
O TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE:

UMA DÉCADA APÓS A SUA FORMALIZAÇÃO

RUTH CASTEL-BRANCO



Fonte: Fórum Mulher/AMUEDO.

Maputo, Novembro de 2019

Estudo a pedido do Fórum Mulher, com o apoio da Open Society Foundation (OSISA)

SUMÁRIO EXECUTIVO

Em 2008, foi aprovado o Regulamento do Trabalho Doméstico através do Decreto n° 40/2008—resultado de reivindicações pelo movimento sindical e feminista, ao nível nacional e internacional. O Decreto prevê a extensão de direitos laborais e sociais a este sector historicamente marginalizado, incluindo: o direito a uma jornada de trabalho fixa; ao descanso diário, semanal e anual; a inscrição no sistema da segurança social obrigatória; a condições adequadas de saúde e segurança ocupacional; e a compensação por acidentes de trabalho. Dez anos após a formalização do trabalho doméstico, este estudo analisa o seu impacto nas condições de trabalho; e apresenta uma série de recomendações para o Estado, o movimento sindical e o movimento feminista.

A primeira secção traça a evolução do trabalho doméstico em Moçambique. Mostra que o trabalho doméstico não foi sempre um sector feminino; e que mesmo hoje, metade dos trabalhadores domésticos em Moçambique são homens. No entanto, o trabalho doméstico é a maior fonte de emprego para mulheres—e a terceira maior atividade económica depois de camponesa e pequena comerciante. Segundo o último censo existem aproximadamente 250,000 trabalhadoras domésticas. A proliferação do trabalho doméstico apresenta um dilema para o movimento feminista: por um lado facilita o acesso ao mercado de trabalho para ambas as empregadoras e trabalhadoras; pelo outro, o faz através de condições altamente exploradoras.

A segunda secção apresenta as condições de trabalho na cidade de Maputo. Aponta para uma enorme diversidade nas condições de trabalho—resultado da não aplicação do Decreto n° 40/2008 e da natureza íntima do trabalho doméstico. Contrariamente a outras profissões, os trabalhadores domésticos trabalham em locais dispersos, por trás de portas fechadas, num contexto onde exercem pouco poder negocial. Apesar desta diversidade, todos os trabalhadores reclamaram sobre as longas jornadas de trabalho, os salários baixos e irregulares, os parâmetros ambíguos de trabalho, a ausência de saúde e segurança ocupacional, fins de semana e férias encurtadas, o acesso limitado à segurança social, discriminação e violência física e emocional, e despedimentos sem justa causa.

A terceira secção analisa o quadro legislativo e institucional para a regulamentação do trabalho doméstico; comparando-o com o a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho e a Lei do Trabalho de 2007. Um dos princípios chave da Convenção 189, é que o quadro regulamentar para o trabalho doméstico deve prover proteções laborais e sociais iguais às proteções para outros trabalhadores. Porém, em Moçambique isto não é o caso. Os trabalhadores domésticos não são protegidos por um salário mínimo ou cobertos por normas de saúde e segurança no trabalho, têm jornadas de trabalho mais longas, são considerados como trabalhadores por conta própria por motivos da segurança social, e não têm direito a indemnização em caso de despedimento sem justa causa. Além disso, a inspeção geral do trabalho não tem o mandato nem a capacidade de efetuar visitas domiciliares. Por tanto, o Decreto n° 40/2008 é largamente ignorado. A grosso dos conflitos laborais que vão parar a COMAL, aos sindicatos AMUEDO e SINED, e a MULEDIE são a volta de indemnizações. Dado que o Decreto n° 40/2008 é fraco, as instituições preferem não seguir estritamente o regulamento. Como explica um mediador:

Reconciliação seria como tentar ressuscitar um morto...antes de pegar a legislação, primeiro trabalho com pessoas. Se percebo que está a desfavorecer o trabalhador, volto a Lei. Porque na Lei há muitas coisas que não estão bem.

O estudo verifica que houve alguns avanços na última década incluindo: a definição de um quadro regulamentar para o trabalho doméstico; a proliferação de organizações de trabalhadores domésticos filiadas ao movimento sindical; e uma maior valorização por parte da sociedade (e dos empregadores) deste sector. No entanto, existem vários desafios incluindo: um quadro regulamentar fraco e fracamente implementado; a dificuldade de mobilização coletiva num sector íntimo, disperso, e ultra explorado; um baixo nível de colaboração entre organizações de trabalhadores domésticos; e a marginalização de organizações no contexto de um movimento sindical machista e movimento feminista classista.

O estudo identifica algumas oportunidades incluído a ratificação da Convenção 189, a revisão de Lei de Trabalho que pode criar uma abertura para reforçar o quadro regulamentar, o reforço das organizações de trabalhadores domésticos e de colaborações estratégicas entre o movimento sindical e o movimento feminista. Porém o estudo também identifica algumas ameaças incluindo a crise económica e financeira que aumentou o custo de vida e aprofundou uma política de austeridade, a falta de vontade política por parte do Estado, e os a concorrência entre as organizações da sociedade civil. Com base nesta análise o estudo apresenta as seguintes recomendações para o Estado e para o movimento sindical e feminista.

Recomendações para o Estado	Recomendações para o movimento sindical e feminista
<ul style="list-style-type: none"> • Ratificação da Convenção 189; • Adequação do Decreto nº 40/2008 a Lei do Trabalho; • Definição de um salário mínimo setorial, em coordenação com as organizações de trabalhadores domésticos; • Campanha de sensibilização, elaborada com o parecer das organizações dos trabalhadores domésticos; • Atribuição à IGT do mandato, capacidade e competência para inspecionar casas particulares, sensibilizar trabalhadores e empregadores, e sancionar infratores; • O reforço da COMAL, em termos de recursos humanos e materiais. • Definição de um mecanismo de cobrança das contribuições ao INSS aos empregadores, com incentivos e sanções definidos pelo não cumprimento. • Visitas de troca de experiência para países com sistemas mais avançados (Brasil, África do Sul, Angola, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Campanhas regulares de recrutamento de trabalhadores domésticos; • Formação técnica e política dos membros das organizações dos trabalhadores domésticos em matéria dos seus direitos; como construir um sindicato forte; como desenvolver campanhas; • Campanhas públicas para pressionar o Estado a: ratificar da Convenção 189, introduzir de um salário mínimo, reforçar o Decreto nº 40/2008 ou reintegrar os trabalhadores na Lei do Trabalho, reforçar das instituições de implementação e fiscalização, sensibilizar a sociedade e os empregadores • Integração das organizações dos trabalhadores domésticos nos corpos executivos do movimento sindical e feminista reforçar a colaboração interinstitucional.

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	1
ÍNDICE	3
LISTA DE FIGURAS	4
LISTA DE ABREVIACÕES	4
O TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE	5
O contexto histórico do trabalho doméstico	5
o contexo socioeconómico do trabalho doméstico	6
O perfil do sector do trabalho doméstico em Moçambique	9
AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SECTOR DO TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE	11
A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE	15
A Convenção 189 e o decreto n° 40/2008: análise comparativa	15
As instituições de implementação do Decreto n° 40/2008	17
CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	21
FONTES	26

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Representação colonial do trabalho doméstico, 1936	5
Figura 2: Tendências de crescimento económico em Moçambique, 2009-2018 (PIB)	7
Figura 3: População economicamente ativa, segundo o processo laboral, 2019	7
Figura 4: Divisão sexual do trabalho no processo laboral, 2019	7
Figura 5: Mulheres economicamente ativas, segundo a atividade, 2019.....	8
Figura 6: Distribuição de trabalhadores domésticos por sexo, 2019	9
Figura 7: Distribuição de trabalhadores domésticos por localização geográfica, 2019.....	9
Figura 8: Distribuição de Trabalhadores domésticos por ramo de actividade, 2019.....	10
Figura 9: Divisão sexual do trabalho doméstico, 2019.....	10
Figura 10: Nível de escolarização de trabalhadores domésticos, 2019	11
Figura 11: Aspectos prioritários das condições de trabalho segundo os trabalhadores domésticos na cidade de Maputo.....	12
Figura 12: Comparação entre a Convenção 189 e o Decreto n ° 40/2008	15
Figura 13: Instituições de implementação do Decreto n ° 40/2008.....	18
Figura 14: Encontro do SINED, 2019.....	20
Figura 15: Encontro da AMUEDO E MULEIDE, 2019.....	20
Figura 16: Análise dos avanços, desafios, oportunidades e ameaças em termos do quadro regulamentar	22
Figura 17: Análise dos avanços, desafios, oportunidades e ameaça, em termos do movimento sindical e feminista	23
Figura 18: Recomendações para o Estado	24
Figura 19: Recomendações para o Movimental sindical e feminista.....	25

LISTA DE ABREVIACÕES

AMUEDO	Associação da Mulher Empregada Doméstica
CIT	Conferencia Internacional do Trabalho (CIT)
COMAL	Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral
COMUTRA	Comité da Mulher Trabalhadora
CONSILMO	Confederação de Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique
IDWF	Federação Internacional dos Trabalhadores Domésticos
INSS	Instituto Nacional de Segurança Social
IPAJ	Instituto de Patrocínio a Assistência Jurídica
MITESS	Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social
MT	Meticais
MULEIDE	Associação da Mulher, Lei e Desenvolvimento
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OTM	Organização dos Trabalhadores de Moçambique
PIB	Produto Interno Bruto
RdM	República de Moçambique
SETSAN	Secretariado Técnico de Segurança Alimentar e Nutricional
SINED	Sindicato Nacional de Empregados Domésticos

O TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE

O CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Até os meados dos anos 80, o trabalho doméstico remunerado era uma profissão masculina (Zamparoni 2017). Dada a natureza sub-capitalizada da economia colonial, este sector constituía uma das maiores fontes de rendimento assalariado para homens (R. Castel-Branco 2012). Para um jovem do meio rural, o trabalho doméstico era uma oportunidade para se aproximar ao chamado *Xilinguine*, aprender a falar o Português, e cultivar *cunhas* que lhe podiam facilitar o acesso a um melhor posto de trabalho. O cargo menos valorizado era o de *mainato*, geralmente uma criança; enquanto o mais valorizado era o de cozinheiro. O único cargo dominado por mulheres era o de lavadeira, pois desempenhavam as suas funções em casa, longe da ameaça do assédio e da violência sexual, e em função das suas outras responsabilidades reprodutivas¹ (Penvenne 1994).

