

O TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE

UMA DÉCADA APÓS A FORMALIZAÇÃO¹

Ruth Kélia Castel-Branco

INTRODUÇÃO

Em 2008, foi aprovado o Regulamento do Trabalho Doméstico através do Decreto n.º 40/2008, resultado de reivindicações do movimento sindical e feminista a 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; à inscrição no sistema da Segurança Social Obrigatória; a condições adequadas de saúde e segurança ocupacional e à 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 tanto para as empregadoras como para as trabalhadoras; por outro, fá-lo 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.º 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 em que exercem pouco poder negocial. Apesar desta diversidade, todos os

¹ A autora agradece ao Fórum Mulher por ter autorizado a publicação deste texto na presente edição do *Desafios para Moçambique 2020*.

trabalhadores reclamaram das longas jornadas de trabalho, dos salários baixos e irregulares, dos parâmetros ambíguos de trabalho, da ausência de saúde e segurança ocupacional, de fins de semana e férias encurtadas, do acesso limitado à Segurança Social, da discriminação e violência física e emocional e de despedimentos sem justa causa.

A terceira secção analisa o quadro legislativo e institucional para a regulamentação do trabalho doméstico; comparando-o com a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho e a Lei do Trabalho de 2007. Um dos princípios-chave da Convenção 189 é o de que o quadro regulamentar para o trabalho doméstico deve prover protecções laborais e sociais iguais às protecções 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 trabalhadores por conta própria para fins da Segurança Social e não têm direito a indemnização em caso de despedimento sem justa causa. Além disso, a inspecção geral do trabalho não tem o mandato nem a capacidade para efectuar visitas domiciliares. Portanto, o Decreto n.º 40/2008 é largamente ignorado. O grosso dos conflitos laborais que vai parar à COMAL, aos sindicatos AMUEDO e SINED e à MULEDIE tem que ver com indemnizações. Dado que o Decreto n.º 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 à 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, entre os quais: um quadro regulamentar fraco e fracamente implementado; a dificuldade de mobilização colectiva 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 de um movimento feminista classista.

O estudo identifica algumas oportunidades, incluindo a ratificação da Convenção 189, a revisão de Lei de Trabalho, que pode criar uma abertura para reforçar o quadro regulamentar, e 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, como 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 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
• Ratificação da Convenção 189; • Adequação do Decreto n.º 40/2008 à Lei do Trabalho; • Definição de um salário mínimo sectorial, em coordenação com as organizações de trabalhadores domésticos; • Campanha de sensibilização elaborada com o parecer das organizações dos trabalhadores domésticos; • Atribuição à Inspeção Geral do Trabalho (IGT) do mandato, da capacidade e da 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.).	• Campanhas regulares de recrutamento de trabalhadores domésticos; • Formação técnica e política dos membros das organizações dos trabalhadores domésticos em matéria dos seus direitos e sobre como construir um sindicato forte e como desenvolver campanhas; • Campanhas públicas para pressionar o Estado a: ratificar a Convenção 189, introduzir um salário mínimo, reforçar o Decreto n.º 40/2008 ou reintegrar os trabalhadores na Lei do Trabalho, reforçar as instituições de implementação e fiscalização e sensibilizar a sociedade e os empregadores • Integração das organizações dos trabalhadores domésticos nos corpos executivos do movimento sindical e feminista e reforço da colaboração interinstitucional.

O CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Até meados dos anos 80, o trabalho doméstico remunerado era uma profissão masculina (Zamparoni 2017). Dada a natureza subcapitalizada 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 do 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 executado por 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 outras responsabilidades reprodutivas² (Penvenne, 1994).

² 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.

FIGURA 1: REPRESENTAÇÃO COLONIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO, 1936



Fonte: Castel-Branco (2012).

