

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MOÇAMBIQUE
EXTENSÃO DE NACALA
LICENCIATURA EM DIREITO**

SAMARA MAHOMED AFZAL

**ANÁLISE DO CUMPRIMENTO DA DURAÇÃO E
INTERRUPÇÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO
DOMÉSTICO FACE A REALIDADE DE
MOÇAMBIQUE-ESTUDO DO DECRETO N.º 40/2008
DE 26 DE NOVEMBRO**

Nacala-Porto, 2024

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MOÇAMBIQUE
EXTENSÃO DE NACALA
LICENCIATURA EM DIREITO**

SAMARA MAHOMED AFZAL

**ANÁLISE DO CUMPRIMENTO DA DURAÇÃO E
INTERRUPÇÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO
DOMÉSTICO FACE A REALIDADE DE
MOÇAMBIQUE-ESTUDO DO DECRETO N.º 40/2008
DE 26 DE NOVEMBRO**

Monografia submetida a Universidade Católica de Moçambique-Extensão de Nacala-Porto, como requisito para obtenção do grau de Licenciatura em Direito.

Supervisora: M.A. Eugênia Matshinhe

Nacala-Porto, 2024

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MOÇAMBIQUE
EXTENSÃO DE NACALA
LICENCIATURA EM DIREITO**

Samara Mahomed Afzal

**ANÁLISE DO CUMPRIMENTO DA DURAÇÃO E INTERRUPÇÃO DA
PRESTAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO FACE A REALIDADE DE
MOÇAMBIQUE-ESTUDO DO DECRETO N.º 40/2008 DE 26 DE
NOVEMBRO**

Nacala Porto, 20 de Setembro de 2024

Resultado

Membro de Júri

Presidente: _____

Supervisor: _____

Examinador: _____

Estudante: _____

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, **SAMARA MAHOMED AFZAL**, declaro por minha honra e para todos os efeitos que, a presente monografia de conclusão de curso de Licenciatura em Direito, apresentado na Universidade Católica de Moçambique-Extensão de Nacala-Porto é da minha autoria, sendo feito de acordo com a metodologia recomendada por esta instituição de ensino, e que toda a utilização de contribuições ou textos alheios está devidamente referenciada. Declaro igualmente que, este trabalho nunca foi submetido em nenhuma instituição de ensino, para obtenção de qualquer grau académico.

Nacala-Porto, aos 23 de Agosto de 2024

A Declarante

Samara Mahomed Afzal

DEDICATÓRIA

A minha mãe. A maior orientadora, melhor parceira e o porto seguro da minha vida. Sem a direção dada por sí, nada seria possível. Que *ALLAH S.W.T¹* a proteja sempre.

¹ Termo usado no islã para mencionar Deus.

AGRADECIMENTOS

Alhamdulillah, sem a vontade de Allah, nada teria se realizado. O caminho percorrido não é o final, entretanto é o fecho de um livro na minha vida, um livro difícil, que me proporcionou diversas oportunidades, no entanto exigiu muito da autora. Foi a partir deste, que o termo constância passou a ter sentido, a constância significa fazer algo, todos os dias, com ou sem vontade, bem ou mal, querendo ou não, a constância supera tudo, por esse motivo, me agradeço por ter mantido a constância mesmo quando achei não ser possível.

Ao meu pilar, minha mãe, que nunca me cansarei de agradecer por não me permitir desistir sempre tentei, a minha querida supervisora, que mesmo antes de ser, já era, louvo que continue essa pessoa que meu deu esperança quando nem eu acreditava que fosse possível, Dra. **Eugênia Cristina Matsinhe**.

A todas as pessoas que contribuíram directa ou indirectamente para o meu progresso, minha querida colega **Sineide Mambo**, que sempre me motivou, agradeço aos profissionais incríveis que tive a experiencia de conhecer como meus docentes.

EPÍGRAFE

“Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.” *in* ARISTOTELES

RESUMO

Em Moçambique, o trabalho doméstico é regulado pela Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, Lei de Trabalho e pelo Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, Regulamento de Trabalho Doméstico, no entanto, o RTD, não é observado, demonstrando ineficiência devido a falta de disposições não previstas, como a sanção em caso de incumprimento por parte do empregador doméstico, permitindo-o que estabeleça seus próprios limites e condições na área. Na cidade de Nacala-Porto, o incumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho, já não é desconhecido, os empregados domésticos são submetidos a prestar diariamente longas jornadas de trabalho que excedem as estabelecidas no regulamento, ainda, prestam o trabalho sem descanso semanal, sem a interrupção devida diariamente, e sem o direito a férias renumeradas. Com base nisso, no presente buscou-se identificar os principais factores que conduzem o empregador a incumprir com a duração e a interrupção da prestação do trabalho estabelecido no Regulamento de Trabalho Doméstico, assim como demonstrar as consequências da falta de cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho legalmente estabelecidas pelo Regulamento de Trabalho Doméstico, e apresentar possíveis soluções para o cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho. A presente constitui uma pesquisa qualitativa, apresentado pelo método dedutivo, recorrido das entrevistas estruturadas, observação, referencia bibliográfica e meios electrónicos, que permitiram constatar a ineficácia do RTD, devido a diversos factores, incluindo o não conhecimento, a falta de fiscalização e sanções, assim como ao alto nível de desemprego que leva com que os empregados domésticos aceitem as condições submetidas. Concluindo-se que da ineficácia do RTD, os empregados domésticos vêm sofrendo consequências graves para si e sua família, devido as lacunas presentes na legislação laboral Moçambicana, que apresenta um conteúdo fraco comparadamente ao Brasil e Portugal.

Palavras-chave: Trabalho, doméstico, incumprimento, duração, prestação.

ABSTRACT

The domestic work in Mozambique, is regulated by the Law number. 13/2023 of 25 August, Labour Law and by the Decree number. 40/2008 of 26 November, Domestic Work Regulation, however, the DWR, is not observed, demonstrating inefficiency due to the lack of unforeseen provisions, such as the sanction in case of non-compliance by the domestic employer, allowing him to establish its own limits and conditions in the area. In the city of Nacala-Porto, the non-compliance with the duration and interruption of the provision of work, is no longer unknown, domestic employees are subjected to daily long working hours that exceed those established in the regulation, still, they provide work without weekly rest, without the interruption due daily, and without the right to paid vacations. Based on this, in the present we sought to identify the main factors that lead the employer to fail to comply with the duration and interruption of the provision of work established in the Domestic Work Regulation, as well as to demonstrate the consequences of the failure to comply with the duration and interruption of the provision of work legally established by the Domestic Work Regulation, and present possible solutions for the fulfillment of the duration and interruption of the provision of work. This is a qualitative research, presented by the deductive method, using structured interviews, observation, bibliographic reference and electronic means, which allowed to verify the ineffectiveness of the DWR, due to several factors, including lack of knowledge, lack of supervision and sanctions, as well as the high level of unemployment that leads domestic workers to accept the conditions submitted. It is concluded that from the ineffectiveness of the DWR, domestic workers have been suffering serious consequences for themselves and their families, due to the gaps present in the Mozambican labor legislation, which has a weak content compared to Brazil and Portugal.

Keywords: Domestic, work, infringement, duration, interruption.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. – Artigo

Cit. – Citado

RTD- Regulamento de Trabalho Doméstico

N.º - Número

Ob. – Obra

Ob.cit – Obra Citada

Pág. – Página

DT- Direito do Trabalho

DUDH- Declaração Universal dos Direitos Humanos

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego

OIT- Organização Internacional do Trabalho

CT- Código de Trabalho

C189- Convenção n.º 189 da Organização Internacional do Trabalho

SNED- Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos

LC- Lei Complementar

SDT- Serviços Distritais do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Representação do trabalho doméstico, 1936	11
Figura 2: Comparação entre o Regulamento dos Empregados Domésticos (1966) e o Regulamento de Trabalho Doméstico (2008).....	12

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE	III
DEDICATÓRIA	IV
AGRADECIMENTOS	V
EPIÍGRAFE.....	VI
RESUMO.....	VII
ABSTRACT	VIII
LISTA DE ABREVIATURAS.....	IX
LISTA DE FIGURAS.....	X
INTRODUÇÃO	1
CAPITULO I: DA METODOLOGIA.....	6
1.1. Tipo de Pesquisa	6
1.2. Método	6
1.3. Estratégia de recolha de dados	7
1.4. Técnica de Interpretação de Resultados.....	8
1.5. Limitações no estudo	8
1.6. Caracterização do Estudo.....	9
CAPITULO II- MARCO TEÓRICO	10
2.1. Contexto do Surgimento do Trabalho Doméstico em Moçambique	10
2.2. Análise conceptual	13
2.2.1 Conceito de Trabalho.....	13
2.2.2. O Trabalho Subordinado	14
2.2.3. Direito de Trabalho	15
2.2.4. Os Sujeitos da Relação Individual do Trabalho	16
2.2.5. O Trabalho Doméstico	17
2.2.6. O Empregado Doméstico	18
2.2.7. A Distinção entre Empregado e Trabalhador	19

2.2.8. O Empregador Doméstico.....	20
2.2.9 A Eficácia do Regulamento de Trabalho Doméstico	21
2.2.10. Tipos de Trabalhos Doméstico	22
2.3. Da Duração e Interrupção da Prestação de Trabalho	22
2.3.1. A Prestação de Trabalho	23
2.3.2. A Duração da prestação do trabalho	23
2.3.3. A Interrupção da prestação do trabalho.....	24
CAPITULO III: APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS...	25
3.1. Incumprimento da Duração e a Interrupção da Prestação do Trabalho Estabelecido no RTD.....	25
3.2. As Consequências do Incumprimento da Duração e Interrupção da Prestação de Trabalho a Luz da Legislação	27
3.3. Medidas Resolutivas para Aplicação do RTD e Cumprimento da Duração e Interrupção da Prestação de Trabalho	28
3.4. Direito comparado	30
3.4.1. Lei Brasileira do Trabalho Doméstico.....	30
3.4.1.1. A Duração da prestação de trabalho.....	31
3.4.1.2. Interrupção da prestação de trabalho.....	32
3.4.2. Lei Portuguesa do Trabalho Doméstico.....	32
3.4.2.1. A Duração da prestação de trabalho.....	33
3.4.2.2. Interrupção da prestação de trabalho.....	33
CONCLUSÃO.....	35
RECOMENDAÇÕES.....	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
APÊNDICES.....	42

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa monográfica, têm como objecto primordial, de conclusão de curso, especificamente para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito, pela Universidade Católica de Moçambique – Extensão de Nacala e tem como tema: **Análise do cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho doméstico face a realidade de Moçambique-estudo do decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro.**

A pesquisa, conecta-se directamente a necessidade de exploração das situações expostas aos trabalhadores, em especial aos empregados domésticos em Moçambique perante um dispositivo legal de um lado, um empregador incumpridor ou desconhecedor deste, de outro lado, e ainda, da violação expressa dos direitos estabelecidos constitucionalmente, entretanto, ignorados.

A aludida pesquisa de investigação, averiguou sobre a aplicação no ordenamento jurídico Moçambicano, do Regulamento de Trabalho Doméstico, relativamente a duração e a interrupção da prestação do trabalho, pelo que compreendeu objectivamente, ao período normal do trabalho, o horário de trabalho, os intervalos para refeições, seguido do descanso semanal, o direito a férias e os feriados.

Em Moçambique, a Lei do Trabalho² é subsidiada, pelo Regulamento de Trabalho Doméstico³, dispositivos legais que abordam relativamente ao Trabalho Doméstico.

“Delimitar é estabelecer os limites do tema, ou seja, dizer até onde vai o foco do estudo”⁴

A pesquisa enquadrou-se no ramo de Direito privado, na área de Direito Laboral, no que concerne a regulamentação da relação do empregador e do empregado doméstico, na área de Direitos Humanos, regulando os direitos fundamentais no âmbito laboral e na área Constitucional regulando os princípios da universalidade e igualdade, sendo assim, apresentada, uma pesquisa multidisciplinar.

Relativamente ao espaço, a presente pesquisa delimitou-se geograficamente na jurisdição Moçambicana, província de Nampula, no distrito de Nacala-Porto.

Em termos periódicos, a presente pesquisa compreendeu um período entre 2021-2023, que deu causa directa para o presente problema.

² REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, **Lei de Trabalho**, (2023) in Boletim da República, I série n.º 165 de 25 de Agosto

³ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, **Regulamento de Trabalho Doméstico** in Boletim da República, I serie no 48 de 26 de Novembro.

⁴ MASCARENHAS, Sidnei Augusto, **Metodologia Científica**, Pearson Education Brasil, São Paulo, 2012, p. 65

É de conhecimento praticamente geral que as leis são um meio de proteção usada como forma de limitar até que ponto as pessoas devem agir dentro de uma sociedade, e as mesmas servem igualmente como uma forma de sancionar aquele que violar estes limites, sendo conhecedor ou não dela, pois o desconhecimento da lei, não justifica o seu incumprimento. É por meio das leis que, a convivência, a harmonia e a paz na sociedade, é estabelecida. Portanto, existem estudos e pesquisas feitas para implementação ou criação de uma lei, estes estudos visam responder as necessidades colectivas, e conforme o ser humano evolui, as suas necessidades evoluem.