FIGURA 1: REPRESENTAÇÃO COLONIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO, 1936



Fonte: Castel-Branco (2012)

¹ Atividades reprodutivas são atividades que contribuem para a reprodução do agregado familiar, e por consequência o trabalhador, mas não diretamente para a acumulação capitalista. Por exemplo a produção de culturas de sustento, a criação de crianças, etc.

Durante o tempo colonial os trabalhadores domésticos eram estritamente regulados, mas pouco protegidos. Com o início da luta de libertação, e sob pressão da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o regime colonial introduziu uma série de reformas laborais, incluindo o Regulamento dos Empregados Domésticos (BOM 1966). Após a independência o trabalho doméstico passou a ser dominado por mulheres--resultado do êxodo da classe colonial; de novas oportunidades de emprego assalariado para homens; e do fluxo de mulheres refugiadas de guerra (R. Castel-Branco 2013). Hoje, os empregadores no Sul do país preferem empregar mulheres, (Chipenembe 2010); enquanto no Norte, o sector continua dominado por homens. Segundo Humbane (2018) a prevalência de homens trabalhadores domésticos no Norte do país é resultado das práticas de género que proíbem a participação de mulheres em atividades fora do lar, e dão ao homem o controle dos bens mercantilizados.

A independência trouxe uma democratização dos direitos laborais e sociais. Porém, os trabalhadores domésticos foram largamente excluídos dos mecanismos de incorporação social. Só em 2006, com a criação da Associação da Mulher Empregada Doméstica (AMUEDO), é que foram integrados nas estruturas do movimento sindical (R. Castel-Branco 2015). A Lei do Trabalho de 2007 definiu a necessidade de criar um instrumento específico para regular o trabalho doméstico (RdM 2007b). Esta estipulação reflete de uma tendência global paradoxal, que por um lado visa liberalizar os direitos dos trabalhadores, efetivamente informalizando-os; e pelo outro, formalizar o sector informal através de proteções sociais e laborais residuais (R. Castel-Branco 2018). Em 2008, foi aprovado o Decreto n° 40/2008, com base no regulamento colonial. Porém como o terceiro capítulo irá mostrar, este prevê proteções laborais e sociais mais fracas que a Lei do Trabalho (R. Castel-Branco 2017b)—em contravenção da Convenção 189 da OIT.

O CONTEXO SOCIOECONÓMICO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Entre 2004 e 2014, Moçambique registou um índice de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de em média 7,5% (Figura 2). Porém, impulsionado por uma indústria extrativa intensiva em capital, o mesmo não se traduziu num maior número de empregos. Hoje, a taxa de desemprego é aproximadamente 20,7% (INE 2016). Ela é mais alta entre mulheres urbanas nos quintis mais altos de consumo; e mais baixa entre mulheres rurais nos quintis mais baixos (INE 2019). Claramente, o índice de desemprego não é uma medida adequada de bem estar, pois num contexto onde o sistema de proteção social continua altamente fragmentado (R. Castel-Branco 2016), a maioria dos moçambicanos não têm outra opção para além de tentar desenrascar a vida através de uma multiplicidade de atividades na economia informal.

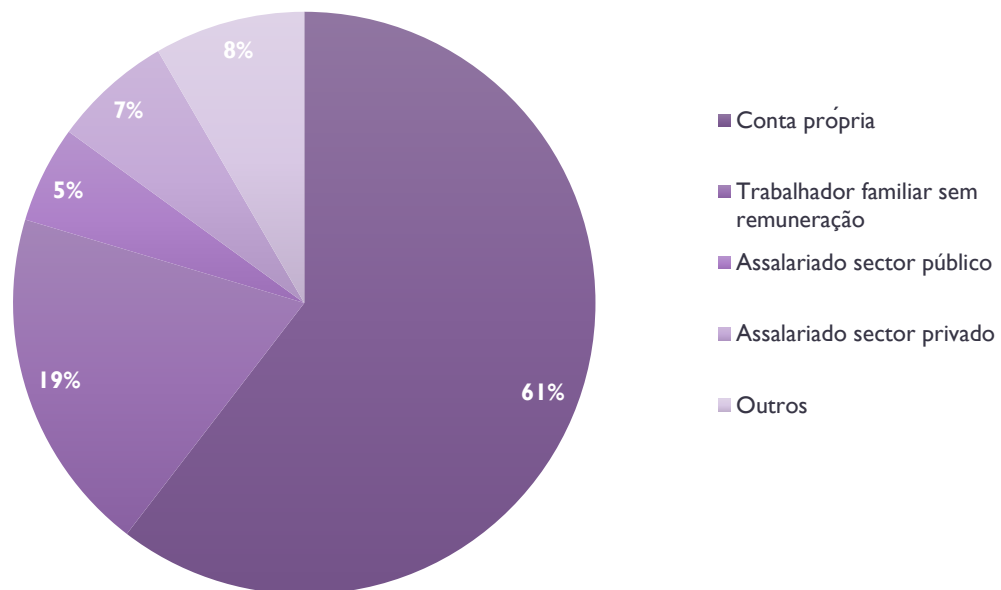
Apenas 12% da população economicamente ativa são trabalhadores assalariados (Figura 3); e dada a divisão sexual do trabalho e discriminação de género, as mulheres estão desproporcionadamente concentradas em atividades precárias na economia informal (Figura 4). O trabalho doméstico, representa a principal fonte de emprego assalariado para as mulheres, e a terceira maior atividade depois de camponesa e pequena comerciante (Figura 5) (INE 2019). Porém, mesmo os trabalhadores assalariados, têm dificuldade em satisfazer as suas necessidades básicas, pois os salários mínimos sectoriais são exíguos (R. Castel-Branco and Isaacs 2017). Segundo os últimos dados apresentados pela Organização de Trabalhadores de Moçambique (OTM), o salário mínimo sectorial mais baixo corresponde a um quarto da cesta básica (OTM 2019).

FIGURA 2: TENDÊNCIAS DE CRESCIMENTO ECONÓMICO EM MOÇAMBIQUE, 2009-2018 (PIB)



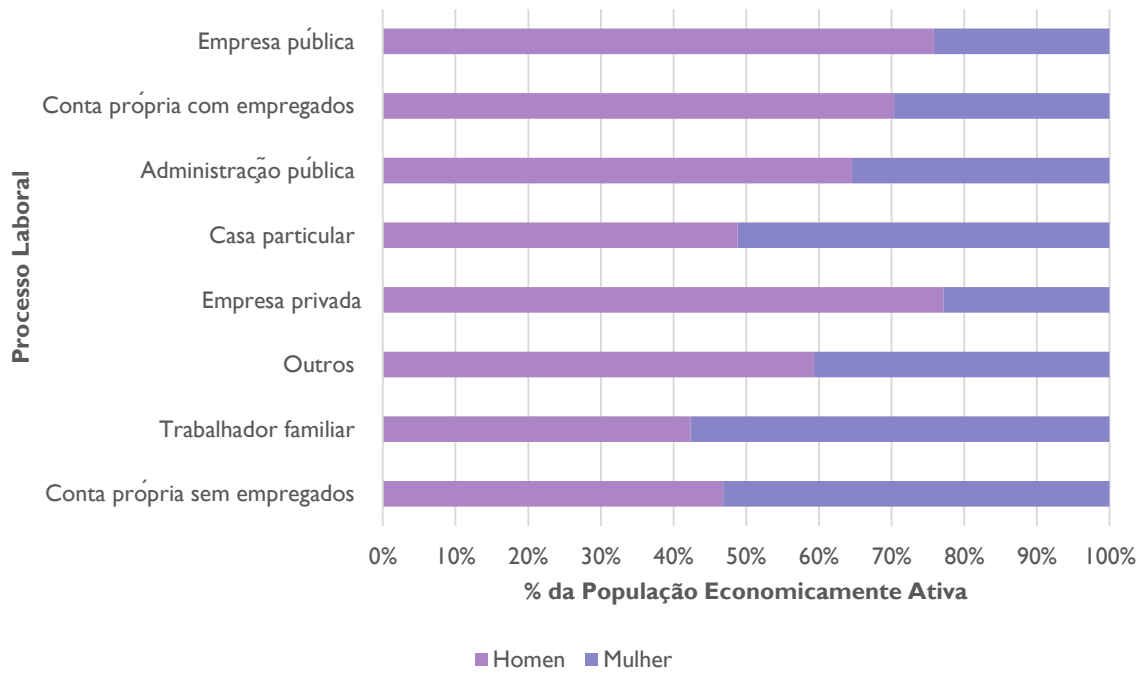
Fonte: INE (2019)

