



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

Curso: Direito

Tema:

Protecção dos trabalhadores domésticos contra abusos, violência e assédio no local de trabalho

Discente:

Albertina Domingos Pelembe

Supervisor:

Mestre Abílio Diolé

Maputo, Julho de 2024

UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE
FACULDADE DE DIREITO
TRABALHO DE FIM DE CURSO

Curso de Licenciatura em Direito

Tema:

Protecção dos trabalhadores domésticos contra abusos, violência e assédio no local de trabalho

Albertina Domingos Pelembe

Trabalho de fim de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, como requisito parcial à obtenção de grau de Licenciatura em Direito sob orientação do **Mestre Abílio Diolé**

Maputo, Julho de 2024

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, Albertina Domingos Pelembe, por minha honra declaro que o presente trabalho é da minha autoria, foi elaborado em conformidade com o regulamento vigente na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane e nunca foi apresentado em nenhuma outra instituição de ensino para a obtenção de qualquer grau académico, assim como as referências que do mesmo constam dão a correcta e inequívoca indicação das fontes por mim consultadas na sua elaboração.

Maputo, Julho de 2024

Albertina Domingos Pelembe

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu Senhor Jesus
Porque Dele por Ele, para Ele são todas as
coisas

A Ele toda Honra e toda Glória

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, pela sabedoria e direcção que sempre me deu em todos momentos desta caminhada.

Agradeço aos meus pais, Domingos Fernando Pelembe e Maria Isabel Manjate, pelo incentivo e apoio, esta monografia é fruto dos seus esforços pela minha educação.

Agradeço aos meus irmãos, Olga Pelembe, Márcia Pelembe e Nelson Pelembe que me deram apoio material e moral para a conclusão do curso.

Agradeço em especial ao meu Supervisor Mestre Abílio Diolé, pela paciência, humildade, a pronta disponibilidade e atenciosa orientação e dedicação para a realização do presente trabalho.

Agradeço aos meus colegas, Edson Mambo e Lampião Moniz que sempre me deram muita força e apoio moral durante a elaboração da monografia.

Agradeço ao Sindicato Nacional de Empregados Domésticos, em especial a senhora Rosa Bambamba e a senhora Laura Tembe Manhice, pela atenção dispensada durante a recolha de informação para a elaboração da presente monografia.

Agradeço a todas entrevistadas que com muita dor e tristeza aceitaram reviver os maus momentos enquanto vítimas de maus-tratos por parte dos empregadores, em especial a Sra. Ana Mboene que não foi fácil para ela recordar e contar os abusos que sofreu com o seu empregador.

SIGLAS E ABREVIATURAS

ART. – Artigo

Al. – Alínea

BR – Boletim da República

CC – Código Civil

CRM – Constituição da República de Moçambique

Et al – E outros

Idem – Mesmo autor e obra citada

L.T – Lei do Trabalho

N.º - Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Op. Cit – Obra citada do mesmo autor

Pág. - Página

RTD – Regulamento de Trabalho Doméstico

SINED – Sindicato Nacional de Empregados Domésticos

RESUMO

O trabalho doméstico é um trabalho familiar, que consiste em actividades íntimas, desempenhadas em espaços privados, em proximidade física dos empregadores. O abuso, a violência e o assédio no trabalho doméstico são questões que ocorrem frequentemente dentro do ambiente doméstico, os empregados domésticos são a categoria que mais sofre esse tipo de males. O trabalho doméstico costuma ser visto como menos importante e, em muitos casos, não é devidamente regulamentado, o que cria um ambiente propício para a exploração, uma vez que os trabalhadores têm menos protecção legal e enfrentam desafios na denúncia de abusos. É notório que a falta de consciencialização sobre os direitos dos trabalhadores domésticos pode perpetuar a ideia de que eles não têm os mesmos direitos e protecção que os outros trabalhadores. A educação tanto dos empregadores, quanto dos próprios trabalhadores é essencial para combater o abuso, assédio e qualquer tipo de violação no local de trabalho.

É crucial que hajam leis ou mecanismos que protejam os trabalhadores domésticos contra os abusos, violação e assédio, tendo em conta que esta é a classe de trabalhadores mais vulneráveis a essas situações. Considerando que o abuso, violação e o assédio são questões que ocorrem frequentemente dentro do ambiente doméstico, o presente trabalho tenciona demonstrar as limitações existentes no Regulamento de Trabalho Doméstico, o Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro (BR n.º 48, I serie, de 26 de Novembro de 2008), bem como nas demais legislações laborais no que diz respeito a protecção dos trabalhadores domésticos contra abusos, violação e assédio no local de trabalho.

Palavra-chave: Trabalho Doméstico, Abuso, Violação e assédio

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE.....	i
DEDICATÓRIA.....	ii
AGRADECIMENTOS.....	iii
SIGLAS E ABREVIATURAS	iv
RESUMO	v
1. Introdução.....	1
1.1. Delimitação da pesquisa.....	1
1.2. Problemática.....	3
1.3 Hipóteses	4
1.4 Justificativa.....	4
1.5 Objectivos.....	5
1.5.1 Objectivos gerais	5
1.5.2 Objectivos específicos.....	6
1.6 Metodologia do trabalho	6
1.6.1 Métodos de procedimento	6
1.6.2 Método indutivo	7
1.7 Tipo de pesquisa.....	7
1.8 Técnicas de recolha de dados	7
1.9 Técnica bibliográfica, documental e técnica de entrevistas	8
CAPITULO I.....	9
CONCEITOS GERAIS	9
2. Contrato.....	9
2.1 Contrato de trabalho.....	9
2.2 Elementos essenciais do contrato de trabalho	10
2.3 Prestação de uma actividade	10
2.4 Remuneração.....	11
2.5 Subordinação Jurídica	11
2.6 Sujeitos do contrato de trabalho	12
2.6.1 O Trabalhador	12
2.6.2 Empregador	12
2.7 Contrato do Trabalho Doméstico	13
2.8 Sujeitos do contrato de trabalho doméstico.....	14

2.9 Empregador de um trabalhador doméstico.....	14
2.10 Empregado doméstico	14
CAPÍTULO II	16
3. Histórico e Evolução dos Direitos dos Trabalhadores Domésticos	16
3.1 Evolução legislativa	18
3.2 Histórico e evolução do trabalho doméstico no contexto moçambicano	19
CAPÍTULO III	22
4. Abusos, violência e assédio contra trabalhadores domésticos	22
4.1 Impacto dos abusos, violência e assédio na vida dos trabalhadores domésticos	25
CAPÍTULO IV	28
5. Legislação e protecção jurídica dos trabalhadores domésticos: o seu impacto na vida dos trabalhadores domésticos	28
5.1 Trabalho no campo: caso prático	29
CAPÍTULO V	32
6. Mecanismos de denúncia e Medidas preventivas	32
6.1 Medidas preventivas.....	33
7. Conclusão	35
8. Recomendações.....	37
9. Referências Bibliográficas	38

1. Introdução

O presente trabalho de pesquisa tem como tema “**protecção dos trabalhadores domésticos contra abusos, violência e assédio no local de trabalho**”. É notório que o trabalho doméstico sempre caracterizou-se por abusos por parte dos empregadores desde o tempo da escravatura¹. O trabalho doméstico, além de ser caracterizado por salários baixos e irregulares, longas jornadas de trabalho, falta de segurança no trabalho, ausência de medidas de saúde e segurança no trabalho, os despedimentos sem justa causa e indemnizações, a cobertura limitada da segurança social, é muito frequente a discriminação, os abusos, violação e assédio.

1.1. Delimitação da pesquisa

A presente pesquisa tem como delimitação espacial o território moçambicano. Analisando o tema desde a aprovação do Regulamento de Trabalho Doméstico pelo Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro e demais legislação pertinente relativo ao tema em apreço.

O Regulamento de Trabalho Doméstico, aprovado em 2008, visa preencher uma lacuna criada pela revisão da Lei do Trabalho n.º 23/2007, de 1 de Agosto² que estabelece a necessidade de legislação específica para este sector. Porém, o Decreto proporciona menos direitos que a Lei do Trabalho, em contravenção à Convenção n.º 189³ da OIT sobre o trabalho digno para trabalhadores domésticos.

Apesar das suas limitações, o Regulamento de Trabalho Doméstico tem galvanizado a organização dos trabalhadores domésticos, criando um foco de mobilização e advocacia como potencial de afectar profundamente as condições de trabalho neste sector.

¹Historicamente o trabalho doméstico constituiu uma actividade herdada da escravatura, cujos indivíduos prestavam trabalhos nas residências sob as ordens de um proprietário. Na farsquia internacional a actividade doméstica está ligada à escravidão, onde em grande parte dos países surge no âmbito de sua colonização, facto que não constitui excepção em Moçambique.

² Que também foi revogada pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

³ A Convenção n.º 189 proporciona protecção específica para todos os trabalhadores domésticos. Estabelece os princípios e direitos básicos e exige que os Estados tomem um conjunto de medidas para tornar o trabalho digno uma realidade para os trabalhadores domésticos.

Tratando-se de um tema transversal, vamo-nos centrar na vertente do Direito do Trabalho: que é um ramo do Direito⁴ que regula o trabalho subordinado. O Direito do Trabalho corresponde ao conjunto de princípios e normas jurídicas disciplinadoras do contrato de trabalho, ou seja, que respeitam a actividade produtiva exercida livremente para outrem e de forma subordinada, bem como todas as restantes normas e princípios que estejam relacionados com o trabalho subordinado, sempre que tais normas e princípios tenham sido elaborados com a finalidade, de directa ou indirectamente, regulamentar o trabalho subordinado.⁵

Segundo Gil Cambule⁶, *autonomizado do Direito Civil, o Direito do Trabalho é um ramo do Direito Privado que regula as relações de trabalho subordinado prestado a favor e sob direcção de outrem, mediante remuneração. O Direito do Trabalho é um ramo especial do Direito Privado pelo que tem especificidades próprias (nomeadamente ligadas à necessidade de tutela do contraente trabalhador, tido como parte mais fraca) sendo que apenas no que a legislação laboral não disponha é que teremos a intervenção das normas do Direito Civil.*

Falar de Direito do Trabalho é falar de um complexo de normas que têm como finalidade disciplinar as relações entre o empregador e trabalhador, relação essa caracterizada por haver uma natureza hierárquica e permanente no âmbito da organização do trabalho, bem como a produção e a condição social do trabalhador, actividade essa que é desenvolvida em torno do contrato de trabalho⁷.

