

A FORMALIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NA CIDADE DE MAPUTO: DESAFIOS PARA O ESTADO E ORGANIZAÇÕES LABORAIS

Ruth Kélia Castel-Branco

Estamos a 16 de Junho de 2012, Dia Internacional dos Trabalhadores Domésticos, e Josina¹ está entre as dezenas de trabalhadores domésticos reunidos na simbólica Praça dos Heróis em Maputo, para exigir que o Estado ratifique a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o trabalho digno para os trabalhadores domésticos assalariados. Seguindo uma tradição geralmente reservada aos feriados oficiais, Josina deposita uma coroa de flores no monumento comemorativo dos heróis Moçambicanos, antes de dirigir o grupo na canção: *Meu pai é um jardineiro, minha mãe é uma cozinheira, por isso, sou sindicalista, sou sindicalista, sou sindicalista*. Originária da África do Sul, a canção representa o crescente movimento transnacional pelos direitos dos trabalhadores domésticos – um movimento que procura fazer com que os trabalhadores *saíam da sombra para a luz*, e que sejam finalmente reconhecidos como trabalhadores com direito a um trabalho digno. Ironicamente, este movimento tem surgido num contexto de desregulamentação ao nível global dos mercados de trabalho.

Com as suas origens no período colonial, o trabalho doméstico assalariado em Moçambique hoje faz parte integral da vida urbana moderna. Os trabalhadores domésticos exercem as funções reprodutivas e produtivas necessárias para manter os lares em funcionamento e a economia em movimento. Com mais de 39 000 trabalhadores domésticos registados na cidade e nos arredores de Maputo – um aumento de mais de 30 por cento em apenas 10 anos –, é a ocupação mais importante para as mulheres depois da de artesão independente (INE, 2007). Apesar da sua contribuição

¹ A fim de proteger as suas identidades, os trabalhadores domésticos serão referidos pelos seus pseudónimos.

para o lar e para a economia, este sector – caracterizado por salários baixos, longas jornadas, condições de trabalho pouco saudáveis e vulnerabilidade ao abuso sexual, físico e mental – continua como um dos mais precários no país (Chipenembe, 2010).

Assente numa relação laboral directa entre empregado e empregador, o trabalho doméstico é uma profissão como qualquer outra. Porém, os trabalhadores domésticos não usufruem dos mesmos direitos que outros trabalhadores. A relação entre o trabalhador doméstico e o empregador é, em princípio, regulamentada pela Lei do Trabalho (Lei n.º 23/2007) e, onde requer especificidade por causa das peculiaridades do sector, pelo Regulamento de Trabalho Doméstico (Decreto n.º 40/2008). Na prática os trabalhadores domésticos são excluídos do âmbito da Lei do Trabalho. A adopção do Regulamento de Trabalho Doméstico em 2008, o culminar de anos de mobilização por parte de organizações de trabalhadores domésticos, é, por um lado, uma vitória e reflecte um reconhecimento crescente da contribuição deste sector. Segundo a Assembleia da República, *“O trabalho doméstico constitui em Moçambique um sector de capital importância, quer no que diz respeito ao número de postos de trabalho que este sector possui quer no que se refere às implicações sociais e económicas que dele decorrem”* (Decreto N.º 40/2008). Por outro lado, o Regulamento de Trabalho Doméstico proporciona menos direitos do que a Lei do Trabalho: não estabelece um salário mínimo, não regulamenta de forma específica o trabalho desempenhado por menores e não faz referência ao assédio. Segundo o movimento global pelos direitos dos trabalhadores, ao reproduzir o cuidado feminino, o trabalho doméstico não é considerado trabalho *verdadeiro*, sendo assim pouco valorizado. Porém, o que também é certo é que, num contexto onde o Estado não assume responsabilidade pelo fornecimento de serviços públicos de cuidado de crianças e idosos, e no entanto depende da participação de mulheres num mercado laboral onde a grande maioria dos salários mínimos são inferiores a Mtn 7700,00 – o valor mensal que segundo os sindicatos é necessário para a sobrevivência de uma família de cinco pessoas – o trabalho doméstico mal-remunerado surge como solução à crise de trabalho de cuidado. Segundo o Conselho de Ministros, um salário mínimo poria em causa a capacidade dos empregadores de garantirem cuidados para os jovens e idosos, ameaçando assim a sua participação no mercado laboral, e causando, nesse processo, despedimentos em grande escala.

Os proponentes da ratificação da Convenção 189 sugerem que o próprio processo de ratificação pode servir como instrumento para reforçar o Regulamento de Trabalho Doméstico, melhorar os mecanismos de implementação, e criar um foco de mobilização, com o potencial de tornar o trabalho digno uma realidade

para este sector historicamente marginalizado. A Convenção 189 estabelece direitos básicos como a liberdade de associação, a proteção contra todas as formas de abuso, o assédio e a violência, e condições justas de emprego; dá orientações práticas relativas à jornada de trabalho, remuneração, normas de saúde e segurança laboral, segurança social, trabalho infantil, residência no domicílio de trabalho, trabalhadores migrantes e regulamentação de agências privadas; e propõe mecanismos administrativos de queixa, inspeção e acesso à justiça.

Porém, existe um debate significativo sobre o poder transformativo da regulamentação em relação às condições de trabalho dos trabalhadores domésticos. Com base em entrevistas semi-estruturadas com trabalhadores domésticos, funcionários públicos, prestadores de serviços jurídicos e representantes sindicais na cidade de Maputo, este estudo discute os desafios em termos da legislação, os mecanismos de implementação e o papel de organizações de trabalhadores domésticos. A cidade de Maputo é uma selecção atípica. Mais ligada ao aparelho do Estado do que outras regiões, a implementação das leis e regulamentos nacionais é certamente mais forte. Isto permite que o investigador conclua que, se a formalização tem pouco impacto nas condições dos trabalhadores domésticos em Maputo, não é provável que tenha mais impacto noutras regiões.

A primeira secção deste estudo traça a evolução do trabalho doméstico assalariado, desde o período colonial até ao presente. Faz-se dois pontos principais. Em Moçambique o trabalho doméstico já foi uma profissão altamente regulada, mas pouco protegida. A formalização em si não é suficiente para melhorar as condições de trabalho; os termos de formalização e os mecanismos de fiscalização são importantes. Além disso, a formalização é um processo que tem de ser continuamente negociado e renegociado. A segunda secção apresenta uma breve revisão do debate sobre o poder transformativo de legislação neste sector. As três próximas secções apresentam os desafios em termos da legislação, os mecanismos de implementação e o papel de organizações de trabalhadores domésticos. O estudo conclui com uma discussão das possíveis recomendações.

DE MAINATO A TRABALHADOR: A EVOLUÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO EM MOÇAMBIQUE

O movimento global pelos direitos dos trabalhadores domésticos enfatiza a falta de regulamentação neste sector. A própria história de Moçambique, porém, está repleta de legislação destinada a controlar a mobilidade do trabalho, a manter os salários

baixos e a dar aos empregadores a exclusividade do poder de negociação relativamente aos trabalhadores.

