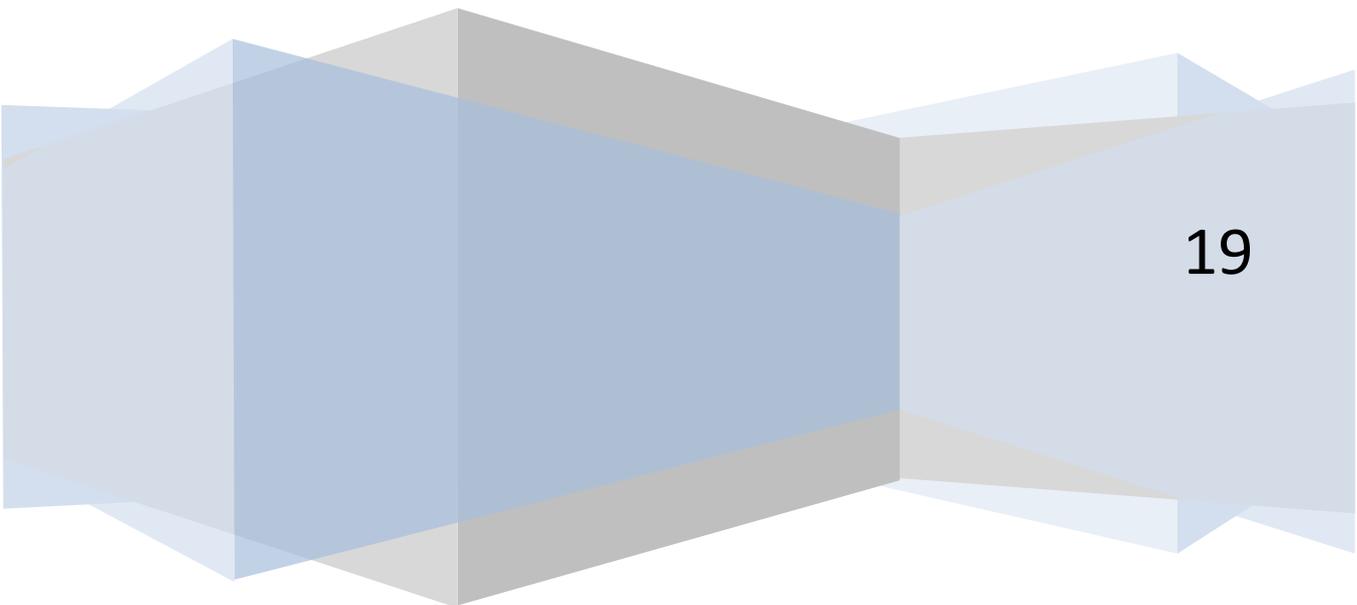


LICHINGA-NIASSA

**RELAÇÕES LABORAIS E SATISFAÇÃO
DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS
NA PROVINCIA DE NIASSA
EMPREGADOS DOMÉSTICOS DA CIDADE DE LICHINGA**

POR: NERINHO CALISTO MARTINHO AUATE



19

Índice.....	IV
Declaração sob compromisso de honra.....	V
Dedicatória.....	VI
AGRADECIMENTOS.....	VII
Lista de siglas.....	VIII
Lista de tabelas, figuras, gráficos	IX
Resumo.....	X
RELAÇÕES LABORAIS E SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NA PROVINCIA DE NIASSA: CASO DOS EMPREGADOS DOMESTICOS DA CIDADE DE LICHINGA	10
introdução	10
problematização	10
Pergunta de partida	11
justificativa.....	11
objectivo geral.....	12
objectivos específicos	12
hipóteses.....	13
revisão bibliográfica	13
empregador doméstico	14
vínculos empregatícios domésticos estrangeiros	15
alemanha	15
itália	16
portugal	16
empregados domésticos em busca de igualdade jurídica.....	17
intervalos, descanso semanal remunerado e férias	18
relações laborais.....	19
o tipo de pesquisa.....	20
quanto a forma de abordagem.....	20
quanto aos objectivos.....	20
quanto ao procedimento técnico	21
método de abordagem	21
técnica de colecta de dados	21

Entrevista	21
universo da pesquisa	22
amostra.....	22
Estrutura de trabalho	23
apresentação caracterização geográfica e histórica da cidade de lichinga.....	24
localização geográfica da cidade de lichinga.....	24
organização administrativa	25
Breve Historial da Cidade de Lichinga.....	26
perfil do município de lichinga.....	27
extensão e população	27
clima e hidrografia	28
características socioeconómicas.....	28
Rede escolar.....	29
Infra-estrutura.....	29
Rede sanitária.....	30
Rede comercial.....	30
Transportes e comunicação	31
cultura	31
urbanização	31
apresentação, análise e interpretação dos resultados da pesquisa.....	32
conhecimento do contrato de trabalho doméstico.....	32
direitos e deveres dos trabalhadores domésticos.	34
associação dos trabalhadores domésticos	36
contrato entre empregador e empregado/a.....	38
Iniciativas aplicadas pela Direcção provincial do trabalho para uso o contrato de trabalho domestico.....	40
conclusão e sugestões	42

Declaração sob compromisso de honra

Declaro que o presente artigo científico é o resultado da minha investigação e o seu conteúdo sendo original, todas as fontes consultadas estão mencionadas no texto e na bibliografia do trabalho, acrescento ainda que o trabalho foi para perceber a situação das relações laborais no contexto actual em Niassa-Cidade de Lichinga.

Declaro ainda que o trabalho nunca foi apresentado na sua essência em nenhuma outra instituição para obtenção de grau académico.

Lichinga, Fevereiro de 2019

Nerinho Calisto Martinho Auate

Nerinho Calisto Martinho Auate

Dedicatória

Dedico este trabalho aos meus progenitores, Calisto Martinho Auate e Albertina Ali Murotho que Deus a tenha, a minha madrasta Suzana Alberto Mirasse, aos meus irmãos: Marcio, Eurix, Fredelely, Saudade e Clotilde pelo amor e apoio moral na educação, carinho e encorajamento que me incentivaram a continuar com as pesquisas e garanto que nunca esquecerei ate a eternidade

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus todo-poderoso, por ter cuidado de mim durante toda vida ate ao ingresso no ensino superior. Agradeço também aos meus pais, Calisto Martinho Auate, Albertina Ali Murotho†, que Deus a tenha, e minha madrastra Suzana Alberto Mirasse pela preocupação e encorajamento da minha formação superior, meu muito obrigado.

Um especial agradecimento vai ao Docente da cadeira de Metodologia de Investigação Científica Mestre Geraldo Cebola João Lucas, docente justo e competente a quem expresseo o meu agradecimento pelo zelo e pelo apoio incansável na orientação dos trabalho académicos ate a minha Licenciatura,

Quero agradecer também aos funcionários do IPAJ e DPTSS através das pessoas de Balate o Responsável da área de contratos trabalhistas na cidade de Lichinga” meu muito obrigado.

Aos membros da minha família, em particular Bento Ali Murotho, Celeste Ali Murotho, Benilde, meus primos Sérgio, Alifo, Bernardo, Norgênsio, Calisto Jr, e Ezequiel aos meus sobrinhos Judilcia, Nerinho jr, Lourena, Frenck, Titos vai este agradecimento por terem me feito rir nos momentos de tristeza.

Aos meus amigos em especial Timóteo Benjamim Bero, Leandro Benjamim Chamo, Leonardo Rosário Macário, Fernando Eugénio Tondolo, Marceliano dos Santos Quibo Lucas e Nelito Nipuite, agradeço pela presença nos maus e bons momentos na vida académica.

Lista de siglas

CMCL – conselho municipal da cidade de lichinga

Cp – Comunicação pessoal

DPTSS - Direcção provincial do trabalho emprego e segurança social

Dr – Doutor

Dr^a – Doutora

EMPDOLI - Empregados domésticos de Lichinga

EMPGDRLI - Empregadores da cidade de Lichinga

INE – instituto nacional de estatística

MAE – Ministério da administração estatal

S/p- Sem pagina

Stv – soico televisão

Lista de tabelas, figuras, gráficos e imagens

Tabela 01: distribuição da amostra	22
Figura 01: mapa de Localização Da Cidade De Lichinga	25
Figura 02: mapa de distribuiacao administrativa da cidade de lichinga	26
Tabela 02: Divisão administrativa do Município de Lichinga	26
Tabela 03: conhecimento do contrato de trabalho domestico	33
Gráfico 01: representação gráfica dos empregados que tem conhecimento do contrato de trabalho doméstico.....	33
Tabela 04: Direitos e deveres dos trabalhadores	35
Gráfico 02: Representação gráfica sobre o conhecimento de direitos e deveres dos empregados domésticos.....	35
Tabela 05: Participação da associação de trabalhadores domésticos	37
Gráfico 03: Representação gráfica sobre a participação da associação de trabalhadores domésticos	/.....37
Tabela 06: Contrato de trabalho doméstico por escrito.....	39
Gráfico 04: Representação gráfica sobre uso do contrato de trabalho domestico na cidade de Lichinga entre Empregador e empregado/a.....	39

Resumo

O presente estudo sobre relações laborais e satisfação dos trabalhadores domésticos na província de Niassa: caso dos empregados domésticos da cidade de Lichinga, cujo objectivo geral é compreender a relação de trabalhos laborais entre o empregado doméstico e o empregador, para tal a problemática que se levanta neste estudo é o não uso da Legislação de contrato de trabalho doméstico nas relações laborais e a implementação de políticas sociais mais abrangentes no sentido de colaborar com o uso de contratos domésticos e satisfação dos trabalhadores, neste caso o sua durabilidade, renovação não pode ser superior a uma ano, a perspectiva de que na falta de indicação do prazo acordado entre as partes, considera-se que o contrato foi celebrado pelo período em que o motivo determinante não protege em nenhum momento o empregado doméstico. Com isto, percebe-se que a relação entre o empregador e o empregado tem sido preocupante visto que não existe melhor diálogo entre ambas partes neste contexto actualmente, o Regulamento de Trabalho Doméstico não estipula um salário mínimo.

Palavras-chave: *Relações laborais. Empregados domésticos. Mercado laboral.*

Abstract

The present survey on labor and the satisfaction of domestic workers in Niassa province: the case of domestic workers in Lichinga life, as it is a general objective of a working relationship between workers and adolescents, the paper is not used the Legislation of Contract Office in the Laboratories and has not supported the working students, the case of your results, the use of your results, the use of your results, and the use of your proboring from a high in the office. year, the prospect that the lack of validity was considered as one of the parties, to consider the contract was concluded for the period in which the reason determined the non-commitment at no time. With this, it is perceived that the relationship between the employer and the worker has been concerned with what is not the right to be subject to the law in the context of the present, the Domestic Work Regulation does not stipulate a minimum salary.