O Direito do Trabalho regula as relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado.

Chamar-se-á à colação, igualmente, outros ramos de Direito com matéria que se revelem pertinentes para o desenvolvimento do tema objecto do presente trabalho.

⁴ A ordem jurídica é una, mas o seu estudo impõe a demarcação de sectores. A esses sectores se chama tradicionalmente os ramos do direito. o Direito do Trabalho é um direito privado especial, pois especializa os princípios gerais, sobretudo os do Direito das Obrigações, no campo das relações de trabalho. ASCENSÃO, José de Oliveira. (1999). *O Direito - Introdução e Teoria Geral*. 10ª Edição. Editora Almedina. Coimbra. Págs. 329 e 345.

⁵ MARTINEZ, Pedro Romano. (2007). *Direito do Trabalho*. 4ª Edição. Editora Almedina. Pág. 49.

⁶ CAMBULE, Gil. (2017). *Teoria Geral do Direito Civil – Introdução Geral. Situação Jurídica. As pessoas. Os bens*. Volume I. Maputo. Pág. 53.

⁷ EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2016). *Direito do Trabalho: Situações Individuais de Trabalho*. Volume I. Maputo. Pág. 36.

1.2. Problemática

A atribuição do carácter especial ao trabalho doméstico veio promover a limitação de direitos consagrados no âmbito da Lei do Trabalho. Considerando que esta lei não tem efeito directo sobre os trabalhadores domésticos, devendo estes serem especialmente regidos pelas disposições do Regulamento de Trabalho Doméstico⁸.

Um dos princípios estruturantes do regime dos direitos fundamentais⁹, é o princípio da igualdade consagrado no art. 35 CRM que estabelece que “*todos os cidadãos são iguais perante a lei. Gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres*”. Contudo, entendemos que este direito encontra-se violado no que tange aos trabalhadores domésticos. Pois dados colhidos no campo¹⁰ e relatórios emitidos pela OIT sobre os trabalhadores domésticos, conclui-se que em Moçambique, os trabalhadores domésticos não encontram espaço para o desfrute de sua dignidade humana, como uma condição normal de sua qualidade humana.

A Convenção n.º 189 preconiza que todos os Estados Membros assegurem uma protecção efectiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência, através de medidas como mecanismos de queixa e programas de reinserção de trabalhadores domésticos. O Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro não faz nenhuma referência ao assédio ou outras formas de violência física e emocional¹¹.

Diante do exposto é nossa preocupação perceber:

Até que ponto o Regulamento de Trabalho Doméstico e as demais legislações laborais garantem a protecção dos trabalhadores domésticos no local de trabalho?

⁸ CARVALHO, Hamilton Sarto Serra, ALFREDO, Nurdine, et al. (2022) *Direitos Humanos: Estudos Avançados sobre a concretização dos Direitos Humanos ao nível do Direito Internacional moçambicano*. Editora Autografia. Barcelona. Pág. 120.

⁹ Os direitos fundamentais são direitos constitucionais que não devem em primeira linha ser compreendidos numa dimensão técnica de limitação do poder do Estado. Devem antes ser compreendidos e interligados como elementos definidores e legitimadores de toda a ordem jurídica positiva. QUEIROZ, Cristina M.M. (2010). *Direitos fundamentais: Teoria Geral*. 2ª Edição. Coimbra Editora. Lisboa. Pág. 49.

¹⁰ Entrevista feita no SINED (Sindicado Nacional de Empregados Domésticos).

¹¹ BRANCO, Ruth Castel. (2019). *O trabalho doméstico em Moçambique: Uma década após a sua formalização*. Estudo a pedido do Fórum Mulher, com apoio da Open Society Foundation (OSISA). Pág. 15.

1.3 Hipóteses

- A protecção dos trabalhadores domésticos contra abusos, violação e assédio no local de trabalho é relevante na medida em que, essa é a categoria de trabalhadores que no seu dia-a-dia tem convivido com essas situações no seu local de trabalho. Daí a importância de existir uma legislação que proteja os trabalhadores domésticos contra essas situações.
- Para que o trabalho doméstico fosse reconhecido e visto como qualquer outro trabalho digno, temos no nosso ordenamento jurídico moçambicano, o Regulamento de Trabalho Doméstico, que atribuiu aos trabalhadores domésticos alguns direitos. Mas que na prática, esses direitos não são notórios.

1.4 Justificativa

A protecção dos trabalhadores domésticos contra abusos, violência e assédio no local de trabalho é de extrema relevância e merece atenção tanto da sociedade em geral, como dos governos e instituições responsáveis pela elaboração de políticas públicas.

O cuidado é a base da humanidade. E os trabalhadores domésticos desempenham um papel crucial na satisfação desta necessidade fundamental, cuidando das casas, das crianças, dos idosos, dos doentes e das pessoas com deficiência¹².

Os trabalhadores domésticos desempenham um papel essencial no funcionamento das famílias e da sociedade como um todo. Garantir sua protecção é uma questão de justiça social e igualdade de direitos.

Todos os seres humanos têm o direito fundamental de trabalhar em um ambiente seguro e de respeito, livre de violência e assédio. Esses direitos aplicam-se igualmente aos trabalhadores domésticos, independentemente da natureza do seu trabalho.

¹² Segundo a IDWF – International Domestic Workers Federation, declarações feitas alusivo ao dia Internacional dos Trabalhadores Domésticos de 2024, publicado no dia 15 de Junho de 2024, pelo site: <https://dwfed.org>, consultado em Julho de 2024.

Infelizmente, trabalhadores domésticos são frequentemente explorados, submetidos a longas jornadas de trabalho, baixos salários e condições precárias. A protecção contra abusos, violência e assédio é um passo importante para combater a exploração nesse sector.

A violência física e emocional tem um impacto devastador no bem-estar dos trabalhadores domésticos. Essa violência pode levar a problemas de saúde mental, traumas duradouros e até mesmo riscos à vida. 50% dos trabalhadores domésticos sofrem de violência psicológica, o que acaba atingindo a saúde mental¹³. Garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso é fundamental para a saúde e bem-estar desses profissionais.

Abordar o tema da protecção dos trabalhadores domésticos ajuda a desestigmatizar essa profissão e reconhecer o valor do trabalho que realizam. Isso pode levar a uma maior consciencialização sobre seus direitos e desafiar estereótipos negativos associados a esses empregos.

Ao proteger os trabalhadores domésticos contra abusos, violência e assédio no local de trabalho, é possível promover a melhoria das condições de trabalho nesse sector. Isso pode incluir regulamentações sobre jornada de trabalho, salário mínimo, descanso e outros direitos laborais básicos. Para garantir a protecção dos trabalhadores domésticos, é necessário um esforço conjunto entre o Governo, empregadores, Sindicatos e a sociedade em geral. Isso envolve a criação e implementação de leis adequadas, mecanismos de denúncia eficazes, campanhas de consciencialização e programas de formação para os empregadores e os próprios trabalhadores. A luta contra o abuso, violência e assédio em relação a esses profissionais é um passo importante para promover a justiça social e a dignidade no local de trabalho.

1.5 Objectivos

1.5.1 Objectivos gerais

- Analisar a protecção dos trabalhadores domésticos contra abusos, violação e assédio no local de trabalho no contexto da legislação laboral.

¹³ Segundo dados obtidos durante a entrevista feita no SINED (Sindicato Nacional de Empregados Domésticos).

1.5.2 Objectivos específicos

- Identificar as lacunas e limitações existentes no Regulamento de Trabalho Doméstico bem como nas demais legislações laborais no que tange a protecção dos trabalhadores domésticos no local de trabalho, tendo em atenção que é uma classe vulnerável a todo tipo de abusos e violações.
- Avaliar a eficácia da implementação das leis e regulamentos existentes que visam proteger os trabalhadores domésticos contra abusos, violação e assédio no local de trabalho.
- Realizar estudos de casos para documentar experiências reais de trabalhadores domésticos que foram vítimas de abusos, violação e assédio.
- Realizar consultas ao Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos para obter informações sobre as perspectivas e recomendações para melhorar a protecção dos trabalhadores domésticos no local de trabalho.

1.6 Metodologia do trabalho

A metodologia é o estudo dos métodos. Isto é, o estudo dos caminhos para se chegar a um determinado fim.

A metodologia do trabalho usado foi a consulta de conteúdos existentes em diversa legislação e doutrina sobre a matéria.

1.6.1 Métodos de procedimento

Método são procedimentos e técnicas, escolhas teóricas, cuja selecção é feita pelo pesquisador, visando um dado objectivo.

Segundo MARCONI E LAKATOS¹⁴ *o método é o conjunto das actividades sistemáticas e racionais, que com maior segurança e economia, permite alcançar o objectivo = conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.* Um método é ainda um conjunto de processos pelos quais

¹⁴ MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria. (2003). *Metodologia Científica*. 5ª Edição. Editora Atlas. Lisboa. Pág. 83

se torna possível conhecer uma determinada realidade, produzir determinado objectivo ou desenvolver certos procedimentos ou comportamentos¹⁵.

