



UNIVERSIDADE LUEJI A' NKONDE  
FACULDADE DE DIREITO – DUNDO



**SUSPENSÃO DO VÍNCULO LABORAL COMO CAUSA DE  
INSTABILIDADE POR NÃO REINTEGRAÇÃO DO  
TRABALHADOR DOMÉSTICO**

**Autores:**

Crisóstomo Ezaquiel C. da Costa

Dário de Assis das Dores Dominiqui

**DUNDO, 2021**



UNIVERSIDADE LUEJI A' NKONDE  
FACULDADE DE DIREITO – DUNDO



**SUSPENSÃO DO VÍNCULO LABORAL COMO CAUSA DE  
INSTABILIDADE POR NÃO REINTEGRAÇÃO DO  
TRABALHADOR DOMÉSTICO**

Monografia como requisito principal  
para a obtenção do Grau de  
Licenciatura em Direito.

**Autores:**

Crisóstomo Ezaquiel C. da Costa  
Dário de Assis D. Domínguez

**Orientador:** Dr. Moisés José

**DUNDO, 2021**

## ÍNDICE

<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	i
<b>ABREVIATURAS</b> .....	ii
<b>DEDICATÓRIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMENTOS</b> .....	iv
<b>EPÍGRAFE</b> .....	v
<b>RESUMO</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>CAPITULO I: ASPECTOS HISTÓRICOS, SOCIAIS E JURÍDICOS SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO</b> .....	10
1.1. Evolução Histórica do Trabalho Doméstico .....	10
1.1.1. Continuidade .....	11
1.2. Conceitualização do Trabalho Doméstico .....	11
1.3. Conceito dos Sujeitos da Relação Jurídico-Laboral Doméstica .....	12
1.4. Direitos e Deveres das partes Contratantes .....	12
1.5. Características da relação de emprego do trabalhador doméstico .....	13
1.5.1. Pessoalidade .....	14
1.5.2. Subordinação .....	14
1.5.3. Onerosidade .....	15
1.5.4. Finalidade não Lucrativa .....	15
1.6 . Objecto do Contrato de Trabalho Doméstico .....	15
1.7. Regime Jurídico do Trabalho Doméstico .....	16
<b>CAPITULO – II: ENQUADRAMENTO LEGAL</b> .....	18
2.1. Suspensão do Contrato de Trabalho Doméstico .....	18
2.2. Efeitos Gerais da Suspensão .....	18

2.2.1. Suspensão Por Impedimento Respeitante ao Trabalhador .....	19
2.2.2. Suspensão Por Motivos Ligados ao Empregador .....	20
2.2.3. Suspensão por mútuo acordo .....	20
2.3. Estabilidade da relação de Trabalho .....	20
2.4. O carácter Especial do Contrato de Trabalho Doméstico .....	22
2.5. Igualdade de Tratamento do Trabalhador Doméstico e Trabalhadores Comuns .....	23
2.6. A desvalorização Social do Trabalhador Doméstico .....	24
2.7. Consequências Decorrentes da não Reintegração após termo da suspensão .....	25
2.8. Protecção da Relação de Trabalho Contra Despedimento sem justa causa 27	
2.9. A reintegração .....	27
2.10. A Cessação do Contrato de Trabalho Doméstico .....	28
<b>CAPITULO – III: APRESENTAÇÃO DE ESTUDO, ANÁLISE E TRATAMENTO DE DADOS.</b> .....	31
3.1. Análise dos Dados do Questionário .....	31
3.2. Caracterização do Respondente .....	31
3.3. Procedimento de Recolha e Análise de Dados .....	32
3.4. Instrumento de Pesquisa Quantitativa .....	32
3.5. Análises das respostas dos empregadores e Trabalhadores .....	32
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	41
<b>RECOMENDAÇÕES</b> .....	43
<b>ANEXOS</b> .....	47

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1. – Análise da distribuição de questionário.....	33
Gráfico 3.2. – Análise da distribuição por Género .....	33
Gráfico 3.3. – Análise da distribuição do questionário por idades.....	34
Gráfico 3.4. – Análise comparativa da distribuição do questionário por grau académico dos trabalhadores e empregadores domésticos .....	35
Gráfico 3.5. – Análise do Conhecimento do Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto .....	36
Gráfico 3.6. – Análise da Suspensão do Vínculo Laboral dos Trabalhadores Domésticos.....	37
Gráfico 3.7. – Análise da Reintegração após o Termo da Suspensão .....	38
Gráfico 3.8. – Análise da Inscrição no INSS dos Trabalhadores Domésticos .....	39
Gráfico 3.9. – Análise do Direito à Férias dos Trabalhadores Doméstico .....	39
Gráfico 3.10. – Análise da Estabilidade do Contrato de Trabalho Doméstico no período Suspensivo.....	40

## ABREVIATURAS

**Al.** – Alínea

**Als.** – Alíneas

**Art.** – Artigo

**Arts.º** – Artigos

**Nº** - número

**Nºs** – números

**RJSTD** - Regime Jurídico sobre o Trabalho Doméstico

**CRA** – Constituição da República de Angola

**CC** – Código Civil

**LGT** – Lei Geral de Trabalho

**PÁG** – Página

**OP. Cit.** – Na obra citada

**Loc. Cit.** – No lugar citado

**IGT** – Inspeção Geral do Trabalho

**CE** – Centro de Emprego

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

**IDEM** - mesmo autor e mesma página

**IBIDEM** - mesmo autor, página diferente

**INSS** - Instituto Nacional de Segurança Social

**MAPTESS** - Ministério da Administração Pública Trabalho Emprego e Segurança Social.

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho de pesquisa a minha esposa “**Noémia Cauena Chipi Paulino**”. Sua grande força foi a mola propulsora que permitiu o meu avanço, mesmo durante os momentos difíceis e as minhas filhas **Helósis Dominique** e **Helienice Dominique**.

*Dário de Assis D. Dominique*

Dedico este trabalho a minha querida mãe, “**Chita Mussende**” que já não faz parte deste mundo mas sei que está num lugar muito melhor, torcendo por mim. (Em memória).

*Crisóstomo Ezequiel C da Costa*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade de ter chegado até aqui e concluído este trabalho. Agradeço aos meus pais, **José Bernardo e Clementina Antónica** pelo apoio incondicional, atenção, na certeza de que sem eles, não seria possível o início e a conclusão deste trabalho.

Agradecer a todos os docentes da nossa Faculdade, pela forma sábia como transmitiram o conhecimento.

Agradecer ao **Dr. Moisés José** nosso orientador por ter aceitado acompanhar-nos nesta caminhada académica, pelo respeito, por nos ensinar, e pela compreensão. Muito Obrigado de Coração!

Finalmente agradecer a minha querida Irmã **Margarida da Victória Bernardo**, pelo apoio Incondicional, aos meus colegas e amigos que directa ou indirectamente que dispensaram o seu tempo, para dar o seu contributo na realização deste trabalho.

A todos, o meu muito Obrigado.

*Dário de Assis D. Dominique*

Agradeço aos meus irmãos **Clarete Olga, João Costa Júnior, Brígida Cabuiza**, que sempre me apoiaram, aos meus tios **Crisóstomo Itumbo, Cesaltina, Albertina, Cacilda, Ilídio, Bia e Sacai** que tiveram um grande contributo para meu sucesso escolar, ao meu companheiro de batalha **Dário Dominique**, um irmão uma excelente pessoa, a minha esposa **Adriana Bemessa** que tem estado sempre do meu lado me dando força, ao meu filho **Urianel da Costa** que é a pessoa mais especial pra mim, a minha sogra **Denise** que se tornou uma mãe para mim e a todos que apoiaram directa ou indirectamente o meu muito obrigado

*Crisóstomo Ezequiel C da Costa*



## **EPÍGRAFE**

Há dois tipos de Sabedoria: a inferior e a superior.

A sabedoria Inferior é dada pelo quanto uma pessoa sabe e a Superior é dada pelo quanto ela tem consciência de que não sabe.

A sabedoria superior tolera, a inferior, julga, a superior alivia, a inferior culpa, a superior perdoa a inferior condena.

Os verdadeiros sábios são os mais convictos da sua ignorância.

Na sabedoria inferior há diploma, na superior ninguém se diploma, não há mestres nem doutores, todos são eternos aprendizes.

***“Augusto Cury”***

## RESUMO

O Direito ao Trabalho e a estabilidade do emprego é um direito consagrado à luz da CRA, no seu art.º 76.º, e todo trabalhador doméstico que desempenha dignamente o seu serviço deve ser reconhecido e respeitado.

O trabalho ocupa um papel fundamental na sociedade, conduz a sua construção e organização, sendo fundamental para a sobrevivência do indivíduo, a fim de adquirir sua alimentação, bens e quaisquer outros serviços.

No entanto, dentre diversas formas de trabalho dar-se-á ênfase ao trabalho doméstico e a instabilidade instaurada por conta da violação dos direitos contratuais, apesar de ter uma grande importância na economia, não detêm, os mesmos direitos de qualquer outro trabalhador, como por exemplo, os trabalhadores de empresas públicas e indústrias, que são amparados com rigor pelas normas vigente na Lei nº7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho, sendo menos marginalizados pela sociedade.

Ora, observando a marginalização do trabalhador doméstico diante de outros trabalhadores, manifestamos a incoerência nesse campo profissional de trabalho que apesar de receber grande força da legislação laboral, ainda tem sido ignorado e conseqüentemente violando o Princípio Constitucional da Igualdade consagrado nos termos do art.º 23 da CRA, bem como o Princípio da Estabilidade de Emprego, consagrado nos termos do art.º 76.º do referido diploma.

**PALAVRAS-CHAVE:** Suspensão do Vínculo Laboral, Instabilidade de Emprego e Trabalhador Doméstico.

## ABSTRACT

The Right to Work and job stability is a right enshrined in the light of the CRA, in its article 76, and every domestic worker who performs his service with dignity must be recognized and respected.

Work plays a fundamental role in society, leads to its construction and organization, being essential for the survival of the individual, in order to acquire food, goods and any other services.

However, among various forms of work, emphasis will be placed on domestic work and the instability brought about by the violation of their contractual rights, despite having a great importance in the economy, they do not have the same rights as any other worker. , for example, workers from public, private and industrial companies that were already more rigorously supported by the laws in force in the LGT, being less marginalized by society.

Now, observing the marginalization of domestic workers in relation to other workers, we manifest the inconsistency in this professional field of work which, despite receiving great force from the labor legislation, has still been ignored and consequently violated the constitutional principle of equality enshrined in its art. as well as the principle of stability of employment 76 of the aforementioned diploma.

**KEYWORDS:** Suspension of employment, Job instability and Domestic worker.

## INTRODUÇÃO

A presente monografia nasce da necessidade de se rever a lógica hoje instaurada nas relações de trabalho, considerando que a estabilidade no emprego é um instituto capaz de trazer mais dignidade aos trabalhadores.

Um dos temas mais discutido na sociedade angolana é o do tratamento desigual que é dado aos trabalhadores domésticos em relação aos trabalhadores da classe privada ou até mesmo da Administração Pública, os vulgarmente denominados funcionários públicos, terminologia hoje obsoleta, mas que, na sua génese, se reporta unicamente aos trabalhadores com vínculo de nomeação.

A ordem jurídica angolana adopta o Princípio da Igualdade e a essencialidade do direito ao trabalho como instrumento de afirmação da dignidade da pessoa humana. Por sua vez, o trabalhador doméstico, pressupondo a insuficiência de aplicação das normas vigente na LGT, que de certa forma tanto o trabalhador doméstico e os trabalhadores comuns, ambos gozam dos mesmos direitos assegurados na LGT, mas ainda sem a devida equiparação no que concerne a sua aplicação.

Ao considerar que a ordem jurídica angolana adopta o Princípio da Igualdade, em direitos e obrigações entre homens e mulheres, da mesma forma o direito do Princípio da Protecção aos Trabalhadores, leva a questionar se a LGT tem uma real equiparação do trabalhador doméstico aos demais trabalhadores. Face ao Princípio da Igualdade, consagrado à luz da CRA, a lei não é fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento que regula a vida em sociedade, tratando de forma equitativa todos os cidadãos, não afirma que todos os homens são iguais no intelecto, na capacidade de trabalho ou na condição económica, mas sim transmite a igualdade de tratamento perante a lei. “Todos são iguais perante a constituição e a lei, sem distinção de qualquer natureza<sup>1</sup>.”

Averiguar a instabilidade de emprego do trabalhador doméstico, como consequências da violação dos seus direitos contratuais, e com maior incidência a não reintegração após termo do período em que se verifica a suspensão do

---

<sup>1</sup>JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Joberto de Quadros Pessoa.  
*Manual de Direito de Trabalho*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003, p. 104.

vínculo laboral. A ignorância a ineficácia resultante da não aplicação das normas a este grupo de trabalhadores bem como as precárias condições de trabalho vivenciadas no quotidiano de suas actividades são características transversais de todo o território Angolano.

