



UM OLHAR MICROSCÓPICO SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO: REGIME JURÍDICO E PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO.¹

Isaiás João Matias FRANCISCO²

RESUMO

Em sede do presente artigo procuramos fazer uma incursão sobre a realidade do trabalho doméstico em Angola, desde o seu Regime jurídico à Protecção social do trabalhador doméstico. Apresentamos aqui a nossa visão e de alguns estudiosos do direito, sobre os mais variados tópicos referentes a mesma actividade. Procuramos apresentar críticas e sugestões que acreditamos serem fundamentais que se alcance níveis altos de desenvolvimento legislativo e não só, deste quadro laboral.

Palavras chaves: Trabalho doméstico, trabalhador, empregador.

¹ Artigo JuLaw n.º 056/2022, publicado <https://julaw.ao/regime-juridico-do-trabalho-domestico-e-protecao-social-isaias-francisco/>, no dia 02/12/2022. O conteúdo deste artigo é de exclusiva e inteira responsabilidade do autor, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da JuLaw. É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

² Advogado-Estagário e consultor jurídico.



1. Nota Introdutória

Deste os tempos mais remotos que a procura por melhores condições de vida constitui tarefa de capital importância para o ser humano, motivados pela imprescindibilidade de satisfazer as suas necessidades mais elementares, tais como: alimentação, habitação, saúde e outras, de modo a garantir a sua sobrevivência. Assim sendo, este passou a exercer um conjunto de actividades mercantis, e em consequência, foi surgindo a figura do trabalho como uma realidade em diversas sociedades. A título de exemplo, na antiga Roma, não obstante o trabalho ter sido desenvolvido maioritariamente por escravos, vistos como coisas ou propriedades de seus donos e portanto sem qualquer contrapartida, de forma paralela ao mesmo, existia o trabalho realizado por cidadãos livres, que se comprometiam por meio de contratos (ainda que informal) à realização de determinadas actividades mediante uma retribuição, sendo este um pequeno resquício da evolução do fenómeno trabalho.

A constituição prevê o direito ao trabalho como sendo um direito de todos, devendo o seu acesso ser feito em observância ao princípio da igualdade de oportunidades (vide alínea b n° 3 do art. 76.º CRA), destarte, é imperativo que o Estado legisle de forma a garantir que cada trabalhador receba protecção legal que se ajuste a actividade laboral que desenvolve, face aos eventuais riscos ou situações que possam surgir no decurso da mesma. Isto posto, surge a necessidade de se estabelecer o regime jurídico do trabalho em geral e do trabalho ou serviço doméstico em especial, sendo este o objecto de abordagem no presente artigo.

2. A necessidade “gritante” de regulamentação do exercício do trabalho doméstico.

Previamente, antes de discorrermos sobre este tema, acreditamos ser pertinente introduzirmos aqui o conceito de trabalho doméstico, de modo a garantir maior compreensão desta temática. Ora, pese embora excluamos a característica da exactidão no próprio conceito de trabalho doméstico, pequenos traços diferem os conceitos apresentados na perspectiva dos mais variados autores que abordaram sobre esta questão, pois, em regra, tem sido frequente adopção do conceito apresentado pelo legislador, sendo este um conceito mais elaborado e susceptível de acolher o essencial desta actividade. Em geral, o trabalho doméstico traduz-se no acto pelo qual uma pessoa presta um conjunto de actividades manual ou intelectual de natureza doméstica, a um determinado agregado familiar ou similar, tarefas tais como: trabalho de limpeza da habitação, confecção de refeições, lavagem de roupas, tratamento de criança e outros). Este trabalho é normalmente desenvolvido pela franja da população abaixo da classe média, visando a satisfação das suas necessidades fundamentais, pois, como afirma Cecília de Mello Souza, o trabalho doméstico não é visto como um meio de ascensão social, como outras profissões. É, antes de tudo, uma estratégia de sobrevivência para as camadas mais desprivilegiadas (SOUZA, 2002).



A semelhança da evolução que se verificou em outros Estados, em certa altura, o nosso legislador apercebeu-se do aumento significativo de pessoas exercendo esta actividade, trabalhando por conta e direcção de outrem, reunindo todos os pressupostos de uma relação laboral, mas sem a formalização de um contrato ou a protecção legal necessária, em vista disso, o Estado angolano concebeu o Decreto Presidencial n° 155/16 de 9 de Agosto (doravante Decreto) visando proteger esta franja da população, garantindo maior segurança nas relações laborais. Todavia, é importante realçar que este não é o primeiro diploma a abordar esta questão, uma vez que o conceito de trabalho doméstico em Angola foi apresentado inicialmente pelo Estatuto do trabalho em Angola, aprovado pelo diploma legislativo n° 2.827 de 6 Julho de 1957, no seu artigo 133.º, porém, apresenta-se como mais acabado no tratamento das questões relativas a esta actividade. O Decreto aprova o Regime jurídico do contrato de trabalho doméstico bem como a protecção social do trabalhador doméstico, ou seja, por um lado o legislador procurou estabelecer regras que sirvam de farol na produção de contratos estabelecidos entre os sujeitos desta relação laboral, definindo um conjunto de direitos e obrigações, e por outro lado, procurou garantir a protecção social de que carece o trabalhador.