1.6.2 Método indutivo

O método indutivo constitui um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares suficientemente constatados infere-se uma verdade geral ou universal¹⁶. É o conjunto de processos por meio dos quais se passa dos dados e leis, partindo de um raciocínio particular para se chegar ao geral¹⁷

1.7 Tipo de pesquisa

Foi usada a pesquisa qualitativa, que é aquela feita com base na interpretação dos fenómenos dos próprios sujeitos pesquisadores. Ou seja, aquela que permite recolher dados mediante aos depoimentos, percepções das pessoas entrevistadas. O ambiente natural é a fonte directa para colecta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem¹⁸. A pesquisa exploratória também foi usada para o aprofundamento dos aspectos jurídicos relativos ao tema a ser analisado. O estudo exploratório é aquele em que efectua-se, normalmente, quando o objecto é examinar um tema ou problema de investigação pouco estudado ou que não foi abordado antes¹⁹.

1.8 Técnicas de recolha de dados

Segundo Lakatos & Marconi (1991), *técnicas são o conjunto de preceitos ou processos de que serve uma ciência, são também a habilidade para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos. Correspondem à parte prática de dados.*

¹⁵ OLIVEIRA, S. L. (1999). *Tratado de metodologia científica*. Pioneira. São Paulo. Pág. 22.

¹⁶LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Maria de Andrade. (2010). *Metodologia do Trabalho Científico*. 7ª Edição. Editora Atlas. Lisboa. Pág. 82.

¹⁷ Idem. Pág. 84.

¹⁸ MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria. Op Cit. Pág. 87.

¹⁹ RAMOS, Santana Taciana Carrillo, NARANJO, Ernani Santiestenan. (2014). *Metodologia de Investigação Científica*. Pág. 54-55

1.9 Técnica bibliográfica, documental e técnica de entrevistas

A técnica bibliográfica abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, legislação, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas monográficas, teses, material cartográfica, até meios de comunicação orais, rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais.

Segundo Maria da Piedade Alves²⁰, a pesquisa bibliográfica pressupõe que o investigador desenvolva a sua investigação a partir de estudos já efectuados por outros investigadores.

A técnica documental trata-se de uma fonte primária que serve de prova de um acontecimento, facto ou estudo. É, portanto, um material que não recebeu ainda um tratamento analítico²¹.

No trabalho será usada a técnica bibliográfica na medida em que irá-se fazer uma revisão da literatura, desde legislação, livros, teses, monografias inerentes à temática com intuito de perceber melhor de que modo os outros pesquisadores trataram esta temática em diferentes contextos.

A técnica de entrevista será usada para a percepção do abuso, violência e assédio no trabalho doméstico, tendo como ponto de atenção as vítimas e o Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos.

²⁰ ALVES, Maria da Piedade. (2012). *Metodologia Científica*. Editora Escolar. Pág. 42.

²¹ PRODANOV, Cleber Cristiano & FREITAS, Ernani César. (2013). *Metodologia e Técnica da Pesquisa e de Trabalho Académico*. 2ª Edição. Editora Fleevale.

CAPITULO I

CONCEITOS GERAIS

2. Contrato

O contrato é acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial.

Nos contratos ou negócios bilaterais há duas ou mais declarações de vontade, de conteúdo oposto, mas convergente, ajustando-se na sua comum pretensão de produzir resultado jurídico unitário, embora com um significado para cada parte²².

2.1 Contrato de trabalho

O contrato de trabalho é o negócio jurídico²³ pelo qual uma pessoa (empregado) se obriga, mediante pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa (empregador), a quem fica juridicamente subordinada. De acordo com o art. 1152 CC, *contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.*

O art. 21 da LT, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, define o contrato de trabalho *como o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração.*

Efectivamente, o que caracteriza o contrato de trabalho é a sujeição do trabalhador à autoridade e direcção do empregador, ou seja, a subordinação jurídica. A subordinação é um elemento identificador do contrato de trabalho.

²² PINTO, Carlos Alberto Da Mota. (1989). *Teoria Geral do Direito Civil*, 3ª Edição, Coimbra Editora, Limitada. Pág. 387.

²³ Entendendo-se negócios jurídicos como actos jurídicos constituídos por uma ou mais declarações de vontade, dirigidos à realização de certos efeitos práticos, com intenção de os alcançar sob tutela do direito, determinando o ordenamento jurídico a produção dos efeitos jurídicos conforme à intenção manifestada pelo declarante ou declarantes. Idem. Pág. 379.

2.2 Elementos essenciais do contrato de trabalho

Do conceito dado no art. 21 LT, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, conjugado com o art. 1152 CC, o contrato de trabalho apresenta os seguintes elementos essenciais:

- Prestação de uma actividade;
- Remuneração;
- Subordinação jurídica.

2.3 Prestação de uma actividade

A prestação de uma actividade, constitui o objecto principal do contrato de trabalho, que se caracteriza em fazer algo que é justamente a aplicação ou exteriorização da força de trabalho tornada disponível, para a outra parte, por este negócio, seja ela intelectual ou manual. Esta é também o dever principal do trabalhador.

Maria do Rosário Palma Ramalho delimitou o conceito de actividade laboral com recurso a três critérios²⁴:

- a) Do ponto de vista da qualificação jurídica, a actividade laboral é uma prestação de facto positivo, uma vez que se analisa numa conduta humana activa apta a satisfazer as necessidades de outra pessoa. Esta qualificação jurídica é, naturalmente, compatível com actividades materiais de simples presença e até com actividades materialmente negativas.*
- b) Do ponto de vista do cumprimento, a actividade laboral exige uma actuação positiva do trabalhador, mas também se considera cumprida em situações pontuais de inactividade, desde que o trabalhador se mantenha na disponibilidade do empregador e que essa disponibilidade seja real e não meramente aparente.*
- c) Do ponto de vista do conteúdo, a actividade laboral caracteriza-se pela heterodeterminação, no sentido em que as tarefas concretas em que se traduz carecem de ser definidas ao longo da execução do contrato, pelo empregador-credor.*

²⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 4ª Edição. Editora Almedina. Coimbra. Pág. 23.

2.4 Remuneração

A remuneração é a prestação que deve ser efectuada pelo empregador ao trabalhador, como contrapartida da actividade por este desenvolvida.

O conceito de remuneração é abordado dum modo legal no art. 117 LT, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, considerando *ser o que, nos termos do contrato individual ou colectivo ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.*

A remuneração pode ser por rendimento, quando é feita em função directa dos resultados concretos obtidos na actividade laboral, determinados em função da natureza, quantidade e qualidade do trabalho prestado, art. 120 LT; a remuneração por tempo é feita em função do período de tempo efectivamente despendido no trabalho, conforme o estipulado no art. 121 LT, e a remuneração mista que é feita em função do tempo e acrescida de uma parcela variável do rendimento do trabalhador, art. 122 LT.

A remuneração deve ser paga em dinheiro ou em espécie, no local de trabalho e durante o período de trabalho e em períodos certos de uma semana, de uma quinzena ou de um mês, nos termos do n.º 1 art. 123 LT.

2.5 Subordinação Jurídica

A subordinação jurídica consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem²⁵.

A subordinação é um dos aspectos que permite distinguir o contrato de trabalho de outras figuras, assim, só se encontram abrangidas pelo Direito do Trabalho situações em que o trabalhador presta uma actividade subordinada, ou seja, sob autoridade e direcção do empregador.

²⁵ FERNANDES, António Monteiro. (1999). *Direito do Trabalho*. 10ª edição. Editora Almedina. Coimbra. Pág. 131.

A dependência ou subordinação que caracteriza o modelo de relação de trabalho não é uma imposição legal, é um dado da realidade: quando alguém transmite a outrem a disponibilidade de sua aptidão laboral (em vez de se reservar a possibilidade de dispor dela num processo auto-determinado e auto-organizado), está não só a assumir o compromisso de trabalhar mas também o de se submeter à vontade alheia quanto às aplicações dessa aptidão. Está a obrigar-se a proceder em conformidade com os actos de disposição (ordens, instruções, regras de organização e disciplina) que a outra pessoa efectue²⁶.

2.6 Sujeitos do contrato de trabalho

2.6.1 O Trabalhador

O trabalhador é aquele que se obriga a prestar a sua actividade intelectual ou manual, mediante retribuição sob a direcção do empregador, conforme o estabelecido na primeira parte do art. 21 LT, conjugado com o art. 1152 CC.

Segundo Baltazar Egídio²⁷, *o trabalhador pode ser entendido como todo o indivíduo que por meio de um contrato se subordina ao empregador de forma livre, colocando à disposição deste a sua força de trabalho, mediante remuneração.*

2.6.2 Empregador

O empregador é um dos sujeitos do contrato de trabalho que ocupa a posição de credor da actividade. Conforme a noção do contrato de trabalho dado pela Lei do Trabalho no art. 21 e pelo art. 1152 CC, empregador é aquele que a quem, e sob cuja autoridade e direcção, o trabalhador se obriga a prestar a sua actividade, o qual constitui o sujeito activo da relação laboral.

Pelo conceito dado por Baltazar Egídio²⁸, *empregador é toda a pessoa, seja ela física ou jurídica, que, assumindo os riscos duma determinada actividade, admite contratualmente pessoas ao seu serviço ou de forma esporádica, remunera e dirige a prestação.*

²⁶ FERNANDES, António Monteiro. (2012). Direito do Trabalho. 16ª Edição. Editora Almedina. Pág. 16-17.

²⁷ EGÍDIO, Baltazar Domingo. Op cit. Pág. 160

²⁸ Idem. Pág.. 156

O estatuto do empregador corresponde a uma posição de supremacia, em reverso da subordinação jurídica que recai sobre o trabalho²⁹

2.7 Contrato do Trabalho Doméstico

O trabalho doméstico é aquele que é realizado em ou para um ou vários domicílios. Este trabalho pode incluir tarefas como: limpar a casa, cozinhar, lavar roupa e passar a ferro, tomar conta de crianças, ou de membros da família (motorista) e até cuidar de animais domésticos.