FIGURA 3: POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA, SEGUNDO O PROCESSO LABORAL, 2019



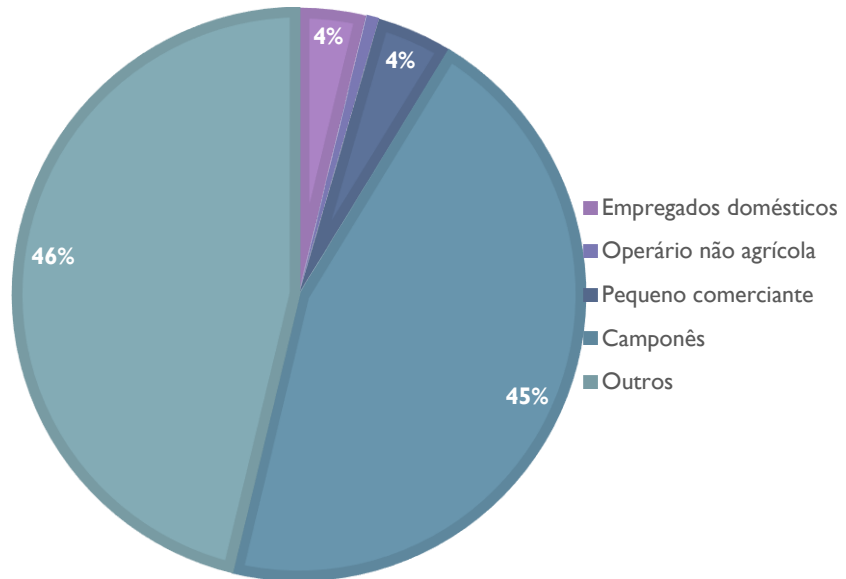
Fonte: INE (2019)

FIGURA 4: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO PROCESSO LABORAL, 2019



Fonte: INE (2019)

FIGURA 5: MULHERES ECONOMICAMENTE ATIVAS, SEGUNDO A ATIVIDADE, 2019

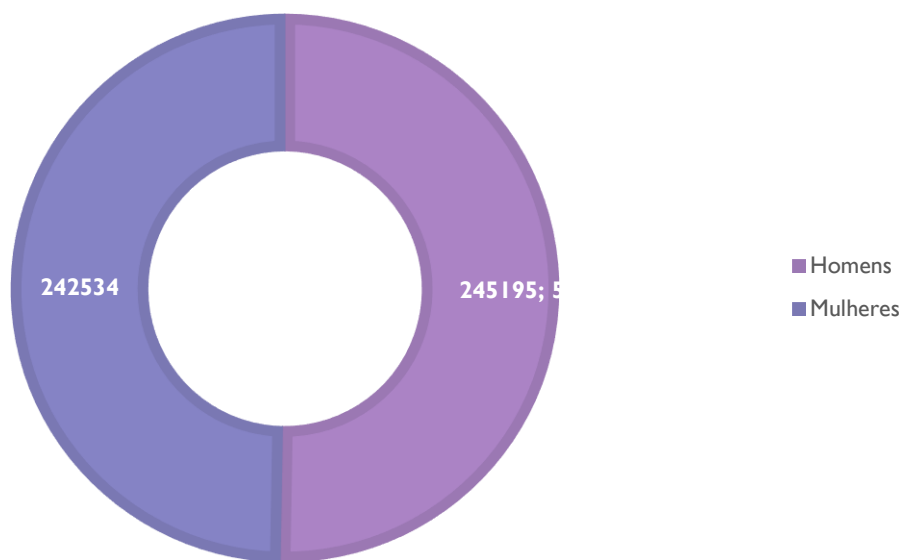


Fonte: INE (2019)

O PERFIL DO SECTOR DO TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE

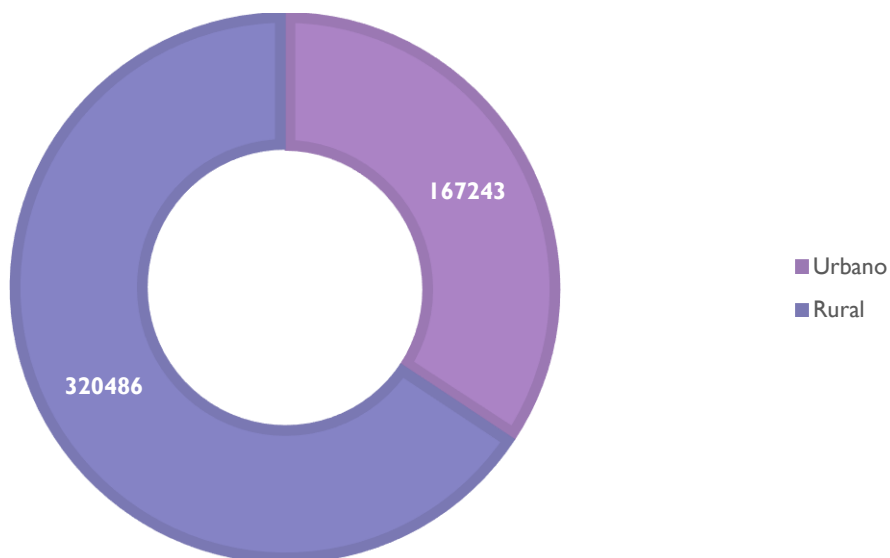
Segundo o último censo, existem meio milhão de trabalhadores domésticos, dos quais metade são mulheres e metade homens (Figura 6). Dois terços vivem no meio rural e um terço no meio urbano (Figura 7). Os trabalhadores domésticos desempenham um largo leque de funções, incluindo no sector agrícola, de serviços, comércio, construção e transporte (Figura 8). As mulheres geralmente ocupam cargos menos valorizados, e, por tanto, remunerados (Figura 9).

FIGURA 6: DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS POR SEXO, 2019



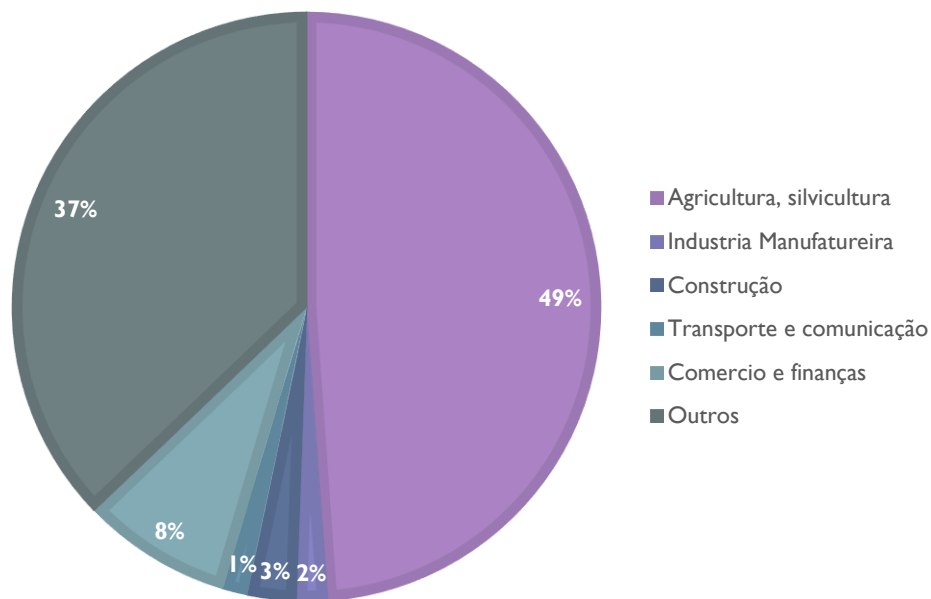
Fonte: INE (2019)

FIGURA 7: DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS POR LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA, 2019