Não obstante exista um diploma normativo próprio que o regule, o trabalho doméstico é subsidiariamente regido pelos princípios que norteiam o contrato de trabalho previsto pela LGT, nomeadamente, os princípios da estabilidade, da proporcionalidade, da ponderação, da boa fé, etc., porém, o facto de possuir uma natureza especial, fundamentada na confiança entre as partes, é regido por um dispositivo normativo próprio. MÁRCIA NIGIOLELA e FORTUNATO PAIXÃO, na sua obra *Contrato de trabalho doméstico anotado*, defendem que mais do que uma relação de carácter especial, o contrato de trabalho doméstico é uma relação que se baseia essencialmente na confiança entre as partes envolventes, porquanto, a referida actividade tem em vista a satisfação de necessidades elementares de um agregado familiar ou equiparado. Esta posição é partilhada por PEDRO ROMANO MARTINEZ, na sua obra (Direito do Trabalho, Almedina, 5ª Edição, 2010, p.743 e 744) que defende que o trabalho doméstico por não assentar numa estrutura empresarial, baseando-se, antes, numa relação pessoal com o conseqüente clima de confiança, não se enquadra no âmbito típico do contrato de trabalho, cuja regulamentação se encontra moldada para relação laboral de tipo empresarial.

A mesma posição é por nós partilhada, pois, acreditamos ser a confiança é um elemento precípua na materialização dos alicerces desta relação. A título de exemplo, imaginemos numa relação de trabalho doméstico cuja a principal função do trabalhador cinge-se em cuidar de uma criança, deixando esta de existir, é presumível que o empregador já não se sinta confortável em deixar o seu filho sobre os cuidados do mesmo trabalhador, portanto, sem desprimor de outros elementos que concorrem para vitalidade da relação laboral doméstica, a confiança é de facto o elemento preponderante.



3. Quadro legal da relação laboral doméstica

A Lei Geral do Trabalho define o contrato de trabalho como sendo aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional a disposição dum empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração (artigo 3.º n.º 3 LGT). Ao passo que o Decreto define o contrato de trabalho doméstico como sendo aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob direcção e autoridade desta, actividades destinadas a satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar ou equiparado (vide artigo 2.º n.º 1). Pelo que se percebe, o próprio Decreto já prevê as actividades em que se consubstancia a própria relação, a única questão que se levanta é de saber se são apenas estas actividades que devem ser levadas em conta, ou se existem mais actividades, que não obstante não estejam aqui descritas ainda assim são susceptíveis de serem qualificadas como trabalho doméstico.

4. Regime jurídico do contrato de trabalho doméstico

Previamente, de modo a evitar qualquer ambiguidade, julgamos ser importante esclarecer que a aplicação deste diploma não se verifica nas situações em que entre o trabalhador doméstico e o empregador existe uma relação de parentesco, pois, o legislador entendeu que estas relações de trabalho devem ficar excluídas da tutela deste diploma, o mesmo acontece com a prestação de trabalho doméstico com carácter accidental (art. 1 n.º 1 e 3).

Todavia, em relação as situações previstas no n.º 3, o legislador não deixou de qualifica-las como sendo de trabalho doméstico, apenas determina que não têm tutela neste diploma. Além disso, acreditamos ter havido um lapso na construção do texto da norma, uma vez que o legislador inicialmente exclui apenas, da tutela deste diploma, as situações em que entre as partes existe uma relação de parentesco, mas ao numerá-las, descreve situações que configuram outras fontes de constituição de família, pois, prevêem os artigos 8.º e 9.º do Código de Família, que o parentesco estabelece-se, quer por laços de sangue, quer por doação; que o parentesco por laços de sangue é o vínculo que liga duas pessoas por virtude de uma descender de outra ou de ambas procederem de um progenitor comum, então, não se consegue perceber a inclusão do sogro e da sogra.

4.1. Direitos e deveres do empregador doméstico

▪ Poder e direitos do empregador doméstico

A semelhança de qualquer outro empregador, legalmente qualificado, o empregador doméstico, no âmbito do contrato de trabalho celebrado, goza de um conjunto de direitos, alguns previstos em sede da LGT, e outros que são inerentes a própria relação de trabalho doméstico.

O empregador tem poder de orientar a actividade do trabalhador, atribuir tarefas previstas em sede do contrato de trabalho, bem como poder de adaptar as condições de trabalho,



nomeadamente, horário de trabalho, a duração do trabalho, etc. (Vide o Decreto, art.3.º alíneas a, b, c), este goza ainda do direito ao respeito. A questão que se levanta em torno da materialização deste direito prende-se em saber exactamente o seu alcance, ou seja, o direito ao respeito deverá ser limitado aos membros pertencentes ao agregado familiar?

Relativamente a este ponto nós entendemos que não, pois, da interpretação feita da norma percebe-se que este direito tem um alcance mais amplo do que se percebe a primeira vista, portanto, o direito ao respeito estende-se até aos vizinhos mais próximos, bem como aos familiares que visitam aquele agregado, a semelhança do que acontece com dever de respeitar os clientes ou qualquer outra pessoa que entre em contacto com a empresa, previsto pelo art. 44.º alínea d) da LGT).

▪ Deveres do empregador doméstico

Como não podia fugir a regra, o empregador doméstico também está sujeito a um conjunto de deveres, face ao contrato celebrado, nomeadamente: o dever de pagar pontual e integralmente os salários do trabalhador, fornecimento dos meios necessários para o desempenho da actividade laboral por parte do trabalhador, o dever de garantir as condições de segurança e saúde no trabalho, o dever de colaborar para o aumento da capacitação e qualificação do trabalhador (esta capacitação pode ser feita mediante cursos formativo ligado a actividade doméstica), o dever do cumprimento das obrigações fiscais, dever de cumprimento das obrigações no âmbito da protecção social obrigatória. Em relação ao dever de respeito, reiteramos o que ficou dito no parágrafo anterior, estendendo-se não só ao empregador, mas a todos os membros pertencentes ao agregado, familiares, amigos, e vizinhos mais próximo do empregador, etc.

