

No rescaldo da liberalização: a (re)formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo

Ruth Kélia Castel-Branco

Estamos a 16 de Junho de 2012 – o Dia Internacional dos Trabalhadores Domésticos. A Josina¹ é uma de dezenas de trabalhadoras congregadas na Praça dos Heróis em Maputo, para exigir que o Estado Moçambicano ratifique a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o trabalho digno para os trabalhadores domésticos. Depois da deposição da coroa de flores, a Josina, um membro do Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos (SNED), dirige o grupo na canção: *Meu pai é um jardineiro, minha mãe é uma cozinheira, por isso, sou sindicalista, sou sindicalista, sou sindicalista*. Com raízes sul-africanas, esta canção reflete a dimensão transnacional do movimento pelos direitos dos trabalhadores domésticos – um movimento que surge no contexto da liberalização dos mercados de trabalho, a privatização dos serviços sociais básicos e a individualização do trabalho de cuidado.

Em Moçambique, o trabalho doméstico é hoje a fonte principal de emprego para as mulheres, e constitui a terceira maior ocupação, depois de camponês e pequeno comerciante (INE, 2016). A sua proliferação foi alimentada pela transição à economia do mercado, num contexto de reestruturação económica. Com a privatização de mais de 1200 empresas estatais nos anos noventa – um processo designado pelo Banco Mundial como *o mais bem-sucedido programa de privatização em África* – meio milhão de trabalhadores assalariados, muitos deles mulheres, foram despedidos ou reclassificados (Pitcher, 2002). Sem alternativas de subsistência, os recém-desempregados recorreram ao sector informal, incluindo ao trabalho doméstico.

Entretanto, as privatizações resultaram no encerramento das instituições sociais de cuidado, como as creches públicas, obrigando os agregados familiares e em particular as mulheres, a assumirem um maior cargo reprodutivo, ou seja, uma maior responsabilidade individual pela reprodução da força laboral. Os agregados familiares com os meios financeiros necessários para contratar um trabalhador doméstico, também recorreram ao sector informal como empregadores, de modo a equilibrar o duplo cargo de trabalho produtivo e reprodutivo. Hoje tão importante é a contribuição deste sector à vida económica e social do país, que a Assembleia da República declarou em 2008 que:

1 A fim de proteger as suas identidades, os trabalhadores domésticos serão chamados por pseudónimos.

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. (Boletim da República, 2008: 1)

Enquanto após a independência, o trabalho doméstico era considerado uma relíquia do tempo colonial a ser erradicada em vez de promovida, hoje ele é identificado como uma força motriz do desenvolvimento. A formalização do trabalho doméstico, através do Regulamento do Trabalho Doméstico aprovado pelo Decreto 40/2008, reflete por um lado uma tentativa de legitimação pelo Estado, num contexto de elevados níveis de desemprego, pobreza e desigualdade e, por outro, um maior interesse por parte do movimento sindical moçambicano pelos direitos dos trabalhadores informais no geral, e dos trabalhadores domésticos em particular. Com base em entrevistas semiestruturadas com trabalhadores domésticos e representantes sindicais na cidade de Maputo, este capítulo analisa até que ponto esta tentativa de formalização pode transformar as relações laborais neste sector, fortalecendo um movimento sindical fragilizado no processo. A primeira secção apresenta uma visão geral dos debates académicos sobre o potencial transformador da formalização no sector do trabalho doméstico, enquanto a segunda secção examina a história da regulamentação deste sector em Moçambique. As três próximas secções analisam o *processo* de formalização, os *termos* de regulamentação, e os *mecanismos* de implementação em Moçambique.

A formalização: uma solução ao dilema do trabalho doméstico?

A proliferação do trabalho doméstico ao nível mundial apresenta um dilema para académicos feministas e ativistas. Por um lado, o trabalho doméstico facilita a integração das mulheres no mercado de trabalho, atenuando o duplo cargo de trabalho produtivo e reprodutivo para algumas, e criando uma fonte de rendimento na ausência de oportunidades de emprego para outras. Por outro, o trabalho doméstico é caracterizado por baixos salários, condições de trabalho pouco saudáveis e vulnerabilidade ao abuso físico e mental (Chipenembe, 2010). Dado que a maioria dos trabalhadores domésticos são mulheres, este sector reflete e reproduz as dinâmicas assimétricas de poder no âmbito da divisão sexual do trabalho. Assente numa relação laboral, o trabalho doméstico é uma profissão como qualquer outra. Mas visto frequentemente como uma extensão das funções reprodutivas (e não-remuneradas) da mulher, e realizado no espaço privado e isolado do lar, o trabalho doméstico é geralmente considerado como uma *não-profissão* e os trabalhadores largamente exemptos das proteções laborais e sociais atribuídas a outras profissões.