Key-words: Labor relations. Domestic corns. Labor market.

RELAÇÕES LABORAIS E SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NA PROVÍNCIA DE NIASSA: CASO DOS EMPREGADOS DOMESTICOS DA CIDADE DE LICHINGA

Autor: Nerinho Calisto Martinho Auate¹

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema “**relações laborais e satisfação dos trabalhadores domésticos na província de Niassa: caso dos empregados domésticos da cidade de lichinga**” a pesquisa busca enfatizar uma discussão acerca dos significados da legislação do contrato de trabalho doméstico, que tem sido objecto das preocupações de juristas, entre outros estudiosos que abordam esta temática e vem se configurando ainda como algo importante, na produção de conhecimento jurídico significativo, bem como para a memória colectiva de cada sociedade, visto que aprovação da Legislação de contrato de trabalho doméstico baseou-se nos princípios fundamentais da responsabilidade da justiça na penalização de a não valorização do mesmo, acção essa que passou pela identificação, registo, que no n.º 2 do decreto 40/2008 de 26 de Novembro, se considera o trabalho doméstico e sua prestação de serviços.

Porém de acordo com o artigo 5 do decreto n 40/2008 de 26 de Novembro, chama-se contrato de trabalho doméstico o acordo pelo qual uma pessoa se obriga a prestar serviços a outra pessoa, com carácter regular sob a sua direcção e autoria, actividade destinada a um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros mediante a remuneração. Nesse sentido, pretende-se prôpor medidas para o uso do contrato para com os empregados domésticos, mais especificamente do uso da legislação vigente em Moçambique.

Problematização

O nosso País, com particular destaque em Lichinga, a legislação para com os empregados domésticos não se faz sentir, visto que, esta situação coloca o trabalhador doméstico numa situação de vulnerabilidade e de um mero cumpridor de tarefas de casa,

¹ Licenciado em Ensino de Historia com Habilitações em Educação de Infância, pela Faculdade de Ciências Sociais e Filosóficas na Universidade Pedagógica de Moçambique – Niassa. (nercmou@gmail.com +258 861 296 318)

mesmo com isso ainda há deficiências no uso do contrato de trabalho doméstico para serviços Laborais, não obstante a rica Legislação que a protege. Na verdade factores como a fragilidade da tutela jurídica dos contratos de trabalhadores, abrem espaço para que o empregador viole sistematicamente os direitos dos seus empregados domésticos.

A problemática central que se traz é o não uso da Legislação de contrato de trabalho doméstico nas relações laborais e a implementação de políticas sociais mais abrangentes no sentido de colaborar com o uso de contratos domésticos e satisfação dos trabalhadores, neste caso o sua durabilidade, renovação não pode ser superior a uma ano, a perspectiva de que na falta de indicação do prazo acordado entre as partes, considera-se que o contrato foi celebrado pelo período em que o motivo determinante não protege em nenhum momento o empregado doméstico.

Outro problema é que os mediadores não recebem nenhuma formação sobre o Regulamento do Trabalho Doméstico. Além disso, são eles próprios que têm de comprar exemplares do regulamento, estudá-lo e interpretá-lo o melhor possível para que se torne perceptível.

Para tal, a pesar desta grande importância do contrato de trabalho doméstico, a sua aplicação para com os empregados não se tem verificado.

Pergunta de partida

Que medidas podem ser adoptadas com vista a aplicação do uso do contrato de trabalho para com os empregados domésticos?

Justificativa

A pertinência da realização desta pesquisa, deve-se ao facto do pesquisador pretender levar a cabo o estudo da realidade moçambicana, voltada para a vertente do contrato de trabalho doméstico, com vista a permitir que as gerações vindouras possam conhecer as linhas de força para a aplicabilidade das mesmas.

Actualmente não existem muitos trabalhos sobre o tema em estudo, ademais, a forma de abordagem apresentada neste trabalho difere das verificadas em trabalhos que tratam de assuntos semelhantes, pois além do estudo normativo como tradicionalmente é feito, este trabalho dispõe-se a mostrar incentivar o uso das legislações no trabalho laboral, como, por exemplo, a lei 6 do decreto 40/2008 de 26 de Novembro.

A importância do tema se dá por conta da implementação na esfera jurídica dos empregados domésticos há muito consagrados a outras categorias de empregados, ou seja é bastante relevante analisar e estudar qualquer tema que traga a busca de equivalência de direitos, por contribuírem directamente para o alcance da dignidade da pessoa humana.

Além disso essas alterações trarão grande impacto pois dependendo do grau de informação destes profissionais e de seus empregadores, haverá diminuição ou aumento das acções dos empregados domésticos sendo de grande valia a produção de conhecimento na área.

O interesse em explicar o tema em questão baseia-se primeiramente na afeição pela matéria que trata da busca pelo equilíbrio entre o mais fraco “empregado” e o mais forte financeiramente “empregador”, ramo das Ciências Jurídicas que tenta proibir os abusos advindos de ambas as partes e por consequência, permitir o convívio harmónico sem deixar a livre iniciativa e o desenvolvimento nacional, ao mesmo tempo em que proporciona ao empregado condições dignas de trabalho e desenvolvimento enquanto pessoa humana.

O estudo realizou-se na província do Niassa, na cidade de Lichinga consistiu num estudo sobre as relações laborais para com os empregados domésticos, na província do Niassa, o seu desenvolvimento subordinando-se aos objectivos do Departamento de Ciências Sociais e Filosóficas

Objectivos

Objectivo Geral

- ✓ Compreender a relação de trabalhos laborais entre o empregado doméstico e o empregador.

Objectivos Específicos

- ✓ Analisar a forma da participação dos trabalhadores domésticos no mercado laboral;
- ✓ Sinalizar as medidas socioeducativas para uso do contrato de trabalho por empregados domésticos.
- ✓ Prôpor estratégias que incentivem o uso e aplicabilidade do contrato de trabalho por empregado domestico.

Hipóteses

Estas questões vão permitir testar os seguintes pressupostos de investigações formuladas com base na revisão bibliográfica:

- ✓ **H1** - Falta de iniciativas por parte do empregador na celebração do contrato de trabalho doméstico;
- ✓ **H2** - Inexistência da organização representativa dos trabalhadores domésticos na cidade de Lichinga.
- ✓ **H3** - Falta de assistência jurídica aos empregados domésticos e instituições apropriadas para o acompanhamento na sua empregabilidade.

Revisão bibliográfica

Vários livros e artigos foram publicados sobre o tema, nesta vertente, MARTINS (2009) diz que:

O termo “doméstico” deriva do latim *domesticus* que significa da família ou da casa que por sua vez advém de *domus* que se traduz por lar, sendo este o local da cozinha onde se acende o fogo, porém em sentido mais abrangente pode ser entendido como qualquer habitação, por isso diz-se que o doméstico é o trabalhador que obra no âmbito residencial da família (p. 6).

Assim, LEITE *et al.* (2015, p. 33) conceituam como “*empregado doméstico espécie de trabalhador juridicamente subordinado, plenamente capaz, que presta serviços, pessoalmente, de natureza contínua por três ou mais dias por semana, mediante remuneração, no (ou para o) âmbito residencial à pessoa física ou à família em actividade não lucrativa*”.

Em muito se assemelha para PAMPLONA FILHO E VILLATORE (2011, p. 30) o conceito de empregado doméstico, que “*é a pessoa física que, de forma onerosa e subordinada juridicamente, trabalha para outra(s) pessoa(s) física(s) ou família, para o âmbito residencial desta(s), continuamente, em actividade sem fins lucrativos*”.

Nesta vertente para o autor notou que os autores referem que o empregado doméstico “*aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana*”.

Empregador doméstico

Conforme SOUZA JÚNIOR (2015, p. 57), há protagonistas nas relações empregatícias domésticas assim como acontece nas outras figuras de contrato de trabalho, a saber, empregado e empregador domésticos.

É de vital importância o entendimento dos dois personagens para se ter a compreensão da relação empregatícia doméstica em sua totalidade. DESSARTE, passa-se à análise do outro importante e imprescindível elemento para a caracterização do vínculo – o empregador doméstico. Não pode qualquer um definir-se como tal, é primordial que o tomador dos serviços obedeça a algumas premissas para ser considerado como empregador doméstico. Vale dizer, a clareza na identificação deste, determinará a classificação do empregado como doméstico.

Complementa o conceito deste dispositivo o excerto de Santos, ANA (2015, p. 22) com base no art. 1º da Lei Complementar nº. 150/2015 (supratranscrito):

“por inferência lógica baseando-se no texto depreende-se o conceito de empregador doméstico através de dois elementos, quais sejam: o subjectivo e o objectivo, o primeiro é composto pelo facto de ser empregador pessoa ou família a favor do qual são realizados os trabalhos, enquanto o segundo se entende pelo espaço onde é exercida a actividade doméstica pelo empregado, isto é, âmbito residencial. Dessa maneira, mesmo que fosse pessoa jurídica sem intuito de lucro, não poderia ser empregadora por não possuir residência e sim sede social”.

Por isso é que as faxineiras e as cozinheiras de empresas terceirizadas não são consideradas empregadas domésticas, ainda que sua actividade seja idêntica à de outra obreira que trabalha em casa de uma pessoa física ou família.

LEITE *et al.*, (2015, p. 47), Diz que “a vista disso, só pessoa física ou família é que podem ser empregadores domésticos”.

Não podendo por exclusão, pessoa jurídica ou ente equiparado CORROBORAM PAMPLONA FILHO E VILLATORE (2011, p. 33) *ao exemplificarem que os empregados de um condomínio de apartamentos não podem ser considerados domésticos, pois não foram contratados para residência específica de alguém, mas pelo ente condomínio.*

Afirma CASSAR (2015, p. 338) que *para se saber o correcto enquadramento jurídico de um obreiro (se rural, doméstico, estatutário ou CLT), é preciso analisar para quem trabalha e não a actividade que exerce.*

Da mesma forma, caso seu empregador seja rural, ela será empregada rural. Além disso, lembra a autora, não importa se a actividade desenvolvida pelo empregado

é manual, intelectual ou especializada, desde que seu empregador seja doméstico, ele será considerado como doméstico também.