Em 1904, o Governo Português aprovou o Regulamento de Serviçais e Trabalhadores Indígenas, forçando os trabalhadores domésticos a comprar uma chapa que provava que trabalhavam para um único empregador (Penvenne, 1994). Em 1914, o Estado colonial pôs em prática um sistema de cartões de identificação e em 1918 proibiu os Moçambicanos negros de viverem em Lourenço Marques sem um destes cartões (O’Laughlin, 2000). O cartão de identificação foi substituído por uma *caderneta* em 1926, que especificava a história laboral do trabalhador e as suas obrigações fiscais. Com a ascensão ao poder do regime fascista de Salazar em 1930, foram proibidos os sindicatos e as organizações políticas para os trabalhadores negros. Em 1944, o Regulamento de Serviçais e Trabalhadores Indígenas foi substituído por um sistema de registo urbano mais abrangente, concebido para limitar ainda mais a mobilidade e os salários dos trabalhadores negros. Os aumentos salariais tinham de ser aprovados pela administração local, o desemprego tornou-se um delito penal e os trabalhadores tinham de registar-se na Administração Municipal do Trabalho num prazo de três dias após a chegada à cidade (Penvenne, 1993). O não cumprimento destas regras podia resultar em castigo corporal, *chibalo* ou, em casos extremos, na deportação para São Tomé e Príncipe (Africa Today, 1958).

QUADRO 1 EXEMPLAR DE UMA CADERNETA DE TRABALHO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

CADRETA DE TRABALHO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

(Medidas 12 cm X 8 cm)

Modelo 1
Páginas 1 e 2

Fotografia

N.º /
Emitida em .. de .. de 19.

Qualificação profissional ...

Carteira de trabalho de (a) ..., filho de .. e de .., nascido em ... de ... de 19. (b) ..., de estado com (c) ..., natural de ..., regedoria, posto administrativo de ..., concelho ou circunscrição de ..., distrito de ..., residente em ..., portador do boletim de sanidade n.º / ..., emitido em / /19 por ... e do documento de identificação n.º / ..., emitido em / /19 por ..., em .., de ... de 19.

O (d) ,
(e)
(f)

(a) Nome completo do interessado
(b) Escrever por extenso os algarismos da dezena e unidade do ano (Exemplo sessenta e quatro)
(c) Se casado indicar o nome do cônjuge
(d) Subdelegado do I T P A S ou adjunto do subdelegado
(e) Assinatura do funcionário, autenticada com o selo em branco ou carimbo a tinta de óleo
(f) Categoria do funcionário

FONTE: DIPLOMA LEGISLATIVO N.º 2702/1966

Os trabalhadores domésticos eram particularmente vulneráveis aos castigos corporais (Zamparoni, 2000). A mais pequena infracção, desde partir uma chávena ou queimar um lençol ao engomar, até acusações como desobediência, dava azo a uma visita ao administrador local para ser corporalmente castigado com uma palmatória (Penvenne, 1993). Com o início da luta armada, o *chibalo* foi abolido e entrou em vigor o Regulamento dos Empregados Domésticos (1966). Embora (Penvenne, 1994) sugira que, neste período posterior, o Estado fazia cumprir a protecção laboral, inspecionava casas, e multava os empregadores que prevaricavam, os trabalhadores domésticos continuaram a trabalhar jornadas muito longas, e com elevados níveis de controlo e de abuso. A Secretária-Geral da Associação das Mulheres Empregadas Domésticas (AMUEDO) recorda a dolorosa experiência:

Como completei a quarta classe e a minha mãe não tinha maneira de assimilar, fui trabalhar como empregadinha em casa de uns brancos. Eu tinha um prato de alumínio, e comia a comida que restava nos pratos deles. Eu não tinha chávena, tomava chá numa latinha de *jam*, na varanda, sentada no tanque. Não tinha um lugar para pôr a minha roupa, as minhas roupas ficavam na varanda e, quando chovia, molhavam. A cozinha servia só para dormir. À noitinha tinha que estender jornais. Tinha um gada-mbongola, cobertor que não tem nenhum valor, até muitas das vezes cortavam para limpar o chão. Me tratavam como um remote control, carregavam um botão. Aquilo era anti-humanidade. (Secretária-Geral da AMUEDO, 2011).

No regime colonial, os trabalhadores domésticos eram altamente regulados mas pouco protegidos. A formalização não é suficiente para melhorar as condições de trabalho. Os termos de formalização e os mecanismos de fiscalização são de importância fundamental.

Após a independência, a fuga em massa da maioria dos colonos portugueses, muitos dos quais tinham sido empregadores, resultou numa grande caída no número de trabalhadores domésticos. Só em Maputo, este sector diminuiu quase 30% entre 1970 e 1983, apesar do aumento do desemprego e um influxo de refugiados da guerra. As dinâmicas de género também se alteraram. A migração de mulheres e famílias refugiadas durante a guerra, a preferência dos patrões Moçambicanos por trabalhadores femininos, e mais oportunidades de emprego para os homens, resultou na feminização deste sector. Ao contrário da África do Sul, onde a extensão de proteções laborais aos trabalhadores domésticos foi considerada essencial para corrigir as injustiças do apartheid, os trabalhadores domésticos em Moçambique não foram integrados nas novas estruturas trabalhistas. O que deu ao trabalho doméstico um carácter informal após a independência não foi a exclusão deste sector do quadro da lei laboral.

Em 2008 este sector foi integrado através do Regulamento de Trabalho Doméstico. Segundo um representante do Ministério do Trabalho, o regulamento foi inspirado pelo regulamento colonial dos empregados domésticos de 1966, com as alterações necessárias feitas para reflectir a relação empregador-empregado contemporânea (CanalMoz, 2007). Como mostra a Tabela 1, os direitos e os deveres do empregador, assim como os deveres dos trabalhadores domésticos, mudaram pouco desde o período colonial.

TABELA 1 COMPARAÇÃO ENTRE O REGULAMENTO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS DE 1966 E O REGULAMENTO DE TRABALHO DOMÉSTICO DE 2008

Regulamento dos Empregados Domésticos (1966)	Regulamento de Trabalho Doméstico (2008)
<p>Art.º 24. São direitos dos patrões Exigir do empregado a prestação do trabalho que tiver sido ajustado; Dirigir e fiscalizar o modo como o serviço é prestado; Determinar as medidas de higiene e de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais; Manter a disciplina.</p>	<p>Art.º 12. São direitos do empregador: Exigir do empregado doméstico a prestação do trabalho que tiver sido acordado; Dirigir e fiscalizar o modo como o serviço é prestado; Determinar as medidas de higiene e segurança no trabalho e de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais; Manter a disciplina.</p>
<p>Art.º 25. São deveres dos patrões: Pagar pontualmente os salários convencionados, Tratar os seus empregados com correcção e fornecer-lhes os meios necessários à execução do seu trabalho; Facilitar aos empregados assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e satisfazer as respectivas indemnizações; Zelar pela elevação do nível cultural e profissional do empregado.</p>	<p>Art.º 13. São deveres do empregador: Pagar pontualmente a remuneração convencionada; Tratar o empregado doméstico com correcção e fornecer-lhe os meios necessários à execução do seu trabalho; Prestar ao empregado doméstico assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e satisfazer as respectivas indemnizações;</p>
<p>Art.º 27 São deveres dos empregados. Cumprir com diligência e honestidade o trabalho ajustado; Prestar obediência e respeito ao patrão, às pessoas de sua família e às que vivam ou estejam transitoriamente no seu lar; Observar as medidas de higiene estabelecidas pelas entidades competentes; Proceder lealmente com o patrão e manter boas relações com os outros empregados, se os houver, de modo a não prejudicar o serviço de cada um e a tranquilidade da vida doméstica; Zelar pelos interesses do patrão.</p>	<p>Art.º 11. Deveres dos empregados: Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade; Cumprir com diligência e honestidade o trabalho acordado; Prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivam ou estejam transitoriamente no seu lar; Observar as medidas de higiene e segurança estabelecidas pelo empregador e pelas entidades competentes; Proceder lealmente com o empregador e manter boas relações com os outros empregados domésticos, se os houver, de modo a não prejudicar o serviço de cada um e a tranquilidade da vida doméstica; Zelar pelos interesses do empregador.</p>

FONTE: DIPLOMA LEGISLATIVO NO 2702/1966; DECRETO N.º 40/2008.