4.2. Direitos e deveres do trabalhador doméstico

O Decreto prevê um conjunto de direitos e deveres relativos ao trabalhador, alguns comuns a qualquer trabalhador, por isso previstos também em sede da LGT, outros são inerentes ao trabalhador doméstico, tendo em conta a natureza desta relação.

O trabalhador doméstico tem direito a ser-lhe pago o salário, de forma pontual e integral, direito a ser tratado com respeito, ter ocupação efectiva, descanso e férias, direito a reclamar perante os tribunais, e não só, perante qualquer tratamento injusto ou ilegal que venha a sofrer por parte do empregador ou de qualquer membro do agregado familiar (vide art.5 as alíneas a, b, c, do Decreto), em suma, em relação a este tópico não há grandes novidades comparativamente ao previsto em sede da LGT.

Em relação aos deveres, o trabalhador doméstico tem dever de respeita o empregador, ser pontual e assíduo, executar bem as suas tarefas, cumprir com as orientações dadas em matérias de serviço, informar ao empregador sobre o local exacto de sua residência, bem como as possíveis mudanças (vide art. 5.º e 6.º).



5. Da celebração do contrato de trabalho doméstico

A semelhança do previsto em sede da LGT, o legislador previu um conjunto de formalidades e requisitos que devem ser necessariamente preenchidos ou observados para que se possa efectivar a relação jurídico-laboral doméstica, partindo do pressuposto de que a não verificação ou a verificação deficiente, pode acarretar consequências nefastas a própria relação laboral (desde a invalidade ou até mesmo a declaração de inexistência do mesmo contrato).

Do conjunto de formalidades e requisitos, a lei prevê a necessidade de preenchimento de uma caderneta do trabalhador, embora a sua inobservância não constitua fundamento bastante para a invalidade do contrato, mas é evidente que sem ela acaba perdendo-se mais um meio de prova essencial caso surja um conflito laboral.

O legislador também previu a possibilidade de ser feito a prova do contrato de trabalho por quaisquer meios admitidos por lei, a luz do artigo 7.º n°1, 2, 3 Decreto.

6. Modalidades do contrato de trabalho doméstico, diferença entre as espécies

Sobre este tópico, o Decreto prevê que o contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou parcial, porém, determina que em caso de opção ao contrato a tempo inteiro, o empregador se obriga a garantir alimentação e alojamento adequados as necessidades do trabalhador (vide art. 8.º n° 2 do Decreto), o que faz todo sentido, partindo do pressuposto de que, nesta modalidade de contrato, estes direitos tornam-se vitais para o trabalhador. O Decreto ainda garante a possibilidade de os trabalhadores com contratos de trabalho a tempo parcial poderem celebrar outros contratos de trabalho da mesma ou de outra natureza, desde que os horários não se sobreponham, diferente do que acontecem em sede da LGT, em que se prevê a impossibilidade de celebração de contrato de trabalho da mesma natureza com outros empregadores.

Quanto a distinção entre ambos, não há muito que se diga, no primeiro as partes acordam a vigência do contrato dentro para um determinado período, ao passo que o segundo não se verifica tal determinação. O Decreto prevê também que o contrato de trabalho doméstico em tempo determinado é celebrado por um período de até 120 meses, e os contratos que forem celebrados por um período inferior, podem ser renovados até atingirem os 120 dias.

Prevê-se ainda a possibilidade de o contrato passar de tempo determinado ao indeterminado, no caso de passarem os 120 meses, sem qualquer pronunciamento do empregador, (art. 11.º n° 1, 2, 3, 4), constituindo-se num resquício da materialização do princípio da estabilidade de emprego.

7. Impedimento a celebração do contrato a tempo inteiro

A semelhança de uma relação afectiva em que as partes vivenciam momentos felizes e outros de alguns dissabores, o Decreto também prevê semelhantes momentos em torno da relação do trabalho doméstico, proibindo a celebração do contrato de trabalho em regime de alojamento, quando o empregador for solteiro, divorciado ou viúvo e o trabalhador for do sexo oposto (vide artigo 8.º n° 3).



Em nossa opinião, esta proibição é passível de algumas interrogações, nomeadamente: *O que estaria na base de tal proibição? O que o legislador visou acautelar? Qual é o verdadeiro alcance desta norma?*

Em resposta a estas questões, a comunidade jurídica em especial e a sociedade civil no geral, encontra-se dividida em dois grupos.

a) O primeiro grupo (defensores da norma)

Relativamente a esta questão, este grupo apresenta-se favorável a posição defendida pelo legislador, concordando cabalmente com a letra e o espírito da norma, defendendo que o legislador esteve bem ao prever tal proibição, uma vez que com ela acautela-se situações pouco abonatórias, tais como: Assédio sexual, violações, chantagens, e outras com o mesmo nível de censura. Segundo os defensores desta posição, nada mais se trata do que um simples mecanismo criado pelo legislador em guarita da dignidade da trabalhadora doméstica.

b) O segundo grupo (críticos da norma)

Este grupo defende que, não obstante seja imperativo a salvaguarda da trabalhadora enquanto parte mais fraca desta relação de trabalho, esteve mal o legislador prevendo tal norma. Eles apresentam como principal fundamento a inconstitucionalidade da norma, uma vez que, segundo os mesmos, a norma em questão contraria e coloca em causa a materialização do direito de livremente constituir família, um direito fundamental, portanto, universal, inviolável, irrenunciável.