Assim, requer-se cautela no exame da situação antes de definir se o obreiro é empregado doméstico ou não, pois como adverte a obra de ORLANDO GOMES E ELSON GOTTSCHALK (2008, p.97), *pode um professor ensinar em ambiente residencial de família ou num estabelecimento de ensino privado ou particular.*

Por seu turno, o fato de ser a actividade desenvolvida em ambiente familiar, *per se*, não garante que a relação empregatícia seja doméstica, pois uma pequena empresa pode situar-se em uma casa.

Vínculos empregatícios domésticos estrangeiros

É importante entender como se dão as relações entre empregados e empregadores domésticos em outros países, através desta comparação é possível aferir em que patamar em Moçambique se encontra no que tange à legislação trabalhista doméstica,

Alemanha

Conforme VILHENA (1975, p. 287), *o trabalho doméstico na Alemanha pode ser entendido como aquele executado em casa alheia ou em comunidade familiar, assim é doméstico o empregado que residindo ou não na casa onde trabalha, presta serviços alternada ou continuamente em horário integral ou parcial.*

Por isso, conclui-se que para os alemães a empregada que obra por dia (arrumadeira ou faxineira por exemplo) semelhante à diarista *Moçambicana* é considerada empregada doméstica, desde que presente o requisito da permanência, isto é, *que ela vá sempre àquela casa prestar seus serviços independentes da frequência.*

Afirmam PAMPLONA FILHO E VILLATORE (2011, p. 72-73), que na Alemanha, diversamente do que ocorre no Brasil, os instrumentos colectivos podem ser aplicados a todos os empregados que trabalham em serviços domésticos, ainda que obrem para pessoas jurídicas como bares e hotéis.

“O contrato de trabalho colectivo é vital para a protecção dos domésticos alemães, uma vez que existem muitos empregados que operam sozinhos ou até mesmo em pequenos grupos, sem ter de comissionar qualquer empresa.

Semelhante ao que ocorre em Terras Tupiniquins, o contrato de trabalho doméstico alemão pode ser estabelecido de forma tácita. Interessante salientar que os empregados domésticos germânicos, assim como os brasileiros, contam com alguns direitos trabalhistas estabelecidos, como a delimitação da duração do trabalho, protecção à maternidade, férias e rescisão do contrato” (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 2011, p. 73).

Apesar das diferenças supramencionadas, percebe-se pela semelhança de alguns direitos entre o direito trabalhista brasileiro e o alemão, que o Brasil está no caminho certo, haja vista os germânicos possuem uma das mais avançadas legislações trabalhistas domésticas do planeta.

Itália

Prelecionam Pamplona Filho e VILLATORE (2011, p. 70) baseando-se na Lei italiana de nº. 339/1958 que empregado doméstico:

[...] é o trabalhador, de ambos os sexos, que presta, a qualquer título, seus serviços para funcionamento da vida familiar, seja o pessoal, com específica qualificação profissional, seja o destinado a incumbências genéricas, em carácter contínuo e predominante, pelo menos quatro horas por dia, na casa do mesmo empregador, com remuneração em dinheiro ou *in natura*.

Faz parte também do conceito, ressaltam os autores, além do atributo da não finalidade lucrativa (assim como Moçambique), a subordinação ímpar do empregado doméstico italiano, em função de sua convivência contínua com seu empregador e família.

No que tange aos direitos trabalhistas italianos, Pamplona Filho e VILLATORE (2011, p. 70) *informam que a partir de 1958 os domésticos que laboravam acima de quatro horas diárias para um mesmo tomador, passaram a ser regidos pela Lei nº. 339 do referido ano.*

Assim, os obreiros do lar conquistaram direito ao repouso nocturno de no mínimo oito horas; aviso-prévio de ao menos 15 dias; também lhes foi garantido férias de 15 a 20 dias variando conforme o tempo de serviço prestado; outrossim, o descanso semanal de 24 horas, aos domingos, ou de dois meios períodos, sendo obrigatório pelo menos um no domingo.

Portugal

Os portugueses conceituam o contrato de serviço doméstico através do art. 2º. Do Decreto-Lei nº. 235/1992 Como sendo [...] *aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direcção e*

autoridade, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros [...].

Destacam PAMPLONA FILHO E VILLATORE (2011, p. 75) alguns pontos relevantes concernentes à legislação trabalhista lusa: para ser doméstico em Portugal basta ter 16 anos, inclusive por contrato a termo, certo ou incerto a depender da natureza do trabalho a ser desempenhado, podendo ser renovado por até duas vezes.

Deve ser propiciado ao trabalhador o mínimo de oito horas seguidas de intervalo nocturno com excepção de cuidado a doentes ou a crianças com até três anos de idade, além de um dia de descanso por semana preferencialmente no domingo ou pelo menos duas metades de dia.

Cabe ao doméstico português gozar 22 dias úteis de férias remuneradas a cada ano de serviço prestado, ou seja, contam-se somente os dias de segunda a sexta-feira, sendo as férias não passíveis de venda e irrenunciáveis. Outro ponto interessante da legislação portuguesa é o exíguo prazo para se declarar o abandono do empregado do lar, sendo apenas 11 dias, isto é, caso o obreiro falte ao serviço por mais de 10 dias sem avisar o empregador será considerado abandono do serviço, só se escusando em caso de força maior que o impedira de comunicar sua ausência.

Empregados domésticos em busca de igualdade jurídica

Como demonstram JORGE NETO E CAVALCANTE (2013, p. 180-181), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ou em inglês *International Labour Office (ILO)*, surgiu em 28 de junho de 1919 instituída pelo Tratado de Versalhes com sede em Genebra –Suíça. A OIT integra o sistema da Organização das Nações Unidas (ONU) sendo uma de suas agências especializadas e, por isso, podendo se filiar a ela todos os Estados-membros desta última.

A OIT possui dentre outras finalidades, a de buscar melhoria da qualidade de vida dos obreiros e pleno emprego, de forma que os trabalhadores consigam se realizar por completo e assim contribuïrem para o bem de todos, também almeja para os empregados a preservação de saúde e vida em suas ocupações. O desenvolvimento das relações do trabalho é tido há muito tempo como factor de vital importância para o progresso de qualquer nação, não sendo à toa que encontra suporte na Constituição brasileira de 1988.

Dentre os vários dispositivos insculpidos na CRFB/1988 a este respeito, destaca:

“o inciso IV do art. 1º. onde consta a valorização do trabalho como sustentáculo para a ordem económica, também o art. 193 de onde se lê que o primado da actividade laboral é a base para a ordem social. Tudo isso para respaldar e afirmar o direito social ao trabalho como requisito para a dignidade da pessoa humana que também figura como um dos fundamentos da CRFB/1988 em seu art. 1º., III. Além do mais, as condições dignas de trabalho são a finalidade do direito dos trabalhadores, é através delas que os obreiros conseguem desenvolver a condição social insculpida no *caput* do art. 7º. do Texto Constitucional”. (Silva 2015, p. 292-295).

A busca pela igualdade nos direitos trabalhistas não permite que haja categoria de empregados “comuns” e empregados domésticos, nenhuma classe deve ser considerada diferente, pois ambos fazem parte do género trabalhador encontrado na Constituição de 1988.

Como afirma Barros (2012, p. 70-71), *estender aos empregados domésticos as garantias*

previdenciárias e trabalhistas que albergam as demais classes de empregados é uma questão de cidadania e dignidade, não sendo apenas de justiça social.

Intervalos, descanso semanal remunerado e férias

Como afirma Santos, Ana (2015, p. 49), *os intervalos além de suspenderem as actividades do empregado, servem para manter a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador.*

Na mesma esteira lecciona SOUZA JÚNIOR (2015, p. 152-153) advertindo que as regras sobre intervalos servem para recompor as energias indispensáveis para o desempenho das actividades dos obreiros do lar, além do que, continua o autor, as disposições sobre pausas no trabalho deveriam ser aplicadas aos domésticos mesmo antes da existência da Lei Complementar nº. 150/2015, uma vez que através da EC nº. 72/2013 foi garantida a estes obreiros a aplicação do inciso XXII, art. 7º. “[...] *a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”.

Ademais, continua SOUZA JÚNIOR (2015, p. 170-171), considerando este dispositivo constitucional podem ser aplicadas aos empregados residenciais normas regulamentadoras pertinentes à saúde, higiene ou segurança, a exemplo da NR 10 do TEM que trata sobre riscos eléctricos, obviamente que respeitadas às devidas peculiaridades do serviço doméstico.

Lembra SOUZA JÚNIOR (2015, p. 105) – a NLTD não menciona sobre a penalidade da remuneração em dobro caso se passe esse tempo sem o empregado gozar férias, porém alerta o autor, a dobra remuneratória já era pacífica antes mesmo da Lei Complementar nº. 150/2015, reiterada através da jurisprudência com base no Decreto nº. 71.885/1973, diploma legal regulamentador de parte da antiga lei do trabalho doméstico.

Relações laborais

Segundo a Wikipedia disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Rela%C3%A7%C3%B5es_laborais acesso no dia 30 de Setembro de 2018, As relações laborais (do latim labore) correspondem à regulação, numa acepção lata, do trabalho e do emprego. Essa regulação integra tanto regras formais (acordos internos, convenções colectivas, leis, regulamentações, etc.) como as respectivas regras informais (nomeadamente fundadas sobre os costumes e as tradições) e abrange uma teia complexa de processos sociais e um campo de resistência, ou seja, uma luta real e potencial.

Segundo o estudo realizado pela Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho (FRÖHLICH; GILL; KRIEGER, 1993), as relações laborais são fortemente marcadas por dois factores fundamentais: o período ditatorial que se manteve durante quase meio século e a crise económica que prevaleceu no período de 1976 a 1984.

Assim, o Estado assume ainda um elevado grau de regulação, que se espelha na forma como se estruturam os representantes dos trabalhadores e das empresas, na estipulação dos processos, conteúdos e formas de negociação colectiva (FRÖHLICH; GILL; KRIEGER, 1993, p. 203), bloqueando muitas vezes a negociação entre os parceiros, na medida em que não permite contemplar determinados assuntos na negociação colectiva (Cerdeira e Dias, 1998).

Em resultado da fragmentação dos parceiros sociais, a união e articulação entre os diferentes níveis de representação dos trabalhadores parece ser precária, dando origem a uma multiplicidade de estratégias nem sempre convergentes o que retira poder negocial aos trabalhadores.