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, como 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 actividades fora do lar e dão ao homem o controlo 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

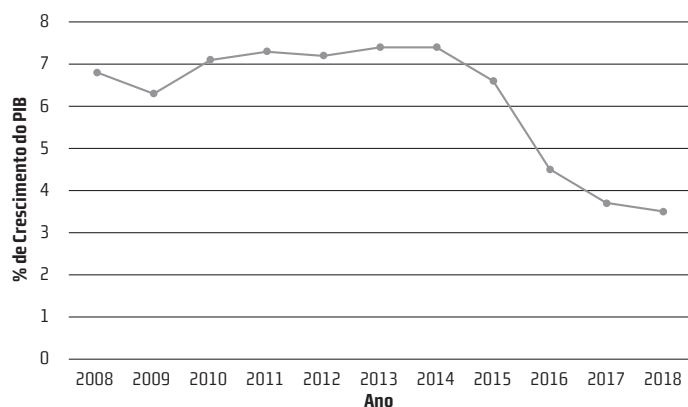
o trabalho doméstico (RdM, 2007b). Esta estipulação é o reflexo de uma tendência global paradoxal, que, por um lado, visa liberalizar os direitos dos trabalhadores, informalizando-os efectivamente; e, por outro, formalizar o sector informal através de protecções sociais e laborais residuais (R. Castel-Branco, 2018). Em 2008, foi aprovado o Decreto n.º 40/2008, com base no regulamento colonial. Porém, como o terceiro capítulo irá mostrar, este prevê protecções laborais e sociais mais fracas do que a Lei do Trabalho (R. Castel-Branco, 2017b) em contravenção da Convenção 189 da OIT.

O CONTEXTO SOCIOECONÓMICO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Entre 2004 e 2014, Moçambique registou um índice médio de crescimento do produto interno bruto (PIB) de 7,5 % (figura 2). Porém, impulsionado por uma indústria extractiva intensiva em capital, o mesmo não se traduziu num maior número de empregos. Hoje, a taxa de desemprego é de aproximadamente 20,7 % (INE, 2016). 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 em que o sistema de protecção social continua altamente fragmentado (R. Castel-Branco 2016), a maioria dos moçambicanos não tem outra opção além de tentar desenrascar a vida através de uma multiplicidade de actividades na economia informal.

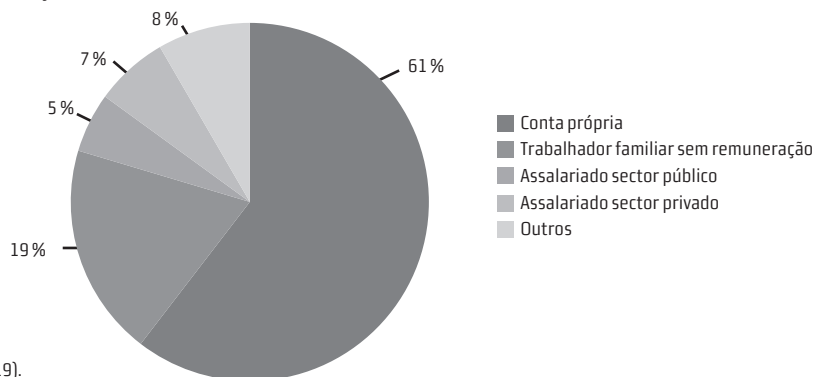
Apenas 12 % da população economicamente activa são trabalhadores assalariados (figura 3); e, dada a divisão sexual do trabalho e a discriminação de género, as mulheres estão desproporcionadamente concentradas em actividades precárias na economia informal (figura 4). O trabalho doméstico, representa a principal fonte de emprego assalariado para as mulheres, e a terceira maior actividade depois da de camponesa e de 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 e 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)