Em Moçambique por exemplo, a Lei do Trabalho aprovada pelo Decreto 23/2007, prevê um regime especial para o trabalho doméstico. Porém, o Regulamento do

Trabalho Doméstico é comparativamente mais fraco: não define um salário mínimo, prevê jornadas de trabalho mais longas e fins-de-semana mais curtos, estabelece processos disciplinares que favorecem o empregador, e considera os trabalhadores domésticos, por motivos de inscrição no Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), como trabalhadores por conta própria, absolvendo os empregadores da responsabilidade de contribuir para o INSS. Como resultado desta diferenciação entre trabalhador e trabalhador doméstico, os trabalhadores domésticos usufruem de menos direitos e proteções laborais e sociais.

A campanha pela ratificação da Convenção 189, liderada por organizações de trabalhadores domésticos afiliadas à Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS) e à Confederação Nacional de Sindicatos Livres e Independentes de Moçambique (CONSILMO), poderá levar a um reforço do Regulamento, melhorar os mecanismos de implementação e reforçar também as próprias estruturas sindicais. A Convenção 189 estabelece direitos básicos como a liberdade de associação, protecção contra todas as formas de abuso, assédio e 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.

Existe, porém, um debate intenso sobre o potencial transformador da formalização neste sector. Segundo os seus proponentes, a formalização do trabalho doméstico, através de proteções laborais e sociais, redefine-o como um trabalho qualificado, fortalecendo o poder negocial dos trabalhadores, e protegendo-os contra retaliação (Tomei, 2011; Varia, 2011; Albin & Mantouvalou, 2012). Outros são mais cautelosos. Dado que o trabalho doméstico é exercido por trás de portas fechadas, e que os mecanismos de fiscalização são inadequados ao espaço privado; que o trabalho doméstico consiste em tarefas íntimas, o que dá um carácter pessoal à relação de trabalho; e que as condições de trabalho são negociadas individualmente com os empregadores, muitas vezes em contextos onde as relações de poder são profundamente assimétricas, o impacto da formalização é extremamente limitado (Fish, 2006; King, 2007; Du Preez, 2010). Considerando estas limitações, a formalização pode até prejudicar o trabalhador, eliminando uma das suas únicas práticas de poder—a intimidade (Ally, 2010).

Por exemplo, em Moçambique muitos dos trabalhadores entrevistados, conscientes da sua posição precária no mercado de trabalho, recorrem a práticas de poder muitas vezes contraditórias, que incluem num momento a ação coletiva e noutras altas níveis de acomodação ou *paciência*, de modo a tentar melhorar as suas condições de trabalho sem arriscar a sua segurança de emprego. *Paciência* não é um ato passivo. Pelo contrário, como explica a Josina, requer elevados níveis de autodisciplina:

Arranja um tempo, um dia, quando você vê que o patrão está mais calmo. Senta com ele. “Patrão naquele dia foi isto, isto, isto... mas eu não gostei do que aconteceu.” Se ele tentar-se desculpar, aceita. Se ele tentar subir por cima, já não é bom. Se ele sobe, você abaixa. Você também terá o 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, por causa da confusão que tivemos aqui. Não estou em condições de trabalhar. (Entrevista com Josina. 16 de Junho de 2012)

É evidente que o cultivo de intimidade como prática de poder tem um impacto transformador limitado – não altera as relações de poder entre o trabalhador e o empregador, não institucionaliza as vitórias dos trabalhadores e é, frequentemente, manipulada pelos próprios empregadores que também cultivam relações íntimas com os trabalhadores como forma de impor a sua autoridade. Na última instância, são os empregadores e não os trabalhadores que têm o privilégio de recusar a diálogo e com isso, o cultivo de intimidade. No entanto, a compreensão destas práticas de poder na definição do processo, termos e mecanismos de formalização, é essencial. Como a próxima secção irá ilustrar, através de uma análise histórica da regulamentação do trabalho doméstico em Moçambique, a formalização em si não garante uma transformação da conjuntura de poder, nem melhores condições de trabalho.

O trabalho doméstico em Moçambique do período colonial à independência

O movimento transnacional pelos direitos dos trabalhadores domésticos procura fazer com que os trabalhadores *saiam da sombra para a luz*, e que sejam finalmente reconhecidos como trabalhadores com direitos. Porém, a própria história de Moçambique, repleta de regulamentação destinada a controlar e reprimir, mostra que a formalização em si não é suficiente para assegurar o melhoramento das condições de trabalho. Durante o tempo colonial, os trabalhadores domésticos foram rigidamente regulados, mas fracamente protegidos. As relações laborais eram governadas pelo sistema do Indigenato baseado numa construção racista da cidadania política, económica e social. Ao definir o indígena como uma raça inferior, o Estado Português procurou justificar a sua presença colonial como parte de uma missão civilizadora, tornando o trabalho num meio civilizacional, e o trabalho forçado num instrumento colonizador.