Por outro lado, em resultado da legislação, esta deficiente articulação entre os diferentes níveis de negociação é piorada ainda mais pela inexistência de uma hierarquização dos acordos realizados (CERDEIRA & DIAS, 1998, Pp. 5-7).

Metodologias

De acordo com SEVERINO (2000,p.268), *metodologia é um conjunto de princípios de meios, de regras de acção educativa ou pedagógica com vista a atingir as finalidades, os objectivos, os fins para os quais elas se fixam dentro do trabalho da pesquisa.*

O Tipo de pesquisa

Quanto a natureza a Pesquisa é Aplicada segundo SILVA (2001, p.20), "*esta pesquisa objectiva gerar conhecimentos para aplicação práticos dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais*".

Dessa forma, esta pesquisa pretende propor estratégias para uso do contrato para trabalhos domésticos como fonte para legalização do trabalho caseiro, auxiliando as instituições jurídicas, de modo a alcançar os objectivos de práticas de trabalhos caseiros sem legalização.

Quanto a forma de Abordagem

"Porque na Pesquisa Qualitativa Descritiva há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objectivo e a subjectividade do sujeito. A interpretação dos fenómenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa descritiva " (idem 2001).

Portanto, na presente pesquisa permitiu compreender através do contacto directo com os empregadores, discutir as razões que levam a não utilização do contrato, de certa forma tem providenciado uma garantia de emprego quase nulo que concerne o conhecimento dos seus direitos e deveres.

Quanto aos Objectivos

Para SILVA (2001, p.21), *este tipo de pesquisa tem como finalidade proporcionar maiores informações sobre determinado assunto, uma visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses.* Para a realização do presente trabalho a pesquisadora observou o problema vivido pelos empregados a não

utilização do contrato, como fonte de asseguramento e garantia de um tempo determinado para os empregados.

Quanto ao procedimento Técnico

Na autoria de SILVA (2001), *"quando elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e actualmente com material disponibilizado na Internet"*.

No presente trabalho usou-se como procedimento o método bibliográfico. Neste contexto a pesquisadora guiou-se em varias consultas bibliográficas que abordam sobre o contrato o tema em estudo. Neste contexto, a pesquisa bibliográfica não significa simples repetição do que já foi falado ou estudado sobre um certo assunto, mas propicia a análise de um tema sob nova abordagem chegando a novas construções científicas, para tal com este procedimento técnico acompanhou a pesquisadora na recolha de dados, nos diferentes artigos e obras publicadas.

Método de abordagem

De acordo com GIL (1991, p. 3), *no método indutivo a generalização deriva de observações de casos da realidade concreta. As constatações particulares levam à elaboração de generalizações.*

Este método permitiu na recolha de informações a partir do problema vivido de forma particular para as conclusões geral.

Técnica de Colecta de dados

Segundo LAKATOS e MARCONI (1992, p. 107), diz que, *"as técnicas de colecta de dados são consideradas como um conjunto de processos de que se serve uma ciência; são também, a habilidades para usar esses processos ou normas, na obtenção dos seus propósitos"*.

Porém, nesta pesquisa é usado as seguintes técnicas: Entrevista e Questionário.

Entrevista

A opção pela escolha desta deve-se ao facto desta permitir a pesquisadora que tenha contacto directo com os entrevistados, pois a entrevista que foi desenvolvida ajudou a autora do trabalho a completar os dados que extraiu de outras fontes, como da análise de documentos que abordam o tema. Quanto ao tipo de entrevista, usou-se a entrevista semi-estruturada, dado que permitiu obter respostas directas do que foi solicitado, por um lado e a opinião do entrevistado por outro, face ao tema.

Entrevista semi-estruturada, na perspectiva de TRIVINOS, (1987, p. 146) *é aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessa à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem respostas do informante.* Desta maneira, o informante, seguindo espontaneamente a linha do seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa.

O estudo envolveu 30 empregados domésticos da cidade de Lichinga no bairro de 15 empregadores residentes no local onde foi efectuado o estudo. Aos empregados levou-se a cabo uma entrevista direccionadas de forma individual e com questões abertas e algumas fechadas visando aferir o processo da sua contratação, sua funcionalidade e ouvir dos mesmos as suas aceções sobre a necessidade do uso do contrato.

Para os empregadores submeteu-se a entrevistas onde obteve-se informações sobre o que estes sabem ou fazem para contratar um empregado. Para a realização da entrevista em forma de conversa, teve uma duração de 10 a 15 minutos respectivamente, onde anotou-se as informações num bloco de nota a caneta.

Universo da pesquisa

MARCONI & LAKATOS (1999) *define universo como "o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum"*. Neste contexto, a pesquisa contou como universo de 141,724 mil habitantes.

Amostra

Segundo GIL (1999), *amostra é o subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população.* Nesta perspectiva a amostra foi aleatória simples e constituída com grupo-alvo de 30 empregados e 15 empregadores da cidade de Lichinga e 5 Representantes da DP-trabalho.

Tabela 01: distribuição da amostra

GRUPO ALVO	DESIGNAÇ	HOMEM	MULHER	IDADE	Nº TOTAL
Empregados domésticos de Lichinga	EMPDOLI	15	15	18-35	30

Empregadores da cidade de Lichinga	EMPGDRLI	10	5	21-65	15
Direcção provincial do trabalho	DPT	2	3	27-56	5

Fonte: O autor 2018

Estrutura do Trabalho

O trabalho está estruturado em cinco capítulos precedidos por elementos pré-textuais, em que o primeiro capítulo é a introdução e contextualização do trabalho, o segundo capítulo é referencial teórico onde serão apresentados conceitos básicos na óptica de diferentes autores, terceiro capítulo Metodologias onde serão descritos os caminhos usados para o alcance do trabalho, quarto capítulo Apresentação e descrição do local do estudo nesta fase a autora apresenta e descreve as características físico-geográfico do bairro em estudo, análise e Discute os Resultados da pesquisa. Por último o quinto, as conclusões, referência bibliográfica e os elementos pós textuais do trabalho.

APRESENTAÇÃO CARACTERIZAÇÃO GEOGRÁFICA E HISTÓRICA DA CIDADE DE LICHINGA

Localização geográfica da Cidade de Lichinga

Quanto á localização geográfica da cidade de Lichinga, está situada a norte de Moçambique, no extremo oeste da província do Niassa cerca de 50 km de margem leste do Lago Niassa, entre as coordenadas 13, 18 latitude sul e 34,14 longitude leste, com um relevo do tipo planáltico, medianamente ondulado e com altitudes de cerca de 1.369 metros, o que confere uma excelente posição geográfica e uma extraordinária benignidade de clima e fresca.

Figura 01: Mapa de Localização da Cidade de Lichinga

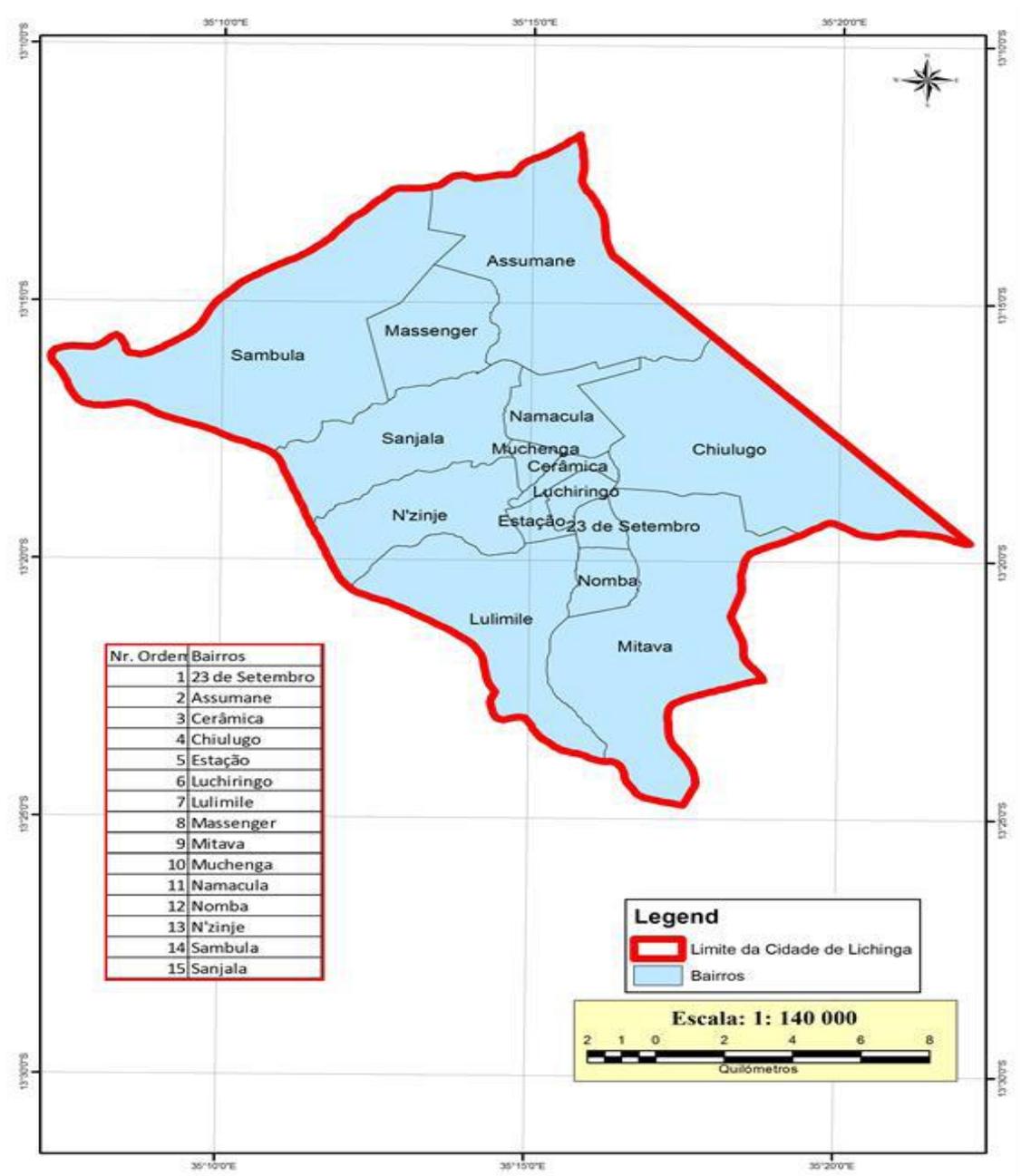


Fonte: SARDAC (2006) & MALOA (2012) apud. BENONE (2017).