Os direitos dos empregados domésticos são estabelecidos pelo Regulamento de trabalho doméstico, como a duração da prestação de trabalho, isto é, as horas estabelecidas para prestar trabalho e o horário de trabalho, assim como a interrupção da prestação de trabalho, que compreende aos intervalos para refeições e o direito a férias, no entanto, se analisadas, estas disposições são pouco observadas.

Na área domestica laboral, existem diversos aspectos que não são acautelados pela própria legislação, dando assim, de certa forma, liberdade ao empregador doméstico, de violar o RTD e os direitos do empregado doméstico.

Portanto, é a pouca observância dos direitos conferidos aos empregados domésticos pelo RTD, que se põe em causa, a eficácia do próprio regulamento, uma vez que, o RTD não estabelece sanções aplicáveis a quem violar estes direitos dos empregados domésticos, o que pode levar o empregador, a submeter o empregado, as suas próprias condições de trabalho, possivelmente infringindo as disposições legalmente prevista.

A área doméstica laboral, tem tido pouca relevância na sociedade, sendo pouco explorada, porém um grande avanço no último dia 27 de Maio do ano corrente em que decorreu a auscultação para revisão do Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro.

Aos empregados domésticos, o RTD condiciona 1 dia de descanso semanal, outrossim, a lei determina a irrenunciabilidade das férias dos empregados domésticos, porém, surge a necessidade de analisar se, estes direitos tem sido concedidos aos empregados domésticos.

Um aspecto mais sensível, trata dos ditos limites do período normal de trabalho, onde o período efectivo não deverá ser superior a 54 (cinquenta e quatro) horas por semana e 9 (nove), horas por dia, ora vejamos, é muito comum que ao empregado doméstico seja estabelecido que deve começar a trabalhar muito cedo, geralmente compreendendo o horário das 6/7 horas da manhã, e que este, deve aguardar até que o empregador, o dispense para regressar a sua casa, que dependendo da actividade prestada pelo empregador, este é liberado pelas 19/20 horas,

importa salientar relativamente as horas exorbitantes que os empregados domésticos perdem nos meios de transporte, cumprindo senão 12 horas de trabalho diário, a prestação de trabalho sem intervalos, e sem claro fazer menção do mais importante, o incumprimento deste mesmo período pelos empregadores.

“A problematização reflete uma discussão que o estudante/pesquisador trava consigo mesmo sobre como o tema a ser pesquisado se insere no contexto acima delineado, considerando o referencial teórico, os objectivos e as hipóteses do trabalho”⁵

Para SOUSA e BAPTISTA “o problema do tema de uma investigação escolhida pelo pesquisador, compreende a sua escolha e vontade pessoal, que esteja dentro de determinados limites académico correspondente a sua área, devendo sempre refletir inovação.”⁶

Assim sendo, foi na essência destes aspectos, acima plasmados, que deram origem a uma inquietação que levou a seguinte questão:

Em que medida o Regulamento de Trabalho Doméstico em Moçambicano é eficaz face ao cumprimento da duração e a interrupção da prestação do trabalho? Com base na questão de partida, foram desenvolvidos os seguintes objectivos:

Objectivo Geral: Analisar a eficácia do cumprimento da duração e a interrupção da prestação do trabalho estabelecidos no Regulamento de Trabalho Doméstico em Moçambique; e como

Objectivos Específicos: i) Identificar os principais factores legais que conduzem ao incumprimento da duração e a interrupção da prestação do trabalho estabelecido no Regulamento de Trabalho Doméstico; ii) Demonstrar a Luz da Legislação as Consequências do Incumprimento da Duração e Interrupção da Prestação de Trabalho; iii) Descrever medidas resolutivas para o cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho.

Com base nos objectivos supra mencionados, deu causa a seguinte justificativa do tema, no que concerne a justificativa do pretérito tema resulta no facto de ser de extrema relevância e de necessidade extrema, analisar a eficácia do regulamento de trabalho doméstico, face ao cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho, tanto na vertente relativa a indispensabilidade de adaptação da legislação para que reaja de acordo com as necessidades dos empregados domésticos, de forma que, estes estejam legalmente protegidos pelo ordenamento doméstico laboral, assim como em uma vertente que responda aos direitos

⁵ LUNDIN, Iraê Baptista, **Metodologia de Pesquisa em Ciências Sociais**, Escolar Editora, Maputo, 2016, p. 38.

⁶ SOUSA, Maria José; BAPTISTA, Cristina Sales, **COMO FAZER INVESTIGAÇÃO, DISSERTAÇÕES, TESES e RELATÓRIOS**, 5ª ed., Edições Pactor, Lisboa, 2011, p. 21.

humanos e fundamentais dos mesmos, como seres humanos membros da sociedade. Para um regulamento aprovado a 26 de Novembro de 2008, obviamente existem diversos aspectos que deviam ser reanalisados para que sejam acautelados enumeras situações que anteriormente não estavam dispostas, ou mesmo que não eram pertinentes serem acauteladas dependendo da situação

A justificativa da presente pesquisa, deveu-se em simultâneo, ao facto de, constantemente abordar-se sobre as supostas injustiças ou lacunas presentes no âmbito laboral, mais concretamente na Lei do Trabalho, facto este, que despertou o interesse no âmbito doméstico laboral, pois é demonstrada pouca relevância nesta área pela própria sociedade, mesmo que, se trate de uma área que carece de mais exploração, visto que constitui actualmente, a principal fonte de rendimento para as pessoas das áreas rurais..

O facto de existir uma legislação, que foi aprovada no ano de 2008, e mesmo assim, não existir possíveis propostas de alterações, e pouco se falar sobre este âmbito, sendo praticamente importante na mesma dimensão quanto ao âmbito laboral comum, concretamente na Lei do Trabalho, levanta a curiosidade de, se a legislação consegue responder as necessidades e as dificuldades enfrentadas pelos empregados domésticos, que complementa a justificativa do aludido tema. “É através da justificativa de um trabalho, onde a autora traz o seu ponto de vista da pertinência do tema escolhido, o motivo pessoal desta escolha, para além da importância científica, social e institucional.”⁷

Por conseguinte, foi apresentado, a justificação académica, social e científica da escolha do aludido tema, traduzindo se em:

Académica: justificando no grande contributo académico que o presente trabalho auxiliara nas disposições relativas a aérea doméstica laboral, tratando-se de uma área pouco investigada e conhecida, a análise do cumprimento da duração e interrupção da prestação do trabalho doméstico, legalmente prevista no regulamento de trabalho doméstico, visa colaborar com o enriquecimento da doutrina na área em questão, assim como, ampliar os estudos no que concerne ao trabalho doméstico de forma que, exista mais pesquisas, artigos, informações actualizadas, ou mesmo, que desperte mais interesse relativamente a esta área que pouco é explorada e mencionada.

⁷ APOLINÁRIO, Fábio, **Metodologia da Ciência: Filosofia e pratica da pesquisa**, 2ª ed., Cengage Learning, 2012, pág. 90.

Social: pelo facto da necessidade urgente e essencial de zelar pelos direitos dos empregados domésticos como membros da sociedade, que não estão previstos no RTD, e para aqueles que estão, como resulta a sua aplicação ao empregado doméstico, e de que forma vem estes afectando e causando danos aos mesmos, e conseqüentemente, a própria sociedade.

Jurídico-legal: pelo facto da política do Estado Moçambicano, regular que a justiça somente é feita, perante si, vedando a possibilidade de os particulares fazerem justiça pelas suas próprias mãos, sendo assim, existe a necessidade de que o Estado proteja e dignifique o trabalho doméstico por meio de uma legislação competente para que os empregados domésticos sejam tratados de forma justa, coerente e decente.

Com base no presente trabalho, é esperado que se influencie directamente aos legisladores e desperte a sua atenção para a área em questão, servindo de um meio de criação de possíveis soluções e respostas as lacunas identificadas no RTD para que sejam acautelados os direitos fundamentais do empregado doméstico, e que a parte inadimplente, ora empregador doméstico, seja sancionado em caso de incumprimento da lei, e recomendar possíveis soluções a serem implementadas como forma de garantir um ambiente saudável e justo para com os prestadores desta área.

Como forma de responder à pergunta de partida, assim como alcançar os objectivos traçados na presente pesquisa, foi recorrido a pesquisa qualitativa, através do método dedutivo, com recurso nas entrevistas semi-estruturadas, a observação, as disposições bibliográficas, e por fim ao uso dos meios electrónicos.

Em termos estruturais, o trabalho está dividido em 4 (quatro) capítulos, que brevemente passará para sua leitura e avaliação. Os capítulos compreendem nomeadamente, o primeiro capítulo: Da Metodologia, onde foi abordado sobre, o tipo de pesquisa, e outros métodos. O segundo capítulo, que abordou relativamente ao Marco teórico, referente ao surgimento do trabalho doméstico em Moçambique. No terceiro capítulo, foi apresentado, analisado e interpretados as informações colhidas no campo, como forma de elucidar o trabalho, assim como apresentação de um estudo comparado de direito nacional e internacional, relativamente ao trabalho doméstico. O quarto capítulo foi seleccionado para apresentação da conclusão do trabalho, e as recomendações que importem ao trabalho doméstico em Moçambique.

CAPITULO I: DA METODOLOGIA

Neste capítulo foi abordado sobre os diversos os métodos escolhidos para elaboração da pesquisa em questão, desde o tipo de pesquisa, o método, a estratégia de recolha de dados, técnicas de recolha de dados, e foram abordadas as limitações de estudo encontradas durante a pesquisa.

“As considerações de carácter metodológico, com os métodos e as técnicas usadas para o desenvolvimento do trabalho.”⁸

Por via desta, serão abordados abaixo, as considerações que importem a metodologia que ditaram o desenvolvimento da pesquisa.

1.1. Tipo de Pesquisa

Para a aludida pesquisa, foi utilizado da pesquisa qualitativa, justificando-se na essência descritiva do pretérito tema, buscar essencialmente interpretar particularmente, cada caso e situação dos empregados domésticos em Moçambique de 2021 a 2023, que não depende de métodos e técnicas estatísticas, e sim de uma análise nas informações coletadas e aqui explanadas. Os pesquisadores acima mencionados, FINDLAY et al, defendem ainda que, “Na pesquisa qualitativa, o pesquisador não tem em foco medir ou quantificar as informações colhidas, e sim abordar relativamente ao desenvolvimento do problema trazido na pesquisa.”⁹

1.2. Método

“Método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo de produzir conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.”¹⁰

“Pode-se definir método como caminho para se chegar a determinado fim. E método científico como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento.”¹¹

⁸ UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MOÇAMBIQUE, **Manual de regras para elaboração e apresentação de trabalhos académicos de Licenciatura, Mestrado e Doutoramento em Direito**, 2020, pág. 35.

⁹ FINDLAY, Eleide Abril Gordon et al, **GUIÃO PARA ELABORAÇÃO DE PROJETOS DE PESQUISA**, 2ª ed, Univille, Joinville, 2006, pág. 16.

¹⁰ MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, **Fundamentos da Metodologia Científica**, 8ª ed., Editora Atlas S.A, São Paulo, 2017, p.96.

¹¹ GIL, Antônio Carlos, **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 6ª ed., Atlas, São Paulo, 2008, p. 28

O método visa contribuir para que o pesquisador possua margens e limites durante a pesquisa, de forma que o seu objectivo final, não seja adulterado.

Partindo dos pressupostos acima mencionado, o método designado para a presente pesquisa, foi método dedutivo, pois “parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica.”¹²

No método dedutivo, parte de um problema geral, que possui como finalidade uma situação particular.

1.3. Estratégia de recolha de dados

Na elaboração da presente pesquisa, a estratégia seleccionada para a recolha de dados, observou-se a recolha por via de questionários semi-estruturados dirigidos as partes primordiais da pesquisa, respectivamente ao Ministério que superentende a área doméstica laboral, ao Sindicato responsável, ao empregador doméstico e ao empregado doméstico.

A estratégia deu-se mediante apresentação do tipo de pesquisa, ora, pesquisa qualitativa, e, portanto, a recolha de dados por via de questionário, permitiu colher as informações apresentadas pelas partes que indispensáveis para a elaboração da pesquisa, isto é, o empregado e o empregador doméstico, assim como as áreas que superintendem trabalho doméstico.

Consistiu na estratégia de observação directa, perante os factos que tem acontecido na sociedade, que consiste em registrar as situações decorrentes na área doméstica laboral dentro da sociedade que importem directamente ao tema seleccionado.

Atendendo a natureza do tema, para a realização da pesquisa, a recolha de dados por pesquisa bibliográfica é imprescindível, tendo se baseado, maior parte do trabalho, para a confirmação da veracidade dos dados apresentados, na pesquisa bibliográfica, buscando informações na legislação, livros, relatórios, dicionários, artigos científicos e outros trabalhos académicos, de forma a consolidar-se a informação pretendida.

Para a realização da pesquisa, recorreu-se dos métodos tecnológicos, ora, Internet, para se poder chegar a informação de dados importantes.