A Lei do Trabalho Indígena aprovada em 1899 constituiu um pilar chave do Indigenato. Segundo a Lei, *Todos os indígenas das províncias ultramarinas portuguesas são sujeitos a obrigação, moral e legal, de procurar adquirir pelo trabalho os meios que*

lhes faltem, de subsistir e de melhorar a própria condição social (Boletim da República 1899). Todos os chamados indígenas, entre os 14 e os 60 anos, eram obrigados a trabalhar nas obras públicas e empresas portuguesas sub-capitalizadas, por um valor simbólico. Somente os que possuíam capital, produziam bens para exportação, praticavam uma profissão reconhecida ou podiam provar que eram trabalhadores assalariados, estavam isentos do trabalho forçado ou como era conhecido, o *Chibalo*.

Em 1904, o Distrito de Lourenço Marques editou o Regulamento de Serviços e Trabalhadores Indígenas, que não só regulamentou a execução da Lei do Trabalho Indígena, como criminalizou o desemprego nas cidades. Entre outros aspetos, o Regulamento definia o horário para se recolher, a forma como o chamado indígena se devia vestir, o tempo que podia permanecer na cidade, e os documentos que deviam ser apresentados às autoridades coloniais. O Regulamento obrigava os serviços (trabalhadores domésticos) e trabalhadores indígenas a usarem uma placa à volta do pescoço indicando o emprego e o nome do empregador. Para mudarem de empregador, tinham que comprar uma nova placa. Dado os baixos salários e o custo da placa, esta servia como um constrangimento à mobilidade. Além de um mecanismo de controle da mão de obra em Lourenço Marques, o Regulamento tornou-se, através do pagamento de multas, a principal fonte de financiamento das instituições de repressão locais como a polícia.

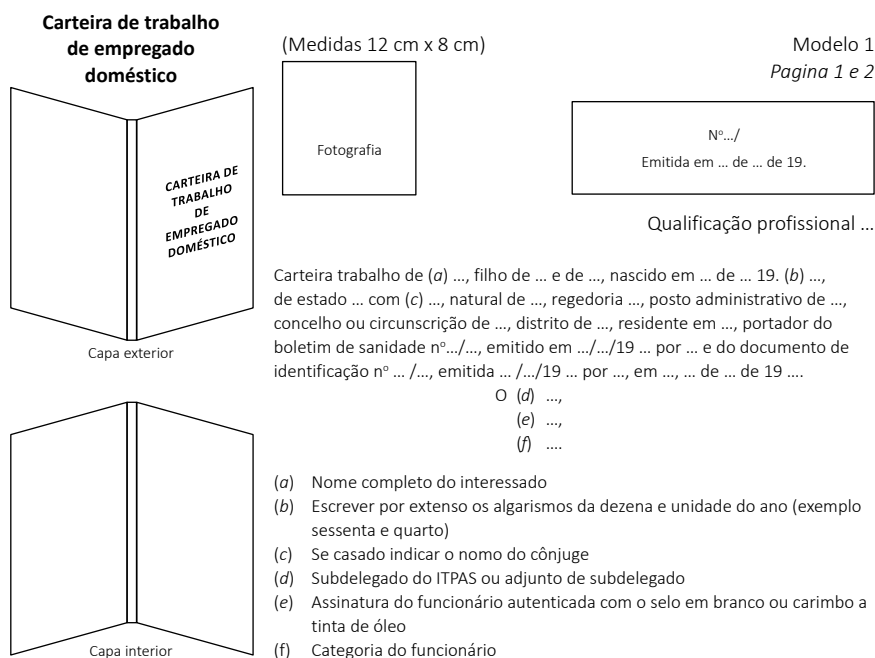
Em 1926, foi aprovado o *Estatuto Político, Social e Criminal dos Indígenas de Angola e Moçambique*, que obrigou todos os cidadãos de raça negra a carregarem uma caderneta que especificava a sua história laboral e as suas obrigações fiscais. Em 1928 foi aprovado o *Código do Trabalho dos Indígenas nas Colónias Portuguesas de África*, que apesar de abolir o uso do *Chibalo* por particulares, criminalizou várias infrações laborais. Os trabalhadores domésticos eram particularmente vulneráveis aos castigos corporais, e a mais pequena infração, desde partir uma chávena ou queimar um lençol ao engomar, até acusações como desobediência, dava azo ao castigo com uma palmatória (Penvenne, 1993). Abandono podia resultar no *Chibalo* ou, em casos extremos, na deportação para São Tomé e Príncipe (África Today, 1958).

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 o Estado fazia cumprir a protecção laboral, inspeccionava casas, e multava os empregadores que prevaricavam, os trabalhadores domésticos continuaram a trabalhar jornadas muito longas, e sob elevados níveis de controlo e de abuso. A Secretária-Geral da Associação das Mulheres Empregadas Domésticas (AMUEDO) recorda a dolorosa experiência que ela teve como criança:

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 noite tinha que estender jornais. Tinha um gada-mbongola, um cobertor que não tem nenhum valor, até muitas das vezes cortavam para limpar o chão. Me tratavam como um remote controle, carregavam um botão. Aquilo era anti-humanidade. (Entrevista com a Secretária-Geral da AMUEDO, 1 de Julho de 2011)

Figura 1: Exempral de uma caderneta de trabalho de empregado doméstico



Fonte: Boletim Oficial de Moçambique (1966)

Após a independência, houve uma informalização – e, durante o período da Operação Produção, a parcial criminalização – do trabalho doméstico, com a exclusão deste sector das estruturas trabalhistas, e do quadro de protecções laborais e sociais. Ao contrário da África do Sul, onde a extensão de protecções laborais aos trabalhadores domésticos foi considerada essencial para corrigir as injustiças do apartheid, em Moçambique o trabalho doméstico era visto como uma relíquia do período colonial, a ser erradicada, ao invés de promovida.