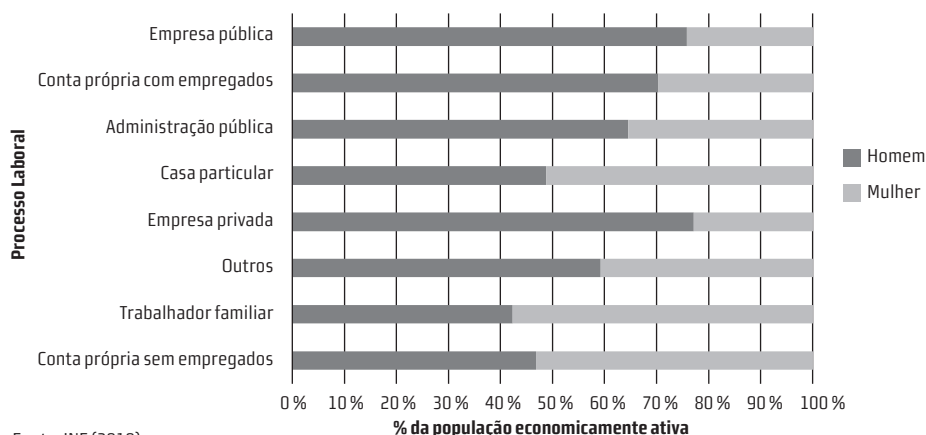
Fonte: INE (2019).

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



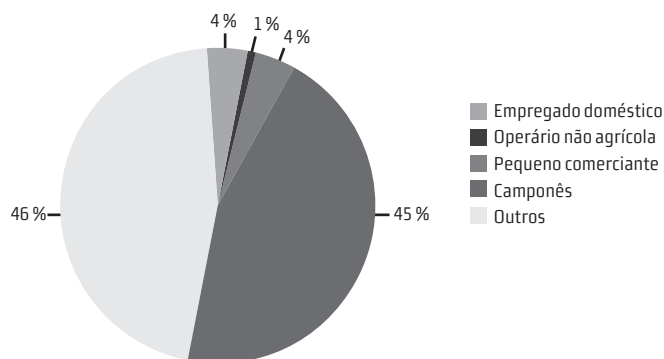
Fonte: INE (2019).

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



Fonte: INE (2019).

FIGURA 5: MULHERES ECONOMICAMENTE ACTIVAS, SEGUNDO A ACTIVIDADE, 2019

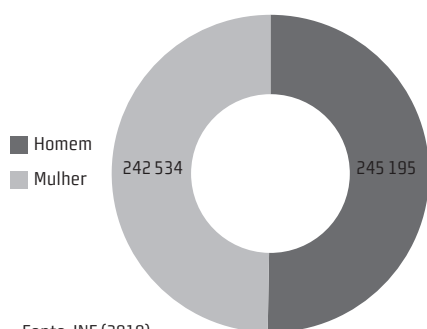


Fonte: INE (2019).

O PERFIL DO SECTOR DO TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE

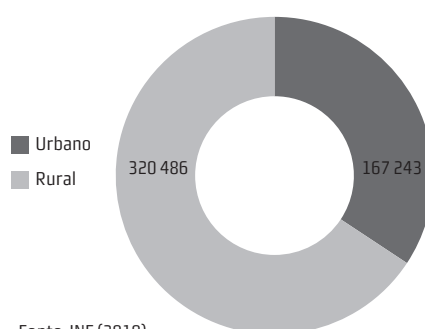
Segundo o último censo, existem meio milhão de trabalhadores domésticos, dos quais metade são mulheres e metade homens (figura 6). Dois terços vivem no meio rural e um terço vive no meio urbano (figura 7). Os trabalhadores domésticos desempenham um largo leque de funções, incluindo no sector agrícola,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

FIGURA 6: DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS POR SEXO, 2019



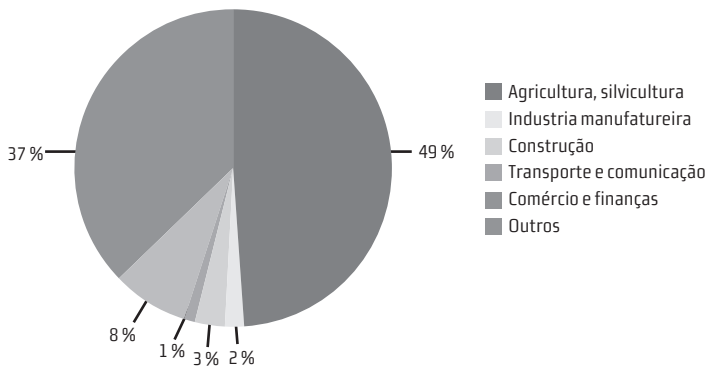
Fonte: INE (2019).