¹² Idem.

1.4. Técnica de Interpretação de Resultados

Para a interpretação de resultados, e como meio de responder aos objectivos específicos, partes da pesquisa, a técnica usada, foi a triangulação, que consiste basicamente em permitir que um debate dos resultados colhidos seja levantando a fim de confrontar com os diversos meios de informação, como conceitos e teorias, a fim de ao final, as diversas ideias, formularem uma resposta a pesquisa realizada.

1.5. Limitações no estudo

Durante a realização do estudo, algumas limitações foram encontradas, primeiramente pela falta de colaboração de alguns empregadores domésticos, ao serem abordados a fim de realizar-se o questionário, estes afirmavam que não se sentiam confortáveis em responder as questões apresentadas no questionário.

Entretanto, o desconforto por parte dos empregadores domésticos, pode ser entendido de duas maneiras: i) ao facto do empregador domestico ter conhecimento que é incumpridor do RTD e das normas lá estabelecidas, apresentado justo receio em ser sancionado, mesmo que, conforme os questionários em apêndice, a informação dos inquiridos é desconhecida; ii). Pelo preconceito com os empregados domésticos, os empregadores acreditam que o estudo realizado nesta área, não possui para si, nenhum benefício.

Outra limitação encontrada, foi por parte das entidades responsáveis em regular a área doméstica laboral, apresentado dificuldades sempre que era pretendido realizar os questionários, algumas entidades, recusaram-se de forma indirecta em colaborar com o tema investigado, demonstrando que o interesse na área estudada, não merece atenção, ou pelo facto de não possuírem domínio dos direitos e deveres estabelecidos pelo Regulamento de trabalho doméstico.

Ademais, apesar das limitações encontradas, recorreu-se a outras instituições, como o Ministério do Trabalho, Os Serviços Distritais do Trabalho, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores Domésticos, a fim de concretizar as entrevistas e questionários pretendidos. Em simultâneo, aos empregadores domésticos que apresentaram receio em responder aos questionários, foi explicado que, a informação era confidencial, e que possuía unicamente fins académicos, o que foi acatado pelos mesmos, afim de colaborarem com a pesquisa.

1.6. Caracterização do Estudo

A pretérita pesquisa, focalizou em um estudo centrado, na cidade de Nacala-Porto, durante os anos de 2021 á 2023, com exclusividade nos empregadores e empregados doméstico, que compreenderam a amostra de 32 inquiridos, sendo 16 (dezassex) empregadores e 16 (dezassex) empregados domésticos, com domicílio nos bairros de: Maiaia, Triangulo, Ontupaia e Mathapue.

O estudo, deu-se por meio de um questionário constituído de 10 (dez) perguntas dirigidas aos empregados domésticos, nas quais 6 (seis) foram apresentadas por via de questões fechadas, onde era necessário a colocação de um **X**, na resposta e 4 (quatro), em questões abertas, escolhida, em simultâneo, foi feito 14 (catorze) questões aos empregadores domésticos, que 10 (dez) consistiam em perguntas fechadas e 4 (quatro) em questões abertas.

Foi realizado ainda, um estudo nas instituições e entidades responsáveis em regular a relação empregador-empregado doméstico, nomeadamente: **Aos Serviços Distritais do Trabalho** e o **Sindicato Nacional dos empregados domésticos**, foi apresentado um questionário contendo 9 (nove) perguntas de caracter aberto.

CAPITULO II- MARCO TEÓRICO

No presente capítulo, deu-se a abordagem de forma simbólica por meio de dispositivos que permitiram a revisão da literatura, o contexto do trabalho doméstico, desde o seu surgimento, a prestação do trabalho, os benefícios que as partes pretendiam, e como se estabeleceu ao trabalho doméstico que é aplicado nos dias actuais.

2.1. Contexto do Surgimento do Trabalho Doméstico em Moçambique

Os primeiros indícios do trabalho doméstico, são citados na Bíblia como uma espécie de punição para Adão, demonstrando assim, de forma geral uma natureza torturadora, era visto como uma forma de “castigo” a aqueles que prestarem o trabalho doméstico.

Inicialmente, o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter comido o fruto proibido. Trabalho vem do latim *trípaliu*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho.¹³

Em Moçambique o trabalho doméstico, surge com o início da colonização do País, o trabalho doméstico trata-se de uma forma que o colono encontrou de continuar com a escravatura, sem que necessariamente assim fosse designado, isto é, não foi suficiente, o facto de ao chegar em Moçambique, explorasse todos os recursos lá presentes, surgiu a necessidade de explorar os Moçambicanos por meio do trabalho doméstico.

Os trabalhadores domésticos eram particularmente vulneráveis aos castigos corporais. A mais pequena infracção, desde partir uma chávena ou queimar um lençol ao engomar, até acusações como desobediência, dava azo a uma visita ao administrador local para ser corporalmente castigado com uma palmatória.¹⁴

Portanto para os colonos, esta prática, nada mais era do que uma maneira que encontraram de “disciplinar” ou controlar o povo moçambicano, que afectou drasticamente e negativamente ao mesmo, tendo ficado conhecida pelo termo de *chibalo*¹⁵.

¹³ MARTINS, Sergio Pinto, **Direito de Trabalho**, 28ª ed., Editora Atlas S.A, São Paulo, 2012, p.4.

¹⁴ BRANCO, Ruth Kélia Castel, **A Formalização do Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo- Desafios para Moçambique**, Maputo, 2013, p. 311.

¹⁵ Traduz-se em um termo, para uma forma de pagamento de uma dívida por meio de prestação de serviço, ou como aplicado em Moçambique, trabalho forçado.

Porém, até determinado ponto, o empregado doméstico, buscava também conseguir algum benefício, que para além da baixa renumeração, a prestação do trabalho doméstico visava ajudá-lo a aprender a língua portuguesa para que forma dinâmica, conseguisse melhores cargos, e conseqüentemente, melhores condições de trabalho. O *chibalo*, é eliminado parcialmente com o início da luta armada de Moçambique, parcialmente pois, não era usado o termo como tal, isto é, parou de ser designado por *chibalo* com a introdução de um regulamento no ano de 1966 que visava regular o trabalho doméstico, entretanto, não existia tanta diferença introduzida pelo Regulamento dos Empregados Domésticos de 1966 com as práticas de *chibalo* que foram anteriormente estabelecidas, somente em alguns aspectos, como a questão de os trabalhadores domésticos serem batidos pelos empregador foi abulido, no entanto, ainda era absurdamente benéfico ao empregador comparativamente ao empregado doméstico.

Com o início da luta armada, o Chibalo foi abolido e entrou em vigor o Regulamento dos Empregados Domésticos (1966). Embora que neste período o Estado fazia cumprir a protecção laboral, inspeccionava casas, e multava os empregadores que prevaricavam, os trabalhadores domésticos continuaram a trabalhar jornadas muito longas, e sob elevados níveis de controlo e de abuso.¹⁶

Figura 1: Representação do trabalho doméstico, 1936



Fonte: BRANCO, Ruth Kélia Castel.

¹⁶ BRANCO, Ruth Kélia Castel, **No Rescaldo da Liberalização: a (Re)formalização do Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo**, Maputo, 2012, pág. 117.

Em 1914, o Estado colonial pôs em prática um sistema de cartões de identificação e em 1918 proibiu os Moçambicanos negros de viverem em Lourenço Marques sem um destes cartões. O cartão de identificação foi substituído por uma caderneta em 1926, que especificava a história laboral do trabalhador e as suas obrigações fiscais.¹⁷

Com a introdução do Regulamento dos Empregados Domésticos, a carteira de trabalho de empregado doméstico, passou a vigorar, sendo de carácter obrigatório para que todos aqueles que prestassem esta actividade, fossem portadora da mesma.

Após 42 (quarenta e dois) longos anos, em vigor o Regulamento dos Empregados Domésticos foi revisto, passando a denominar-se por Regulamento de Trabalho Doméstico entrando em vigor no ano de 2008 à 26 de Novembro, trazendo algumas mudanças significativas para além da denominação do proprio regulamento.

Figura 2: Comparação entre o Regulamento dos Empregados Domésticos (1966) e o Regulamento de Trabalho Doméstico (2008)

Regulamento dos Empregados Domésticos (1966)	Regulamento de Trabalho Doméstico (2008)
<p>Art.º 24. São direitos dos patrões Exigir do empregado a prestação do trabalho que tiver sido ajustado; Dirigir e fiscalizar o modo como o serviço é prestado; Determinar as medidas de higiene e de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais; Manter a disciplina.</p>	<p>Art.º 12. São direitos do empregador: Exigir do empregado doméstico a prestação do trabalho que tiver sido acordado; 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 de doenças profissionais; Manter a disciplina.</p>
<p>Art.º 25. São deveres dos patrões: Pagar pontualmente os salários convencionados, Tratar os seus empregados com correcção e fornecer-lhes os meios necessários à execução do seu trabalho; Facilitar aos empregados assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e satisfazer as respectivas indemnizações; Zelar pela elevação do nível cultural e profissional do empregado.</p>	<p>Art.º 13. São deveres do empregador: Pagar pontualmente a remuneração convencionada; Tratar o empregado doméstico com correcção e fornecer-lhe os meios necessários à execução do seu trabalho; Prestar ao empregado doméstico assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e satisfazer as respectivas indemnizações;</p>
<p>Art.º 27 São deveres dos empregados. Cumprir com diligência e honestidade o trabalho ajustado; Prestar obediência e respeito ao patrão, às pessoas de sua família e às que vivam ou estejam transitoriamente no seu lar; Observar as medidas de higiene estabelecidas pelas entidades competentes; Proceder lealmente com o patrão e manter boas relações com os outros empregados, se os houver, de modo a não prejudicar o serviço de cada um e a tranquilidade da vida doméstica; Zelar pelos interesses do patrão.</p>	<p>Art.º 11. Deveres dos empregados: Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade; Cumprir com diligência e honestidade o trabalho acordado; Prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivam ou estejam transitoriamente no seu lar; Observar as medidas de higiene e segurança estabelecidas pelo empregador e pelas entidades competentes; Proceder lealmente com o empregador e manter boas relações com os outros empregados domésticos, se os houver, de modo a não prejudicar o serviço de cada um e a tranquilidade da vida doméstica; Zelar pelos interesses do empregador.</p>

¹⁷ BRANCO, Ruth Kélia Castel, Ob. cit., 2013, pág. 310.

Fonte: BRANCO, Ruth Kélia Castel.

BRANCO, em uma das suas diversas obras abordadas sobre o trabalho doméstico, faz ainda, a seguinte interpretação da actualidade.

o trabalho doméstico em Moçambique pode ser considerado como uma das principais fontes de rendimento das mulheres, assim como sendo uma das maneiras por estas encontrada para ingressar no mercado de trabalho, devido a sua informalidade, o trabalho doméstico não exige muitos requisitos para a sua contratação, permitindo assim que a sua propagação seja fácil diante da falta de empregos, assim como as diversas formalidades exigidas para outros tipos de ocupação profissional¹⁸

O trabalho doméstico na actualidade, constitui um número maior de rendimento para as mulheres, principalmente das zonas urbanas, devido ao alto nível de desemprego, o baixo nível de escolaridade, e as condições que estas são submetidas, são obrigadas a procurar emprego como empregadas domésticas, que devido a sua prática informal, é de fácil acesso, por este mesmo motivo, os empregadores domésticos acabam por infringir o RTD.

Actualmente, como citado acima, o trabalho doméstico em Moçambique é regulado na sua forma geral, pela Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto (actual Lei de Trabalho) antecedida pela lei 23/2007 de 1 de Agosto (Lei de Trabalho revogada), e especificamente pelo Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro (Regulamento de Trabalho Doméstico).

2.2. Análise conceptual

Neste subcapítulo foram conceituados os termos chaves para entendimento do tema da pesquisa, dentre os diversos conceitos, o trabalho, o Direito de trabalho, o trabalho subordinado, os sujeitos da relação laboral, o trabalho doméstico, o trabalhador e empregador doméstico, a interrupção da prestação de trabalho.

2.2.1 Conceito de Trabalho

O trabalho pode ser definido como um conjunto de actividades prestadas com a finalidade única de concluir um objectivo, para além das definições mais genéricas, prestar um

¹⁸ BRANCO, Ruth Kélia Castel, **No rescaldo da liberalização: a (re)formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo**, Maputo, 2012, pág. 113.

trabalho, traduz-se essencialmente no facto de efectivar uma actividade de carácter prestativo a outrem com intenção de obter para o prestador, alguma vantagem.

A evolução semântica da palavra até aos nossos dias, pensa-se que pode ter ficado a dever ao facto de o segurar os animais no tal aparelho implicar um esforço, “dar algum trabalho”.¹⁹

Trabalho é, para este efeito, entendido, essencialmente, no sentido de actividade, apesar de o termo poder ser usado noutros contextos, como por exemplo «ir para o trabalho». O vocábulo «trabalho» também pode ser compreendido no sentido de «emprego» ou então como uma «obra».²⁰

2.2.2. O Trabalho Subordinado

Sendo a subordinação importante para que seja enquadrada a actividade prestada, dentro dos parâmetros determinados para o enquadramento no Direito do Trabalho, o trabalho subordinado, corresponde a prestação determinada por outrem, isto é, o empregado sob instruções e condições estabelecidas pelo empregador.