A Cidade de Lichinga Localiza-se no norte do país na Província de Niassa, a Mesma é a Capital da Província do Niassa tem os Limites:

- ✓ Norte: Localidade de Lussanhando;
- ✓ Sul e este: Posto Administrativo de Chimbonila;
- ✓ Oeste: Postos Administrativo de Lione e Meponda.

Figura 02: mapa da cidade de Lichinga



Fonte: (Barraca, CMCL, 2016, apud. BENONE 2017).

Organização Administrativa

Administrativamente o Município de Lichinga é constituído por quatro (4) Postos

Administrativos urbanos, que em antanho eram denominados de localidades urbanas e (15) quinze bairros, nomeadamente: Sanjala, Nzinje, Namacula, Popular, Muchenga,

Chiulugo, Estação, Lucheringo, Cerâmica, Massenger, Assumane, Sambula, Lulimile, Nnomba e Mitava, como são indicados na tabela 2 que a seguir se apresenta:

Tabela 2: Divisão Administrativa do município da Cidade de Lichinga

Nº do Posto Administrativo Urbano	Sede do Bairro	Denominação dos Bairros	Nº total dos Bairros a cada posto urbano
Nº 1	Sanjala	Sanjala, Nzinje, Namacula, Bairro Popular, Muchenga, Chiulugo.	6
Nº 2	Chiuaula	Lucheringo, Estacao Cerâmica	3
Nº 3	Massenger	Massenger, Assumane, Sambula	3
Nº 4	Lulimile	Lulimile, Nnomba, Mitava	3

Fonte: CMCL 2018.

Breve Historial da Cidade de Lichinga

Para o Ministério da Administração Estatal (2005, p.2) *historicamente, o nome de Lichinga tem origem da palavra N'tchinga que em ayao significa parede, murro ou cerca. Este nome está associado ao monte que barra a entrada da cidade, para quem vem de Cuamba em direcção à Cidade.*

Segundo o Plano Estratégico do Município da Cidade de Lichinga (2011, p.11):

“a cidade de Lichinga nasce da antiga povoação de Lichinga da circunscrição de Metoania que recebeu a 21 de Março de 1932, a designação de Vila Cabral, em homenagem ao antigo governador geral de Moçambique, José Ricardo Pereira Cabral, data em que o distrito do Niassa, criada em 21 de Outubro de 1929 mudava a sua sede de Metoania para o local actual, em 1934, é escolhida para sede do distrito”.

Aludindo o Ministério da Administração Estatal (2005, p. 2), *Lichinga ascendeu à categoria de Cidade a 23 de Setembro de 1962. A urbe que até à proclamação da independência Nacional tinha a designação de Vila Cabral passou a chamar-se Lichinga. A Cidade foi categorizada com o nível C., de acordo com a resolução nº 7/87 de 25 de Abril*”.

Perfil do Município de Lichinga

Em Yao, Lichinga significa (parede, muro ou cerca), o nome prove do monte que barra a entrada da cidade, para quem vem do distrito de Cuamba. Historicamente a cidade de Lichinga é capital da província do Niassa, ela nasce da antiga povoação de Lichinga da circunscrição de Metonia, que a 21 de Maio de 1932 recebe a designação de Vila Cabral, em homenagem ao antigo governador-geral de Moçambique, José Ricardo Pereira Cabral, data em que o distrito de Niassa, criado em 28 de Outubro de 1929, mudava a sua sede de Metonia para esta localidade, e em 1934 é escolhida como sede do distrito².

A 21 de Maio de 1932, a povoação do planalto de Lichinga recebeu a designação de Cabral. A 21 de Agosto de 1956 foi elevada a categoria de Vila Cabral, dotada de uma câmara Municipal. A vila ascendeu a categoria de Cidade a 23 de Setembro de 1962, mas teve o seu Estatuto aprovado apenas a 26 de Abril de 1968³.

Todavia, com a proclamação da Independência Nacional, a então Vila Cabral passou a designar se Lichinga, e a Câmara Municipal foi transformada em Conselho Executivo Distrital (Decreto 10/76 de 13 de Março e Lei 6;7/78 de 22 de Abril), pela resolução nº 7/78 de 25 de Abril a cidade de Lichinga foi categorizada com o nível C⁴.

Extensão e População

A cidade de Lichinga, tem uma área de 290 km², com um raio de 10 km. De acordo com Censo da População realizado em 2007, o município de Lichinga tem uma

2 Plano Municipal de Gestão Ambiental do Município de Lichinga, disponível em <http://docplayer.com.br/14974267-Municipio-de-lichinga-conselho-municipal-da-cidade-perfil-do-municipio-delichinga.html>. Acessado no dia 13 de Setembro de 2018.

3 BENONE, (2017, p. 38).

4 idem

população global estimada em 141,724 mil habitantes distribuídos em 4 Postos Administrativos e estruturados em 15 bairros comunais⁵.

Clima e Hidrografia

A temperatura média anual esta compreendida entre os 18 e 24°C, mas em geral é inferior a 22°C. O valor médio anual da precipitação é superior a 1200mm podendo exceder este valor e atingir os 1400 mm de chuva. As deficiências hídricas são geralmente baixas (um a três meses) e a evapotranspiração potencial é igual ou inferior a 1300mm. Corresponde a terras altas, acima dos 1000 metros de altitude onde encontram as zonas altiplanálticas e montanhosas com destaque para o planalto de Lichinga⁶

Este município de acordo com a fonte, é caracterizado pela ocorrência de solos argilosos vermelhos (Rhodic Ferralsols ou Ferralíticos) das planálticas embora possam parecer associados a solos ferralíticos de cores alaranjada, amarelada e cinzenta dependendo da sua posição no terreno.

Características Socioeconómicas

A autarquia de Lichinga é uma cidade com características económicas, fundamentalmente, agrícolas. Possui diversas pequenas indústrias de processamento primário de produtos agrícolas, comércio formal, informal e serviços. A rede de infra-estruturas é ainda precária.

E tem como principais actividades económicas: a agricultura (cultivo de milho, feijões, batata reno e doce, criação de animais e hortícolas). Esta cidade possui uma linha ferroviária que interliga esta á cidade de Cuamba na mesma província, e as cidades de Nampula e Nacala, ambas da província nortenha de Nampula. Esta linha é de extrema importância económica porque é através dela que se processa o abastecimento em alimentos e variados produtos a esta urbe. Com a reabertura da linha férrea, espera-se que possa contribuir no desenvolvimento socioeconómico desta vereação.

5 INE, (2007).

6 MAE, (2005, p. 2).

Esta cidade é dotada de delegações filiais do Banco Barclays, Banco de Moçambique, Millennium Bim, BCI-Fomento, Empresa Moçambicana de Seguros (Emose), bem como das principais empresas públicas de serviços, comunicações (Rádio, Televisão de Moçambique), canal aberto da televisão (Miramar e STV), telecomunicações (TDM) e telefone móvel através das operadoras Mcel, Vodacom e Movitel. A cidade de Lichinga possui ainda um aeroporto internacional que permite ligações regulares, a nível nacional e internacional. Possui ainda grandes instâncias hoteleiras como o caso do grupo hotéis Girassol e diversos centros turísticos, como também grandes projectos internacionais que estão a explorar a vasta floresta da província e cidade de Lichinga⁷.

Em relação à Educação, a cidade possui infra-estruturas de educação, necessitando de maior desenvolvimento e cobertura, sendo uma das grandes apostas do Governo, o desenvolvimento da educação, por isso que se verifica uma capacidade instalada de salas de aulas significativas na cidade de Lichinga.

Infra-estrutura

A Cidade de Lichinga está ligada à rede nacional de energia eléctrica desde 2005. Existe um urbanismo total de 15.000 ligações de energia eléctrica. Funcionam seis instituições bancárias. Dentre as infra-estruturas desportivas existentes no Município, se destacam o Estádio Primeiro de Maio, o Pavilhão dos Desportos (mais conhecido por aeroclube) e a Pista de Atletismo.

Rede escolar

De acordo com o Plano Estratégico do Município de Lichinga (2011, p.11) *a Cidade de Lichinga conta com 33 estabelecimentos de ensino regular, sendo:*

- ✓ 24 Primários;
- ✓ 5 Secundários;
- ✓ 6 De nível superior;

“Destes estabelecimentos, se destacam o Instituto Agrário de Lichinga (IAL), o Instituto Industrial e Comercial Ngungunhane e o Instituto de Formação de Professores (IFEP) assim como

⁷ BENONE, (2018, P. 40).

a Delegação da Universidade Pedagógica (UP) da Universidade Lúrio (UniLúrio)⁸, do Instituto Superior de Gestão, Comércio e Finanças (ISGECOF) e a Universidade Católica de Moçambique (UCM). Para além destes estabelecimentos escolares, está em funcionamento em Lichinga a Delegação Regional do Instituto de Formação em Administração Pública e Autárquica (IFAPA). (PEML, 2011, p. 12).

Rede sanitária

A cidade de Lichinga é composta por 10 unidades sanitárias, sendo:

- ✓ 1 Hospital provincial;
- ✓ 2 Centros de saúde;
- ✓ 7 Postos de saúde.

“A cidade de Lichinga possui 14 médicos, o rácio habitante/unidade sanitária é de 18.854 habitantes por unidade sanitária primária, enquanto o rácio habitante/técnico de saúde é de 1,768 habitantes por técnico de saúde. A disponibilidade de camas é de 1,7 camas por 1000 habitantes. O rácio médico/habitante se situa em 8.931 habitantes por médico”. (PEMCL, 2011, p. 13).

Anuindo o PEMCL (IBIDEM) *o SIDA, a malária, as diarreias e a desintéria constituem os principais problemas de saúde pública da cidade. Ocasionalmente, ocorrem surtos de cólera. A taxa de prevalência do SIDA é de 3,17% e a taxa de baixo peso de nascença é de 16,6%.*

Rede comercial

A rede comercial é constituída por 320 lojas operacionais. O rácio habitante/loja é de 445 habitantes por loja. A indústria ainda incipiente do município conta essencialmente com 58 moageiras, 2 fábricas cerâmicas (que em termos de agregado produzem anualmente mais de 75 000 tijolos), 5 padarias, 9 serrações e algumas oficinas. A cidade tem dois hotéis, sendo um de 5 estrelas e outro de 3 estrelas.