Os princípios normativos reguladores do vínculo laboral doméstico em Angola, nunca conheceu momento de ascensão, o que faz dela uma lei morta, uma lei ineficaz para regular as relações de trabalho constituídas entre empregador e trabalhador doméstico. Daí as constantes violações de direitos que em princípio serviriam para tornar executável o contrato de trabalho e consequentemente a satisfação das partes. No referido vínculo laboral não se tem presente a ideia de que o trabalhador é um ser humano, e como tal poderá haver situações de impedimento que o impossibilitará de prestar trabalho. E quando assim é o vínculo laboral deverá ser mantido salvaguardando neste caso o posto de trabalho para posterior reintegração findo o impedimento.

Apesar da verificação da violação de outros direitos durante a execução do contrato de trabalho doméstico tais como: a falta de inscrição do trabalhador no Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), Respeito, Férias, as gratificações anuais, pagamento das horas de trabalho extraordinárias, a falta de descanso semanal entre outros..., pretende-se neste trabalho abordar apenas a problemática da não reintegração do trabalhador doméstico após o período da suspensão da relação jurídico-laboral.

## **Justificação da Escolha do Tema**

A presente temática pretende trazer a discussão os problemas enfrentados por esta classe de trabalhadores Domésticos, que por força de situações objectivas encontra-se impedido de prestar trabalho, situação que pode gerar cessação do vínculo laboral, no entender da entidade empregadora. Trata-se de uma temática que gera em torno da suspensão do vínculo laboral, que consequentemente coloca em causa a estabilidade de emprego pelo facto de o empregador não reintegrar o trabalhador após ter cessado a situação impeditiva que levou a suspensão do referido vínculo laboral.

Os trabalhadores domésticos têm sido sistematicamente excluídos dos seus direitos, quando se trata da aplicação dos princípios normativos que norteiam o referido contrato, sendo tão-somente a falta de reintegração uma das situações que tem causado grandes constrangimentos, tal como a perda de diversos postos de trabalho após o período suspensivo do vínculo laboral. Daí a razão da abordagem da presente temática, levando a reflectir o dever-ser deste vínculo laboral que se diz ser especial.

Por tanto, a escolha da referida temática está relacionada com a suspensão do vínculo laboral como causa de instabilidade por não reintegração do trabalhador doméstico, ou seja, a instabilidade instaure-se, com a inobservância da lei isto é quando o empregador não reintegra o trabalhador findo período suspensivo.

Por serem leigos na sua maioria “trabalhadores domésticos”, certos direitos lhes são restringidos. É justo que o princípio da igualdade seja observado em relação ao referido grupo de trabalhadores. Entretanto, que se tenha em atenção a temática em estudo que será de facto fundamental para ajudar a manter, melhorar e proteger o trabalhador doméstico em Angola, visando assim o bom relacionamento interpessoal e profissional entre a entidade empregadora e o trabalhador doméstico, para o bem do direito laboral.

O tema é de tão grande relevância, se atender ainda mais os estudos actuais que demonstram o trabalho doméstico remunerado como uma das profissões com elevado número de trabalhadores, mas com maior défice do

cumprimento dos direitos e deveres, sendo exercido maioritariamente por mulheres, mas caracterizada pela desvalorização social<sup>2</sup>.

**Palavras-Chave:** Suspensão do vínculo laboral, Instabilidade de Empregado e Trabalhador Doméstico.

### **Suspensão do vínculo laboral**

A suspensão do contrato de trabalho consiste numa alteração ao programa contratual determinada por acordo das partes ou em situações legalmente previstas que implica a paralisação temporária da vigência do contrato, com a natural suspensão dos direitos e deveres das partes<sup>3</sup>. Ou então, consiste na impossibilidade temporária de o trabalhador prestar a tempo inteiro a sua actividade laboral por factores que lhe digam respeito, mas que não sejam imputáveis, e ao empregador impedido ou dispensado de receber o mesmo trabalho.

### **Instabilidade de Empregado**

Diz-se que à instabilidade no emprego quando se viole a decorrência nativa em contratos de trato sucessivos. Os sujeitos instauram entre si um ambiente de confiança mútua, em que um sabe que pode contar com o cumprimento da obrigação do outro. Não haverá razão aceitável para que uma parte queira encerrar o contrato se as condições mantiveram-se as mesmas, é simples aplicação da máxima "*pacta sunt servanda*". Ou seja, a Instabilidade no emprego surge por meio da violação de um direito do trabalhador de permanecer no emprego que é a "*estabilidade*"<sup>4</sup>.

### **Trabalhador Doméstico**

De acordo com regime jurídico do empregado doméstico considera-se trabalhador doméstico, como aquele que se obriga mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a direcção e autoridade desta, actividades

---

<sup>2</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso, *Trabalho doméstico decente breves considerações sobre a Convenção n. 189 Da OIT*, Revista LTT, São Paulo v. 75, n 8, EX 1, p. 948-951, ago.2011, p.951.

<sup>3</sup> LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes *-Direito do Trabalho de Angola. Almedina, 5ª Edição.*

<sup>4</sup> Disponível: <https://exame.com/carreira/quais-as-situacoes-que-garantem-a-estabilidade-no-emprego>.

destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar.<sup>5</sup>

**Problema Científico:** o presente trabalho levar-nos-á a reflectir: Como contribuir para garantir a Estabilidade de Emprego do trabalhador Doméstico após o período de suspensão do vínculo laboral?

**Objecto de Estudo:** que sustentará a presente pesquisa recairá sobre matéria do Direito Laboral.

**Campo de Acção** está relacionado com a suspensão do vínculo laboral e a instabilidade de emprego nos contratos de trabalho doméstico por falta de reintegração.

**Objectivo Geral**<sup>6</sup> do presente estudo visa contribuir para a eficácia da reintegração dos trabalhadores, após a suspensão da relação jurídico-laboral nos contratos de trabalho doméstico.

**Objectivos Específicos**<sup>7</sup> são os seguintes:

- Sugerir ao legislador a criação de uma norma na LGT, no instituto da suspensão da relação jurídico-laboral, que determina aplicação subsidiária dos factos geradores da suspensão, aos contratos de trabalho doméstico, ou ...

- Propor ao legislador a inclusão de uma norma no regime jurídico dos empregados domésticos "*lei nº. 155/16 De 9 Agosto*" que determina a reintegração do trabalhador doméstico após a suspensão do vínculo laboral.

- Sugerir ainda a criação de mecanismos eficazes para a fiscalização ou acompanhamento das situações de suspensão da relação jurídico-laboral, que visão a reintegração, e a Protecção Social para garantir a estabilidade de emprego.

---

<sup>5</sup> Decreto 155/19 de 09 de Agosto – Artigo. 2º

<sup>6</sup> O objectivo geral é apenas um, geral e abrangente. É o que o pesquisador pretende alcançar/constatar com a pesquisa. É apresentado com apenas uma frase, iniciando-a com um verbo no infinitivo, designando uma acção. Objectivo geral indica a acção que será realizada com aquele objecto de estudo, define de modo amplo o que se pretende alcançar com a pesquisa: onde se quer chegar? O que se pretende conhecer? Ou estudar, ou compreender. SILVA, M. A. *metodo e tecnica de pesquisa*. 2ª. ed. curitibas: ibpex, 2005, pág. 58.

<sup>7</sup> OLIVEIRA, M. F. *metodologia cientifica- um manual para realizacao de pesquisa em administracao*. goias: catalao, 2011., p. 14.



- Propor campanhas que visam promover e valorizar o trabalhador doméstico.

**Hipótese**<sup>8</sup>. Partindo da ideia de que as hipóteses são possíveis respostas inerentes a um problema de pesquisa, formulou-se a seguinte Hipótese:

- Se se criar mecanismos específicos que visem proteger os direitos dos trabalhadores domésticos tendo em conta à aplicação das normas vigente na lei nº. 155/16 de 9 Agosto, então garantir-se-á uma protecção efectiva do trabalhador doméstico e conseqüentemente a estabilidade de emprego estará garantida.

**Variável Independente:** Criar mecanismos específicos que visem aplicação da lei nº. 155/16 De 9 Agosto.

**Variável Dependente:** Garantir uma protecção efectiva da estabilidade de emprego do trabalhador doméstico.

### **Metodologia**

No decurso da temática em questão, o ambiente natural é a fonte directa para colecta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente<sup>9</sup>. **Quantitativo** considera o que pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão)<sup>10</sup>.

A metodologia são meios ou procedimentos que nos ajudarão a chegar aos resultados que poderá responder a nossa hipótese prática.<sup>11</sup> Em sentido bem amplo, a metodologia é a descrição detalhada sobre como será feita a pesquisa.

---

<sup>8</sup>LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. D. A. *Fundamento da metodologia científica*. 6ª. ed. são paulo: atlas, 2005.

<sup>9</sup>KAUART, Fabiana da Silva, MANHÃS Fernanda Castro e MADEIROS, Carlos Henrique - *Livro de Metodologia de Pesquisa* - pág. 26

<sup>10</sup> Idem

<sup>11</sup>FRANCISCO Kapitiya, *ABC de Metodologia Científica* 6ª Edição 2014 pág.27

Assim, se for uma pesquisa de campo, indicar como e onde ela se realizará, apontando os instrumentos de pesquisa utilizados<sup>12</sup>.

Para o presente trabalho utilizaremos os seguintes:

### **Métodos do Nível Teórico**

**Análise e Síntese:** Este método será essencial na análise das bibliografias e leis sobre a suspensão do vínculo laboral como causa de instabilidade por não reintegração do trabalhador doméstico e resumir as ideias fundamentais sobre a protecção especial desses trabalhadores.

**Indução e Dedução:** Servirá para realizar as intervenções teóricas e empíricas necessárias que permitem a viabilização da investigação sobre a suspensão do vínculo laboral como causa de instabilidade por não reintegração do trabalhador doméstico.

**Histórico – Lógico:** Emprega-se com o objectivo de caracterizar a evolução histórica da suspensão do vínculo laboral como causa de instabilidade por não reintegração do trabalhador doméstico, face de dinâmica da sociedade no contexto do direito do trabalho angolano.

**Bibliográfica:** É método que servirá para o engrandecimento em termos de conteúdos sobre a temática em questão por intermédio de livros, revistas, jornais, teses, dissertações, sejam impressos ou disponíveis em meio electrónico ou virtual<sup>13</sup>.

### **Métodos do Nível Empírico<sup>14</sup>**

**Estudo Documental:** Permitirá a investigação de determinada problemática não em sua interacção imediata, mas de forma indirecta, por meio do estudo dos documentos que são produzidos pelo homem e por isso relevam o seu modo de ser, viver e compreender um facto social. Estudar documentos implica fazê-lo a partir do ponto de vista de quem os produziu, isso requer cuidado

---

<sup>12</sup>M.e Alexandre Gonçalves, *Manual de orientação metodológica para trabalhos académicos*, 2. Ed. Rev. EAum. Cruzeiro – SP 2011

<sup>13</sup>Idem

<sup>14</sup>KAUARK, F. D. S.; MANHÃS, F. C.; MADEIROS, C. H. *Metodologia de pesquisa guia prática*. Baía: Via litterum, 2010

e perícia por parte do pesquisador para não comprometer a validade do seu estudo<sup>15</sup>.

A característica da pesquisa documental é que a fonte de colecta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias<sup>16</sup>.

**Questionário:** Para a recolha de dados recorreremos também ao uso da técnica do questionário, que é uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas aos empregados domésticos e trabalhadores domésticos com o propósito de obter informações sobre a temática<sup>17</sup>.

### **Método do Nível Matemático-Estatístico**

**Análise Percentual:** Para o processamento e quantificação dos resultados que serão obtidos com os instrumentos aplicados através do cálculo percentual.

**Uso de gráficos e Tabelas:** Na tabulação dos resultados dos instrumentos aplicados, na verificação do nível de desenvolvimento, aprendizagem dos conhecimentos sobre a suspensão do vínculo laboral como causa de instabilidade por não reintegração do trabalhador doméstico.

### **População e tipo de Amostra**

A população é entendida como um conjunto de elementos submetidos a um estudo estatístico. A população representa o conjunto de seres com as características idênticas, residentes de certa localidade e que edifica a base para uma investigação.

**População:** Seleccionou-se para esta investigação uma população de cinquenta (50) pessoas designadamente: (dos quais 25 empregadores domésticos e 25 trabalhadores domésticos).

---

<sup>15</sup>CALADO, S. D. S.; FERREIRA, S. D. R. *análise de documentos -método de recolha e análise de dados*, 2004.

<sup>16</sup>LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. D. A. *Metodologia científica*. 6ª. ed. são paulo: atlas, 2011, pág. 48.

<sup>17</sup>LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. D. A. *Metodologia científica*. 6ª. ed. são paulo: atlas, 2011, pág. 86.

**Amostra:** Seleccionou-se para esta investigação uma amostra de 40 que equivale a 100% (20 empregados domésticos e 20 trabalhadores domésticos).

