


A violación de las normas de trabajo doméstico en las relaciones laborales en Mozambique

Violation of domestic work standards in employment relations in Mozambique

Violação das normas do trabalho doméstico nas relações laborais em Moçambique

Prof. Dr. Raúl de Miguel Benjamim Jofrisse Nhamitambo

Universidade Pedagógica de Maputo, Moçambique 

<https://orcid.org/0009-0006-4118-1970>

rnhamitambo@gmail.com



Artigo está licenciado sob forma de uma licença



Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 International Public License (CC BY-NC-ND 4.0)

Resumen Esta investigación abordará la vulneración de las normas de trabajo doméstico en las relaciones laborales en Mozambique. Se trata de una investigación sociojurídica centrada en la relación de derechos y deberes con el empleador, que enumera los requisitos

previos para la celebración del Contrato de Trabajo Doméstico y destaca los derechos esenciales que la mayoría de los empleados domésticos no ven satisfechos en la relación laboral. Su objetivo es abordar la cuestión de la vulneración de las normas de trabajo doméstico por parte del empleador en su relación con el empleado. La investigación se realizó de forma exploratoria para comprender mejor el objeto de estudio, utilizando investigación cualitativa, bibliográfica y cuantitativa, mediante la recopilación de datos mediante entrevistas semiestructuradas y documentales.

Palabras clave: Empleado doméstico; Empleador; Derechos; Deberes.

Abstract This research will address the violation of domestic work standards in employment relationships in Mozambique. It is a socio-legal investigation, focusing on the relationship of rights and duties with the employer, listing the prerequisites for the celebration of the Domestic Employment Contract and highlighting the essential rights that most domestic employees do not see fulfilled in the employment relationship. It aims to address the issue of violation of Domestic Work Standards by the employer in its relationship with the

employee. The research carried out exploratory research to better understand the object of study, using qualitative, bibliographical and quantitative research, using data collection through semi-structured and documentary interviews.

Keywords: Domestic employee; Employer; Rights; Duties.

Resumo Esta

investigação abordará sobre a violação das normas do trabalho doméstico nas relações laborais em Moçambique. Trata-se de uma investigação sociojurídica, com enfoque na relação de direitos e deveres com o empregador, elencando os pré-requisitos para a celebração do Contrato de Trabalho Doméstico e destacando os direitos essenciais que a maioria dos trabalhadores domésticos não vê cumpridos na relação laboral. A qual, visa abordar a questão da violação das Normas do Trabalho Doméstico por parte do empregador na sua relação com o trabalhador. A pesquisa realizou uma pesquisa exploratória para melhor compreensão do objecto de estudo, recorrendo a pesquisas qualitativas, bibliográficas e quantitativas, utilizando a recolha de dados através de entrevistas semiestruturadas e documentais.

Palavras-chave: Trabalhador doméstico; Empregador; Direitos; Deveres.

1. Introdução

O Direito, enquanto conjunto de normas emanadas do Estado, assenta na justiça, promovendo o equilíbrio de interesses e oportunidades entre cidadãos de diferentes grupos sociais.

O direito transmite a idéia de segurança aos cidadãos, pois estabelece a igualdade e a liberdade como normas ou princípios constitucionalmente estabelecidos. Moçambique é um País com uma taxa de desemprego muito elevada e uma taxa de natalidade em constante ascensão, gerando uma situação de pobreza absoluta, reflectida na falta de sustento familiar básico devido à ausência de fonte de rendimento. Assim, num País com uma taxa de desemprego muito elevada, é comum associar-se a pobreza à falta de trabalho.

Num sentido geral, o trabalho é uma actividade profissional, remunerada ou não, productiva ou criativa, realizada com uma finalidade específica.

O trabalho doméstico surge como uma espécie de evolução do trabalho

escravo, devido às suas características, sendo geralmente realizado no domicílio do beneficiário desse trabalho (empregador). Outra questão que aproxima este trabalho da escravidão é a questão da direcção e da autoridade a que se refere este contrato. Há a indicação de uma tarefa no verdadeiro sentido da palavra. Neste tipo de trabalho, o empregador é quem forma o trabalhador, pois este recebe exclusivamente as diretrizes e os métodos para a execução do trabalho desejado pelo empregador.

Do ponto de vista da posição social, este trabalho é visto como um dos últimos a ser procurado, sendo considerado um trabalho que, pela sua natureza, é exercido por pessoas de baixa classe económica e com baixa escolaridade. Assim sendo, a relação entre trabalhadores domésticos é definida como de desigualdade, com superioridade por parte do empregador, o que cria um ambiente propício à violação dos direitos laborais.

2. Embassamento teórico

Neste capítulo, procuraremos lançar luz sobre conceitos considerados necessários à compreensão desta pesquisa monográfica, documental e bibliográfica, como o conceito de trabalho, o contrato de trabalho, os princípios que norteiam o contrato de trabalho, o trabalho doméstico, o empregador doméstico e o contrato de trabalho doméstico.

2.1 Trabalho

A palavra "trabalho" não é, nem nunca foi, uma definição geral e completa; está em constante reinvenção, dependendo do tempo e do espaço em que se encontram aqueles que a definem. No entanto, para iniciar a sua definição,

partiremos da sua etimologia. Como ilustra Leite (2017, p. 33), "Etimologicamente, a palavra "trabalho" tem múltiplos significados e pode ser objeto de investigação em diversas áreas do conhecimento, como a história, a sociologia, a antropologia, a filosofia, a economia, a ciência política e o direito". Evaristo de Moraes Filho recorda-nos que o trabalho, na antiguidade, era um castigo, dando-nos a ideia de dor, de fadiga e de uma tarefa difícil e árdua. Daí a expressão "trabalho", derivada do tripalium, instrumento feito de três varais (estacas) utilizado para torturar escravos. Desta concepção surgiu, por assimilação, a palavra trapaliare, que designa toda a actividade humana, seja ela manual, técnica ou intelectual [...] O trabalho humano sempre existiu, desde o início da civilização, e continuará certamente a existir enquanto houver vida humana neste mundo, pese embora que num futuro próximo os seres humanos serão substituídos por robôs para a realização de trabalho.

Como explicou Leite, o conceito de trabalho é multissignificativo no sentido em que, primeiro, por poder ser objeto de pesquisa ou indagação em diversos campos de estudo, e cada campo de estudo tem necessariamente o seu próprio método de definição de trabalho de acordo com o seu campo de atuação, proporcionará uma compreensão múltipla do conceito de trabalho.

Na mesma linha, deve ter-se em conta o tempo em que este conceito de trabalho é definido, pois confere-lhe um significado dinâmico; o que se apresenta como trabalho hoje pode não se apresentar como trabalho amanhã, e vice-versa. No entanto, o conceito de trabalho, embora possa sofrer alterações ao longo do tempo, pode ter encontrado hoje um equilíbrio definitivo, devido à própria atividade laboral e à lei que a define. Neste sentido, num Estado de Direito, apenas seria considerado trabalho aquilo que está consagrado ou se explica pelos respetivos títulos legais.

A Constituição da República de Moçambique define o trabalho como um

direito fundamental.

O direito ao trabalho garante a todo o cidadão a livre escolha do trabalho que pretende realizar, concretizando assim o princípio da liberdade na relação laboral.

Assim, em sentido geral, o trabalho define-se [...] como uma atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida com um fim específico (Neves *et al.* 2017, p. 320).

Por outro lado, existe o Direito do Trabalho, que regula o trabalho em sentido estrito, com o objetivo de regular a atividade laboral em si, e não o direito a ela.

Falar de Direito do Trabalho, que é o instrumento jurídico que define o trabalho e tem sempre em conta o elemento relacional ou contratual anterior ao próprio trabalho para a sua definição.

O Direito ao Trabalho, no n.º 1 do artigo 2.º, aplica-se às relações de trabalho subordinadas estabelecidas entre empregadores e trabalhadores, nacionais e estrangeiros, em todos os ramos de actividade, que exerçam as suas actividades no País.

Neste sentido, o Direito do Trabalho não trata do trabalho isoladamente, mas sim da relação laboral e do trabalho dentro da relação laboral; ou seja, como é o trabalho? Quais os direitos e deveres das partes na relação laboral? Que tipo de relação laboral e qual a sua duração? Estas são as questões que dizem respeito ao Direito do Trabalho. Contrato de Trabalho.

É necessário definir separadamente o conceito de contrato e, em seguida, ligá-lo ao trabalho como uma atividade que merece consideração jurídica. Nestes termos, um contrato, no sentido mais amplo, significa uma convenção, um acordo entre duas partes sobre um objeto ou finalidade específica.

Antes de avançarmos qualquer conceção doutrinal ou teórica do que

poderá ser um contrato de trabalho, procuraremos uma definição jurídica. Nestes termos, o regime jurídico moçambicano, aprovado pela Lei n°13/2023, de 25 de Agosto, no seu artigo 21º, estabelece o seguinte: Entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, um trabalhador, se obriga a exercer a sua actividade para outra pessoa, um empregador, sob a autoridade e direcção deste último, mediante remuneração.

