

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MOÇAMBIQUE**

**FACULDADE DE DIREITO**

**USSENE ABDALA**

**DA NÃO OBRIGATORIEDADE DE PROCESSO  
DISCIPLINAR PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES  
DISCIPLINARES AOS TRABALHADORES  
DOMÉSTICOS**

**NAMPULA**

**2024**

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MOÇAMBIQUE**

**FACULDADE DE DIREITO**

USSENE ABDALA

**DA NÃO OBRIGATORIEDADE DE PROCESSO  
DISCIPLINAR PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES  
DISCIPLINARES AOS TRABALHADORES  
DOMÉSTICOS**

*Monografia a ser submetido a Comissão  
Científica da Faculdade de Direito da  
Universidade Católica de Moçambique tendo  
como supervisor: GIL XAVIER JR. L.L.M.*

NAMPULA

2024

## **Declaração de autenticidade**

Ussene Abdala, estudante da Universidade Católica de Moçambique – Faculdade de Direito, declaro que este trabalho de conclusão do curso é resultado da minha pesquisa, sob orientação do meu supervisor, e que o conteúdo nele patente é original e todas as fontes consultadas e usadas no conteúdo estão devidamente mencionadas e citadas nas notas de rodapé e, suas obras, nas referências bibliográficas.

Nampula, 2024

---

Ussene Abdala

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MOÇAMBIQUE**

**FACULDADE DE DIREITO**

USSENE ABDALA

**DA NÃO OBRIGATORIEDADE DE PROCESSO DISCIPLINAR  
PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES DISCIPLINARES AOS  
TRABALHADORES DOMÉSTICOS**

**Classificação**

\_\_\_\_\_ Valores

Candidato: \_\_\_\_\_

**Elementos do Júri:**

Presidente: \_\_\_\_\_

Oponente: \_\_\_\_\_

Supervisor: \_\_\_\_\_

Examinador: \_\_\_\_\_

**NAMPULA**

**2024**

## **Dedicatória**

*Dedico este trabalho aos meus pais, minha esposa e meus filhos que comigo suportaram as adversidades da vida em todo esse processo de formação.*

## **Agradecimentos**

Em primeiro, o pesquisador dá graças a Deus por tudo em sua vida. Sem Ele, nada seria e pela minha vida, saúde, oportunidades, recursos e os dons que permitiram cursar e chegar a essa fase, somente a Deus dobro os joelhos.

De seguida, o pesquisador agradece aos seus pais que são a mão de Deus na terra, por lhe terem cuidado desde a nascença até hoje, pelas chamadas de atenção e repetitivos conselhos de modo em não entrar na má vida, pelo sacrifício financeiro dos encargos da educação formal.

Por fim, o pesquisador agradece ao corpo docente que contribuíram em grande percentagem pela aquisição de conhecimentos.

## **Epígrafe**

*A injustiça em qualquer lugar é uma  
ameaça a justiça por toda a parte.*

***Martin Luther King Jr.***

## **Lista de abreviaturas**

Al. – Alínea

Art. – Artigo

Cfr – Conferir

T.S – Tribunal Supremo

CRM – Constituição da República de Moçambique

CRP - Constituição da República Portuguesa

Ibidem – Mesmo Autor e mesma obra

Idem – Mesmo Autor

L.T. – Lei de Trabalho

Nº. – Número

Ob.Cit. – Obra Citada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Pág. – Página

Ss. – Seguintes.

UCM – Universidade Católica de Moçambique.

Vol. – Volume

RTD – Regulamento de Trabalhador Doméstico

## **Resumo**

O presente trabalho tem como objectivo analisar a não obrigatoriedade de processo disciplinar para aplicação de sanções disciplinares aos trabalhadores domésticos, dando enfoque a questão do princípio constitucional da ampla defesa do arguido. No domínio laboral, a interpretação e aplicação deste regime especial tem-se revelado problemática, em grande parte indiferença do legislador. Neste trabalho, tendo em conta o tema e a área de estudo (Ciências jurídicas), quanto ao método o pesquisador optou pelo dedutivo, criando conclusões a partir de deduções das premissas maiores e menor e também usou-se o método comparativo para responder ao último objectivo que é de “apresentar uma abordagem de Direito Comparado da lei com o mesmo objecto em outros Ordenamentos Jurídicos, relativamente aos mesmos requisitos”, pois aqui em primeira instância compara-se dois sistemas e depois chega-se a uma conclusão. Neste sentido, para o trabalhador domestico, não se torna necessária elaboração de um processo disciplinar para aplicação de qualquer sanção disciplinar, e dada a esta particularidade ao trabalhador doméstico é considerado um contrato especial juridicamente válido no ordenamento jurídico moçambicano. O empregador não está obrigado, como de facto a proceder, à instauração de processo disciplinar, na medida em que, o infractor é um trabalhador doméstico, e está sujeito ao regime estatuído pelo Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, Regulamento do trabalho doméstico, in Boletim da República I Série nº 15, em que à entidade patronal apenas compete alegar e provar, de forma sumária, a justa causa de despedimento perante a entidade estatal que superintende a área do trabalho. Como resultado, o trabalho mostrou que a República de Moçambique não apresenta condições favoráveis para os trabalhadores domésticos. Com efeito, eles enfrentam grandes dificuldades, como salários baixos, arbitrariedades, discriminação ou também falta de respeito e consideração, que mina seus direitos pessoais. Finalmente, foi possível verificar que Moçambique é um dos poucos países na região que não tem aderido, ou seja, não tem ratificado a Convenção ILO 189, relativa ao trabalho doméstico.

**Palavras-chave:** Igualdade, procedimento, disciplinar, defesa e constitucionalidade.

## **Abstract**

The present work aims to analyze the non-obligatory nature of disciplinary proceedings to apply disciplinary sanctions to domestic workers, focusing on the issue of the constitutional principle of full defense of the accused. In the labor field, the interpretation and application of this special regime has proven to be problematic, largely due to the legislator's indifference. In this work, taking into account the theme and area of study (Legal Sciences), as for the method, the researcher opted for the deductive, creating conclusions based on deductions from the major and minor premises and also used the comparative method to answer the last. The objective is to “present a Comparative Law approach to the law with the same object in other Legal Orders, in relation to the same requirements”, because here, in the first instance, two systems are compared and then a conclusion is reached.

In this sense, for the domestic worker, it is not necessary to draw up a disciplinary process to apply any disciplinary sanction, and given this particularity, the domestic worker is considered a special contract that is legally valid in the Mozambican legal system. The employer is not obliged, as in fact to proceed, to initiate disciplinary proceedings, as the offender is a domestic worker, and is subject to the regime established by Decree no. 40/2008 of 26 November, Regulation of domestic work, in Boletim da República I Série no 15, in which the employer is only responsible for alleging and proving, in summary form, the just cause for dismissal before the state entity that oversees the area of work. . As a result, this research showed that the Republic of Mozambique does not present favorable conditions for domestic workers. Domestic workers face great difficulties, such as low wages, arbitrariness, discrimination or even lack of respect and consideration, which undermines their personality rights. Finally, it was possible to verify that Mozambique is one of the few countries in the region that has not adhered, that is, it has not ratified ILO Convention 189, referring to domestic work.

**Keywords:** Equality, procedure, disciplinary, defense and constitutionality.

<b>Índice</b>	
Dedicatória	iv
Agradecimentos	v
Epígrafe	vi
Lista de abreviaturas	vii
Resumo	viii
Abstract	ix
Introdução	11
O presente trabalho tem como objectivo geral	12
E como objectivos específicos	13
CAPITULO I: Considerações Gerais...	15
1. Âmbito de realização do Trabalho...	15
1. 2. Objecto...	15
1.3. Problematização...	16
1.4. Delimitação do tema	17
1.5. Justificação do tema	19
1.6. Objectivos...	19
1.7. Metodologia	19
1.7.1. Quanto a abordagem	20
CAPÍTULO II: Noções Gerais	25
2. Evolução do tratamento dos trabalhadores domésticos em Moçambique	25
2.1. Contrato de Trabalho	26
2.3. Sujeitos da Relação laboral	26
2.4. Princípio do Tratamento Mais Favorável ao Trabalhador	29
2.5. Modalidades de Contrato de Trabalho	30
2.5.1. A Tempo Indeterminado	30
2.5.2. Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo (Noção e Modalidades)	30
2.5.3. Regime Jurídico do Contrato a prazo	31
2.5.4. Contrato de trabalho a prazo incerto	31

2.5.5. Contrato de trabalho a prazo certo	32
2.5.5.1. Requisitos Materiais...	35
2.5.5.2. Requisitos Formais...	35
2.5.5.3. Duração do contrato de Trabalho prazo certo...	37
2.5.5.4. Renovação de contrato de trabalho a prazo certo...	38
2.6. Processo disciplinar	37
2.6.1. As três fases do processo disciplinar laboral	37
2.6.2. Sanções aplicáveis ao trabalhador	38
CAPÍTULO III: O regime jurídico do trabalho doméstico, internacional, regional e moçambicano em harmonia com o Direito comparado	39
3.1. Análise sobre a não aplicação do processo disciplinar para aplicação das sanções disciplinares aos trabalhadores domésticos	41
3.2. Inexistência de procedimento disciplinar e a falta de oportunidade de defesa do trabalhador doméstico...	46
Conclusões...	50
Recomendações	52
Referência Bibliográfica	54

## **Introdução**

A presente Monografia tem como tema “da não obrigatoriedade de processo disciplinar para aplicação de sanções disciplinares aos trabalhadores domésticos”, que se circunscreve na disciplina de Direito de Trabalho que é ramo do Direito Privado.

Os trabalhadores domésticos constituem um grupo que ao longo dos anos esteve negligenciado no que concerne a defesa de direitos dos trabalhadores, porém, em 2008 foi criado o Sindicato Nacional de Trabalhadores Domésticos com o fim de defender-se os interesses da classe. Houve muitas evoluções na defesa da classe porém, com este estudo, o pesquisador observou um problema no que concerne aos direitos dos trabalhadores domésticos que é relevante.

Na relação laboral, o empregador tem três poderes, o poder de direcção, o poder regulamentar e o poder disciplinar, previsto nos artigos 61 a 63 da Lei 13/2023 de 25 de Agosto. É no âmbito deste terceiro poder, o disciplinar que nos termos do n.º2 do artigo 14 do Decreto 40/2008 de 26 de Novembro, que regula as relações laborais emergentes do contrato de trabalho domestico, vem estabelecer que para a aplicação de qualquer sanção disciplinar não é necessária a elaboração de processo disciplinar.

Ora vejamos, na Lei de Trabalho, Lei 13/2023 de 25 de Agosto, estabelece no n.º1 do seu artigo 66 dizer que a aplicação de qualquer sanção disciplinar, com excepção de admoestação verbal e repreensão registada deve ser precedida de previa instauração de processo disciplinar, que contenha a notificação ao trabalhador dos factos que é acusado, e eventual resposta do trabalhador e o parecer do órgão sindical, produzidos dentro dos limites temporal estabelecido na lei.

Porém, com o estabelecido no decreto que regula a relação laboral emergente do contrato de trabalho doméstico esse comando previsto na Lei de Trabalho é ignorado. Ao se ignorar a obrigatoriedade do processo disciplinar, por exemplo quando seja para se aplicar a sanção de despedimento, o decreto entra em contradição com a Lei do Trabalhador.

Em um primeiro momento temos uma norma específica, que é o Decreto 40/2008 que regula a situação em especial dos trabalhadores e em segundo momento temos o regime geral que deve ser aplicado em qualquer sanção disciplinar salvo o que não

necessitam de processo disciplinar. Este conflito pode dele emergir grandes problemas jurídicos relevantes.

Importa ressaltar também que se formos a aplicar o disposto no Decreto 40/2008, no seu artigo 14 n.º2, de certa forma estaríamos tratando os trabalhadores domésticos de forma discriminada, podendo estar a violar assim o previsto no artigo 35 da CRM, pois para esta classe pode-se aplicar até a sanção mais gravosa, o despedimento, sem direito a um processo disciplinar e sem direito ao contraditório.