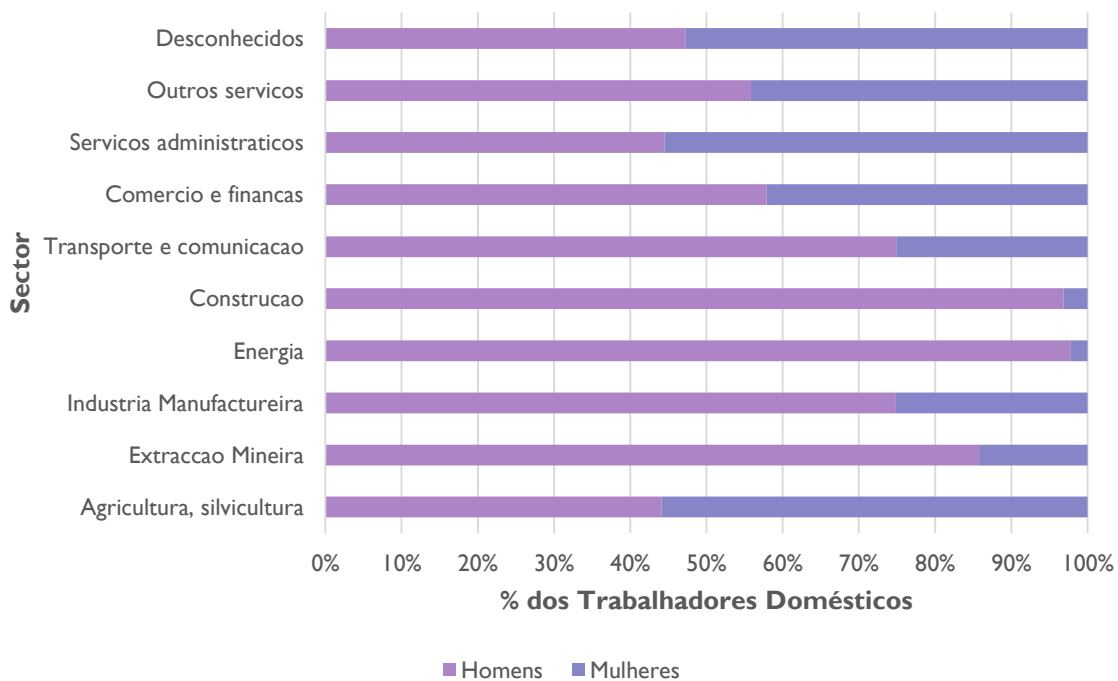
Fonte: INE (2019)

FIGURA 8: DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS POR RAMO DE ACTIVIDADE, 2019



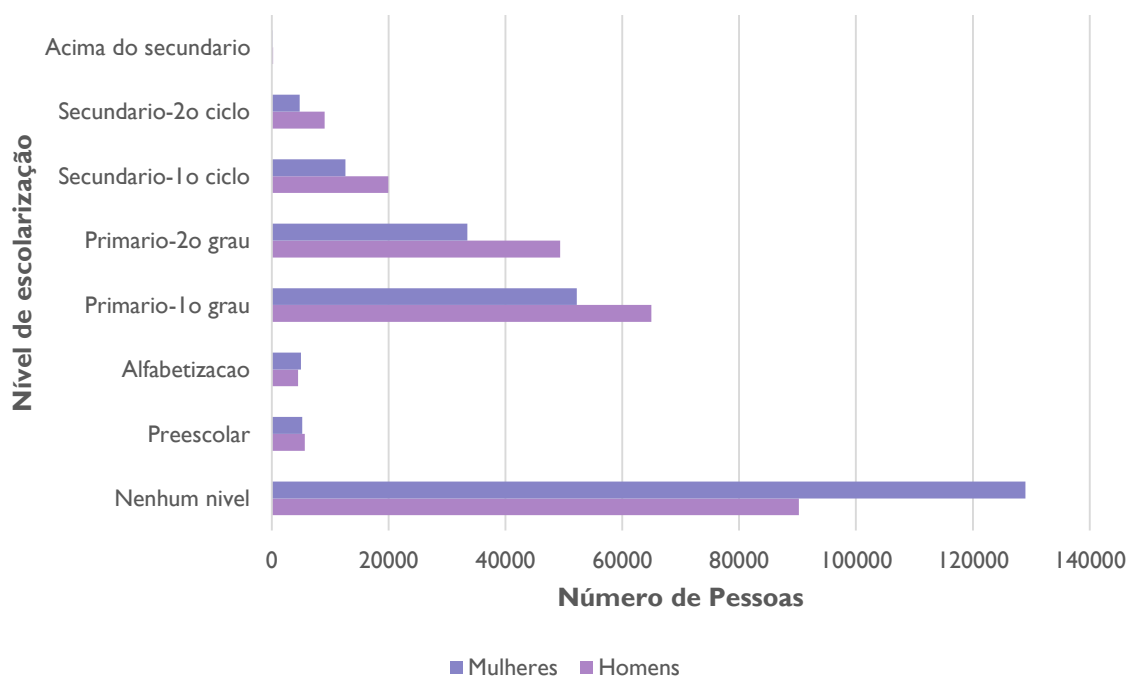
Fonte: INE (2019)

FIGURA 9: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO, 2019



Fonte: INE (2019)

FIGURA 10: NÍVEL DE ESCOLARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS, 2019



Fonte: INE (2019)

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SECTOR DO TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE

O trabalho doméstico facilita a participação das mulheres no mercado de trabalho, criando emprego para umas, e reduzindo o dobro cargo de trabalho produtivo e reprodutivo para outras. Num contexto machista, e onde os serviços sociais básicos são frágeis, a prestação de cuidados às crianças, idosos, doentes, etc. depende principalmente do trabalho não-remunerado da mulher. Mulheres da classe média e alta, tem a opção de terceirizar estas responsabilidades a trabalhadores menos privilegiados, e assim ganhar tempo para investir em outras atividades produtivas e de lazer (R. Castel-Branco 2017a). Porém, o trabalho doméstico é frequentemente considerado uma não-profissão, e os trabalhadores efetivamente excluídos de proteções laborais e sociais. Dado que o trabalho doméstico é a principal fonte de emprego para mulheres, as mulheres são desproporcionalmente afetadas.

Este capítulo examina as condições de trabalho no sector na cidade de Maputo, com base em quatro estudos laborados entre 2010 e 2019 (Chipenembe 2010; R. Castel-Branco 2012; Mareleco and Castel-Branco 2017; Mungambe and de Vera Cruz 2019); uma entrevista com a MULEIDE; e dois grupos focais com membros da Associação da Mulher Empregada Doméstica (AMUEDO) e o Sindicato Nacional de Empregados Domésticos (SINED) em agosto de 2019. O capítulo foca em oito aspetos identificados por trabalhadores domésticos como prioritários (Figura 11). Porém é importante salientar, que a maioria dos trabalhadores domésticos trabalham no meio rural e um futuro estudo deverá analisar as condições no resto do país.

FIGURA 11: ASPECTOS PRIORITÁRIOS DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO SEGUNDO OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NA CIDADE DE MAPUTO.



Na cidade de Maputo, o trabalho doméstico é caracterizado pela **falta de segurança de emprego**. A qualquer momento e por qualquer razão, o trabalhador pode ser despedido sem indemnização. A Dona Alda por exemplo, trabalhou numa casa durante 15 anos. Quando ficou grávida, os empregadores obrigaram-na a fazer um aborto. Quando ela recusou, ela foi demitida. Alguns empregadores inventam falsas acusações de roubo, com o objetivo de intimidar os trabalhadores domésticos e desincentiva-los de fazer uma queixa. A ameaça de criminalização fomenta desconfiança não só entre o trabalhador e o empregador, como entre colegas, limitando o seu poder negocial individual e coletivo. Poucos trabalhadores confiam em contractos escritos, pois num contexto onde são efetivamente excluídos de proteções laborais e sociais, um contracto pode neutralizar a sua única prática de poder: a de fugir.

A reclamação mais comum entre os trabalhadores domésticos são as **longas jornadas de trabalho**—agravadas pelo problema de transporte na cidade de Maputo. Os trabalhadores domésticos trabalham em média 12 horas por dia e seis dias por semana. A Dona Fernanda por

exemplo, sai de casa de madrugada de modo a poder entrar no serviço às 5h. Apesar de ela ter uma hora de entrada, não tem uma hora de saída. Muitas vezes é obrigada a trabalhar até as 21h, sem receber pelas horas extras, e quando chega em casa os seus filhos já estão a dormir.

A QUE HORA É QUE SE CHEGA EM CASA?!...COMO ESTOU A TRABALHAR TANTAS HORAS, NÃO SOU CAPAZ DE CUIDAR DA MINHA PRÓPRIA FAMÍLIA. MAS NÓS TEMOS FAMÍLIAS.

Outra reclamação comum são os **salários baixos e irregulares**. Na cidade de Maputo, o nível de remuneração depende do poder económico do empregador e da sua disposição. Desesperados por trabalhar, os trabalhadores domésticos raramente negociam o seu salário—particularmente se conseguiram a oportunidade de emprego através de uma cunha. Segundo o SINED, os salários na cidade de Maputo variam entre MT 1.500 e MT 12.000. Os empregadores com menos posses tendem a pagar entre MT 1.500 e MT 3.500; da classe média entre MT 3.500 e MT 7.500; e da classe alta, entre MT 7.500 e MT 12.000. Porém, existem empregadores ricos mas oportunistas, que aproveitam do desespero do trabalhador, explica a Dona Filomena:

OS NOSSOS PATRÕES PAGAM O SALÁRIO NO DIA QUE ELES ACHAM QUE DEVEM PAGAR... TRABALHEI QUATRO MESES SEM RECEBER. AO ANDAR DO TEMPO DESCOBRI QUE ELE ERA MALANDRO, E FUI A ESQUADRA, MAS ELE JÁ TINHA DESAPARECIDO.