Para Miranda (2008, p. 3), o contrato de trabalho [...] é um negócio jurídico bilateral que gera obrigações para ambas as partes, que se obrigam, por mútuo consentimento, a dar, fazer ou deixar de fazer algo, verificando-se, assim, a constituição, a modificação ou a extinção do vínculo patrimonial.

Com esta definição, percebe-se que o contrato decorre da existência de duas partes, sendo uma a contratante e a outra a contratada, tendo cada uma delas obrigações para com a outra, e o que é obrigação para uma parte é direito para a outra, e vice-versa.

2.2 Princípios Fundamentais do Contrato de Trabalho

Os princípios são normas estruturantes de todo um ordenamento jurídico; são normas que estabelecem diversas regras a eles subordinadas. E toda a regra se fundará no princípio, na medida em que nenhuma regra pode contradizer o que nele está previsto.

Segundo Leila (2007, p. 3), a palavra "princípio" provém do latim "principium", que significa, no sentido vulgar, começo, início, origem das coisas. Na ideia de Luís Diez Picazo, citada por Bonavides, "onde designa as verdades primeiras", os dois princípios, por um lado, "serviam de critério de inspiração para as leis ou normas específicas desse direito positivo" e, por outro, como normas obtidas "através de um processo de generalização e refinamento dessas leis".

Portanto, as normas principais servem de base para as normas gerais. Esta reflexão inicia-se com a Constituição e estende-se a cada ramo autónomo do direito, que, por isso, terá uma norma principal para justificar a sua existência. O mesmo acontece no direito do trabalho; este ramo do direito, por ser autónomo, tem princípios próprios que definem e regulam as suas normas.

2.3 Princípio da Protecção

Este princípio surge da insatisfação das reivindicações dos trabalhadores quanto ao tratamento que recebem dos seus empregadores desde os tempos mais remotos da nossa era. Segundo Jahn (2006, p. 9), [...] é imperioso proteger juridicamente a fragilidade económica do trabalhador na relação individual de trabalho, de modo a repor, em termos reais, a igualdade jurídica entre trabalhador e empregador. Ou seja, a necessidade de trabalho associada ao desemprego em Moçambique, por exemplo, poderia pôr em causa a igualdade contratual entre trabalhador e empregador, submetendo o primeiro a um tratamento indigno da sua condição humana e da sua condição de trabalhador.

Rodrigues, citado por Jahn (2006, p. 11), realça que [...] o princípio da protecção remete para o critério fundamental que norteia o direito do trabalho, pois, mais do que inspirar-se no objetivo da igualdade, responde ao objetivo de estabelecer uma protecção preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito consuetudinário uma preocupação constante parece ser a de assegurar a igualdade jurídica entre as partes contratantes, no direito do trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, por meio dessa protecção, alcançar substancial e verdadeira igualdade entre as partes.

O princípio da protecção visa proteger os trabalhadores nas esferas física,

económica e social, garantindo-lhes descanso anual, semanal, entre jornadas e entre jornadas, seguro de desemprego, segurança social, educação, salário, licença de maternidade e melhores condições de trabalho.

Um dos exemplos claros deste princípio patente no direito do trabalho é o princípio da "proteção da maternidade e da paternidade". Neste artigo, o Estado garante por lei que todo o trabalhador nesta situação terá o direito de usufruir dos seus direitos enquanto tal, podendo usufruir plenamente dos direitos decorrentes do contrato de trabalho.

2.4 Principio de Irrenunciabilidad

Este Princípio existe para proteger o trabalhador, uma vez que é vedado ao empregador privá-lo dos direitos assegurados pela Lei do Trabalho e demais disposições legais. Para alguns doutrinadores, como Teixeira e Barroso (2009, p. 60), o princípio da irrevogabilidade, por sua vez, corresponde ao postulado de que o trabalhador não pode abdicar dos direitos laborais previstos no ordenamento jurídico, pois estes são indisponíveis e garantidos por normas de ordem pública, imperativos e inderrogáveis. Isto torna inadmissível a renúncia do trabalhador aos direitos garantidos, devendo ser considerada nula.

Este princípio, analisado superficialmente, conflitua com o princípio basilar dos contratos referente à liberdade contratual estipulada no artigo 405º, nº 1, do Código Civil. Contudo, se examinado em profundidade, não pretende conflitar com a liberdade contratual; pelo contrário, dá azo à ideia de proteção do trabalhador em relação ao empregador. Para sustentar este princípio, Mores explica que "a impossibilidade jurídica de se privar voluntariamente de um ou mais benefícios concedidos pela legislação laboral em benefício próprio". Assim sendo, não restam dúvidas quanto ao conceito, pois é clara a ideia de que o

trabalhador não pode privar-se de direitos laborais que o possam beneficiar.

(Mores Apud Rodriguez 2003, p. 37 *apud* Henriques, p. 2) Sustenta a ideia de que o trabalhador não tem direito à privação de direitos que o possam beneficiar enquanto trabalhador, na medida em que pode privar-se de direitos desde que estes não o favoreçam ou não o faça judicialmente. Segundo Coutinho, citado por Pinto Martins (2000, p. 14), se, por um lado, é indiscutível que, durante a vigência do contrato de trabalho, os direitos laborais são irrenunciáveis para evitar fraudes, por outro, há o reconhecimento, como sublinha Coutinho, de que os atos de renúncia de direitos são válidos se praticados em juízo. Este princípio assenta na ideia de proteção de direitos que beneficiam o trabalhador, protegendo-o de si próprio e do empregador. Não é desconhecido que, em algum momento, a renúncia a um direito por parte de um trabalhador o possa beneficiar, mas este ato praticável fica relegado para a sombra jurisdicional para evitar fraudes.

2.5 Princípio da Continuidade

Este princípio baseia-se na ideia de que os contratos de trabalho devem durar o máximo de tempo possível. Ele pressupõe que o emprego é uma fonte de subsistência para o trabalhador e para a sua família, e que, para alimentar a sua família, o trabalhador depende dos salários auferidos através do trabalho prestado. Assim sendo, este princípio é necessário para criar mecanismos que garantam a maior duração possível do contrato de trabalho.

Para alguns autores, como Martínez e Formicola (SD, p. 17), o Princípio da Continuidade da Relação de Trabalho constitui uma importante garantia do Direito do Trabalho a favor dos trabalhadores, uma vez que, salvo prova em contrário, prevalece a regra de que o contrato de trabalho é válido por tempo

indeterminado. Outro aspeto deste mesmo princípio é estabelecer a presunção do interesse do trabalhador na continuidade da relação laboral, cabendo à empresa apresentar, de forma robusta e irrefutável, prova de que a iniciativa de resolução do contrato foi do trabalhador. Caso contrário, a relação de trabalho manter-se-á inalterada. Como a presunção de continuidade do contrato de trabalho, derivada do Princípio da Continuidade da Relação Laboral, favorece o trabalhador, o ónus da prova para demonstrar a cessação do contrato recai sobre o empregador.

Este princípio é fundamental no direito do trabalho, pois assegura ao trabalhador a maior duração contratual possível, o que promoverá um maior controlo para o trabalhador em termos de estabilização financeira.

2.6 Princípio da primazia da realidade

Contrato é um acordo formal, que pode ou não ser escrito, e que visa formalizar a relação. Este princípio assenta em dar primazia ou maior valor à realidade do contrato, que seria aquilo que de facto ocorreu ou aconteceu durante a vigência do contrato, sem se limitar ao contrato strictu sensu.

Segundo Maura e Oliveira (SD, p. 16), o princípio da primazia da realidade sobre a forma visa procurar a verdade dos factos e, em última instância, o bem jurídico por ele protegido é a dignidade da pessoa humana, promovida através da valorização do trabalho. Sendo o contrato individual de trabalho um "contrato de realidade", o que determina a sua existência é a realidade dos factos, independentemente da forma como eles aparecem no contrato escrito. Assim, o que se depreende dos factos prevalecerá sobre qualquer formalidade que não corresponda à verdadeira conotação da relação em análise. Este princípio constitui, portanto, uma importante ferramenta na busca da verdade real de uma

situação laboral contenciosa, pois orienta o intérprete a investigar se a essência do direito laboral foi implementada pelas partes.

O princípio da primazia da realidade torna-se útil e fundamental no combate às tentativas de distorção da realidade vivida pelo trabalhador, valorizando as normas que protegem o contrato de trabalho formalmente acordado entre as partes.

Em juízo, o intérprete considerará em primeiro lugar a realidade contratual, de seguida, procurará determinar se a realidade factual afetou ou não a realidade contratual acordada pelas partes e apresentará a sua posição.

2.7 Princípio da Boa-Fé

O princípio da boa-fé é fundamental no direito. É um princípio geral do ordenamento jurídico que tem como função regular a execução, o cumprimento e a celebração de contratos. O Livro I do Código Civil de Moçambique, no n.º 1 do artigo 227.º, estipula que quem negoceia com outrem para a celebração de um contrato deve, tanto nos preliminares como na formação do contrato, proceder de acordo com as regras da boa fé, [...].