Em Moçambique temos o Sindicato Nacional de Trabalhadores Domésticos, pessoa colectiva com competências para defender a classe e emitir pareceres relativos aos processos disciplinares, porém, com a admissibilidade previsto no regulamento do Decreto 40/2008 de 26 de Novembro, está-se reduzindo os direitos gerais dos trabalhadores previstos na Lei do Trabalho, desta forma havendo um conflito de Leis.

Portanto, diante dos factos, surge a seguinte pergunta de partida: ***será que a não obrigatoriedade do processo disciplinar em sede de relação jurídica laboral doméstica não coloca em causa o princípio constitucional da ampla defesa do arguido?***

Sendo que o pesquisador é funcionário do sector público, especificamente no ramo de trabalho, é apreciador do Direito de Trabalho, e no seu entendimento essa classe apresenta muitos desafios pois existem muitas questões relevantes e direitos que a classe não alcançou, como a questão de direito a pensão e também esta questão objecto do presente estudo.

Um conflito de normas é sempre um bom objecto de estudo para um jurista em eminência assim como a violação de princípios constitucionais. Assim, no entendimento do pesquisador este estudo tem relevância jurídica suficiente para ser objecto de monografia.

Socialmente, os trabalhadores domésticos que têm sido uma classe marginalizada e merecem um tratamento melhor e com o presente estudo acredito que trará um contributo para a melhoria da classe.

O presente trabalho tem como objectivo geral: Analisar a não obrigatoriedade de processo disciplinar para aplicação de sanções disciplinares aos trabalhadores doméstico.

E como objectivos específicos: Discutir sobre as implicações da falta de processo disciplinares para aplicação de sanções disciplinares aos trabalhadores domésticos; Discutir sobre a violação do princípio de igualdade dos trabalhadores domésticos face as outras classes; Apresentar um estudo comparado com o Ordenamento Jurídico Português.

Relativamente a metodologia usada neste trabalho, importa referir que foi empregue o método dedutivo que se caracteriza por deduzir factos a partir de análises gerais, chegando a conclusão de uma situação específica em particular. Quanto a abordagem da pesquisa foi empregue a pesquisa qualitativa na medida em que a “*da não obrigatoriedade de processo disciplinar para aplicação de sanções disciplinares aos trabalhadores domésticos*” é uma pesquisa que não envolve dados numéricos mas sim dados qualitativos, e por conseguinte, a pesquisa usa em paralelo a o método dedutivo que muitas vezes é empregue em coordenação com a pesquisa qualitativa. Relativamente ao tipo de pesquisa usada na pesquisa foi a pesquisa bibliográfica e pesquisa documental, visto que na elaboração do presente trabalho recorreu-se aos manuais que abordam sobre o processo disciplinar aos trabalhadores domésticos, e pesquisas em plataformas digitais como internet onde encontram relatórios pertinentes na fundamentação teórica e também, pela natureza do tema e do curso de direito, o estudo da lei (sobre as questões jurídicas analisadas), que consubstancia uma forma de documento publicado em um jornal oficial (Boletim da República).

Relativamente a estrutura do trabalho, este é composto por elementos pré-textuais, textuais e pós textuais, de acordo com o art. 42 do MREATA da UCM – FADIR em que alguns elementos pré-textuais e pós-textuais são obrigatórios e outros facultativos.

O elemento textual obedece a introdução que é onde constam o tema e a sua delimitação, a problematização, os objectivos, a justificativa e a metodologia, e três capítulos, sendo o primeiro, o quadro metodológico, onde consta a metodologia usada para a elaboração deste trabalho em que é explicado as razões da escolha do método, fontes e técnicas usadas no trabalho; o segundo, marco ou fundamentação teórica, onde consta a fundamentação de vários autores doutrinadores sobre o tema em questão e de outras fontes como dicionários e artigos científicos ou jornais que apresentam conceitos e outras espécies de dados relevantes para o trabalho e; o terceiro e último, tratamento do material empírico, que é onde fazemos a análise e discussão dos resultados através da confrontação com a lei e com a doutrina de modo a encontrar soluções e sugestões. Após a análise tem a conclusão, onde constam as sugestões ou recomendações e as referências bibliográficas das fontes citadas ao longo do trabalho.

## **CAPÍTULO I: Considerações Gerais**

O presente trabalho científico (Monografia) obedece uma metodologia de modo a alcançar os objectivos. Nesta fase, é apresentado o quadro metodológico do trabalho, de acordo com os métodos que melhor se enquadram com o tema em análise, tendo como base as regras de elaboração de trabalhos científicos da UCM–FADIR e autores que abordam sobre questões metodológicas.

### **1. Âmbito da realização do estudo**

O presente trabalho versa sobre a não obrigatoriedade do processo disciplinar para aplicar as sanções disciplinares na ordem jurídica moçambicana. O trabalho doméstico é uma modalidade especial da figura jurídica da relação laboral. Seu tipo legal compõe dos mesmos 5 elementos fácticos jurídicos característicos de qualquer relação laboral, embora um desses elementos receba, no tocante a relação jurídica laboral. Tecnicamente, o trabalhador doméstico é uma pessoa física, que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, em função do âmbito residencial destas.<sup>1</sup> Neste caso, surgiu a necessidade de realizar o presente estudo, qual é realizado no âmbito do trabalho de fim de curso para obtenção do grau de licenciatura em Direito na Faculdade de Direito da Universidade Católica de Moçambique.

#### **1.2. Objecto**

O poder disciplinar consiste na faculdade reconhecida ao empregador de impor, dentro dos limites legais ou convencionais e com as garantias estabelecidas na lei ou em convenção, determinadas medidas coactivas (sanções disciplinares) para reprimir as condutas dos seus trabalhadores que ponham em perigo a organização empresarial ou se traduzam em violação dos seus deveres contratuais. O poder disciplinar, não se torna necessária elaboração de um processo disciplinar para aplicação de qualquer sanção disciplinar para um trabalhador doméstico, e pelo facto de estabelecer esta particularidade ao trabalhador doméstico é considerado um contrato especial juridicamente válido no ordenamento jurídico

---

<sup>1</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 3ª edição, Coimbra: Almedina, 2012, pág. 32.

moçambicano, que por sua, não há a obrigatoriedade de ser precedida de um processo disciplinar.

No entanto, relativamente à constituição de trabalho doméstico, o RTD consagra o princípio da liberdade da forma ao estatuir que o contrato de trabalho doméstico não está sujeito à forma escrita, nos termos do artigo 6 n.1 do Regulamento acima indicado, presumindo-se a existência do vínculo laboral sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade sem oposição e com conhecimento do empregador. No entanto, as partes podem, se assim o entenderem, reduzir o acordo a escrito, podendo, para o efeito, ser adoptado um modelo, ou uma simples declaração, sempre que a prestação do trabalho esteja sujeita a um determinado prazo, nos termos do artigo 6 n. 2 e 3 do RTD.

### **1.3. Problematização**

O actual Estado liberal, se funda na consideração do individuo como sujeito activo de direitos, neste caso, é centro de convergência do direito a defesa e das garantias individuais face ao poder público e os inevitáveis abusos no âmbito do seu exercício. Entende-se por trabalhador doméstico aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade lucrativa à pessoa. Nos termos da alínea a) do n. 1 da LT, dispõe que em relação ao trabalho doméstico é regida por legislação especial. E neste caso, o trabalho doméstico também é regulada na LT, em tudo oque se mostrar adaptado à sua natureza e características particulares.<sup>2</sup>

Uma das características do Direito do Trabalho é o reconhecimento de que certas relações de trabalho subordinado possuem especificidades que justificam regimes próprios, distintos do regime geral. Tal leva à criação de regimes especiais, aplicáveis aos diversos subtipos contratuais mencionados no artigo 3º n.1 da LT, só sendo, nesse caso, aplicáveis as disposições comuns da LT, com excepções e as especialidades estabelecidas na legislação específica desses contratos.

O alcance deste preceito é, pois, o de equiparar ao contrato de trabalho e sujeitar à disciplina jurídica da LT, todos os contratos do serviço doméstico, no domicílio, do trabalho doméstico e outros que, podendo ter determinadas especificidades a ser sujeito a regime especial, é, ainda assim, verdadeiros e autênticos contrato de trabalho, na medida em que se

---

<sup>2</sup> ANTUNES, Carlos, *Lei do Trabalho de Moçambique – Anotada*, Escolar Editora, Maputo, 2015., pág. 36.

encontram presente os elementos essenciais deste tipo contratual, designadamente o da subordinação jurídica.

O trabalho doméstico foi regulamentado pelo Decreto n. 40/2008, de 26 de Novembro (BR.n.48, I Série, de 26 de Novembro de 2008), aprovou o regulamento dos Empregados Domésticos, aprovado pelo Diploma legislativo n. 2.702, de 30 de Maio de 1966, diploma do tempo colonial que foi, aliás, na prática, ignorado ao longo da sua vigência e, em especial, no período pós-independência. Dada a impossibilidade de analisar todo o diploma, restringimos às questões reactivas a não obrigatoriedade do processo disciplinar, no sentido de analisar se não coloca em causa o princípio constitucional da ampla defesa do arguido em sede da relação laboral doméstica.

O RTD (Regulamento do Trabalho Doméstico) considera o trabalho doméstico o serviço prestado, com carácter regular, a m agregado familiar ou equiparado, no domicilio deste, compreendendo, nomeadamente as previstas no artigo 3, n.1 do RTD acima citado, sendo, por isso, de realçar o carácter regular da prestação de trabalho doméstico, pelo que não é considerado empregado doméstico quem preste trabalho de forma acidental ou intermitente, que fica sujeito ao regime geral da L.T.

Quanto ao exercício do poder disciplinar. Não se torna necessária a elaboração de processo disciplinar para aplicação de qualquer sanção disciplinar (podendo ser aplicadas apenas a repreensão verbal ou escrita e o despedimento, nos termos do artigo 17 do RTD), sendo que a aplicação da sanção de despedimento deve ser feita por escrito, com a indicação dos factos praticados pelo trabalhador, os meios de prova utilizados, bem como os fundamentos da decisão, nos termos do artigo 14 do RTD, vide, a este propósito, o Acórdão do TS de 20.02.2008, Proc. N.º 54/2002, publicado no BR, III Série, n.º 5, de Fevereiro de 2010, onde se pode ler: o empregador não estava obrigado, como de facto procedeu, à instauração de processo disciplinar, na medida em que, por o infractor ser trabalhador doméstico, como tal estava sujeito ao regime estatuído pelo Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro, **Regulamento do trabalho doméstico**, in Boletim da República I Série nº 15, em que à entidade patronal apenas compete alegar e provar, de forma sumária, a justa causa de despedimento perante a entidade estatal que superintende a área do trabalho.

#### **1.4. Delimitação do tema**

O presente estudo versa sobre a não aplicação do processo disciplinar para sancionar o trabalhador doméstico, que nos leva a questionar se a não obrigatoriedade do processo disciplinar em sede de relação jurídica laboral doméstica não coloca em causa o princípio constitucional da ampla defesa do arguido. No entanto, é notório que a tutela da posição do trabalhador doméstico é, portanto, ainda menor do que a do trabalhador comum, quer porque fica sujeita a regras laborais próprias, nem sempre de fácil compreensão, quer porque é mesmo, por vezes, afastada do direito do trabalho.

Em primeiro dizer que o poder disciplinar consiste na faculdade reconhecida ao empregador de impor, dentro dos limites legais ou convencionais e com as garantias estabelecidas na lei ou em convenção, determinadas medidas coactivas (sanções disciplinares) para reprimir as condutas dos seus trabalhadores que ponham em perigo a organização empresarial ou se traduzam em violação dos seus deveres contratuais. O trabalhador encontra-se, em face do poder disciplinar do empregador, numa situação de sujeição jurídica, correspondente ao direito potestativo em que se traduz o exercício daquele poder patronal.

