, com alterações.

c) Internacional.

- Organização Internacional do Trabalho. (OIT) (2011). “Convenção n.º 189 relativa ao trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos”

4. Jurisprudência

a) Nacional

- Tribunal Supremo de Moçambique, Proc. 101/97, de 2002.

b) Estrangeira

- Supremo Tribunal de Justiça de Portugal (28/09/2017). Processo: 97/14.6T8ACB-A.C1.S1 - 7.ª Secção; Relator: Olindo Geraldes. Disponível em www.dgsi.pt.
- Ac. Do STJ de 24/02/1999139:
- Tribunal da Relação de Lisboa (TRL), Proc. 4281/13.1TTLSB.L1-4, de 2015.

5. Sítios da Internet.

- <https://biblioteca.hegoa.ehu.eu> Acessado no dia 30 de junho de 2025 as 4h:57.
- <https://www.ilo.org>. Acessado no dia 30 de junho de 2025 as 3h:15.
- <https://repositório.ucp.pt>. Acessado no dia 22 de Dezembro de 2023 as 18h
- <https://Infopédia.pt>. Acessado no dia 13 de janeiro de 2024 as 8:45
- <https://Escreva.ai>. Acessado no dia 10 de dezembro 2025, 13h..

6. Trabalhos Académicos.

- ALI, Abobacar Mumade, (2014), “*Empregadas domésticas em Moçambique: classe e trabalho numa sociedade pós-colonial*” (dissertação de mestrado universidade de são paulo) recuperado de <https://doi.org/10.11606/D.8.2014.tde-11062015-154942>.
- ARAÚJO, Marina Macedo, (2015), “*Trabalho doméstico no Brasil: Luta pelo reconhecimento social frente aos novos direitos*” (monografia de Bacharelado em ciências sociais) universidade de brasil. Repositório da UnB.
- CUNHA, Mariana & Cardoso, Silva de Sousa, (2019), “*Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*” (Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/69090>).
- VARGAS, Giovana Caroline, (2022), “*A Relação Existente Entre Empregado Doméstico e Empregador e o Impacto Causado no Funcionário*” (Monografia de Graduação, Universidade São Judas Tadeu, São Paulo).

7. Documento Institucional Online.

- BRANCO, Ruth Castel, (2019), “*Trabalho doméstico em Moçambique: Uma década após a sua formalização*” Maputo: Fórum Mulher. forumulher.org.mz.