**Tipo de amostragem:** Não Probabilística ou Intencional.

## **CAPITULO I: ASPECTOS HISTÓRICOS, SOCIAIS E JURÍDICOS SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO.**

O trabalho doméstico é uma das profissões mais antigas em numerosos países, para muitos trabalhadores, o trabalho doméstico em Angola é uma significativa fonte de ocupação, em especial para muitas mulheres, servindo como porta de entrada no mercado de trabalho para as famílias pobres, sendo uma actividade laboral essencial para o funcionamento das residências.

Apesar da contribuição à sociedade e à economia, o trabalho doméstico tem sido muito desvalorizado e pouco regulamentado, sendo uma das ocupações que apresenta maiores défices de trabalho decente. A referida modalidade de trabalho está vinculada também, à história mundial de escravidão, do colonialismo e de outras formas de servidão<sup>18</sup>.

### **1.1. Evolução Histórica do Trabalho Doméstico**

Os direitos dos trabalhadores de hoje consolidados são resultados de muitas lutas sociais. No que toca ao trabalhador doméstico, as conquistas de direitos e reconhecimento social do seu trabalho também não foram diferentes. Configurando-se uma das ocupações mais antigas e importantes, a origem dessa categoria está umbilicalmente entrelaçada à escravatura, e ao colonialismo.

A Roma foi uma sociedade cuja economia baseava no trabalho escravo. A actividade produtiva não se realizava por meio de relação entre homens livres, como acontece actualmente. O trabalhador era propriedade viva do outro homem sobre cujos ombros recaíam os encargos de produção da riqueza.

A primeira forma que se caracterizou o trabalhador Doméstico foi à escravidão e estudá-la é analisar a natureza do serviço Doméstico especialmente em seus aspectos sociais<sup>19</sup>.

É notório que outras formas de aquisição de escravos, quais sejam, a venda dos filhos pelos pais, incitados pela miséria, os estrangeiros que migravam para outros lugares e passavam à condição de escravidão, as incursões piratas,

---

<sup>18</sup>*Cartilha da Trabalhadora Doméstica*. SINE, Paraná, Abril 2012. Pág. 4.

<sup>19</sup>GOMES, Orlando e GOLTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. Editora Fórum, 4.ed Forense. Rio 1990. 11ª Ed.

as servidões de dívidas materializam o alicerce que fundamentou a escravidão e influenciando a realidade do trabalhador doméstico na situação actual<sup>20</sup>.

Compreende-se que a actual discriminação social delegada a esta categoria de trabalhadores se dá ao facto do trabalho doméstico ter tido sua origem histórica e etimológica fundamentada na escravidão.

Importa observar que o trabalho Doméstico sempre existiu. É só retrocedermos no tempo, para verificarmos que a figura do trabalhador doméstico, em âmbito residencial ou familiar é bastante importante a determinadas famílias.

Em princípio, o trabalhador doméstico em Angola usufrui dos mesmos direitos de qualquer outro trabalhador. E, o regime jurídico do trabalho doméstico angolano é o instrumento que regula as relações laborais, sendo o mesmo proibido para menores de 18 anos.

#### **1.1.1. Continuidade**

A continuidade é requisito essencial à caracterização da relação empregatícia doméstica, uma vez que o serviço deve ser prestado de forma não eventual, ou seja, com “carácter de permanência”, não se qualificando como trabalho casual.

#### **1.2. Conceitualização do Trabalho Doméstico**

O conceito de trabalho doméstico adoptado pelo ordenamento jurídico angolano, encontra-se baseado no *Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto (RJTS)*, começa por definir “*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 à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar. O diploma vai mais longe e enumera algumas das actividades que vão desde a limpeza e arrumação da casa à jardinagem e serviços de transporte do agregado familiar.”<sup>21</sup>

Deste modo, basta-se dizer que o trabalhador doméstico, faz parte da categoria de trabalhadores diferenciados, ou seja, é regido pelo referido Decreto.

---

<sup>20</sup>HEERS, Jacques – *Escravos e Domésticos na Idade Média no Mundo Mediterrâneo-Difel*, São Paulo, 1983, pág. 257.

<sup>21</sup>Vide, **Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto, art.º 2.**

Como visto anteriormente, o trabalho doméstico consiste na prestação de serviços sem finalidade lucrativa, ou seja, a família ou a pessoa que se beneficia dos mesmos não pode explorar esta actividade com fins lucrativos.

### **1.3. Conceito dos Sujeitos da Relação Jurídico-Laboral Doméstica**

São tidos como sujeitos do contrato de trabalho: o empregador e o trabalhador (arts.º 3.º n.ºs. 13 e 27, bem como o art. 10.º da LGT).

O trabalhador e empregador são figuras opostas de uma relação jurídica. Portanto se caracterizam de acordo com as mesmas exigências da relação estabelecida apenas com inversão de polos que ocupam<sup>22</sup>.

Segundo a Lei nº 155/19 de 09 de Agosto, que regula o Regime Jurídico do Trabalhador Doméstico (RJTSD), o Trabalhador Doméstico, é definido no art.º 2º como *“aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a direcção e autoridade desta, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros<sup>23</sup>”*. Não estão configurados, no entanto àquelas pessoas que trabalham em carácter descontínuo e normalmente para mais de um Empregador.

Quanto ao empregador, embora não podemos vislumbrar o conceito na Lei nº 155/19 de 09 de Agosto, encontramos na doutrina algumas definições.

Empregador Doméstico ou *“patrão”* é a pessoa física ou família que recebe a prestação de serviço de natureza contínua com a finalidade não lucrativa por parte do trabalhador doméstico, para âmbito residencial<sup>24</sup>.

### **1.4. Direitos e Deveres das partes Contratantes**

O contrato de trabalho é uma relação complexa, na medida em que é constituída por um conjunto de posições jurídicas encabeçadas por ambas as partes (em regra com interesses divergentes, como é típico de qualquer contrato privado), as quais podem ser divididas em dois grupos: um diz respeito aos deveres e direitos principais para o trabalhador, o dever de prestar o trabalho. E,

---

<sup>22</sup>PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*, 1ª ed, São Paulo, Ed. Ltr 1994, pág. 108-121.

<sup>23</sup> Decreto 155/19 de 09 de Agosto – Artigo 2º - pág. 08 e 10.

<sup>24</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 2ª Ed. São Paulo: Atlas. 1998. Pág. 46

para entidade patronal, a obrigação de pagar a retribuição, o outro grupo compreende os direitos e deveres acessórios<sup>25</sup>.

De uma forma geral, e independentemente desses direitos e obrigações, as partes devem cumprir de boa-fé o contrato de trabalho e respeitar as leis, os acordos colectivos, o regulamento interno e o conteúdo do contrato de trabalho.

O contraente que não cumprir os seus direitos e deveres é responsável pelos danos que causar ao outro<sup>26</sup>.

De acordo com a da Lei nº 155/19 de 09 de Agosto, os princípios normativos relativos aos direitos e deveres do trabalhador constantes do regime jurídico dos empregados domésticos que contam dos artigos 5.º e 6.º, adaptados de acordo a Lei Geral do Trabalho ou Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, constam nos artigos 43.º e 44.º

Para além da obrigação de pagar a retribuição ao trabalhador, sobre o empregador recaem deveres e obrigações, como o poder de organização e direcção legalmente reconhecido por lei art. 3º e 4º do RJTSD, conjugado com art. 36.º e 40.º da LGT<sup>27</sup>.

### **1.5. Características da relação de emprego do trabalhador doméstico**

Existem cinco elementos que são indissociáveis de qualquer relação empregatícia, enquanto fenómeno socio jurídico, quais sejam, a prestação de trabalho desempenhado por:

- a) Pessoa física;
- b) Com personalidade;
- c) Subordinação;
- d) Com continuidade;
- e) Onerosidade;

---

<sup>25</sup> FERNANDES, L.F; REDINHA, R.M. *Contrato de Trabalho, Novo Regime Jurídico Angolano*, Editora Vida Económica; 2015 Pág. 186.

<sup>26</sup> Idem, Pág. 187

<sup>27</sup> Veja-se o Decreto 155/19 de 09 de Agosto, regula o Regime Jurídico do Trabalhador de Serviço Doméstico.



f) Finalidade não lucrativa<sup>28</sup>.

No que se atém ao quesito da pessoa física, não há o que se questionar, já que somente a pessoa física pode realizar actividades domésticas.

#### **1.5.1. Pessoalidade**

A pessoalidade consubstancia-se no facto de a prestação de serviço ser desempenhada pessoalmente pelo trabalhador contratado, e não por sujeitos dele diversos, daí se dizer que a relação da pessoalidade, sendo impossível ao doméstico se fazer substituir por outro indivíduo.

Assim, sendo uma relação jurídico-laboral pessoal, a morte do trabalhador doméstico dissolve automaticamente o contrato pactuado entre as partes. Diferentemente, a morte do empregador doméstico não desvincula os sujeitos, sobretudo porque o doméstico sendo empregado da família continuará prestação de trabalho. A pessoalidade, portanto, é requisito fundamental para que a relação de emprego seja considerada como doméstica.

#### **1.5.2. Subordinação<sup>29</sup>**

No mesmo sentido, a subordinação é o estado de sujeição em que se coloca o trabalhador doméstico em função do poder directivo do empregador, seja aguardando ordens, seja executando algum serviço. Sem subordinação não há vínculo doméstico.

Por conseguinte, a subordinação é imprescindível para que se configure a relação de emprego, como elemento tipificador do contrato de trabalho doméstico e consiste na actuação do empregador em dar a ordem “*comando*”, acompanhar o cumprimento da ordem “*controle*” e punir o trabalhador pelo descomprimindo da ordem “*fiscalização*”.

---

<sup>28</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. Ed. São Paulo: Ltr, 2009.

<sup>29</sup>No trabalho doméstico a característica da subordinação, devido à sensível diferença económica, social, na maioria dos casos, bem como ao aspecto cultural, torna-se mais evidente, possibilitando, inclusive, o abuso do poder directivo. O empregador doméstico entende erroneamente que a subordinação relaciona-se à pessoa do empregado, e não à prestação do serviço.

### **1.5.3. Onerosidade**

O trabalhador doméstico é uma pessoa que recebe salário pela prestação de seus serviços ao empregador doméstico. “É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito.

A retribuição ou onerosidade é a contrapartida patrimonial da actividade prestada pelo trabalhador, ou seja, a retribuição compreende o salário base e todas as demais prestações e complemento pago directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie seja qual for a sua denominação e forma de cálculo<sup>30</sup>. A retribuição é o preço que o empregador terá de pagar para actividade do trabalhador<sup>31</sup>.

### **1.5.4. Finalidade não Lucrativa**

A finalidade não lucrativa é considerada sob a óptica do empregador, que não deve ter qualquer benefício com o serviço prestado pelo trabalhador doméstico, já que para esse “tais serviços possuem fins económicos, pois tem em mira a satisfação de uma necessidade, embora não tenham propósitos de lucro”<sup>32</sup>.

## **1.6. Objecto do Contrato de Trabalho Doméstico**

O objecto do contrato de trabalho é constituído pela actividade que o trabalhador se obriga a prestar, de acordo art. 14º, nº 4, da LGT, essa actividade pode ser predominantemente intelectual ou manual.

Como acontece relativamente aos negócios jurídicos (art. 280º do CC), para que o contrato de trabalho seja válido o seu objecto deve ser:

- a) **Determinado ou determinável;**

---

<sup>30</sup> Lei nº 7/15, de 15 de Junho – *Lei Geral do Trabalho*, art.º 155.º pág. 55.

<sup>31</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 5ª Ed. Coimbra: Almedina, 2016. Pág. 64

<sup>32</sup> Idem, Pág. 65

A prestação de trabalho é determinada quando se encontra concretamente individualizada, é determinável quando pode ser delimitada em resultado da aplicação de um critério de natureza legal ou contratual<sup>33</sup>.

**b) Lícito e fisicamente possível;**

A prestação do trabalho deve ser lícita e apta a satisfazer um interesse do empregador digno de protecção legal, ser fisicamente possível e não ser contrária à ordem pública ou ofensiva dos bons costumes<sup>34</sup>.

Por outro lado, o fim do contrato de trabalho doméstico, (o resultado ou utilidade final pretendida pelo empregador) também não pode ser contrário à lei, à ordem pública ou ofensivo dos bons costumes sub pena de nulidade art. 281º do CC e art. 19º, nº 1 alínea a), da LGT.

De acordo com o Decreto Presidencial n.º 155/16, no seu art. 2º, descreve nomeadamente o objecto do contrato de trabalhado doméstico:

- a) Preparação e confecção de refeições;
- b) Lavagem e tratamento de roupas;
- c) Limpeza e arrumação da casa;
- d) Vigilância e assistência a pessoas idosas, crianças e doentes;
- e) Execução de serviços de jardinagem;
- f) Serviço de apoio de transporte familiar<sup>35</sup>.

**1.7. Regime Jurídico do Trabalho Doméstico**

Regime Jurídico constitui um conjunto de normas ou regras jurídicas que regem uma determinada sociedade. O regime jurídico do trabalho doméstico, bem como a protecção social dos trabalhadores que exercem a referida actividade profissional, é o Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto.