A mudança significativa foi em relação aos direitos dos trabalhadores domésticos. Os trabalhadores domésticos têm agora direito a uma jornada de trabalho de nove horas; uma pausa de 30 minutos para o almoço; um dia de folga por semana; entre 12 e 30 dias de férias por ano; três dias de enfermidade; 60 dias

de licença de maternidade; cinco dias em ocasião de casamento ou morte de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrastra; registo voluntário no INSS; um contrato por escrito ou verbal; compensação por acidentes de trabalho; e direito a serem tratados com respeito e consideração. Outras alterações importantes são a eliminação das exigências de uma caderneta, a ausência de um salário mínimo e a abolição de multas por infracção. Apesar da re-regulamentação do trabalho doméstico em Moçambique, (Chipenembe, 2010) conclui, no seu estudo de 350 trabalhadores e empregadores na cidade de Maputo, que o trabalho doméstico continua caracterizado por baixos salários, longas jornadas de trabalho, normas de trabalho pouco saudáveis, e vulnerabilidade a abusos sexual, físico e mental.

O PODER TRANSFORMATIVO DE REGULAMENTAÇÃO

Existe um debate significativo sobre o poder transformativo de regulamentação em relação às condições de trabalho dos trabalhadores domésticos. Por um lado, a regulamentação pode melhorar o poder negocial dos trabalhadores, redefinir o seu trabalho como trabalho qualificado constituído por funções claramente definidas, protegê-los contra retaliação por parte dos empregadores, e criar um enfoque de mobilização para organizações de trabalhadores domésticos (Tomei, 2011; Varia, 2011; Walsum, 2011; Albin & Mantouvalou, 2012).

Por outro lado, o trabalho doméstico não é uma profissão como qualquer outra. É exercido de forma isolada, atrás das portas fechadas de casas particulares, consiste em tarefas íntimas, o que dá um carácter pessoal à relação de trabalho, e as condições de trabalho são negociadas individualmente com os empregadores. Os fracos mecanismos de aplicação da lei, as relações assimétricas de poder empregado-empregador e a natureza privada do local de trabalho reduzem o impacto de protecção laboral neste sector (Fish, 2006; King, 2007; Du Preez, 2010).

Outros sugerem que a formalização do trabalho doméstico pode prejudicar o próprio trabalhador, porque os trabalhadores domésticos negociam as suas condições de trabalho individualmente com os empregadores, muitos procuram cultivar uma relação íntima, a fim de obter benefícios em espécie e melhorar as condições de trabalho (Romero, 1992; Parreñas, 2001; Walsum, 2011). A intimidade é de particular importância quando as oportunidades do mercado de trabalho são poucas, a concorrência entre trabalhadores é elevada e o poder

de negociação dos trabalhadores é reduzido. Se os laços de clientelismo entre empregador e empregado são substituídos por direitos e deveres contratuais, pode reduzir a flexibilidade para negociar informalmente melhores condições de trabalho e usufruir de benefícios em espécie, pondo em causa as suas práticas de poder (Ally, 2010). No seu estudo dos trabalhadores domésticos filipinos em Hong Kong, (Constable, 1997) ilustra como os trabalhadores se sujeitam a altos níveis de disciplina, pressionando-se mutuamente para se conformar a manifestações de profissionalismo. A auto-disciplina pode limitar a capacidade de os trabalhadores domésticos transformarem fundamentalmente as condições de trabalho. No entanto, ela também pode melhorar as suas relações com os empregadores (Constable, 1997).

Da mesma forma, os trabalhadores domésticos em Moçambique recorrem a formas de resistência e acomodação por vezes contraditórias, num contexto em que a regulamentação é, no mínimo, considerada irrelevante ou não aplicada e o mercado de trabalho é precário. Alguns trabalhadores apresentam elevados níveis de paciência, preferindo esperar que surjam melhores oportunidades em vez de fazer abertamente exigências aos empregadores. Outros procuram cultivar uma relação de respeito mútuo, como forma de garantir a segurança do emprego, melhoria das condições de trabalho e uma boa referência. Josina explica como negociar com o empregador:

“Arranja um tempo, um dia, quando você vê que o patrão está mais calmo. Senta com ele. ‘Patrão, naquele dia foi isto, foi aquilo, mas eu não gostei do que aconteceu.’ Se ele tentar se desculpar, aceita; se ele tentar subir por cima de ti, já não é bom. Se ele sobe, você abaixa, você também terá seu tempo. Se já não consigo trabalhar, vou ter com ele: “Patrão, estou a pedir ir para casa, porque não estou em condições para trabalhar. Não quero fazer besteira, porque neste momento posso partir muita loiça, de ponto da confusão que tivemos aqui não estou em condições de trabalhar.”

Contudo, os empregadores também podem manipular as relações pessoais em seu proveito. Fernanda descreve como o seu empregador “a despertou” e a levou a aspirar a mais do que ser apenas empregada doméstica. Muitos empregadores fazem promessas, mas nem sempre as cumprem, diz ela:

“A senhora foi esperta para mim. Sabe, nem me pagou [pelas horas extras] quando ela foi embora? Eu trabalhei um ano e três meses para ela e quando acabou contrato dela, ela tinha que me dar qualquer coisa. Sabia que precisava de registar a minha casa em meu nome, e disse que ia pagar por isso. Mas quando ela estava a sair, a entrar dentro do táxi, ela só tirou 100 dólares e me deu. 100 dólares não é nada, mas ela já tinha ido, então não tinha maneira de reclamar.”

Além disso, os empregadores têm o privilégio de recusar o diálogo, às vezes de forma veemente. Maria descreve a reacção da empregadora quando ela começou a ser mais assertiva:

“Ela dizia que eu estava a falar mal, mas eu não estava a falar mal. Até muitas das vezes, quando ela estava a falar, eu estava a chorar. Chegou um momento quando parei de chorar. Depois, ela olhou para mim, pensou: ‘Agora não chora porquê?’ Depois comecei a responder, não respondi mal, só respondi as coisas que ela estava a me fazer. Eu perguntava: ‘Senhora está a me bater porquê? Eu não fiz nada a ti, nunca fiz mal às tuas crianças, mas a senhora hoje está a me bater assim mesmo.’”