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



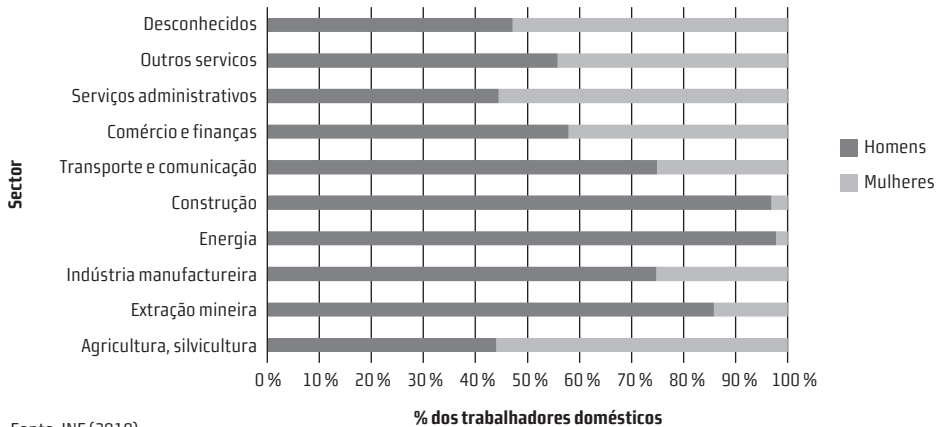
Fonte: INE (2019).

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



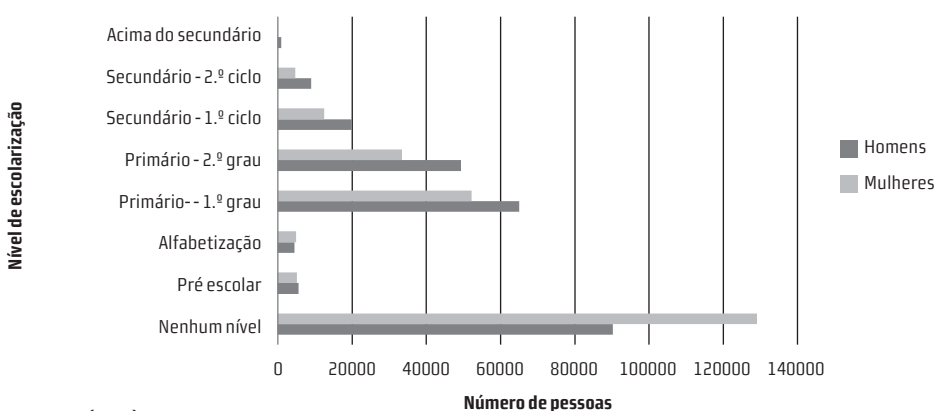
Fonte: INE (2019).

FIGURA 9: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO, 2019



Fonte: INE (2019).

FIGURA 10: NÍVEL DE ESCOLARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS, 2019



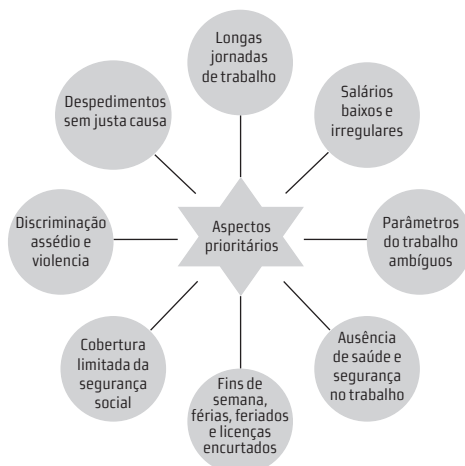
Fonte: INE (2019).

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 a carga dupla 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 têm 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 efectivamente excluídos de protecções laborais e sociais. Dado que o trabalho doméstico é a principal fonte de emprego para mulheres, as mulheres são desproporcionalmente afectadas.