A legislação moçambicana não faz menção de um conceito próprio de trabalho subordinado, apenas esclarece que o Direito de Trabalho regula as relações da prestação da actividade em questão.

O artigo 1º da LT “Estabelece o regime jurídico aplicável as relações individuais e colectivas de trabalho subordinado, prestado por conta de outrem e mediante renumeração”²¹

A forma de actividade não poderá ser autónoma, com independência, porque a noção de Direito de Trabalho assenta no pressuposto da dependência do trabalhador relativamente ao empregador, mediante a designada subordinação jurídica, integrando-se na organização deste último.²²

O trabalho subordinado é uma forma de emprego em que o trabalhador recebe ordens e é submetido à hierarquia de uma empresa. O empregado é uma pessoa física que trabalha regularmente, seja diariamente ou em períodos determinados, e recebe salário pelo seu trabalho. Além disso, é importante destacar que o trabalho subordinado implica na obrigatoriedade do trabalhador prestar pessoalmente os serviços, não sendo apenas ocasional ou esporádico.²³

¹⁹ WATY, Mónica Filipe Nhane, **Direito do Trabalho**, W & W Editora, Maputo, 2008, p. 20.

²⁰ MARTINEZ, Pedro Romano, **Direito do Trabalho**, 6ª ed, Almedina, Coimbra, 2013, p.29.

²¹ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, **Lei de Trabalho**, (2023) in Boletim da República, I série n.º 165 de 25 de Agosto

²² WATY, Mónica Filipe Nhane, Ob. Cit, p. 19.

²³ GUALBERTO, Edilene, **Visto de Trabalho Subordinado- Guia completo**, 2023, artigo disponível em: [Contrato de Trabalho Subordinado: Guia Completo | Actualizado julho 2024 \(csscsanjurge.pt\)](https://www.csscсанjurge.pt), acessado no dia 17 de Julho de 2024.

“A noção de subordinação jurídica remete a um trabalho cuja execução se dá sob a autoridade de um empregador, que tem o poder de dar ordens, de controlar a execução do trabalho e impor sanções disciplinares.”²⁴

A fim de corroborar com o exposto acima, o trabalho subordinado é a prática da actividade laboral prestada pelo empregado ao empregador, acompanhado de regras e instruções delimitadas pelo empregador, devendo ser prestado de forma contínua, com a finalidade de ambas as partes estarem sujeitas a deveres e direitos.

2.2.3. Direito de Trabalho

No desenvolver dos conceitos-chaves desta pesquisa, é de carácter primordial definir o Direito de Trabalho, como a área que regula o trabalho doméstico. O DT pode ser definido de diversas formas, entretanto, o resumo de vários conceitos pesquisados para elaboração da presente pesquisa, complementam-se ao definir como o ramo que estuda e regula as relações de empregador e trabalhador e/ou empregado, tratando dos direitos e deveres relativos a ambas as partes, enfatizando nas relações subordinadas.

“É um conjunto de normas que regula o trabalho subordinado. A palavra **subordinado**, não vem ao acaso, uma vez que o Direito do Trabalho não regula todas as relações de trabalho, mas sim as de trabalho subordinado.”²⁵

Importa realçar que, o Direito de Trabalho, visa regular, as relações nas quais os empregados estão sob as condições de trabalho estabelecidas pelo empregador, estando portanto, subordinadas a estes.

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de protecção que lhe são destinadas.²⁶

Sendo assim, com base na ideologia de MARTINS, é possível conceituar o Direito de Trabalho, como a área que estuda e trata das relações que surgem em resposta ao trabalho subordinado, ora, a relação entre o empregador e o empregado.

²⁴ MACHADO, Sidnei, **A Subordinação Jurídica na Relação de Trabalho uma Perspectiva Reconstitutiva**, Tese (Doutorado em Direito)- Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba, 2003, p. 13.

²⁵ EGÍDIO, Baltazar Domingos, **Direito do Trabalho-(Situações Individuais de Trabalho)**, vol. I, Copyright, United Kingdom, 2017, p.36.

²⁶ MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p.17.

Partindo destes, o Direito do Trabalho, trata primordialmente de regular a relação que nasce na prestação do serviço efectuado para a satisfação das necessidades humanas de um lado, efectivo ao empregador, e a busca de renumerações e melhores condições de vida correspondente ao empregado.

“A designação de Direito do Trabalho parece, num primeiro relance, inteiramente esclarecedora quanto à matéria de que se trata: um conjunto de normas cujo objecto é o *trabalho humano*, nas várias modalidades em que ele se apresenta na vida social”²⁷

2.2.4. Os Sujeitos da Relação Individual do Trabalho

A relação laboral, supõe-se presente, sempre que alguém preste a outrem, com seu conhecimento e aprovação, uma actividade, com intenção de obter para si, algum benefício, podendo ser, uma renumeração e/ou alojamento.

“Os sujeitos da situação jurídica laboral são aqueles a quem se podem imputar normas de Direito do Trabalho, ou seja, os titulares de situações que tais normas pretendem regular.”²⁸

“A relação jurídica de trabalho presume-se existente sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica deste”²⁹ vide n.º 2 do artigo 22 da LT.

A lei estabelece que, a relação jurídica de trabalho, deve estar constituída pelo trabalhador/empregado que efectua a actividade a fim de obter um rendimento, e o empregador que concorde com esta prestação efectuada pelo trabalhador/empregado.

Para que a relação laboral seja encarada como inteirada deve estar composta pelos seus sujeitos, nomeadamente:

- O empregador- como a pessoa ou entidade que emprega a outrem com objectivo de obter a concretização de alguma tarefa;
- O trabalhador ou empregado- como a pessoa contratada para prestar a realização da tarefa, objecto da contratação do empregador.

²⁷ FERNANDES, António Monteiro, **Direito do Trabalho**, 15ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, p.11.

²⁸ WATY, Mónica Filipe Nhane, Ob. Cit., p.38.

²⁹ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, **Lei de Trabalho**, (2023) in Boletim da República, I série n.º 165 de 25 de Agosto

2.2.5. O Trabalho Doméstico

O trabalho doméstico é definido pela OIT, como a prestação de uma actividade dentro de uma casa residencial ou de várias casas residenciais, conforme se pode alcançar abaixo:

Na Lei moçambicana, considera-se trabalho doméstico o serviço subordinado, prestado, com carácter regular, a um agregado familiar ou equiparado, no domicílio deste, compreendendo nomeadamente: a) Confeção de refeições; b) Lavagem e tratamento de roupas; c) Limpeza e arrumo de casa; d) Vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes; e) Tratamento e cuidado de animais domésticos; f) Realização de trabalhos de jardinagem; g) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores; h) Outras actividades acordadas. 2. Não se considera trabalho doméstico a prestação dos trabalhos, previstos no número anterior, quando se realize de forma acidental, intermitente, com autonomia ou voluntariamente³⁰
O contrato de serviço doméstico é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros³¹

O RTD, estabelece no seu artigo 3º, “considera-se trabalho doméstico e serviço subordinado, prestado, com carácter regular, a um agregado familiar ou equiparado”³²

O trabalho doméstico é entendido como a actividade prestada por um trabalhador doméstico, de forma contínua, como ocupação profissional, que resulte na satisfação das necessidades de uma pessoa singular ou colectiva, de forma que, dessa actividade o trabalhador doméstico pretenda obter algum benefício, que é a renumeração prestada pelo empregador, e o empregador apenas pretenda que este atenda as suas necessidades.

“Uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico”³³ vide artigo 1º da OIT.

Diferentemente das outras ocupações profissionais, o trabalho doméstico é considerando um tanto quanto conflituoso, por se tratar de uma actividade realizada dentro de casas particulares, isolado da sociedade, segundo FISH, (2006), KING, (2007) e DU PREEZ,

³⁰ WAGEINDICATOR, Foundation, , **O Trabalho Doméstico: Direitos e Deveres**, 2024, artigo disponível em: [Meusalario.org/Mocambique - O Trabalho Doméstico: Direitos e Deveres - Meusalario.org/Mocambique](https://meusalario.org/Mocambique), acessado no dia 18 de Maio de 2024.

³¹DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÃO E IMAEM DA OCC, Novo regime do trabalho de serviço doméstico, Portugal, 2023.

³² REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, **Regulamento de Trabalho Doméstico** in Boletim da República, I serie no 48 de 26 de Novembro.

³³ NAÇÕES UNIDAS, Organização Internacional do Trabalho, Convenção n.º 189 sobre o trabalho doméstico, Genebra, 2011.

(2010) (como citado em BRANCO 2013, p.313) desta actividade, o empregador tem autonomia de aplicar ou não a lei, portanto:

É exercido de forma isolada, atrás das portas fechadas de casas particulares, consiste em tarefas íntimas, o que dá um carácter pessoal à relação de trabalho, e as condições de trabalho são negociadas individualmente com os empregadores. Os fracos mecanismos de aplicação da lei, as relações assimétricas de poder empregado - empregador e a natureza privada do local de trabalho reduzem o impacto de protecção laboral neste sector³⁴

2.2.6. O Empregado Doméstico

Anteriormente a introdução do conceito do empregado doméstico, importa debruçar sobre o empregado, na sua forma geral, que foi idealizado pela legislação laboral como qualquer pessoa singular, nacional ou estrangeira, que represente na relação laboral, possuidor de uma dívida efectiva a prestação de determinada tarefa, e consequentemente, credora de um pagamento.

“O trabalhador será, pois, aquele que disponibiliza, de forma livre, uma actividade produtiva para outrem (empregador) estando subordinado a este último na realização dessa prestação.”³⁵

O termo empregado doméstico, é definido por diversos autores e em diversas épocas de formas distintas, o relatório denominado por **Decent work for domestic workers**, (trabalho deigno para os trabalhadores domésticos) descreveu o termo que veio desenvolvendo-se com o passar do tempo, chegando ao termo usado e conhecido nos dias de hoje.

Desde os tempos arcaicos por “*criada*” e “*servo*”, em outras áreas denominou-se por *doméstico/a*, entre outros como “*caretaking*” tradução literal para responsável de cuidados, “*caregiving*” termo inglês para prestação de cuidados, “*assistente de família*”, “*ajudante de família*”³⁶,

“Pessoa que presta serviços subordinados, onerosos e de natureza não eventual a empregador.”³⁷

Ao final, as diferentes expressões possuem significados sinónimos, porém surgiu a necessidade de determinados termos, serem considerados insultantes e pejorativos, que resultou

³⁴ BRANCO, Ruth Kélia Castel, **A Formalização do Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo- Desafios para Moçambique**, Maputo, 2013, p. 313.

³⁵ FERNANDES, Maria Malta, **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador em Especial ao Dever de Obediência**, Quid Juris- Sociedade Editora Lda, Lisboa, 2008, p.39.

³⁶ GENEBRA, Bureau Internacional do Trabalho, **Decent work for domestic workers**, Copyright, Portugal, 2010, p.15.

³⁷ “*Glossário OA*” “*Termos Jurídicos*”, **Ordem dos Advogados**, Associação Ciberdúvidas, Portugal, 2021, p.52.

em uma determinada limitação para o uso destes. Ao abrigo dos diversos termos, procurou-se pautar basicamente, o empregado doméstico como a pessoa que preste serviço caseiro em residências de uma família ou famílias com a finalidade de obter uma remuneração.

As tarefas de um empregado doméstico são diversas, incluindo: cozinheiro(a), governanta, babá, lavadeira, faxineiro(a), vigia, motorista particular, jardineiro(a) acompanhante de idosos(as). O empregado doméstico pode ainda ser pautado como a pessoa designada para ficar em uma residência na ausência dos donos.

Existe ainda, o requisito que para ser considerado como empregado doméstico, deverá prestar estes serviços dentro de uma residência (casa), para outros locais, não é então considerado como empregado doméstico.

O regime da Segurança Social de Portugal³⁸, define o empregado doméstico como a pessoa que trabalha para outrem com objectivo de satisfazer as necessidades do agregado familiar ou equiparado para que seja no final, remunerado, sendo ainda definido pelo Ministério do Trabalho e Emprego³⁹, como, a ocupação profissional prestada em uma habitação para uma pessoa ou a uma família correspondente à produção de bens e/ou serviços de cuidados, onde o empregado doméstico presta em troca de receber um pagamento e/ou benefícios da parte empregadora. O MTE, ressalta ainda que para ser considerado o dito trabalho doméstico, o empregador não pretendia obter rendimentos.

«o trabalho que é realizado em ou para um ou vários domicílios». Este trabalho pode incluir tarefas tais como: limpar a casa, cozinhar, lavar roupa e passar a ferro, tomar conta de crianças, ou de membros da família idosos ou doentes, jardinagem, guarda da casa, transporte da família (motorista) e até cuidar de animais domésticos.⁴⁰

2.2.7. A Distinção entre Empregado e Trabalhador

Apesar de não aparente e mencionada, existe uma distinção entre empregado e trabalhador, que objectiva-se em um vínculo empregador-empregado e alguns requisitos mais formais. Isto é, o trabalhador não está subordinado ao empregador, apenas presta a sua actividade de forma casual e inconstante, diferentemente do empregado, que está subordinado

³⁸ MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL, **Trabalhador do Serviço Doméstico**, 2024, artigo disponível em: [Trabalhador do serviço doméstico - seg-social.pt](https://www.trabalho.pt/trabalhador-do-servico-domestico-seg-social), acessado nos dias 18 de Maio de 2024.

³⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, **TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADOS-Guia básico**, Brasília, 2024.

⁴⁰ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção (N.º 189) Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico**, Suíça, 2011.

ao empregador, independente de ser individual ou coletivo, o empregado é obrigado por vínculo empregatício a prestar serviços, para ser condicionado o pagamento de um salário.

A grande diferença entre trabalhador e empregado consiste na existência de quatro elementos, que quando presentes, determinam que um trabalhador é empregado. Lembre-se que acima foi dito que todo empregado é um trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, ou seja, o trabalhador somente será empregado quando preencher os quatro requisitos a saber: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e remuneração.⁴¹

Portanto, seguindo esta base de ideias, o trabalhador, trabalha de forma autónoma, e consequentemente, é pago seus “honorários” de acordo com o serviço prestado, que muitas vezes são acordadas entre as partes, anteriormente a prestação do serviço, o empregado por sua vez, deve prestar a actividade de acordo com as necessidades do empregador, esta perante o acordado, obrigado a cumprir com as actividades atribuídas pelo seu subordinante, mediante pagamento de um salário. Para a presente pesquisa, nos foi de caracter importante, estudar o empregado, que pode ser considerado protegido pela Lei, sem claro deixar de mencionar o trabalhador.

2.2.8. O Empregador Doméstico

Antes de conceituar o empregador doméstico, nasce a necessidade de definir o empregador de forma geral, Empregador doméstico, é a designação que é atribuída a pessoa singular que admite para trabalho outrem com fim único de satisfação das suas necessidades, tratando-se de uma pessoa que visa prestar actividades de trabalho em troca da renumeração como definido acima, designada por trabalhador doméstico, sem que dessa actividade exista algum objecto lucrativo, para além de atender as suas necessidades domésticas.

O Glossário da LT dispõe, “Empregador – é a pessoa singular ou colectiva, de direito público ou como privado, que no contrato de trabalho ou na relação jurídica de trabalho figura credor da prestação da actividade e devedor do pagamento da remuneração.”⁴²

⁴¹ BEEFPOINT, **Qual é a diferença entre trabalhador e empregado?**, 2021, artigo disponível em: [Qual a diferença entre trabalhador e empregado? \(beefpoint.com.br\)](https://beefpoint.com.br), acessado nos dias 27 de Junho de 2024.

⁴² REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, **Lei de Trabalho**, (2023) in Boletim da República, I série n.º 165 de 25 de Agosto

“Como contraparte do trabalhador no contrato de trabalho, o empregador é aquele que contrata pessoa singular para que esta, por sua conta, risco e direção, desempenhe determinada atividade, pagando-lhe, em contrapartida, uma retribuição.”⁴³

Diferentemente do Empregador comum, que emprega a outrem com pretensão em obter ou gerar algum lucro e/ou rendimento, o empregador doméstico para que seja considerado como tal, a actividade prestada pela pessoa empregada, não se poderá ter de forma alguma a pretensão de comércio.

Foi conceituado na Convenção da OIT “a entidade pertencente de uma casa, para obter a prestação dos serviços para si ou seu agregado familiar, ou de uma empresa que promova a actividade de trabalho doméstico”⁴⁴. Contrariando o requisito para ser considerado como empregador doméstico, o facto de que dessa actividade não se pode gerar lucros, alguns autores inovam no conceito, discriminando como empregador domestico a entidade que disponibilize a outrem a actividade prestada pelo trabalhador domestico, as referidas agencias de emprego.⁴⁵

As agências de emprego adequadamente regulamentadas podem proporcionar os meios para a formalização da relação de trabalho doméstico e para a imposição de regulamentações significativas que distribuam os custos de forma equitativa, ao invés de os deixarem a cargo do trabalhador doméstico, podendo também assegurar a existência de procedimentos de monitoragem e aplicação adequados.⁴⁶

2.2.9 A Eficácia do Regulamento de Trabalho Doméstico

Para compreender se o RTD, é eficaz ou não, é importante primeiramente entender o termo de eficácia, pois, é com base nas definições do termo, que se pode reconhecer, se realmente o RTD é eficaz ou não, especialmente ao empregado doméstico.

A palavra “eficácia” tem origem no latim “efficacia”, que significa “capacidade de produzir efeito”. Dessa forma, podemos entender que a eficácia está relacionada com a capacidade de uma ação ou processo gerar o resultado esperado, de acordo com os objetivos estabelecidos.⁴⁷

⁴³ LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias, **Manual de Direito do Trabalho da Teoria à Prática**, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 65.

⁴⁴ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção (N.º 189)**, Ob. Cit.

⁴⁵ São entidades responsáveis em ligar os trabalhadores dos empregadores, procura criar um vinculo triangular na qual os empregadores apresentam a entidade as suas necessidades, e os trabalhadores apresentam as suas dificuldades na procura dos empregos, conectando assim, um ao outro.

⁴⁶ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Decent work for domestic workers**, Copyright, Portugal, 2010.

⁴⁷ SO ESCOLA, **Eficácia: O que é, significado**, 2023, disponível em: [Eficácia: O que é, significado - SÓ ESCOLA \(soescola.com\)](https://soescola.com), acesso em: 18 de Julho de 2024

A eficácia esta directamente coesa ao resultado pretendido “Está ligada ao objetivo em si, seria a relação entre os resultados almejados e os previstos, e também o processo de atingimento das metas propostas, aproveitando as oportunidades oferecidas.”⁴⁸

A eficácia jurídica, deste modo, advém da força jurídica ou dos efeitos legais atribuídos ao acto jurídico, em virtude da qual deve ser ele cumprido ou respeitado, segundo as determinações, que nele se contém. Da eficácia decorre, pois, a produção dos efeitos com validade jurídica.⁴⁹

Por conseguinte, a eficácia consiste no meio de se determinar se algo alcança ou não, a finalidade pretendida, isto é, quando a meta ou objetivo é atingido. Determina-se que algo é eficaz, se este concluir a função que foi destinado no início, assim sendo, o RTD prevê a regulamentação da actividade doméstica laboral, portanto, a pesquisa procurou identificar, se existe ou não a eficácia do RTD, com base nos conceitos de eficácia acima mencionados.

2.2.10. Tipos de Trabalhos Doméstico

O trabalho doméstico em Moçambique, apesar da sua prática informal, segundo o próprio RTD, classifica os tipos de trabalhos domésticos, baseados no modelo de contracto designado pelo empregador, seguindo a ordem que, os trabalhadores domésticos podem ter um contrato em que a moradia na casa do empregador, seja inclusa ou não, e pode ainda, classificar se em regime diário ou por horas, conforme o artigo 8º do RTD.

O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação. Considera-se alojado, o empregado doméstico que, para além da remuneração em dinheiro, possui uma contraprestação em espécie, que compreende o alojamento ou alojamento e alimentação. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado para a realização do "trabalho a dias".⁵⁰

2.3. Da Duração e Interrupção da Prestação de Trabalho

Adiante, foi abordado sobre a duração e interrupção da prestação de trabalho, legalmente estabelecidas, referentes ao período normal do trabalho, o horário de trabalho, os intervalos para refeições, ao descanso semanal e o direito a férias.

⁴⁸ INSTITUTO FEDERAL SANTA CATARINA, **Eficiência, Eficácia e Efetividade**, Santa Catarina, 2014.

⁴⁹ SILVA, De Plácido e, **Vocabulário Jurídico**, 32ª edição, Forense, São Paulo, 2016, p. 1370

⁵⁰ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, **Regulamento de Trabalho Doméstico** in Boletim da República, I serie n.º 48 de 26 de Novembro.

2.3.1. A Prestação de Trabalho

Para compreendermos a prestação do trabalho, iniciamos por definir o verbo de prestar, que significa, o acto de dar alguém, fornecer algo, ser útil, a prestação do trabalho acontece quando alguém se dispõe a outrem para efectuar alguma actividade/trabalho.

“Estar ao alcance de alguém para ser útil; ter préstimo ou utilidade. = APROVEITAR, SERVIR”⁵¹

O empregado que presta trabalho ao empregador, é considerado como a pessoa que visa auxiliar ao empregador, por meio da cedência de algo, que neste caso, trata-se da sua disponibilidade para ajudar o empregador.

Ademais, a prestação de trabalho em questão, importa a prestação referente ao trabalho doméstico, a sua duração e interrupção legalmente estabelecidos.

2.3.2. A Duração da prestação do trabalho

A duração da prestação do trabalho estabelecida pelo RTD no seu n.º 1 do artigo 18º aborda em relação ao período efectivo considerado na duração da prestação do trabalho.

“A duração da prestação do trabalho, compreende essencialmente, ao período efectivo em que o empregado esta sob a subordinação do empregador, desde o momento em que este chega ao seu local de trabalho, até ao momento que saí do mesmo, legalmente estabelecido”⁵² que não deve ser superior a 54 (cinquenta e quatro) horas por semana e 9 (nove) horas por dia.

“Considera-se duração efectiva do trabalho o tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo ao empregador ou se encontra a disposição deste.”⁵³ Vide n.º 2 do art. 92º.

A duração da prestação de trabalho trata-se do tempo em que, o empregado doméstico presta com exclusividade ao empregador, ou fica disponível para que este lhe de tarefas. Durante este período, não se é levado em consideração se o empregado doméstico efectiva alguma actividade, e sim, é levado em consideração que este se predispõe em satisfazer as necessidades laborais que possam surgir do empregador naquele momento, a fim de cumprir o objecto do seu contrato.

⁵¹ PRIBERAM, **Prestação**, 2023, disponível em: [prestação - Dicionário Online Priberam de Português](#), acesso aos 19 de Agosto de 2024.

⁵² REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, **Regulamento de Trabalho Doméstico** in Boletim da República, I serie n.º 48 de 26 de Novembro.

⁵³ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, **Lei de Trabalho**, (2023) in Boletim da República, I série n.º 165 de 25 de Agosto.

Nesta senda, o RTD delimita o período no qual o empregador doméstico deve prestar a sua actividade diariamente, e tem o direito ainda, a ser concedido 30 (trinta) minutos por dia, conforme a lei, para descanso e refeição, que contam como período efectivo de trabalho

2.3.3. A Interrupção da prestação do trabalho

A interrupção da prestação do trabalho sucede mediante desligamento, temporário ou permanente do empregado, previamente acordado com o empregador, ou estabelecido legalmente, face a jornada de trabalho, intervalos, licenças e férias. Nesta senda, a interrupção da prestação do trabalho, preceituada na presente pesquisa, encontra-se directamente com a interrupção da jornada de trabalho diária e as férias do empregado doméstico legalmente aprazadas do RTD.

Portanto, é durante o período de interrupção da prestação do trabalho, onde o empregado doméstico, usufrui dos seus direitos ligados a férias, intervalos, assim como licenças, porém, nestes casos, os pagamentos das remunerações não devem ser postos em causa, pois a interrupção abordada pelo RTD trata da interrupção com a devida remuneração.

Os intervalos previstos na interrupção da prestação do trabalho, correspondem a um descanso devido a todos os trabalhadores durante o período de trabalho, que conta como prestação efectiva de trabalho.

O RTD estabelece que as férias dos empregados domésticos, conforme o artigo 22º do RTD⁵⁴, “a) 12 dias de férias, no primeiro ano de trabalho; b) 24 dias de férias, no segundo ano de trabalho; c) 30 dias de férias, por cada ano de trabalho efectivo, a partir do terceiro ano.”

A DUDH, estabelece no seu art. 24º “Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.”⁵⁵

⁵⁴ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, **Regulamento de Trabalho Doméstico** in Boletim da República, I serie nº 48 de 26 de Novembro.

⁵⁵ NAÇÕES UNIDAS, resolução 217 A III de 10 de Dezembro, **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 10 de Dezembro de 1948.

CAPITULO III: APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

No aludido capítulo, procurou-se primeiramente, analisar e interpretar os dados colhidos nas instituições competentes que tratam especificamente sobre o trabalho doméstico, recorrendo em casos especiais aos sectores que não tratam de forma especializada da área em questão, no entanto, estão qualificados para que, sempre que não haja alternativa, regulem a aludida área e dos dados colhidos através dos questionários realizados com as partes que importem directamente ao tema em questão, ora, empregador e empregado doméstico.

3.1. Incumprimento da Duração e a Interrupção da Prestação do Trabalho Estabelecido no RTD

Durante a recolha de dados para elaboração da presente pesquisa, foi possível deduzir que, dentro dos limites importantes para o trabalho, existem 3 (três) pontos de vistas, e, portanto, perspectivas distintas uma das outras, que acabam por responder directamente aos objectivos plasmados na pesquisa. Portanto, para um entendimento cristalino, trazer as perspectivas das partes, visa contribuir para o entendimento dos motivos que se interligam com os objectivos finais do trabalho.