DESAFIOS PARA O QUADRO DE REGULAMENTAÇÃO

Em comparação com legislação semelhante nos países vizinhos, o Regulamento de Trabalho Doméstico é fraco. Em primeiro lugar, os trabalhadores domésticos não têm o direito a um salário mínimo. Segundo, o Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos (SINED) assegura que o estabelecimento de um salário mínimo é a única maneira de melhorar os rendimentos extremamente baixos dentro do sector. Dada a relação desigual entre empregado e empregador, e o mercado de trabalho precário em que os trabalhadores domésticos operam, a remuneração é geralmente deixada ao capricho do empregador. Desesperados por um emprego, os trabalhadores domésticos preferem esperar até terem criado um certo relacionamento com os empregadores para lhes pedirem aumento. Na pesquisa de (Chipenembe, 2010), mais de um quarto dos trabalhadores domésticos ganhavam entre Mtn 500 e 800. A maioria residia em casa do empregador e aceitou este salário baixo porque precisava de habitação, tinha poucas alternativas ou esperava que, a longo prazo, os salários viessem a melhorar. Metade dos trabalhadores, principalmente os não-residentes, recebiam entre Mtn 1200 e 2000 e um quarto entre Mtn 2500 e 4500. Filomena, uma trabalhadora doméstica residente em casa do empregador no Alto Maé, explica:

“Eu, como preciso [de emprego], naquele momento, mesmo se ela for a dizer vamos pagar 2[000] Mts, eu tenho que aceitar. Enquanto estiver ali naquele emprego, se aparecer alguém que quer alguém para trabalhar, oferecer mais do que aquilo que eu ganho, eu aceito, independentemente das condições.” (Filomena, 2012).

Nem todos os sindicalistas, porém, são a favor de um salário mínimo. Alguns temem que um salário mínimo possa efectivamente fazer baixar os salários:

“Podem surgir empregadores oportunistas há colegas que recebem 3000, 4[000] ou 5[000] Mts. Se se estabelece um salário mínimo, duvido muito que no sector doméstico possa atingir mais do que 2000 Mts. Se for 1500 Mts, já é um favor. Estabelecendo um salário

mínimo, se este empregador tem má fé, pode dispensar o trabalhador que ganha 3000 Mts, e empregar 2 trabalhadores ao nível do salário mínimo estabelecido.” (Secretária-Geral da SEDOMO, 2011).

O Regulamento de Trabalho Doméstico também estipula uma jornada de trabalho mais longa, menos pausas para as refeições, e fins-de-semana mais curtos do que as leis dos países vizinhos. Na África do Sul, os trabalhadores domésticos não podem trabalhar mais de 45 horas por semana ou 12 horas por dia, e têm direito a 36 horas de folga ininterrupta. No Zimbábwe, os trabalhadores têm direito a um intervalo de 30 minutos, um de 15 minutos, e uma pausa para o almoço de uma hora (OIT, 2012). As longas jornadas de trabalho prejudicam também a vida pessoal dos trabalhadores domésticos. Fernanda, uma mãe solteira com três filhos, explica que os longos dias de trabalho a impedem de exercer o controlo devido:

“Tinhas que chegar antes de ela acordar, fazer o matabicho. Quando chegava a hora de despegar, às 17:00, hora combinada, ela não queria deixar-te ir para casa. De manhã, usa o relógio, se você atrasa; quando toca a sair do trabalho, usa o sol. A que hora vais chegar em casa? Ainda fazer os teus trabalhos de casa. E assim as crianças começam a viver de qualquer maneira, parece que não têm educador, porque a mamã não mora em casa, vive na rua, só dorme em casa.” (Fernanda, 2011).

Muitos trabalhadores que não vivem em casa do empregador, além de terem um horário pesado, gastam muito tempo em transporte. A expansão urbana, o aumento dos congestionamentos e um sistema de transporte público inadequado transformam o transporte diário para o trabalho numa batalha quotidiana. Como a maioria dos trabalhadores domésticos, Josina deve chegar antes de o seu empregador sair para o serviço. Com medo de chegar tarde, apanha um chapa na direcção oposta, e depois volta em sentido contrário, em direcção à cidade. Acaba por pagar o dobro, mas, se esperasse por um chapa directo, nunca conseguiria arranjar um lugar. Os empregadores, pondera ela, preferem ignorar a crise de transporte:

“Antigamente, quando o trânsito ainda era razoável, eu era pontual. Ultimamente, com os problemas que enfrentamos com os transportes, já é muito difícil e há muito barulho. Não é porque a gente não quer, a gente não consegue. A verdade é que eles sabem muito bem que temos problemas de transporte. São coisas que dão na nossa televisão dia após dia. Talvez não sabem porque eles gostam de assistir a televisão deles de lá de fora.” (Josina, 2012).

Em terceiro lugar, o Regulamento do Trabalho Doméstico não estabelece normas para as tarefas realizadas, equipamentos necessários ou normas de saúde ocupacional e de segurança. A sua aplicação é, portanto, difícil e os trabalhadores

domésticos têm pouco controlo sobre os meios físicos em que trabalham, explica um inspector:

“Quando faz uma inspecção de uma fábrica, vai a um lugar onde há um grande número de trabalhadores. Você quer garantir que as normas de segurança ocupacional estão a ser seguidas. Mas com o trabalho doméstico, normalmente, só há um ou dois trabalhadores num local de trabalho. Cada empregador é diferente do outro. Os trabalhadores trabalham num espaço privado e não existem normas.” (Inspector do Trabalho da Secção de Maputo, 2012).

Além do equipamento de segurança, como máscaras e luvas, Josina acha que os trabalhadores domésticos devem receber as ferramentas adequadas para executar as tarefas necessárias. Por exemplo, o seu empregador gosta que ela lave a roupa à mão. O apartamento tem um tanque de lavar roupa, mas o tanque tem uma fuga de água. Apesar de inúmeras solicitações, o seu empregador não o reparou, e então Josina é obrigada a lavar a roupa em bacias de plástico. Horas agachada, com a água fria a molhar-lhe os pés, vieram agravar um problema do útero que ela já tinha antes. O regulamento estipula que os empregadores compensem os trabalhadores domésticos em caso de lesões e doenças de trabalho. No entanto, como acontece com a folga, os entrevistados dizem que, em última análise, depende da disposição do empregador.

Em quarto lugar, os contratos escritos são opcionais e, ao contrário da Lei do Trabalho (2007), o ónus da prova cabe ao trabalhador e não ao empregador. Sem um contrato escrito, é difícil para os trabalhadores domésticos defenderem a sua posição. Depois de quase 16 anos a trabalhar para a mesma família, Maria foi despedida sem justa causa. Quando o caso chegou à Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL), sem contrato escrito, a Maria teve de aceitar um compromisso. No entanto ela diz que, no futuro, não irá exigir um contrato por escrito, pois sente-se intimidada pela linguagem legalista e não acha que um contrato escrito irá protegê-la (Maria, 2011). Além disso, os trabalhadores domésticos não têm direito a indemnização se forem demitidos sem justa causa, apenas se se demitirem com justa causa. Segundo o regulamento, os trabalhadores domésticos só podem rescindir o contrato se o empregador os obrigar a realizar actos ilegais; se forem violados os seus direitos, tal como definidos pela regulamentação; se forem vítimas de abusos; ou se o seu empregador mudar de casa. Se um trabalhador doméstico rescindir o contrato sem a devida notificação ou justa causa, está sujeito a pagar uma multa ao empregador. Num contexto em que o processo disciplinar favorece quase sempre o empregador; em que a legislação é, no mínimo,

considerada irrelevante ou não é aplicada; e em que a possibilidade de abandonar um emprego é uma importante prática de poder, a recusa em assinar um contrato é um meio de manter algum nível de autonomia relativamente ao seu próprio trabalho.