Funcionam 6 instituições bancárias, das quais uma agência do banco central – Banco de Moçambique – e 5 filiais de bancos comerciais, nomeadamente, Standard Bank, Barclays, MilleniumBim, BCI e Letsego, e uma delegação de uma companhia de seguros.

⁸ A presença da FCA da UniLúrio na Cidade de Lichinga é transitória, devendo esta faculdade ser estabelecida nos próximos tempos sem local definitivo, o Posto Administrativo de Unango, no distrito de Sanga.

Transportes e comunicação

A urbe está coberta para além da telefonia fixa, por três redes de telefonia móvel (Mcel, Vodacom e Movitel).

O município é servido por um aeródromo aberto ao tráfego internacional e por uma estação ferroviária, que é terminal da linha férrea Nacala-Lichinga.

Segundo os dados de 2008 do Instituto Nacional de Estatística (INE) *cerca de 48% dos agregados familiares possuem bicicletas para o transporte intra-urbano de passageiros.*

Cultura

Segundo INE (2007) a população do município da cidade de Lichinga embora dentro de grandes diversidades étnico culturais, que entretanto, há predominio de ayaos, macuas, nyanjas e outros grupos em pequena proporção. Todavia, no que tange a religião a maioria da sua população professam a crença muçulmana numa cifra de 94.6%, católica 3.2% e anglicana 1% respectivamente.

Urbanização

Na cidade de Lichinga a urbanização não obedece inteiramente os planos de desenvolvimento urbanístico. Como consequência disso verifica-se uma ocupação espontânea de grandes áreas importantes para habitação. A maior parte da população desta cidade vive nos subúrbios, em situação economicamente débil, exposta a problemas ambientais como a degradação dos sistemas de drenagem, qualidade de água potável, erosão dos solos e saneamento do meio.

APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

No presente capítulo faz-se a apresentação dos resultados da pesquisa, bem como a análise e interpretação dos mesmos, com o objectivo de comparar os resultados e posteriormente confirmar com as hipóteses levantadas no estudo.

Os dados apresentados e discutidos são referentes a relações laborais e satisfação dos trabalhadores domésticos, obtidos a partir de entrevistas feitas aos funcionários da direcção provincial do trabalho, aos empregados da cidade de Lichinga, com vista a obter realidades distintas sobre o objecto de estudo da presente pesquisa.

Conhecimento do contrato de trabalho doméstico

Para tal, foram entrevistadas e questionadas 50 pessoas, das quais residentes da cidade de Lichinga, correspondentes a 100%, 5 foram funcionários da DPT correspondentes a 10%, 30 foram empregados/as domésticos/as, correspondentes a 60%, 15 empregadores, correspondentes a 30%.

Aos empregados domésticos foram submetidos a primeira questão:

P1: já ouviu falar do contrato de trabalho doméstico? (Sim ou Não)

EMPDOLI 1 (2018, Cp⁹): *“não” nunca ouvi falar de contrato de trabalho doméstico.*

EMPDOLI 2 (2018, Cp¹⁰): *“Não” nunca ouvi falar.*

EMPDOLI 3 (2018, cp¹¹): *“Não” ainda não ouvi falar.*

EMPDOLI 4 (2018, cp¹²): *“Não” nunca ouvi falar.*

EMPDOLI 5 (2018, cp¹³): *“Sim” já ouvi falar.*

EMPDOLI 6 (2018, cp¹⁴): *“Sim” já ouvi falar do contrato.*

EMPDOLI 7 (2018, cp¹⁵): *“Não”*

EMPDOLI 8 (2018, cp¹⁶): *“Não” ainda não ouvi falar disso.*

EMPDOLI 9 (2018, cp¹⁷): *“Não” nunca ouvi falar*

9 Empregado da cidade de Lichinga residente no bairro Ceramica

10 Empregado domestico residente no bairro Chiuuala.

11 Empregado domestico residente no bairro Namacula

12 Empregado domestic residente no bairro Popular

13 Empregado domestico residente no bairro Estacão

14 Trabalhador domestico no Bairro da estacão.

15 Trabalhador domestico bairro Nzinge

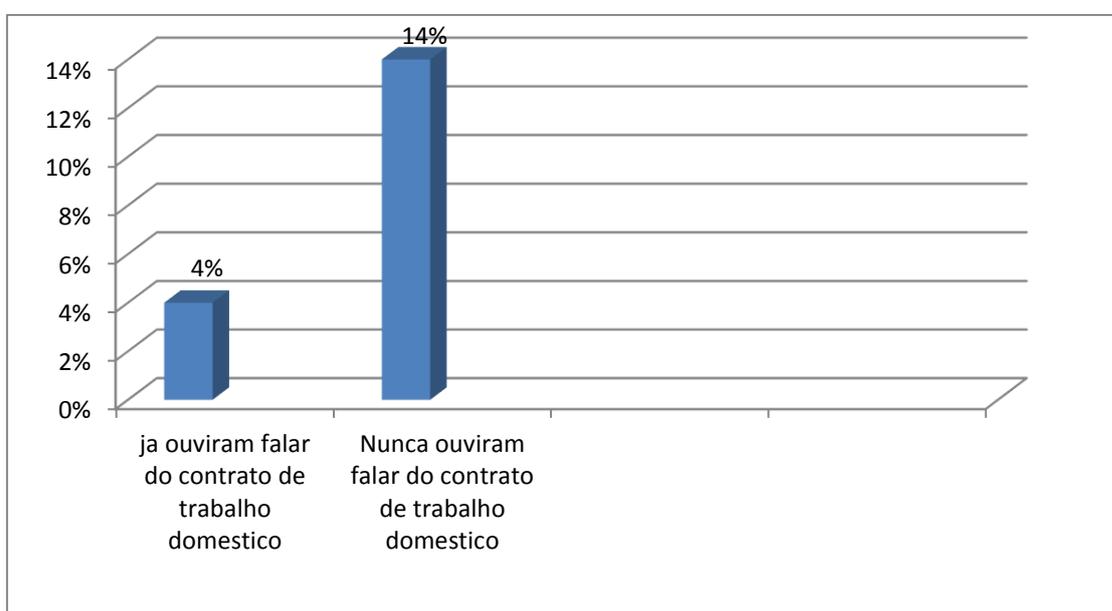
16 Trabalhador domestico no bairro cimento (centro da cidade)

17 Empregada domestica no bairro sanjala

Tabela 03: conhecimento do contrato de trabalho doméstico

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem cumulativa
Sim	2	4,1%	4%
Não	7	14,3%	14%
Total	9	18,4%	18%

Fonte: o autor 2018.

Gráfico 01: representação gráfica dos empregados que tem conhecimento do contrato de trabalho doméstico.

Fonte: o autor 2018.

Conforme se observa na tabela 03 e no gráfico 01, num universo de (30) Trinta empregados correspondentes a 60%, foram entrevistados (9) Nove empregados/as, correspondentes a 18% da amostra, em que (7) Sete empregados correspondentes a 14% segundo a tabela e gráfico afirmaram que nunca ouviram falar do contrato de trabalho doméstico. Ainda na mesma questão (2) Dois empregados correspondentes a 4% da amostra, afirmaram que sim, já ouviram falar do contrato de trabalho doméstico.

Com isto a resposta que dos entrevistados dão indicação que há falta de divulgação das leis para os empregados domésticos.

Direitos e deveres dos trabalhadores domésticos.

Esta parte do trabalho foi reservado para apresentação dos resultados relativos ao contexto de direitos e deveres dos trabalhadores domésticos, onde são suportados por entrevistas feitas aos trabalhadores domésticos da cidade de Lichinga.

A cerca de aspecto foi elaborada uma questão com objectivo de procurar saber os direitos e deveres dos trabalhadores domésticos da cidade de Lichinga onde num universo de (30) Trinta empregados correspondentes a 60%, foram entrevistados (9) Nove empregados correspondentes a 18% da amostra.

P4: Já ouviu falar de direitos e deveres dos trabalhadores domésticos?

EMPDOLI 1 (2018, cp¹⁸): *“Não” nunca ouvi falar de direitos de trabalhadores domésticos, só temos visto os deveres.*

EMPEDOLI 2 (2018, cp¹⁹): *“Sim” já ouvi falar dos direitos e deveres dos trabalhadores domésticos, mas não se faz sentir os nossos direitos, visto que um dos direitos só as férias do trabalho.*

EMPEDOLI 3 (2018, cp²⁰): *“Sim” já ouvi falar, um dos deveres é trabalhar de acordo com a combinação que tivemos oralmente, e por seu turno tenho o direito de ser remunerado.*

EMPRDOLI 4 (2018, cp²¹): *“Não” nunca ouvi falar.*

EMPEDOLI 5 (2018, cp²²): *“Não” Só dos deveres.*

EMPEDOLI 6 (2018, cp²³): *“Sim”.*

EMPEDOLI 7 (2018, cp²⁴): *“Não” nunca ouvi falar.*

EMPEDOLI 8 (2018, cp²⁵): *Nunca ouvi falar.*

EMPEDOLI 9 (2018, cp)²⁶: *Nunca ouvi falar dos direitos nem deveres dos trabalhadores.*