Este capítulo examina as condições de trabalho no sector na cidade de Maputo, com base em quatro estudos elaborados entre 2010 e 2019 (Chipenembe, 2010; R. Castel-Branco, 2012; Mareleco e Castel-Branco, 2017; Munguambe e de Vera Cruz, 2019); uma entrevista com a MULEIDE; e dois grupos focais com membros da Associação da Mulher Empregada Doméstica (AMUEDO) e do Sindicato Nacional de Empregados Domésticos (SINED) em agosto de 2019. O capítulo foca oito aspectos identificados por trabalhadores domésticos como prioritários (figura 11). Porém é importante salientar que a maioria dos trabalhadores domésticos trabalha 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, foi demitida. Alguns empregadores inventam falsas acusações de roubo, com o objectivo de intimidar os trabalhadores domésticos e desincentivá-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 colectivo. Poucos trabalhadores confiam em contratos escritos, pois, num contexto em que são efectivamente excluídos de protecções laborais e sociais, um contrato 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 5 horas. Apesar de ter uma hora de entrada, não tem uma hora de saída. Muitas vezes é obrigada a trabalhar até as 21 horas sem receber pelas horas extras e, quando chega a casa, os 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 1500 e 12 000 meticais. Os empregadores com menos posses tendem a pagar entre 1500 e 3500 meticais; os da classe média entre 3500 e 7500; e os da classe alta entre 7500 e 12 000. Porém, existem empregadores ricos, mas oportunistas, que se 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 à 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, com o andar do tempo, ser pressionado para

realizar tarefas adicionais. A Dona Joana, por exemplo, foi contratada como trabalhadora doméstica, juntamente 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 responsabilizaram-no pela limpeza e o cultivo sem lhe aumentarem o salário. Também é comum o empregador pressionar o trabalhador a trabalhar para 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 de 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 inventam frequentemente 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, a utilizar produtos tóxicos e a 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, efectivamente 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 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 para a fraca adesão (R. Castel-Branco e 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 para o INSS. Alguns membros do SINED têm beneficiado dos subsídios de curto prazo, como o subsídio de doença e de 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 de os empregadores se eximirem da responsabilidade de contribuir para o sistema da Segurança Social Obrigatória e deve ser rectificada.

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, porventura, 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 de que os trabalhadores domésticos fazem «parte da família»; e por 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.º 40/2008: UMA ANÁLISE COMPARATIVA

Em 2008, foi aprovado o Decreto n.º 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.º 23/2007, que estabelece a necessidade de legislação específica para este sector (RdM, 2007b). Apesar de o Governo reconhecer a importância do trabalho doméstico para a vida social e económica do País, o Decreto proporciona menos direitos do 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 da fraqueza do Decreto n.º 40/2008 é que o regulamento foi elaborado

sem a participação efectiva 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. Houve 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.º 40/2008 define uma idade mínima de 15 anos. Porém, deixa em aberto a possibilidade de contratar crianças a partir dos 12 anos, com a autorização dos pais, o que contradiz a Lei do Trabalho de 2007. Apesar de o Decreto n.º 40/2008 estabelecer protecções específicas para trabalhadores menores, estas raramente são implementadas.

A Convenção 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 não faz nenhuma referência ao assédio ou outras formas de violência física e emocional.

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

FIGURA 12: COMPARAÇÃO ENTRE A CONVENÇÃO 189 E O DECRETO N.º 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

(cont.)

(cont.)

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, portanto, 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 n.º 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 n.º 40/2008 não define um cálculo para horas extras.

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

Segundo a Convenção, os trabalhadores domésticos devem ser integrados no sistema da **Segurança Social**. O Decreto n.º 40/2008 prevê a sua integração como trabalhadores por

conta própria, mas, como já foi acima mencionado, claramente não são. Porque não existe um salário mínimo, o grosso dos trabalhadores domésticos não tem capacidade contributiva. A Convenção 189 prevê a protecção 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 n.º 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 adoptar medidas para assegurar que as taxas cobradas pelas **agências privadas** de emprego não sejam descontadas da remuneração dos trabalhadores. O Decreto n.º 40/2008 não faz nenhuma referência à regulamentação das agências privadas.