E este poder disciplinar existe como uma forma de garantia do poder de direcção do empregador, como um instrumento previsto na lei para a tutela da respectiva posição jurídica, máxime enquanto titular da organização empresarial. Dai que a própria definição legal do contrato de trabalho tenha colocado a par da ideia de direcção, a autoridade do empregador.

Por tanto, o exercício desse poder disciplinar, não se torna necessária a elaboração de processo disciplinar para a aplicação de qualquer sanção disciplinar, podendo ser aplicadas apenas a repressão verbal ou escrita e o despedimento, nos termos do artigo 17 do RTD, sendo que a aplicação da sanção de despedimento deve ser feita por escrito, com a indicação dos factos praticados pelo trabalhador, os meios de prova utilizados, bem como os fundamentos da decisão, nos termos do artigo 14 do RTD.

O acórdão do TS (Tribunal Supremo) de 20.02.2008, Proc. N.54/2002, publicado no BR, III Série, n.5, de 4 de Fevereiro de 2010, onde se pode ler: o empregador não estava obrigado, como de facto procedeu, à instauração de processo disciplinar, na medida em que, por o infractor ser trabalhador doméstico, como tal estava sujeito ao regime estatuído pelo Diploma

Legislativo n. 2.702, em que à entidade patronal apenas compete alegar e provar, de forma sumaria, a justa causa de despedimento perante a entidade estatal que superintende a área do trabalho.

### **1.5. Justificação do tema**

O estudo do tema é demonstrar o respeito que a sociedade, assim como o próprio Estado, na pessoa do judiciário e demais autoridades fiscalizadoras, como o RTD, devem aos direitos já consolidados dos trabalhadores domésticos, por não se poder admitir desrespeito a direitos constitucionalmente assegurados.

Ademais, há uma necessidade de mostrar algumas diferenças entre o trabalhador comum e o trabalhador doméstico e as suas peculiaridades, assim determinados benefícios que são comuns a qualquer trabalhador, mas não ao trabalhador doméstico.

Por tanto, verifica-se a importância do estudo da não aplicação do processo disciplinar para determinar a sanção disciplinar do trabalhador doméstico, que é uma classe reconhecida, mas ainda marginalizada quanto ao cumprimento.

### **1.7. Objectivos**

#### **1.7.1. Geral**

- Analisar a não obrigatoriedade de processo disciplinar para aplicação de sanções disciplinares aos trabalhadores domésticos.

#### **1.7.2. Específicos**

- Discutir sobre as implicações da falta de processo disciplinares para aplicação de sanções disciplinares aos trabalhadores domésticos;
- Discutir sobre a violação do princípio de igualdade dos trabalhadores domésticos face a outras classes;
- Apresentar um estudo comparado com o Ordenamento Jurídico Português.

## 1.8. Metodologia

O termo metodologia significa estudo do método<sup>3</sup>. Metodologia é a ciência que estuda como conduzir um processo de forma eficaz de forma a alcançar os resultados desejados e tem como objectivo dar-nos a estratégia a seguir no processo<sup>4</sup>.

A palavra método vem da palavra grega *méthodos*, formada por duas palavras *meta* que significa no meio de; através, entre, acrescida de *odós*, que significa “caminho”. Assim, podemos dizer que Método significa o caminho para alcançar a meta, ou seja, forma de proceder ao longo de um caminho<sup>5</sup>. Em ciências, Método é a maneira, é a forma que o cientista escolhe para ampliar o conhecimento sobre determinado objecto, fato ou fenómeno. É uma série de procedimentos intelectuais e técnicos adoptados para atingir determinado conhecimento<sup>6</sup>.

O método é o conjunto das actividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objectivo, conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista<sup>7</sup>.

Método científico é utilizado na ciência para a produção de conhecimentos, como procedimento e forma de actuar. O mais característico e específico da ciência, aquilo que a constitui como tal e que a distingue dos demais tipos de conhecimento é, sem dúvida, o método científico<sup>8</sup>. A característica fundamental do método científico é a sua replicabilidade podendo esta conseguir através de diferentes estratégias. Cada uma das estratégias deu lugar a variantes deste método, especialmente ao método indutivo, método dedutivo e ao método hipotético-dedutivo<sup>9</sup>.

---

<sup>3</sup>ZANELLA, Liane, *Metodologia de Pesquisa*, 2ª Ed. reimp., Departamento de Ciências da Administração/UFSC, Florianópolis, 2013, pag.22

<sup>4</sup>RAMOS, Santa Taciana, NARRANJO, Erman, *Metodologia de investigação científica*, Escolar editora, Lisboa, 2014, Pag.14

<sup>5</sup>ZANELLA, Liane, *Ob.Cit.* pag.19

<sup>6</sup>Idem

<sup>7</sup>MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, *Fundamentos de Metodologia Científica*, 5ª edição, Editora Atlas, São Paulo, 2000, pag. 83

<sup>8</sup>FREIXO, Manuel, *Metodologia Científica – Fundamentos, Métodos e Técnicas*, 4ªEd. Revista, Epistemologia e Sociedade Editora, Lisboa, 2012

<sup>9</sup>Idem

Neste trabalho, tendo em conta o tema e a área de estudo (Ciências jurídicas), quanto ao método o pesquisador optou pelo dedutivo, criando conclusões a partir de deduções das premissas maiores e menor e também usou-se o método comparativo para responder ao último objectivo que é de “apresentar uma abordagem de Direito Comparado da lei com o mesmo objecto em outros Ordenamentos Jurídicos, relativamente aos mesmos requisitos”, pois aqui em primeira instância compara-se dois sistemas e depois chega-se a uma conclusão.

### **1.8.1. Quanto a abordagem**

Relativamente aos tipos de pesquisas, encontramos dois principais tipos, que são: a pesquisa quantitativa e qualitativa.

As pesquisas qualitativas assim como pesquisas quantitativos são usados de forma a alcançar os objectivos propostos no projecto mas se aplicam em circunstâncias diferentes<sup>10</sup>. Ora, consideram-se três tipos de métodos:

#### **➤ Método indutivo**

Método indutivo é aquele cuja aproximação dos fenómenos caminha geralmente para planos cada vez mais abrangentes, indo das constatações mais particulares as leis e teorias, ou seja, parte do particular para o geral<sup>11</sup>.

A indução e a dedução são duas formas diferentes de raciocinar. No método indutivo o pensamento percorre um caminho partindo de fatos particulares para fatos universais. Assim, a generalização é constatada após a observação dos dados<sup>12</sup>. Na indução o raciocínio, passa por três etapas<sup>13</sup>:

- A observação dos fenómenos: o investigador parte da observação de fatos e fenómenos, com a finalidade de descobrir as causas de sua manifestação.
- A descoberta da relação entre eles: a seguir, por meio da comparação, o investigador aproxima os fatos para descobrir a relação existente entre eles.

---

<sup>10</sup>Idem, pag.33

<sup>11</sup>MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, *Fundamentos de Metodologia Científica*, 5ª edição, Editora Atlas, São Paulo, 2000, pag. 102

<sup>12</sup>Marconi, M., & Lakatos, *Fundamentos de metodologia científica*, editora atlas, S.A., São Paulo, 2003, pag.219

<sup>13</sup>Idem

- Generalização da relação: com base na relação verificada, o investigador generaliza a relação.

Um exemplo, bem simples, do raciocínio indutivo são os estudos feitos com uma amostra de uma população. Após análises os resultados são generalizados para toda a população da mesma espécie<sup>14</sup>.

Este método não terá muita aplicação neste trabalho por se tratar de um método usado maioritariamente em pesquisas quantitativas e a do presente trabalho é qualitativa, mas pode-se dar o caso de ligeira aplicação em um determinado objectivo.

#### ➤ **Método dedutivo**

Na dedução, o raciocínio parte de uma premissa geral para o particular. De um princípio geral, chega-se ao particular. Podemos dizer que a dedução é um procedimento lógico, raciocínio pelo qual se pode tirar de uma ou de várias proposições uma conclusão que delas decorre por força puramente lógica. A conclusão segue necessariamente às premissas<sup>15</sup>.

#### ➤ **Método comparativo**

Para lograr resultados adequados nas investigações jurídicas, por vezes toma-se necessário utilizar um método que permita obter uma generalização teórica, tomando como base a comparação das distintas legislações. As comparações permitem determinar a semelhança e as diferenças existentes entre as legislações nacionais e estrangeiras. Então, mediante este método, procuram-se as semelhanças que os diversos ordenamentos jurídicos possuem, tendo em conta os diferentes sistemas jurídicos contemporâneos<sup>16</sup>.

Para o presente trabalho usou-se este método visto que o pesquisador para comparar os sistemas jurídicos de dois estados, no que concerne ao regime jurídico do processo disciplinar dos trabalhadores domésticos, tem que ser com base neste método.

---

<sup>14</sup>Idem

<sup>15</sup>SEVERINO, Antônio Joaquim, *Metodologia do trabalho científico*, 23. ed. rev. e atual, Editora Cortez, São Paulo, 2007, pag.106

<sup>16</sup>RAMOS, Santa Taciana Carrillo; NARANJO, Ernan Santiesteban, *Metodologia da Investigação Científica*, Escolar Editora, Angola, 2014, pag. 129

### 1.8.2. Tipo de pesquisa

O presente estudo socorreu-se da pesquisa bibliográfica, esta pesquisa é caracterizada por abranger toda a bibliografia publicada acerca do tema estudado, pela colecção de dados em documentos de diversa natureza.

### 1.8.3. Quanto aos procedimentos

Constituem etapas mais concretas da investigação, com finalidade mais restrita em termos de explicação geral dos fenómenos menos abstractos. Pressupõem uma atitude concreta em relação ao fenómeno e estão limitadas a um domínio particular.<sup>17</sup> Dentre os métodos quanto aos procedimentos, que mais se evidenciam na presente monografia são:

Histórico, em que será feita uma abordagem histórica<sup>18</sup> da evolução do direito dos trabalhadores domésticos desde a Constituição de 1975, com o surgimento do estado moçambicano;

Pesquisa bibliográfica<sup>19</sup> é aquela elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos periódicos e actualmente com material disponibilizado na Internet que praticamente constitui um capítulo deste trabalho, o segundo;

Pesquisa documental<sup>20</sup> que é aquela elaborada a partir de materiais que não receberam tratamento analítico e neste trabalho usou-se relatórios que consubstanciam esses documentos;

Comparativo<sup>21</sup> onde será feito um estudo de direito comparado de tais direitos em outros ordenamentos jurídicos, avaliação de como estes ordenamentos jurídicos solucionaram estes problemas.

---

<sup>17</sup>Ruas, J. *Manual de Metodologias de Investigação Como Fazer Propostas de Investigação, Monografias, Dissertações e Teses*, Escolar Editora, Maputo, 2017, pag.142

<sup>18</sup>Marconi, M., & Lakatos, *Fundamentos de metodologia científica*, Editora Atlas S.A., São Paulo, 2003, pag.221

<sup>19</sup>Idem

<sup>20</sup>Idem

<sup>21</sup>Idem

## 1.9. Estrutura do trabalho

O presente trabalho comportara três capítulos, que serão sucedidos pelas conclusões, a saber:

- **Capítulo I:** neste capítulo, com carácter introdutório, foram tecidas considerações gerais, reactivas ao âmbito, objecto, problema, delimitação, objectivos, justificação e métodos, deste estudo, referencial teórico, conceitos gerais, breve histórico do trabalhador doméstico.
- **Capítulo II:** Neste capítulo procedeu-se sobre as noções gerais do contrato de trabalho dos trabalhadores domésticos em Moçambique, apresentou-se as linhas divisórias entre o trabalhador doméstico, o processo disciplinar e as sanções disciplinares, e a sua evolução.
- **Capítulo III:** No qual apresentou-se as o regime jurídico do trabalho doméstico, internacional, regional e moçambicano em harmonia com o Direito comparado, aprofundou-se acerca da não aplicação do processo disciplinar, e a sua relevância neste e incidência sobre as sanções disciplinares e por fim, indagou-se sobre a inexistência de procedimento disciplinar e a falta de oportunidade de defesa do trabalhador doméstico.