Outro grande desafio são os **parâmetros ambíguos de trabalho**. É comum um trabalhador ser contratado para exercer uma tarefa, e ao andar do tempo, ser pressionado para realizar tarefas adicionais. A Dona Joana por exemplo, foi contratada como trabalhadora doméstica, junto com o seu marido. Ela era responsável pela limpeza da casa, e o marido pelo cultivo da *machamba*. Quando o marido foi para a África do Sul, os empregadores lhe responsabilizaram pela limpeza e o cultivo, sem aumentar o seu salário. Também é comum o empregador pressionar o trabalhador a trabalhar por outros agregados familiares, sem receber um aumento salarial. A Dona Celeste por exemplo, foi contratada para trabalhar no Bairro do Museu; depois transferida para o Bairro do Jardim onde vivia a mãe da empregadora. A mãe partilhava a casa com o sobrinho e a esposa, e a Dona Celeste acabou por ter que responder às expectativas contraditórias da empregadora, da mãe, do sobrinho e da esposa.

Outra reclamação comum é a **ausência de medidas de saúde e segurança no trabalho**. Os empregadores frequentemente inventam regras e processos rígidos para controlar os corpos, bens e movimentos dos trabalhadores, em nome da higiene. Porém, raramente garantem condições de saúde e segurança ocupacional. Por exemplo, os trabalhadores domésticos são obrigados a realizar tarefas nojentas, utilizar produtos tóxicos, e carregar mercadorias pesadas sem os instrumentos de trabalho e proteção adequados. Como explica a Dona Josina:

EU TRABALHO CARNE E OSSO, ABSORVENDO TODOS ESSES TÓXICOS. QUANDO O PATRÃO FUMIGA A CASA SAI DE FÉRIAS, OU VAI FICAR NUM HOTEL. MAS TEM A EXPECTATIVA QUE EU VOU TRABALHAR. DEPOIS QUANDO EU FICO DOENTE E TENHO QUE IR AO HOSPITAL, ELE NÃO TEM DINHEIRO PARA PAGAR.

Em média os trabalhadores domésticos trabalham seis dias por semana, sendo o domingo o seu único dia de **descanso semanal**. Nem todos usufruem de **férias pagas**, pois os empregadores insistem que os trabalhadores identifiquem um substituto, efetivamente subcontratando o seu posto de trabalho. Consequentemente, os trabalhadores domésticos não só não usufruem do direito a férias pagas, como correm o risco de perder os seus empregos, explica a Dona Celeste:

PARA SAIR DE FÉRIAS TENHO QUE ENCONTRAR ALGUÉM PARA ASSUMIR O MEU LUGAR... SE MEUS PATRÕES GOSTAREM MAIS DELES, É DIFÍCIL TIRAR ESSA PESSOA, E ENTÃO EU ARRISCAREI PERDER MEU EMPREGO. É POR ISSO QUE NÃO TOMO O TEMPO DE FÉRIAS. (ENTREVISTA COM FILOMENA, 13 DE JUNHO DE 2012)

Os trabalhadores domésticos são cobertos pela **segurança social obrigatória**, gerida pelo Instituto Nacional de Segurança Social (INSS). Porém, o INSS considera os trabalhadores domésticos trabalhadores por conta própria. Consequentemente, o registo é voluntário e a contribuição da responsabilidade apenas do trabalhador. Mensalmente, o trabalhador é obrigado a descontar 7% do seu rendimento declarado, e este não pode ser inferior ao salário mínimo (RdM 2015; 2007a). Os baixos rendimentos, a complexidade dos processos burocráticos, o desconhecimento sobre os benefícios da segurança social e desconfiança do INSS, são algumas das razões pela fraca aderência (R. Castel-Branco and Vicente 2019).

De modo a facilitar a inscrição de trabalhadores domésticos, o INSS criou uma parceria com o SINED. Durante as suas reuniões bimensais, o SINED inscreve os seus membros e encaminha as inscrições ao INSS. Alguns membros do SINED têm beneficiado dos subsídios de curto prazo, como o subsídio pela doença e pela maternidade. Porém, para poderem beneficiar das pensões de longo prazo, como por exemplo a pensão por velhice, precisam de contribuir durante 240 meses. É importante salientar que os trabalhadores domésticos não são trabalhadores por conta própria, pois não têm autonomia sobre a sua jornada de trabalho ou os processos de produção (RdM 2007b). Esta designação é uma forma dos empregadores absolverem-se da responsabilidade de contribuir ao sistema da segurança social obrigatória e deve ser retificada.

Finalmente, os trabalhadores domésticos são sujeitos a **discriminação, assédio e violência**. Os seus corpos são submetidos a testes de HIV, tuberculose, hepatite e vacinações; a sua privacidade desrespeitada; os seus bens pessoais tratados como contaminados; a sua integridade emocional e física violada; e as suas responsabilidades pessoais banalizadas. Apesar, ou se calhar por causa, da natureza íntima deste sector, as relações de poder entre os trabalhadores domésticos e os empregadores são extremamente desiguais. Por um lado, os empregadores cultivam o mito que os trabalhadores domésticos fazem “parte da família”; e pelo outro, inventam regras e protocolos para garantir que os trabalhadores não confundem a proximidade física com a proximidade social. As relações laborais tendem a ser particularmente tensas entre as “donas de casa”, que estão sob pressão para cumprir com as expectativas de domesticidade impostas por uma sociedade machista, e as trabalhadoras domésticas, contratadas para ajudá-las a fazê-lo.

A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE

A CONVENÇÃO 189, A LEI DO TRABALHO DE 2007 E O DECRETO N° 40/2008: UMA ANÁLISE COMPARATIVA

Em 2008, foi aprovado o Decreto n° 40/2008—resultado de anos de advocacia pelas organizações da sociedade civil moçambicana, e sobretudo a AMUEDO. O Decreto visa preencher uma lacuna criada pela revisão da Lei do Trabalho n° 23/2007, que estabelece a necessidade de legislação específica para este sector (RdM 2007b). Apesar do Governo reconhecer a importância do trabalho doméstico para a vida social e económica do país, o Decreto proporciona menos direitos que a Lei do Trabalho--em contravenção à Convenção 189 da OIT sobre o trabalho digno para trabalhadores domésticos (RdM 2008) (Figura 13). Uma das razões pela fraqueza do Decreto n° 40/2008, é que o Regulamento foi elaborado sem a participação efetiva das organizações dos trabalhadores domésticos, segundo a ex-secretária geral do SIDOMO:

O MINISTÉRIO DEU-NOS MUITO POUCO TEMPO E NÃO FOMOS CAPAZES DE CONSULTAR OS NOSSOS MEMBROS. FUI CONVIDADA PELA OTM A PARTICIPAR NUMA REUNIÃO. LEMBRO-ME QUE TIVEMOS MUITA DISCUSSÃO. HOUE VÁRIOS MOMENTOS QUANDO TIVE QUE RECORDAR AOS NOSSOS COLEGAS QUE ESTAVAM AÍ PARA ZELAR PELOS INTERESSES DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS. (CASTEL-BRANCO 2012)

Segundo a Convenção 189, deve ser estabelecida uma **idade mínima** para a prestação de trabalho doméstico, em concordância com a lei. Os trabalhadores domésticos com menos de 18 anos não devem ser privados da escolaridade obrigatória, e o trabalho não pode interferir com as suas oportunidades de acesso ao ensino ou formação profissional. O Decreto n° 40/2008 define uma idade mínima de 15 anos. Porém, deixa em aberto a possibilidade de contractar crianças a partir dos 12 anos, com a autorização dos pais, o que contradiz a Lei do Trabalho de 2007. Apesar do Decreto n° 40/2008 estabelecer proteções específicas para trabalhadores menores, estas raramente são implementadas.

A Convenção 189 preconiza que todos os Estados Membros assegurem uma proteção efetiva 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° 40/2008 não faz nenhuma referência ao assédio ou outras formas de violência física e emocional.

Segundo a Convenção 189, os Estados Membros devem adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos sejam informados sobre suas condições de emprego, preferivelmente por meio de **contractos escritos**. Segundo o Decreto, a relação jurídica de trabalho doméstico não depende da existência de um documento escrito, e são reconhecidos contractos verbais. Porém, sem um contracto escrito, é difícil o trabalhador se defender perante processos disciplinares.