Do ponto de vista jurídico, podemos constatar que a boa-fé nos contratos é o pressuposto de qualquer relação contratual. Para que um contrato se concretize, tanto a sua formação como a sua celebração devem proceder de acordo com as regras da boa-fé, de tal forma que as partes contratantes e os doutrinadores não dizem o contrário.

Nesta linha, Azevedo (SD, p. 125) afirma: a boa-fé objetiva constitui, na esfera contratual, considerando sempre o contrato como um processo ou procedimento, regra que deve ser seguida nas diversas fases da relação entre as partes; [...]. É necessário que, na fase pré-contratual, os potenciais contraentes

atuem, nas negociações preliminares e na declaração da oferta, com lealdade recíproca, prestando as informações necessárias, evitando criar expectativas que sabem fadadas ao fracasso, impedindo a divulgação de dados obtidos em sigilo, não fazendo interrupções bruscas e inesperadas nas conversações, etc. Aos diversos deveres desta fase seguem-se deveres acessórios à obrigação principal na fase contratual, quando a boa-fé serve para interpretar, completar ou corrigir o texto contratual. E, mesmo na fase pós-contratual, a boa-fé cria também deveres, aqueles que são posteriores à cessação do contrato. Trata-se dos deveres pós-pactum finitum, como o dever do advogado de guardar os documentos do cliente, o dever do fornecedor de manter o fornecimento de peças de substituição, o dever do empregador de fornecer informações precisas sobre um ex-trabalhador idóneo, etc.

A boa-fé é um conceito ao dispor das partes envolvidas no contrato, destinado a regular as situações em que uma das partes age de má-fé, ou seja, age no sentido de prejudicar a outra parte do contrato. De acordo com este conceito, um contrato em que uma das partes atue de má-fé é nulo.

2.8 Breve história do trabalho doméstico

O trabalho doméstico em Moçambique teve início no período colonial, quando já envolvia um certo grau de regulamentação. Mas estes regulamentos não ofereciam proteção e, neste sentido, é de destacar o Regulamento do Trabalho Doméstico de 1966. É fácil perceber que o sistema era ainda fortemente influenciado pelo sistema colonial, mas, nessa altura, já sofria pressões externas do ponto de vista dos direitos humanos. A escravatura foi fortemente criticada na época. Para forçar a migração de um sistema de trabalho escravo para o trabalho normal, realizado com respeito pela igualdade das partes e pela

dignidade humana, foi criada a OIT, um instrumento que transporta consigo orientações que deveriam nortear a regulamentação do trabalho doméstico. Contudo, mesmo com a existência dessas regulamentações, direcionadas de alguma forma pela OIT, percebe-se que, por se tratar ainda do período colonial e do auge da Guerra de Libertação Nacional, esses direitos e deveres por parte do empregador não eram nem remotamente efetivos. Existia uma lei que regulava o trabalho, mas não existiam instituições de controlo e fiscalização desta atividade com autoridade para resolver conflitos a favor do trabalhador doméstico, pela simples razão de que este trabalho, até então, ainda era equiparado ao trabalho escravo. No contexto pós-colonial, com a independência do país, nasceu uma revolução nos direitos laborais, bem como na organização e proteção dos direitos laborais. Mas esta classe foi excluída, como assevera Castel-Branco (2015, p. 7). A independência trouxe consigo uma democratização dos direitos laborais e sociais. No entanto, os trabalhadores domésticos foram largamente excluídos dos mecanismos de integração social. Na já referida democratização dos direitos laborais, o Estado na era pós-colonial não considerou o trabalho doméstico merecedor de atenção legislativa. O trabalho doméstico era considerado menor, não sendo emitida qualquer regulamentação que o regulasse, tanto mais que, visto isoladamente ao longo do tempo, o trabalho doméstico não era visto como uma atividade, nem mesmo pelos próprios trabalhadores domésticos. De seguida, em 2006, através de uma associação de trabalhadores domésticos denominada Amuedo, o Estado moçambicano, através de um Regulamento, deu a devida atenção legislativa a este sector laboral, através do regulamento aprovado pelo Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro.

2.8.1 *Empregado doméstico*

Toda a pessoa contratada para prestar serviços a uma entidade, dentro de um horário de trabalho definido, e que recebe uma remuneração por esse serviço. Esta explicação deve ser vista como geral, uma vez que, de forma restrita, não satisfaz plenamente a definição de trabalhador doméstico.

De acordo com a legislação moçambicana sobre o trabalho doméstico, no Artigo 4º do RTD, empregado doméstico é definido como [...] toda a pessoa que realiza trabalho doméstico para outra pessoa no seu domicílio ou local de residência, mediante remuneração.

A lei introduz novos elementos, considerando-se trabalhador doméstico aquele que trabalha ao abrigo de um contrato celebrado no domicílio do contratante e, por isso, recebe uma retribuição. O conceito de habitação reside na ideia de que, para que este trabalhador seja considerado doméstico, deve trabalhar na residência do contratante, prestando serviços na mesma residência.

Na opinião de Delgado (2011, p. 365 *apud* Cheres, 2011, p. 4), [...] um trabalhador doméstico [...] é a pessoa singular que presta, a título pessoal, de forma remunerada e subordinada, um serviço contínuo, sem fins lucrativos, a uma pessoa ou família, de acordo com a sua abrangência.

Régis (1993, p. 11, *apud* Cheres, 2011, p. 4), de forma mais simplificada, afirma que [um trabalhador doméstico será] sempre a pessoa singular que presta serviços não eventuais a um empregador, a título subordinado e a troco de um salário.

O serviço tem de ser necessariamente subordinado, ou seja, o trabalhador não tem autonomia para escolher a forma como vai executar o trabalho, mantendo-se sujeito às decisões do empregador. A dada altura, pode pensar-se em sujeição humana quando se fala de trabalho subordinado e quando se diz que este carece de autonomia do ponto de vista da execução do trabalho, mas

em momento algum há sujeição humana, mas sim a sujeição do trabalhador em relação ao *modus faciend* do serviço. Como refere Delgado (2015, p. 311 *apud* Maciel, 2016, p. 21), [...] a subordinação é vista numa perspectiva objetiva: afeta a forma como o serviço é prestado e não o trabalhador enquanto pessoa. Portanto, numa perspectiva jurídica, é incorreta a visão subjetiva do fenômeno, ou seja, entender a subordinação como uma ação sobre a pessoa do trabalhador, criando um certo estado de sujeição (*status subjectiones*).

Assim sendo, a existência deste elemento é essencial para que determinado tipo de trabalho seja considerado doméstico; caso contrário, não o será. E como reitera Souza (2015, p. 69 *apud* Maciel, 2016, p. 22), [...] quando explica que são os empregadores que devem definir a rotina a seu critério, determinando de perto ou de longe o que o empregado doméstico deve fazer, quais as atividades que deve desempenhar, pois, caso contrário, se o empregado tem liberdade para escolher a ordem, as tarefas, o dia e o horário do seu trabalho, estaria se tratando de uma relação de emprego eventual ou por conta própria, devido à ausência da premissa da subordinação.

Ora, outro pressuposto que não pode ser ignorado é a questão da improcedência do serviço; ou seja, em momento algum o trabalho realizado pelo trabalhador doméstico pode ser rentável para o empregador; não pode resultar qualquer tipo de lucro para o empregador. Leite (2015, p. 42^a *apud* Maciel, 2016, p. 25) explica que [...] para que este pressuposto seja cumprido, a atividade do trabalhador doméstico exercida no meio residencial não pode gerar rendimento ou lucro para o empregador. Assim, os serviços residenciais dedicam-se a satisfazer as necessidades básicas da família ou do indivíduo, atendendo, por exemplo, a exigências relacionadas com a saúde, o lazer, a higiene, a segurança, a alimentação ou mesmo a manutenção do domicílio, como a limpeza e a conservação.

Esta premissa deve ser abordada numa perspectiva espacial: a atividade do trabalhador doméstico não se limita ao domicílio do empregador; pode também ser exercida fora do domicílio do empregador, para si ou para o empregador, desde que em momento algum a atividade do trabalhador doméstico gere lucro para o empregador. Por exemplo, qualquer atividade exercida pelo trabalhador num estabelecimento comercial do empregador não será considerada atividade doméstica, pois presumir-se-á que qualquer atividade exercida nesse estabelecimento tenha como finalidade última a obtenção de lucro, lucro esse que permita aos trabalhadores desse mesmo estabelecimento comercial obter um determinado rendimento. Neste caso, o trabalhador estaria a exercer uma atividade que geraria lucro sem ser remunerado pelos lucros obtidos ou gerados pelo exercício da atividade no estabelecimento.

Assim, a própria regulamentação do trabalho doméstico estipulava que a atividade exercida por este tipo de trabalhadores não necessitava de ser lucrativa em momento algum. O artigo 2.º, n.º 4, esclarece que esta regulamentação não se aplica aos trabalhadores que, apesar de realizarem trabalho doméstico, mantenham vínculo com uma pessoa singular ou coletiva com fins lucrativos, ou com o agregado familiar em seu nome.

Nestes termos, qualquer trabalhador que exerça uma atividade com fins lucrativos, mesmo em condições análogas às de um trabalhador doméstico, por auferir lucro ou por garantir que o empregador o obtém, não terá os seus conflitos laborais considerados pela regulamentação do trabalho doméstico, devendo, nesse caso, procurar apoio legal na regulamentação específica do seu trabalho ou na própria legislação laboral.