Conforme os questionários realizados, foi possível concluir com base nas interpretações colhidas por meio dos empregados domésticos, que os factores que conduzem ao incumprimento pelo empregador doméstico da duração e a interrupção da prestação do trabalho estabelecido no RTD, são os seguintes:

Perante a pergunta estabelecida no questionário, **No seu ponto de vista, quais acha que são os factores que levam o empregador a incumprir com a duração e interrupção da prestação do trabalho estabelecido no Regulamento de Trabalho Doméstico, consequentemente violando os seus direitos?**

Um número maior dos inquiridos, respondeu o questionário da seguinte maneira, “Não sei, porque os patrões agem dessa maneira, mas também tenho medo de perguntar e me mandarem embora”, “o que importa para mim é manter o emprego, não posso perguntar ao patrão porque seria falta de respeito”, “como trabalho esta difícil, basta o patrão pagar o salario, vou aguentar até encontrar outra oportunidade” explicando que, não sabe os motivos que levam o empregador a incumprir com a duração e a interrupção da prestação do trabalho estabelecido no RTD, entretanto, devido ao grande número de desemprego no país, em especial na cidade de Nacala-

Porto, não conseguem exigir do seu empregador os seus direitos, com receio de perder o seu emprego.

Outro grupo de inquiridos por parte dos empregados domésticos, não deixou de demonstrar o seu descontentamento com o incumprimento do RTD, afirmando que, deve-se a falta de sanções a aqueles que violam o RTD, e, portanto, pode se considerar como se não existisse um regulamento próprio para regular o trabalho doméstico, mas também ficou claro perante as entrevistas realizadas, que em muitos casos, os empregados domésticos não tem conhecimento que o seu direito tem sido violado, visto que o RTD é pouco conhecido.

Outrossim, para a perspectiva dos empregadores domésticos que os levam a incumprir com o RTD, basearam-se no seguinte: o outro número de inquiridos que constituía parte dos empregados domésticos, respondeu à questão colocada, justificando-se na falta de conhecimento de um regulamento próprio do trabalho doméstico, conseqüentemente, incumprindo com a duração e a interrupção da prestação do trabalho, “antes de realizada a pesquisa, nem tinha conhecimento que era necessário dar aos empregados domésticos um contrato de trabalho, e que muito menos existia uma lei do trabalho doméstico”, “não sabia que o trabalho doméstico tinha um período de duração e interrupção”.

Diante desta, outro número de empregadores domésticos, afirmou que o incumprimento do RTD, em parte dá-se por meio da sua actividade laboral, isto é, devido as jornadas de trabalho longas, o empregado doméstico deve chegar ao seu local de trabalho antes do empregador sair para trabalhar, e esperar até que este regre-se do seu trabalho, para que o empregado doméstico cumpra as suas horas diárias, “como tenho que chegar no serviço pelas 8h da manhã, o empregado doméstico deve chegar antes, para me ajudar a preparar o matabicho e lanche das crianças, e só depois de eu regressar a casa, pelas 17h, pode largar para que as crianças não fiquem sozinhas”, “as chaves de casa ficam comigo, não tem como o trabalhador entrar e sair sem que ninguém esteja em casa, por esse motivo deve entrar no serviço antes de eu sair, e esperar que eu volte para poder sair”.

Para os órgãos reguladores do trabalho doméstico, do estudo realizado por via do questionário, feito ao SNED, obteve-se como resposta, que, “os factores são devidos a cultura da região norte do país, onde o não cumprir com o RTD, não traz nenhuma consequência e nem resulta em sanção alguma” uma vez que a procura é muita, nos casos de incumprimento do RTD, se o empregado doméstico exige seus direitos, acaba perdendo seu emprego, pois existem outros empregados domésticos que aceitam este tipo de condições de trabalho.

Do estudo realizado aos Serviços distritais do trabalho, obteve-se como resposta, que o incumprimento do RTD pelo empregador doméstico, deve-se ao facto, do empregador não ter conhecimento das normas e de direitos, resultando em não aplicação do decreto em questão, “muitos dos próprios empregados domésticos não tem conhecimento do RTD, e nem os próprios empregadores, por isso fica difícil cumprirem com a lei”.

3.2. As Consequências do Incumprimento da Duração e Interrupção da Prestação de Trabalho a Luz da Legislação

Para a violação dos direitos estabelecidos pelo RTD, pode-se recorrer as sanções legalmente previstas pela LT, Um número maior de inquiridos, senão a maioria dos empregados domésticos, afirmou com clareza, que, uma das consequências da falta de cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho, deve-se ao facto de afectar negativamente na convivência com seus entes familiares, em especial no crescimento e desenvolvimento dos seus filhos, uma vez que, pelo facto de passar a maioria do tempo e dias no seu local de trabalho, acabam por negligenciar a sua convivência na família, devido ao cansaço e pouco tempo disponível para estar presente nas suas próprias casas, “entro no serviço muito cedo, deixo meus filhos a dormirem, e quando volto, já estão a dormir, nem sei se foram a escola ou não”, “trabalho quase todos dias, nem tenho tempo para ficar com a minha família”.

Constituindo a minoria, mais não menos importante, outro grupo de inquiridos, afirmou que devido as longas jornadas de trabalho, e dias sem descanso, o seu nível de produtividade vem diminuído, observando cada vez mais, sinais de cansaço físico, que conseqüentemente, prejudica a sua saúde e bem-estar, “é difícil trabalhar todos dias, sem folga, fico muito cansado mesmo no dia seguinte quando vou ao serviço”, “antes de começar a trabalhar não tinha dores na coluna, mais por lavar roupa todos os dias sem descansar, me doe a coluna”, “praticamente não descanso, entro muito cedo no serviço e saio tarde, no regresso tenho que fazer as tarefas na minha casa”.

Ainda na vertente referente ao cansaço, alguns dos empregados domésticos, afirmaram que outra consequência do incumprimento das normas estabelecidas no RTD, afecta o seu próprio desenvolvimento académico e profissional, visto que, o facto de não possuir tempo suficiente de investir em estudos e cursos, acaba cada vez mais por diminuir o nível de escolaridade e formação profissional, “queria terminar de estudar, mas como saio tarde do trabalho, até ir a escola já não dará tempo”, “quando penso em voltar a escola, não sei se iria conseguir, porque meu trabalho não me dá tempo para fazer outras coisas”.

Questionada a entidade competente em regular o trabalho doméstico, ora, os SDT, como resposta a questão colocada, não entrou em pormenores, ou preferiu responder de forma superficial, afirmando que o incumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho patentes no RTD, não tem afectado o empregado doméstico, uma vez que estes não aproximam aos órgãos para apresentar denúncias.

A falta de cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho, transgredir para além do RTD, a DUDH, que estabelece no seu n.º 1 do art.23⁵⁶, que as condições justas e favoráveis de trabalho, são direitos de todos os seres humanos, assim como é estabelecido constitucionalmente nos seu art.35⁵⁷ que todos os cidadãos devem gozar dos mesmos direitos e deveres.

Entretanto, o RTD, não aborda sobre as consequências do incumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho, conferindo apenas ao empregado doméstico, conforme a alínea b) do n.º 4 do art. 30⁵⁸, o direito a rescindir o contrato de trabalho com justa causa, fundamentando-se na violação por parte do empregador, dos direitos estabelecidos no RTD.

3.3. Medidas Resolutivas para Aplicação do RTD e Cumprimento da Duração e Interrupção da Prestação de Trabalho

Os empregados domésticos apresentaram como medidas resolutivas para o cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho, que conforme as entrevistas realizadas, foi possível constatar que a maior parte dos empregados domésticos, possui unicamente como ponto de partida, a solução do cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho, que o RTD preveja para os empregadores algum tipo de consequência nos casos de violação das regras estabelecidas, e que os órgãos competentes, iniciem com a fiscalização desta prática de trabalho doméstico, “como a lei já estabelece o horário de trabalho, tinha que também estabelecer consequências para quem não cumprir, assim as pessoas ficariam com medo”, “se o MT, estivesse a controlar nos nossos trabalhos, saberiam que os patrões não estão a cumprir,

⁵⁶ NAÇÕES UNIDAS, resolução 217 A III de 10 de Dezembro, **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 10 de Dezembro de 1948.

⁵⁷ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, *Constituição da República*, (2023) in Boletim da República I série n.º 163 de 23 de Agosto de 2023.

⁵⁸ REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, **Regulamento de Trabalho Doméstico** in Boletim da República, I serie nº 48 de 26 de Novembro.

então poderiam lhes chamar a atenção”, “o problema é que o patrão sabe que não tem consequência, por isso, não esta a cumprir”.

Não bastando, os empregados domésticos, fizeram menção ainda, de uma espécie de proibição para a prestação do trabalho de maneira informal pelos seus colegas, visto que, muitas das vezes, estes dispõem-se a prestar longas horas de trabalho, sem dias de descanso devido a escassez de empregos, não existindo unanimidade na classe dos empregados domésticos em não aceitar condições fora das previstas pelo RTD, “o que estraga as vezes somos nos mesmos, quando vamos reclamar com nossos colegas sobre as condições de trabalho, podem aproximar o patrão para pedir emprego e dizer que aceita essas mesmas condições”.

Assim como os órgãos reguladores do trabalho doméstico, apresentaram as soluções para o cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho, lamentando o facto de não serem feitas fiscalizações na área doméstica laboral o SNTD, afirmou que as soluções identificadas primeiramente para o cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho, é a implementação de um regulamento mais específico, contendo de forma detalhada os factos e as sanções aplicáveis em cada caso, assim como a divulgação do próprio RTD, visto que muitos empregadores e empregados não tem conhecimento do mesmo, e por fim, que os empregados domésticos participem quando necessário, das revisões feitas ao RTD, uma vez que é a estes que o RTD pretende salvaguardar, “há necessidade do próprio empregado doméstico estar na Assembleia, porque mesmo eu, já fui empregado doméstico, por isso sei do que estou a falar”.

O secretário da SNTD concluiu ainda que, o legislador procura apenas beneficiar a si próprio, pois dos 250 (duzentos e cinquenta) deputados membros da Assembleia, são conhecedores do RTD, entretanto, optam por ignorá-lo, chamando a atenção ao facto de que, o empregador doméstico deve fazer parte nas propostas de revisão e aprovação de leis e regulamentos que visem regular a área em questão, pois somente estes, entendem dos problemas e dificuldades do trabalho doméstico em Moçambique, “na própria Assembleia da República, as pessoas sabem que são incumpridoras, por isso optam por não dar atenção ao RTD”.

Para os SNTD, os mecanismos a serem aplicados para o cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho, seria gerar conhecimento da existência do RTD e das suas normas, por meio de palestras, para divulgar os direitos e os deveres dos empregados domésticos que estão presentes no decreto, “divulgação através de palestras dos direitos e deveres estabelecidos no decreto”.

Outrossim, o MT, estabeleceu que como forma de solucionar a aplicação do RTD, é necessário que os empregados domésticos prestem queixa, pois sem isso, estes não têm como intervir nos casos de incumprimento, uma vez que já existem sanções previstas na Lei de Trabalho, no entanto, sem o conhecimento, não poderão sancionar o empregador inadimplente, “o regime sancionatório aplica-se da Lei de Trabalho, mas os empregados domésticos não tem a frequência de aproximar a entidade”.

3.4. Direito comparado

Foi retratado no presente, em relação ao funcionamento da duração e interrupção da prestação do trabalho doméstico em legislações abordadas em ordenamentos diversos para uma análise de perspectivas e ordens diferentes, para melhor entendimento em relação ao tema em questão em Brasil e Portugal.

O Trabalho Doméstico no Brasil, é regulado por um dispositivo próprio e específico, tratando-se da Lei Complementar n.º 150 de 2015 de 1º de Junho, que aborda de forma detalhada o ordenamento do trabalho doméstico, tendo ainda revolucionado a sua entrada em vigor com a menção de direitos para o empregado doméstico, que não eram previstos. Devido a Lei Complementar n.º 150 de 2015 tratar especificamente do trabalho doméstico no Brasil e consequentemente de situações prováveis decorrentes deste, somente em casos raros, é subsidiário pelas Consolidação das Leis Trabalhistas, ora, CLT, que foi recentemente revisto pela Reforma Trabalhista promulgada através da Lei n.º 13/467 de 13 de Julho de 2017.

3.4.1. Lei Brasileira do Trabalho Doméstico

Conforme as fontes investigadas, foi possível constatar que o ordenamento jurídico Brasileiro, diferentemente de Moçambique, esta em constante revisão, que possuem o objectivo de adequar-se as necessidades colectivas resultantes dos direitos dos empregados domésticos.

O trabalho doméstico no ordenamento jurídico Brasileiro, é mencionado primeiramente pela Lei n.º 5.859 de 11 de Dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto n.º 71.885, de 9 de Março de 1973, que em seguida subsidiara-se a constituição de 1988 que visava regular direitos que foram considerados necessários. Em 19 de Julho de 2006, a Lei n.º 5.859 de 11 de Dezembro de 1972 foi alterada pela Lei n.º 11.324, trazendo algumas mudanças significativas. Em 2013 a Constituição foi revogada parcialmente, introduzindo outros direitos para os empregados domésticos, e no ano de 2015 entra em vigor a Lei Complementar n.º 150, inovando e melhorando as condições de trabalho para o empregado doméstico.