Os termos da (re)formalização do trabalho doméstico

Só em 2004 é que os sindicatos — fragilizados pela dupla transição ao neoliberalismo e multipartidarismo nos anos oitenta e noventa — começaram a explorar a possibilidade de sindicalizar os trabalhadores informais. Com a privatização das empresas estatais e os despedimentos de trabalhadores em massa, o número de membros da Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM) diminuiu de 300.000 em 1983 para 90.000 em 2003 (Webster, Wood et al., 2006). A reestruturação económica não foi a única razão para este declínio. As reformas constitucionais democratizaram o movimento sindical, desvinculando a OTM do Estado e assim enfraquecendo a confederação no preciso momento em que a mesma estava a enfrentar uma crescente pressão dos seus membros para responder às acções das empresas privatizadas. O descontentamento dos membros resultou na divisão do movimento laboral e na criação de uma nova confederação, a CONSILMO.

Apesar de uma reorientação para o sector informal, existia ainda uma reticência no seio do movimento laboral relativa à organização de trabalhadores domésticos, explica a Secretária Geral da AMUEDO:

Quando tivemos seminários regionais, a questão sempre surgiu. “Seria mais fácil se fossem três ou quatro empresas...Mas imagina organizar trabalhadores domésticos em todos esses edifícios em Maputo.” (Entrevista com a Secretária-Geral da AMUEDO. 1 de Julho de 2011)

As preocupações apresentadas não eram apenas pragmáticas. Para poder sindicalizar um sector disperso e íntimo, seria necessário que a OTM mudasse de abordagem, tornando as paragens de *chapas*, os prédios e os parques em pontos de sensibilização e mobilização; desenvolvendo novas tácticas de resistência; e desafiando os discursos históricos sobre a base de acção coletiva e de consciência de classe, que privilegiam espaços públicos onde os trabalhadores estão concentrados, e tendem a marginalizar espaços privados onde os trabalhadores trabalham de forma dispersa.

Eventualmente, a Secretária Geral da AMUEDO, naquela altura líder na OTM, frustrada com a falta de progresso, começou a organizar os trabalhadores domésticos clandestinamente. Em 2006, com o apoio de parceiros fora do movimento sindical moçambicano, ela registou a AMUEDO como associação. Quando a OTM descobriu, ela foi suspensa da confederação e resolveu filiar a AMUEDO à CONSILMO. Como resposta, a OTM criou a Associação de Empregados Domésticos de Moçambique (AEDOMO) e, impulsionada pela AMUEDO, começou a trabalhar na elaboração do Regulamento do Trabalho Doméstico. Apesar de (ou talvez porque), as confederações sindicais fazem parte da Comissão Consultiva do Trabalho — uma instituição tripartida

sob a tutela do Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social – a discussão sobre os termos de formalização foi largamente limitada a representantes tripartidos. As organizações dos trabalhadores domésticos foram apenas simbolicamente consultadas na elaboração do Regulamento, recorda a Secretária Geral da AEDOMO:

Após a elaboração do regulamento recebemos um documento do Ministério pedindo o nosso parecer. Reunimos o comité executivo da Associação. O Ministério deu-nos muito pouco tempo para dar o nosso parecer, então não fomos capazes de consultar os nossos membros. Tivemos ajuda de um estudante de direito. Depois disso, fui convidada pela OTM central sindical para participar numa das suas reuniões onde também estavam a analisar a lei. Eu me lembro que tivemos muita discussão. Houve uma série de pontos em que os nossos colegas tiveram de ser recordados de que estavam a lutar no interesse dos trabalhadores domésticos. Eu tinha que lhes dizer “não se esqueçam de que há um trabalhador doméstico aqui entre vocês.” (Entrevista com o Secretário-Geral da AEDOMO, 09 de julho de 2011)

Apesar destas limitações, houve alguns avanços. Hoje, os trabalhadores domésticos têm direito a uma jornada de trabalho de nove horas, uma pausa de 30 minutos para o almoço, um dia de folga por semana, entre 12 e 30 dias de férias por ano, três dias de enfermidade, 60 dias de licença de maternidade, cinco dias em ocasião de casamento ou morte de familiares próximos, registo voluntário no INSS, contrato escrito ou verbal, e compensação por acidentes de trabalho.