AS INSTITUIÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO DO DECRETO N.º 40/2008

A Convenção 189 estipula que cada Estado-membro deve assegurar o cumprimento do regulamento através de mecanismos de queixa, de inspecção e de sanções. Esta secção apresenta o quadro institucional de implementação do Decreto n.º 40/2008 e analisa os seus pontos fortes e fracos. Em Moçambique, existe um quadro de implementação incipiente que inclui a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL), a Inspecção 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).

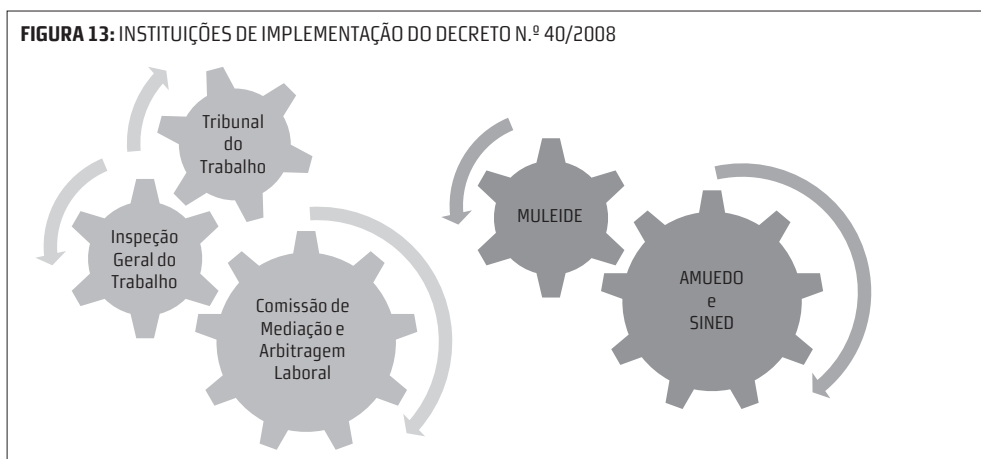
Todos os conflitos laborais devem passar primeiro pela mediação e arbitragem. O Decreto n.º 50/2009 regula o funcionamento e os procedimentos da COMAL. O processo começa com uma queixa, geralmente feita pelo trabalhador. As duas partes são convocadas para um encontro no prazo de três dias, com o objectivo 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 para o 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 n.º 40/2008, a fiscalização das condições de trabalho é da responsabilidade da Inspecção Geral do Trabalho (IGT). Na verdade, a IGT recebe poucas queixas de trabalhadores domésticos, pois eles preferem recorrer à COMAL. Além disso, a ausência de normas em relação ao salário mínimo e à 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 inspecções domiciliárias. A Convenção 189 reconhece a necessidade de respeitar os direitos à privacidade, porém salienta a necessidade de elaborar e implementar medidas de inspecção 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, dados os elevados custos relacionados com o processo de reclamação, a grande acumulação de casos, e a 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.º 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, da mobilização, da prestação de serviços de mediação, e do 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. Por outro, os baixos salários e a ausência de um mecanismo de cobrança regular de quotas significam 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 reflecte um membro do SINED:

As campanhas de recrutamento têm que ser feitas todos os dias. Nas paragens, nos condomínios. Não se pode dar só um cheirinho. Têm 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 objectivo das reuniões é formar quadros em matéria técnica e educação política, de modo a cultivar novos líderes que possam levar adiante, o trabalho da organização. Neste momento, o sindicato tem 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 à volta da ratificação da Convenção 189.