O contrato de trabalho doméstico é um verdadeiro contrato de trabalho que se encontra excluído do âmbito de aplicação directa da Lei do Trabalho, sendo regido por legislação especial, o Regulamento de Trabalho Doméstico, Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, BR n.º 48, I serie, de 26 de Novembro de 2008.

A especificidade do trabalho doméstico resulta da relação acentuadamente mais pessoal, de confiança, que se estabelece entre as partes, em resultado de a prestação de trabalho ser efectuada a agregados familiares, no seu ambiente privado³⁰.

O Regulamento de Trabalho Doméstico, estabelece no n.º 1 do art. 3 que o *trabalho doméstico é um serviço subordinado, prestado com carácter regular, a um agregado familiar ou equiparado, no domicílio deste*. É um contrato de trabalho que tem como principal elemento caracterizador o tipo de actividade, que o distingue de outros negócios jurídicos, designadamente do contrato de trabalho do regime comum³¹.

Trata-se de relações jurídicas em que não se afasta a subordinação jurídica, mas regem-se por uma legislação específica, aplicando-se subsidiariamente em tudo aquilo que se mostra ajustado ao trabalho doméstico e adequado às características particulares.³²

²⁹ LEITÃO, Luís Manuel Teles Menezes. (2010). *Direito do Trabalho*. 2ª Edição. Almedina Editora. Coimbra. Pág. 229.

³⁰ Idem. Pág. 550

³¹ MARTINEZ, Pedro Romano. Op Cit. Pág. 698.

³² EGIDIO, Baltazar Domingos. OP cit. Pág. 263.

2.8 Sujeitos do contrato de trabalho doméstico

Tal como no regime geral do contrato individual de trabalho, no regime especial do contrato de trabalho doméstico, temos as figuras do empregador e do trabalhador como sujeitos do contrato de trabalho doméstico. Existindo um elemento comum que é a prestação da actividade do lado do trabalhador e o pagamento da remuneração do lado do empregador.

2.9 Empregador de um trabalhador doméstico

O empregador de um trabalhador doméstico pode ser um membro de um domicílio para o qual o trabalho é realizado ou uma agência ou empresa que emprega trabalhadores domésticos e os disponibiliza para trabalhar em domicílios privados.

No regime geral do contrato individual de trabalho, o conceito de empregador está intimamente ligado ao conceito da empresa admitindo-se a possibilidade do empregador ser uma pessoa singular ou pessoa colectiva, havendo a possibilidade de se adquirir a qualidade de empregador mesmo não sendo uma empresa.

O Regulamento de Trabalho Doméstico não faz relacionar o empregador ao conceito de empresa, limitando-se a referir apenas a actividade prestada aos agregados familiares ou equiparados, como é o caso do art. 2 n.º 3 do RTD que faz extensão ao trabalho prestado a pessoas colectivas sem fins lucrativos³³.

2.10 Empregado doméstico

O empregado doméstico é qualquer pessoa encarregue de prestar trabalho doméstico no âmbito de uma relação laboral.

Nos termos do n.º 1 do art. 4 do RTD, *considera-se empregado doméstico aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração.*

³³Idem. Pág. 266.

O empregado doméstico pode trabalhar a tempo completo ou a tempo parcial; pode trabalhar para um único domicílio ou para vários empregadores; pode residir no domicílio do empregador ou residir fora desse domicílio. Um empregado doméstico pode trabalhar num país diferente do seu país de origem.

O contrato de trabalho doméstico encontra a razão da sua especificidade na conjugação de dois factores: *o tipo de função do trabalhador; e a especificidade da comunidade familiar, enquanto organização laboral.*

Por um lado, as funções do trabalhador destinam-se à satisfação de necessidades domésticas e afins do empregador e da sua família, ou agregado equiparado, cuja realização não se coaduna com as regras laborais gerais em matéria de tempo de trabalho.

Por outro lado, o trabalhador doméstico integra-se na comunidade familiar do empregador, de um modo intenso, e que pode ainda densificar no caso de o trabalhador residir no domicílio do empregador, sendo certo que esta comunidade tem relevantes especificidades enquanto organização laboral.³⁴

³⁴ RAMALHO, Maria de Rosário Palma. Op cit. Pág. 320.

CAPÍTULO II

3. Histórico e Evolução dos Direitos dos Trabalhadores Domésticos

Desde os primórdios, a história do homem sobre a Terra é marcada pela divisão de classes econômicas; uma dominante, representando a minoria e outra dominada, composta pela grande maioria. A esta última pertencem os domésticos, cuja mão-de-obra servil, na maioria escrava ou de origem escrava, estava presente em todos os lugares e classes sociais, imiscuindo-se na vida quotidiana e familiar dos seus senhores³⁵.

O trabalho doméstico é uma das formas mais antigas de trabalho e surgiu com o desenvolvimento das sociedades humanas. O trabalho doméstico envolve tarefas realizadas no ambiente doméstico, como limpeza, cozinha, cuidado de crianças e idosos.

No entanto, o progresso e a natureza do trabalho doméstico variaram consideravelmente ao longo do tempo e de acordo com as sociedades. Em algumas culturas antigas, o trabalho doméstico era frequentemente realizado por membros da família ou por escravos³⁶. A divisão de tarefas domésticas frequentemente refletia hierarquias sociais e de gênero.

Durante a Idade Média, o sistema feudal predominou a Europa. A servidão era uma forma comum de trabalho, e muitos servos realizavam tarefas domésticas nas casas de nobres e senhores feudais. Os servos não eram propriamente livres, mas tinham algumas obrigações e direitos sob o sistema feudal. Nas cidades medievais, os serviços domésticos eram muitas vezes realizados por aprendizes, criados e empregados que trabalhavam nas casas das famílias mais abastadas.

Pontes de Miranda citado por Domiro Filho³⁷ preconiza que na Antiguidade e na Idade Média não havia o contrato de trabalho doméstico. Havia o escravo ou o servo para exercer essa função. O patrão só tinha de mantê-lo para que não morresse. Ou seja, até mesmo o servo era tratado como escravo, sem direito a qualquer retribuição pelo trabalho servil prestado, bastava-lhe o necessário para a sobrevivência.

³⁵ FILHO, Francisco Domiro Ribeiro, Sofia Regina Paiva Ribeiro. (2016). Evolução Histórico-Jurídico do Trabalho Doméstico. Pág. 47. Disponível em: www.dialnet.unirioja.es. Consultado em Julho, 2024.

³⁶ Os escravos eram frequentemente prisioneiros de guerra ou pessoas capturadas, que eram, obrigadas a realizar trabalhos domésticos para seus senhores.

³⁷ FILHO, Francisco Domiro Ribeiro, Sofia Regina Paiva Ribeiro. Op cit. Pág. 48.

A era das grandes navegações e o colonialismo dos séculos XV a XVIII trouxeram uma nova onda de escravidão. Os africanos foram capturados e transportados para as Américas e outras colônias europeias, onde eram forçados a realizar trabalhos domésticos, além de trabalhar em plantações e minas. Nas colônias, especialmente nas Américas, o trabalho doméstico realizado por escravos africanos era comum. Várias pessoas desempenhavam serviços como aias, despenseiros, amas, amas-de-leite, amas-secas, secretários, cozinheiros, damas de companhia, criados³⁸.

Durante períodos de industrialização, com a Revolução Industrial e o crescimento das cidades, a estrutura familiar e o trabalho doméstico passaram por transformações. Nasceram novas formas de organização do trabalho, e o trabalho doméstico muitas vezes se tornou mais formalizado. Mulheres e crianças muitas vezes eram empregadas em fábricas e também continuavam a realizar tarefas domésticas. Surgiu a figura da empregada doméstica contratada para trabalhar nas casas das famílias urbanas. Nota-se aqui que as relações de trabalho evoluíram da escravidão e da servidão para o trabalho assalariado³⁹.

No século XX, especialmente nas décadas de 1950 e 1960, houve uma transição significativa em muitas sociedades ocidentais, com mais mulheres entrando no mercado de trabalho fora de casa. Isso levou a mudanças nas dinâmicas do trabalho doméstico, com uma crescente demanda por serviços domésticos remunerados⁴⁰.

Movimentos de direitos civis e de trabalhadores nos anos 1960 e 1970, especialmente nos Estados Unidos, pressionaram por melhores condições e reconhecimento para os trabalhadores domésticos.

Apesar dos avanços, muitos trabalhadores domésticos ainda enfrentam condições de trabalho precárias, informalidade e falta de protecção legal em vários países.

³⁸ FILHO, Francisco Domiro Ribeiro, Sofia Regina Paiva Ribeiro. (2016). *Evolução Histórico-Jurídico do Trabalho Doméstico*. Pág. 49. Disponível em: www.dialnet.unirioja.es. Consultado em Julho de 2024.

³⁹ COME, Lúcia. (2022). *A protecção no Emprego Doméstico: Estudos sobre a Cidade e Província do Maputo*. Universidade Eduardo Mondlane. Reves – Revista Relações Sociais. Volume 05, n.º 2. Pág. 2. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/reves>. Consultado em Novembro de 2023.

⁴⁰ PEDRO, Igor Nascimento Silva. *Trabalho doméstico: algumas reflexões teórico-históricas*. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br>. Consultado em Julho de 2024.

A globalização, migração e mudanças nas estruturas familiares continuam a moldar o trabalho doméstico, apresentando novos desafios e oportunidades para regulamentação e protecção desses trabalhadores.

O trabalho doméstico tem uma longa e complexa história, refletindo as mudanças nas estruturas sociais, económicas e políticas ao longo dos séculos.

Hoje, o desafio é garantir que esses trabalhadores tenham direitos e protecção adequados em todo o mundo.