Hoje em dia, numa perspectiva comum ou social, é comum acreditar-se que um trabalhador doméstico é alguém que realiza atividades domésticas como limpar a casa, lavar roupa e cozinhar como uma pessoa comum, e não como um

cozinheiro profissional. Em suma, é alguém que cuida das necessidades básicas de higiene do lar. No entanto, hoje a Lei estabeleceu requisitos que, quando cumpridos cumulativamente, conferiram aos trabalhadores domésticos a condição de trabalhadores domésticos. Neste caso, não existe uma atividade específica que qualifique alguém como pertencente a essa categoria, mas sim a forma como esse trabalho é realizado.

A regulamentação do trabalho doméstico tem, a priori, uma posição jurídica baseada no tipo de trabalhador. No artigo 3.º, n.º 1, do referido regulamento, já estão definidas as áreas de atuação dos trabalhadores domésticos.

2.8.2 *Empregador Doméstico*

Em Moçambique, a lei que rege a área laboral é a Lei do Trabalho. Esta estipula, no artigo 2.º, n.º 1, que, [...] [a] Lei aplica-se às relações jurídicas de trabalho subordinado estabelecidas entre empregadores e trabalhadores, nacionais e estrangeiros, em todos os ramos de actividade, que exerçam a sua actividade no País. A lei estabelece que a relação laboral só pode existir efetivamente na presença de um empregador e de um trabalhador, quando o primeiro presta um serviço sob condição de pagamento ao segundo. Contudo, Nascimento (2008, p. 62) estabelece que o empregador é a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da actividade económica, paga os salários e dirige a prestação pessoal de serviços.

O empregador assume os riscos da actividade económica e não pode transferi-los para os trabalhadores. O trabalhador trabalha por conta de outrem. Pelo contrato de trabalho, o empregador assume o poder de administrar a empresa e de dirigir e fiscalizar as actividades dos trabalhadores, determinando o conteúdo dos seus serviços. A direcção da prestação pessoal de serviços é

considerada um poder hierárquico ou poder de direção exercido sobre as atividades laborais do trabalhador.

Neste contexto, o empregador tem a obrigação de assumir os riscos que a respetiva atividade económica apresenta, sem incluir o trabalhador. O trabalhador, por sua vez, trabalha para o empregador, sob o comando e supervisão deste. Dando continuidade à explicação do autor, percebe-se que o poder do empregador sobre o trabalhador é diretivo, no sentido em que o coloca numa posição hierárquica superior, conferindo-lhe a capacidade ou autoridade para orientar a atividade laboral do trabalhador.

Anteriormente, foram levantadas questões gerais sobre o papel do empregador, com o objectivo de o compreender em termos gerais. Esta pesquisa centra-se num tipo específico de trabalho, o trabalho doméstico. Onde há trabalho, há um trabalhador e um empregador, e neste caso, refere-se ao empregador doméstico. Segundo (Martins *apud* Jahn, 2009, p. 29), o Empregador Doméstico é a pessoa singular ou familiar que recebe serviços contínuos, sem fins lucrativos, do Emprego Doméstico, no âmbito da sua residência.

Segundo Cheres (SD, p. 9), qualquer pessoa dentro do núcleo familiar com capacidade, entendimento e discernimento pode ser empregador doméstico, desde que admita, custeie e oriente a prestação de serviços por terceiros – sempre uma pessoa singular – na execução de serviços sem finalidade económica, realizados no ambiente residencial do contratante.

Nestes termos, o empregador doméstico torna-se necessariamente tal quando recebe no seu ambiente residencial uma pessoa que, na sua qualidade de empregado doméstico, obedecerá a todos os princípios estabelecidos a priori ao abordar a questão dos empregados domésticos.

2.9 Contrato de Trabalho Doméstico

O contrato de trabalho de um trabalhador doméstico, bem como o próprio trabalhador doméstico, estão sujeitos a um tratamento especial. Este trabalho é também regido por um instrumento legal, neste caso o RTD, que estabelece a forma e o tipo de contrato, bem como os direitos e obrigações de ambas as partes.

O próprio Decreto estipula em que circunstâncias um acordo pode ser denominado contrato de trabalho doméstico, definindo-o no seu Artigo 5º da seguinte forma: Entende-se por contrato de trabalho doméstico o acordo pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a outra, de forma regular, sob a sua direção e autoridade, atividades destinadas à família ou unidade similar, e aos seus membros, em troca de uma remuneração.

Só se o trabalhador preencher as condições acima estabelecidas poderá ser considerado parte num contrato desta natureza.

2.10 Capacidade de ser Parte

Num contrato, a capacidade jurídica refere-se à capacidade de uma pessoa ser parte num negócio jurídico, em sentido geral. A Teoria Geral do Direito presente no ordenamento jurídico, concretamente no artigo 67.º do Código Civil sobre a capacidade jurídica, estabelece que as pessoas podem ser sujeitas a qualquer relação jurídica, salvo disposição legal em contrário.

Estudiosos como Penha (2012, p. 40) vão mais longe ao afirmar que a capacidade jurídica (também denominada capacidade de exercício de direitos e capacidade de agir) consiste na possibilidade de agir juridicamente, seja

exercendo direitos, seja assumindo e cumprindo deveres, através de um ato próprio. Uma pessoa com capacidade jurídica atua no exercício de direitos (ou no cumprimento de deveres) pessoalmente, sem necessidade de representante legal, e atua de forma autónoma, isto é, sem necessidade de autorização de outrem.

Nesta pesquisa, é necessário discutir a capacidade jurídica, pois procuramos compreender a possibilidade de ser parte no contrato de trabalho de um trabalhador doméstico, considerando a sua condição de trabalhador.

A legislação laboral moçambicana baseia-se nas disposições da teoria jurídica geral constantes do artigo 22.º, n.º 1, que estabelece que: A capacidade para celebrar contratos de trabalho rege-se pelas normas gerais de direito e pelas normas especiais constantes desta Lei (Lei do Trabalho, artigo 22.º). Isto reforça a ideia de que apenas pode ser parte no negócio jurídico quem tem capacidade jurídica para o exercício ou cumprimento de direitos. De acordo com o artigo 130.º do Código Civil, qualquer pessoa que atinja a idade de vinte e um anos adquire plena capacidade para o exercício de direitos, tornando-se capaz de governar a sua pessoa e de dispor dos seus bens. Assim, com base nesta ideia, surgiria a ideia de que apenas um indivíduo com 21 anos de idade poderia ser parte num contrato de trabalho de trabalhador doméstico, embora apenas este pudesse ter capacidade para contrair essa relação. No entanto, sendo o trabalho doméstico regulado por instrumento jurídico específico, o Decreto-Lei n.º 40/2008, de 26 de novembro, terá naturalmente regras próprias sobre capacidade jurídica, ou seja, regras que especifiquem quem pode ser parte num contrato de trabalho de trabalhador doméstico.

O Decreto-Lei n.º 40/2008, de 26 de novembro, em sentido lato, adota as disposições da Lei do Trabalho, com base na Teoria Geral do Direito, que estabelece que para ser parte num contrato de trabalho é necessário ser maior

de idade. No entanto, em sentido estrito, explicará que existem exceções, na medida em que o artigo 4.º, n.º 2, estabelece que: "É vedado ao empregador admitir menores de 15 anos para o trabalho doméstico, salvo com a autorização do seu representante legal [...]."

Desde logo, podemos observar que o regulamento já deixa claro que o emprego está aberto a menores a partir dos 15 anos, o que demonstra que, para este contrato em concreto, um menor de 15 anos tem capacidade para estar representado no contrato. E abre ainda a possibilidade de contratação de um menor de 15 anos, desde que os pais tenham dado o seu consentimento para o efeito específico, não constituindo, por isso, qualquer ilegalidade.

Assim, ao consultarmos novamente o artigo 4.º, desta vez in fine, encontramos um decreto que dispõe que [...], [é] proibida a contratação de menores de 12 anos. Neste sentido, embora a contratação de menores seja admitida, existe, em certa medida, um limite imposto pela própria profissão jurídica, que é o limite de 12 anos, ou seja, um menor de 12 anos não pode fazer parte do contrato, sob pena de nulidade do contrato. Veja-se que o Decreto em momento algum classifica os menores de 15 anos ou mais como adultos; especifica-os como menores na medida em que os classifica como tal.

2.11 Forma

Regra geral, o contrato de trabalho deve ser celebrado por escrito. De acordo com o artigo 38.º, n.º 1, é claro que o contrato individual de trabalho deve ser celebrado por escrito, datado e assinado por ambas as partes [...] (LT, artigo 38.º, n.º 1). O mesmo artigo 38.º, n.º 6, dispõe ainda que: A ausência de contrato de trabalho escrito não afecta a sua validade nem os direitos adquiridos pelo trabalhador e presume-se imputável ao empregador, que fica automaticamente

sujeito a todas as consequências legais (Ibid.).