Outrossim, defende ainda que entre um empregador divorciado e uma trabalhadora doméstica que não tenha qualquer relação de facto ou de direito com outrem, não deve existir tal proibição, primeiro porque são os dois adultos e desimpedidos, e segundo porque as situações, supra referenciadas, que o legislador pretende acautelar, são salvaguardadas por outros dispositivos normativos, portanto, legislar neste sentido configura um excesso do legislador.

Quanto a nós, após termos feito uma extensiva e cuidada interpretação desta norma e analisarmos minuciosamente as opiniões em relação à ela, a conclusão a que chegamos é de que esta norma é incompleta. Vejamos, percebe-se claramente a intenção do legislador em querer salvaguardar a dignidade de uma trabalhadora doméstica diante de possíveis práticas imorais de que possa ser vítima, uma vez esta carece de uma protecção especial, em comparação aos trabalhadores em sede da LGT, mas se entretanto, houver uma mudança na posição das partes, ou seja, tratar-se de um trabalhador doméstico e o empregador for uma mulher, será que ainda faria sentido tal proibição? *Imaginemos um homem viúvo com uma filha pequena para cuidar e precise a tempo integral de uma trabalhadora doméstica, tendo em conta as necessidades específicas de cuidar de uma criança. Ao esbarrar-se com esta proibição encontraria sérias dificuldades em cuidar da criança, então, para este pai, que benefício teria esta proibição?* Assim sendo, foi infeliz o legislador, ao legislar sobre esta matéria, mostrando ter um retrato limitado da realidade angolana, não levando em consideração as necessidades específicas de cada agregado familiar.



8. Formalidades e requisitos a serem observados na celebração do contrato de trabalho doméstico

Em relação a celebração do contrato de trabalho doméstico, como não podia deixar de ser, o Decreto prevê um conjunto de requisitos que devem necessariamente ser observados na sua formulação, de modo a garantir que as partes possam estabelecer relações de trabalho mais equilibradas e juridicamente saudáveis. Portanto, prevê este diploma que para a celebração deste contrato de trabalho, o trabalhador tenha adquirido a maioridade civil, destarte, todo aquele que não tiver completado dezoito anos, encontra-se impedido de o celebrar, não existindo aqui qualquer excepção, como acontece em sede da LGT, em que o menor em determinadas situações pode exercer actividade laboral mediante autorização de seu representante (vide art. 13.º nº 1 LGT).

Uma vez celebrado, é imperativo regista-lo no Instituto Nacional de Segurança Social no momento da inscrição do trabalhador (artigo 9.º). Este registo visa permitir que se façam os necessários descontos para a segurança social, pela entidade empregadora e posteriormente depositados em benefício do trabalhador. Esta norma vem constituir uma obrigação para as partes (artigo 45.º nº1, e 2), mas infelizmente muitos empregadores se apartam dela. Em nossa opinião, o acto de inscrição revela um certo desenvolvimento a protecção desta classe de trabalhadores, partindo do pressuposto de que o fim último do cumprimento desta obrigação seja de garantir uma contrapartida para o trabalhador ao longo prazo.

Em relação a celebração do contrato de trabalho doméstico, como não podia deixar de ser, o Decreto prevê um conjunto de requisitos que devem necessariamente ser observados na sua formulação, de modo a garantir que as partes possam estabelecer relações de trabalho mais equilibradas e juridicamente saudáveis. Portanto, prevê este diploma que para a celebração deste contrato de trabalho, o trabalhador tenha adquirido a maioridade civil, destarte, todo aquele que não tiver completado dezoito anos, encontra-se impedido de o celebrar, não existindo aqui qualquer excepção, como acontece em sede da LGT, em que o menor em determinadas situações pode exercer actividade laboral mediante autorização de seu representante (vide art. 13.º nº 1 LGT). Uma vez celebrado, é imperativo regista-lo no Instituto Nacional de Segurança Social no momento da inscrição do trabalhador (artigo 9.º). Este registo visa permitir que se façam os necessários descontos para a segurança social, pela entidade empregadora e posteriormente depositados em benefício do trabalhador.

Esta norma vem constituir uma obrigação para as partes (artigo 45.º nº1, e 2), mas infelizmente muitos empregadores se apartam dela. Em nossa opinião, o acto de inscrição revela um certo desenvolvimento a protecção desta classe de trabalhadores, partindo do pressuposto de que o fim último do cumprimento desta obrigação seja de garantir uma contrapartida para o trabalhador ao longo prazo.



9. Dificuldades no exercício de trabalho doméstico

A semelhança do que acontece em outras latitudes, relativamente a esta questão, a realidade angolana não é uma excepção, portanto, várias são as dificuldades com que os trabalhadores se deparam durante o exercício desta actividade. Reiteradamente, esta classe de trabalhadores enfrenta episódios de fraca materialização de seus direitos, discriminação e outras formas de abuso social, levando-nos a perceber que a protecção social que estes recebem, especialmente por parte das instituições de direito, ainda é muito frágil, pese embora se tenha legislado no sentido de procurar garanti-la. É preciso que o Estado, por meio de suas instituições competentes e outras com as quais possa trabalhar, crie mecanismos que visem garantir uma eficiente efectivação desta protecção, mediante a criação de órgãos especializados.