Hoje, o trabalho doméstico pode ser realizado por pessoas contratadas, como empregadas domésticas, ou por membros da própria família. No entanto, a natureza do trabalho doméstico e as questões relacionadas aos direitos dos trabalhadores e às condições de trabalho têm sido temas de debate e evolução ao longo do tempo. Em muitas partes do mundo, ainda existem desafios significativos relacionados à justiça social e aos direitos dos trabalhadores domésticos.

3.1 Evolução legislativa

A história e evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos são marcados por avanços significativos ao longo dos anos, embora ainda haja desafios a serem superados.

Compreender essa evolução histórica é crucial para analisar o contexto actual e propor soluções eficazes para a protecção dos trabalhadores domésticos.

A evolução legislativa dos direitos dos trabalhadores domésticos reflecte um longo caminho de lutas e conquistas, que varia de país para país.

No período colonial e durante a escravidão, os trabalhos domésticos eram frequentemente realizados por escravos, especialmente mulheres. Não havia direitos ou protecção legal para esses trabalhadores.

Após a abolição da escravidão em vários países, muitos ex-escravos continuaram a trabalhar em condições precárias como empregados domésticos, sem regulamentação ou direitos laborais.

No final do século XIX e início do século XX, as primeiras leis laborais começaram a surgir, mas inicialmente, poucas dessas leis se aplicavam aos trabalhadores domésticos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência das Nações Unidas que tem a missão de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, foi a responsável pelo passo significativo na tutela do trabalho doméstico, através da Convenção n.º 189, ocorrida em Junho de 2011, em Genebra, na Suíça. Esse documento destaca em seu texto introdutório a importância social e económica desses trabalhadores para a economia mundial, além de preencher significativa lacuna do Direito Internacional referente à protecção específica de uma categoria de obreiros que, devido às condições peculiares do seu trabalho, desempenhado principalmente por mulheres e meninas, vêm sendo marginalizado em vários países⁴¹.

A Convenção n.º 189 aborda sobre direitos humanos e direitos fundamentais laborais, trabalho infantil doméstico, assédio e violência no local de trabalho, condições de emprego não menos favoráveis do que aquelas já garantidas, protecção aos trabalhadores domésticos imigrantes, protecção contra abusos no local de trabalho, jornada de trabalho, estabelecimento de remuneração mínima, protecção social medidas de saúde e segurança no trabalho, dentre outros.

Vários países ratificaram a Convenção n.º 189, comprometendo-se a adaptar suas legislações nacionais para cumprir esses padrões. Em relação a Moçambique, inobstante ser um Estado-membro da OIT, ainda não ratificou a citada Convenção.

3.2 Histórico e evolução do trabalho doméstico no contexto moçambicano

O movimento global pelos direitos dos trabalhadores domésticos enfatiza a falta de regulamentação neste sector. A própria história de Moçambique, porém, está repleta de

⁴¹ Idem. Pág. 49

legislação destinada a controlar a mobilidade do trabalho, a manter os salários baixos e a dar aos empregadores a exclusividade do poder de negociação relativamente aos trabalhadores⁴².

Com a aprovação do Regulamento de Serviçais de Trabalhadores Indígenas, pelo Governo Português em 1904, os trabalhadores domésticos foram forçados a comprar uma chapa que provava que trabalhavam para um único empregador.

Em 1944, o Regulamento de Serviçais e Trabalhadores Indígenas foi substituído por um sistema de registo urbano mais abrangente, concebido para limitar ainda mais a mobilidade e os salários dos trabalhadores negros.

Com o início da luta armada, o xibalo⁴³ foi abolido e entrou em vigor o Regulamento dos Empregados Domésticos, aprovado pelo diploma legislativo n.º 2.702, de 30 de Maio de 1966, diploma de tempo colonial que foi, na prática, praticamente ignorado ao longo da sua vigência e, em especial, no período pós-independência.

Ruth Castel-Branco⁴⁴ citando Penvenne (1994), considera que, embora surgira que, neste período posterior, 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 com elevados níveis de controlo e de abusos.

No regime colonial, os trabalhadores domésticos eram altamente regulados, mas pouco protegidos.

Após a independência, Moçambique ignorou o sector de emprego doméstico. Esta é a razão que explica a criação tardia de um instrumento legal que defenda os interesses dos empregados domésticos, 2008. Essa é a possível causa do emprego doméstico ter sido considerado como parte do sector informal em Moçambique.

⁴² BRANCO, Ruth Castel. (2013). *A formalização do Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo: Desafios para o Estado e Organizações Laborais*. Disponível em: <https://www.iese.ac.mz>. Pág. 309 e 310.

⁴³ Xibalo ou trabalho forçado era uma obrigatoriedade de que todos os nativos tinham de prestar trabalho durante o colonialismo. Segundo este sistema, todos os moçambicanos, entre 15 e 60 anos de idade, estavam obrigados a prestar entre 90 e 180 dias de trabalho assalariado. ZAMPARONI, Valdemir D. (1999). *Gênero e Trabalho Doméstico numa sociedade colonial*. Pág. 146-147. Disponível em: <https://www.redalyc.org>. Consultado em Julho de 2024.

⁴⁴ ALI, Abobacar Mumade. (2014). *Empregos Domésticos de Moçambique: classe e trabalho numa sociedade pós-independência*. Pág. 311. Disponível em: <https://teses.usp.br>. Consultado em Julho de 2024.

No que diz respeito ao Regulamento de Trabalho Doméstico de 2008, o governo não criou uma lei nova como pode parecer, apenas contextualizaram o Regulamento dos Empregados Domésticos de 1966 para a realidade actual.

A formalização do Trabalho Doméstico, através do Regulamento do Trabalho Doméstico aprovado pelo Decreto 40/2008, reflete por um lado uma tentativa de legitimação pelo Estado, num contexto de elevados níveis de desemprego, pobreza e desigualdades, e, por outro, um maior interesse por parte do movimento sindical moçambicano pelos direitos dos trabalhadores informais no geral, e dos trabalhadores domésticos em particular⁴⁵.

Nos termos RTD, os trabalhadores domésticos têm agora direito a uma jornada de trabalho de nove horas (n.º1 art. 18); uma pausa de 30 minutos para o almoço (n.º2 art. 19); um dia de folga por semana (art. 21); entre 12 e 30 dias de férias por ano (art. 22); três dias de enfermidade (al.b) n.º6 art. 24); 60 dias de licença de maternidade (al. C) n.º6 art. 24); cinco dias em ocasião de casamento ou morte de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrasta (al. a) n.º6 art. 24); registo voluntário no INSS (al. e) art. 10); um contrato por escrito ou verbal (art. 6); compensação por acidentes de trabalho (al. c) art. 10 conjugado com a al. c) art. 12); e direito a serem tratados com respeito e consideração (al.d) art. 10).

Apesar da re-regulamentação, o trabalho doméstico continua caracterizado por baixos salários, longas jornadas de trabalho, normas de trabalho pouco saudáveis, e vulnerabilidade a abusos sexual, físico e mental.

⁴⁵ BRANCO, Ruth Kélia Castel. (2017). No rescaldo da liberalização: a (re) formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo. Pág. 114. Disponível em: <https://www.iese.ac.mz>. Acessado em Novembro de 2023

CAPÍTULO III

4. Abusos, violência e assédio contra trabalhadores domésticos

a) Abusos

O abuso no trabalho doméstico pode assumir várias formas, incluindo abuso verbal, emocional, físico e sexual. Pode envolver tratamento desrespeitoso, humilhação, intimidação, coerção, agressão física, exploração financeira, ameaças e assédio. Na maioria das vezes, os trabalhadores domésticos são vítimas desses tipos de abuso, devido à sua posição vulnerável e à falta de protecção adequada.

b) Assédio

O assédio no trabalho doméstico pode ocorrer quando um empregador faz comentários ofensivos, indesejados ou sexualmente sugestivos, ou quando são feitas tentativas indesejadas de intimidação, coacção ou violência. Isso cria um ambiente hostil e pode afectar negativamente a saúde emocional e física do trabalhador doméstico.

António Monteiro Fernandes (2012)⁴⁶ identifica os seguintes traços estruturais da noção de assédio no trabalho:

- a) Um comportamento (não um acto isolado) indesejado, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima;
- b) Uma intenção imediata de, com esse comportamento, exercer pressão moral sobre o outro, tirando partido de algum factor seu de debilidade ou menor resistência (desde logo, a dependência económica e o receio do desemprego, mas também uma especial vulnerabilidade psicológica ou mesmo física);
- c) Um objecto final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, consistente na obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (retaliação contra actos legítimos da vítima, indução à resolução de contrato ou ao abandono do trabalho, obtenção de aceitação para uma modificação negativa das condições de trabalho).

O assédio moral se define como todo o comportamento abusivo (gestos, palavras, atitudes) que atende, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade

⁴⁶ FERNANDES, António Monteiro. (2012). Op cit. Pág. 160.

psíquica ou física de um trabalhador, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho⁴⁷.

O assédio sexual é o acto de constranger alguém, com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relação de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual⁴⁸.

Segundo Menezes Leitão⁴⁹, *o assédio sexual tem como elemento comum a rejeição do comportamento do assediador por parte da vítima e a sua consideração como inapropriado em face das circunstâncias.*

Pode ocorrer por forma física, que constituem quaisquer contactos não desejados com o corpo da vítima, independente da forma que revistam, podendo ir desde simples toques à tentativa de constranger a vítima por meios físicos à prática de actos.

As formas verbais de assédio podem passar por comentários de natureza sexual, referência à vida íntima ou mesmo propostas para encontros sexuais, sejam elas assumidas ou disfarçadas. As formas não-verbais de assédio podem passar pela distribuição de material erótico ou pornográfico ou pela formulação de propostas para encontros sexuais por escrito, fax ou e-mail.