Nestes termos, referindo-se inicialmente à regulamentação do trabalho doméstico com base na sua especialidade, pode afirmar-se que esta terá bases jurídicas próprias para definir a forma do contrato e terá em conta, subsidiariamente, o direito do trabalho.

O contrato do trabalhador doméstico não está sujeito à forma escrita como fundamento da sua existência, de acordo com o artigo 38.º, n.º 1. 6.º Ou seja, o contrato de trabalho do trabalhador doméstico pode ser celebrado verbalmente ou através de uma simples declaração contendo informações básicas sobre a relação laboral. Quando o contrato de trabalho for a termo certo, deverá ser celebrado por escrito, nos termos do disposto no artigo 2.º do mesmo artigo.

O contrato de trabalho pode ainda ser celebrado a termo certo ou indeterminado, nos termos do artigo 7.º da referida disposição. Regra geral, sempre que não seja convencionado o tipo de contrato de trabalho para trabalhadores domésticos, presume-se que este é por tempo indeterminado, conforme explicado no artigo 3.º, n.º 2, do RTD.

No que respeita à regulamentação do trabalho doméstico, é evidente que o trabalho doméstico apresenta características únicas, elementos que praticamente nenhuma outra área de trabalho oferece. As mais notáveis são as modalidades de contrato previstas no artigo 8.º do RTD. O artigo 8.º, n.º 1, estabelece que o contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem refeições. Simplesmente com base no exposto, pode-se observar que a natureza do trabalho doméstico torna possível a existência deste tipo de contrato. A questão do alojamento é relevante nos casos em que o trabalhador doméstico recebe, para além da compensação monetária, uma outra forma de compensação em espécie, que, dependendo dos casos, pode incluir alojamento e alimentação, ou apenas alimentação e alojamento. O

contrato de trabalho doméstico não exige, essencialmente, a forma escrita, tal como previsto no artigo 6.º, secção 1, do RTD.

3. Metodologia

Segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 55), a metodologia é o conjunto de atividades sistemáticas e racionais que permitem atingir o objetivo com maior certeza e economia, traçando o caminho a seguir, detetando erros e auxiliando o cientista nas suas decisões.

Para Gil (2013, p. 34), a metodologia é um conjunto de ferramentas que devem ser utilizadas na investigação e visa encontrar a forma mais racional de atingir os objetivos propostos. Esta investigação tem como objetivo a realização de um trabalho no qual foram adotadas as seguintes metodologias de investigação, considerando o tema proposto e os problemas propostos: 3.1. Tipo de Investigação Para a realização deste trabalho de investigação serão utilizadas pesquisas qualitativas e quantitativas, sendo, por isso, uma pesquisa mista.

3.1 Pesquisa Qualitativa

A escolha por este tipo de investigação deve-se à necessidade de proporcionar à comunidade académica uma maior compreensão do tema em questão, aproximando-se o mais possível do problema e procurando unir diferentes perceções sobre o assunto. Segundo Dos Reis (2005, p. 17),

A investigação qualitativa é aquela em que os investigadores utilizam métodos qualitativos, procurando explicar porque é que as coisas acontecem, expressando o que deve ser feito, mas não quantificam valores e trocas simbólicas nem se submetem à verificação de factos, uma vez que os dados analisados não

são métricos (elicitados e interacionais) e utilizam diferentes abordagens.

3.2 Pesquisa Quantitativa

Segundo Da Silva (2015, p. 53), a investigação quantitativa representa amostras geralmente consideradas representativas da população; os seus resultados são tomados como se constituíssem um retrato fiel de toda a população-alvo da investigação.

A avaliação quantitativa requer a utilização de um método científico e de instrumentos e equipamentos concebidos para quantificar o risco.

Neste contexto, serão, portanto, realizadas pesquisas que visem medir, através de números e proporções representativas, os resultados que emergem da informação prestada pelos entrevistados. Este tipo de inquérito não abrangerá todos os indivíduos que possam ter sofrido danos durante a fase pré-terciária do contrato de trabalho, mas sim uma amostra de casos para avaliar a situação geral com base nesses casos.

3.3 Natureza da Investigação

A natureza da investigação é básica, objetiva e procura gerar novos conhecimentos úteis para o avanço da ciência, sem pretensão de aplicação prática. Envolve verdades e interesses universais, e os seus objetivos são exploratórios, pois procuram fornecer subsídios adicionais para a questão do tratamento arbitrário sofrido pelos trabalhadores domésticos.

Como referem Prodanov e Freitas (2013, p. 52), a pesquisa exploratória tem um planeamento flexível, que permite o estudo do tema sob diferentes ângulos e aspetos. Em geral, envolve: pesquisa bibliográfica; entrevistas a pessoas que

tenham experiência prática com o problema em investigação; análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Para atingir os objetivos estabelecidos nesta investigação, o investigador utilizará necessariamente os procedimentos acima descritos.

3.4 Sobre as técnicas de recolha de dados

Para a condução da investigação foram utilizadas as seguintes técnicas: entrevistas com questionário contendo questões de escolha mista.

3.4.1 *Entrevista*

A entrevista é definida por Haguette (1997:86) como um processo de interação social entre duas pessoas, em que uma delas, o entrevistador, procura obter informação da outra, o entrevistado. A entrevista, enquanto meio de recolha de dados sobre um tema científico específico, é a técnica mais utilizada em trabalho de campo. Através dela, os investigadores obtêm informações relevantes para o tema de estudo. Para a realização desta pesquisa serão entrevistadas pessoas previamente identificadas como vítimas de contratos de trabalho doméstico arbitrários. As empregadas domésticas serão ouvidas através de uma entrevista não padronizada ou não estruturada, segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 197).

O entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação na direção que considera adequada. Esta é uma forma de explorar um tema de forma mais abrangente. Em geral, as perguntas são abertas e podem ser respondidas numa conversa informal. Para viabilizar esta entrevista, o entrevistador utilizará o método de entrevista focalizada, onde "existe um conjunto de tópicos

relacionados com o problema a estudar, e o entrevistador tem liberdade para colocar as questões que desejar: explorando razões e motivos, prestando esclarecimentos, sem seguir rigorosamente uma estrutura formal." (Ibid., p. 197).

3.4.2 *Pesquisa Bibliográfica*

A pesquisa bibliográfica é um procedimento exclusivamente teórico, entendida como a compilação ou reunião do que outros estudiosos já disseram sobre um determinado tema.

Como demonstra Fonseca, a pesquisa bibliográfica é realizada a partir da recolha de referências teóricas já analisadas e publicadas em meios impressos e eletrônicos, como livros, artigos científicos e sites. (FONSECA, 2002, p. 32).

Por isso, qualquer trabalho científico deve começar pela pesquisa bibliográfica. Esta etapa inicial permite ao investigador compreender o que já foi estudado sobre o tema. Para elevar este estudo ao nível científico, é elaborado um levantamento bibliográfico com base em materiais previamente publicados e é suportado pelo método hermenêutico e comparativo.

4. Resultados e discussão dos dados

É complexo abordar o trabalho doméstico numa perspectiva estatística, quer em termos do número de trabalhadores domésticos, quer dos dados sobre os casos apresentados às autoridades competentes para este tipo de trabalho. As razões são diversas, entre as quais as relacionadas com a recente existência do instrumento que regula estas relações nesta área, bem como as relacionadas com a cultura jurídica em geral. Para este caso concreto, o inquérito contará com o apoio de uma instituição governamental cuja missão é obter dados estatísticos

sobre a população para servir de base geral para a satisfação das necessidades públicas: o IBGE (Instituto Espanhol de Geografia e Estatística).

4.1 Aspectos gerais do trabalho doméstico

Neste ponto da investigação serão levantadas questões relacionadas com o trabalho doméstico no sentido estrito do termo, bem como questões relacionadas com os aspetos jurídicos, sociais e económicos dos trabalhadores domésticos.

Neste sentido, a remuneração é o ato de conceder uma vantagem monetária ou em espécie ao trabalhador doméstico em virtude do trabalho prestado ao empregador, conforme consta no artigo 25.º do RTD. A remuneração é uma ação que procura gerar equilíbrio e igualdade entre as partes, garantindo que nenhuma delas tem maior vantagem sobre a outra.

A satisfação com a remuneração reside essencialmente na equivalência entre o que é oferecido como trabalho e o que é recebido como salário. Se analisarmos o inquérito, concretamente a tabela acima, podemos verificar que 77% dos trabalhadores domésticos não encontram correspondência entre o salário que recebem e o leque de atividades que desempenham. Consideram a remuneração recebida injusta, e apenas 6 trabalhadores consideram o salário justo, enquanto 10 trabalhadores optaram por não responder a esta questão.

86% dos trabalhadores inquiridos consideram a remuneração recebida insuficiente para cobrir as necessidades básicas no contexto em que trabalham. Catorze por cento mostraram-se indiferentes, e 0%, ou seja, nenhum trabalhador, considerou o salário recebido suficiente para satisfazer as necessidades básicas.