De acordo com art.º nº 2º do referido Decreto, entende-se por trabalho doméstico “aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a direcção e autoridade desta, actividades

---

<sup>33</sup> FERNANDES, L.F; REDINHA, R.M. *Contrato de Trabalho, Novo Regime Jurídico Angolano*, Editora Vida Económica; 2015 Pág. 83.

<sup>34</sup> Idem, Pág. 84

<sup>35</sup> Vide, **Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto, art.º 2.**

destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros”

Exclui-se, contudo, do âmbito do referido Decreto, a prestação de trabalho doméstico com carácter accidental ou para execução de uma tarefa eventual, bem como os trabalhadores domésticos que possuam relações de parentesco com o empregador sendo, nomeadamente, seu cônjuge, descendente, ascendente, irmão, entre outros. O trabalho doméstico está, igualmente, interdito a menores de 18 anos.

No entanto, o Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto, assegura aos trabalhadores domésticos direitos, com o propósito de garantir a estabilidade de emprego, tais como:

- a) Gozar de descansos diários, semanais e anuais;
- b) Receber o seu salário com regularidade e pontualidade;
- c) Exercer o direito de reclamação e recurso caso se considere lesado nos seus direitos e interesses juridicamente tutelados<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Vide, Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto.

## **CAPITULO – II: ENQUADRAMENTO LEGAL.**

O vínculo jurídico-laboral pode conhecer várias vicissitudes, decorrentes do facto de o empregador ou trabalhador se encontrar temporariamente impedidos ou incapacitados de receber ou de prestar trabalho, sem que signifique, na perspectiva do legislador, a perda de interesse na manutenção do contrato designadamente pela perda em relação à qual não se verifica impedimento. Neste sentido, dispõe o art. 16.º RJTSD conjugados com art. 184.º LGT LG «há suspensão da relação jurídico-laboral sempre que, com carácter temporário, o trabalhador esteja impedido de prestar o seu trabalho por factos que lhe respeitem, mas não lhe sejam imputáveis, ou o empregador impedido ou dispensado de receber o mesmo trabalho».

Nessas situações, a lei determina uma modificação temporária da relação laboral, a qual se traduz, no essencial na manutenção ou sobrevivência do contrato de trabalho, mas em que os mais importantes direitos e deveres das partes deixam de produzir os seus efeitos normais<sup>37</sup>.

### **2.1. Suspensão do Contrato de Trabalho Doméstico**

A suspensão do contrato de trabalho é um instituto jurídico que traduz esta vicissitude contratual, a qual se caracteriza pelo facto do vínculo contratual coexistir com a paralisação de alguns dos seus principais efeitos ou conteúdos; como dispõe o art.º 185º, nº 1, LGT, durante a suspensão cessam os direitos e deveres das partes directamente relacionados com a prestação efectiva do trabalho. O instituto da suspensão tem como objectivo principal garantir a conservação do contrato de trabalho, constituindo nessa medida uma manifestação do princípio da segurança ou da estabilidade no emprego<sup>38</sup>.

### **2.2. Efeitos Gerais da Suspensão**

Dado que, durante a suspensão, não há lugar à prestação de trabalho (seja por incapacidade do trabalhador em realizá-la, seja por impedimento do empregador em recebê-la), compreende-se que as principais consequências do

---

<sup>37</sup> Idem, Pág. 433

<sup>38</sup> Idem, Pág. 434

regime da suspensão estejam relacionadas com a não verificação daquele elemento essencial do contrato de trabalho<sup>39</sup>.

Como se referiu, o art. 185º, nº 1, determina que, durante o período da suspensão, cessam os direitos e deveres das partes que sejam inerentes à prestação efectiva do trabalho. Assim, relativamente ao empregador, cessam o dever de retribuir e os poderes relacionados directamente com a execução do trabalho, em especial o poder de direcção mantendo-se, no entanto, alguns deveres perante o trabalhador, de que é exemplo a obrigação de tratar com consideração e dignidade art. 43º, alínea a) da LGT e o art. 2º alínea a) do RJTSD.

Por lado do trabalhador, suspende-se a obrigação de trabalhar e os deveres que lhe estão associados, designadamente o de comparecer no local de trabalho, obediência, assiduidade e zelo art.º 44º. Contudo, de acordo com o art.º 185º, nº 1, mantém a sua eficácia as obrigações que não dependem exclusivamente da efectiva prestação de trabalho, designadamente os deveres de respeito, sigilo profissional e lealdade<sup>40</sup>.

### **2.2.1. Suspensão Por Impedimento Respeitante ao Trabalhador**

Em termos técnico-jurídicos, a suspensão do contrato de trabalho por motivos ligados ao trabalhador está depende da verificação de uma tripla condição:

- a) A ocorrência de um facto impeditivo de trabalhar;
- b) A sua não imputação ao trabalhador;
- c) A duração do impedimento.

Preenchidos estes pressupostos, a suspensão do contrato é feito automático.<sup>41</sup>.

São considerados factos relativos ao trabalhador, impeditivos da prestação de trabalho os enunciados no art.º 189º, nº 1 da LGT.

---

<sup>39</sup> Idem, Pág. 435

<sup>40</sup> Idem, Pág. 435

<sup>41</sup> Idem, Pág. 436

### **2.2.2. Suspensão Por Motivos Ligados ao Empregador**

A suspensão do contrato de trabalho por facto relativo ao empregador verifica-se sempre que este esteja temporariamente impedido ou dispensado de receber trabalho de todos ou parte dos trabalhadores da empresa ou centro de trabalho<sup>42</sup>.

Por outro lado, a suspensão só ocorre nas situações previstas na lei e desde que afectem gravemente a actividade normal da empresa. Com efeito, nos casos em que a perturbação da actividade da empresa não seja grave e o trabalhador não puder realizar a sua actividade por motivos que lhe são alheios, a entidade empregadora continua obrigada a pagar-lhe o salário na sua totalidade, além de que não pode compensar essa paralisação com trabalho prestado fora do período normal<sup>43</sup>.

O art. 193º da LGT enuncia os factos com origem na entidade empregadora cuja verificação determina a suspensão do contrato de trabalho.

### **2.2.3. Suspensão por mútuo acordo**

Nos casos até agora analisados, a suspensão do contrato estabelece em factos respeitantes a qualquer dos sujeitos da relação laboral, porém a suspensão pode também basear-se no mútuo acordo das partes, como é o caso da licença sem remuneração e da licença para formação previstas nos arts.º 141º e 142º da LGT. Como se compreende, com a suspensão do contrato, cessam todos os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a prestação efectiva de trabalho<sup>44</sup>.

## **2.3. Estabilidade da relação de Trabalho**

(Dispõe o art. 76.º nº 2 e 3 alínea, a e b) da CRA sob a epígrafe Direito ao Trabalho).

---

<sup>42</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 5ª Ed. Coimbra: Almedina. 2016, pág. 242

<sup>43</sup> Idem, Pág. 442

<sup>44</sup> Idem, Pág. 446

1. *“Todo o trabalhador tem direito à formação profissional, justa remuneração, descansos, férias, protecção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei.”*

2. *“Para assegurar o Direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:*

*a) A implementação de políticas de emprego;*

*b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação.”*

Portanto, a estabilidade no emprego foi criada para proporcionar vida digna às pessoas, assegurando que as relações de emprego sejam pautadas de protecção, a fim de conferir à classe trabalhadora maior segurança com relação às arbitrariedades cometidas pelo empregador na vigência do contrato de trabalho.

A estabilidade de emprego é o direito do trabalhador de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objectiva a determinar sua despedida. Tem assim o trabalhador, o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário<sup>45</sup>.

O trabalhador tem direito à estabilidade de emprego, sendo as razões susceptíveis de extinção do vínculo laborais as previstas nos termos do art.º 198º LGT.

Ora, a estabilidade é uma forma de limitar o direito potestativo do empregador de despedir o trabalhador em algumas situações previstas na lei, mesmo que contra sua vontade, e a não observação desse limite gera o dever de indemnização do trabalhador.

Como se vê, a estabilidade não é mais absoluta, de maneira que pode ser relativizado pelo instituto da justa causa, o que significa dizer que se o trabalhador, ainda que estável, praticar conduta que caracteriza falta grave, pode ser dispensado em razão de motivo justificável. Outrossim, pode o empregador

---

<sup>45</sup>MARTINS, Sérgio Pinto “Apud” PINTO, Paula de Barros Damasceno - *A Estabilidade do Empregado Portador de Doenças Graves: uma análise crítica a súmula 443 do TST*. Pág. 40, Salvador 2013.



dispensar o trabalhador que não seja estável, de modo que é um direito que lhe é conferido por lei, contudo, tal dispensa gera a consequência do pagamento de uma indemnização ao trabalhador.<sup>46</sup>

#### **2.4. O carácter Especial do Contrato de Trabalho Doméstico**

De acordo com a Lei nº7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho, considera o contrato de trabalho doméstico como sendo de carácter especial, atendendo a sua particularidade o art.º 11.º nº 1, alínea a) de acordo com essa disposição legal, o trabalho doméstico, faz parte da relação jurídico-laboral de carácter especial.

Quer isto dizer que o regime comum só é subsidiariamente convocado para a regulamentação desta relação. Preferencialmente, ela está sujeitas a um regime especial que é a Lei nº 155/16 de 9 de Agosto. Complementado nas omissões pelo recurso à LGT e pela restante legislação aplicável, tendo, todavia, sempre subjacente o respeito pelos princípios normativos e pelos direitos fundamentais garantidos pela constituição da República<sup>47</sup>.

O trabalho doméstico é objecto de tratamento especial devido ao particular modo de execução da prestação laboral e à estreita relação de confiança que é imprescindível para a subsistência do contrato.

O trabalho doméstico aqui em consideração é o que decorre da sua prestação subordinada e não acidental ou esporádica a outrem que não um membro do agregado familiar do trabalhador. O contrato de trabalho doméstico é, portanto, o contrato pelo qual o trabalhador se vincula, mediante a retribuição, a prestar a outrem, de forma subordinada, actividade que se destinam à satisfação de necessidades de um agregado familiar ou convivente e dos respectivos membros, nomeadamente, confecção de refeições, lavagem e tratamento de roupas, serviços de limpeza, arrumação e conservação de habitação ou das suas

---

<sup>46</sup> Idem,

<sup>47</sup> FERNANDES, L.F; REDINHA, R.M. *Contrato de Trabalho, Novo Regime Jurídico Angolano*, Editora Vida Económica; 2015 Pág. 179.

dependências anexas, assistência a crianças e idosos, serviços de jardinagem, costura e compras<sup>48</sup>.

## **2.5. Igualdade de Tratamento do Trabalhador Doméstico e Trabalhadores Comuns.**

As normas do regime laboral comum estão genericamente reflectidas para a realidade das empresas privadas e aos trabalhadores comuns, esse paradigma choca com a sociedade, com a realidade em que se desenvolve a actividade do trabalho doméstico, tal como ficou já descrito. Indiscutivelmente, e sem rodeios, a principal destinatária das leis instituídas pela LGT é, sem qualquer dúvida, as empresas privadas, deixando de parte os trabalhadores domésticos.

Pensamos que há certos aspectos do regime laboral comum que devem, ou deveriam perfeitamente ser aplicáveis à realidade do trabalhador doméstico, seja qual for a sua forma ou contexto.

O princípio da igualdade consiste em que todos são iguais perante a lei, na medida da desigualdade de cada um. O artigo 23º da CRA, dispõe: *“Todos são iguais perante constituição e a lei, ninguém pode ser prejudicado, privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da sua ascendência, sexo, raça, etnia, cor, deficiência, língua, local de nascimento, religião, convicções políticas, ideológicas ou filosóficas, grau de instrução, condição económica ou social ou profissão”*<sup>49</sup>.

A igualdade é um direito fundamental de toda e qualquer pessoa, resguardado pela CRA art.º 23º. A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social e necessita tratar equitativamente todos os cidadãos.<sup>50</sup>

O trabalhador doméstico é um trabalhador comum como qualquer outro, que presta serviço como pessoa física, em actividades não eventuais, de forma subordinada e mediante salário, vinculando-se ao âmbito familiar.

---

<sup>48</sup> Idem,

<sup>49</sup> Constituição da República de Angola, art. 23 n.ºs 1 e 2.

<sup>50</sup> MELLO, Celso António Bandeira. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. Pág. 10

Tal classe de trabalhadores deve usufruir das garantias oferecidas pelo princípio da igualdade, pois são cidadãos como quaisquer outros, merecedores do mesmo respeito destinado às demais classes de trabalhadores comuns.<sup>51</sup>

A igualdade precisa prevalecer em relação aos trabalhadores domésticos, induzindo à valorização profissional e ao tratamento como profissionais e não como parte da família, assim induzindo à igualdade e dignidade. Ferir um princípio é mais grave do que violar uma norma, ou seja, um princípio possui força para reger o ordenamento jurídico. No entanto, cabendo o enquadramento da equiparação desses trabalhadores e sua protecção diante da Lei nº7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho.