Porém, como já aqui foi referido, o Regulamento é comparativamente mais fraco em relação à Lei do Trabalho. Em primeiro lugar, os trabalhadores domésticos não têm o direito a um salário mínimo. Segundo o Conselho de Ministros, um salário mínimo poria em causa a capacidade dos empregadores de garantirem cuidados para os crianças e idosos, ameaçando a sua participação no mercado laboral, e causando despedimentos em grande escala. Num contexto onde o Estado requer a participação de mulheres no mercado laboral, mas onde já não assume parte do cargo do trabalho reprodutivo, o trabalho doméstico mal remunerado surge como solução à crise de trabalho de cuidado.

Para o Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos (SINED), a definição de um salário mínimo é a única maneira de melhorar os rendimentos extremamente baixos no sector. Dada a relação desigual entre empregado e empregador e o mercado de trabalho precário, o nível de remuneração está geralmente ao capricho do empregador. Desesperados por um emprego, os trabalhadores domésticos preferem esperar até estabelecerem uma certa confiança, antes de pedirem um aumento. No estudo sobre o trabalho doméstico em Maputo por Chipenembe (2010) mais de um quarto dos

trabalhadores domésticos ganhavam entre Mtn 500 e 800. A maioria destes, residiam em casa do empregador e aceitavam um salário baixo porque precisavam de habitação, tinham poucas alternativas, ou esperavam 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 de um empregador no Alto Maé, explica o raciocínio por trás da não-negociação de salários:

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, e oferecer mais do que aquilo que eu ganho, eu aceito, independentemente das condições. (Entrevista com Filomena, 13 de Junho de 2012)

Neste contexto, o acto de deixar o emprego é uma das poucas práticas de poder disponíveis aos trabalhadores domésticos.

Em segundo lugar, o Regulamento do Trabalho Doméstico estipula uma jornada de trabalho mais longa, menos pausas para refeições, e fins-de-semana mais curtos do que a Lei do Trabalho e do que as leis dos países vizinhos. Segundo o Regulamento, os horários diários dos trabalhadores domésticos não devem exceder 54 horas por semana. Os trabalhadores domésticos têm direito a um descanso de 30 minutos, e um dia de fim de semana (Boletim da República 2008). Na África do Sul, os trabalhadores domésticos não podem trabalhar mais de 45 horas por semana, e têm direito a 36 horas de folga ininterrupta. No Zimbabwe, 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 a vida pessoal dos trabalhadores, explica Fernanda, uma mãe solteira com três filhos:

Tens que chegar antes de ela acordar, e fazer o matabicho. Mas quando chega 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. (Entrevista com Fernanda, 8 de Novembro de 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 a viagem ao serviço 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 direção oposta, e depois volta em sentido contrário, em direção à cidade. Acaba por pagar o dobro, mas, se esperasse por um chapa direto, 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. Ou talvez não sabem porque eles gostam de assistir a televisão deles de lá de fora. (Entrevista com Josina, 16 de Junho de 2012)

Em terceiro lugar, o Regulamento do Trabalho Doméstico não estabelece normas de saúde e segurança no trabalho, o que torna uma inspeção das condições de trabalho impossível:

Quando faz uma inspeção 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. (Entrevista com o Inspector do Trabalho da Secção de Maputo, 1 de Fevereiro de 2012)

Além de equipamento de segurança, como máscaras e luvas, a 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 doenças ocupacionais. No entanto, isto depende, em última análise, 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 que 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 (Entrevista com Maria, 18 de Novembro de 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.

Existe, também, uma discrepância entre o regulamento e as realidades do trabalho doméstico remunerado. Por exemplo, o regulamento estipula uma pausa de 30 minutos para uma refeição. Na prática, as expectativas dos empregadores e a natureza do trabalho impedem-nos de usufruir de um período de descanso:

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. (Entrevista com Josina, 16 de Junho de 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 arranjarão alguém, é difícil tirar aquela pessoa e eu fico a perder o meu emprego. (Entrevista com Filomena, 13 de Junho de 2012)

Finalmente, o Regulamento paradoxalmente, considera os trabalhadores domésticos por motivos de registo no INSS, como trabalhadores por conta própria. Em Moçambique, a taxa global de contribuição para os contribuintes do INSS é equivalente a 3% do salário para os trabalhadores e 4% para os empregadores (Decreto 4/90 e 5/90). Em contrapartida, os contribuintes têm direito ao subsídio por internamento hospitalar, o subsídio por morte, o subsídio de maternidade, o subsídio de funeral, o subsídio por doença, a pensão de velhice, a pensão por invalidez, e a pensão de sobrevivência. A definição dos trabalhadores domésticos como trabalhadores por conta própria é um paradoxo dado que o trabalho doméstico claramente se insere na definição de *trabalhador* estabelecida pela Lei do Trabalho, e claramente não se insere na definição de *trabalhador por conta própria*. Ao definir o trabalhador doméstico como trabalhador por conta própria, o Regulamento absolve os empregadores da responsabilidade de contribuir para o INSS, obrigando os trabalhadores a contribuírem os 7%.