É comum as pessoas não respeitarem um direito de outrem quando o desconhecem, em vista disso, tornam-se cada vez mais necessários investimentos em processos formativos com a pretensão de levar a conhecimento da população, todo conteúdo relevante para compreensão desta relação laboral.

Acreditamos que pode o Estado, com apoio de seus parceiros, nomeadamente, ordens profissionais, sindicatos e outros, realizar ciclos formativos, de modo a levar a conhecimento da população em geral e os trabalhadores desta classe, toda informação relevante e de importância capital para a compreensão desta realidade que é o trabalho doméstico. Estas secções formativas podem ser ministradas em instituições de ensino, igrejas, mercados informais e outras zonas de elevada concentração populacional, deste modo, estar-se-ia, por um lado, a combater a discriminação e fraco conhecimento por parte dos trabalhadores sobre seus direitos e deveres, por outro lado, teríamos maior materialização dos direitos dos trabalhadores, uma eficiente fiscalização desta materialização, garantido maior protecção social e igualdade de tratamento face aos trabalhadores em sede da LGT.

O trabalho doméstico é marcado por muitos acordos entre as partes, obviamente alguns destes representam claras violações aos direitos destes trabalhadores, todavia, estas são práticas corriqueiras e estimuladas constantemente. Por vezes, devido a grande vulnerabilidade e falta de protecção, o trabalhador termina por aceitar estas propostas. Seja por não ter conhecimento de seus direitos ou por receio de perder o emprego. Assim, o Estado não tem acesso ao que acontece nas residências, tornando-se difícil o devido controle da relação de trabalho. Nesse sentido, é de extrema importância que haja o efectivo cumprimento da lei, da mesma forma que o Estado garantiu normas que buscam melhorar as condições de trabalho, este também tem o papel de aplicá-las na prática, controlando e fiscalizando as relações de trabalho doméstico³. Um trabalho de campo precisa ser feito pelo Estado angolano, por meio do ministério de tutela, de modo a

³Marina Macedo Araújo, Trabalho doméstico no Brasil: Luta pelo reconhecimento social frente aos novos direitos, pág 5, Brasília 2015.



encontrar soluções para fazer face a estas situações que embora desconhecida ou não visível aos olhos de muita gente, elas existem e têm sido a causas de vários problemas laborais.

10. Justiça ou não na remuneração pelos serviços prestados

Saffioti (1978), ao expor sobre a relação entre o emprego doméstico e o capitalismo, defendeu que o capitalismo é responsável pelo assalariamento neste ramo. Segundo este, as actividades realizadas por esses trabalhadores para muitos não são consideradas capitalistas, sobretudo por não serem vistas como serviços rentáveis e produtivos. O emprego doméstico é posto, desse modo, como uma última opção, propícia para aquelas pessoas que não possuem outros meios de acesso ao mercado de trabalho. Com essa hierarquização, essa função é percebida com uma actividade indigna e desmerecedora, o que implica em uma depreciação daqueles que a exercem⁴.

A Constituição prevê em seu artigo 76.º n° 2, que todo o trabalhador tem direito a uma justa remuneração. Ficou também acima referido quais são as actividades que o trabalhador doméstico desenvolve, e em função desta informação podemos ter a percepção das dificuldades que estes profissionais enfrentam diariamente, isto posto, questões variadas levantam-se relativamente a componente salarial. Será justa a remuneração que normalmente é praticada? Haverá uma necessidade de definir de forma específica o limite mínimo da remuneração para esta actividade? Na produção deste trabalho, de modo a melhor explicar este tópico, fizemos uma pesquisa procurando obter dados que nos permitissem um melhor entendimento, destarte, foram entrevistados dois grupos específicos, (trabalhadoras domésticas com idades compreendidas entre 21 à 46 anos de idade, na circunscrição da Maianga e com mais de dois anos no exercício da mesma actividade; e também, na mesma circunscrição, tivemos contacto com depoimentos de quatro empregadores que já recebem a prestação deste serviço a mais de dez anos).

Em resumo, os dois grupos foram unânimes ao considerar desproporcional a remuneração praticada tendo em conta a quantidade de trabalho que normalmente é estes profissionais desenvolvem, e mesmo que existam alguns empregadores que oferecem salários com algum conforto financeiro, a verdade é que existe um número considerável de empregadores que estão bem distantes disso. Quando questionados sobre a existência de alguma reclamação feita por cada uma delas ou mesmo de forma colectiva, aos órgãos competentes, os integrantes do primeiro grupo mostraram, por um lado, que desconheciam a possibilidade de tal acto, e por outro, mostraram um certo conformismo a esta situação, pois, entre elas, reside a ideia de que não importa se são muitas vezes vítimas de uma injustiça salarial desde que no final do mês podem, com este pouco, sustentar as suas famílias.

⁴Marina Macedo Araújo, Trabalho doméstico no Brasil: Luta pelo reconhecimento social frente aos novos direitos, pág 55, Brasília 2015



Em relação a esta questão, acreditamos ser necessário que no âmbito da materialização do direito a justa remuneração previsto pela constituição, e no âmbito da protecção social que estes trabalhadores têm direito, que fosse repensada a situação da componente salarial, uma vez que são significativas as reclamações dos trabalhadores em torno desta questão, ainda que de forma não formal. O sucesso em tais melhorias está necessariamente dependente de uma fiscalização acentuada de toda esta actividade por parte das instituições de direito e maior capacitação dos intervenientes desta relação laboral. Evitando deste modo o descaso em relação à realidade do emprego doméstico, desde as condições precárias de trabalho ao abuso de direitos que seriam considerados inaceitáveis em qualquer outra profissão, mas que aqui são facilmente ignorados pela sociedade. Inúmeras vezes discursos como “ela é praticamente da família” são utilizados como justificativa para essas faltas graves, esquecendo-se que, independente da afectividade existente entre as partes, trata-se de uma trabalhadora, com direitos e deveres como os demais⁵.