Por fim, há uma discrepância entre o regulamento e as realidades do trabalho doméstico remunerado. Por exemplo, o regulamento estipula uma pausa de 30 minutos para refeição. Enquanto a maioria dos entrevistados têm teoricamente possibilidade de fazer essas pausas, na prática, as expectativas dos empregadores e a natureza do trabalho impedem-nos de descansar:

“O meu patrão já me disse que eu tinha direito de 30 minutos para descansar, mas não é possível, porque o trabalho é intenso, o trabalho é muito. Não chego a ter aquele tempo para descansar. Quando dá, eu fico uns minutinhos numa esquina, porque às vezes me sinto um pouco tonta quando estou muito tempo em pé. Mas se o patrão diz que está a te precisar para fazer alguma coisa, tens que deixar.” (Josina, 2012).

Tirar férias anuais também é difícil. O principal obstáculo é que muitos empregadores esperam que os trabalhadores domésticos arranjam um substituto. Isto significa que os trabalhadores não só perdem os salários como se arriscam também a perder definitivamente o emprego. Os trabalhadores domésticos preferem, por conseguinte, não tirar férias. Filomena explica:

“Se eu quero sair de férias tenho que arranjar outra pessoa, pôr no meu lugar, eu vou, quando volto a pessoa tem que sair, eu vou ceder o meu espaço. Agora se for eu a sair, meus patrões arranjam alguém, é difícil tirar aquela pessoa e eu fico a perder o meu emprego.” (Filomena, 2012).

Uma das razões da fraqueza do regulamento pode ser a falta de participação directa dos trabalhadores domésticos no processo de elaboração da legislação. Apesar da participação das centrais sindicais, a contribuição dos trabalhadores domésticos limitou-se a três sessões de aprovação, depois de ter sido redigido um anteprojecto da legislação. A Secretária-Geral do Sindicato de Empregados Domésticos de Moçambique enfrentou grandes os desafios para garantir que os interesses dos trabalhadores domésticos fossem devidamente representados:

“Após a elaboração, nós recebemos aqui um documento vindo do Ministério do Trabalho mandado para a AEDOMO para fazer a apreciação e dar as nossas propostas. Lembro-me que reunimos colegas do conselho directivo. O tempo era muito curto para a observação do anteprojecto e dar as propostas. Após isso, fui convidada pela OTM central para fazer parte do grupo que estava a fazer o mesmo trabalho. Lembro-me que discutiu-se muito alguns pontos, eu sempre dizia «não se esquece que aqui estão perante uma empregada doméstica. Afinal, estamos aqui na qualidade de patrões ou de representante dos trabalhadores?»” (Secretária-Geral da AEDOMO, 2011).

DESAFIOS PARA AS INSTITUIÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO

Existe um quadro incipiente de regulamentação, protecção e organização, constituído pela Inspeção do Trabalho, a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL) e o Tribunal de Trabalho. Segundo o Regulamento de Trabalho Doméstico, a fiscalização do regulamento será feita pela Inspeção Geral do Trabalho e, nos locais onde esta não esteja representada, pelas autoridades administrativas locais. A intervenção da Inspeção Geral do Trabalho e das autoridades administrativas locais depende da apresentação de queixa, verbal ou escrita, do trabalhador doméstico. O direito de apresentar uma queixa caduca no prazo de 6 meses, contados a partir da data de rescisão do contrato de trabalho doméstico.

Na prática, a Inspeção Geral do Trabalho já não trata de muitos casos de trabalhadores domésticos. Em primeiro lugar, a Inspeção não tem o mandato, competências ou capacidade para inspecionar as dezenas de milhares de casas particulares que empregam trabalhadores domésticos (Inspector do Trabalho, Secção de Maputo, 2012). A ausência de normas em relação ao salário, tarefas e ambiente de trabalho significa que, neste sector, é difícil um inspector fazer o seu trabalho. Como resultado, a Inspeção Geral só convocava mediações se o trabalhador apresentasse uma queixa no seu gabinete. Com a criação da COMAL, disputas laborais não penais, como salários não pagos, são encaminhadas para a COMAL, e os delitos penais, como a agressão sexual, para a Secção de Trabalho do Tribunal da Cidade de Maputo (Inspector do Trabalho, Secção de Maputo, 2012). Os representantes dos trabalhadores domésticos apoiam esta mudança:

“Antigamente costumávamos ir à Inspeção, mas quando o inspector ia para casa, o empregador dizia que não havia nenhum problema. O inspector ia embora e depois o empregador encontrava algum motivo para se mandar o trabalhador embora. Às vezes, os trabalhadores domésticos eram agredidos, outras vezes o empregador chamava a polícia e mandava prender o trabalhador. Assim, o sindicato chegou à conclusão que a mediação e conciliação eram um melhor caminho para garantir que os trabalhadores não perdem os seus empregos.” (Secretário do SINED para as Relações Internacionais, 2011)

Do ponto de vista das organizações de trabalhadores domésticos, a mediação é mais desejável porque cria uma oportunidade e preserva a relação de emprego.

Embora relativamente jovem, a COMAL, concebida segundo o modelo da Comissão de Mediação, Conciliação e Arbitragem da África do Sul (CCMA), tem proporcionado um mecanismo rápido e acessível para resolver conflitos entre trabalhadores e empregadores. Os trabalhadores não têm de pagar nenhuma taxa nem têm

de ter representação legal para abrir um processo contra um empregador, e obtém-se frequentemente uma resolução num prazo de 30 dias. O papel da mediação é tentar chegar a um acordo consensual vinculativo entre as duas partes. A ênfase na mediação, pelo menos em teoria, ajuda a preservar a relação de emprego. Se não se chegar a acordo, o mediador declara um impasse e os casos devem ser enviados para arbitragem. Entre Janeiro de 2010 e Abril de 2011, a COMAL supervisionou 9297 casos, 64% dos quais terminaram em acordos, 11% são casos acudados, e 25% resultaram num impasse (Responsável das Relações Jurídico-Laborais e Sociais da OTM, 2011).

Não há actualmente uma secção de arbitragem, devido à falta de pessoal com formação, pelo que os casos são encaminhados directamente para a Secção do Trabalho do Tribunal da Cidade de Maputo. Para um trabalhador doméstico que procure uma resolução rápida, porém, não é este o desfecho ideal (Mediador da COMAL, Secção de Maputo, 2012). A falta de pessoal na COMAL significa também que compete aos trabalhadores domésticos a tarefa de entregar a intimação ao empregador. Dadas as desigualdades das relações de poder, é difícil convencer o empregador a levar a sério a intimação (Secretário do SINED para as Relações Internacionais, 2011). Segundo a Lei, pode requisitar-se a polícia para escoltar os empregadores à COMAL. Raramente, porém, a polícia assume este papel. (Mediador da COMAL, Secção de Maputo, 2012)

Outro problema é que os mediadores não receberam formação sobre o Regulamento de Trabalho Doméstico. Segundo um mediador, têm de comprar pessoalmente exemplares do regulamento, estudá-lo e interpretá-lo o melhor que sabem e podem (Mediador da COMAL, Secção de Maputo, 2012). A interpretação do Decreto 40/2008 é difícil, dado o carácter vago e por vezes contraditório das cláusulas. Por exemplo, os trabalhadores não têm tecnicamente direito a indemnização se forem demitidos sem justa causa, só se despedirem com justa causa (Decreto N.º 40/2008). A contradição entre o que se encontra no regulamento e o que, com base no conhecimento da Lei do Trabalho (2007), os trabalhadores domésticos sentem como sendo os seus direitos, alimenta o cepticismo entre os trabalhadores relativamente às instituições reguladoras. Se teoricamente a mediação pode ajudar a preservar a relação de emprego, em realidade só em casos raros é que os trabalhadores domésticos voltam ao trabalho. Em geral a mediação serve como maneira de conseguir alguns meses de indemnização.