Até 2015, um trabalhador por conta própria não podia inscrever-se no INSS. Só em 2015, é que o sistema de segurança social obrigatória foi alargado aos trabalhadores domésticos. Apesar de divulgação através dos meios de comunicação e organizações laborais, o número de trabalhadores domésticos inscritos no INSS continua muito aquém do horizonte total de trabalhadores. Os obstáculos incluem a falta de conhecimento sobre os benefícios de inscrição e uma falta de confiança no INSS, processos onerosos de inscrição e pagamento das contribuições, e o facto de muitos trabalhadores domésticos não terem capacidade contributiva. O INSS estabelece uma contribuição mínima de 230,86 MT por mês, que corresponde a 7% do salário mínimo mais baixo para o sector de agricultura, pecuária, caça e silvicultura. Excluídos do salário mínimo muitos trabalhadores domésticos não conseguem pagar a contribuição mínima.

Como realça esta secção, a formalização em si não garante uma transformação da conjuntura de poder, nem melhores condições de trabalho no sector. Os termos de formalização e os mecanismos de implementação são chave. Inspirado pela Regulamento colonial, os direitos e os deveres do empregador, assim como os deveres dos trabalhadores domésticos, mudaram pouco desde 1966 quando ele foi aprovado (Tabela 1). A falta de participação direta de trabalhadores domésticos na elaboração do Regulamento, pode ser um dos motivos pelo qual ele é comparativamente mais fraco em relação a Lei do Trabalho. Apesar da participação das centrais sindicais, a contribuição dos trabalhadores domésticos limitou-se a três sessões de aprovação, depois de ter sido redigido um anteprojeto da legislação. A próxima secção olha para os mecanismos de implementação do Regulamento.

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</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Exigir do empregado a prestação do trabalho que tiver sido ajustado; b) Dirigir e fiscalizar o modo como o serviço é prestado; c) Determinar as medidas de higiene e de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais; d) Manter a disciplina. 	<p>Art.º 12. São direitos do empregador:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Exigir do empregado doméstico a prestação do trabalho que tiver sido acordado; b) Dirigir e fiscalizar o modo como o serviço é prestado; c) Determinar as medidas de higiene e segurança no trabalho e de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais; d) Manter a disciplina.
<p>Art.º 25. São deveres dos patrões:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Pagar pontualmente os salários convencionados, b) Tratar os seus empregados com correção e fornecer-lhes os meios necessários à execução do seu trabalho; c) Facilitar aos empregados assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e satisfazer as respetivas indemnizações; d) Zelar pela elevação do nível cultural e profissional do empregado. 	<p>Art.º 13. São deveres do empregador:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Pagar pontualmente a remuneração convencionada; b) Tratar o empregado doméstico com correção e fornecer-lhe os meios necessários à execução do seu trabalho; c) Prestar ao empregado doméstico assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e satisfazer as respetivas indemnizações.
<p>Art.º 27 São deveres dos empregados.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cumprir com diligência e honestidade o trabalho ajustado; b) Prestar obediência e respeito ao patrão, às pessoas de sua família e às que vivam ou estejam transitoriamente no seu lar; c) Observar as medidas de higiene estabelecidas pelas entidades competentes; d) 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; e) Zelar pelos interesses do patrão. 	<p>Art.º 11. Deveres dos empregados:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade; b) Cumprir com diligência e honestidade o trabalho acordado; c) Prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivam ou estejam transitoriamente no seu lar; d) Observar as medidas de higiene e segurança estabelecidas pelo empregador e pelas entidades competentes; e) 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; e) Zelar pelos interesses do empregador.

Fonte: Boletim Oficial de Moçambique (1966); Boletim da República (2008)

Os mecanismos de implementação da formalização

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 do Trabalho Doméstico a fiscalização do regulamento é da responsabilidade da Inspeção Geral do Trabalho e, nos locais onde esta não esteja representada, das autoridades administrativas locais. A intervenção da Inspeção Geral do Trabalho e das autoridades administrativas locais depende da apresentação de queixa, verbal ou escrita, por parte 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. A Inspeção não tem o mandato, competências ou capacidade para inspeccionar as dezenas de milhares de casas particulares que empregam trabalhadores domésticos (Entrevista com o Inspector do Trabalho, Secção de Maputo, 1 de Fevereiro de 2012). A ausência de normas em relação ao salário, tarefas, e ambiente de trabalho torna o trabalho de inspeção ainda mais difícil. Como resultado, a Inspeção Geral só convocava mediações se o trabalhador apresentar uma queixa. (Entrevista com o Inspector do Trabalho, Secção de Maputo, 1 de Fevereiro de 2012). Representantes dos trabalhadores domésticos apoiam esta mudança:

Antigamente costumávamos ir à Inspeção, mas quando o inspector visitava a casa, o empregador dizia que não havia nenhum problema. O inspector ia embora e depois o empregador encontrava algum motivo para 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. (Entrevista com o Secretário do SINED para as Relações Internacionais, 30 de Julho de 2011)

Do ponto de vista das organizações de trabalhadores domésticos, a mediação é mais desejável porque 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. Apesar destes avanços na resolução de conflitos laborais, a falta de pessoal na COMAL significa que compete aos trabalhadores domésticos a tarefa de entregar a intimação ao empregador. Dada a desigualdade das relações de poder, é difícil convencer o empregador a levar a sério a intimação. Segundo a Lei, pode requisitar-se a polícia para escoltar os empregadores à COMAL mas a polícia raramente assume este papel (Entrevista com o Mediador da COMAL, Secção de Maputo, 8 de Abril de 2012).