Por fim, em relação à remuneração, observa-se que 43% dos trabalhadores a consideram próxima dos salários que recebem neste tipo de trabalho, ou seja,

os salários tendem a ser semelhantes. Vinte e nove por cento mostraram-se indiferentes a esta questão, sendo que 29% também se aperceberam de uma discrepância salarial em relação aos salários dos outros colegas e afirmaram que alguns empregadores reconhecem o trabalho e pagam de forma justa pelo trabalho realizado, seja pelo menor volume de tarefas ou mesmo pelo valor relativamente elevado.

A oportunidade de crescimento no trabalho significa um conjunto de ações baseadas no desenvolvimento de novas competências, na agregação de valor através do conhecimento adquirido com a experiência e na procura de expertise técnica. Consequentemente, verificou-se um crescimento profissional, aumentos salariais, promoções, entre outros. Neste caso, a estabilidade no emprego corresponde ao conjunto de fatores que contribuem para a manutenção do vínculo laboral.

Observando as respostas, podemos observar que 36% dos inquiridos acredita que o seu trabalho lhes permite desenvolver-se profissionalmente. Isto porque o empregador oferece formação na área e desenvolvimento contínuo para desenvolver as suas competências. Da mesma forma, a maioria dos inquiridos, 51%, percebe que não existe oportunidade de crescimento no seu setor de atividade, pois o empregador não oferece formação, é incoerente nas suas orientações e nem todos na família têm a sua própria forma de executar as tarefas, impossibilitando o estabelecimento de um padrão para o desempenho das suas atividades.

Em relação à segurança no emprego, 86% não nota qualquer segurança no trabalho doméstico e justifica o trabalho doméstico como uma espécie de trabalho diário em termos de segurança, uma vez que só se tem a certeza do dia seguinte quando este chega, sendo comum que ocorra um despedimento a qualquer momento sem aviso prévio. Assim, apenas 10% se encontram numa

situação de emprego estável, o que significa que se sentem mais seguros quanto à continuidade dos seus contratos de trabalho, e 4% são indiferentes a esta questão.

Por fim, neste ponto, 71% dos inquiridos não vê possibilidade de progressão na carreira nos seus vínculos laborais, dado que os seus empregos são instáveis e não existe oportunidade de crescimento. Outros 17% acreditam que existe, de facto, possibilidade de crescimento, dado que alguns empregadores, para além de oferecerem formação profissional, atualizam os salários anualmente e, com o aumento do número de atividades e áreas de atuação, os salários também aumentam. Esta postura do empregador gera esperança nos trabalhadores em relação ao crescimento profissional. E, por fim, 11% dos inquiridos optaram por não responder a esta questão.

A relevância social dos trabalhadores está necessariamente ligada à imagem da profissão em que trabalham. Portanto, o orgulho ou não da profissão depende da relevância social do trabalho desenvolvido.

Segundo Chiavenato (2008), o trabalho deve ser uma atividade que traga orgulho ao indivíduo. De acordo com o seguinte inquérito, verifica-se que 79% dos inquiridos acredita que o trabalho doméstico não é valorizado pela sociedade atual. Esta postura decorre dos maus-tratos e do desprezo que sofrem no quotidiano laboral por parte do empregador e da sociedade em geral.

Na mesma questão, 13% dos inquiridos acredita que a sua profissão é valorizada de alguma forma, a avaliar pelo tratamento cordial do empregador, e 9% optaram por permanecer em silêncio. Quando questionados sobre o orgulho pelo trabalho, observa-se que quase nenhum dos trabalhadores inquiridos se sente orgulhoso da sua profissão. Esta posição decorre da falta de valorização social do trabalho doméstico, pois apenas 3% conseguem orgulhar-se da sua profissão, 11% são indiferentes e os restantes 86% não se sentem orgulhosos da

sua profissão. Assim, em relação ao trabalho doméstico, 86% dos trabalhadores inquiridos não se sentem realizados.

Em relação à satisfação no trabalho, nenhum trabalhador respondeu positivamente; nenhum dos entrevistados se sentiu realizado com o seu trabalho. 93% responderam negativamente e 7% optaram por permanecer em silêncio. Quanto à recomendação da profissão para outras mulheres, todos os entrevistados, unanimemente, não consideram o trabalho doméstico aconselhável.

Em relação aos dias úteis, 82,86% dos inquiridos afirmaram trabalhar 6 dias por semana, sendo o último dia de descanso ao meio-dia. Esta situação não é constante, dado que os empregadores podem, por vezes, solicitar que este último dia seja completado para uma ocasião especial sem pagar as horas extraordinárias correspondentes. 17,14% responderam que trabalharam 7 dias, trabalhando até domingo ao meio-dia, solicitando sempre folga, mas sem a conceder na totalidade.

A maioria dos trabalhadores domésticos trabalha mais do que a carga horária legal estipulada pelo artigo 18.º, n.º 1, do RTD, que prevê 9 horas de trabalho por dia e 54 horas de trabalho por semana. Assim, os trabalhadores domésticos trabalham para além do estipulado no referido diploma legal, estando apenas 27,14% em situação regular de emprego em termos de horas diárias e semanais.

O trabalho doméstico é visto pela sociedade como o último recurso para obter um rendimento mensal. A sociedade não considera o trabalho doméstico como profissionalmente relevante; os trabalhadores desta área nem sequer recomendam que alguém ingresse nesta profissão. Os motivos que os levam a ingressar nesta atividade incluem os ligados à falta de escolaridade, conforme respondido por 21,43% dos inquiridos. Explicaram que, por não terem profissão

e o trabalho doméstico não exigir um determinado nível de escolaridade, ingressam nesta linha de trabalho como forma de garantir um salário.

Por outro lado, 35,71% afirma que escolheu esta profissão por falta de melhores oportunidades de trabalho. Podem até ter alguma formação, mas devido à falta de melhores oportunidades, acabam por escolher esta profissão. Segundo 14,29% dos inquiridos, acabam por escolher esta atividade por ser relativamente fácil, e os restantes 28,57% indicam que ingressam nesta linha de trabalho por motivos relacionados com o rendimento familiar, pois visam ajudar nas despesas da casa. O conhecimento de um determinado instrumento legal determina se este pode ou não ser utilizado. Se um determinado instrumento jurídico for conhecido pelas partes cuja finalidade é regular a relação, aumenta significativamente a probabilidade de a parte lesada exercer o seu direito de recorrer ao instrumento jurídico para reparar o dano causado à sua esfera jurídica. Como se pode observar acima, 72,86% dos inquiridos desconhecem as normas do trabalho doméstico; nunca ouviram falar delas. Nesta situação, a maioria dos inquiridos não tem acesso às normas como recurso para reparar o dano causado à sua esfera jurídica, por desconhecerem o instrumento.

Apenas 30% dos inquiridos conhecem as normas, ainda que superficialmente. Estes entrevistados têm conhecimento da existência da norma, mas desconhecem o seu conteúdo ou como podem utilizá-la para defender os seus direitos. De um modo geral, as Normas do Trabalho Doméstico não são especificamente conhecidas pelos inquiridos.

O objeto contratual é um ponto central de todo o contrato; é nele que se encontra especificamente o elemento que o contrato procura regular. A prestação de trabalho está diretamente ligada ao objeto contratual, na medida em que o trabalho será definido pelo objeto contratual, que é onde reside a obrigação de prestação, ou seja, a prestação de trabalho. Por esse motivo, este

objeto deve ser claramente definido nas bases gerais do artigo 280.º do Código Civil.

Em relação ao trabalho doméstico, a definição do objeto encontra-se na resposta à questão "o que fazer?". Uma vez respondida esta questão, o objeto contratual torna-se claro. Considerando o inquérito realizado, verifica-se que 81% dos trabalhadores afirmam que o objeto do seu contrato não está definido, uma vez que o empregador não define claramente o objeto do contrato por má-fé, pois a cada dia esporadicamente enumera mais tarefas. Consequentemente, não haverá cumprimento do objeto contratual, pois, em rigor, o direito a férias é legalmente protegido, em primeiro lugar, pela própria Lei do Trabalho, através do artigo 98.º, que o regula através dos artigos seguintes da mesma disposição legal. A regulamentação do trabalho doméstico não é exceção à regra; também regula o direito a férias no artigo 22.º daquela disposição legal. A essência do direito a férias reside na manutenção da pessoa humana após um período de trabalho. Trata-se de um descanso que o trabalhador deve ter, uma vez que este direito não pode ser revogado por acordo entre as partes, tal como definido no artigo 98.º, n.º 1, da Lei do Trabalho/artigo 22.º, n.º 1, do RTD.

A todo o trabalhador, no âmbito da sua relação laboral, deve ser garantido o direito ao descanso, que é o direito a férias, cujo exercício depende do tipo de contrato que celebra, como resulta do disposto no artigo 22.º, n.º 2 e 5, do RTD.