O Tribunal do Trabalho é a última instância de recurso para os trabalhadores domésticos. Na realidade, poucos casos chegam a este nível, devido aos elevados custos de apresentar uma reclamação, à grande acumulação de casos em atraso, à

falta de confiança no processo judicial, e à mediação eficaz por parte da COMAL, dos sindicatos de trabalhadores domésticos e dos prestadores de serviços jurídicos. Para marcar uma audiência, o queixoso, geralmente o trabalhador, tem de pagar uma taxa. Os juízes podem dar dispensa do pagamento desta taxa, mas poucos queixosos o sabem. (Juíza do Tribunal da Cidade de Maputo, Secção Laboral, 2011). Apesar de não ser necessário ter representação legal, mesmo mediadores sindicais experientes sentem que precisam de orientação para se movimentarem no complexo processo judicial (Secretário para as Relações Internacionais do SINED, 2011). As baixas margens de lucro e o processo moroso, porém, levam a que muitos advogados não se mostrem disponíveis para este trabalho (Secretária-Geral da AMUEDO, 2011). Teoricamente, o Instituto de Patrocínio e Advocacia Jurídica (IPAJ) deveria prestar assistência jurídica, mas os advogados faltam muitas vezes a audiências e encontros (Nahe, Mabota *et al.*, 2009). Ismael, um trabalhador doméstico com pouco mais de 20 anos, é um exemplo disso. Abriu um processo contra o seu empregador pedindo indemnização e pagamento de salários atrasados. Embora tenha pedido ajuda ao IPAJ, o IPAJ não apresentou a documentação necessária e no dia da audiência, o seu advogado não compareceu. Finalmente, como explica o Secretário para os Assuntos Laborais e Jurídicos da CONSILMO, com 15 000 casos acumulados em atraso, é improvável que o processo de uma pessoa chegue a ser examinado (Secretário para os Assuntos Laborais e Jurídicos da CONSILMO, 2012).

DESAFIOS PARA AS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS

Existem quatro organizações de trabalhadores domésticos em Moçambique: a Associação Moçambicana de Empregados Domésticos (AMUEDO) filiada à Confederação Nacional dos Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique (CONSILMO), baseada em Maputo com 7990 membros; o Sindicato Nacional de Empregados Domésticos (SNED) filiado à Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS), baseado em Maputo, com 2038 membros; e o Sindicato de Empregados Domésticos de Moçambique (SEDOM) também filiado à OTM-CS com 800 membros. Recentemente, surgiu o Sindicato Nacional de Guardas e Empregados Domésticos (SINGED), filiado à OTM-Beira. A reorientação das organizações sindicais para o sector informal em geral e para o trabalho doméstico em particular marca uma mudança não só na estratégia e tácticas organizativas, mas também na

ideologia, uma vez que as interpretações rígidas da consciência de classe são substituídas por concepções mais abertas de acção colectiva que integram actos individuais de resistência quotidiana realizados a um nível colectivo.

As organizações de trabalhadores têm desempenhado um papel fundamental na aplicação do Regulamento de Trabalho Doméstico. Através de formação, sensibilização e mobilização, têm dado mais visibilidade a este sector, têm-se organizado politicamente à volta de reivindicações importantes e têm tentado mudar a percepção que os empregadores têm dos trabalhadores domésticos. O Estado depende das organizações de trabalhadores para a divulgação de informação:

“O MITRAB não fez nenhuma disseminação do regulamento. Receberam dinheiro da OIT, mas não fizeram nada para nos ajudar. Nem nos deram as 100 cópias do regulamento que nos prometeram.” (Secretária-Geral da AMUEDO, 2011).

As organizações de trabalhadores têm divulgado informação sobre o regulamento nas paragens de chapa, parques e esquinas. Esta estratégia, porém, coloca nos próprios trabalhadores o ónus de difundir a informação entre os empregadores. A desigualdade da relação empregador-empregado leva, contudo, a que os empregadores muitas vezes ignorem esta informação, explica a Secretária-Geral da SEDOMO:

“Uma trabalhadora entregou o decreto ao patrão. Em contrapartida, o que é que o patrão disse? Disse: ‘Olha, você, vai dizer a essa pessoa que entregou-te isto aqui, que isto aqui está ultrapassado. Existe uma nova lei que regula o trabalho doméstico, mas não é isto.’ E aí já é acompanhado de palavras: ‘Não é esta merda que esta pessoa te entregou. Vai dizer a essa pessoa para te entregar a lei que está em vigor.’ Quando cheguei à esquina, as senhoras estavam furiosas. Achavam que eu fui dar a elas um documento que estava fora do prazo e que eu só estava lá para mafiar a elas.” (Secretária-Geral da SEDOMO, 2011).

As organizações de trabalhadores também prestam serviços de mediação. Os membros em pleno gozo dos seus direitos podem obter gratuitamente os serviços de mediação do sindicato, os não membros pagam uma taxa equivalente a 15% da compensação estipulada pelo tribunal. A mediação constitui um ponto de entrada para o recrutamento de membros. Num contexto em que os trabalhadores domésticos se mostram cépticos relativamente ao Regulamento de Trabalho Doméstico e às organizações que dizem representá-los, os resultados imediatos das mediações servem como maneira de mostrar que as organizações de trabalhadores são instituições legítimas e eficazes, e que vale a pena tornar-se membro delas. O enfoque das três organizações de Maputo é na conciliação e não no confronto:

“Ninguém ganha se uma trabalhadora é demitida. Então tentamos ajudar os trabalhadores a desenvolverem formas de acalmar a situação através de comunicar directamente com

empregadores. Se o caso chega a mediação, falamos com uma voz calma, baixinha, tentamos entender o ponto de vista dos empregadores, fazemos lembrar ambas as partes da longa história que tiveram juntos.” (Secretário das Relações Internacionais do SINED, 2011).

No entanto, as organizações de trabalhadores enfrentam muitos obstáculos: o medo de represálias por parte dos empregadores, horários de trabalho pesados e a concorrência entre organizações de trabalhadores têm feito com que os trabalhadores domésticos se mostrem reticentes em aderir a organizações de trabalhadores. À medida que o trabalho doméstico se foi tornando uma área estratégica de crescimento para as organizações sindicais, também se transformou num campo de batalha por autonomia, poder e recursos. Até recentemente, a SEDOMO, a AMUEDO e o SINED não comunicavam entre si, e muito menos colaboravam umas com as outras. É um fenómeno desconcertante, visto que têm reivindicações, estratégias e táticas quase idênticas.

Relacionado com este problema está a falta de recursos. Salários baixos, incapacidade de desconto automático de quotas e pouca capacidade de cobrança regular de quotas 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. O desenvolvimento de membros com cargos dentro da estrutura sindical, e uma forte dependência destes para implementar as actividades do sindicato, tem fortalecido o SINED.