3.4.1.1. A Duração da prestação de trabalho

No ordenamento jurídico Brasileiro, com a entrada em vigor da LC n.º 150 em 2015, conforme se pode alcançar do artigo 2º da lei acima citada, “a duração normal do trabalho doméstico não excederá **8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro)** semanais, observado o disposto nesta Lei.”⁵⁹

A legislação laboral Brasileira, prevê ainda, a renumeração por horas extras prestadas pelos empregados domésticos, isto é, após a conclusão das 8 (oito) horas prestadas diariamente (dependendo do tipo de acordo celebrado entre o empregador e o empregado doméstico), tem este o direito de exigir o pagamento das horas extras, que normalmente tem se fixado, vide n.º 1 do art. 2º da LC n.º 150 “mínimos 50% por hora, sendo superiores ao valor da hora normal.”⁶⁰

Outra grande inovação legalmente estabelecida pela legislação Brasileira, conforme o n.º 2 do art. 11⁶¹, aborda relativamente a prestação do trabalho doméstico em viagem, tratando-se de uma prática comum, onde o empregador tende a levar o empregado doméstico para acompanhá-lo durante as suas viagens, dependendo do acordo entre as partes, “a renumeração em viagem deve no mínimo ser superior ao valor do salário-hora normal em 25% (vinte e cinco por cento)”.

Se comparado ao ordenamento jurídico Moçambicano, já é possível de primeira notar uma diferença nas horas diárias e semanais estabelecidas, o trabalho doméstico em Moçambique, é determinado que seja prestado de forma a não exceder 9 (nove) horas diárias e 54 (cinquenta e quatro) semanais.

Outra diferença, refere-se ao pagamento das horas extras prestadas pelo empregado doméstico, ora, renumeração da hora extraordinária, estabelecida pelo n.º 1 do artigo 2º da LC, o que não está prevista no ordenamento jurídico Moçambicano, assim como a prestação do trabalho doméstico em viagem estabelecido pelo artigo 11º da LC, concedendo 25% de aumento do salário ao empregado doméstico, outra grande diferença em relação ao ordenamento jurídico moçambicano, visto que também não foi disposto no RTD.

⁵⁹ BRASIL, Lei Complementar n.º 150 de 1 de Junho de 2015, **Lei dos Empregados Domésticos**, de 1 de Junho de 2015.

⁶⁰ Idem.

⁶¹ Idem.

3.4.1.2. Interrupção da prestação de trabalho

Na lei complementar n.º 150 de 1º de Junho, a interrupção da prestação de trabalho, é abordada de forma mais detalhada, diferentemente da legislação Moçambicana. Assim como difere-se no facto da Lei Brasileira condicionar que a prestação do trabalho doméstico durante o dia de descanso semanal do empregado, deverá o empregador independentemente da renumeração, efectuar o pagamento em dobro dos dias normais de trabalho, conforme se alcança do n.º 8 do artigo 2º⁶².

3.4.2. Lei Portuguesa do Trabalho Doméstico

O trabalho doméstico em Portugal é regulado em parte, pelo Código de Trabalho e o **Decreto-Lei n.º 235/92**, que regula especificamente sobre o contrato de trabalho doméstico, sendo definido pela primeira vez, sobre o regime específico do contrato de trabalho doméstico pelo **Decreto-Lei n.º 508/80**, de 21 de Outubro.

Aprovado pela **Lei n.º 7/2009**, de 12 de Fevereiro, que vem sendo alterado a 14 de Setembro de 2011, a 14 de Setembro de com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de Setembro, 53/2011, de 14 de Outubro, 23/2012, de 25 de Junho, 47/2012, de 29 de Agosto, 69/2013, de 30 de Agosto, 27/2014, de 8 de Maio, 28/2015, de 14 de Abril, 120/2015, de 1 de Setembro, 8/2016, de 1 de Abril, 28/2016, de 23 de Agosto, 42/2016, de 28 de Dezembro, 73/2017, de 16 de Agosto, 14/2018, de 19 de Março, 90/2019, de 4 de Setembro, 93/2019, de 4 de Setembro, 2/2020, de 31 de Março, 18/2021, de 8 de Abril, 83/2021, de 6 de Dezembro, 1/2022, de 03 de Janeiro, 13/2023*, de 03 de Abril, Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de Maio⁶³

A criação de um ordenamento próprio sobre o regime do contrato de trabalho doméstico deveu-se ao facto de anteriormente a sua implementação, esta área ser regulada apenas pelo Código Civil de Portugal de 1897, acabando não sendo acautelado os direitos devidos dos empregados domésticos.

Contudo, o ordenamento jurídico Português, já vem demonstrando uma determinada sensibilidade adequada a não diferenciação dos empregados comuns dos empregados domésticos, pois em diversos momentos da pesquisa, foi possível perceber, que diversas situações resultantes da relação jurídica laboral doméstica, o legislador remete ao Código de Trabalho, deixando cada vez mais, a necessidade de um dispositivo específico para regular a área doméstica laboral. É com base nesta, que Portugal vem eliminando constantemente a

⁶² Idem.

⁶³ Preâmbulo, PORTUGAL, Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Código de Trabalho, de 13 de Abril de 2023.

discriminação contra os empregados domésticos, tornando-os iguais aos empregados comuns, demonstrando que em termos de comparação dos ordenamentos jurídicos, este, encontra-se avançado, diferenciando-se de Moçambique e também do Brasil, uma vez que, a matéria doméstica laboral complementa-se a área laboral comum.

3.4.2.1. A Duração da prestação de trabalho

A duração da prestação de trabalho em Portugal, demonstra diferenças se comparadas a duração da prestação de trabalho estabelecida no ordenamento jurídico Moçambicano e Brasileiro, pois no ordenamento jurídico português, as horas diárias não são determinadas, no entanto, existe um limite máximo semanal, que não deve ser superior a 40 horas. De acordo com o artigo 6º da alteração ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, aprovado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril que altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno, deixa espaço para que o empregador juntamente do empregado, acordem a duração da prestação de trabalho, desde que, esta não viole o período estabelecido pelo Código de Trabalho.

Os intervalos para refeição e descanso, são concedidos igualmente para os empregados e empregados domésticos, não sendo inferiores a 1 (uma) hora e nem inferiores a 2 (duas) horas diárias, conforme o art. 213º⁶⁴.

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.⁶⁵

3.4.2.2. Interrupção da prestação de trabalho

A interrupção no ordenamento jurídico português, acautela primeiramente do “empregado doméstico alojado, conferindo a este, assim como ao empregado doméstico não alojado o direito a 1 (um) dia de descanso semanal.⁶⁶”

⁶⁴ PORTUGAL, Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Código de Trabalho, de 13 de Abril de 2023;

⁶⁵ Idem.

⁶⁶ Artigo 15º, PORTUGAL, Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, **Estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico**, de 13 de Abril de 2023.

Novamente, foi possível notar que não existe disparidade entre as férias concedidas aos empregados e empregados domésticos, pois, é aplicado a ambos o mesmo regime de 22 (vinte e dois) dias úteis de férias anualmente, conforme se pode alcançar do artigo 238º do CT⁶⁷.

Comparativamente ao ordenamento jurídico Moçambicano, que possui diversas lacunas na disposição relativa ao trabalho doméstico, que conseqüentemente implica a ineficácia do próprio regulamento de trabalho doméstico, que tem como previsão de férias de acordo com os anos de trabalho prestados, portanto, o empregado doméstico possui direito a férias de 12 (doze) dias no primeiro ano de trabalho, 24 (vinte e quatro) no segundo ano, e somente após o terceiro ano de trabalho efectivo, possui direito a 30 (trinta) dias de férias.

⁶⁷ PORTUGAL, Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, **Código de Trabalho**, de 13 de Abril de 2023.

CONCLUSÃO

No presente trabalho, que consistia como tema: **Análise do cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho face a realidade de Moçambique- estudo do decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro**. Perante as limitações do estudo, abordadas no trabalho, tendo como base a metodologia e como forma de responder à pergunta de partida, **Em que medida o Regulamento de Trabalho Doméstico em Moçambicano é eficaz face ao cumprimento da duração e a interrupção da prestação do trabalho**, em simultâneo ao objectivo geral da pesquisa, **Analisar a eficácia do cumprimento da duração e a interrupção da prestação do trabalho estabelecidos no Regulamento de Trabalho Doméstico em Moçambique**, foi possível concluir e afirmar com certeza que não existe eficácia da duração e interrupção da prestação de trabalho, legalmente previstas no Regulamento do Trabalho Doméstico.

Analisados os dados colhidos, em específico, pelos questionários realizados, dentre vários problemas identificados, o incumprimento por parte do empregador da duração e interrupção da prestação do trabalho, estabelecidos no RTD, que são prestadas pelo empregador doméstico, mais de 9 (nove) horas de trabalho diariamente, o descanso semanal é pouco observado, assim como as férias, não são aplicadas.

São, portanto, aspectos como estes, que vem afectando negativamente o empregado doméstico, de forma que, dia apos dia, a sua convivência com a sua própria família vem se tornado rara, implicando negligencia na vida dos seus familiares, falta de tempo para desenvolvimento pessoal e profissional, assim como um desgaste físico e psicológico, devido a falta de cumprimento do RTD, o que conseqüentemente, vem afectando a própria sociedade, por se tratarem de riscos ergonómicos para o empregado doméstico.

Conclui-se que os factores que levam a não cumprimento do RTD são, primeiro, que este não é conhecimento de muitos dos empregados e empregadores domésticos, outro factor deve-se a falta de previsão legal sobre as sanções em caso de incumprimento da duração interrupção da prestação de trabalho; a falta de conhecimento dos empregados domésticos sobre seus direitos perante a duração e interrupção da prestação de trabalho, que podem ser reclamados nas instituições competentes; a ineficácia do dispositivo legal que regula a área do trabalho doméstico.

Por meio desta, as entidades estabeleceram como possíveis soluções, que o RTD, seja mais divulgado para ser do conhecimento de todos, uma vez em parte, o incumprimento deve-se a falta de conhecimento sobre o mesmo, assim como as normas estabelecidas, outra solução

mencionada, tratou da necessidade da revisão do próprio regulamento que se demonstra ineficaz, contudo, que esta revisão, tenha um ponto de vista do próprio empregado doméstico.

Os empregados domésticos por sua vez, abordaram sobre possíveis soluções, a implementação de sanções estabelecidas para os empregadores domésticos que não cumprirem com o RTD, que em parte, fará com que o Regulamento, passe a ser eficaz.

Uma vez analisados os ordenamentos jurídicos relativos ao trabalho doméstico do Brasil e de Portugal, foi possível concluir que, em termos de regulação do trabalho doméstico, Moçambique vem se limitando muito em explorar e regular a área, e que existe a necessidade de chamar a atenção para os direitos dos empregados domésticos que não tem sido observados, devido a falta de sanções juridicamente previstas.

RECOMENDAÇÕES

Perante ao estudo comparativo realizado da legislação Brasileira e Portuguesa, é nítido a diferença se comparado a Moçambique, pois para Brasil, a legislação competente de regular o trabalho doméstico, possui mais conteúdo, e é mais actual, para a legislação Portuguesa, o trabalho doméstico já esta a ser regulado como o trabalho comum, demonstrando grande avanço.

Existe a necessidade de um estudo mais aprofundado e detalhado do trabalho doméstico em Moçambique, e para tal, o Regulamento do trabalho doméstico deve ser revisto, a fim de observar as dificuldades actuais dos empregados domésticos em Moçambique.

Com isso, as recomendações ao legislador apresentadas, não fogem das ideias já explanadas no trabalho, primeiramente, a necessidade urgente de revisão do regulamento de trabalho doméstico; durante as propostas de revisão do RTD, é de extrema importância, que participe um grupo de empregados domésticos, aprovando e contribuindo no decorrer da revisão; é imprescindível a criação de sanções estabelecidas no RTD, aos empregadores que violarem com o estabelecido no RTD, pois apesar de estarem estabelecidas na LT a previsão de sanções, é necessário que no próprio RTD, esteja estabelecido sobre estas; e por fim, que aos olhos da sociedade, o empregado doméstico passe a ser tratado de forma equivalente, nos direitos e deveres dos empregados comuns, pois, é notório que existe falta de sensibilidade com estes.

As recomendações servem como base para o desenvolvimento do próprio país, pois o grande avanço em Portugal em relação ao trabalho doméstico, vem produzindo efeitos positivos ao país, uma vez que não existe diferença notável entre os empregados comuns dos empregados domésticos.

Aos empregados domésticos, é recomendado que se aprofunde mais no estudo sobre Regulamento de trabalho doméstico, de forma a ter domínio, sobre os seus direitos assim como os seus deveres, legalmente estabelecidos. É recomendado ainda, que procurem apoio das instituições responsáveis do trabalho, em especial do trabalho doméstico, apresentando, aquando violação destas disposições, para que possam ser acauteladas pelas instituições.