## 1.10. Referencial teórico

Relativamente ao trabalhador doméstico é mesmo de destacar que a sua tutela jurídica é, e historicamente foi sempre, menor do que a conferida ao trabalhador comum. Em parte, porque a convivência e a inserção do trabalhador doméstico em meios familiares, tradicionalmente de classes abastadas, contribuíram para considerar que a sua situação de trabalhador era tendencialmente menos dura e perigosa do que a do comum operário. Por outro lado, porque o isolamento do trabalhador doméstico resultante do particular local de realização do trabalho, e a consequente dificuldade de organização colectiva e de reivindicação, o afastaram das razões sócio-económicas que estiveram ao nascimento e ao desenvolvimento da legislação laboral.

Não é, assim de se estranhar que o serviço doméstico ficasse à margem da questão social e do surgimento da legislação laboral, permanecendo em terrenos civilistas. A sua inclusão no âmbito do direito de trabalho é de extrema importância para a sociedade. Não pretendemos tratar da evolução legislativa do contrato doméstico enquanto ponto autónomo

do presente trabalho. Em todo caso, o trabalho doméstico é regulado no Decreto n. 40/2008 de 26 de Novembro.

Na ordem jurídica moçambicana, reactivamente ao trabalhador doméstico observa-se os direitos do trabalhador, assim como nos deveres do mesmo, neste caso, a LT reconhece o trabalho doméstico, e quanto as questões relativa ao trabalho o RTD faz menção dos tipos de contrato, assim com as remunerações.

Posto isto, urge referir que, a despeito dos traços internacionais que se puderam observar abordagem acima, o presente estudo, restringir-se-á à análise da aplicação prática do processo disciplinar face à Lei de Trabalho.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Chipenembe, M. J. M. (2010). **Dinâmicas de Género no Mercado de Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo. Género e Direitos Humanos em Moçambique**. N. Teles and E. J. Brás. Maputo, Departamento de Sociologia, Faculdade de Letras e Ciências Sociais, Universidade Eduardo Mondlane, pag. 56-59.

## **CAPÍTULO II: Noções Gerais**

### **2. Evolução do tratamento dos trabalhadores domésticos em Moçambique**

O artigo 84 da CRM, dispõe que o trabalho constitui direito e dever de cada cidadão, e que por sua vez, cada cidadão tem direito à livre escolha de profissão. No entanto, o trabalhador tem o direito à justa remuneração, descanso, férias, nos termos do artigo 85 da CRM, estes direitos são de carácter geral, abrangendo os trabalhadores comum, assim como os trabalhadores domésticos. Os direitos do trabalhador doméstico vêm sendo implementados desde há muito tempo, mas acontecia de forma incipiente, tímida e muito mais ineficaz do que na actualidade.

Ao estudar os direitos do trabalhador domestico, verifica-se a importância de conhecer a vulnerabilidade dessa classe obreira, digamos assim, mais latente que a das demais categorias laborais, levando a perceber que tais vulnerabilidades são grande parte do caminho que conduz ao desrespeito do cumprimento dos seus direitos.

Divulgar os direitos do trabalhador doméstico é algo da maior importância, sendo possível concluir que cada direito, tem grande importância. Ou seja, o direito conferido ao trabalhador domestico seja realmente absorvido em seu aspecto teleológico, pelo próprio trabalhador e pela sociedade como todo, começando pela sociedade operadora do direito, não se pode perder de vista a justificativa da existência do direito do trabalho na ordem socioeconómico, assim como sua função política e democrática, equilibrando assim, a relação de trabalho diante do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador.

O Regulamento de Trabalho Domestico (RTD) regula as relações laborais emergentes do contrato de trabalho domestico, que pode ser celebrado a prazo certo ou incerto.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Chipenembe, M. J. M. (2010). **Dinâmicas de Género no Mercado de Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo. Género e Direitos Humanos em Moçambique**. N. Teles and E. J. Brás. Maputo, Departamento de Sociologia, Faculdade de Letras e Ciências Sociais, Universidade Eduardo Mondlane, pág. 87-89.

## 2.1. Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é um negócio jurídico obrigacional, isto é, estruturalmente apresenta-se como um contrato do direito civil, em particular do direito das obrigações. A noção do contrato de trabalho encontra-se no artigo 1152 do CC e artigo 18 da LT. Ou seja, o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade desta.<sup>24</sup>

O contrato de trabalho é uma relação de desigualdade jurídica que só um contrato livremente celebrado pode fazer crer, configurando-se como um vínculo jurídico complexo.<sup>25</sup>

Entende-se de contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa empregador, sob autoridade e direcção desta, mediante remuneração. Sendo o contrato de trabalho um negócio jurídico obrigacional, aplicam-se-lhe nomeadamente as regras do negócio jurídico, dos contratos (art. 405 do CC), do cumprimento das obrigações (art. 762 do CC) e do não cumprimento das obrigações (art. 790 do CC e Ss).<sup>26</sup>

## 2.3. Sujeitos da Relação laboral

### a) Trabalhador

Trabalhador é aquele que desempenha uma actividade por conta de outrem, de forma juridicamente subordinada, contra o pagamento de uma retribuição, ou seja, de acordo com o preceituado no art. 21 da LT<sup>27</sup>, o trabalhador se obriga a prestar actividade a outra pessoa denominado empregador. Trata-se sempre de uma pessoa singular que, no contrato de trabalho, ocupa uma posição pessoal e intransmissível<sup>28</sup>.

---

<sup>24</sup>LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia, *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. Pág.73

<sup>25</sup>LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia, *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. Pág.13

<sup>26</sup>MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002. Pág. 271

<sup>27</sup> REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei 13/2023, de 25 de Agosto, Lei de Trabalho, in Boletim da República, I Série – Número 165.

<sup>28</sup>LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia. Ob.Cit. Pág. 65

O trabalhador é aquele que presta, de forma livre, uma actividade produtiva para outrem, estando subordinado este último na realização desta prestação. No contrato de trabalho apresenta-se como devedor da actividade e credor da retribuição, dito de outro modo, o trabalhador é sujeito passivo na parte que respeita a sobredita actividade, e sujeito activo no que toca ao pagamento da remuneração<sup>29</sup>.

- **Direitos do trabalhador**

Os Direitos dos trabalhadores são parte dos direitos fundamentais, que devem ser vistos enquanto direitos positivamente consagrado na Constituição<sup>30</sup>. Estes Direitos encontram sua fundamentação legal no art. 84 e 85 da CRM e art. 55 da LT.

Deste modo, os Direitos dos trabalhadores são os seguintes: igualdade de Direito no trabalho, independentemente da raça, sexo, estado civil, idade, nos limites fixados por lei, condição social, ideais religiosos e filiação ou não num sindicato. Ter um posto de Trabalho em função da sua capacidade, ter assegurado a estabilidade do posto de Trabalho desempenhando a sua função, ser tratado com correcção e respeito, ser remunerado em função da quantidade e qualidade do Trabalho que presta, poder concorrer a acesso de categorias superiores em função da sua qualificação, experiencia, ter assegurado descanso diário, semanal e férias remuneradas, beneficiar de assistência medica e medicamentosa, beneficiar das condições adequadas de assistência em caso de incapacidade e na velhice<sup>31</sup>.

- b) Empregador**

O Empregador é aquele que contrata pessoa singular para que esta, por sua conta, risco e direcção, desempenhe determinada actividade, pagando-lhe em contrapartida uma retribuição com base no art. 21 da LT.<sup>32</sup>

Pode tratar-se de uma pessoa singular ou colectiva, é até possível que a posição jurídica do Empregador seja ocupada por mais de um sujeito jurídico, estaremos nesse caso, perante um contrato com pluralidades de empregadores. O Empregador, entidade

---

<sup>29</sup>WATY, Mónica Filipe Nhane, *Direito de Trabalho*, W&W Editora, Maputo, 2008, Pág.38

<sup>30</sup>WATY, Mónica Filipe Nhane, *Direito de Trabalho*, W&W Editora, Maputo, 2008. Pág. 175.

<sup>31</sup>REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei 13/2023, de 25 de Agosto, Lei de Trabalho, in Boletim da República, I Série – Número 165.

<sup>32</sup>LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia; *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. Pág. 65

patronal ou patrão, é aquele que no contrato de Trabalho, ocupa a posição do credor da actividade, prestação de Trabalho, sendo devedor da remuneração.<sup>33</sup>

- **Poderes do Empregador**

Nos termos do art. 61 da LT, referencia que dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem compete ao empregador ou a pessoa designada por ele, fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar os termos e condições em que a actividade deve ser prestada<sup>34</sup>. Como detentora dos restantes meios de produção e empenhada num projecto de actividade económica, a entidade patronal obtêm através de contractos, a disponibilidade de força de trabalho alheia, que tem como consequência que fique a pertencer-lhe uma autoridade sobre as pessoas dos trabalhadores admitidos. A celebração do contrato de trabalho permite os seguintes desdobramentos do poder do empregador: <sup>35</sup>

1. **Um Poder Determinativo da Função** - tem base legal no art. 61 da LT, em cujo exercício é atribuído ao trabalhador um certo posto de trabalho na organização concreta da empresa, definido por um conjunto de tarefas que se pauta pelas necessidades da mesma empresa e pelas aptidões do trabalhador.
2. **Um poder Regulamentar** - nos termos do nr.1 e 2 do art. 62 da LT, o empregador pode elaborar regulamentos internos de trabalho contendo normas de organização e disciplina de trabalho, referido a organização em globo, mas naturalmente projectado também sobre a força de trabalho disponível que nela se comporta, ou seja, sobre todos e cada um dos trabalhadores envolvidos.<sup>36</sup>
3. **Um poder confirmativo de prestação** - este poder tem o seu enquadramento jurídico no art. 61 da LT, pois, o poder confirmativo de prestação é a faculdade de determinar o modo de agir do trabalhador, mas cujo exercício tem como limite os próprios contornos da função previamente determinada.
4. **Um poder disciplinar** - este encontra sua base legal no art. 63 da LT, que se manifesta tipicamente pela possibilidade de aplicação de sanções internas aos

---

<sup>33</sup>WATY, Mónica Filipe Nhane. Ob. Cit. Pág.41

<sup>34</sup>REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei 13/2023, de 25 de Agosto, Lei de Trabalho, in Boletim da República, I Série – Número 165.

<sup>35</sup>FERNANDES, António Monteiro, *Direito de Trabalho*, 16ª Edição, Almedina, Lisboa, 2012. Pag.251

<sup>36</sup>Idem. Pág. 251

trabalhadores cuja conduta se revele desconforme com ordens, instruções e regras de funcionamento da empresa.<sup>37</sup>

#### **2.4. Princípio do Tratamento Mais Favorável ao Trabalhador**

O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador tem sua regulamentação no art. 20 da LT, assim, é a prior que tem mais realce no direito do trabalho, visto que estabelece que quando da interpretação das normas de carácter jurídico-laboral, caso nos deparemos com conflitos de normas laborais, em determinadas circunstâncias, se devera optar pela solução mais favorável ao trabalhador.<sup>38</sup>

Com critério de interpretação das normas do direito de trabalho, serve especialmente para determinar se uma norma perceptiva tem conteúdo, mínimo ou antes, conteúdo máximo ou fixo, pois no primeiro caso, ela consistira na melhoria do tratamento do trabalhador por norma hierarquicamente inferior e nos outros casos não.