11. Suspensão do contrato de trabalho doméstico face suspensão da prestação do trabalho.

Inicialmente podemos ter a percepção de tratar-se de um único tópico, mas a verdade é que, pese embora tenham algumas semelhanças, por tratar-se de suspensão nos dois casos, a diferença é bem notória.

No primeiro caso existe uma suspensão do contrato de trabalho, ou seja, da fonte das obrigações e direitos de que as partes são titulares. Esta suspensão verifica-se naquelas situações em que de forma temporária, o trabalhador ou o empregador, fica impedido de prestar ou receber trabalho por facto que lhe diga respeito, nos termos do artigo 16.º n°1 do Decreto).

12.1 efeitos da suspensão do contrato de trabalho doméstico.

Relativamente a esta questão, os efeitos processar-se-ão dependendo daquele que seja ou não seu protagonista, ou seja, se a suspensão for protagonizada pelo empregador, por uma situação que lhe é imputável, a lei prevê que nestas circunstâncias o empregador está obrigado a pagar o salário de base correspondente a um mês, ou a remuneração relativa ao período de pagamento estabelecido, semanal ou quinzenalmente, nos casos de contrato em tempo parcial (vide art.16.º do Decreto).

Acreditamos que o legislador nesta situação pretendia evitar abusos por parte do empregador, e mais do que isso, atingir uma verdadeira consolidação do princípio da estabilidade do emprego, constitucionalmente consagrado. Diferente é quando o trabalhador é o protagonista desta suspensão, porque a situação lhe imputável. Nestas circunstâncias o que o legislador previu,

⁵Marina Macedo Araújo, Trabalho doméstico no Brasil: Luta pelo reconhecimento social frente aos novos direitos, pág 45, Brasília 2015.



de modo a garantir a justiça laboral, é perda imediata do direito ao salário, bem como a possibilidade de o empregador poder contratar um outro trabalhador em substituição, durante a ausência do trabalhador suspenso (art.19.º Decreto), partindo do pressuposto de que ficará o empregador com a necessidade de contratar um outro trabalhador para dar provimento a realização das tarefas doméstica.

Em relação a suspensão da prestação de trabalho, aqui o que se verifica é apenas uma paragem na actividade do trabalhador, ficando ele sem oferecer a sua força de trabalho em determinadas situações, é o que acontece, por exemplo, em momentos de refeições, férias, folgas, etc. (Vide artigos 20.º, 21.º e 22.º do Decreto).

Não se levantam aqui muitas questões, diferente do que acontece quando existe uma paragem na prestação do trabalhador por factos que não lhe é imputável, mas que levam a suspensão do contrato de trabalho, como é o caso da trabalhadora que fica em licença de maternidade, detenção preventiva e acidente doença profissional ou comum (art.17.º Decreto).

13. Cessação do contrato de trabalho doméstico

Sobre tópico não se levantam grandes questões, aplicam-se as disposições previstas no artigo 198.º e seguintes da LGT, com a particularidade de que nesta espécie de contrato, a declaração de nulidade ou da improcedência do despedimento não dá lugar a reintegração, diferente do que a LGT prevê. Ora, acreditamos que tal medida resulta do carácter pessoal do mesmo contrato, partindo do pressuposto de que a base desta relação laboral é a confiança que o empregador tem pelo trabalhador, e quando esta deixa de existir, a relação laboral torna-se insustentável, e consequentemente acaba afectando o objecto contratual. Imaginemos: *havendo um conflito entre o empregador e o trabalhador cuja função é de cuidar de uma criança, seria de esperar que o empregador já não se sentisse confortável em deixar a criança sobre os cuidados deste*. Esta falta de confiança é causa justificativa para a cessação unilateral da relação contratual, podendo ser feita a todo tempo.

14. Procedimento disciplinar, necessidade ou não da sua verificação

Como supra referenciado, a cessação do contrato de trabalho doméstico e feita nos termos do artigo 198.º e seguintes da LGT. Em relação ao procedimento disciplinar a regra é de sua verificação, sob pena de nulidade, mas o Decreto prevê excepção, uma vez em determinadas situações está obrigação possa ser afastada, como são os casos de falta injustificada ao trabalho, não cumprimento grave das suas obrigações, ofensas verbais ou físicas ao empregador ou alguém pertencente ao agregado familiar (previstas no art. 206.º LGT), nesta situações o legislador acreditou não ser necessário a instauração de um procedimento disciplinar, nos termos do artigo 26.º n° 2 do Decreto, recaindo apenas ao empregador a obrigação de fazer menção dos factos geradores da cessação no mapa de controlo previsto no artigo 57.º deste Decreto.

15.O “problema” da cessação unilateral do contrato de trabalho doméstico por iniciativa do empregador

Uma outra situação que se verifica em sede do regime jurídico do contrato de trabalho doméstico prende-se com a cessação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, pois, prevê a lei que diante desta situação, recai sobre o empregador a obrigação de indemnizar o trabalhador, independentemente das razões por este invocadas (Vide art. 27.º nº1 do Decreto). Não obstante existam vários pensadores do direito que defendem a razoabilidade desta norma, nós entendemo-la em sentido contrário, partindo do pressuposto de que acreditamos que o resultado da interpretação dela levanta várias questões, entre elas, a necessidade de saber o que o legislador pretende proteger com esta norma? Não será ela abusiva e potencial violadora de direitos legalmente previstos ao empregador?