## **2.6. A desvalorização Social do Trabalhador Doméstico**

O trabalho apresenta-se como uma questão relevante para aferir a dignidade humana. Algumas espécies de trabalho foram consideradas mais nobres que outras. E, não obstante o trabalho tenha permitido a conquista de novos espaços, possibilitou também a exploração do homem pelo próprio homem. E, nesse contexto, a retirada da dignidade de muitos trabalhadores.

Se o trabalho é elemento indispensável para a satisfação das necessidades do homem, fazendo deste um indivíduo peculiar dentre os demais seres vivos, seria um paradoxo que a actividade laboral lhe retirasse a condição humana, tornando-o um objecto, permitindo que fosse utilizado por outros homens como mero instrumento para consecução de riqueza.

No entanto, vários os relatos de maus tractos que ouvimos de trabalhadores domésticos por parte de seus empregadores, “*patrão*” ou qualquer membro da família de casa onde prestam serviço, tal como: humilhações, violação dos direitos contratuais, desvalorização do trabalho prestado, são vistos como mendigos, pessoas atrasadas, pessoas de classe baixa e de pouca instrução. Quase todos os adjectivos pejorativos servem para esta classe de trabalhadores.

Outro dado menos bom é o facto de o Legislador Angolano não prestar atenção aos trabalhadores domésticos, apesar da Lei nº 7/15 de 15 Junho – Lei

---

<sup>51</sup>*Idem, pág. 11*

Geral do Trabalho, no seu art.º 11, ponto 1, alínea a) classificar, o trabalho doméstico como parte das relações jurídico-laboral de carácter especial e outros diplomas que salvaguardam os direitos dos trabalhadores domésticos, mas a lei tem limitações quanto a esta matéria. Tudo isso reforça a ideia da sociedade e empregadores na desvalorização do trabalhador doméstico e conseqüentemente aumento da instabilidade de emprego.<sup>52</sup>

## **2.7. Consequências Decorrentes da não Reintegração após termo da suspensão**

Inserese nesta matéria o problema da não reintegração do trabalhador doméstico, após o período da suspensão, que em muitos casos o que sucede após a suspensão é despedimento sem justa causa, violando o previsto no artigoº. 205º da LGT, que o despedimento só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa.

O princípio geral em matérias de ilicitude do despedimento é o da reintegração do trabalhador, uma vez que é a reintegração que assegura plenamente a reposição do trabalhador da situação que existia antes do despedimento ilícito, verificado após a suspensão da relação jurídico-laboral.<sup>53</sup>

A reintegração é uma consequência possível da declaração de ilicitude do despedimento. Está prevista nos diversos artigos da LGT que regulam as consequências da ilicitude do despedimento (228º nº3, 229º nºs 1 e 2, 237º, 248º, 263º, e 265).<sup>54</sup>

Assim consagra-se, com a reintegração, o direito de o trabalhador ser reintegrado no seu posto de trabalho respeitando a sua categoria e antiguidade, como consequência possível e não necessária, pois cabe às partes avaliar o seu interesse na continuação do contrato de trabalho e apenas se considerassem a hipótese viável é que haveria a reintegração, em detrimento da indemnização por antiguidade.

---

<sup>52</sup> Nganga Gomes, - *A opinião sobre a desvalorização Social do Trabalho Doméstico em Angola*, Publicado em: 2016.

<sup>53</sup> CAPEÇA, Norberto Moisés Moma -*Da Ilícitude do Despedimento Disciplinar e suas Consequências*. 2012, pág. 99

<sup>54</sup> Idem, Pág. 100

A opção pela reintegração consubstancia uma opção pela manutenção da relação contratual laboral, ao passo que a indemnização significará materialmente uma rescisão unilateral do contrato.

A reintegração como um corolário da invalidade do despedimento. Dado que, face à ilicitude do despedimento, o efeito extintivo pretendido pelo empregador não se produziu, o contrato subsistiu, pelo que se o empregador não cumprir com a obrigação de reintegração estará a violar as suas obrigações decorrentes do contrato de trabalho nomeadamente o dever de ocupar o trabalhador na sua categoria (o dever de ocupação efectiva<sup>55</sup>).

Na verdade, a reintegração corresponderá a uma forma de execução do princípio da reconstituição natural, referido em sede de responsabilidade civil, mas cuja lógica será aplicável no domínio laboral. A finalidade da reintegração é a de repor a situação que existiria se não tivesse ocorrido o despedimento, ou seja, a permanência do trabalhador no seu emprego.

A reintegração é, das várias consequências da ilicitude do despedimento, a que melhor anula a tentativa de despedimento, pois da sua aplicação resulta o cenário completamente oposto ao visado pelo empregador, sendo a solução legal que nega em absoluta os fins pretendidos pelo empregador.<sup>56</sup>

A reintegração do trabalhador após a suspensão do vínculo laboral é o mecanismo legalmente concebido para superar o afastamento compulsivo do trabalhador e de repor a harmonia na execução da relação contratual, não acrescenta, não altera, não diminui a posição das partes, pois impõe simplesmente o reconhecimento da não extinção e consequente manutenção da relação laboral e estabilidade de emprego<sup>57</sup>.

---

<sup>55</sup>*Este dever consiste na obrigação de o empregador dar ao trabalhador os meios necessários ao cumprimento da prestação laboral, fornecendo-lhe o trabalho e recebendo o mesmo trabalho.*

<sup>56</sup>Idem, Pág. 102

<sup>57</sup>Idem

## **2.8. Protecção da Relação de Trabalho Contra Despedimento sem justa causa**

Dentro dos vários direitos fundamentais atribuídos ao trabalhador, interessa-nos, particularmente, o direito à protecção da relação laboral (princípio da estabilidade de emprego) e, conseqüentemente, a proibição dos despedimentos sem justa causa. O direito ao trabalho é entendido como o primeiro dos direitos sociais, aquele que deu origem às lutas dos trabalhadores para que eles se consagassem como direitos fundamentais.

Numa óptica constitucional, o direito do trabalhador ter à protecção em relação ao despedimento arbitrário implica o reconhecimento da especial importância do bem protegido, estabilidade do emprego, bem como da evidência de que, sem segurança no emprego, todos os direitos dos trabalhadores quase se convertem numa miragem.

Ora, o direito ao trabalho, à estabilidade no emprego pressupõe a protecção do trabalhador contra medidas que ponham em causa este direito fundamental, avultando a aprovação de legislação que sancione o despedimento ilegal e que imponha à entidade empregadora o dever de justa indemnização ao trabalhador despedido.

## **2.9. A reintegração**

Entre nós, reza o art. 209.º nº 1 da LGT, sob a epígrafe “*despedimento improcedente*”, dispõe:

*“1) Se o tribunal competente declarar o despedimento improcedente, por sentença transitada em julgado, deve o empregador proceder à reintegração imediata do trabalhador no posto de trabalho, com as condições de que beneficiava anteriormente, ou em alternativa, indemnizá-lo nos termos estabelecidos no art. 239º<sup>58</sup>.*”

*“2) Se o trabalhador não pretender ser reintegrado, tem sempre direito à indemnização a que se refere o número anterior.”*

---

<sup>58</sup> Lei nº 7/15, de 15 de Junho – *Lei Geral do Trabalho*, art.º 239.º pág. 81.

A reintegração do trabalhador é obrigatória, fruto da declaração da invalidade do despedimento. No despedimento improcedente, o empregador tem uma obrigação alternativa, proceder à reintegração imediata do trabalhador, ou, em alternativa, indemnizá-lo estamos, neste caso, diante de uma pura obrigação alternativa<sup>59</sup>, onde o empregador poderá escolher dentre as duas.

A particularidade do regime do despedimento improcedente é que não prioriza a reposição natural (reintegração), em prejuízo da indemnização em dinheiro nos termos regulados no art. 566.º CC. Ambas as obrigações encontram-se numa situação de paridade, podendo o empregador escolher uma ou outra, o que consubstancia uma pura obrigação alternativa.

Assim, em sede de despedimento improcedente, a faculdade de reintegração é facultativa, tanto para o trabalhador como para o empregador.<sup>60</sup>

## **2.10. A Cessação do Contrato de Trabalho Doméstico**

A cessação do contrato de trabalho do ponto de vista jurídico, o contrato extingue-se quando deixa definitivamente de produzir os seus efeitos, é um problema de tal modo relevante para o trabalhador e empregador (ainda que por razões opostas)<sup>61</sup>. O trabalhador tem direito à estabilidade de emprego, sendo proibido ao empregador extinguir a relação jurídico-laboral, por fundamento não previstos na lei.

No que concerne à cessação do contrato de trabalho doméstico, aplicam-se às disposições previstas nos artigos 198º e seguintes LGT, sem prejuízo do disposto no RJTD, que prevê a possibilidade de as partes cessarem o vínculo laboral unilateralmente e a todo o tempo se verificar perda de confiança mútua ou por falta de cumprimento de alguma das obrigações contratuais.

De acordo com o art.º 198 da Lei Geral de Trabalho, em concordância com o art.º 25.º do RJSTD o contrato de trabalho doméstico pode extinguir:

---

<sup>59</sup> *Obrigações alternativas, são as obrigações que compreendem duas ou mais prestações, mas em que o devedor se libera mediante a realização de uma só, daquela que vier a ser determinada por escolha.*

<sup>60</sup> *Idem*, Pág. 114

<sup>61</sup> FERNANDES, L.F; REDINHA, R.M. *Contrato de Trabalho, Novo Regime Jurídico Angolano*, Editora Vida Económica; 2015 Pág. 452.

- a) Causas objectivas alheias à vontade das partes;
- b) Por mútuo acordo;
- c) Decisão unilateral de qualquer das partes, oponível a outra.

Quando a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho parte do empregador, ela pode ocorrer com ou sem justa causa. Se, por qualquer que seja o motivo, o empregador decidir rescindir o contrato, do trabalhador doméstico sem justa causa, a CRA, no art.º 76.º n.º 4 proíbe o despedimento sem justa causa, porquanto “o despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei”.

**a) Causas Objectivas alheias à Vontade das Partes;**

O contrato de trabalho caduca por causas objectivas quando o acontecimento ou facto extintivo é alheio à vontade das partes art.º 199º, n.º 1 da LGT. De acordo com a noção comum, a caducidade consiste na extinção de uma relação jurídica por efeito da ocorrência de uma facto ou acontecimento posterior à celebração, a que a lei atribui um efeito extintivo. Nestes casos, a cessação do contrato verifica-se de forma automática, isto é, sem necessidade de qualquer declaração de vontade dos interessados<sup>62</sup>.

**b) Por mútuo acordo;**

A entidade patronal e o trabalhador podem, quando assim o entenderem, chegar a acordo para por termo ao contrato de trabalho quer este seja de duração determinada ou indeterminada. A todo o momento e sem necessidades de invocarem qualquer motivo ou justificação as partes podem proceder à revogação bilateral do vínculo jurídico-laboral, trata-se de uma faculdade que constitui uma manifestação do princípio da autonomia contratual e da liberdade de trabalho<sup>63</sup>. No entanto sub pena de ser nulo, o acordo extintivo deve constar de documento escrito e ser assinado por ambas às partes (art. 200º n.º 1 da LGT).

---

<sup>62</sup> Idem, Pág. 454

<sup>63</sup> Idem, Pág. 461



**c) Decisão unilateral de qualquer das partes, oponível a outra.**

De acordo com RJSTD, no (art.º 26º n.º 1), narra que, qualquer uma das partes pode fazer cessar unilateralmente e a todo tempo a relação jurídica-laboral, quando exista a perda de confiança entre si, falta reiterada do cumprimento das obrigações contratuais e nas demais situações previstas na Lei Geral de Trabalho<sup>64</sup>.

---

<sup>64</sup>Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto – **RJSTD**, art.º 27 n.º 2 e 3.

## **CAPITULO – III: APRESENTAÇÃO DE ESTUDO, ANÁLISE E TRATAMENTO DE DADOS.**

A obtenção de informações para a elaboração do presente capítulo foi feita através da aplicação de um inquérito por questionário dirigido aos empregadores e trabalhadores domésticos, a amostra seleccionada através do recurso a deslocação aos domicílios onde os trabalhadores domésticos, exercem sua actividade laboral.

A técnica de amostra utilizada, enquadra-se no grupo das técnicas não probabilísticas. A amostra produtora de dados comporta 40 indivíduos, sendo 20 empregadores domésticos e 20 trabalhadores domésticos.

### **3.1. Análise dos Dados do Questionário**

O estudo centrado na pesquisa da suspensão do vínculo laboral como causa de instabilidade por não reintegração do trabalhador doméstico, privilegiou a análise de um conjunto de questões que nela têm impacto.

Iniciaremos com a apresentação e caracterização dos inquiridos da amostra (40), e dos resultados obtidos na análise descritiva efectuada aos dados recolhidos com o questionário dirigido aos trabalhadores e empregadores.

### **3.2. Caracterização do Respondente**

Os trabalhadores domésticos são maioritariamente do sexo feminino, na faixa etária compreendida entre 25 e 50 anos, com nível de analfabetismo muito elevado, em consequência disso, na sua maioria desconhecem a existência do Decreto presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto.