Com este princípio tem alcance para aplicação, em cada caso, da norma ou solução normativa que se verifique ser mais favorável para o trabalhador, pois o direito estabelece um regime de tutela para o trabalhador, parte-se da contestação de que este se encontra despojado da propriedade dos meios de produção, estando sujeito a autoridade contratual do empregador e as coerções da vida da empresa, deste modo, o direito de trabalho vem restringir a autonomia privada, que supõe duas partes em posição de igualdade não apenas formal, mas também substancial.<sup>39</sup>

As normas que formam o Direito do Trabalho, enquanto tutelares do trabalhador, são de interesse e ordem pública e, portanto, inderrogáveis pela vontade dos contraentes. O Direito de Trabalho é imperativo, as normas de direito de trabalho têm nesse sentido, aplicação directa aos contractos de Trabalho.<sup>40</sup>

No plano da interpretação das normas de direito de trabalho, do princípio do tratamento mais favorável decorre que na dúvida sobre o sentido da lei devera optar-se por aquele que seja mais benéfico para o trabalhador.

---

<sup>37</sup>Ibidem. Pág.252

<sup>38</sup>VILANCULO, StélioEnosse, *Introdução ao Direito do Trabalho*, 1ª Edição, Maputo, 2011. Pág.39

<sup>39</sup>WATY, Mónica Filipe Nhane, *Direito de Trabalho*, W&W Editora, Maputo, 2008, pág. 62

<sup>40</sup>Idem. Pág. 62

No plano da hierarquia das normas de Direito do Trabalho referencia que as normas de mais alto grau valem como estabelecimentos mínimos, podendo ser derogadas por outras subalternas, desde que mais favoráveis ao trabalhador. No plano das normas de Direito do Trabalho no tempo, este princípio manda aplicar imediatamente todas as regras do Trabalho, no pressuposto de que, havendo um constante progresso social, as novas normas são mais favoráveis para o trabalhador, conservando este, ainda, as regalias adquiridas à sombra da anterior legislação.<sup>41</sup>

## **2.5. Modalidades de Contrato de Trabalho**

### **2.5.1. A Tempo Indeterminado**

Esta modalidade de contrato de trabalho é celebrada sem prévia fixação do seu tempo de duração conforme dispõe o nr. 1 e 2 do art. 42 da LT, diferentemente do contrato de trabalho por prazo determinado, sendo ajustado para prolongar-se indefinidamente, com termo final incerto.

O contrato de trabalho com prazo indeterminado é o tipo mais comum de contrato. Neste caso, o contrato flui normalmente, sem determinação de prazo e na hipótese de rescisão, tanto o empregado quanto o empregador que quiser rescindi-lo deverá dar aviso prévio a outra parte. Salienta-se que se presume indeterminado o prazo até prova em contrário. Portanto, aquele que alegar existência de contrato a prazo, deverá provar a sua existência.<sup>42</sup>

### **2.5.2. Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo (Noção e Modalidades)**

O Contrato de Trabalho a termo é aquele que é aposta uma cláusula segundo a qual a cessão do contrato está subordinada à ocorrência de um evento futuro e certo, pois as cláusulas acessórias referentes ao termo resolutivo determinam o prazo certo ou incerto da duração do Contrato de Trabalho nos termos do nr.2 do art. 40 da LT e art. 270 do CC. Quer isto dizer, que o Contrato de Trabalho a termo, por oposição do Contrato a tempo indeterminado, é um contrato a prazo, tendencialmente não duradouro, com fim à vista desde o momento da sua celebração. Pese embora, o evento que faz despoletar a extinção contratual

---

<sup>41</sup>Ibidem. Pág. 63

<sup>42</sup> SAKAMATO, Danilo Nogueira Real, *A Relação de Emprego e o Contrato de Experiência*, Brasil, pág. 15

seja de verificação certa, a data concreta em que tal acontecerá, poderá ser ou não pré determinável.<sup>43</sup>

### 2.5.3. Regime Jurídico do Contrato a prazo

A regulamentação dos contratos a prazo está essencialmente prevista nos artigos 39 a 46 da LT., o regime de Contrato de Trabalho a prazo, previsto na lei de trabalho obedece a três ideias, abstraindo dos aspectos que especificamente respeitam a cessão do vínculo em causa:<sup>44</sup>

- Admissibilidade do contrato a prazo certo ou incerto (art.42 da LT);
- Exigência de uma razão objectiva e explícita para a celebração de contratos a prazo certos ou incerto independentemente da duração (nr.2 do art. 41 e art. 45 da LT)
- Permissão do encadeamento de contratos a prazo certo, por máximo de duas renovações, sendo o período da sua duração máxima de dois anos.

O fundamento genérico essencial para a admissibilidade da contratação a prazo, reside de acordo com o nr.1 do art. 40 da LT, na satisfação de necessidades temporárias por contraposição a necessidades permanentes, desde que o prazo convencionado não exceda o estritamente necessário a satisfação daquele objectivo.<sup>45</sup>

O contrato de trabalho a prazo é assim, sempre excepcional só podendo ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da sempre e pelo período estritamente necessário a satisfação dessas necessidades, considerando-se sem termo o contrato em que falem ou sejam insuficientes essas indicações.<sup>46</sup>

### 2.5.4. Contrato de trabalho a prazo incerto

Contrato de trabalho a prazo incerto é o celebrado quando não seja possível prever com certeza o período em que cessará a causa que o justifica. Esta situação justifica-se porque em qualquer caso de celebração de um contrato de trabalho a prazo, é necessário indicar expressamente o motivo justificativo na al. g) nr.1 do art. 39 da LT, pois, a admissibilidade do contrato assenta numa cláusula geral, prevista no nr.1 do art. 41 da LT,

---

<sup>43</sup>FERNANDES, António Monteiro, *Direito de Trabalho*, 16ª Edição, Almedina, Lisboa, 2012. Pág.269

<sup>44</sup>ANTUNES, Carlos, *Lei do Trabalho de Moçambique – Anotada*, Escolar Editora, Maputo, 2015. Pág.97.

<sup>45</sup>ANTUNES, Carlos, *Lei do Trabalho de Moçambique – Anotada*, Escolar Editora, Maputo, 2015. Pág.97.

<sup>46</sup>Idem. Pág. 98

que consiste na realização de necessidades temporárias, sendo que a falta de indicação implica a invalidade do termo, considerando que foi celebrado sem termo, isto é, por tempo indeterminado.<sup>47</sup>

### **2.5.5. Contrato de trabalho a prazo certo**

Temos um contrato de trabalho a termo ou prazo certo se a data concreta da sua cessão estiver predeterminada no contrato, ou for determinada em função de um prazo de vigência preestabelecido pelas partes, os contratos a prazo certo têm base legal no art. 41 da LT.<sup>48</sup>

#### **2.5.5.1. Requisitos Matérias**

A celebração do contrato de trabalho a prazo é admitida como meio de fazer face a conjuntura excepcional, que justificam que o recrutamento de um trabalhador não deve ser feito a tempo indeterminado. No desenvolvimento da actividade que leva a cabo, o empregador, pode por vários motivos, deparar-se com uma necessidade transitória de contratação. Deste modo, a necessidade temporária da Empresa constitui um dos géneros dos motivos legitimadores da contratação a prazo. O contrato de trabalho a prazo que não encontre fundamento num motivo admissível é parcialmente inválido, fruto de nulidade da cláusula de termo.<sup>49</sup>

#### **2.5.5.2. Requisitos formais**

Os contratos de trabalho estão sujeitos à forma escrita, não valendo, portanto, o princípio do consensualíssimo previsto em outros ordenamentos jurídicos.

Naturalmente, que os contratos de trabalho a prazo estão também sujeitos à exigência genérica de redução a forma escrita. A esse respeito, é claro o disposto na al. g) do nr.1 e nr.2, bem como a al. b) do nr.4 todos do art. 39 da LT. A principal excepção à exigência de forma escrita é a que resulta do estatuído no nr.3 do art. 39 da LT, que permite que os contratos a prazo certo cujo objecto assente em tarefas de execução de duração igual ou inferior a noventa dias em função do objecto possam não estar reduzidos a escrito. Fazemos notar que o legislador limitou a excepção ao princípio de forma escrita, às tarefas de

---

<sup>47</sup>REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei 13/2023, de 25 de Agosto, Lei de Trabalho, in Boletim da República, I Série – Número 165.

<sup>48</sup>LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia; *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. Pág. 112

<sup>49</sup>LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia; *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014. Pág.117

execução curta e pontual. Assim, ficaram de fora do âmbito da previsão legal as situações em que exista sucessão ou renovação de contratos a prazo com esta natureza.<sup>50</sup>

Fazemos notar que o legislador limitou a exceção ao princípio de forma escrita, às tarefas de execução curta e pontual. Assim, ficaram de fora do âmbito da previsão legal as situações em que exista sucessão ou renovação de contratos a prazo com esta natureza.<sup>51</sup>

A verificação de um quadro fáctico de sucessão ou renovação de contratos a prazo iguais ou inferiores a 90 dias demonstraria que as tarefas para as quais esses trabalhadores haviam sido contratados, não eram de curta duração e por conseguinte, esses contratos deveriam ter sido celebrados com uma outra duração e com outro fundamento, o que exigiria sempre a redução a escrito.

Assim, sustentamos, que a constatação de existência na mesma Empresa e para as mesmas funções de Contratos com fundamento no nr.3 do artigo 39 da LT, quer sejam para o mesmo ou para diferentes trabalhadores, é uma conduta de fraude à lei, por corresponder a um expediente de contratação que visa tutelar a fuga ao cumprimento das regras de fundamentação dos contratos a prazo certo e incerto previstas nos artigos 41 e SS da LT.<sup>52</sup>

Ao abrigo da Lei do Trabalho, não basta a referência simples ou meramente remissiva a uma das alíneas do nr.2 do art. 41 da LT que se considere aplicável ao contrato, deve constar sempre a descrição circunstanciada dos motivos de facto que lhe servem de base. A incorrecta, parcial ou omissa identificação formal dos factos e respectiva subsunção ao fundamento legal é um vício formal, que nos termos do nr.6 do art. 39 da LT faz presumir a responsabilidade do mesmo sobre a entidade empregadora, com as respectivas consequências legais.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup>FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo Reflexões Sobre o Regime Jurídico Introduzido Pela Nova Lei do Trabalho de Moçambique* (Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto). Pág. 16

<sup>51</sup>Idem. Pág. 16.

<sup>52</sup>REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei 13/2023, de 25 de Agosto, Lei de Trabalho, in Boletim da República, I Série – Número 165.

<sup>53</sup>FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo Reflexões Sobre o Regime Jurídico Introduzido Pela Nova Lei do Trabalho de Moçambique* (Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto). Pág.17.

Os elementos que devem constar no contrato são: identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; actividade do trabalhador e correspondente retribuição; local e período normal de trabalho; data de início de trabalho; indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo; com indicação expressa dos factos que integram este motivo e com o estabelecimento da relação entre a justificação indicada e o termo estipulado; datas de celebração do contrato.

### **2.5.5.3. Duração do Contrato de Trabalho a prazo Certo**

A matéria respeitante à duração do contrato a prazo certo representa um dos aspectos cruciais na regulamentação da contratação a prazo certo. Um dos factos que se a figura realçar é o de que, ao aumento do limite máximo da duração do contrato de trabalho a prazo está muitas vezes associada a ideia de potencial acréscimo de precariedade da relação laboral, uma vez que se entende que o aumento do período de manutenção de um vínculo laboral, por natureza temporário, é susceptível de gerar na vida pessoal dos trabalhadores alguma incerteza acerca do seu futuro profissional e pessoal.<sup>54</sup>

Não é líquido que o aumento do limite máximo de duração do contrato a prazo seja por si próprio susceptível de preconizar os vínculos laborais, o que nos parece ser essencial é adoptar o regime da contratação a prazo de mecanismos jurídicos que sejam aptos no afastamento das condutas fraudulentas. Focando directamente a disposição prevista no art.43 da LT, referente à duração do contrato de Trabalho a prazo certo, cumpre referir o seguinte: Por motivos de coerência de exposição, julgamos necessário fazer uma distinção interna no seio do art. 43 da LT. Com efeito, dos quatro números que compõem o artigo apenas o primeiro aborda directamente a questão da duração do contrato, os restantes números tratam essencialmente dos mecanismos de correcção das violações ocorridas a esse respeito, quer no âmbito da ultrapassagem dos prazos máximos de duração do contrato (nr.2 e 3), quer no âmbito da celebração dos contratos fora dos fundamentos previstos na lei (nr.4).<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup>FRAGOSO, Américo Oliveira, *dos Contractos de Trabalho Aprazo: Reflexões Sobre o Regime Jurídico Introduzido Pela Nova Lei de Trabalho*, (Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto), pág. 27

<sup>55</sup>REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei 13/2023, de 25 de Agosto, Lei de Trabalho, in Boletim da República, I Série – Número 165.