O princípio da protecção do trabalhador enquanto parte mais fraca desta relação laboral é um dado bem adquirido e conseqüentemente uma demonstração de evolução do nosso quadro legislativo laboral, porém, pese embora as relações laborais sejam naturalmente desequilibradas, e conseqüentemente surja a necessidade de protecção do trabalhador, ainda assim é necessário termos em conta, por um lado, que este princípio não é absoluto, e por outro, que existe a necessidade de garantir o mínimo de protecção ao empregador enquanto outra parte da relação laboral. Acreditamos, em resultado de uma interpretação ponderada e cuidada desta norma, que faria todo sentido caso a lei previsse o direito a indemnização ao trabalhador apenas em caso de cessação do contrato por parte do empregador sem qualquer motivo imputável ao trabalhador. Imaginemos a seguinte situação: *um trabalhador que intencionalmente furte ou venha a criar um grande prejuízo ao empregador, violando claramente os direitos deste último, quebrando a confiança, (elemento essencial para a manutenção da relação laboral).*

Decidindo o empregador resolver o contrato, faria sentido o trabalhador abranger em tal protecção? Será que esta norma não daria lugar a abusos constantes do trabalhador? Mas afinal qual é o verdadeiro alcance desta norma?

Relativamente a esta questão, acreditamos que esteve mal o legislador no seu exercício legislativo, pois, pese embora o trabalhador seja a parte mais fraca e, no entanto, careça de protecção, ainda assim é preciso colocar limites a mesma sob pena de não se poder garantir o mínimo de protecção necessária ao empregador, contrariando claramente o princípio da boa fé, da igualdade e outros constitucionalmente consagrados.

16. Tutela dos direitos emergentes ao contrato de trabalho doméstico

Como vimos, a lei prevê um conjunto de direitos ao trabalhador doméstico, alguns previstos em sede da LGT e outros em sede do Decreto, em vista disso, existe a necessidade de garantir a sua protecção sempre que se verifique alguma ameaça, portanto, o Decreto prevê que o trabalhador pode recorrer as mais variadas instituições de modo a ver o seu direito tutelado (art. 40.º Decreto), fazendo recurso inicialmente a via da conciliação e mediação de conflito (obrigatória) e posteriormente a via judicial.



De modo a melhor explicarmos este tópico visitamos algumas instituições de direito a fim obtermos maior esclarecimento relativamente ao nível de recurso por parte dos trabalhadores ou empregadores para resolução de litígios nas diferentes modalidades existentes, e constatamos que menos de 5% dos conflitos laborais que dão entrada na Distribuição Geral do Tribunal da Comarca de Belas, são de natureza doméstica, e de igual modo, menos 20% dos conflitos que são resolvidos pela Inspeção Geral do Trabalho são de natureza doméstica. Será que na nossa sociedade os empregadores e trabalhadores doméstico têm relacionamentos laborais tão harmónicos, razão pela qual não há tantos motivos de queixas? Não, tudo se resume na falta de conhecimento e fiscalização, pois, ninguém reclama de um direito se não sabe da sua existência ou a quem reclamar.

A. A protecção social do trabalhador doméstico no ordenamento jurídico angolano.

Como informamos nas primeiras considerações deste exercício académico, um outro ponto que elegemos para ser abordado, pela sua pertinência, é a protecção social do trabalhador doméstico em sede do nosso ordenamento jurídico. A protecção social traduz-se na garantia de inclusão a todos os cidadãos que se encontram em situação de vulnerabilidade e/ou em situação de risco. Em relação trabalhador doméstico, a protecção social verifica-se naquelas situações em que este encontra-se num estado de vulnerabilidade, carência ou dificuldades por conta de alguma situação social que esteja vivenciando, não podendo desenvolver a sua actividade profissional, por motivos como: doença, aposentação, etc. Normalmente esta protecção social é efectuada mediante subsídio ou de uma pensão, com a pretensão de substituir os rendimentos de trabalho que deixam de ser auferidos pelos trabalhadores. Esta protecção social pode ser garantida pelo Estado, por meio de instituições como Instituto Nacional de Segurança Social, bem como por meio de instituições privadas, mediante celebração de contratos de seguro em benefício do próprio trabalhador.

O trabalhador doméstico tem direito a protecção social, deste a garantia das condições de higiene à segurança no local de trabalho, estando estes protegidos de eventuais acidentes, mediante seguro de acidentes de trabalho que devem ser contratados pela entidade empregadora.

A lei prevê a obrigatoriedade de inscrição do trabalhador doméstico bem como do empregador, no Instituto Nacional de Segurança Social, sendo esta a entidade gestora da protecção social. Esta inscrição é da responsabilidade conjunta do trabalhador e do empregador, constituindo deste modo numa obrigação para o empregador e o trabalhador (art.45.º nº1, 2, e 3 e 4 Decreto), que infelizmente não é observada por muitos empregadores. O acto de inscrição claramente mostra um desenvolvimento no que toca a protecção social desta classe de trabalhadores, partindo do pressuposto de que com o cumprimento desta obrigação pretende-se que estes trabalhadores possam contribuir, descontando uma percentagem do seu salário em favor da segurança social, enquanto parte de população activa e posteriormente poder beneficiar-se de uma pensão de reforma. A inscrição deve ser feita no prazo de 30 dias úteis após o início da actividade, tendo



como benefícios o direito a pensão por invalidez, velhice e morte, nos termos do artigo 52.º n°1,2,3 Decreto).