FIGURA 12: **COMPARAÇÃO ENTRE A CONVENÇÃO 189 E O DECRETO N ° 40/2008**

Tema	Convenção 189	Lei do Trabalho	Decreto 40/2008
Trabalho infantil	Idade mínima, conforme a Lei do trabalho.	Idade mínima de 15 anos.	Idade mínima de 15 anos, com a possibilidade de contratação de menores a 15 anos.
Salário mínimo	Um salário mínimo, conforme a Lei do Trabalho.	Salários mínimos sectoriais.	Nenhum salário mínimo.
Horário de trabalho	Jornada de trabalho, conforme a Lei do Trabalho.	48 horas por semana, 8 horas por dia.	54 horas por semana, 9 horas por dia.
Descanso diário	Descanso diário, conforme a Lei do Trabalho	30 minutos a 2 horas.	30 minutos.
Descanso semanal	Descanso semanal, conforme a Lei do Trabalho	20 horas.	24 horas.
Férias e feriados	Férias, conforme a Lei do Trabalho.	12 dias no primeiro ano, 24 no segundo e 30 no terceiro. Feriados obrigatórios.	12 dias no primeiro ano, 24 no segundo e 30 no terceiro. Feriados obrigatórios.
Saúde ocupacional	Saúde e segurança no trabalho, conforme a Lei do Trabalho.	Normas definidas pela inspeção do trabalho.	Ausência de normas definidas pela inspeção do trabalho.
Segurança social	Benefícios, conforme a Lei do Trabalho.	Trabalhadores por conta de outrem. Registo obrigatório, contribuição de 3% do salário pelo trabalhador e 4% pelo empregador.	Definidos como trabalhadores por conta própria. Registo voluntário, contribuição de 7% do salário, pelo trabalhador.
Dias de enfermidade	Dias de enfermidade, conforme a Lei do Trabalho.	15 dias, após os quais empregador pode submeter o trabalhador à Junta. 30 dias para prestar assistência aos filhos menores.	3 dias.
Licença de maternidade	Licença de maternidade, conforme a Lei do Trabalho.	60 dias.	60 dias.
Licença por casamento ou morte	Licença por casamento ou morte, conforme a Lei do Trabalho.	5 dias.	5 dias.
Compensação por acidentes de trabalho	Compensação por acidentes de trabalho, conforme a Lei do Trabalho.	Assistência médica e medicamentosa e de indemnização em caso de acidente de trabalho ou doença profissional.	Compensação por acidentes no trabalho.
Contrato por escrito	Obrigatório.	Obrigatório.	Voluntário.
Indemnização	Indemnização, conforme a Lei do Trabalho.	Direito a indemnização se demitidos sem justa causa.	Sem direito a indemnização se demitidos sem justa causa.

A Convenção 189 prevê a definição de um **salário mínimo**. O Decreto não estabelece um salário mínimo, pois o Estado defende que existem empregadores que recebem abaixo do salário mínimo, e que por tanto, a definição de um salário mínimo para o sector criaria uma crise de desemprego e de cuidado.

Segundo a Convenção 189, os Estados Membros devem garantir a igualdade de tratamento em relação às **horas normais de trabalho**, à compensação de **horas extras**, aos períodos de **descanso diários e semanais** e **férias anuais** remuneradas. O Decreto nº 40/2008 permite um horário semanal de 54 horas e diário de 9 horas, o que contradiz a Lei do Trabalho. Além disso, o Decreto nº 40/2008 não define um cálculo para horas extras.

A Convenção 189 estabelece que os trabalhadores domésticos têm direito à um **ambiente de trabalho seguro e saudável**, e que os Estados membros devem adotar medidas eficazes para garantir a segurança e a saúde no trabalho. Porém, o Decreto nº 40/2008 não define os padrões de saúde e segurança no trabalho. O Decreto nº 40/2008 estabelece que o trabalhador doméstico tem direito a assistência médica e medicamentosa em caso de acidente, mas esta estipulação é raramente implementada.

Segundo a Convenção, os trabalhadores domésticos devem ser integrados no sistema da **segurança social**. O Decreto nº 40/2008 prevê a sua integração como trabalhadores por conta própria—o que, como já foi acima mencionado, claramente não são. Porque não existe um salário mínimo, o grosso dos trabalhadores domésticos não tem a capacidade contributiva.

A Convenção nº 189 prevê a proteção de **trabalhadores que residem no domicílio**. Nos casos em que o trabalhador reside no domicílio, é necessário disponibilizar um quarto separado, mobilado e ventilado; acesso a instalações sanitárias em boas condições, iluminação suficiente; refeições de boa qualidade e em quantidade suficiente; e a remuneração. O Decreto nº 40/2008 não faz nenhuma referência aos direitos dos trabalhadores que residem no domicílio.

Segundo a Convenção, os Estados membros devem regulamentar as **agências privadas**, e adotar medidas para assegurar que as taxas cobradas pelas agências privadas de emprego não sejam descontadas da remuneração dos trabalhadores. O Decreto nº 40/2008 não faz nenhuma referência a regulamentação das agências privadas.

AS INSTITUIÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO DO DECRETO Nº 40/2008

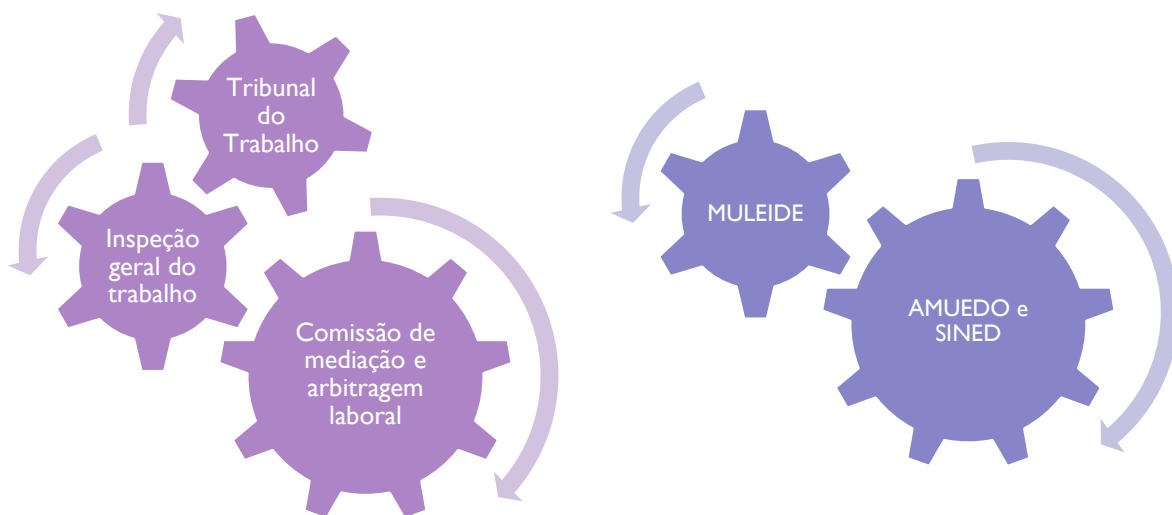
A Convenção 189 estipula que cada Estado membro deve assegurar o cumprimento do regulamento através de mecanismos de queixa, de inspeção e de sanções. Esta secção apresenta o quadro institucional de implementação do Decreto nº 40/2008 e analisa os seus pontos fortes e pontos fracos. Em Moçambique existe um quadro de implementação incipiente que inclui a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL), a Inspeção Geral do Trabalho, e o Tribunal do Trabalho. Existem também organizações da sociedade civil, nomeadamente a AMUEDO e o SINED, vinculadas ao movimento sindical; e a organização não-governamental, Associação da Mulher, Lei de Desenvolvimento (MULEIDE).

Todos os conflitos laborais devem passar primeiro pela mediação e arbitragem. O Decreto nº. 50/2009 regula o funcionamento e os procedimentos da COMAL. O processo começa com uma queixa, geralmente feita pelo trabalhador. As duas partes são convocadas para um encontro dentro de três dias, com o objetivo de chegar a um acordo consensual. Porque a lei não é estritamente aplicada, o trabalhador pode sair a ganhar. Por exemplo, segundo o Decreto os trabalhadores domésticos não têm o direito a indemnização se forem demitidos sem justa causa. Porém, através do processo de mediação, o empregador pode reconhecer que é justo pagar uma indemnização. Se as duas partes chegam a um acordo, assinam uma procuração. Caso contrário, a queixa é encaminhada ao Tribunal do Trabalho. A COMAL tem proporcionado um mecanismo rápido e acessível para resolver conflitos laborais, particularmente em relação a indemnização. Porém, raramente há uma reconciliação.

Segundo o Decreto nº 40/2008, a fiscalização das condições de trabalho é a responsabilidade da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT). Na verdade, a IGT recebe poucas queixas de trabalhadores domésticos, pois eles preferem recorrer a COMAL. Além disso, a ausência de normas em relação ao salário mínimo e a saúde e segurança no trabalho, fazem deste, um sector difícil de regular. Adicionalmente, a IGT não tem nem as competências nem a capacidade para executar inspeções domiciliárias. A Convenção 189 reconhece a necessidade de respeitar os direitos à privacidade, porém salienta a necessidade de elaborar e implementar medidas de inspeção adequadas às especificidades do sector.

O Tribunal do Trabalho é o último recurso para os trabalhadores domésticos. Na realidade, poucos casos chegam a este nível, dado os elevados custos relacionados ao processo de reclamação, da grande acumulação de casos, e da falta de confiança no sistema judicial. Em teoria, o Instituto de Patrocínio e Advocacia Jurídica (IPAJ) deveria prestar assistência jurídica gratuita. No entanto, os juristas estão frequentemente ausentes e requisitam taxas informais para representarem os trabalhadores carentes.

FIGURA 13: INSTITUIÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO DO DECRETO N ° 40/2008



Existem duas organizações de trabalhadores domésticos: a AMUEDO filiada à Confederação Nacional dos Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique (CONSILMO); e o SINED filiado à OTM-CS. As organizações de trabalhadores domésticos têm desempenhado um papel fulcral na aplicação dos instrumentos de regulamentação, através da sensibilização, a mobilização, a prestação de serviços de mediação, e o acompanhamento à COMAL ou ao Tribunal do Trabalho.