Outro problema é que os mediadores não recebem nenhuma formação sobre o Regulamento do Trabalho Doméstico. Além disso, são eles próprios que têm de comprar exemplares do regulamento, estudá-lo e interpretá-lo o melhor possível (Entrevista com o Mediador da COMAL, Secção de Maputo, 8 de Abril de 2012). A interpretação do Decreto 40/2008 é difícil, dado o carácter por vezes contraditório das cláusulas. Por exemplo, os trabalhadores não têm direito a indemnização se forem demitidos sem justa causa, só se se despedirem com justa causa. 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, na 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.

Se não se chegar a acordo, o mediador da COMAL declara um impasse e os casos são encaminhados para a Secção do Trabalho do Tribunal da Cidade de Maputo. Para um trabalhador doméstico em busca de uma resolução rápida, este não é o desfecho ideal (Entrevista com o Mediador da COMAL, Secção de Maputo, 8 de Abril de 2012). Na verdade, poucos casos chegam a este nível, devido aos elevados custos para apresentar uma reclamação, a grande acumulação de casos em atraso, a falta de confiança no processo judicial, e a 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. Apesar de não ser necessário ter representação legal, até mesmo os mediadores sindicais sentem que precisam de uma orientação, dado a complexidade do processo judicial (Entrevista com o Secretário para as Relações Internacionais do SINED, 30 de Julho de 2011). As baixas margens de lucro e o processo moroso, porém, levam a que muitos advogados não se mostrem disponíveis para este trabalho. Teoricamente, o Instituto de Patrocínio e Advocacia Jurídica (IPAJ) deveria prestar assistência jurídica, mas os advogados não comparecem muitas vezes às audiências e encontros, explica Ismael, um trabalhador doméstico com pouco mais de 20 anos, que pediu ajuda ao

IPAJ mas no dia da audiência o seu advogado não estava presente. Além dos custos, o próprio processo é oneroso. Com 15.000 casos acumulados em atraso, é improvável que o processo de uma pessoa chegue a ser examinado (Entrevista com o Secretário para os Assuntos Laborais e Jurídicos da CONSILMO, 1 de Fevereiro de 2012).

Desafios para as Organizações de Trabalhadores Domésticos

Existem três organizações de trabalhadores domésticos em Maputo: a Associação Moçambicana de Empregados Domésticos (AMUEDO) filiada à CONSILMO, sediada em Maputo e com 7.990 membros; o Sindicato Nacional de Empregados Domésticos (SNED) filiado à OTM-CS, sediado em Maputo e com 2.038 membros; e o Sindicato de Empregados Domésticos de Moçambique (SEDOM) também filiado à OTM-CS com 800 membros. As organizações de trabalhadores têm desempenhado um papel fundamental na aplicação do Regulamento do Trabalho Doméstico. Através de formação, sensibilização e mobilização, têm dado mais visibilidade a este sector, têm-se organizado politicamente a volta de reivindicações importantes e têm tentado mudar a perceção que os empregadores têm dos trabalhadores domésticos. Sem as organizações de trabalhadores domésticos, pouco se conheceria sobre o Regulamento do Trabalho Domésticos:

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. (Entrevista com a Secretária-Geral da AMUEDO, 1 de Julho de 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 te entregou 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 palavrões: “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. (Entrevista com a Secretária-Geral da SEDOMO, 9 de Julho de 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 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 diretamente 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. (Entrevista com o Secretário de Relações Internacionais do SINED, 30 de Julho de 2011)

No entanto, as organizações de trabalhadores enfrentam muitos obstáculos. O medo de represálias por parte dos empregadores, horários de trabalho pesados, e 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 só não comunicavam entre si como também não colaboravam umas com as outras.

Relacionado à este problema é 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 atividades do sindicato, tem fortalecido o SINED.

Conclusão

Na Praça dos Heróis, a Josina e os outros membros do SNED apresentam uma peça de teatro, que ilustra as suas experiências como trabalhadores domésticos. 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 trazer 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. (Entrevista com Josina. 16 de Junho de 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, junto com a precariedade do mercado

de trabalho de Maputo e as relações de poder enraizadas entre trabalhadores e empregadores, faz com que os trabalhadores domésticos apresentem níveis elevados de acomodação ou paciência, preferindo esperar que as condições melhorem ou surjam melhores opções, em vez de fazer directamente exigências aos empregadores.