Por sua vez, a MULEIDE tem uma parceria com o Fórum Mulher para apoiar os trabalhadores domésticos. Através dos núcleos da AMUEDO, a instituição dá formações e, nos locais em que é necessário, lidera processos de mediação. A MULEIDE resolve aproximadamente 10 casos por mês relacionados principalmente com a rescisão do contrato 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 à lei. Porque na lei há muitas coisas que não estão bem. Acordámos duas prestações porque estamos cientes de 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, o Conselho de Ministros aprovou o Regulamento do Trabalho Doméstico através do Decreto n.º 40/2008, estendendo protecções laborais e sociais a este sector historicamente marginalizado. Este estudo analisou os avanços e desafios da formalização de modo entender melhor onde estamos, e portanto, 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 com os 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 de que os trabalhadores domésticos fazem «parte da família» de modo a assegurar a sua lealdade e os abstrair das suas necessidades; e, por 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, como limpar a casa, cozinhar, e cuidar de crianças. Sentem-se bem a ver as crianças a crescerem e a transformarem-se em adultos. Sentem-se satisfeitos quando os empregadores chegam a casa, felizes por encontrarem um espaço limpo, e os elogiam; quando são respeitados e têm 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. 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 actividade económica, depois da de camponesa e pequena comerciante. Dada a divisão sexual de género, e a discriminação no trabalho e na sociedade, as mulheres geralmente ocupam cargos menos valorizados, e, portanto, menos 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 série 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
• Quadro regulamentar para o trabalho doméstico que inclui: • O Decreto n.º 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.	• Um Decreto n.º 40/2008, fraco e inadequado à Lei do Trabalho; • Não implementação do Decreto; • 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
• Ratificação da Convenção 189; • Revisão da Lei do Trabalho e do Decreto Decreto n.º 40/2008; • Definição de um salário mínimo para o trabalho doméstico; • Reforço da capacidade de inspeção do INSS e da IGT, tal como de mediação da COMAL; • Disseminação do Decreto n.º 40/2008; • Visitas de intercâmbio com outros países mais avançados na formalização do trabalho doméstico.	• Crise económica e financeira: • 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: • Poucas oportunidades de emprego para mulheres; • Dobro da carga de trabalho produtivo e reprodutivo; • Tensões de classe entre mulheres empregadoras e trabalhadoras; • Discriminação institucionalizada contra trabalhadores domésticos; • Falta de vontade política: • 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 inspecção.

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

Avanços	Desafios
• A existência de duas organizações de trabalhadores domésticos a nível nacional: • Membros e uma liderança eleita; • Campanhas activas de recrutamento de membros; • Implementação de programas de educação técnica e política; • Disseminação do Decreto n.º 40/2008; • Ajuda à mediação de conflitos laborais; • Engajamento em debates nacionais sobre as condições dos trabalhadores domésticos; • Mobilização dos membros para participar em ações de lobby. • A filiação com o movimento sindical e feminista que: • Oferece alguns recursos financeiros e materiais; • Facilita colaborações com outras redes e organizações.	• 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, portanto, 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
• A Convenção 189, que pode servir como uma ferramenta de mobilização; • Organização interna: • Reuniões regulares; • Formação; • Diálogos; • Colaborações estratégicas: • Agências privadas de trabalhadores domésticos; • Fórum Mulher; • INSS; • IGP; • Comissão consultiva do trabalho (CCT).	• A natureza íntima e isolada do trabalho doméstico, que torna difícil organizar os trabalhadores; • 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

Legislação	• Ratificação da Convenção 189 • Adequação do Decreto n.º 40/2008 à Lei do Trabalho ou reincorporação dos trabalhadores domésticos na Lei do Trabalho. Incluindo: • 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 agências privadas de emprego; • Definição de um salário mínimo sectorial 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 infractores.
------------	--

(cont.)

(cont.)

**Quadro de
implementação**

- Campanha de sensibilização do Decreto n.º 40/2008, elaborada com o parecer das organizações dos trabalhadores domésticos:
 - Brochuras;
 - Anúncios televisivos;
 - *Workshops* com empregadores;
- Formação dos funcionários da COMAL, IGT e Tribunal do Trabalho sobre o Decreto n.º 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 já foi 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 MOVIMENTAL SINDICAL E FEMINISTA

- Campanhas regulares de recrutamento de trabalhadores domésticos;
- Formação técnica e política dos membros, sobre:
 - Os direitos dos trabalhadores domésticos:
 - O Decreto n.º 40/2008, os direitos e as lacunas;
 - Os benefícios da Segurança Social e como aceder a eles;
 - 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 a Convenção 189;
 - Introduzir um salário mínimo;
 - Reforçar o Decreto n.º 40/2008 e reintegrar os trabalhadores na Lei;
 - Reforçar as instituições de implementação;
 - Sensibilizar a sociedade, incluindo os empregadores;
- Integração das organizações dos trabalhadores domésticos nos corpos executivos do movimento sindical e feminista.