A verificação da duração máxima do contrato a termo certo prevista por lei resulta da articulação entre a possibilidade de renovação e as diversas regras. Em conformidade com o disposto no nr.1 do art. 43 da LT, a duração inicial do prazo fixado, que resulta do acordo das partes, não pode exceder o limite máximo de dois anos. Nada obsta, contudo que as partes acordem um período inferior ao limite máximo, essa possibilidade decorre evidentemente da liberdade contratual.

O Contrato, em princípio, dura pelo período acordado, podendo ou não renovar-se. Nos termos da Lei, a renovação só pode ocorrer por duas vezes, o que significa que findo o prazo inicial as partes podem ou não proceder à sua renovação. Convém não ignorar que o contrato sujeito a renovações é tido como um único contrato e não uma adição de vários períodos de duração.<sup>56</sup>

#### **2.5.5.4. Renovações do contrato de trabalho a prazo certo**

O contrato de trabalho a prazo certo dura pelo tempo determinado pelas partes, podendo ou não renovar-se. A coberto da liberdade contratual, as partes podem *ab initio* (do começo) prever no contrato as condições da sua renovação (al. d) nr.1 do art. 40 da LT e art. 44 da LT). Findo o prazo do contrato, não tendo as partes previsto as condições da sua renovação, este renovar-se-á automaticamente por período igual ao inicial. Ao abrigo da liberdade contratual, nada impede que as partes prevejam no próprio contrato uma cláusula determinando que, findo o prazo de vigência inicialmente aposto, este não se renovará (nr.2 do art. 44 da LT).<sup>57</sup>

As renovações previstas na Lei, podem ser expressas ou tácitas. A renovação expressa deve ocorrer sempre que as partes pretendam renovar o contrato por um período diferente do inicial, nesses casos devem declarar expressamente essa intenção e cumprir todos os requisitos formais similares aos da celebração do contrato a prazo.<sup>58</sup>

Naturalmente, que se as partes já tiverem previsto este cenário no contrato, já não é necessário realizar quaisquer formalidades, pois a declaração expressa já existe; resultado clausulado aposto no contrato (nr.1 do art. 44 da LT). As renovações tácitas ocorrem sempre que no final do período contratual em curso nenhuma das partes faça operar

---

<sup>56</sup>FRAGOSO, Américo Oliveira. Ob. Cit.Pág. 29

<sup>57</sup>FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo Reflexões sobre o Regime Jurídico Introduzido Pela nova Lei do Trabalho de Moçambique* (Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto). Pág.30

<sup>58</sup>Idem. Pág.30

a caducidade, verificando-se nesses casos uma renovação tácita do contrato por período idêntico ao inicial. A renovação do contrato carece sempre da verificação dos requisitos materiais (ao nível dos fundamentos) que originaram a sua celebração. É necessário que subsista sempre a causa justificativa do termo para que se proceda à renovação do contrato.<sup>59</sup>

A renovação do contrato a prazo, ocorrida em situação em que a causa justificativa inicial já não se verifica, deve ser entendida como situação análoga à da celebração de um contrato a prazo com um fundamento ilegal, pelo que a sanção deverá ser a mesma; o pagamento de uma indemnização ao trabalhador calculado nos termos do art. 139 da LT.<sup>60</sup>

Questão diversa é saber se a renovação do contrato não poderá assentar num fundamento diferente daquele que o originou. Por exemplo, imaginemos uma situação em que um trabalhador originariamente contratado para fazer face ao acréscimo excepcional de trabalho renova o contrato com base no fundamento de substituição de um trabalhador temporariamente impedido de executar a sua prestação.

Somos do entendimento que a mudança de fundamento no âmbito da renovação implica celebração de um novo contrato a prazo, pois os contratos a prazo são celebrados para fazerem face a situações pontuais e específicas e as suas renovações implicam a manutenção dos fundamentos que os originaram.<sup>61</sup>

Se bem atentarmos ao exemplo referido, verificamos que a mudança de fundamento significa que existe na mesma empresa uma nova necessidade temporária, o que implica necessariamente a celebração de um novo contrato apto a responder a essa diferente necessidade. A não se entender assim, estar-se-iam a promover condutas fraudulentas, como por exemplo a contratação de um único trabalhador a prazo para fazer face a diferentes necessidades temporárias da empresa, que deveriam ser supridas com a celebração de vários contratos a prazo.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup>Ibidem. Pág.31

<sup>60</sup>REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei 13/2023, de 25 de Agosto, Lei de Trabalho, in Boletim da República, I Série – Número 165.

<sup>61</sup>GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho*, Vol I, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, 2007. Pág.605

<sup>62</sup>FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho A Prazo Reflexões sobre o Regime Jurídico Introduzido Pela nova Lei do Trabalho de Moçambique* (Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto). Pág.34

## **2.6. Processo disciplinar**

### **2.6.1. As três fases do processo disciplinar laboral**

#### **a) Inquérito Prévio**

O empregador tem a possibilidade de abrir um inquérito antes de enviar a nota de culpa para estabelecer o processo disciplinar.

No processo prévio de inquérito o empregador dispõe de 30 dias entre a suspeita de factos irregulares e início do inquérito para o exercício da acção disciplinar e 30 dias após a conclusão do inquérito para a notificação da nota de culpa. Se não existir inquérito prévio, o empregador dispõe de 60 dias após o conhecimento dos factos.

#### **b) Nota de culpa**

O trabalhador recebe a nota de culpa com a descrição dos factos e tem 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar laboral e para responder com a sua versão dos factos. Pode solicitar provas e anexar documentos relevantes para o caso.

O empregador não é obrigado a ouvir ou a realizar as diligências pedidas pelo trabalhador aquando da resposta à nota de culpa, segundo a alteração feita em 2009 ao Código do Trabalho.

O processo disciplinar laboral, encerrada a fase probatória, deverá ser enviado à comissão de trabalhadores e, caso seja representante sindical, emitir parecer fundamentado num prazo de 5 dias úteis.

#### **c) Decisão**

Após a recepção do parecer da comissão de trabalhadores, o empregador tem 30 dias para proferir a decisão final.

A decisão deve ser comunicada, fundamentada na nota de culpa e na sua resposta, por escrito ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e à respectiva associação sindical. Se as diligências probatórias pedidas pelo trabalhador não forem efetuadas pelo empregador, a decisão deve ser comunicada em 5 dias úteis.

O trabalhador, em caso de comunicação de despedimento, tem 60 dias para se opor, bastando para isso entregar um formulário no Tribunal competente. A fase final do

processo disciplinar laboral é a aplicação da sanção que deverá acontecer até 3 meses após a decisão.

### **2.6.2. Sanções aplicáveis ao trabalhador**

O artigo 64.º da Lei do Trabalho prevê, no exercício do poder disciplinar, as sanções que podem ser aplicadas pelo empregador:

- Admoestação verbal;
- Repreensão registada;
- Suspensão do trabalho com perda de remuneração até 10 dias de salário;
- Multa de 20 dias de salário;
- Despromoção a categoria imediatamente inferior;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento.

O artigo 66.º da Lei do Trabalho alerta para o facto de que “a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador”.

### **CAPÍTULO III: O regime jurídico do trabalho doméstico, internacional, regional e moçambicano em harmonia com o Direito comparado**

Neste capítulo são apresentados os aspectos teóricos ou conceitos relevantes, bem como a apresentação das normais internacionais, destacando-se as normas da OIT (Organização Internacional do Trabalho), sem descurar das normas regionais, procurando-se trazer as relações entre as mesmas. O trabalho doméstico é uma actividade executada no domicílio ou domicílios. Enquanto trabalhadores domésticos, designam-se as pessoas, independentemente do sexo, que realizam um trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho.

A CRM, estabelece nos termos do seu artigo 84 e 85 aspectos gerais do trabalho e sendo uma norma supletiva, o legislador ordinário aprovou nesta sequência a Lei 13/2023, de 25 de Agosto, Lei de Trabalho de Moçambique, que estabelece uma categoria de regimes laborais específicos, conforme se observa no artigo 3, onde consta o trabalho doméstico que constitui o embrião deste trabalho (Decreto n, 40/2008, de 26 de Junho). Das disposições supracitadas, o legislador constituinte, deixa como é óbvio, espaço para que o legislador ordinário desencadeie tarefas referentes a elaboração e aprovações de demais normas, quer codificadas ou extravagantes com vista a dar respostas aos diversos contextos de desenvolvimentos das relações jurídicas laborais, o que determina a existência de diversas normas de contexto laboral. O legislador constituinte não distingue as formas de tratamento dos trabalhadores consoante o ramo de Direito de inserção da sua actividade laboral, tal facto resulta da norma suprema, sendo que no âmbito internacional e regional, houve necessidade de observar a sua conformidade ou desconformidade com a realidade nacional.

A formalização do trabalho doméstico, através do Regulamento do Trabalho Doméstico aprovado pelo Decreto 40/2008, 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 moçambicano pelos direitos dos trabalhadores informais no geral, e dos trabalhadores domésticos em particular. Em Moçambique por exemplo, a Lei do Trabalho, prevê um regime especial para o trabalho doméstico. Porém, o Regulamento do Trabalho Doméstico é comparativamente mais fraco: não define um salário mínimo, prevê jornadas de trabalho mais longas e fins-de-semana mais curtos, estabelece processos disciplinares que favorecem o empregador, e considera os trabalhadores domésticos, por motivos de inscrição no Instituto Nacional de

Segurança Social (INSS), como trabalhadores por conta própria, absolvendo os empregadores da responsabilidade de contribuir para o INSS. Como resultado desta diferenciação entre trabalhador e trabalhador doméstico, os trabalhadores domésticos usufruem de menos direitos e protecções laborais e sociais.<sup>63</sup>

Ao passo que, no ordenamento jurídico português, o trabalho doméstico está previsto no DL n.º 235/92, de 24 de Outubro, inscrevendo-se tal regulamentação ainda nessa visão de menor tutela, ou de tutela laboral limitada, do trabalhador doméstico em face do trabalhador comum. Partindo da regulamentação do trabalho doméstico, entre nós, procurámos, então, analisar as particularidades previstas em face da regulamentação geral, detectando os critérios de valoração específicos em que assentam tais escolhas. A esse propósito, concluímos que são vários os critérios e de diferente natureza, e que assumem uma incidência maior ou menor na modelação do regime, de acordo com a importância dos valores que representam. A noção de contrato de trabalho subjacente ao art. 2.º do DL n.º 235/92 com a questão do seu âmbito de aplicação, o intérprete é convocado para os três elementos adicionais de delimitação da figura a que aí se fazem referência: a realização da actividade tem de ser prestada a um agregado familiar ou equiparado; a realização da actividade tem de ser prestada para satisfazer necessidades próprias ou específicas desse agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros; a realização da actividade tem de ser prestada com carácter regular. A legislação portuguesa reconhece o poder disciplinar, bem como os instrumentos de regulamentação colectiva, que são frequentemente utilizados para estipulação de regras sobre o conteúdo substancial e o procedimento a ser aplicado, a fim de mitigar a discricionariedade do empregador e dar maior garantia aos trabalhadores de como deverão proceder em determinadas situações. Em ambas as legislações o poder disciplinar está inserido no próprio conceito de contrato de trabalho (artigo 11 do Código de Trabalho Português de 2009, artigo 18 LT e 5 do RTD)<sup>64</sup>, por ambos os artigos fazerem menção à autoridade do empregador ao empregado. No Direito português há ainda menção expressa desse poder, consoante art. 98 do CT (Código de Trabalho). No entanto, o contrato de trabalho doméstico, tudo se resume a uma carta, na qual a parte que rescinde o contrato,

---

<sup>63</sup> Chipenembe, M. J. M. (2010). **Dinâmicas de Género no Mercado de Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo. Género e Direitos Humanos em Moçambique**. N. Teles and E. J. Brás. Maputo, Departamento de Sociologia, Faculdade de Letras e Ciências Sociais, Universidade Eduardo Mondlane, pag. 67-70.