Apesar do seu papel fulcral, as organizações de trabalhadores domésticos têm enfrentado vários desafios. Por um lado, os trabalhadores domésticos têm uma certa hesitação em se filiarem às organizações por causa do medo de represálias, longas jornadas de trabalho, e desconfiança dos verdadeiros interesses das ditas organizações. Pelo outro, os baixos salários e a ausência de um mecanismo de cobrança regular de quotas, significa que as organizações de trabalhadores domésticos têm dificuldade em conseguir os fundos necessários para prestar serviços adequados aos seus membros e levar a cabo as suas campanhas. Dada a natureza dispersa do trabalho doméstico, sem uma presença constante, é difícil dar o impulso necessário para melhorar as condições de trabalho neste sector. Como reflete um membro do SINED:

AS CAMPANHAS DE RECRUTAMENTO, TEM QUE SER FEITAS TODOS OS DIAS. NAS PARAGENS, NOS CONDOMÍNIOS. NÃO SE PODE DAR SÓ UM CHEIRINHO. TEM QUE FICAR AÍ A TRABALHAR TODOS OS DIAS.

No entanto, as organizações dos trabalhadores domésticos têm levado a cabo, um trabalho impressionante. Por exemplo, o SINED hoje tem 9496 membros, em sete províncias do país incluindo Maputo, Gaza, Inhambane, Sofala, Manica, Tete e Nampula. Em Maputo reúnem com os seus membros duas vezes por mês, aos domingos. O objetivo das reuniões é formar quadros em matéria técnica e educação política, de modo a cultivar novos líderes que possam levar a diante, o trabalho da organização. Neste momento eles têm quatro áreas principais de trabalho: o recrutamento de novos membros em zonas de concentração como a Vila Olímpica, a mediação de conflitos laborais, a inscrição de trabalhadores domésticos no INSS, e a mobilização a volta da ratificação da Convenção 189.

Entretanto, a MULEIDE, tem uma parceria com o Fórum Mulher para apoiar os trabalhadores domésticos. Através dos núcleos da AMUEDO, a ela dá formações e onde necessário lidera processos de mediação. A MULEIDE resolve aproximadamente 10 casos mensalmente, relacionados principalmente a rescisão do contracto por causa de tensões pessoais, desconfiança, insatisfação, gravidez, doenças e discriminação. Geralmente, a única solução é a negociação de indemnização, explica um dos juristas da MULEIDE:

RECONCILIAÇÃO SERIA COMO TENTAR RESSUSCITAR UM MORTO...ANTES DE PEGAR A LEGISLAÇÃO, PRIMEIRO TRABALHO COM PESSOAS. SE PERCEBO QUE ESTÁ A DESFAVORECER O TRABALHADOR, VOLTO A LEI. PORQUE NA LEI HÁ MUITAS COISAS QUE NÃO ESTÃO BEM. ACORDAMOS DUAS PRESTAÇÕES PORQUE ESTAMOS CIENTE QUE AQUELE CIDADÃO NÃO TEM NECESSARIAMENTE AS CONDIÇÕES PARA TIRAR O VALOR DE UMA SÓ VEZ.

FIGURA 14: ENCONTRO DO SINED, 2019



Fonte: Foto por Ruth Castel-Branco

FIGURA 15: ENCONTRO DA AMUEDO E MULEIDE, 2019



Fonte: Foto por Ruth Castel-Branco

CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Há uma década atrás o Conselho de Ministros aprovou o Regulamento do Trabalho Doméstico através do Decreto nº 40/2008, estendendo proteções laborais e sociais a este sector historicamente marginalizado. Este estudo analisou os avanços e desafios da formalização, de modo entender melhor onde estamos, e por tanto, para onde vamos. É importante salientar que a formalização não é um processo linear, e um regulamento em si não é suficiente para melhorar as condições de trabalho.

O trabalho doméstico é um trabalho familiar, que consiste em atividades íntimas, desempenhadas em espaços privados, em proximidade física dos empregadores. Apesar, ou se calhar por causa, da natureza íntima deste trabalho, as relações de poder são extremamente desiguais. Por um lado os empregadores cultivam o mito que os trabalhadores domésticos fazem “parte da família” de modo a assegurar a sua lealdade e abstrair das suas necessidades; e pelo outro, inventam regras e protocolos para que os trabalhadores não confundam a proximidade física com a proximidade social.

Apesar das condições de trabalho exploradoras, muitos trabalhadores domésticos sentem orgulho no trabalho que desempenham. Uns derivam prazer das próprias atividades incluindo: limpar a casa, cozinhar, e cuidar de crianças. Sentem-se bem a ver as crianças a crescerem e a se transformarem em adultos. Sentem-se satisfeitos quando os empregadores chegam em casa, felizes por encontrarem um espaço limpo, e os elogiam; quando são respeitados e dados a autonomia para decidir como desempenhar o seu trabalho; quando são valorizados e remunerados o suficiente para poderem sustentar os seus próprios lares. Dada a proximidade física e a natureza do trabalho, muito trabalhadores desenvolvem um amor real pela família, o que pode dificultar a luta pelos seus direitos e interesses.

O estudo começou com uma análise do sector, enquadrando-o no mercado de trabalho moçambicano. Segundo o último recenseamento geral da população, existem meio milhão de trabalhadores domésticos, dos quais metade são mulheres e metade homens. Dois terços vivem no meio rural e um terço no meio urbano. Eles desempenham um largo leque de funções, incluindo no sector agrícola, de serviços, e de comércio. Para as mulheres, o trabalho doméstico é a principal fonte de emprego, e a terceira maior atividade económica, depois de camponês e pequeno comerciante. Dada a divisão sexual de género, e a discriminação no trabalho e na sociedade, as mulheres geralmente ocupam cargos menos valorizados, e, por tanto, remunerados. A formalização do trabalho doméstico e o melhoramento das condições neste sector, não é apenas uma questão trabalhista, é uma questão de igualdade de género.

Segundo as entrevistas, houve alguns avanços em termos do quadro regulamentar e institucional. Porém os trabalhadores domésticos identificaram uma serie de desafios que continuam a caracterizar o seu sector, incluindo: os despedimentos sem justa causa e indemnização, as longas jornadas de trabalho, os salários baixos e irregulares, os parâmetros de trabalho ambíguos, a ausência de saúde e segurança no trabalho, os fins de semana e férias encurtados, a cobertura limitada da segurança social, e a discriminação e violência. Assim sendo, esta última secção apresenta uma análise dos avanços, desafios, oportunidades e ameaças, em termos do quadro regulamentar (Figura 16), e institucional (Figura 17).

FIGURA 16: **ANÁLISE DOS AVANÇOS, DESAFIOS, OPORTUNIDADES E AMEAÇAS EM TERMOS DO QUADRO REGULAMENTAR**

Avanços	Desafios
<ul style="list-style-type: none"> • Quadro regulamentar para o trabalho doméstico que inclui: <ul style="list-style-type: none"> ○ O Decreto nº 40/2008; ○ O INSS; ○ A COMAL; ○ A IGT. • Integração dos trabalhadores domésticos no INSS; • Maior consciência por parte da sociedade e dos empregadores sobre a importância do trabalho doméstico, e a existência do quadro regulamentar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Um Decreto nº 40/2008, fraco e inadequado à Lei do Trabalho; • Não implementação do Decreto; <ul style="list-style-type: none"> ○ Fraca disseminação; ○ Ausência de capacidade e mandato de inspeção; • Falta de regulamentação das agências privadas do trabalho doméstico; • Ausência de organizações de empregadores com quem dialogar.
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Ratificação da Convenção 189; • Revisão da Lei do Trabalho e do Decreto Decreto nº 40/2008; • Definição de um salário mínimo para o trabalho doméstico; • Reforço da capacidade de inspeção pelo INSS e da IGT, tal como de mediação pela COMAL; • Disseminação do Decreto nº 40/2008; • Visitas de intercambio com outros países mais avançados na formalização do trabalho doméstico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crise económica e financeira: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dependência na indústria extrativa, desemprego ○ Aumento do custo de vida, redução do valor dos salários e aumento do índice de pobreza; ○ Política de austeridade, redução de serviços públicos. • Desigualdade de género: <ul style="list-style-type: none"> ○ Poucas oportunidades de emprego para mulheres; ○ Dobro cargo de trabalho produtivo e reprodutivo; ○ Tensões de classe entre mulheres empregadoras e trabalhadoras; ○ Discriminação institucionalizada contra trabalhadores domésticos. • Falta de vontade política <ul style="list-style-type: none"> ○ Legislação para o inglês ver; ○ Fracas instituições do Estado; ○ Falta de inclusão dos trabalhadores domésticos em processos legislativos; ○ A natureza íntima requer a sua própria instituição de inspeção.