Os trabalhadores domésticos reclamam pela estabilidade de emprego, pouca seriedade na execução do contrato de trabalho doméstico, principalmente os maus tractos decorrentes do vínculo laboral, a não reintegração após o termo da suspensão, a inobservância do direito a férias, os subsídios de natal, a falta de inscrição no INSS, a ausência de pontualidade e regularidade no pagamento dos salários, as constantes queixas de salário baixo e a ineficácia do cumprimento e aplicação da lei nº 155/16 de 9 de Agosto, que trata do regime jurídico do trabalho doméstico e de protecção social do trabalhador de serviço doméstico.

Dirigimos o inquérito por questionário aos empregadores domésticos e aos trabalhadores domésticos.

### **3.3. Procedimento de Recolha e Análise de Dados**

A fase da recolha de dados ocorreu propriamente no mês de Outubro de 2021, com a população alvo localizada, no Distrito do Mussungue/Dundo, onde estão concentrados com maior incidência os empregadores domésticos e trabalhadores domésticos.

Inquérito dirigiu-se aos empregadores domésticos e trabalhadores domésticos. Procuramos por meio do questionário dirigido, buscar opiniões com enfoque nas dificuldades encaradas no exercício do trabalho doméstico e dar resposta ao estudo desejado.

### **3.4. Instrumento de Pesquisa Quantitativa**

Realizou-se assim uma pesquisa quantitativa aos inquiridos dirigidos. Por conseguinte, aos trabalhadores domésticos foram entregues 20 questionários e 20 aos empregadores domésticos.

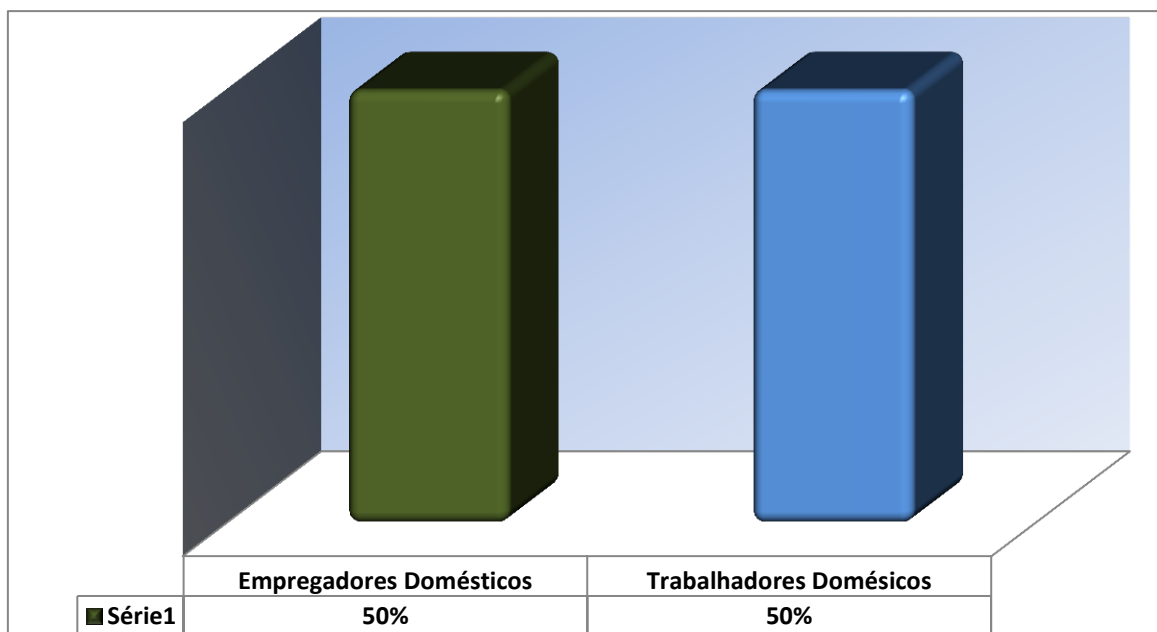
Posteriormente a distribuição dos questionários, aos empregadores e trabalhadores, conseguimos obter as respostas depois de um mês. Deste modo, o período de inquérito teve a duração de um mês, Outubro de 2021, com o estudo de campo, obtivemos uma série de questões que significativamente foram analisadas e levadas em consideração. Obtivemos um resultado na ocasião da distribuição dos questionários de 40, completando 100%.

### **3.5. Análises das respostas dos empregadores e Trabalhadores**

Aplicou-se uma escala de avaliação de 2 graus, onde se fez perguntas directas, fechadas e abertas, usando os graus Sim e Não.

Para aferir a problemática em estudo, foi importante, por meio de inquérito que foi aplicado aos empregadores e trabalhadores, procurando por meio deles, obter dados credíveis. No entanto, a apresentação será feita de forma geral, fruto da junção dos dados dos empregadores e trabalhadores.

**Gráfico 3.1. Análise da Distribuição do Questionário.**

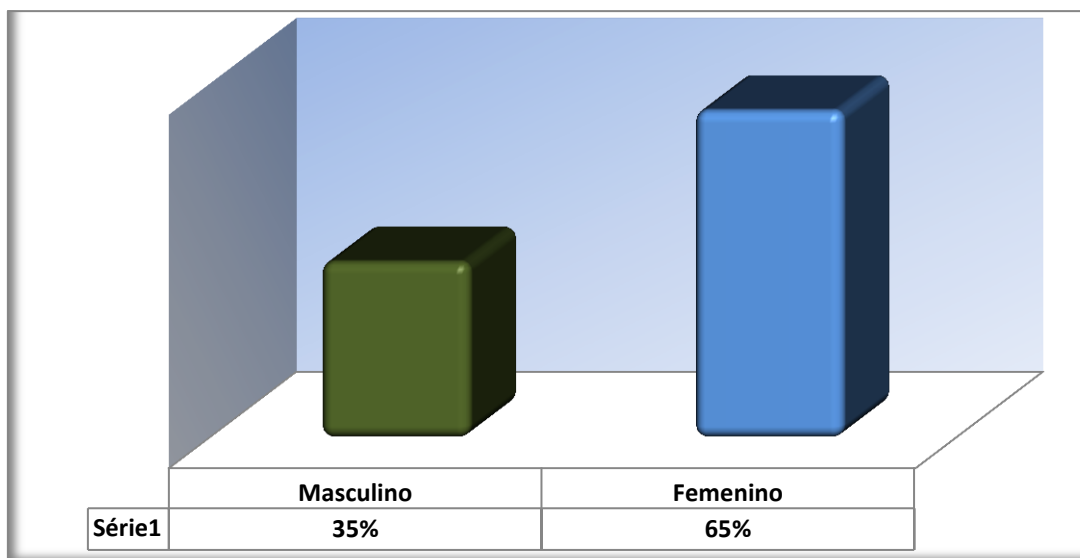


Fonte: Elaboração própria com base os dados recolhidos, 2021.

Nota-se a partir do gráfico 3.1, a representação da percentagem completa da amostra seleccionada, para presente pesquisa que é de quarenta (40) indivíduos, dentre estes (20) vinte trabalhadores domésticos e (20) vinte empregadores doméstico.

A selecção baseou-se no critério a quantidade de trabalhadores e empregadores nos seus domicílios. Para avaliação da fragilidade resultante das condições laborais da relação directa entre estes com a problemática. Os empregadores domésticos e os trabalhadores domésticos abrangem uma percentagem de igualdade, no gráfico acima.

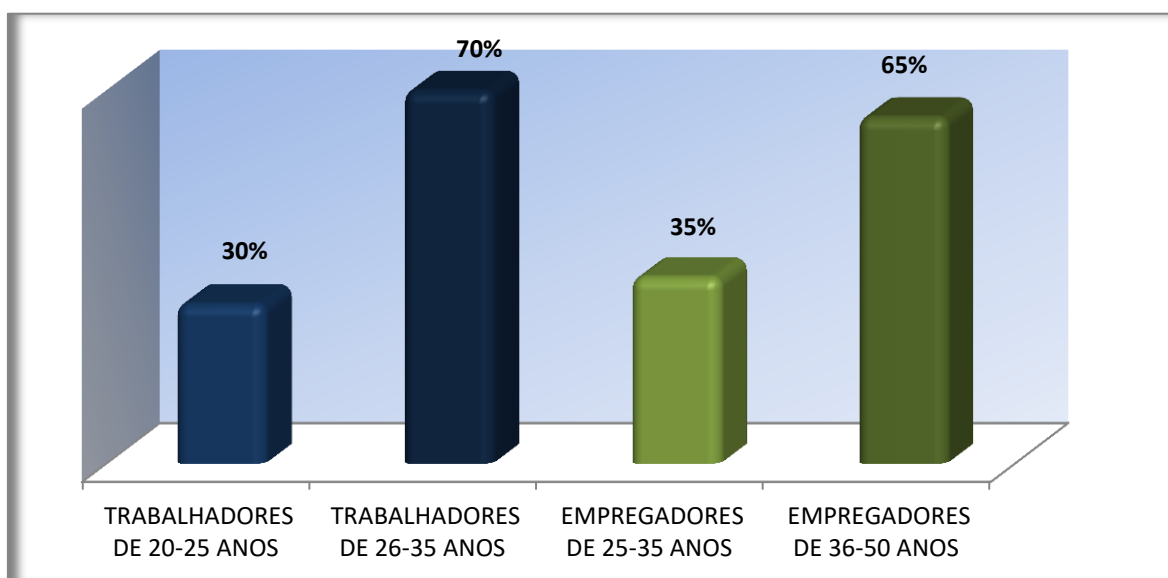
**Gráfico 3.2. Análise da Distribuição por Género.**



Fonte: Elaboração própria com base os dados recolhidos, 2021.

Como vêem, o gráfico 3.2, ilustra-nos a distribuição por género, a discrepância verificada da percentagem deveu-se essencialmente por essas actividades serem exercidas maioritariamente por género feminino, dos 40 inquéritos distribuídos aos empregadores e trabalhadores, 26 que representa 65 % do sexo feminino e 14 que representa 35%.

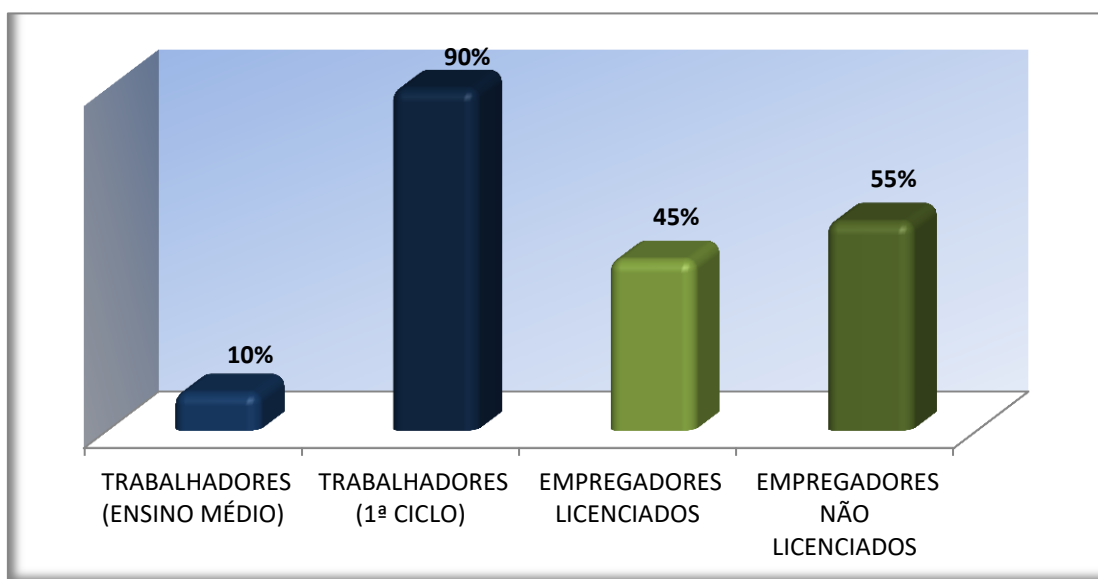
**Gráfico 3.3. Análise da Distribuição do questionário por idade.**



Fonte: Elaboração própria com base os dados recolhidos, 2021.

Nota-se a partir do gráfico n.º 3.3 que, as pessoas que exercem a actividade do trabalho doméstico, é na sua maioria jovem, com idades compreendidas entre 26 aos 35 anos de idade, correspondendo assim, a 70%. Por outra, nota-se que os empregadores domésticos, encontram-se com as idades compreendidas de 36 aos 50 anos, que representa 65%.