REFERÊNCIAS

- BOM. (1966). «Diploma Legislativo N.º 2702”. 1 Serie(22): 1179-1187.»
- Castel-Branco, R. (2012). *Legislating Worker Justice: The Formalisation of Paid Domestic Work in Maputo, Mozambique*. Durban: University of the Witwatersrand.
- Castel-Branco, R. (2013). «A regulamentação do trabalho doméstico assalariado na cidade de Maputo.» In: *Desafios Para Moçambique 2013*, L. de Brito *et al.* (eds). Maputo: IESE.
- Castel-Branco, R. (2015). «A site of struggle: organized labor and domestic worker organizing in Mozambique.» In: *Struggle in a Time of Crisis*, N. Pons-Vignon e M. Nkosi (eds). Pluto Press.
- Castel-Branco, R. (2016). *A Caminho de Um Sistema Compreensivo de Protecção Social em Moçambique: Avanços, Desafios e Inovações*. Estudo encomendado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- Castel-Branco, R. (2017a). «Além das transferências monetárias: protecção social, serviços sociais e a socialização do trabalho Assistencial em Moçambique». FES.
- Castel-Branco, R. (2017b). «No rescaldo da liberalização: a (re)formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo.» In: R. Ali *et al.* (eds). *Desafios para Moçambique*. Maputo: IESE. pp. 113 -134
- Castel-Branco, R. (2018). «Mapping of domestic workers and their organizations in Angola.” International Domestic Workers Federation.
- Castel-Branco, R. e Isaacs, G. (2017). «Restauração da dignidade do nosso povo”: de salários sectoriais a um salário mínimo nacional na África do Sul.” In: L. de Brito *et al.* (eds) *Desafios Para Moçambique 2017*, pp. 355 - 378 Maputo: IESE.
- Castel-Branco, R. e Vicente, R. (2019). «Resumo de política: rumo a uma segurança social universal para a pessoa idosa em Moçambique». ILO.
- Chipenembe, M.J. (2010). «Dinâmicas de género no mercado de trabalho doméstico na cidade de Maputo». In *Género e Direitos Humanos em Moçambique*. In: N. Teles e J. Brás. (eds.). Maputo: Universidade Eduardo Mondlane.
- Humbane, Jamisse, J. H. (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.
- INE. (2019). *IV Recenseamento Geral da População e Habitação 2017: Resultados Definitivos Moçambique*. Instituto Nacional de Estatística.
- Mareleco, A., e Castel-Branco, R. (2017). «Seminário de disseminação do regulamento do trabalho doméstico.» Fórum Mulher.

- Munguambe, C., e Vera Cruz, M. P. (2019). *Relatório do Seminário de Consciencialização as Mulheres Empregadas Domésticas*. Fórum Mulher.
- OTM. (2019). «Formação dos Sindicalistas». Maputo.
- Penvenne, J. (1994). *African Workers & Colonial Racism: Mozambican Strategies & Struggles in Lourenco Marques, 1877-1962*. Portsmouth, NH: Joanesbrugo, Londres: Heinemann.
- RdM. (2007a). *Lei da Protecção Social*. Vol. República de Moçambique.
- RdM. (2007b). *Lei do Trabalho*. República de Moçambique.
- RdM. (2008). «Decreto 40/2008 Regulamento do Trabalho Doméstico». *Boletim da República*, República de Moçambique.
- RdM. (2015). «Decreto 14/2015 de 16 de Julho, Concernente a Taxa de Contribuição dos Trabalhadores por Conta Própria». *Boletim da República*, República Popular de Moçambique.
- Zamparoni, V. D. (2017). «Género 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>.