18 Empregada domestica residente no bairro Aeroporto

19 Empregado domestico residente no bairro Josina Machel (Changanane).

20 Empregado domestico da cidade Lichinga (bairro cimento)

21 Empregado residente no bairro Maomé.

22 Empregado residente no bairro Guerra.

23 Empregada domestica residente no bairro da Pista (Lucheringo B)

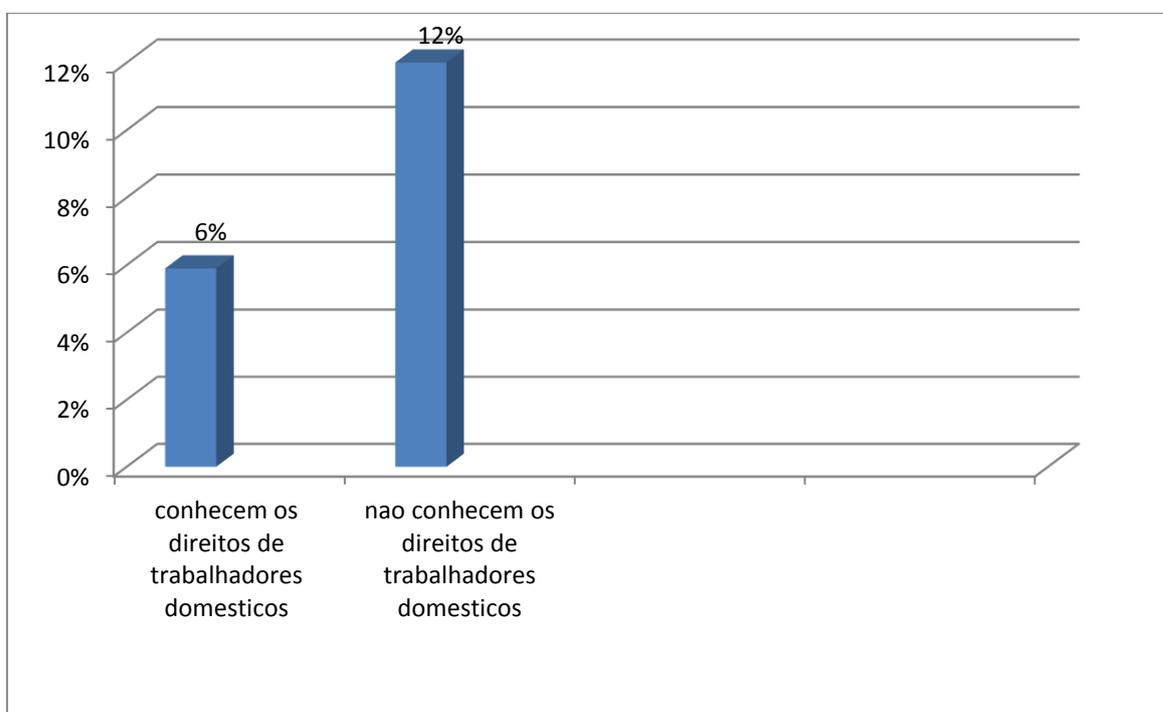
24 Empregada domestica residente no bairro da Expansão.

25 Empregado domestico residente no bairro Nzinge

Tabela 04: Direitos e deveres dos trabalhadores

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem cumulativa
Sim	3	5,9%	6%
Não	6	12,1%	12%
Total	9	18%	18%

Fonte: o autor 2018.

Gráfico 02: Representação gráfica sobre o conhecimento de direitos e deveres dos empregados domésticos.

Fonte: o autor 2018

Nesta perspectiva segundo as ilustrações da tabela 04 e do gráfico 02, quando questionou-se se já ouviram falar ou seja se conhecem os direitos de trabalhadores domésticos, (3) três correspondentes a 5,9% afirmaram que sim conhecem e (6) correspondentes a 12,1% afirmaram que não conhecem os seus direitos, com tudo chegou-se a conclusão que a falta de informação na divulgação da legislação no que diz respeito os direitos e deveres dos trabalhadores domésticos.

P6: Onde recorre para expor as suas reclamações?

EMPEDOLI 1 (2018, cp): *muitas vezes tenho dificuldades por onde expor minhas reclamações*²⁷.

EMPEDOLI 2 (2018, cp): *se existisse um órgão que tutela os direitos e deveres dos trabalhadores domésticos saberia por onde expor as minhas reclamações*²⁸.

A mesma informação entra em consonância com os dizeres de FATIMA²⁹, ao preferir que “*em muitos casos tem recorrido a esquadra para notificar o seu próprio patrão (empregador), para solucionar os casos que ela tem passado e por vezes quando não há solução na reclamação dos seus direitos ela tem desistido do emprego e faz a questão de arrumar novo emprego em uma outra residência*”.

Com os dizeres dos vários entrevistados chegou-se a concluir que há falta de órgão que tutela os direitos e deveres dos trabalhadores domésticos assim como falta de informação e criação de órgãos para assistência aos empregados domésticos.

Associação dos trabalhadores domésticos

Esta parte do trabalho é apresentada os resultados relativos a participação dos trabalhadores domésticos em associações, onde são suportados por entrevistas feitas aos trabalhadores domésticos da cidade de Lichinga.

A cerca de aspecto foi elaborada uma questão com objectivo de procurar saber se *já participou numa associação dos trabalhadores domésticos da cidade de Lichinga* onde num universo de (30) Trinta empregados correspondentes a 60%, foram entrevistados (5) Cinco empregados correspondentes a 10% da amostra.

P7: já participou numa associação dos trabalhadores domésticos?

EMPDOLI 1³⁰: “*não*” .

EMPDOLI 2³¹: “*Não*” *nunca participei*.

²⁷ Empregado domestico residente no bairro de estação

²⁸ Empregado domestic residente no bairro de Estacao

²⁹ Empregada residendente bairo Chiuaula (2018, cp)

³⁰ Empregado da cidade de Lichinga residente no bairro Ceramica (2018, cp)

³¹ Empregado domestico residente no bairro Chiuaula.(2018, cp)

EMPDOLI 3³²: “Não”

EMPDOLI 4³³: “Não” nunca participei.

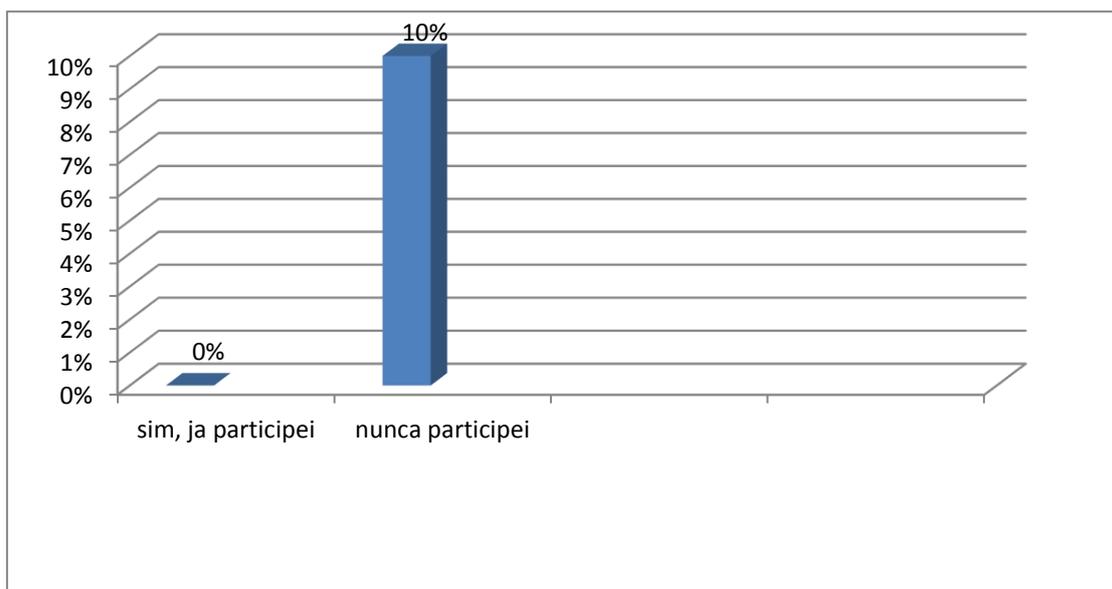
EMPDOLI 9³⁴: “Não” nunca

Tabela 05: Participação da associação de trabalhadores domésticos

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem cumulativa
Sim	0	0%	0%
Não	5	10%	10%
Total	5	10%	10%

Fonte: O autor 2018.

Gráfico 03: Representação gráfica sobre a participação da associação de trabalhadores domésticos



Fonte: o autor 2018

Neste vertente segundo as entrevistas feitas chegou-se a conclusão que há falta de iniciativas por parte do estado e ONG na criação de associações dos empregados domésticos na cidade de Lichinga, há dificuldades na quilo que é o interesse do estado assim como ONG na formação e criação de associações de trabalhadores domésticos, também há falta de iniciativas por parte dos empregados na criação das associações ao nível da cidade de Lichinga.

32 Empregado domestico residente no bairro Namacula (2018, cp)

33 Empregado domestic residente no bairro Popular (2018, cp)

34 Empregada domestica no bairro sanjala

Contrato entre empregador e empregado/a

Esta fase faz-se apresentação dos resultados relativos a contratação entre o empregador e o empregado, de modo a dar resposta a questão inerente uso de contrato doméstico por escrito, organizou-se uma questão que foi dirigida aos empregadores da cidade de Lichinga.

Para obtenção dos resultados foi elaborada uma questão para procurar saber como tem feito a contratação com os seus empregados, onde num universo de (15) Quinze empregadores, correspondentes a 30% da amostra.

P2: possui um contrato de trabalho doméstico por escrito?

EMPGDRLI 1 (2018, cp)³⁵: “*Não*”

EMPGDRLI 2 (2018, cp)³⁶: “*não*”

EMPGDRLI 3 (2018, cp)³⁷: “*Não*”

EMPGDRLI 4 (2018, cp)³⁸: “*Não*”

EMPGDRLI 5 (2018, cp)³⁹: *não possui contrato por escrito*

EMPGDRLI 6 (2018, cp)⁴⁰: *não temos contrato por escrito.*

EMPGDRLI 7 (2018, cp)⁴¹: *Não, não soubemos disso.*

Após a primeira questão colocada aos empregadores da cidade de Lichinga, chegou-se a uma insistência onde colocou-se a seguinte questão:

P3: como o seu empregado chegou de trabalhar sem um contrato doméstico por escrito?

EMPGDRLI 1 (2018, cp): “*foi por via oral*”

EMPGDRLI 2 (2018, cp): “*não tenho argumentos*”.

35 Empregador residente na cidade lichinga Chiuaula

36 Empregador residente no bairro Cimento (centro da cidade)

37 Empregador residente no Bairro Muchenga

38 Empregador residente no bairro Nzinge

39 Empregador residente no Bairro Ceramica

40 Empregador residente no bairro Namacula

41 Empregador residente no bairro popular

EMPGDRLI 3 (2018, cp): “*sem argumentos*”

EMPGDRLI 4 (2018, cp): “*sem argumentos*”

EMPGDRLI 5 (2018, cp): “*na cidade de Lichinga no meu conhecimento tem sido verbalmente*”.