Finalmente, embora o Regulamento de Trabalho Doméstico alargue os benefícios da segurança social, incluindo subsídios para dias de doença, licença de maternidade e aposentação para os trabalhadores domésticos, através do Instituto Nacional de Segurança Social, o registo é voluntário e da responsabilidade do trabalhador e não do empregador. O Secretário de Organização do SINED afirma que isto não funciona, dado o baixo salário dos trabalhadores domésticos e a desigualdade na relação de poder entre empregado e empregador. Com o sistema actual, os trabalhadores domésticos têm de convencer os empregadores a contribuir regularmente para o fundo (Secretário de Organização do SINED, 2011). No entanto, na altura do estudo, nenhum trabalhador doméstico entrevistado estava registado no INSS porque o Ministério do Trabalho ainda não publicou o protocolo para a sua integração.

CONCLUSÃO

Em comemoração do Dia Internacional do Trabalhador Doméstico, membros do SINED apresentam uma peça de teatro, mostrando as lutas das suas vidas. Rodeados

por câmaras de televisão e repórteres, usam o humor para inverter os padrões de dominação. Na primeira história, um trabalhador doméstico pede folga para assistir ao funeral da avó:

EMPREGADOR: Toda a hora morreu tua avó, morreu tua mãe, morreu teu tio, e porquê?

TRABALHADOR: Tinha falecimento.

EMPREGADOR: Todos os dias você tem falecimento?

TRABALHADOR: Eu mandou mensagem ontem.

EMPREGADOR: Vou-te cortar salário, vou-te cortar salário. Toda a hora morreu tua avó, amanhã vai ser sobrinho, outro dia vai ser você mesmo.

Entre risadas catárticas, desenvolve-se uma segunda peça, desta vez sobre uma trabalhadora que pede à empregadora para levar a filha doente para o trabalho:

TRABALHADOR: Senhora, 'tou a pedir.

EMPREGADOR: Você quer falar de questões de bebé? Vai para casa.

TRABALHADOR: Sim, mas quando bebé está doente precisa de acompanhar. Senhora, não tenho ninguém para ajudar sustentar a minha filha.

EMPREGADOR: Olha lá, eu já me cansei de ouvir as suas histórias, até onde é que vamos chegar com isto? Vai lá, vai lá, você é que sabe, vai lá. Isto aqui não é creche.

Olhando para a multidão, Josina sente-se encorajada. Dois empregadores vieram apoiar a acção. Por muito que a protecção laboral seja útil, diz ela, são os trabalhadores domésticos que, em última análise, hão-de transformar este sector historicamente marginalizado e desvalorizado:

“Eles não têm problema. Nós é que temos que nos abrir, lutar, fazer entender, ter um diálogo mesmo profundo com eles. Nós é que temos que fazer.” (Josina, 2012).

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, juntamente 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 que 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 as refeições e fins-de-semana mais curtos do que os previstos pela 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 do empregador; e não há protocolo para alargar a protecção social a este sector historicamente marginalizado. A ratificação da Convenção 189 pode fornecer uma base para alterar o Regulamento de Trabalho Doméstico, especificamente no que diz respeito a um salário mínimo, procedimentos disciplinares, papel dos inspectores do trabalho e protocolos de segurança social.

Em segundo lugar, deve 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. Além disso, os empregadores têm um papel a desempenhar. Na África do Sul, por exemplo, a lei exige que os empregadores forneçam aos trabalhadores domésticos um resumo oficial da legislação.

Em terceiro lugar, 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. O actual quadro institucional permite antes que os trabalhadores domésticos, na melhor das hipóteses, recebam alguns meses de indemnização. Na África do Sul, os inspectores do trabalho têm o direito de entrar em residências e, embora isso raramente aconteça, têm feito campanhas periódicas visando agregados familiares numa determinada área geográfica.

Em quarto lugar, é necessário que haja incentivos ao cumprimento da lei. 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. 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 as contribuições feitas para a segurança social dos trabalhadores dos seus impostos sobre os rendimentos. 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 (Tomei, 2011).

Apesar das suas limitações, o Regulamento de Trabalho Doméstico tem galvanizado a organização dos trabalhadores domésticos, criando um foco de 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. Os baixos salários e a 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.

No entanto, é importante reconhecer as limitações da protecção laboral. O Regulamento do Trabalho Doméstico não resolve as forças estruturais que levam milhares de mulheres e homens ao trabalho doméstico. Para a maioria dos entrevistados, tornar-se trabalhador doméstico não foi uma escolha. Pelo contrário, foi uma resposta à escassez de oportunidades em momentos de crise. Mudanças estruturais na forma como o trabalho doméstico é organizado estão fora do âmbito de protecção laboral.

UMA NOTA FINAL: A IMPORTÂNCIA DE CULTIVAR ALIADOS NÃO TRADICIONAIS

Durante o trabalho de campo, um guarda prisional da prisão civil de Maputo entrou no escritório da AMUEDO. Uma trabalhadora doméstica, disse ele, tinha sido presa por roubo e estava agora encarcerada. Desesperado por encontrar alguma ajuda para ela, tinha parado no caminho para o trabalho, para ver se a associação podia intervir. A trabalhadora doméstica, afirmou ele, alegava que os seus patrões a estavam a incriminar sem razão. Poucos dias depois, uma empregadora entrou nos escritórios do SINED com a sua empregada doméstica que, segundo ela, lhe tinha roubado as extensões de cabelo. Com pena dela, a empregadora decidiu levá-la ao sindicato em vez de a levar à esquadra, na esperança de que os dirigentes sindicais lhe batessem. Estas duas histórias ilustram o importante papel de arbitragem de conflitos que a

polícia desempenha. Nos primeiros três meses de 2012, houve 1300 trabalhadores acusados de roubo pelos empregadores. (Verdade, 2012) Os trabalhadores domésticos raramente têm o mesmo peso que os empregadores, aos olhos da lei. Segundo o secretário-geral do SINED, a constante ameaça de criminalização cria um medo profundamente enraizado nos trabalhadores domésticos e enfraquece a sua posição negocial:

“Se você vai queixar, ou você pensar em queixar, ele vai dizer aqui desapareceu alguma coisa, como maneira de ameaçar. Não tem como, o patrão é que manda, ele faz o quer.” (Fernanda, 2011).

No entanto, a polícia também tem a responsabilidade de defender os direitos dos trabalhadores domésticos. Segundo a lei, a polícia pode ser requisitada para escoltar os empregadores à COMAL. Apesar da colaboração recente entre o Ministério do Trabalho e do Ministério do Interior, a polícia raramente assume este papel. Seria útil que num estudo futuro se analisasse o papel da polícia e as eventuais possibilidades de intervenção nesta área.

Uma segunda reflexão para futuras pesquisas é sobre o potencial papel das agências no processo de formalização e alargamento da protecção real aos trabalhadores domésticos. As agências de formação e colocação de trabalhadores domésticos têm vindo a tornar-se cada vez mais populares em Maputo. Uma dessas agências é a Celeste Hospitality, que fornece serviços de alto nível, incluindo recrutamento e formação para expatriados (Co-fundadora da Celeste Hospitality, 2012). As condições de trabalho são negociadas directamente entre o empregador e o empregado, embora a Celeste Hospitality dê informações sobre os direitos dos trabalhadores domésticos e os deveres de ambas as partes. Segundo a co-fundadora da empresa, ao profissionalizar o trabalho doméstico, dar aos formandos um certificado e ajudá-los a desenvolver uma rede de referências, as condições de trabalho podem melhorar. Quando lhe foi perguntado se consideraria a possibilidade de uma parceria com um sindicato, respondeu que não:

“Acho que colaborar com os sindicatos me faria parcial aos trabalhadores. Se houvesse uma associação que não era associada com o movimento laboral, eu podia trabalhar com eles, mas não os sindicatos.” (Co-fundadora da Celeste Hospitality, 2012).