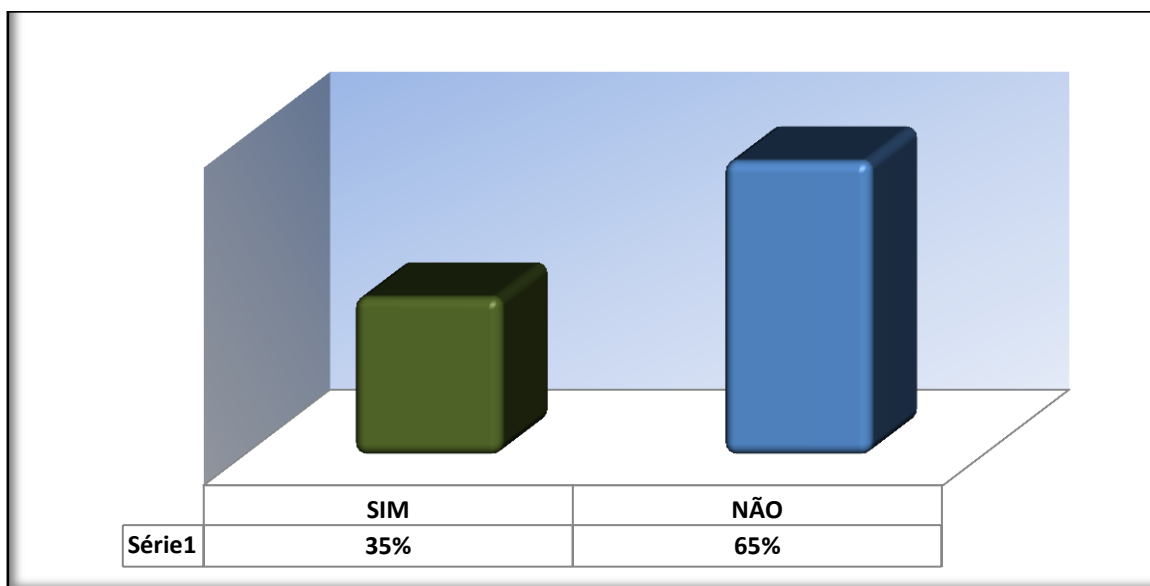
**Gráfico 3.4. Análise comparativa da distribuição do questionário por grau académico dos trabalhadores e empregadores domésticos.**



Fonte: Elaboração própria com base os dados recolhidos, 2021.

Esse gráfico 3.4 ilustra-nos, a questão do nível académicos dos empregadores e trabalhadores domésticos, e nota-se que os trabalhadores domésticos, na sua maioria só frequentaram o 1ª ciclo, que represente um nível de percentagem elevado de 90%. Enquanto os empregados domésticos, são na sua maioria não licenciados, com a percentagem de 55%.

**Gráfico 3.5. Análise do Conhecimento do Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto.**

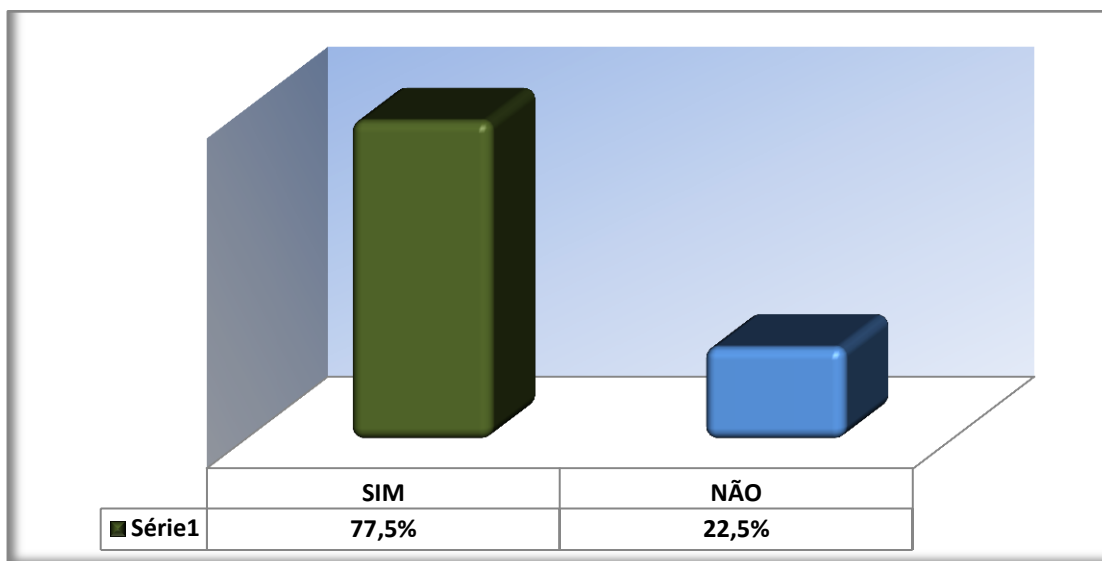


Fonte: Elaboração própria com base os dados recolhidos, 2021.

O gráfico 3.5, ilustra o baixo nível do conhecimento do decreto “Decreto presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto do Regime jurídico dos trabalhadores Domésticos.

Sobre esta análise, procuramos saber dos inquiridos o grau de conhecimento do decreto acima mencionado e constatou-se que, da amostra seleccionada 40 pessoas que representa 100%, desta, 35% corresponde a 14 empregadores e trabalhadores domésticos manifestaram-se que têm o conhecimento sobre o referido decreto, ao passo que 65% correspondente a 26 empregadores e trabalhadores domésticos manifestando-se que não têm nenhum conhecimento sobre o referido decreto.

**Gráfico 3.6. Análise da Suspensão do Vínculo Laboral dos Trabalhadores Domésticos.**

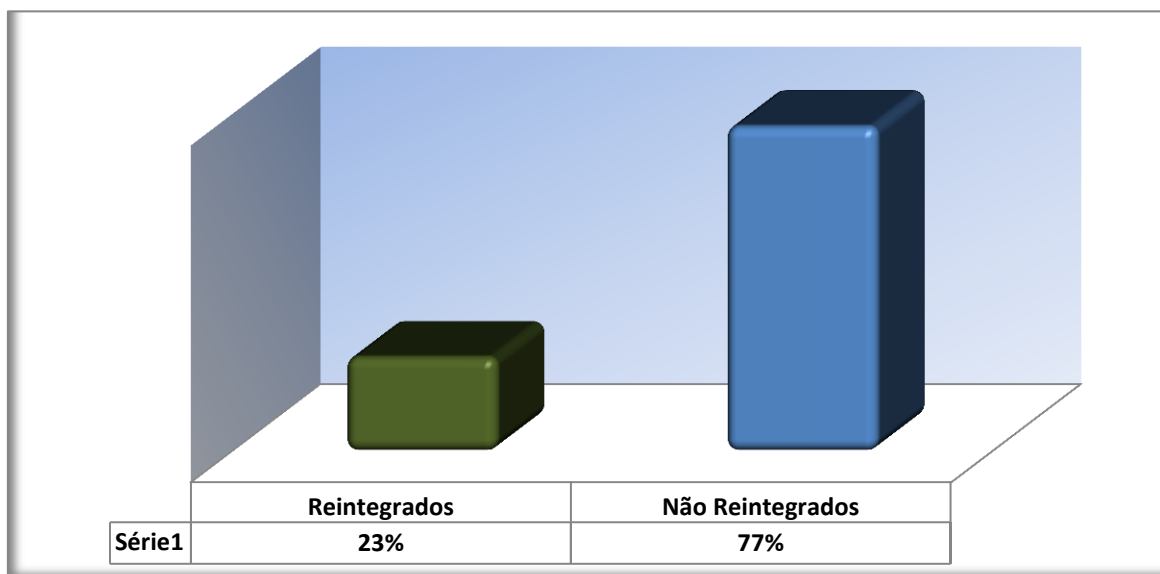


Fonte: Elaboração própria com base os dados recolhidos, 2021

O gráfico da tabela 3.6 ilustra-nos, o alto nível de suspensão do vínculo laboral, dos inquéritos dirigidos aos empregadores, questionados se alguma vez, tiveram a necessidade de suspender o vínculo laboral, dos 20 que corresponde a 50% da amostra, 17 que corresponde a 42,5% dos empregadores suspenderam o vínculo laboral e 3 que corresponde a 7,5% não suspenderam. Por outro lado, 14 que corresponde 35% dos trabalhadores tiveram os seus vínculos suspensos e 6 que corresponde 15% não tiveram o vínculo suspenso. De forma global, 31 que representa 77,5% responderam positivamente “SIM”, e por outra, 9 que representam 22,5% responderam negativamente “NÃO”, perfazendo 100%.



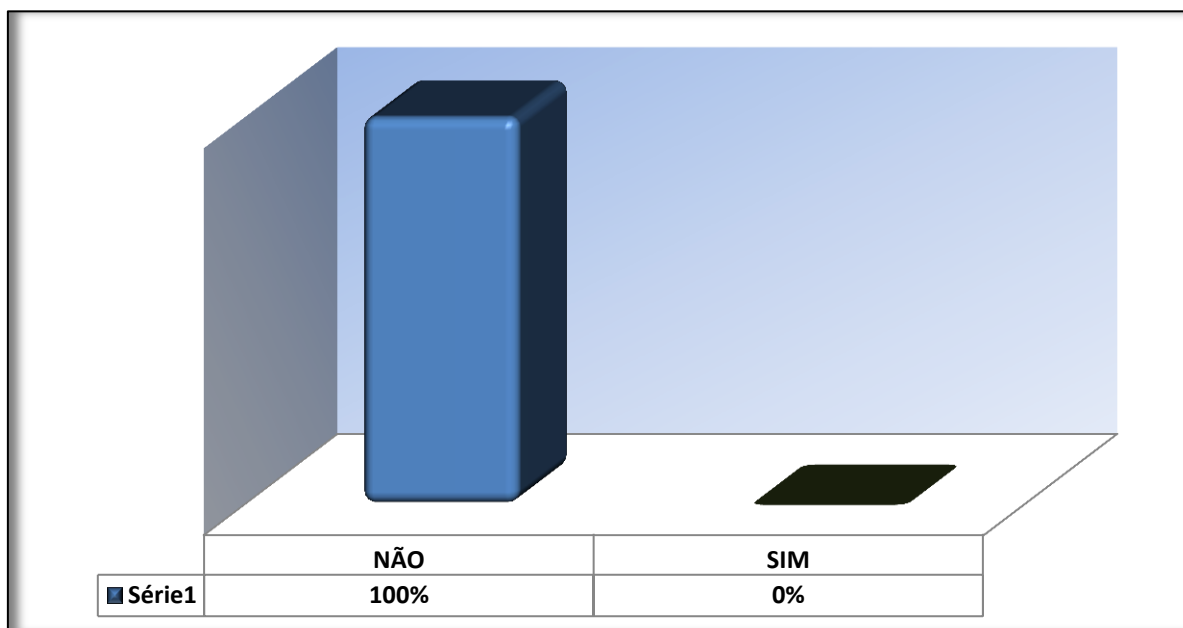
**Gráfico 3.7. Análise da Reintegração após o termo da Suspensão do Vínculo Laboral.**



Fonte: Elaboração própria com base os dados recolhidos, 2021

Como vêem, o gráfico 3.7 ilustra-nos, o alto nível de trabalhadores domésticos não reintegrados após a suspensão. No entanto, surge a necessidade procurar novos métodos e propor ao legislador a inclusão de uma norma no regime jurídico dos empregados domésticos “*lei nº. 155/16 De 9 Agosto*” que determina a reintegração do trabalhador doméstico após a suspensão do vínculo laboral. Ou seja, dos inquéritos distribuídos aos empregadores e trabalhadores constatou-se que 7 que representa 23%, responderam positivamente, “SIM” enquanto outros 24 que representam 77% tendo respondido negativamente. “NÃO”.

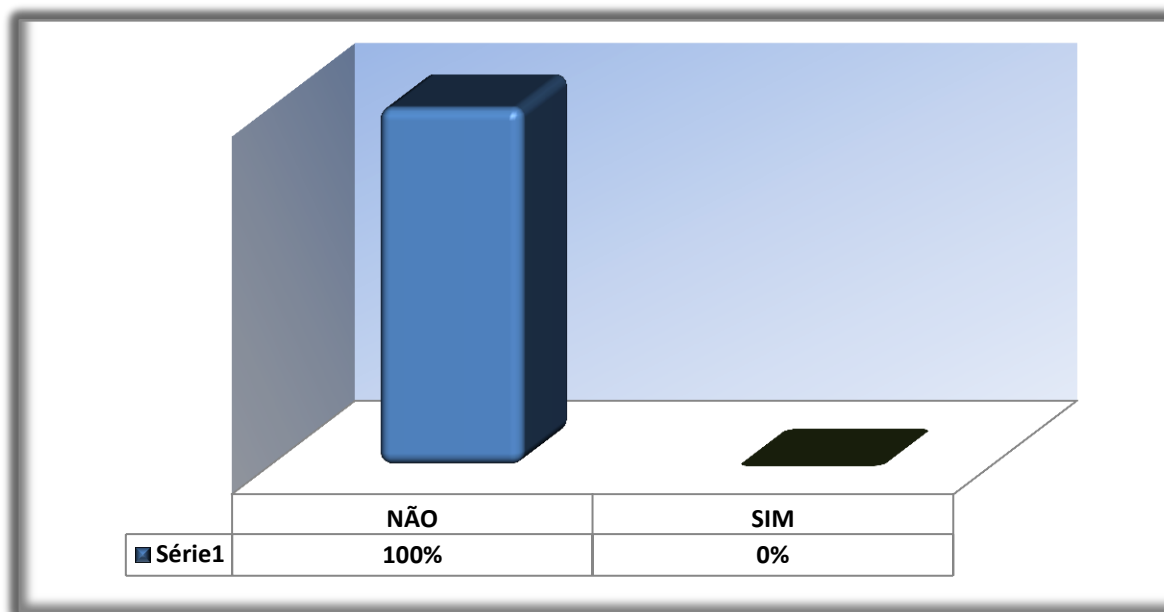
**Gráfico 3.8. Análise da Inscrição no INSS dos Trabalhadores dos Domésticos.**



Fonte: Elaboração própria com base os dados recolhidos, 2021

O gráfico 3.8, ilustra-nos a falta de observação do Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto, relativamente à inscrição ou não no INSS. Ou seja dos 20 os empregadores e 20 os trabalhadores inquiridos responderam negativamente quanto a esta questão.