EMPGDRLI 6 (2018, cp): “*não muita coisa a dizer só sei que tenho um trabalhador*”

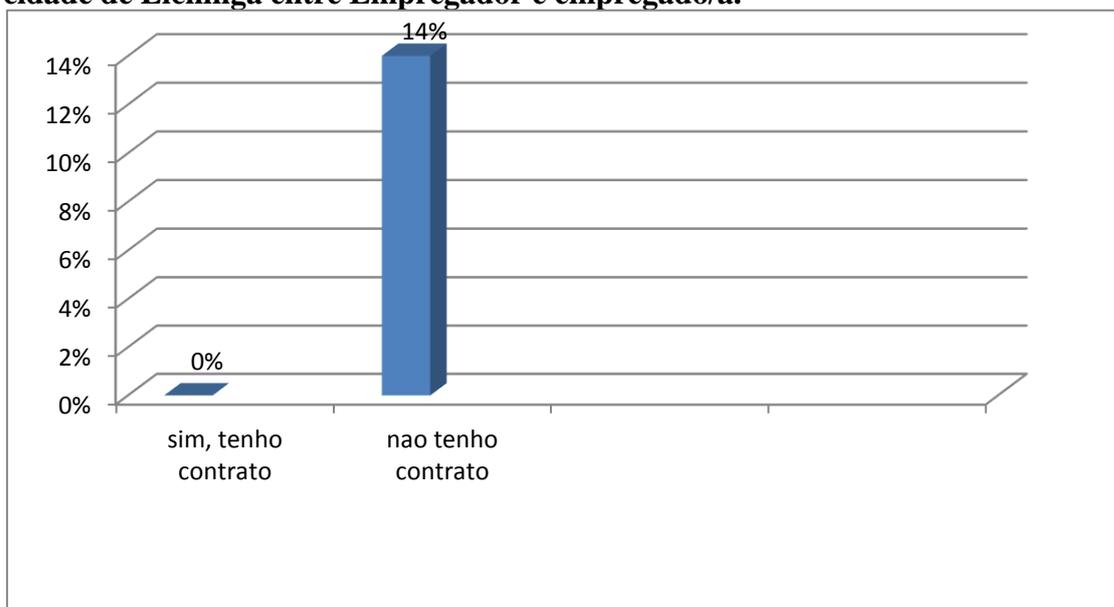
EMPGDRLI 7 (2018, cp): “*foi oralmente e determinei os trabalhos que ele deve exercer dentro da minha residência*”

Tabela 06: Contrato de trabalho doméstico por escrito

	Frequência	Percentagem	Percentagem cumulativa
Sim	0	0%	0%
Não	7	14%	14%
Total	7	14%	14%

Fonte: o autor 2018.

Gráfico 04: Representação gráfica sobre uso do contrato de trabalho domestico na cidade de Lichinga entre Empregador e empregado/a.



Fonte: O autor 2018

De acordo com as entrevistas efectuadas aos empregadores da cidade de Lichinga, nos bairros de Namacula, Sanjala, Chiuaula, etc., entre outros bairros ao nível

da cidade, levou a conclusão que há falta de iniciativa e obrigatoriedade no uso do contrato de trabalho doméstico assim como na falta de iniciativas por parte do empregador na celebração do contrato de trabalho doméstico.

Iniciativas aplicadas pela Direcção provincial do trabalho para uso o contrato de trabalho domestico

Perante a esta fase esta reservada para os resultados colhidos na DP-trabalho ao nível da capital provincial, isto e, cidade de Lichinga, onde foram entrevistados alguns funcionários diversos funcionários de diferentes áreas, ou seja, repartições.

Para tal, na obtenção destes resultados foi elaborada uma questão que foi submetida a DPT, onde procurou saber:

P3: Existe alguma iniciativa para aplicabilidade do contrato de trabalho doméstico

De acordo com as entrevistas efectuada aos membros da DP-Trabalho, onde questionou-se se existe alguma iniciativa, verificou-se que DPT tem uma iniciativa de aplicabilidade do contrato de trabalho domestico visto que:

“A Direcção Provincial do Trabalho esta trabalhando de forma rotineira tendo feito um informe nas instituições governamentais, questionando aos diversos funcionários se tem um empregado em suas residências, e que o uso do contrato ajudaria na protecção dos direitos do trabalhador, sem deixar de lado a sua própria segurança social assim como no seu emprego, para evitar interpelação sem justa causa dentro de seu serviço (DPT 1, 2018, cp⁴²)”.

Ainda com os mesmos dizeres entra em consonância ao concordar que devia se organizar meios de participação directa de trabalhadores domésticos na elaboração do regulamento olhando para os mecanismos na implementação das directrizes.

P4: quais são as leis que regulam o contrato de trabalho domestico?

A esta questão, de acordo com o argumento do entrevistado enalteceu que a formalização do trabalho doméstico, através do Regulamento do Trabalho Doméstico aprovado é feita pelo Decreto 40/2008, que reflecte por um lado uma tentativa de legitimação pelo Estado, num contexto de elevados níveis de desemprego, pobreza e desigualdade e, por outro, um maior interesse por parte do movimento sindical

42BALATE "Responsável da área de contratos trabalhistas na cidade de Lichinga" em comunicação com a entrevistadora

moçambicano pelos direitos dos trabalhadores informais no geral, e dos trabalhadores domésticos em particular.

Nesta vertente, com base em entrevistas semi-estruturadas com trabalhadores domésticos e representantes da Direcção provincial do trabalho na cidade de Lichinga, argumentaram que haverá fortalecimento de um movimento sindical.

P6: Quais são os direitos dos empregados domésticos?

Esta questão, foi submetida a três (2) funcionários da direcção provincial do trabalho conforme a selecção da amostra, onde procurava-se saber se «*dos direitos dos empregados domésticos*», um funcionário respondeu nos seguintes pressupostos:

“Hoje, os trabalhadores domésticos têm direito a uma jornada de trabalho de nove horas, uma pausa de 30 minutos para o almoço, um dia de folga por semana, entre 12 e 30 dias de férias por ano, três dias de enfermidade, 60 dias de licença de maternidade, cinco dias em ocasião de casamento ou morte de familiares próximos, registo voluntário no INSS, contrato escrito ou verbal, e compensação por acidentes de trabalho” (DPT 1, Cp⁴³. 2018).

O Segundo funcionário, disse que conhece os direitos:

“Porém, como já aqui foi referido, o Regulamento é comparativamente mais fraco em relação à Lei do Trabalho. Em primeiro lugar, os trabalhadores domésticos não têm o direito a um salário mínimo. Segundo o Conselho de Ministros, um salário mínimo poria em causa a capacidade dos empregadores de garantirem cuidados para as crianças e idosos, ameaçando a sua participação no mercado laboral, e causando despedimentos em grande escala” (DPT 2, Cp⁴⁴. 2018).

Com isso deixam perceber que num contexto onde o Estado requer a participação de mulheres e homens no mercado laboral, mas já não assume parte do cargo do trabalho reprodutivo, o trabalho doméstico mal é remunerado surge como solução à crise de trabalho e de cuidado.

⁴³ Adjunta do representante da áreas de contrato na DPT

⁴⁴ Chefe da secretaria da DPT em conversa com a entrevistadora.

Conclusão e sugestões

Esta monografia aborda sobre Relações laborais e satisfação dos trabalhadores domésticos, é fruto de uma constante busca pela superação dos obstáculos observados no em Lichinga que num contexto em que os trabalhadores domésticos são responsáveis por negociar as condições de trabalho individualmente com os empregadores, as intervenções devem destinar-se a reforçar o poder negocial dos trabalhadores domésticos.

Numa outra abordagem com forme as hipóteses: *Falta de iniciativas por parte do empregador na celebração do contrato de trabalho doméstico*; Esta foi concedida como a primeira hipótese na tentativa de responder a pergunta de partida e foi confirmada, visto que os dados da pesquisa estão em consonância, uma vez que a falta de participação directa de trabalhadores domésticos na elaboração do Regulamento, pode ser um dos motivos pelo qual ele é comparativamente mais fraco em relação a Lei do Trabalho. Apesar da participação das centrais sindicais, a contribuição dos trabalhadores domésticos limitou-se a três sessões de aprovação, depois de ter sido redigido um anteprojecto da legislação.

Na segunda Hipótese que aborda da *Inexistência da organização representativa dos trabalhadores domésticos na cidade de Lichinga*. No percurso da pesquisa essa foi citada como a segunda hipótese e essa foi também aceite e considerada valida visto que há falta de iniciativas por parte do estado e ONG na criação de associações dos empregados domésticos na cidade de Lichinga, há dificuldades naquilo que é o interesse do estado assim como organizações não governamentais na formação e criação de associações de trabalhadores domésticos, também não deixando de lado a falta de iniciativas por parte dos empregados na criação das associações para fins dos seus próprios interesses.

Dando o enriquecimento conforme a terceira Hipótese que por sinal é a ultima, diz dar *falta de assistência jurídica aos empregados domésticos e instituições apropriadas para o acompanhamento na sua empregabilidade*. Esta foi tida no percurso da realização da pesquisa como a terceira hipótese e a última, por seu lado esta hipótese foi considerada negativa conforme os dados recolhidos da entrevista, conclui-se que como resposta, a OTM criou a Associação de Empregados Domésticos de Moçambique (AEDOMO) e, impulsionada pela AMUEDO, começou a trabalhar na elaboração do Regulamento do Trabalho Doméstico. Apesar de as confederações sindicais fazem parte

da Comissão Consultiva do Trabalho uma instituição tripartida sob a tutela do Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social a discussão sobre os termos de formalização foi largamente limitada a representantes tripartidos. As organizações dos trabalhadores domésticos foram apenas simbolicamente consultadas na elaboração do Regulamento, nesta vertente sugere-se que:

- ✓ Deve-se arranjar meios de participação directa de trabalhadores domésticos na elaboração do regulamento olhando para os mecanismos da sua importância;
- ✓ Deve-se criar uma organização dos trabalhadores domésticos para que possam se formar a cerca do interesse dos trabalhadores e sua protecção social;
- ✓ O estado deve incentivar a população a divulgar as leis de trabalho doméstico para o uso, promovendo a defesa dos interesses profissionais dos trabalhadores;
- ✓ Para que haja iniciativa do uso do contrato o estado deve preocupar-se pela divulgação e obrigatoriedade do uso de contrato doméstico.

Com tudo, faz perceber que na cidade de Lichinga existe vários trabalhadores domésticos, mas, por falta de protecção legal do seu emprego, muitos optam por desistir alegando a violação dos seus direitos.

Com isto, percebe-se que a relação entre o empregador e o empregado tem sido preocupante visto que não existe melhor diálogo entre ambas partes neste contexto actualmente, o Regulamento de Trabalho Doméstico não estipula um salário mínimo; estabelece jornadas de trabalho mais longas, menos pausas para refeições e fins-de-semana mais curtos que a protecção laboral dos países vizinhos; não inclui normas de saúde ocupacional e segurança; os contratos escritos são opcionais; os processos disciplinares são quase sempre a favor os empregadores; e não há protocolo para alargar a protecção social a este sector historicamente marginalizado.