A tabela acima mostra que 55,71% dos inquiridos afirmam usufruir do direito a férias nos termos legalmente previstos, mas queixam-se do facto de estas serem interrompidas aleatoriamente sem o consentimento do trabalhador, contrariando os preceitos legalmente estabelecidos no n.º 5 do artigo 100.º do Código do Trabalho. 20% referem que não usufruem do seu direito a férias nos termos legais apresentados e, quando, de alguma forma, decidem mencionar esse direito ao empregador, este ameaça rescindir o contrato, recebendo assim

um valor aleatório como pagamento pelo seu direito a férias. Outros optam também por ameaçar não pagar as férias. Por fim, 16% dos trabalhadores afirmam ter conhecimento do seu direito a férias nos termos legais estabelecidos, mas que este direito não é regular. Por vezes, mesmo quando este direito não é exercido ao longo de um ano civil, o empregador não permite o seu exercício, com o mesmo tom de ameaça de cessação da relação laboral.

4.2 Recomendação para a ratificação da Convenção 189 da OIT

O Estado moçambicano é membro da OIT, organização fundada em 1919 em conformidade com o Tratado de Versalhes, que fazia parte da Sociedade das Nações e, após a Segunda Guerra Mundial, passou a integrar a ONU.

A Convenção n.º 189 é um documento internacional adotado pelos representantes dos governos dos 183 Estados-membros da OIT. Esta convenção valoriza o trabalho digno para os trabalhadores domésticos.

Neste documento, os países que ratificaram a Convenção n.º 189 optaram por conceber um quadro jurídico que protegesse os trabalhadores domésticos, proporcionando-lhes maior segurança. Para tal, a segurança no emprego deve ser entendida como a capacidade dos trabalhadores acederem a instituições de resolução de litígios, o que implica naturalmente o seu conhecimento.

A regulamentação do trabalho doméstico não oferece uma segurança contratual efetiva quanto à forma contratual de grande relevância para o direito do trabalho: o objeto. Por exemplo, o artigo 6.º, n.º 1, do RTD estabelece que o contrato de trabalho doméstico não está sujeito à forma escrita, e a alínea a) do artigo 12.º do mesmo diploma estabelece que o empregador tem o direito de exigir que o trabalhador execute o trabalho. Questiona-se: quais os meios legais que podem ser utilizados para comprovar o objeto contratual? Com base no

depoimento do trabalhador, este afirma: Foi acordado com o meu patrão que eu seria responsável pela limpeza da casa, tendo sido mencionadas as seguintes áreas: limpeza interior e exterior da casa, sendo eu responsável por cuidar de todas as áreas da casa nos dias úteis, sendo a parte relativa à cozinha [a parte relativa à preparação dos alimentos] da responsabilidade de outra pessoa. Assim, a remuneração era negociada com base no trabalho a prestar. Tendo rescindido o contrato com o cozinheiro, este ordenou-me que comesse a preparar a refeição, sem, no entanto, abordar questões relativas à remuneração, uma vez que o objeto do contrato relativamente ao trabalho prestado tinha mudado.

Observa-se que a ausência de forma escrita obrigatória nos contratos dificulta a sua comprovação por parte dos trabalhadores em caso de violação dos seus direitos e da finalidade do contrato.

Uma das recomendações da Convenção 189 é que o governo introduza um salário mínimo setorial para os trabalhadores domésticos, em coordenação com as organizações de trabalhadores domésticos existentes, entendendo que esta prática impulsionaria esta categoria, proporcionando maior segurança salarial àqueles que optarem por exercer esta profissão.

Como os salários dos trabalhadores domésticos são aleatórios e muitos deles estão abaixo do salário mínimo necessário para a sobrevivência, é violado o princípio básico do direito laboral de que um salário igual para trabalho igual é violado. Este princípio não pode ser totalmente compreendido quando se discutem diferentes agregados familiares profissionais, mas pode ser visto de uma perspectiva proporcional ou da perspectiva do salário mínimo, que é o que o governo procura salvaguardar ao definir salários mínimos sectoriais. Ou seja, procura salvaguardar o salário mínimo de um trabalhador de um determinado sector, protegendo o défice e mantendo-se indiferente ao excesso. No mesmo contexto, o n.º 1 do artigo 3.º do RTD estabelece que o trabalho doméstico é

considerado um serviço subordinado, prestado com carácter regular [...] e em relação ao n.º 1 do artigo 4.º do mesmo diploma legal, considera-se empregado doméstico aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem, [...] e em conjugação com o artigo 5.º do mesmo diploma, prevê-se que [...] [entende-se por contrato de trabalho doméstico o acordo pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a outra, com carácter regular, sob a direcção e autoridade [...] [uma actividade].]

Com base nestes pressupostos, entende-se que se encontram criadas as condições normais de um contrato de trabalho, previstas no artigo 18.º da Lei do Trabalho. Embora o trabalho doméstico seja regulado por diploma próprio, esta investigação questiona a fundamentação do disposto no artigo 10.º, alínea e), da Lei do Trabalho, que estabelece que os trabalhadores têm o direito de se inscreverem como trabalhadores independentes no regime de Segurança Social Obrigatória. Tanto quanto se pode verificar, este trabalho não apresenta particularidades quanto às questões de obrigatoriedade. Nos termos desta Convenção, recomenda-se aos Estados-Membros que tornem obrigatório o registo deste serviço, mas por parte do empregador, por se entender que há necessidade de dar maior valor a este tipo de serviço e também por se entender que, em rigor, não estão criadas as condições. necessário que este trabalho seja considerado não como trabalho independente, mas como emprego.

Estas recomendações, emitidas no âmbito da Convenção n.º 189, incluem questões relacionadas com os elevados riscos para a segurança do trabalho doméstico em matéria de remuneração. Uma vez que este trabalho é prestado a qualquer pessoa, independentemente do seu rendimento mensal, desde que considere o serviço doméstico necessário através de um acordo, pode realizá-lo. A definição de um salário mínimo sectorial institucionalizará o trabalho doméstico, estabelecendo um salário mínimo para o trabalho doméstico. Esta

situação equilibraria o factor salarial neste trabalho e, em contrapartida, criaria um declínio extremo no próprio sector, por assim dizer, por razões ligadas à capacidade financeira de muitos empregadores.

Entende-se ainda que um salário mínimo setorial seria uma espécie de referência para o fator salarial dos trabalhadores do respetivo setor. Isto significa que, se o salário mínimo para o sector dos serviços domésticos for de 4.000,00 Mt, os contratos de trabalho doméstico devem começar com um mínimo de 4.000,00 Mt. Caso contrário, significaria que, não sendo possível pagar este salário mínimo, não haveria contrato de trabalho doméstico legalmente abrangido pela cláusula salarial.

5. Conclusão

Conclui-se que, o trabalho doméstico em Moçambique rege-se pela regulamentação prevista no Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, no âmbito da Lei do Trabalho, Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que o estabelece na alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º da Lei do Trabalho. No decurso desta pesquisa, constatou-se que a Lei, enquanto instrumento geral que articula a área do direito do trabalho, prevê um conjunto complexo de direitos e deveres tanto para os trabalhadores como para os empregadores, garantindo a estes meios para contestarem os seus direitos caso se sintam lesados. Isto porque o papel do Estado é precisamente esse: proporcionar um ambiente de constante regulação das atividades. Por esse motivo, a própria Lei do Trabalho estabelece no seu texto legal a função fiscalizadora da lei para garantir o cumprimento das suas disposições de regulamentação laboral nos artigos 259.º a 262.º da Lei do Trabalho. Assim sendo, o principal objetivo da fiscalização e da resolução extrajudicial de conflitos é o restabelecimento da relação laboral, e não a sua

extinção.

O trabalho doméstico é regulado por legislação especial, pois a própria Lei do Trabalho define-o como um regime especial. O legislador constituinte entendeu que o trabalho doméstico é uma atividade laboral que necessitava de legislação específica para a sua homologação, pois reconheceu as suas características específicas. Observou-se que nesta especialização da legislação do trabalho doméstico, através do Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, estavam a ser reformulados alguns elementos considerados fundamentais pela Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto. Esta situação pode ser observada quando se trata do trabalho infantil.

Concluiu-se ainda que a lacuna legal criada pela regulamentação para a contratação de menores de 15 anos apresenta um certo perigo, pois pode levar a uma situação de trabalho forçado, tendo em conta os elevados índices de pobreza do país, e o trabalho de menores pode ser visto pelas famílias como uma fonte específica de rendimento para o seu sustento.

A própria regulamentação revela uma fragilidade na relação contratual. A regulamentação não oferece segurança contratual aos trabalhadores, principalmente em termos de tempo, e, não havendo obrigatoriedade de redução do contrato à forma escrita, abre espaço para eventuais incumprimentos contratuais por parte das partes, mesmo considerando as regras gerais previstas na própria regulamentação. Assim sendo, neste caso, percebe-se a necessidade de garantir uma maior segurança ao trabalhador neste contrato.

Compreendeu-se a necessidade de valorização desta área de trabalho, conferindo-lhe um estatuto setorial e a consequente estipulação de um salário base setorial, uma vez que o trabalho doméstico é entendido como comum, como todas as outras áreas e setores de trabalho, merecedores deste valor. Por isso, o setor merece a atenção do legislador na fixação de um salário base.