<sup>64</sup> Ops. cit. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado – II. pag. 738.

expõe simplesmente as razões por que o fez, sem proceder à elaboração de um procedimento disciplinar. Relativamente às ideias expostas, surge a necessidade de delimitar as regras gerais a que este procedimento se encontra sujeito. Em primeiro lugar, para a entidade empregadora poder aplicar uma sanção ao trabalhador, não é necessário instaurar sempre um procedimento disciplinar previamente. No caso de a acção disciplinar não pretender o despedimento deste, o procedimento poderá ser verbal, o que poderá criar problemas quanto à produção de provas e eventual exercício do direito ao contraditório.<sup>65</sup>

A necessidade do exercício do contraditório consiste em evitar a aplicação de sanções expulsivas/abusivas, e obrigar o empregador a observar um conjunto de regras formais que visam exactamente assegurar a qualidade desse exercício. Aliás, tendo em conta o princípio da segurança no emprego previsto no art.º 53 da CRP (Constituição da República Portuguesa), as relações de trabalho subordinado, que envolvem relações de poder, justifica compressões à liberdade negocial do empregador em nome da protecção do contraente débil. Disto resulta a preferência de recurso ao procedimento por escrito, o que, no entendimento da maioria da doutrina, deverá ser a forma exigida, opinião da qual partilhamos, visto que tal diminui a possibilidade de aplicação de sanções abusivas e torna mais fácil o controlo da sanção aplicada.

### **3.1. Análise sobre a não aplicação do processo disciplinar para aplicação das sanções disciplinares aos trabalhadores domésticos**

O fundamento do poder disciplinar assenta na necessidade de manter a ordem e disciplina no seio da organização empresarial do empregador. Por isso, todos, empregadores e empregados vêm se obrigados a cumprir com os procedimentos disciplinares. O trabalhador deve ser disciplinado para que seja produtivo.

O Regulamento de Trabalho Doméstico foi introduzido pelo Decreto no 40/2008 de 26 de Novembro. A legislação foi escrita numa forma simples e fácil de usar. O regulamento toma em conta a capacidade económica do empregador, deixando alguns aspectos da relação de trabalho abertos a negociação, na base de respeito mútuo, confiança e concordância. O regulamento não define um salário mínimo para empregados domésticos. Observe, contudo, que a base para tal vem na introdução à lei, nomeadamente a capacidade económica dos

---

<sup>65</sup> LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia; *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pag. 168.

empregadores. Por isso, se for possível mostrar que um empregador tem maior capacidade económica, isto poderia ser um argumento para pagar um salário mais alto, talvez vinculado aos salários mínimos existentes no sector laboral formal. O regulamento também admite a integração dos empregados domésticos no sistema do INSS, sendo os empregados domésticos considerados “auto-empregados” para o efeito.<sup>66</sup> Isto significa que o empregador do empregado doméstico não é obrigado a contribuir ao INSS em seu nome. Segue um pequeno resumo do Regulamento de Trabalho Doméstico: O regulamento não se aplica aos empregados domésticos pagos por entidades de fim lucrativo, como empresas. Por isso, se o pessoal da empresa tiver empregados domésticos pagos como parte do seu pacote laboral, estes empregados domésticos são considerados como abrangidos pela Lei do Trabalho e são trabalhadores da empresa e não empregados domésticos para o efeito.<sup>67</sup> O decreto apresenta uma descrição do tipo de trabalho que um empregado doméstico, contratado ao abrigo deste regulamento, poderá ser solicitado fazer. Não inclui o trabalho de guardas que são contratados directamente e não através duma empresa de segurança.<sup>68</sup> Aguarda-se uma clarificação sobre esta questão.

As sanções disciplinares constituem outra área onde o regulamento é simples e fácil de usar.<sup>69</sup> Há apenas três tipos de sanções disciplinares – repreensão verbal ou escrita e despedimento.<sup>70</sup> Tanto o despedimento como a repreensão escrita devem ser por escrito, e é também boa prática ficar com um registo escrito duma repreensão verbal formal.

Se o empregador decidir rescindir o contrato de trabalho com justa causa, isto deve ser feito na base duma sanção disciplinar escrita.<sup>71</sup> O empregado doméstico, considerando a sua situação comprometida por quaisquer das circunstâncias referidas no regulamento (incluindo a mudança de residência do empregador para outro local), também tem o direito de rescindir o contrato com justa causa. Em certos casos, é devido o pagamento duma indemnização, ou pelo empregado ou pelo empregador.<sup>72</sup>

---

<sup>66</sup> Decreto 40/2008, Artigo 10, alínea e) e Artigo 26, número 6.

<sup>67</sup> Decreto 40/2008, Artigo 2, número 4.

<sup>68</sup> Decreto 40/2008, Artigo 3

<sup>69</sup> Decreto 40/2008, Artigo 14.

<sup>70</sup> Decreto 40/2008, Artigo 17.

<sup>71</sup> Decreto 40/2008, Artigo 15.

<sup>72</sup> Decreto 40/2008, Artigos 30 e 31.

A Lei do Trabalho, impõe que o despedimento incorpore no princípio da processualização, ou seja, condiciona a eficácia do despedimento por justa causa a um processo disciplinar e ainda incluiu a nulidade do despedimento quando faltar fundamento ou irregularidade no processo disciplinar, possibilitando a reintegração no emprego em caso de declaração de ilicitude.

Afirmou-se que o contrato de trabalho doméstico se caracterizava pela circunstância de “fazer nascer específicos deveres de solidariedade entre as partes”, excluindo “a relação hierárquica, impedindo a existência de um poder disciplinar”. Entendia-se que esta característica do contrato doméstico, poderia ser invocada como “um elemento moderador da relação laboral permitindo afastar a aplicação dos meios de tutela jurídicos dos trabalhadores na empresa surgirem, nesta relação laboral, deveres de solidariedade recíprocos e nem sequer existir relação hierárquica ou disciplinar”. Discordamos desta interpretação, apesar de não ser possível verificar a subordinação jurídica “esta pode revelar-se de forma diferente nos contratos pode ser observada por dois prismas: por um lado, a dependência do prestador do trabalho em relação à retribuição paga pelo empregador como o único ou principal meio de sustento, e por outro, tal dependência vista no âmbito do processo produtivo onde se insere o prestador de trabalho sob o domínio de outrem, onde o produto do trabalho acaba por ser do interesse exclusivo do beneficiário da sua actividade”. Por outras palavras, seja pela dependência do trabalhador, ou pelo serviço prestado ao empregador, há subordinação jurídica no contrato de trabalho doméstico.

Estamos diante de um contrato de trabalho, e conseqüentemente, o trabalhador subordinado aos poderes de autoridade e direcção do empregador “subordinação jurídica tem que definir-se com bastante latitude e flexibilidade de modo a abranger vários graus, basta que o trabalhador seja integrado no círculo da esfera do domínio/autoridade da entidade patronal. A subordinação jurídica pode não transparecer em cada momento da prática de certas relações de trabalho.<sup>73</sup> A subordinação jurídica existirá sempre que ocorra a mera possibilidade de ordens e direcção, bem como quando a entidade patronal possa de algum modo orientar a actividade laboral em si mesma, ainda que só no tocante ao lugar ou ao momento da sua prestação”. Neste sentido, na medida que a “benevolência” não pode caracterizar o contrato de trabalho doméstico e justificar a sua especificidade. Como já vimos, o contrato doméstico é um verdadeiro contrato de trabalho, que determina a subordinação jurídica do trabalhador à

---

<sup>73</sup> SILVA, Filipe Fraústo da – «Sobre a exigência legal de forma escrita para o despedimento no contrato de serviço doméstico», QL (2000), Ano VII, n.º 16, pag. 232-237.

autoridade e direcção do empregador. Dito isto, esta característica também deve ser rejeitada.<sup>74</sup>

Em suma, no nosso entendimento, mais uma vez, depende de uma interpretação casuística da relação de troca lucrativa entre ambas as partes. Neste contexto, sobressai uma outra característica sobremaneira distintiva da especificidade deste contrato, o acentuado clima de confiança e o *intuitus personae*.

O *intuitus personae*, isto é, as qualidades pessoais e morais do trabalhador (o seu carácter e a sua personalidade), que num trabalho comum podem resultar de todo irrelevantes, aqui, pelo contrário, cobram uma especial importância, porque influenciam o próprio contacto pessoal entre o trabalhador e o empregador. Porém, é necessário frisar que esta característica não é própria do contrato de trabalho doméstico, mas em todos os contratos de trabalho onde são tidas em conta as qualidades do trabalhador.<sup>75</sup>

### **3.2. Inexistência de procedimento disciplinar e a falta de oportunidade de defesa do trabalhador doméstico.**

Curiosamente, no contrato de trabalho doméstico, tudo se resume a uma carta, na qual a parte que rescinde o contrato, expõe simplesmente as razões por que o fez”, sem proceder à elaboração de um procedimento disciplinar.

Enquanto no regime comum se exige a verificação de um procedimento disciplinar formal, para exercer legitimamente esta faculdade extintiva do empregador, procedimento que pressupõe um carácter de proporcionalidade e adequação entre a actuação, a pessoa e a sanção, no contrato de trabalho doméstico aquele procedimento não é exigido. A necessidade do exercício do contraditório consiste em evitar a aplicação de sanções expulsivas/ abusivas, e obrigar o empregador a observar um conjunto de regras formais que visam exactamente assegurar a qualidade desse exercício.

Efectivamente, verifica-se uma “liberalização” do despedimento destes trabalhadores com base numa qualquer razão mais ou menos grave, independente de culpa. Desta forma, não havendo oportunidade de defesa, qualquer facto lhes pode ser imputado, o que é

---

<sup>74</sup> HENRIQUES, Cláudia Rosa – «Contrato de serviço doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação», QL (2017), Ano XXIV, n.º 50, pp. 83-120.

<sup>75</sup> HENRIQUES, CLÁUDIA ROSA, op.cit, pág.110-114.

demasiado gravoso para o trabalhador. Deste modo, a Lei do Trabalho, quanto a sanção disciplinar insere-se no processo disciplinar conducente ao despedimento, ou seja, faz parte daquele conjunto de formalismos que é necessário observar para que a entidade empregadora, no uso do seu poder disciplinar, possa aplicar a sanção de despedimento.

Atenta a especificidade do contrato de trabalho doméstico, na medida em que este não possui um procedimento disciplinar, devendo apenas ser comunicado por escrito, com justificação dos factos e circunstâncias que o fundamentam, não é totalmente líquido que o parecer prévio do órgão sindical seja aplicável. Nos casos de rescisão de contrato de trabalho de trabalho doméstico em que a prestadora de trabalho se encontre grávida, seja puérpera ou esteja a amamentar, ainda que ocorra invocação de justa causa, não carece de parecer prévio.

Desta forma, a prolação do parecer prévio, que se segue à elaboração do processo disciplinar, nos termos art.º 67.º n. 2 da LT, não é compatível com o regime do trabalho doméstico, que não contempla o processo disciplinar. Face ao exposto, julgamos poder dizer-se que o actual quadro normativo moçambicano, embora seja o produto de uma crescente preocupação com os trabalhadores que exercem trabalho comum, parece obsoleto no que respeita ao contrato de trabalho doméstico. A especificidade da relação laboral, sobrepõe-se mais uma vez à segurança no emprego e expurgação de práticas discriminatórias em função do sexo.<sup>76</sup>

Concluimos que este regime especial está completamente desfasado face ao regime laboral comum e às realidades sociais, especialmente no que toca ao despedimento, onde sem qualquer fundamentação concreta, verificamos grandes fragilidades e tratamento diferenciado. A relação de trabalho doméstica caracteriza-se, fundamentalmente, por se desenvolver no interior de uma organização de carácter familiar, destinando-se a assegurar o seu funcionamento mediante a satisfação das exigências da vida pessoal e material do empregador e dos seus agregados familiares.