O assédio de coacção é o mais vivenciado no trabalho doméstico, pois que maior parte dos trabalhadores sofrem ameaças e chantagens por parte do assediador que constrange a vítima à realização de comportamentos de natureza sexual.

c) Violência

A violência no trabalho doméstico ocorre quando um trabalhador é submetido a agressão física directa por parte de um empregador. Isso pode incluir empurrões, socos, chutes, queimaduras ou qualquer outro tipo de agressão física.

⁴⁷ ANTUNES, Carlos, Duarte da Conceição Casimiro, et al. (2015). *Lei do Trabalho de Moçambique Anotado*. Escolar Editora. Pág. 142.

⁴⁸ DINIZ, Helena Maria. (2022). *Dicionário Jurídico Universitário*. 4ª Edição. Saraiva Educação. Pág. 165.

⁴⁹ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. Op cit. (2010). Pág. 188 -189.

A falta de condições de trabalho adequadas também pode ser considerada uma forma de violência. Trabalhadores domésticos são frequentemente expostos a ambientes insalubres, sem acesso a água potável, alimentação adequada e descanso adequado, o que compromete sua saúde física e emocional. O não pagamento ou pagamento inadequado dos salários é outra forma de violência enfrentada pelos trabalhadores domésticos. Muitas vezes, eles são submetidos a jornadas excessivas sem receber a remuneração devida, o que os mantém presos em ciclos de exploração e pobreza. Aos olhos da sociedade as condições precárias, características do emprego doméstico, têm-se tornado normal, mas que deveriam ser consideradas anormais.

É importante destacar que o abuso, violência e o assédio no trabalho doméstico são violações dos Direitos Humanos e são inaceitáveis em quaisquer circunstâncias. George Sarmiento citado por Nurdine Alfredo define os Direitos Humanos como *as faculdades de agir ou poderes de exigir atribuídos ao indivíduo para assegurar a dignidade humana nas dimensões da liberdade, igualdade, e solidariedade. Nascem na ordem jurídica supraestatal e são recepcionados nos países que se comprometeram a assegurá-los e garanti-los em suas Constituições*⁵⁰. Entretanto, os Direitos Humanos correspondem às necessidades essenciais dos seres humanos, necessidades estas que são iguais para todos e que devem ser atendidas. Esses direitos são considerados fundamentais porque estão incorporados na constituição e sem eles a pessoa não pode existir, ou não é capaz de se desenvolver e de participar plenamente da vida social, por isso, considerarmos que os Direitos Humanos são inerentes à pessoa humana⁵¹.

Infelizmente os casos de abusos, violação e assédio no local de trabalho, muitas vezes não são denunciados devido ao medo de retaliação, por medo de perder o emprego, falta de conhecimento sobre os direitos dos trabalhadores ou falta de recursos e apoio disponíveis para as vítimas, visto que os mecanismos de protecção não são eficazes.

Os fracos mecanismos de aplicação da lei, as relações assimétricas de poder empregador-empregado e a natureza privada do local de trabalho reduzem o impacto de protecção laboral neste sector.

⁵⁰ CARVALHO, Hamilton Sarto Serra, ALFREDO, Nurdine, at al. (2022). Op cit.. Pág. 33.

⁵¹ Idem. Pág. 34.

Para combater esses problemas, é crucial que haja leis e regulamentações claras que protejam os trabalhadores domésticos nesses casos e garantam que seus direitos sejam respeitados. Os empregadores devem ser obrigados a cumprir na íntegra o Decreto dos Trabalhadores Domésticos, e para os que não a cumprem deveria haver penas pesadas para desencorajar a sua prática.

4.1 Impacto dos abusos, violência e assédio na vida dos trabalhadores domésticos

Os trabalhadores domésticos que sofrem abusos, violência e assédio enfrentam uma série de impactos negativos tanto na saúde física quanto na mental. Esses impactos podem ser profundos e duradouros, afectando não apenas a vida profissional, mas também a vida pessoal e social dos indivíduos.

Impacto na saúde física

- As agressões físicas podem resultar em contusões, fracturas, cortes e outras lesões físicas;
- O trabalho excessivo e falta de descanso pode levar a problemas musculoesqueléticos, fadiga crônica, e outras condições relacionadas ao esforço físico contínuo;
- Doenças psicossomáticas como problemas gastrointestinais devido ao estresse e ansiedade que podem causar ou agravar condições como úlceras, síndrome do intestino irritável e gastrite; problemas cardiovasculares, o estresse crônico pode aumentar o risco de hipertensão, doenças cardíacas e derrames;
- Impacto no sistema imunológico: redução da imunidade, o estresse e o trauma contínuos podem enfraquecer o sistema imunológico, tornando a pessoa mais susceptível a infecções e doenças.

Impactos na saúde mental

- Transtornos de estresse pós-traumático como pesadelos, ansiedade severa e comportamentos evitativos que são comuns em vítimas de abuso e violência;

- A ansiedade que pode se manifestar como ataques de pânico, medos irracionais, e preocupação constante;
- A depressão pode incluir sentimentos de desesperança, tristeza profunda, perda de interesse em actividades, e, em casos graves, pensamentos de suicidas;
- Baixa autoestima e sentimentos de inutilidade: o abuso e o assédio podem levar a sentimentos de inadequação, vergonha e culpa, prejudicando a autoestima;
- As vítimas podem se isolar devido ao medo de novas agressões ou pela desconfiança em relação aos outros, exacerbando sentimentos de solidão e isolamento;
- A ansiedade e estresse podem levar a dificuldades para dormir, insônia e pesadelos frequentes.

Em consequência do assédio a vítima sofre uma grande desmotivação no seu trabalho, sendo que a humilhação e os ataques de que é constantemente vítima normalmente originam distúrbios psicossomáticos ou mesmo perturbações mentais⁵².

Impactos na vida profissional e social

- Os problemas de saúde física e mental podem levar a faltas frequentes e a uma redução no desempenho profissional;
- O medo de novos abusos pode levar a uma constante mudança de empregos, dificultando a estabilidade financeira e profissional;
- O estresse e os traumas podem afectar negativamente as relações familiares, causando conflitos e distanciamento;
- A desconfiança e o medo podem dificultar a formação de novas amizades e relacionamentos.

⁵² LEITÃO, Luís Manuel Teles De Menezes. Op cit. Pág. 191.

Os impactos dos abusos, violência e assédio sobre os trabalhadores domésticos são profundos e abrangentes, afectando diversas dimensões da vida dessas pessoas.

É crucial que haja um esforço contínuo para proteger esses trabalhadores, garantir seus direitos e fornecer o suporte necessário para sua recuperação e bem-estar.

Deve-se garantir o suporte legal aos trabalhadores domésticos, facilitando o acesso a serviços jurídicos para denunciar abusos e buscar reparação.

CAPÍTULO IV

5. Legislação e protecção jurídica dos trabalhadores domésticos: o seu impacto na vida dos trabalhadores domésticos

Com a aprovação do Regulamento de Trabalho Doméstico, Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, houve um aumento na consciência do empregador, reconhecendo que o trabalhador doméstico é de facto um trabalhador, pois exerce uma actividade mediante poder de direcção do seu empregador, tendo todas as características do trabalhador subordinado, sendo por esta via, enquadrável no âmbito dos Direitos Sociais⁵³, ou seja, o trabalho doméstico é um Direito Social tal como é qualquer outra actividade laboral.

Apesar da existência de um Regulamento que define os direitos dos trabalhadores domésticos, muitos não têm gozado dos mesmos, o impacto deste Regulamento na vida dos trabalhadores não é notório, pois que mesmo depois da aprovação do Regulamento, os direitos dos trabalhadores não são respeitados.

Dados colhidos no SINED indicam que grande parte dos trabalhadores domésticos em Moçambique tem uma remuneração muito abaixo do salário mínimo, o que demonstra as carências que esta classe enfrenta. A Convenção n.º 189 da OIT estabelece um limite que os Estados devem observar no que diz respeito a matéria salarial, através de normas específicas, porém, Moçambique apresenta salários mais baixos.

Os trabalhadores enfrentam ainda longas jornadas de trabalho acima das 9 horas previstas no regulamento, a ausência de saúde e segurança no trabalho, os fins-de-semana e férias encurtadas e a discriminação.

⁵³ Direitos sociais são pressupostos que exigem do Poder Público uma actuação positiva, uma forma actuante. Os Direitos Sociais têm por finalidade permitir que as pessoas disponham de serviços que garantam uma mínima qualidade de vida. NOVAIS, Jorge Reis. (2010). *Direitos Sociais*. Pág. 86.

5.1 Trabalho no campo: caso prático

Das entrevistas⁵⁴ feitas às trabalhadoras domésticas, encontramos evidências claras da violação dos direitos fundamentais dos empregados domésticos em Moçambique, comprovamos na prática a ineficácia e a fraqueza do Regulamento de Trabalho Doméstico no que diz respeito a protecção dos trabalhadores domésticos.

Tivemos a oportunidade de conversar com a Sra. Ana Mboane, a Sra. Ester Rafael e a Sra. Josina Fernando.

Ana Mboene, Ester Rafael e Josina Fernando, que por sinal a vida delas como empregadas domésticas retrata muito bem as fragilidades da nossa legislação no que diz respeito a protecção dos trabalhadores domésticos contra abusos, violação e assédio.

Todas elas têm em comum o facto de terem sido vítimas de abusos e violência por parte do empregador. Segundo as empregadas, devido as violações e acusações por parte do empregador, já foram apresentar queixas na esquadra e até ao Ministério de Trabalho, contudo, nada foi resolvido, o empregador continuou favorecido.

Esses são relatos concretos da lacuna existente na nossa legislação sobre a protecção dos Trabalhadores Domésticos no local de trabalho, bem como, a sua ineficácia no que diz respeito a resolução de casos de denúncia contra abusos, violação e assédio.