FIGURA 17: ANÁLISE DOS AVANÇOS, DESAFIOS, OPORTUNIDADES E AMEAÇAS, EM TERMOS DO MOVIMENTO SINDICAL E FEMINISTA

Avanços	Desafios
<ul style="list-style-type: none"> • A existência de duas organizações de trabalhadores domésticos ao nível nacional: <ul style="list-style-type: none"> ○ Com membros; ○ É uma liderança eleita; ○ Que tem campanhas ativas de recrutamento de membros; ○ Implementam programas de educação técnica e política; ○ Disseminam o Decreto nº 40/2008; ○ Facilitam a mediação de conflitos laborais; ○ Engajam em debates nacionais sobre as condições dos trabalhadores domésticos; ○ Mobilizam os seus membros para participar em ações de lobby. • A filiação com o movimento sindical e feminista que: <ul style="list-style-type: none"> ○ Oferece alguns recursos financeiros e materiais ○ Facilitar colaborações com outras redes e organizações. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificuldade de organizar trabalhadores dispersos, que trabalham em espaços íntimos, e dada a sua longa jornada de trabalho, têm pouco tempo; • Fraco desenvolvimento de lideranças; • Baixos salários e dificuldade de recolha de cotas, e por tanto, falta de recursos humanos e monetários para apoiar o trabalho das organizações de trabalhadores domésticos; • Falta de colaboração entre as organizações de trabalhadores domésticos; • Marginalidade das organizações de trabalhadores domésticos dentro do movimento sindical e do movimento feminista.
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • A Convenção 189, que pode servir como uma ferramenta de mobilização; • Organização interna: <ul style="list-style-type: none"> ○ Reuniões regulares; ○ Formação; ○ Diálogos; • Colaborações estratégicas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Agências privadas de trabalhadores domésticos; ○ Fórum Mulher; ○ O INSS; ○ O IGP; ○ A CCT. 	<ul style="list-style-type: none"> • A natureza íntima e isolada do trabalho doméstico, que torna difícil organizá-los; • Concorrência entre as organizações da sociedade civil; • O machismo do movimento sindical; • O classismo do movimento feminista.

Com base na análise das oportunidades e das ameaças este estudo apresenta as seguintes recomendações para o Estado e para o movimento sindical e feminista:

FIGURA 18: RECOMENDAÇÕES PARA O ESTADO

Recomendações para o Estado	
Legislativo	<ul style="list-style-type: none"> • Ratificação da Convenção 189 • Adequação do Decreto nº 40/2008 a Lei do Trabalho; ou reincorporação dos trabalhadores domésticos na Lei do Trabalho. Incluindo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Revisão da idade mínima, conforme a Lei ○ Revisão da jornada de trabalho, conforme a Lei ○ Revisão dos dias de doença, conforme a Lei ○ Revisão das licenças (maternidade), conforme a Lei. ○ Revisão dos processos disciplinares e indemnizações, conforme a Lei. ○ Revisão do estatuto dos trabalhadores domésticos por motivos do INSS; integração como trabalhadores por conta de outrem, conforme a Lei. ○ Definição das normas de saúde e segurança no trabalho, no sector do trabalho doméstico ○ Definição da regulamentação de agencias privadas de emprego. • Definição de um salário mínimo setorial para o trabalho doméstico, através da Comissão Consultiva do Trabalho, em estrita coordenação com as organizações de trabalhadores domésticos, nomeadamente o SINED e AMUEDO. • Atribuição à IGT do mandato, capacidade e competências para inspecionar casas particulares, sensibilizar trabalhadores e empregadores; e sancionar infratores.
Quadro de implementação	<ul style="list-style-type: none"> • Campanha de sensibilização do Decreto nº 40/2008, elaborada com o parecer das organizações dos trabalhadores domésticos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Brochuras ○ Anúncios televisivos ○ Workshops com empregadores • Formação dos funcionários da COMAL, IGT e Tribunal do Trabalho sobre no Decreto nº 40/2008; • Campanha mediática de inspeção de domicílios; • O reforço da COMAL, em termos de recursos humanos e materiais. Definição de um mecanismo de cobrança das contribuições da segurança social, com incentivos e sanções; • Visitas de troca de experiência para países com sistemas mais avançados (Brasil, África do Sul, Angola,

Um dos grandes avanços na última década foi a expansão das organizações de trabalhadores domésticos, em particular a AMUEDO e o SINED. Porém, como foi já aqui mencionado, as organizações de trabalhadores domésticos enfrentam alguns desafios chave. A Figura 19 apresenta algumas recomendações para o movimento sindical e feminista.

FIGURA 19: RECOMENDAÇÕES PARA O MOVIMENTO SINDICAL E FEMINISTA

- Campanhas regulares de recrutamento de trabalhadores domésticos;
 - Formação técnica e política dos membros, sobre:
 - Os direitos dos trabalhadores domésticos
 - O Decreto nº 40/2008, os direitos e as lacunas
 - Os benefícios da segurança social e como acedê-los
 - Estratégias de negociação com o empregador, um-a-um
 - Mediação de conflitos laborais
 - O reforço do sindicato
 - Planificação
 - Recrutamento de membros
 - Desenvolvimento de líderes
 - Comunicação interna e externa
 - Construção de alianças
 - Estratégias de financiamento do sindicato
 - A elaboração de campanhas:
 - Análise socioeconómica do país
 - Análise de poder
 - Formação em definição de campanhas, por exemplo:
 - Campanhas públicas para pressionar o Estado a:
 - Ratificar da Convenção 189
 - Introduzir de um salário mínimo
 - Reforçar o Decreto nº 40/2008 reintegrar os trabalhadores na Lei
 - Reforçar das intuições de implementação
 - Sensibilizar a sociedade, incluindo os empregadores
 - Integração das organizações dos trabalhadores domésticos nos corpos executivos do movimento sindical e feminista.
-

FONTES

- BOM. 1966. “‘Diploma Legislativo No 2702.’ I Serie(22): 1179-1187.”
- Castel-Branco, Ruth. 2012. “Legislating Worker Justice: The Formalisation of Paid Domestic Work in Maputo, Mozambique.” Durban: University of the Witwatersrand.
- . 2013. “A Regulamentação Do Trabalho Domestico Assalariado Na Cidade de Maputo.” In *Desafios Para Moçambique 2013.*, edited by Carlos Nuno Castel-Branco, Sergio Chichava, Luis Brito, and Antonio Francisco. Maputo: IESE.
- . 2015. “A Site of Struggle: Organized Labor and Domestic Worker Organizing in Mozambique.” In *Struggle in a Time of Crisis.*, edited by Nicolas Pons-Vignon and Mbuso Nkosi. Pluto Press.
- . 2016. “A Caminho de Um Sistema Compreensivo de Protecção Social Em Moçambique: Avancos, Desafios e Inovações.” Estudo encomendado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- . 2017a. “Além Das Transferências Monetárias: Protecção Social, Serviços Sociais e a Socialização Do Trabalho Assitencial Em Moçambique.” FES.
- . 2017b. “No Rescaldo Da Liberalização: A (Re)Formalização Do Trabalho Doméstico Na Cidade de Maputo.” In *Desafios Para Mocambique.* Maputo: IESE.
- . 2018. “Mapping of Domestic Workers and Their Organizations in Angola.” International Domestic Workers Federation.
- Castel-Branco, Ruth, and Gilad Isaacs. 2017. “‘Restauração Da Dignidade Do Nosso Povo’: De Salários Sectoriais a Um Salário Mínimo Nacional Na África Do Sul.” In *Desafios Para Moçambique 2017*, 355–78. Maputo: IESE.
- Castel-Branco, Ruth, and Ruben Vicente. 2019. “Resumo de Política: Rumo a Uma Segurança Social Universal Para a Pessoa Idosa Em Moçambique.” ILO.
- Chipenembe, Maria Judite. 2010. “Dinâmicas de Género No Mercado de Trabalho Doméstico Na Cidade de Maputo.” In *Género e Direitos Humanos Em Moçambique.*, edited by Nair Teles and J Bras. Maputo: Universidade Eduardo Mondlane.
- Humbane, Jossias Helder Jamisse. 2018. “Empregados Do Quintal (Male Domestic Workers) in Nampula City: Domestic Work, Masculinities and Matrilinearity.” <http://etd.uwc.ac.za/xmlui/handle/11394/6655>.
- INE. 2016. “Inquérito Ao Orçamento Familiar-2014/15 Relatório Do Módulo Da Força de Trabalho.” Instituto Nacional de Estatística.
- . 2019. “IV Recenseamento Geral Da População e Habitação 2017: Resultados Definitivos Moçambique.” Instituto Nacional de Estatística.
- Mareleco, Albino, and Ruth Castel-Branco. 2017. “Seminário de Disseminação Do Regulamento Do Trabalho Domestico.” Fórum Mulher.
- Mungambe, Clara, and Maria Paula de Vera Cruz. 2019. “Relatório Do Seminário de Consciencialização as Mulheres Empregadas Domésticas.” Fórum Mulher.
- OTM. 2019. “Formação Dos Sindicalistas.” Maputo.
- Penvenne, Jeanne. 1994. *African Workers & Colonial Racism: Mozambican Strategies & Struggles in Lourenco Marques, 1877-1962.* Portsmouth, NH : Johannesburg : London: Heinemann.
- RdM. 2007a. *Lei Da Protecção Social.* Vol. República de Moçambique.
- . 2007b. *Lei Do Trabalho.* República de Moçambique.
- . 2008. “Decreto 40/2008 Regulamento Do Trabalho Doméstico.” Boletim da República, República de Moçambique.

- . 2015. “Decreto 14/2015 de 16 de Julho, Concernente a Taxa de Contribuicao Dos Trabalhadores Por Conta Propria.” Boletim da República, República Popular de Moçambique.
- Zamparoni, Valdemir D. 2017. “Gênero e trabalho doméstico numa sociedade colonial: Lourenço Marques, Moçambique, c. 1900-1940.” *Afro-Ásia* 0 (23).
<https://doi.org/10.9771/1981-1411aa.v0i23.20981>.