Verificou-se que os trabalhadores deste sector na cidade de Maputo estão gradualmente a adquirir conhecimentos jurídicos. A avaliar pelos casos recebidos pelo Ministério do Trabalho, enquanto organismo de inspeção do trabalho, a sua adesão às instituições legais para a mediação de conflitos laborais deste tipo é promissora. Isto é evidente, uma vez que os empregadores também estão a tornar-se mais conscientes do cumprimento da legislação que rege este tipo de trabalho. No entanto, a avaliar pela investigação realizada, foi possível apurar que uma grande parte da força de trabalho desconhece o Regulamento do Trabalho Doméstico.

Como se pode verificar, o Decreto 40/2008, de 26 de Novembro, na sua redacção actual, é insuficiente para proteger os direitos dos trabalhadores consagrados na lei e, por isso, o trabalho dos trabalhadores domésticos não é garantido por lei. Por fim, concluiu-se que a posição dos trabalhadores domésticos em relação aos seus empregadores não é horizontal, mas sim vertical, e que o trabalhador está na base da hierarquia, podendo nesta posição sofrer várias violações contratuais devido à necessidade de garantir o seu emprego.

Referências bibliográficas

Atenção – Por se tratar de artigo convidado os Editores preservam a forma original recebido pelo autor, mesmo que diferencie da Associação Brasileira de Normas Técnicas.

A responsabilidade pré-contratual no Código de Defesa do Consumidor: Um estudo comparativo com a responsabilidade pré-contratual no direito consuetudinário. **Revista de Direito do Consumo**. São Paulo, n.º 18, Abril/Junho de 1996, pp. 25-26.

Cheres, José Eduardo Cardoso. **A Evolução dos Direitos Laborais dos Empregados Domésticos no Brasil**.

Jahn, Jehane Juliana. **O Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico**.

2006.

JAHN, Jehane Juliana. **O Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico**. 102 pp. Monografia (Licenciatura em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI.

LA BOETIE, Etienni. **Discurso sobre a Servidão Voluntária** (1549).

LECHE, Carlos Herinques Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Nova Iorque:

Routledge, 2017. **Novos direitos laborais dos trabalhadores domésticos após a regulamentação da Emenda Constitucional nº 72/2013 pela Lei Complementar nº 150/2015**. 106 p. Monografia (Licenciatura em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

MARTINEZ, Sandra Roesca; FORMICOLA, Sylvia Pereira Bueno. **A reforma espontânea e o princípio da continuidade da relação laboral**.

TEIXEIRA, Sérgio Torres e BARROSO, Fábio Túlio. Os Princípios do Direito do Trabalho em Face da Flexibilização Laboral. **Rev. TST**, Brasília, vol. 75, n.º 3, pp. 57-69, Julho/Setembro de 2009.

Legislação

MOÇAMBIQUE. **Decreto-Lei n.º 40, de 26 de novembro de 2008**. Regulamentação do Trabalho Doméstico. Imprensa Nacional, 26 de Novembro.

MOÇAMBIQUE. **Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto**. Lei de Trabalho. Imprensa Nacional, 25 de Agosto.

MOÇAMBIQUE. **Constituição da República de Moçambique**. 16 de Novembro de 2004.

MOÇAMBIQUE. **Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro de 1966**. Código Civil.

Fluxo editorial/Editorial flow

Recebido em 14.12.2025

Aprovado em 15.12.2025

Publicado em 15.12.2025



Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília
Research Organization Registry
<https://ror.org/05t0qvw18>

A **Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania / Law Review - Labor, Society and Citizenship** (e-ISSN 2448-2358) adota "Publicação em Fluxo Contínuo"/"Ahead of Print" e Acesso Aberto (OA) vinculada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios (PPG-MPDS) do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB) e utiliza o verificador de plágio *Similarity Check/Crossref* e visa atender às exigências das boas práticas editoriais da Iniciativa de Acesso Aberto de Budapeste (BOAI), do Comitê de Ética em Publicações (COPE), do Diretório de Periódicos de Acesso Aberto (DOAJ) e da Associação de Publicações Acadêmicas de Acesso Aberto (OASPA).

A revista possui QUALIS/CAPES B3 (2017-2020) nas áreas de Direito, Filosofia e Interdisciplinar e seus editores-chefes são filiados à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).

Está presente e conservada na Rede LOCKSS Cariniana / LOCKSS Program at Stanford Libraries e nos demais indexadores/diretórios: ABEC / CAPES Qualis / Cariniana / Crossref / CrossrefDOI / Crossref Similarity Check / Diadorim / ERIHPLUS / Google Scholar / Latindex / LatinREV / LivRe / Miguilim / Oasisbr / OpenAlex / ROAD / RVBI

Editores-Chefes

Profa. Dra. Any Ávila Assunção   Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.


Prof. Dr. Miguel Ivân Mendonça Carneiro   Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Editor-Associado

Prof. Dr. Phillipe Cupertino Salloum e Silva  [ORCID](#) Universidade Federal de Jataí, Programa de Pós-Graduação Mestrado Acadêmico em Direito/PPGD-UFJ, Jataí/Goiás, Brasil.

Conselho Editorial


Profa. Dra. Ada Ávila Assunção  [ORCID](#). Universidade Federal de Minas Gerais/UFGM, Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil.


Prof. Dr. Alexandre de Souza Agra Belmonte  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB. Tribunal Superior do Trabalho/ TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza  [ORCID](#). Universidade do Estado do Amazonas/UEA, Manaus/Amazonas, Brasil.

Prof. Dr. Alex Sandro Calheiros de Moura  [ORCID](#). Universidade de Brasília/UnB, Brasília, Brasil.


Prof. Dr. Alysson Leandro Barbate Mascaro  [ORCID](#). Universidade de São Paulo/USP, São Paulo/São Paulo, Brasil.

Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho  [ORCID](#). Universidade de Brasília/UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Arnaldo Sampaio de Moraes Godoy  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Augusto César Leite de Carvalho  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho/TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Diogo Palau Flores dos Santos.  [ORCID](#). Escola da Advocacia Geral da União/AGU, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Douglas Alencar Rodrigues  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho/TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Márcio Evangelista Ferreira da Silva  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios/JDFT, Brasília/Distrito Federal, Brasil.


Prof. Dr. Paulo José Leite de Farias  [ORCID](#) Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília/Distrito Federal, Brasil.


Prof. Dr. Ulisses Borges de Resende  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Brasília/Distrito Federal, Brasil.


Prof. Dr. Newton de Oliveira Lima  [ORCID](#). Universidade Federal da Paraíba/UFPB, João Pessoa/Paraíba, Brasil.

Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho  [ORCID](#). Universidade Federal da Bahia/UFBA, Salvador/Bahia, Brasil.

Prof. Dr. Rodrigo Duarte Fernando dos Passos [ORCID](#). Universidade Estadual Paulista/UNESP, Marília/São Paulo, Brasil.


Prof. Dr. Siddharta Legale  [ORCID](#). Universidade Federal do Rio de Janeiro/UFRJ, Rio de Janeiro/Rio de Janeiro, Brasil.

Prof. Dr. Sílvio Rosa Filho  [ORCID](#). Universidade Federal de São Paulo/UNIFESP, Guarulhos/São Paulo, Brasil.

Prof. Dr. Tiago Resende Botelho  [ORCID](#). Universidade Federal da Grande Dourados/UFGD, Dourados/Mato Grosso do Sul, Brasil.

Profa. Dra. Yara Maria Pereira Gurgel  [ORCID](#). Universidade Federal do Rio Grande do Norte/UFRN, Natal/Rio Grande do Norte, Brasil.

Conselho Consultivo Internacional

Fabio Petrucci , Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Federico Losurdo  [ORCID](#), L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo


Giorgio Sandulli, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Guilherme Dray [ORCID](#), Universidade Nacional de Lisboa.

Joaquín Perez Rey [ORCID](#), Universidad de Castilla la Mancha.

Corpo de Pareceristas (2024-atual)


Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho  [ORCID](#). Universidade de Brasília/UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.


Prof. Dr. Cássius Guimarães Chai  [ORCID](#). Escola Superior do Ministério Público do Maranhão - ESMPMA, São Luís/Maranhão, Brasil.

Prof. Dr. Eduardo Xavier Lemos  [ORCID](#). Universidade de Brasília - UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Fernando Nascimento dos Santos  [ORCID](#). Universidade de Brasília - UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Guilherme Camargo Massaú  [ORCID](#). Universidade Federal de Pelotas - UFPEL, Pelotas/Rio Grande do Sul, Brasil.

Dr. Guilherme Machado Siqueira  [ORCID](#). GCrim/Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro/Rio de Janeiro, Brasil.

Prof. Dr. Lucas Barreto Dias  [ORCID](#). Universidade Estadual do Ceará/UEC, Ceará/Fortaleza, Brasil.

Profa. Dra. Núbia Regina Moreira  [ORCID](#). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia/UESB, Jequié/Bahia, Brasil.

Prof. Dr. Wagner Teles de Oliveira  [ORCID](#), Universidade Estadual de Feira de Santana, Bahia, Brasil.

Prof. Dr. Williem da Silva Barreto Júnior  [ORCID](#) Faculdade de Tecnologia e Ciências/Centro Universitário Excelência, Salvador/Bahia, Brasil.

Apoio Técnico

Setor de TI do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília



A Revista está presente e preservada em:

Nacionais



Internacionais