Não obstante, contra a nossa honesta opinião, os direitos, liberdades e garantias do trabalhador doméstico (constitucionais e laborais) cedem vezes demais em prol da intimidade da vida privada do empregador. Não são poucos os casos na jurisprudência nacional em que verificamos claramente uma postura leviana em face da posição jurídica do trabalhador. Desde logo, muitas das questões relacionadas com a situação jurídico-laboral só são

---

<sup>76</sup> DRAY, GUILHERME MACHADO, in O princípio da igualdade no direito do trabalho, Almedina, Coimbra, janeiro, 1999, pág. 277-279.

discutidas no momento da sua extinção, pois, não só o trabalhador não se sente em condições de questionar o comportamento do empregador, mas também o número de casos análogos em tribunais é tão escasso, que muitos trabalhadores têm receio de ver os seus direitos novamente frustrados e não tentam valer-se dos mesmos em sede judicial.

A própria inexistência de procedimento disciplinar, de maneira a evitar a sanção abusiva por parte do empregador, assim como, na colisão de preceitos constitucionais, em que a intimidade da vida privada do empregador, vigora incessantemente, faz-nos perceber que sem um regime capaz de manter as diferenças onde elas se imponham necessárias, eliminando aquelas que não tenham razão em persistir, o trabalhador doméstico continuará desequipado, por essas estradas fora, tão pouco seguras.

## **Conclusões**

Concluimos, assim, estamos na presença de sector de actividade que necessita de uma urgente revisão legislativa, não só por ser alvo de discriminação, mas também e, essencialmente, por carregar a seu cargo uma legislação obtusa e, em parte, incongruente com o paradigma actual do direito do trabalho.

Nesse sentido, considerámos que o grande desafio passará por conseguir alcançar um regime em que se assegure a protecção destes trabalhadores domésticos de modo a ultrapassar as desigualdades que sejam injustificáveis e que ainda existem entre o trabalhador comum e o trabalhador doméstico, que não tem guarida mesmo à luz das valorizações que aqui têm de ser entendidas, correspondendo a mero arcaicos jurídicos.

Depreende-se que o Regulamento de Trabalho Domestico não faz menção da obrigatoriedade do processo disciplinar para aplicação das sanções disciplinares. Foi analisada as circunstâncias de que o poder disciplinar no trabalho domestico, só é aplicada a repreensão verbal ou escrita e o despedimento, nos termos do artigo 17 do Regulamento acima citado, e é apresentado os meios que o trabalhador doméstico se disponibiliza para chegar nos seus objectivos. A par das demais legislações adoptadas em Moçambique, este dispositivo (RTD) visa garantir os direitos do trabalhador doméstico

Constatou-se, porem, uma certa falta de reflexão por parte dos legisladores relativamente a remuneração do trabalhador doméstico, ou seja, os trabalhadores domésticos não são protegidos por um salário mínimo.

Apesar das suas limitações, o Regulamento de Trabalho Doméstico tem galvanizado a organização dos trabalhadores domésticos, criando um foco de 132 Emprego e transformação económica e social em Moçambique mobilização e advocacia com o potencial de afectar profundamente as condições de trabalho neste sector. As organizações de trabalhadores têm desempenhado um papel decisivo na garantia dos direitos reais dos trabalhadores domésticos, informando-os dos seus direitos, ajudando-os a resolver conflitos laborais, prestando valiosos serviços de mediação e aumentando a visibilidade deste sector historicamente marginalizado. Salários baixos e pouca capacidade de cobrança regular de quotas aos membros, porém, fazem com que as organizações de trabalhadores tenham dificuldade em obter os recursos para servir adequadamente os seus associados, recrutar novos membros e levar a bom termo os programas das suas campanhas. A actual campanha

para a ratificação da Convenção 189 tem o potencial de fortalecer ainda mais a organização, proporcionando um espaço de colaboração entre organizações rivais, uma oportunidade para cultivar aliados não-tradicionais, uma abertura para sensibilizar os doadores, e um espaço para propor intervenções políticas. O Regulamento do Trabalho Doméstico não resolve as forças estruturais que levam milhares de mulheres e homens ao trabalho doméstico, para a maioria das pessoas, tornar-se trabalhador doméstico não por uma escolha.

A formalização é um processo lento e contínuo visando diferentes graus de formalidade e os incentivos precisam de ser cuidadosamente negociados e renegociados com empregadores e empregados.

Por fim, é possível concluir que o nosso estudo nos permitiu ter uma visão mais completa do contrato de trabalho doméstico e que alimentou o nosso gosto pessoal pela matéria, que o impulsionou para estudo deste tema e que este estudo será igualmente útil para o seu leitor, que lhe proporcione momentos de reflexão, e que contribua, como anunciámos no título inicial, para uma leitura crítica sobre o Regulamento de Trabalhador Domestico, e em consideração das vicissitudes dos trabalhadores domésticos em termos jurídicos em Moçambique.

## Recomendações

O estudo sugere que o Regulamento de Trabalho Doméstico teve até agora pouco impacto nas condições de trabalho. A linguagem ambígua, a falta de divulgação por parte do Estado e a fraca estrutura regulatória, junto com a precariedade do mercado de trabalho de Maputo e as relações de poder enraizadas entre trabalhadores e empregadores, faz com que os trabalhadores domésticos apresentem níveis elevados de acomodação ou paciência, preferindo esperar que as condições melhorem ou surjam melhores opções, em vez de fazer directamente exigências aos empregadores.

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. 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 o empregador; e não há protocolo para alargar a protecção social a este sector historicamente marginalizado.

- Recomenda-se que o Regulamento de Trabalho Doméstico seja alterado, especificamente no que diz respeito a um salário mínimo, procedimentos disciplinares, papel dos inspectores do trabalho e protocolos de segurança social,
- Recomenda-se ainda, a reforçar-se a divulgação do Regulamento de Trabalho Doméstico. Dada a assimetria de poder enraizada na relação empregador-empregado, é necessária uma campanha de educação pública com bons meios, destinada tanto a empregadores como a trabalhadores,
- Recomenda-se ainda, que é necessário que haja incentivos ao cumprimento do RTD. No Brasil, por exemplo, os trabalhadores domésticos registados recebem um passe ou carteira assinada, que lhes dá direito a todas as regalias sociais. Os empregadores podem deduzir dos seus impostos sobre os rendimentos as contribuições feitas para a segurança social dos trabalhadores. Isto faz parte de um esquema estatal mais amplo

para alargar a protecção social aos trabalhadores vulneráveis em geral e melhorar as condições dos trabalhadores domésticos em particular,

- Recomenda-se ainda, a fiscalização do Regulamento de Trabalho Doméstico deve ser reforçada. Se teoricamente a mediação pode ajudar a preservar a relação de emprego, só em casos raros é que os trabalhadores domésticos regressam ao trabalho, e pela sua extrema importância na salvaguarda desses direitos fundamentais destes trabalhadores domésticos, acredita-se que esta seja uma pista de exploração e aprofundação para futuras investigações.

## Referências

### Bibliográficas Doutrina

- ABRANTES, José João, *contratos de trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra, 2005.
- ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. 3ª Edição, Almedina, Coimbra, 2006
- ANTUNES, Carlos, *Lei do Trabalho de Moçambique – Anotada*, Escolar Editora, Maputo, 2015.
- BOAVENTURA, Edivaldo M, *Metodologia da Pesquisa*, Editora Atlas, São Paulo, 2012.
- CARVALHO, Messias; DE ALMEIDA, Victor Nunes; *Direito de Trabalho e Nulidade de Despedimento*, Almedina, Coimbra, 1984.
- DRAY, GUILHERME MACHADO, in O princípio da igualdade no direito do trabalho, Almedina, Coimbra, Janeiro, 1999.
- FERNANDES L. A.; Gomes, J. M. M. *Relatório de pesquisa nas Ciências Sociais: Características e modalidades de investigação*. ConTexto, Porto Alegre, v. 3, n. 4, 2003.
- CHIPENEMBE, M. J. M. (2010). **Dinâmicas de Género no Mercado de Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo. Género e Direitos Humanos em Moçambique**. N. Teles and E. J. Brás. Maputo, Departamento de Sociologia, Faculdade de Letras e Ciências Sociais, Universidade Eduardo Mondlane.
- FERNANDES, António Lemos Monteiro, *Direito de Trabalho*, 11ª Edição, Almedina, 1999.
- FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho A Prazo Reflexões sobre o Regime Jurídico Introduzido Pela nova Lei do Trabalho de Moçambique* (Lei nr. 23/2007, de 1 de Agosto).

- FREIXO, Manuel, *Metodologia Científica – Fundamentos, Métodos e Técnicas*, 4ªEd. Revista, Epistemologia e Sociedade Editora, Lisboa, 2012.
- GIL, Antônio Carlos, *Como elaborar projectos de pesquisa*, 4. ed. Atlas Editora, São Paulo, 2002.
- LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andia; *Manual de Direito de Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 3 ed. Coimbra: Almedina, 2012.
- Marconi, M., & Lakatos, *Fundamentos de metodologia científica*, Editora Atlas S.A., São Paulo, 2003.
- MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, *Fundamentos de Metodologia Científica*, 5ª edição, Editora Atlas, São Paulo, 2000.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, *Metodologia de Trabalho Científico*, 7 edição, São Paulo, editora Atlas, 2007.
- NEVES, Eduardo Borba; DOMINGUES, Clayton Amaral; *Manual de Metodologia da pesquisa científica*, CEP, Rio de Janeiro – Brasil, 2007
- RAMOS, Santa, NARRANJO, Erman, *Metodologia de investigação científica*, Escolar Editora, Lisboa, 2014.
- Ruas, J. *Manual de Metodologias de Investigação Como Fazer Propostas de Investigação, Monografias, Dissertações e Teses*, Escolar Editora, Maputo, 2017.
- SEVERINO, Antônio Joaquim, *Metodologia do trabalho científico*, 23. ed. rev. e atual, Editora Cortez, São Paulo, 2007.
- PRATA, Ana, *dicionário jurídico*, 5ª Edição (actualizada e aumentada), Almedina, Lisboa, 2008.
- QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder; *Manual de Direito de Trabalho e de Processo do Trabalho*, 2ª Edição, Almedina, Coimbra, 2012.

- TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 12 ed. rev. e actual. São Paulo: Saraiva, 2014.
- WATY, Mónica Filipe Nhane, *Direito de Trabalho*, W&W Editora, Maputo, 2008.
- HENRIQUES, Cláudia Rosa – «Contrato de serviço doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação», *QL* (2017), Ano XXIV, n.º 50.

### Legislação

- REPUBLICA DA MOCAMBIQUE, Lei 1/2018 de 12 de Junho, *Constituição da República de Moçambique*, in Boletim da República I Série nº 115.
- REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Lei 13/2023, de 25 de Agosto, *Lei de Trabalho*, in Boletim da República, I Série – Número 165.
- REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, [Decreto n.º 40/2008 de 26 de Novembro](#), *Regulamento do trabalho domestico*, in Boletim da República I Série nº 15.

### Site:

- GOBBI, Beatriz Christo, *Manual de Monografia ESAB 2012*, Escola Superior Aberta do Brasil – Vila Velha, 2012. Disponível em [http://www.esab.edu.br/wpcontent/uploads/pdf/manual\\_monografia\\_esab\\_2011\\_2012.pdf](http://www.esab.edu.br/wpcontent/uploads/pdf/manual_monografia_esab_2011_2012.pdf) (Acessado em 12/01/2023)

### Jurisprudência:

- **Acórdão do TS de 20.02.2008**, Proc. N.54/2002, publicado no BR, III Série, n.5, de 4 de Fevereiro de 2010.