Aos empregadores domésticos, é recomendado primeiramente que entenda sobre o RTD, e as normas lá estabelecidas, assim como passe a observá-las, de forma a respeitar o empregado doméstico, conceder os seus direitos, criando um ambiente de trabalho saudável.

Aos órgãos responsáveis de regular o trabalho doméstico, assim como da fiscalização do mesmo, é recomendado que, o RTD seja mais promovido, de forma que, para aqueles que não conhecimento deste, passem a ter, assim como, é recomendado que o Sindicato realize mais reuniões para conhecer das dificuldades dos empregados domésticos. É recomendado por fim,

que, seja encontrada uma maneira para fiscalizar o trabalho doméstico passe a ser fiscalizado, sem que necessariamente, a vida domiciliar dos empregadores doméstico seja violado, podendo estas fiscalizações, consistirem em encontros com os empregados e empregados domésticos, na presença de ambos, investigar a duração diária, por meio dos secretários dos bairros, assim como manter registos sobre os empregados domésticos, de forma a conferir se o direito a férias esta a ser observado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Legislação:

- REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, *Constituição da República*, (2023) in Boletim da República I série n.o 163 de 23 de Agosto de 2023;
- REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, **Lei de Trabalho**, (2023) in Boletim da República, I série n.º 165 de 25 de Agosto;
- REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, **Regulamento de Trabalho Domestico** in Boletim da República, I serie nº 48 de 26 de Novembro.

Legislação Internacional:

- NAÇÕES UNIDAS, resolução 217 A III de 10 de Dezembro, **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 10 de Dezembro de 1948;
- NAÇÕES UNIDAS, Organização Internacional do Trabalho, Convenção n.º 189 sobre o trabalho doméstico, Genebra, 2011;
- BRASIL, Lei Complementar n.º 150 de 1 de Junho de 2015, **Lei dos Empregados Domésticos**, de 1 de Junho de 2015;
- PORTUGAL, Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Código de Trabalho, de 13 de Abril de 2023;
- PORTUGAL, Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, **Estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico**, de 13 de Abril de 2023.

Manuais:

- APOLINÁRIO, Fábio, **Metodologia da Ciência: Filosofia e pratica da pesquisa**, 2ª ed., Cengage Learning, 2012;
- EGÍDIO, Baltazar Domingos, **Direito do Trabalho-(Situações Individuais de Trabalho)**, vol. I, Copyright, United Kingdom, 2017;
- FERNANDES, António Monteiro, **Direito do Trabalho**, 15ª ed., Almedina, Coimbra, 2010;
- FERNANDES, Maria Malta, **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador em Especial ao Dever de Obediência**, Quid Juris- Sociedade Editora Lda, Lisboa, 2008;
- FINDLAY, Eleide Abril Gordon et al, **GUIÃO PARA ELABORAÇÃO DE PROJETOS DE PESQUISA**, 2ª ed, Univille, Joinville, 2006;

- GIL, Antônio Carlos, **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 6ª ed., Atlas, São Paulo, 2008;
- LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias, **Manual de Direito do Trabalho da Teoria à Prática**, Coimbra Editora, Coimbra, 2014;
- LUNDIN, Iraê Baptista, **Metodologia de Pesquisa em Ciências Sociais**, Escolar Editora, Maputo, 2016;
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, **Fundamentos da Metodologia Científica**, 8ª ed., Editora Atlas S.A, São Paulo, 2017;
- MARTINEZ, Pedro Romano, **Direito do Trabalho**, 6ª ed, Almedina, Coimbra, 2013;
- MARTINS, Sergio Pinto, **Direito de Trabalho**, 28ª ed., Editora Atlas S.A, São Paulo, 2012;
- MASCARENHAS, Sidnei Augusto, **Metodologia Científica**, Pearson Education Brasil, São Paulo, 2012;
- SOUSA, Maria José; BAPTISTA, Cristina Sales, **COMO FAZER INVESTIGAÇÃO, DISSERTAÇÕES, TESES e RELATÓRIOS**, 5ª ed., Edições Pactor, Lisboa, 2011;
- UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MOÇAMBIQUE, Manual de regras para elaboração e apresentação de trabalhos académicos de Licenciatura, Mestrado e Doutoramento em Direito, 2020;
- WATY, Mónica Filipe Nhane, **Direito do Trabalho**, W & W Editora, Maputo, 2008.

Dicionários:

- “*Glossário OA*” “*Termos Jurídicos*”, **Ordem dos Advogados**, Associação Ciberdúvidas, Portugal, 2021;
- SILVA, De Plácido e, **Vocabulário Jurídico**, 32ª edição, Forense, São Paulo, 2016.

Trabalhos académicos:

- MACHADO, Sidnei, **A subordinação jurídica na relação de trabalho uma perspectiva reconstrutiva**, Tese (Doutorado em Direito)- Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba, 2003.

Relatórios

- BRANCO, Ruth Kélia Castel, **No rescaldo da liberalização: a (re)formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo**, Maputo, 2012;
- BRANCO, Ruth Kélia Castel, **A Formalização do Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo- Desafios para Moçambique**, Maputo, 2013;

- BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Decent work for domestic workers**, Copyright, Portugal, 2010;
- BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção (N.º 189) Trabalho digno para o trabalho doméstico**, Suíça, 2011;
- DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÃO E IMAEM DA OCC, **Novo regime do trabalho de serviço doméstico**, Portugal, 2023;
- GENEBRA, Bureau Internacional do Trabalho, **Decent work for domestic workers**, Copyright, Portugal, 2010;
- INSTITUTO FEDERAL SANTA CATARINA, **Eficiência, Eficácia e Efetividade**, Santa Catarina, 2014;
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, **TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADOS-Guia básico**, Brasília, 2024.

Materiais veiculados em via eletrónica:

- GUALBERTO, Edilene, **Visto de Trabalho Subordinado- Guia completo**, 2023, artigo disponível em: [Contrato de Trabalho Subordinado: Guia Completo | Atualizado julho 2024 \(csscsanjurge.pt\)](https://csscsanjurge.pt), acessado no dia 17 de Julho de 2024;
- BEEFPOINT, **Qual é a diferença entre trabalhador e empregado?**, 2021, artigo disponível em: [Qual a diferença entre trabalhador e empregado? \(beefpoint.com.br\)](https://beefpoint.com.br), acessado nos dias 27 de Junho de 2024;
- MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL, **Trabalhador do Serviço Doméstico**, 2024, artigo disponível em: [Trabalhador do serviço doméstico - seg-social.pt](https://trabalhador-do-servico-domestico-seg-social.pt), acessado nos dias 18 de Maio de 2024;
- SO ESCOLA, **Eficácia: O que é, significado**, 2023, disponível em: [Eficácia: O que é, significado - SÓ ESCOLA \(soescola.com\)](https://soescola.com), acesso em: 18 de Julho de 2024;
- PRIBERAM, **Prestação**, 2023, disponível em: [prestação - Dicionário Online Priberam de Português](https://priberam.com), acesso aos 19 de Agosto de 2024;
- WAGEINDICATOR, Foundation, , **O trabalho doméstico: direitos e deveres**, 2024, artigo disponível em: [Meusalario.org/Mocambique - O Trabalho Doméstico: Direitos e Deveres - Meusalario.org/Mocambique](https://meusalario.org/Mocambique), acessado no dia 18 de Maio de 2024;

APÊNDICES

Questionário aos empregadores domésticos

Apresento este questionário que possui unicamente a finalidade de responder a determinadas questões pré-selecionadas de forma aleatória, da qual deverá selecionar uma ou mais respostas, dependendo da questão, mediante a colocação de “X” ou comentário, que servirá de suporte à uma pesquisa e análise do tema sobre – Análise do cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho doméstico face a realidade de moçambique-estudo do decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro: Estudo aplicado em Nacala- Porto de 2021 a 2023, como requisito para obtenção ao grau de Licenciatura em Direito na Universidade Católica de Moçambique – Extensão de Nacala. Importa referir que, se preferir, a identidade ficará em total sigilo.

DADOS DO EMPREGADOR DOMÉSTICO

Idade:_____ Profissão/Ocupação:_____ Bairro:_____

Assinale com “X” a (s) resposta (s) que melhor descreve (m) a sua situação em concreto.

1. Tem trabalhador doméstico que preste actividades para si?

() Sim () Não

2. A quanto tempo essa pessoa tem prestado trabalho?

() Menos de 6 meses () Mais de 6 meses () 1-5 anos () 5-10 anos

3. O trabalhador doméstico possui um contrato de trabalho?

() Sim () Não

4. Qual é o regime da duração de contrato?

() Tempo inteiro () Tempo parcial

5. Por que motivo, não possui um contrato de trabalho?

6. Quantas horas diárias tem o trabalhador doméstico prestado para si?

() Menos de 6 horas () Acima de 8h () 9h diárias () Acima de 10h

7. Durante a prestação diária, o empregado doméstico tem direito a intervalos?

() Sim () Não

8. Quantos dias por semana trabalha?

6 dias

7 dias

9. Já teve férias desde que começou a trabalhar para si?

Sim

Não

10. Férias de quantos dias?

12 dias

24 dias

30 dias

11. Foram férias renumeradas?

Sim

Não

12. Por qual motivo não segue a duração da prestação de trabalho diário estabelecido no Decreto?

13. Porque o empregado doméstico não possui direito a férias?

14. Quais são os principais factores que o conduzem a incumprir com a duração e a interrupção da prestação do trabalho estabelecido pelo Regulamento de Trabalho Doméstico?

Obrigada pela colaboração!

8. No seu ponto de vista, quais acha que são os factores que levam o empregador a incumprir com a duração e interrupção da prestação do trabalho estabelecido no Regulamento de Trabalho Doméstico, consequentemente violando os seus direitos?

9. O incumprimento do horário de trabalho e intervalos para refeições patentes no Regulamento de Trabalho Doméstico, tem lhe afectado? De que forma?

10. Quais são as consequências negativas do incumprimento do descanso semanal e do direito a férias?

Obrigada pela colaboração!

Questionário aos Serviços Distritais do Trabalho

Apresento este questionário que possui unicamente a finalidade de responder a determinadas questões pré-selecionadas de forma aleatória, da qual deverá selecionar uma ou mais respostas, dependendo da questão, mediante a colocação de “X” ou comentário, que servirá de suporte à uma pesquisa e análise do tema sobre – Análise do cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho doméstico face a realidade de moçambique-estudo do decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro: Estudo aplicado em Nacala- Porto de 2021 a 2023, como requisito para obtenção ao grau de Licenciatura em Direito na Universidade Católica de Moçambique – Extensão de Nacala.

1. Tem feito a inspeção da actividade doméstica laboral?

2. De quanto em quanto tempo são realizadas as inspeções?

3. Como tem acontecido a inspeção?

4. O empregado doméstico tem aproximado a instituição com queixas relativas ao incumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho?

5. Quais são os principais factores que o conduzem o empregador a incumprir com a duração e a interrupção da prestação do trabalho estabelecido pelo Regulamento de Trabalho Doméstico?

6. Em caso de incumprimento da duração (horário de trabalho e intervalos para refeições) e da prestação (descanso semanal e direito a férias), é aplicado algum sanção a parte inadimplente, ora empregador?

7. Caso sim, como é sancionado o empregador inadimplente? Caso não, o que justifica?

8. Acha que o incumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho patentes no Regulamento de Trabalho Doméstico, tem afectado o empregado doméstico? De que forma?

9. Que mecanismos poderão ser aplicados para o cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho?

Obrigada pela colaboração!

Questionário ao Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos

Apresento este questionário que possui unicamente a finalidade de responder a determinadas questões pré-selecionadas de forma aleatória, da qual deverá selecionar uma ou mais respostas, dependendo da questão, mediante a colocação de “X” ou comentário, que servirá de suporte à uma pesquisa e análise do tema sobre – Análise do cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho doméstico face a realidade de moçambique-estudo do decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro: Estudo aplicado em Nacala- Porto de 2021 a 2023, como requisito para obtenção ao grau de Licenciatura em Direito na Universidade Católica de Moçambique – Extensão de Nacala.

10. Tem feito a inspeção da actividade doméstica laboral?

11. De quanto em quanto tempo são realizadas as inspeções?

12. Como tem acontecido a inspeção?

13. O empregado doméstico tem aproximado a instituição com queixas relativas ao incumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho?

14. Quais são os principais factores que o conduzem o empregador a incumprir com a duração e a interrupção da prestação do trabalho estabelecido pelo Regulamento de Trabalho Doméstico?

15. Em caso de incumprimento da duração (horário de trabalho e intervalos para refeições) e da prestação (descanso semanal e direito a férias), é aplicado algum sanção a parte inadimplente, ora empregador?

16. Caso sim, como é sancionado o empregador inadimplente? Caso não, o que justifica?

17. Acha que o incumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho patentes no Regulamento de Trabalho Doméstico, tem afectado o empregado doméstico? De que forma?

18. Que mecanismos poderão ser aplicados para o cumprimento da duração e interrupção da prestação de trabalho?

Obrigada pela colaboração!