Celeste Hospitality é uma das relativamente poucas empresas que prestam serviços de formação e colocação. A Mãos e Artes já teve uma parceria com o SINED. Segundo o SINED, o sindicato encaminhava membros para a Mãos e Artes para formação e esta enviava estagiários para o sindicato, quando havia

conflito com os empregadores. (Secretário de Organização do SINED, 2011) Esta relação rapidamente se desintegrou. Ela fornece, todavia, um modelo para como fundir os objectivos paralelos de acesso ao trabalho e melhoria das condições de trabalho. A AMUEDO também experimentou gerir uma agência de formação e colocação. Esta iniciativa foi, no entanto, afectada pela falta de recursos. Os trabalhadores domésticos “preferem pagar 10 000 meticais para fazer um curso na Escola Andaluçia, que tem um programa de formação muito mais limitado, mas mais respeitado.” (Secretária-Geral da AMUEDO, 2011).

REFERÊNCIAS

- A Verdade (2012) “1300 Empregados Domésticos Encaminhados à Polícia por Roubo”. *A Verdade*. Disponível em <http://www.verdade.co.mz/nacional/27086-1300-empregados-domesticos-encaminhados-a-prm>. [Acedido a: 9 de Maio de 2012].
- Africa Today (1958) “Portugal’s African ‘Wards’: a First Hand Report on Labor and Education in Mozambique”. Londres, *Africa Today*.
- Albin, E. & Mantouvalou, V. (2012) “The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the Light”. *UCL Labour Rights Institute On-Line Working Papers* – LRI WP 1/2011.
- Ally, S. (2010) *From Servants to Workers: South African Domestic Workers and the Democratic State*. Scottsville, University of KwaZulu-Natal Press.
- CanalMoz (2007) “Ministério do Trabalho Quer Regulamentar o Serviço Doméstico”. Disponível em: <http://www.canalmoz.co.mz/component/content/article/2-artigos-2007/11810-ministerio-do-trabalho-quer-regulamentar-o-servico-domestico.html>. [Acedido a: 12 de Julho de 2012].
- Chen, A. (2011) “Recognizing Domestic Workers, Regulating Domestic Work: Conceptual, Measurement, and Regulatory Challenges”. *Canadian Journal of Women & the Law*. 23 (1), 167-184.
- Chipenembe, M. J. M. (2010) “Dinâmicas de Género no Mercado de Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo”. In: N. Teles & E. J. Brás (eds.) *Género e Direitos Humanos em Moçambique*. Maputo, Departamento de Sociologia, Universidade Eduardo Mondlane.
- Constable, N. (1997) *Maid to Order: Stories of Filipina Workers*. Ithaca, Cornell University Press.

- Decreto 40/2008. *Boletim da República*. I Série, n.º 48, de 26 de Novembro de 2008.
- Diploma Legislativo 2702/1966. *Boletim Oficial de Moçambique*. I Série, n.º 22.
- Du Preez, J. *et al.* (2010) “The Employment Relationship in the Domestic Work-space in South Africa: Beyond the Apartheid Legacy”. *Social Dynamics*, 36 (2), 395-409.
- Fish, J.N. (2006) “Engendering Democracy: Domestic Labor and Coalition Building in South Africa”. *Journal of Southern African Studies*, 32 (1), 107-127.
- Hertz, T. (2004) “Have Minimum Wages Benefited South Africa’s Domestic Service Workers? African Development and Poverty Reduction: the Micro-Macro” Linkage, Forum Paper.
- Hobden, C. (2010) “Winning Fair Labour Standards for Domestic Workers: Lessons Learned from the Campaign for a Domestic Worker Bill of Rights in New York State”. In: *GURN Winning Fair Labour Standards for Domestic Workers*. Geneva, International Labour Organisation.
- ILO [OIT] (2012) *Guide to Design a Law for Domestic Workers. Conditions of Work and Employment Programme*. Geneva, Industrial and Employment Relations Department, International Labour Organization.
- INE (2007) *III Censo Geral da População*. Maputo, INE.
- King, A.J. (2007) *Domestic Service in post-Apartheid South Africa: Deference and Disdain*. Aldershot, Ashgate.
- Marshall, J. (1990). “Literacy and People’s Power in a Mozambican Factory”. *Comparative Education Review*, 34 (1), 61-84.
- Nahe, L.S.B. *et al.* (2009) *Relatório Anual sobre Direitos Humanos em Moçambique, 2008*. Maputo, Liga Moçambicana dos Direitos Humanos.
- O’Laughlin, B. (2000) *Class and the Customary: the Ambiguous Legacy of the Indigenato in Mozambique*. African Affairs. 99, 5-42.
- Parreñas, R.S. (2001) *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford, Stanford University Press.
- Penvenne, J. (1993) *Trabalhadores de Lourenço Marques: Antologia de Artigos*. Maputo, Arquivo Histórico de Moçambique.
- (1994) *African Workers and Colonial Racism: Mozambican Strategies and Struggles in Lourenço Marques, 1877-1962*. Johannesburg, Witwatersrand University Press.
- Romero, M. (1992) *Maid in the USA*. Nova Iorque, Routledge.

- Sixpence, E. (2007) “Empregados Domésticos Serão Inscritos no INSS”. *Notícias*. Disponível em: <http://www.jornalnoticias.co.mz/pls/notimz2/berwsea0.simples>.
- Tomei, M. (2011) “Decent Work for Domestic Workers: Reflections on Recent Approaches to Tackle Informality”. *Canadian Journal of Women & the Law*, 23, 185-211.
- Varia, N. (2011) “Sweeping Changes? A Review of Recent Reforms on Protections for Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East”. *Canadian Journal of Women & the Law*, 23 (1), 265-287.
- Walsum, V. (2011). “Regulating Migrant Domestic Work in the Netherlands: Opportunities and Pitfalls”. *Canadian Journal of Women & the Law*, 23 (1), 141-165.
- Zamparoni, V. (2000) *Género e Trabalho Doméstico Numa Sociedade Colonial: Lourenço Marques, Moçambique, c. 1900-1940*. Afro-Asia, Universidade Federal da Bahia. 23, 145-172.

ENTREVISTAS

- Fernanda, 8 de Novembro de 2011.
- Filomena, 13 de Junho de 2012.
- Ismael, 14 de Junho de 2012.
- Josina, 16 de Junho de 2012.
- Maria, 18 de Novembro de 2011.
- Secretária-Geral da AEDOMO, 9 de Julho de 2011.
- Secretária-Geral da AMUEDO, 1 de Julho de 2011.
- Co-fundadora da Celeste Hospitality, 15 de Junho de 2012.
- Mediador da COMAL, Secção de Maputo, 8 de Abril de 2012.
- Secretário para os Assuntos Laborais e Jurídicos da CONSILMO, 1 de Fevereiro de 2012.
- Inspector do Trabalho, Secção de Maputo, 1 de Fevereiro de 2012.
- Juíza do Tribunal da Cidade de Maputo, Secção Laboral, 13 de Julho de 2011.
- Responsável das Relações Jurídico-Laborais e Sociais da OTM, 5 de Julho de 2011.
- Secretário de Relações Internacionais do SINED, 30 de Julho de 2011.
- Secretária-Geral do SINED, 30 de Junho de 2012.