Num contexto em que os trabalhadores domésticos são responsáveis por negociar as condições de trabalho individualmente com os empregadores, as intervenções devem destinar-se a reforçar o poder negocial dos trabalhadores domésticos. Actualmente, o Regulamento de Trabalho Doméstico não estipula um salário mínimo; estabelece jornadas de trabalho mais longas, menos pausas para refeições e fins-de-semana mais curtos que a protecção laboral dos países vizinhos; não inclui normas de saúde ocupacional e segurança; os contratos escritos são opcionais; os processos disciplinares são quase sempre a favor o empregador; e não há protocolo para alargar a protecção social a este sector historicamente marginalizado. 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. No Brasil, por exemplo, os trabalhadores domésticos registados recebem um passe ou *carteira assinada*, que lhes dá direito a todas as regalias sociais. Os empregadores podem deduzir dos seus impostos sobre os rendimentos as contribuições feitas para a segurança social dos trabalhadores. Isto faz parte de um esquema estatal mais amplo para alargar a protecção social aos trabalhadores vulneráveis em geral e melhorar as condições dos trabalhadores domésticos em particular (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. Salários baixos e pouca capacidade de cobrança regular de quotas aos membros, porém, fazem com que as organizações de trabalhadores tenham dificuldade em obter os recursos para servir adequadamente os seus associados, recrutar novos membros e levar a bom termo os programas das suas campanhas.

A actual campanha para a ratificação da Convenção 189 tem o potencial de fortalecer ainda mais a organização, proporcionando um espaço de colaboração entre organizações rivais, uma oportunidade para cultivar aliados não-tradicionais, uma abertura para sensibilizar os doadores, e um espaço para propor intervenções políticas. 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 da protecção laboral. 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.

Referências

- Africa Today (1958). Portugal's African "Wards": a First Hand Report on Labor and Education in Mozambique. Londres: Africa Today.
- Albin, E. e V. Mantouvalou (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: 16.
- Ally, S. (2010). From Servants to Workers: South African Domestic Workers and the Democratic state. Scottsville, University of KwaZulu-Natal Press.
- Boletim da Republica (1899). Lei Do Trabalhador Indígena.
- Boletim da República (2008). Decreto N° 40/2008: Regulamento do Trabalho Doméstico. I Série, Número 48. Maputo: República de Moçambique.
- Boletim Oficial de Moçambique (1904). Regulamento dos Serviçais e Trabalhadores Indígenas.
- Boletim Oficial de Moçambique (1966). "Diploma Legislativo no 2702." **1ª Série**(22): 1179-1187.
- Chipenembe, M. J. M. (2010). Dinâmicas de Género no Mercado de Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo. Género e Direitos Humanos em Moçambique. N. Teles and E. J. Brás. Maputo, Departamento de Sociologia, Faculdade de Letras e Ciências Sociais, Universidade Eduardo Mondlane.

- Du Preez, J., C. Beswick, et al. (2010). "The Employment Relationship in the Domestic Workspace 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.
- 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. Winning Fair Labour Standards for Domestic Workers*. GURN. Geneva: International Labour Organisation.
- INE (2015). "Relatório Final Do Inquérito ao Orçamento Familiar- IOF 2014/15." Maputo: Instituto Nacional de Estatística.
- King, A. J. (2007). *Domestic Service in post-Apartheid South Africa: Deference and Disdain*. Aldershot, Ashgate.
- 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.
- Penvenne, J. (1993). *Trabalhadores de Lourenço Marques: Antologia de Artigos*. Maputo: Arquivo Histórico de Moçambique.
- Penvenne, J. (1994). *African Workers and Colonial Racism: Mozambican Strategies and Struggles in Lourenço Marques, 1877-1962*. Johannesburg: Witwatersrand University Press.
- Pitcher, A. (2002). *Transforming Mozambique: the Politics of Privatization, 1975-2000*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 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.

Entrevistas

- Entrevista com a Secretária-Geral da AMUEDO (1 de Julho de 2011). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.
- Entrevista com a Secretária-Geral da SEDOM (9 de Julho de 2011). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.
- Entrevista com a Secretária-Geral do SINED (30 de Junho de 2012). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.
- Entrevista com Fernanda (8 de Novembro de 2011). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.
- Entrevista com Filomena (13 de Junho de 2012). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.
- Entrevista com Ismael (14 de Junho de 2012). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.
- Entrevista com Josina (16 de Junho de 2012). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.
- Entrevista com Maria (18 de Novembro de 2011). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.
- Entrevista com o Inspector do Trabalho, Secção de Maputo (1 de Fevereiro de 2012). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.
- Entrevista com o Mediador da COMAL, Secção de Maputo (8 de Abril de 2012). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.

Entrevista com o Responsável das Relações Jurídico-Laborais e Sociais da OTM (5 de Julho de 2011). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.

Entrevista com o Secretário de Relações Internacionais do SINED (30 de Julho de 2011). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.

Entrevista com o Secretário para os Assuntos Laborais e Jurídicos da CONSILMO (1 de Fevereiro de 2012). R. Castel-Branco. Maputo, Moçambique.