O Decreto prevê que a taxa a ser aplicada a título de contributo é de 2% para o trabalhador e 6% para o empregador, uma taxa que acaba sendo inferior a prevista pela LGT, que é precisamente de 3%. Os pagamentos destas contribuições são feitos pelo empregador, quer seja a ele pertencente, bem como a do trabalhador, deduzindo este até o dia 15 de cada mês (art.48.º n°1 e 49.º n°4 Dec.155/16). Prevê ainda o mesmo diploma que o trabalhador doméstico que trabalha para dois empregadores é obrigado a contribuir em cada um de seus contratos, ou seja, por cada contrato prestará uma contribuição de 2% (art.48.º n°1).

B. Esquemas de protecção social do trabalhador doméstico.

Nas situações em que o trabalhador doméstico beneficia de protecção, dentro do Regime de Protecção Social, o Decreto apresenta uma divisão denominando-os por esquemas (art. 50.º n°1,2,3). No primeiro esquema (esquema obrigatório) o legislador apresenta como causa desta protecção a invalidez, velhice e morte. Acreditamos que aqui o legislador teve como motivação a gravidade e urgência que estas situações apresentam. Ao passo que o segundo esquema (esquema alargado), assegura a protecção nas eventualidades prevista em sede da LGT (em situações de desemprego e nas situações de falta ou incapacidade para o trabalho) nos termos do artigo 6.º n°1 LGT. A protecção social do trabalhador doméstico é um direito fundamental, portanto, cumprindo este com as suas obrigações, tem todo o direito de processar o Estado ou outra instituição de direito, caso não venha a beneficiar desta protecção.

C. Prazo de garantia, prestações diferidas e resgates das contribuições

Inicialmente o trabalhador doméstico, em função das suas contribuições para segurança social, goza de uma expectativa jurídica de vir a ser o beneficiário de uma prestação futura, como é caso da pensão de reforma, mas para que o mesmo venha efectivamente a beneficiar-se, o Decreto prevê a necessidade do cumprimento de um prazo, que é chamado prazo de garantia (art. 51.º n°1 Decreto). O que acontece caso o trabalhador não cumpria com os prazos de garantia? Será que perde tudo? A resposta a esta questão é não. Pois, tal como disse antes, o direito a protecção social é um direito fundamental, e na base disto, o legislador prevê que estes trabalhadores podem solicitar o resgate das contribuições efectuadas (art. 51.º n°3 Decreto).

Quanto as prestações diferidas traduzem-se no crédito ou créditos que o trabalhador terá direito a título de pensão, em virtude de ter cumprido com as suas obrigações para com a segurança social, e também ter cumprido com os prazos de garantia (art. 51.º n°2). As prestações diferidas estão sujeitas a cálculos, condições de atribuições e duração no mesmos termos e condições previsto nos trabalhadores por conta de outrem (art. 51.º n°1 e 2), mas para tal é imperativo que o



trabalhador já esteja inscrito e seja descontado para segurança social. A cessação do exercício da actividade do trabalhador doméstico não impede a manutenção da vinculação da Protecção Social Obrigatória que surge como consequência da sua inscrição, ou seja, se por algum motivo o trabalhador doméstico ter o seu contrato terminado, e como consequência cessar a sua actividade, não deixa de ser ter direito a Protecção Social obrigatória (art. 54.º nº2).

Considerações Finais

Em função do que ficou acima referenciado podemos facilmente concluir que o exercício do trabalho doméstico há muito que se tornou uma realidade, e que os problemas que se levantam em torno dele são mais complexos e abrangentes do que inicialmente podemos imaginar. É verdade que não podemos deixar de levar em consideração o desenvolvimento, quer a nível legislativo quer a nível da materialização dos diplomas que os regulam, porém, estes avanços ainda são desproporcionais a quantidade de situações que surgem no seu exercício e que muitas vezes não têm o tratamento necessário. Como podemos constatar, do ponto de vista teórico o nosso ordenamento jurídico apresenta-nos um dispositivo que visa regular a mesma actividade tendo em conta as suas especificidades, mas nota-se que ainda existem algumas zonas cinzentas que carecem de alguma atenção. Assim sendo, é relevante que se crie mais mecanismos de fiscalização, para que deste modo possamos ter uma relação laboral doméstica mais saudável do ponto de vista da sua materialização.

Existe um longo caminho a percorrer até atingirmos níveis altos de desenvolvimento neste sector, portanto, é imperativo que cada interveniente neste processo (das instituições de direito públicas e privadas aos particulares) todos trabalhem afinadamente com único propósito de modo a garantir satisfação para o trabalhador bem como para o empregador enquanto parte desta relação laboral.

Luanda, Maio de 2022.

Referências bibliográficas

LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes. Direito do Trabalho de Angola, Edições Almedina SA, Abril 2010.

MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho, 5ª Edição, Almedina Editora, 2015;

ARAUJO, Marina Macedo, Trabalho doméstico no Brasil: Luta pelo reconhecimento social frente aos novos direitos, Brasília 2015.

Legislações:

Constituição da República de Angola

Lei Geral do Trabalho (Lei n° 7/15 de Junho)

Decreto Presidencial n° 155/16 de 9 de Agosto