Um outro facto comum entre elas, é o de trazerem consigo sequelas na sua saúde física por conta dos trabalhos pesados que têm sido submetidas. A título de exemplo: a Sra. Ana Mboene disse que sente dores fortes nas costas porque fazia trabalhos pesados e não a davam tempo para descansar; a Sra. Ester Rafael está com o braço fracturado por ter sido obrigada pela sua patroa a carregar uma escada pesada e a Sra. Josina Fernando está com problemas nas pernas e hemorragias pelo facto de ficar quase todo o dia em pé e sem direito de descanso.

Essas situações mostram claramente o incumprimento ou a ignorância do empregador no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, visto que, segundo a al. c) art. 10 RTD, o empregado doméstico tem direito de beneficiar de assistência médica e medicamentosa em caso de

⁵⁴ Todas as entrevistas foram feitas no mês de Julho, e devido a indisponibilidade das empregadoras domésticas, as mesmas foram realizadas por via telefone. Os números de telefone foram facultados pela Sr^a Rosa Bambamba que está na Organização Administrativa e Finanças do SINED.

acidente de trabalho ou doença profissional. Porém, para os casos em apreço, nenhum empregador aceitou costear as despesas hospitalares dos seus empregados.

Vamos relatar em particular o caso da Sra. Ana Mboene, por ser um caso no qual demonstra o que maior parte dos trabalhadores domésticos têm passado no seu local de trabalho e as consequências que advém pelo facto do contrato de trabalho doméstico não estar sujeito a forma escrita. Não existindo obrigatoriedade formal no contrato de trabalho doméstico, o empregador pode converter todas as acusações em seu favor, como foi no caso da Sra. Ana, que saiu prejudicada, pois que diante das denúncias apresentadas ao SINED ou na esquadra, ela não teve como provar a veracidade dos factos, principalmente no que dizia respeito aos anos de serviço em casa do seu empregador.

A Sra. Ana foi vítima de assédio e violação sexual, abusos e violência por parte do seu empregador. Ela disse que nos primeiros anos de serviço, o seu patrão cuidava muito bem dela e a ajudava em tudo, dispensava-a sempre que fosse necessário para ir ao hospital e ele fazia questão de dar dinheiro para pagar a medicação.

Segundo ela, passado algum tempo tudo mudou. A Sra. Ana adoeceu muito, e o empregador simplesmente ignorou este facto, mesmo apresentando o atestado médico ela foi demitida sem nenhuma indemnização.

Ela conta que: *”de repente patrão mudou, quando eu ia ao hospital descontava, quando não ia trabalhar aos feriados descontava. Passou a me tratar mal, e houve uma vez que ele me empurrou enquanto eu estava grávida, por ter falhado na compra de energia, ele me chamou de ladra, me insultou. Patrão já me acusou de roubo de 60 000 dólares, e por causa dessa acusação ele não me pagava mais salário. Ele também disse que eu era feiticeira e que colocava remédios em sua casa.”*

Por orientação de um vizinho, a Sra. Ana quis apresentar uma queixa na esquadra devido a violação sofrida por parte do seu empregador, entretanto, a esposa deste, implorou-a para que não o fizesse.

Em relação a acusação por roubo ela também foi apresentar queixa na esquadra, o que não resultou em nada. O conselho que recebeu foi que desistisse.

Apresentado o caso ao SINED fez-se uma mediação com a trabalhadora e o empregador. Ele negou todas as acusações. A Sra. Ana trabalhou por 22 anos em sua casa, mas diante do SINED ele mentiu dizendo que ela trabalhou apenas 5 anos. No final da mediação o empregador aceitou pagar apenas um salário correspondente a 4 meses. Embora fosse injusto para a empregada, ela teve que aceitar.

Diante do caso exposto, é notório a fragilidade da legislação moçambicana no que diz respeito a protecção dos trabalhadores domésticos. Algumas empregadas exigem a sua consideração na Lei do Trabalho, pois consideram a profissão igual a qualquer outra, exigem que o trabalho seja digno. Pois que para elas, parece haver um favoritismo para o empregador no Regulamento e não para o trabalhador, devia haver um equilíbrio no Regulamento.

Nos dizeres da Sra. Ester Rafael: *“Nós também somos iguais aos outros trabalhadores moçambicanos, há muita falta de respeito para connosco. Sofremos muito, temos hora de entrada e não temos de saída. Somos as cuidadoras dos lares de pessoas que não nos respeitam. Os patrões não fazem nada por nós. Ajudamos nossos patrões a irem trabalhar em óptimas condições, mas mesmo assim o nosso regulamento não nos protege em quase nada. Corremos o risco de ser mandadas embora sem motivo, e mesmo assim sem nos indemnizarem. O salário que recebemos não chega para nada”*.

CAPÍTULO V

6. Mecanismos de denúncia e Medidas preventivas

Os trabalhadores domésticos que são vítimas de abusos, violência e assédio no local de trabalho precisam de mecanismos eficazes de denúncia e apoio para garantir a sua protecção e segurança.

Os mecanismos de denúncia e apoio são essenciais para proteger os trabalhadores domésticos vítimas de abusos, violência e assédio. É crucial que esses trabalhadores tenham acesso a informações sobre seus direitos e os recursos disponíveis, bem como apoio contínuo para garantir sua segurança e bem-estar.

Para uma melhor compreensão em relação a este assunto, estivemos em conversa com o Sindicato Nacional dos Empregados Doméstico (SINED), donde recolhemos as seguintes informações:

Que os mecanismos de protecção dos empregados domésticos contra abusos, violação e assédio não são eficazes, visto que o Regulamento de Trabalho Doméstico não prevê essas situações, vezes há em que recorre-se a Lei de Trabalho, contudo, nem sempre encontram enquadramento em certas situações.

Dos poucos casos de violação e assédio apresentados ao SINED, estes são encaminhados ao Gabinete de combate a violência ou para a esquadra. Porém, o grande desafio é o facto de receberem denúncias tarde, ou seja, os empregados domésticos, quando sofrem abusos, violação ou assédio, não comunicam de imediato.

Maior parte dos casos são denunciados depois da rescisão do contrato, passado muito tempo, o que dificulta a acção do SINED, o que é, até certo ponto justificável. Maior parte das empregadas violadas sofrem ameaças por parte dos empregadores, o que faz com que elas permaneçam no silêncio para manter os seus empregos.

Segundo o SINED, devia haver uma recompensa para os trabalhadores que passam por essas situações, e a penalização deve ser maior para desencorajar os empregadores com esse tipo de comportamento.

Um outro desafio enfrentado pelas vítimas é o facto de não poderem provar os abusos e as violações, pois que, quando o empregador é confrontado, ele não aceita as acusações e rescinde o contrato. Para o SINED, nesses casos a Inspeção-Geral do Trabalho deveria investigar através de denúncias, mas sempre que são solicitados para fazer uma investigação, dizem que não tem mandato.

O que coloca em causa a eficácia do Regulamento de Trabalhadores Domésticos, bem como os mecanismos de protecção dos trabalhadores domésticos contra abusos, violação e assédio no local de trabalho.

6.1 Medidas preventivas

Como medidas preventivas, deve-se fazer uma revisão do Regulamento de Trabalhadores Domésticos, incluindo disposições que protejam explicitamente os direitos dos trabalhadores domésticos, bem como a protecção contra abusos, violação e assédio no local de trabalho, garantindo igualdade de direitos em relação a outros trabalhadores e estabelecer mecanismos eficazes de fiscalização para assegurar que as leis sejam cumpridas.

Ratificar e implementar as disposições da Convenção n.º 189 da OIT, que estabelece padrões globais para trabalho decente no sector doméstico. Devem ser realizadas campanhas de informação sobre os direitos dos trabalhadores domésticos, tanto para os próprios trabalhadores quanto para empregadores.

Promover campanhas de sensibilização sobre os efeitos negativos do abuso e do assédio e a importância de ambientes de trabalho com respeito.

Aos trabalhadores domésticos, deve-se dar formações e treinamento (neste caso essa seria a tarefa do SINED durante os seus encontros mensais com as empregadoras domésticas), focando em direitos laborais, habilidades profissionais e como identificar e relatar abusos.

O fortalecimento de Sindicatos e Associações de trabalhadores domésticos seria importante para proporcionar apoio e representar os interesses desses trabalhadores. Disponibilizar

serviços de apoio psicológico e aconselhamento para trabalhadores domésticos que enfrentam abusos.

O acesso à assistência jurídica é crucial para que os trabalhadores domésticos possam denunciar abusos e buscar reparação. Fortalecer as redes de apoio e garantir que os trabalhadores conheçam seus direitos são passos essenciais para uma protecção mais efectiva.

7. Conclusão

Chegados a conclusão do nosso trabalho, o nosso objectivo geral, que foi analisar a protecção dos trabalhadores domésticos contra abusos, violação e assédio no local de trabalho no contexto da legislação laboral, conseguimos responder da seguinte maneira: que o trabalho doméstico é um trabalho familiar, que consiste em actividades íntimas, desempenhadas em espaços privados, em proximidade física dos empregadores, por essa razão, os trabalhadores domésticos tornam-se mais vulneráveis a situações de abusos, violência e assédio no seu local de trabalho. O trabalho doméstico, encontra-se excluído do âmbito de aplicação directa da Lei do Trabalho, sendo regido por legislação específica, al. c) n.º 1 art. 3 da Lei do Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto. Em Moçambique os trabalhadores domésticos são regidos pelo Regulamento de Trabalhadores Domésticos que trouxe avanços importantes, como a garantia de direitos laborais básicos, porém, ainda há desafios na aplicação efectiva desse Regulamento. É notório que o Regulamento não garante nenhuma protecção aos trabalhadores domésticos.

Como primeiro objectivo específico, identificar as lacunas e limitações existentes no Regulamento de Trabalho Doméstico bem como nas demais legislações laborais no que tange a protecção dos trabalhadores domésticos no local de trabalho, tendo em atenção que é uma classe vulnerável a todo tipo de abusos e violações, chegamos a perceber que o Regulamento de Trabalho Doméstico não garante nenhuma protecção aos trabalhadores domésticos em relação ao assédio ou a violação, deixando assim uma lacuna em relação a essas situações, o que em parte encoraja os empregadores a continuarem com essa prática.

Nota-se que em relação ao assédio, a Lei do Trabalho no n.º 3 do art. 67, garante a protecção aos trabalhadores em geral, conferindo ao trabalhador ofendido o direito de ser indemnizado em 20 vezes o salário mínimo do sector da actividade, o que não se aplica no diz respeito aos trabalhadores domésticos.

No segundo objectivo, que é avaliar a eficácia da implementação das leis e regulamentos existentes que visam proteger os trabalhadores contra abusos, violação e assédio no local de trabalho, concluímos que as leis e os regulamentos existentes não são eficazes, prova disso é o facto do n.º 2 do art. 85 CRM estabelecer que o trabalhador tem o direito à protecção, segurança e higiene no trabalho mas, no entanto, ao trabalhador doméstico este direito não lhe é aplicável ao abrigo do Regulamento de Trabalho Doméstico, neste caso, estaríamos perante uma situação

de omissão aos trabalhadores domésticos de direitos constitucionalmente consagrados para todos os trabalhadores e também perante a desigualdade na aplicação de direitos.

No terceiro objectivo, que foi a realização de estudos de casos para documentar experiências reais de trabalhadores domésticos que foram vítimas de abusos, violação e assédio, obtivemos como resultado, que maior parte dos empregados domésticos tem sido vítimas diárias dos seus empregadores de abusos, violação e assédio, o que foi comprovado através de entrevistas feitas às vítimas.

O último objectivo específico que foi a realização de consultas ao SINED para obter informações sobre as perspectivas e recomendações para melhorar a protecção dos trabalhadores domésticos no local de trabalho, fomos apresentados várias perspectivas e recomendações dos quais se destacam a revisão do Regulamento de Trabalhadores Domésticos e a ractificação da Convenção n.º189 da OIT para que o emprego doméstico seja reconhecido como digno.

Essas conclusões destacam a complexidade e a importância da protecção dos trabalhadores domésticos, apontando para a necessidade de esforços contínuos e integrados entre governos, sociedade civil, empregadores e trabalhadores para assegurar um ambiente de trabalho seguro e digno para todos.

8. Recomendações

Como recomendação deve-se ratificar a Convenção n.º 189 e fazer a revisão do Regulamento de Trabalho Doméstico para assegurar que todos os trabalhadores domésticos tenham um contrato de trabalho formal obrigatório, que especifique claramente os direitos e deveres de ambas as partes e incluir cláusulas específicas no contrato que protejam os trabalhadores contra abusos, violação e assédio no local de trabalho.

É importante estabelecer linhas de apoio e canais de denúncia acessíveis, confidenciais e seguros para trabalhadores domésticos e desenvolver procedimentos claros e eficientes para a apresentação e investigação de denúncias de abusos e assédio, bem como implementar medidas de protecção para trabalhadores domésticos que denunciem abusos, garantindo que não sofram retaliações.

O Governo deve prover apoio legal e compensação para vítimas de abusos, incluindo assistência médica e psicológica, deve-se realizar inspecções regulares e proactivas em residências que empregam trabalhadores domésticos para assegurar o cumprimento das leis laborais

A protecção dos trabalhadores domésticos contra abusos, violência e assédio exige uma abordagem multifacetada que inclua legislação robusta, consciencialização, apoio institucional e mecanismos eficazes de denúncia e fiscalização. A colaboração entre governos, empregadores, trabalhadores, sindicatos é essencial para criar um ambiente de trabalho seguro, justo e respeitoso para todos os trabalhadores domésticos.

9. Referências Bibliográficas

1. ASCENSÃO, José de Oliveira. *O Direito – Introdução e Teoria Geral*. 10ª Edição. Editora Almedina. Coimbra. 1999.
2. ANTUNES, Carlos; Duarte da Conceição Casimiro; Manuel Freire Barros; Carlos Perdigão; Fernando Tonim. *Lei do Trabalho de Moçambique Anotado*. Escolar Editora. Lisboa. 2015.
3. ALVES, Maria da Piedade, *Metodologia Científica*, Editora Escolar, 2012.
4. CEIA, Carlos. *Normas para apresentação de Trabalhos Científicos*. Editora Presença. Lisboa. 1995
5. CARVALHO, Hamilton Sarto Serra, ALFREDO, Nurdine, et al. *Direitos Humanos: Estudos Avançados sobre a concretização dos direitos humanos ao nível do Direito internacional moçambicano*. Editora Autografia. Barcelona. 2022.
6. CAMBULE, Gil. *Teoria Geral do Direito Civil*. Volume I. Maputo. 2017.
7. EGIDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais de Trabalho*. Volume I. Maputo. 2016.
8. FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 11ª Edição. Editora Almedina. Coimbra. 1999.
9. FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 16ª Edição. Editora Almedina. 2012.
10. LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Maria de Andrade. *Metodologia do Trabalho Científico*. 7ª Edição. Editora Atlas. Lisboa. 2010.
11. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. 2ª Edição. Edições Almedina. Coimbra. 2010.
12. MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia Científica*. 5ª Edição. Editora Atlas. Lisboa. 2003.
13. MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 4ª Edição. Editora Almedina. 2007
14. DINIZ, Helena Maria. *Dicionário Jurídico Universitário*. 4ª Edição. Saraiva Educação. 2022
15. NOVAIS, Jorge Reis. *Direitos Sociais: Teoria Jurídica dos Direitos Sociais enquanto Direitos Fundamentais*. AAFDL Editora. 2010.
16. OLIVEIRA, S. L. *Tratado de Metodologia Científica*. Editora Pioneira. São Paulo. 1999.

17. PINTO, Carlos Alberto Da Mota. *Teoria Geral do Direito Civil*. 3ª Edição. Coimbra Editora, limitada. 1989.
18. PRODANOV, Cleber Cristiano & FREITAS, Ernani César, *Metodologia e Técnica da Pesquisa e de Trabalho Académico*, 2ª Edição, Editora Fleevale, 2013.
19. QUEIROZ, Cristina M.M. *Direitos fundamentais: Teoria Geral*. 2ª Edição. Coimbra Editora. Lisboa. 2010
20. RAMOS, Santana Taciana Carrillo, NARANJO, Ernani Santiestenan. *Metodologia de Investigação Científica*. 2014.
21. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 4ª Edição. Editora Almedina. Coimbra. 2012.

Legislação

1. Constituição da República de Moçambique. Aprovada pela Lei n° 1/2018 de 12 de Junho – Lei da Revisão Pontual da Constituição da República de Moçambique. Publicado no Boletim da República 1ª Série n° 115. 2018.
2. Convenção n° 189, Convenção Relativa ao Trabalho Digno para Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico. 2011.
3. Código Civil de Moçambique. 4ª Edição. Escolar Editora. Maputo. 2016.
4. Lei do Trabalho. Lei n° 13/2023 de 25 de Agosto. Publicado no Boletim da República, 1ª Série n° 165. 2023.
5. Lei do Trabalho. Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto. Publicado no Boletim da República n.º 31, série1. 2007.
6. Regulamento de Trabalho Doméstico, Decreto n° 40/2008 de 26 de Novembro. 2008.

Artigos retirados em sites da Internet

1. AMARAL, Wanda. Guião do Trabalho Científico. Universidade Eduardo Mondlane, Faculdade de Economia. 2011. Disponível em: <http://www.economia.uem.mz>. Acessado em Janeiro de 2024.

2. ALI, Abobacar Mumade. Empregados Domésticos de Moçambique: classe e trabalho numa sociedade pós-colonial. Dissertação apresentada ao programa de pós-graduação em Sociologia. Universidade de São Paulo. 2014. Disponível em: <https://teses.usp.br> – Biblioteca digital de teses e Dissertação da USP. Acessado em Novembro 2023.
3. BRANCO, Ruth Castel. *O trabalho doméstico em Moçambique: Uma década após a sua formalização; Estudo a pedido do Fórum Mulher, com apoio da Open Society Foundation (OSISA)*. 2019. Disponível em: <https://www.iese.ac.mz>. Acessado em Novembro de 2023.
4. BRANCO, Ruth Kélia Castel. *A formalização do Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo: Desafios para o estado e Organizações Laborais*. IESE/Instituto de Estudos Sociais e Económicos. 2013. Disponível em: <https://www.iese.ac.mz>. Acessado em Novembro de 2023.
5. BRANCO, Ruth Kélia Castel. *No rescaldo da liberalização: a (re) formalização do trabalho doméstico na Cidade de Maputo*. 2017. Disponível em: <https://www.iese.ac.mz>. Acessado em Novembro de 2023.
6. COME, Lúcia. *A Protecção no Emprego Doméstico: Estudo Sobre a Cidade e Província do Maputo*. Universidade Eduardo Mondlane. Reves – Revista Relações Sociais. Volume 05, nº 2. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/reves>. Acessado em Novembro 2023.
7. FILHO, Francisco Domiro Ribeiro, Sofia Regina Paiva Ribeiro. *Evolução Histórico-Jurídico do Trabalho Doméstico*. 2016. Disponível em: www.dialnet.unirioja.es. Consultado em Julho, 2024.
8. PEDRO, Igor Nascimento Silva. *Trabalho doméstico: algumas reflexões teórico-históricas*. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br>. Consultado em Julho de 2024.
9. ZAMPARONI, Valdemir, D. *Gênero e Trabalho Doméstico numa sociedade colonial*. 1999. Disponível em: <https://www.redalyc.org>. Consultado em Julho de 2024.
10. IDWF – International Domestic Workers Federation, artigo publicado em 15 de Junho de 2024, pelo site: <https://dwfed.org>. Consultado em Julho de 2024.