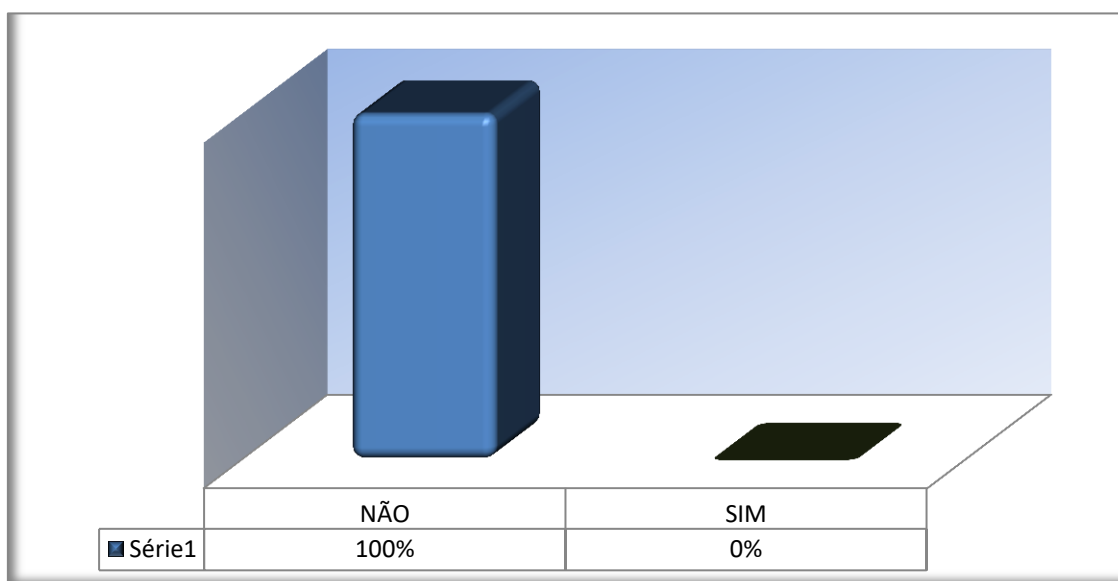
**Gráfico 3.9. Análise do Direito a Férias dos Trabalhadores Domésticos.**



Fonte: Elaboração própria com base os dados recolhidos, 2021.

Esse gráfico 3.9, ilustra-nos, a questão relativamente a observação do direito á férias, dos inquéritos distribuídos aos empregadores e os trabalhadores, ambos responderam negativamente “NÃO”. Ou seja, dos 40 inqueridos, 20 empregadores e 20 trabalhadores responderam negativamente, quanto a essa questão.

**Gráfico 3.10. Análise da Estabilidade do Contrato de Trabalho Doméstico, no período Suspensivo.**



Fonte: Elaboração própria com base os dados recolhidos, 2021.

O presente gráfico 3.10, ilustra-nos, o alto nível de instabilidade de emprego do trabalhador doméstico. Para está questão, distribuiu-se 20 inquéritos somente aos trabalhadores domésticos, que representam 100% da amostra, dentre esses todos responderam negativamente “NÃO”, diante das respostas obtidas. Surge a necessidade, de se criar mecanismos específicos que visem proteger os direitos dos trabalhadores domésticos, tendo em conta à aplicação das normas vigente na lei nº. 155/16 de 9 Agosto e garantir uma protecção efectiva do trabalhador doméstico e conseqüentemente a estabilidade de emprego estará garantida.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois da investigação sobre o importante tema relacionado com a suspensão dos trabalhadores domésticos e a sua não reintegração, concluímos que a Lei nº 155/16 de 9 de Agosto – que regula o Regime Jurídico do Trabalhador de Doméstico, é ineficaz quanto a sua aplicação e execução nos contratos de trabalho doméstico. Outrossim, identificamos a existência de uma lacuna na presente lei respeitante a reintegração do trabalhador doméstico tão logo que cesse os factos geradores da suspensão da relação jurídico-laboral.

Por meio do inquérito por questionário aplicado aos empregadores e trabalhadores domésticos, da Centralidade do Mussungue, conclui-se que a ineficácia da Lei nº 155/16 de 9 de Agosto – que regula o Regime Jurídico do Trabalhador de Doméstico, tem várias causas, tais como:

A falta de divulgação da Lei nº 155/16 de 9 de Agosto, pela IGT e MAPTSS, por via de seminários, palestras e Workshop, cujo público-alvo são as entidades empregadoras e trabalhadores domésticos.

A falta de atenção por parte de legislador, para com este grupo de trabalhadores, pois nem todos os direitos consagrados na Lei nº 155/16 de 9 de Agosto, em concordância com Lei nº 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho, lhes têm sido conferidos, tal como abordamos no desenvolvimento desta pesquisa;

A ausência de uma norma que visa a defesa dos trabalhadores domésticos na sua reintegração após a cessação do impedimento que dita a suspensão laboral, põe em causa os direitos e interesses dos trabalhadores domésticos. Por esta razão, cabe ao Estado, enquanto defensor do trabalhador, criar mecanismos para que possa não só tutelar os direitos e interesses legítimos dos trabalhadores, mas também conferir uma certa dignidade e justiça social.

A inobservância na execução do contrato de trabalho doméstico, conduz a desvalorização social e aplicação desigual das normas vigentes na Lei nº 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho;

Portanto, concluímos que, é necessária uma urgente mudança de paradigma, ou seja, aos que têm a incumbência de fazer cumprir a lei,

reconsiderem e adoptem os mecanismos eficazes para o acompanhamento e fiscalização deste tipo de actividade laboral, para que se possa cumprir escrupulosamente a Lei nº 155/16 de 9 de Agosto, com o objectivo de salvaguardar os interesses dos trabalhadores domésticos, a protecção social, garantir a estabilidade de emprego e conferir dignidade tendo em conta as condições deploráveis, degradantes e miseráveis originada pela actividade.

## RECOMENDAÇÕES

Após uma análise criteriosa da temática e feita a conclusão, segue as recomendações:

- Sugerir ao legislador a revisão parcial do Decreto-lei Nº 155/ 16 de 9 de Agosto, no sentido de o contrato de trabalho doméstico obedecer a forma escrita.

- Propor ao legislador a inclusão de uma norma no regime jurídico dos trabalhadores domésticos “lei nº. 155/16 de 9 Agosto” no intuito de determinar a reintegração do trabalhador doméstico após a suspensão do vínculo laboral.

- Sugerir a IGT no sentido de adoptar mecanismos eficazes para a fiscalização e/ou acompanhamento das relações de trabalho doméstico, que visão a reintegração, estabilidade e a Protecção Social para garantir A dignidade do trabalhador doméstico.

- Que se adopte mecanismos com vista a promoção e valorização dos trabalhadores domésticos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARZOTTO, LUCIANE CARDOSO, **Trabalho doméstico decente breves considerações sobre a Convenção n. 189 Da OIT**, Revista LTT, São Paulo v. 75, n 8, EX 1

CALADO, S. D. S.; FERREIRA, S. D. R. **análise de documentos -método de recolha e análise de dados**, 2004.

CANO, D. S.; SAMPAIO, I. T. A. **metodologia de observação na psicologia**. [, 2007.

CAPEÇA, Norberto Moisés Moma -***Da Ilícitude do Despedimento Disciplinar e suas Consequências***.

Decreto Presidencial nº 157/16 de 09 de Agosto - **Lei sobre o Trabalho Doméstico**.

DELGADO, Maurício Godinho. ***Curso de Direito do Trabalho***

FERNANDES, L.F; REDINHA, R.M. ***Contrato de Trabalho, Novo Regime Jurídico Angolano***

Francisco Kapitiya, ABC de Metodologia Científica 6ª Edição 2014

**Fundamentos de metodologia científica**. 5ª. ed. são paulo: atlas, 2003.

GOMES, Orlando e GOLTSCHALK, Élson. ***Curso de Direito do Trabalho***

HEERS, Jacques – ***Escravos e Domésticos na Idade Média no Mundo Mediterrâneo-Difel***

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Joberto de Quadros Pessoa.

KAUARK, F. D. S.; MANHÃS, F. C.; MADEIROS, C. H. **Metodologia de pesquisa guia prática**. Baia: Via litterum, 2010.

KAUARK, F. Da Silva & Manhães F. Castro & Medeiro, C. Henrique – **Metodologia da pesquisa “ Um guia prático”**

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. D. A. **Fundamento da metodologia científica**. 6ª. ed. são paulo: atlas, 2005.

**LEI GERAL DO TRABALHO**

LUIS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO - **Direito do Trabalho de Angola, 2016, 5ª Edição**

M.E ALEXANDRE GONÇALVES, Manual de orientação metodológica para trabalhos académicos, 2. Ed. Rev. E Aum. Cruzeiro – SP 2011

**Manual de Direito de Trabalho.** Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003

MARTINS, Sérgio Pinto “Apud” PINTO, Paula de Barros Damasceno - *A Estabilidade do Empregado Portador de Doenças Graves: uma análise crítica a súmula 443 do TST*

MELLO, Celso António Bandeira. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**

**Metodologia científica.** 6ª. ed. são paulo: atlas, 2011.

Nganga Gomes, - ***A opinião sobre a desvalorização Social do Trabalho Doméstico em Angola***

OLIVEIRA, M. F. **metodologia científica- um manual para realizacao de pesquisa em administracao.** goias: catalao, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. ***Curso de Direito Individual do Trabalho***

RICHARSON, R. J. **pesquisa social metodo e tecnica.** 4º. ed. são paulo: atlas, 1989.

SILVA, M. A. **metodo e tecnica de pesquisa.** 2ª. ed. curitibas: ibpex, 2005.



### **LEGISLAÇÃO UTILIZADA:**

Constituição da República de Angola

Decreto Presidencial nº 155/16 de 09 de Agosto regime jurídico dos trabalhadores domésticos

Lei nº 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral de Trabalho

### **SITES CONSULTADOS:**

<https://www.verangola.net/va/pt/092016/opinioao/5825/O-trabalho-domestico-e-a-sua-desvalorizacao-social-em-Angola-A-opinioao-de-Nkanga-Gomes.htm>.

Acessado no dia 10 de Novembro de 2021, pelas 19h20min

<https://exame.com/carreira/quais-as-situacoes-garatem-a-estabilidade-no-emprego/>. Acessado no dia 10 de Novembro de 2021, pelas 19h32min

## **ANEXOS**



## UNIVERSIDADE LUEJI A'NKONDE

Região Académica IV- Lunda Norte - Lunda Sul - Malanje

### FACULDADE DE DIREITO

#### INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS EMPREGADORES E TRABALHADORES DOMÉSTICOS.



#### TEMA: SUSPENSÃO DO VÍNCULO LABORAL COMO CAUSA DE INSTABILIDADE POR NÃO REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

#### INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

Os dados fornecidos são absolutamente confidenciais e anónimos e serão exclusivamente utilizados para fins de investigação científica. Peço-lhe, assim, que seja o mais rigoroso possível no seu preenchimento.

Sexo: Feminino  Masculino  Idade:  Habilitações Literárias: .

**Empregador** . **Trabalhador** .

Assinale com **X** as questões que seguem e responda com **SIM** ou **NÃO**, justificando as questões respondidas com **NÃO**.

1- Já ouviu falar do Decreto Presidencial – 155/16, 9 de Agosto, que estabelece o Regime Jurídico do Trabalho Doméstico e de Protecção Social. Sim \_\_\_ Não \_\_\_?

2- Alguma vez teve de suspender a relação Jurídico-laboral. Sim \_\_\_ Não\_\_\_?

3- Houve reintegração após o termo do período em que se verificou a suspensão, Sim \_\_\_ Não\_\_\_. **a) Sê não qual foi a justificação?**

---

---

---

4- Como tem reagido nos casos de maus tractos ou desobediência decorrentes na relação laboral.

---

---

---

---

5- Quanto aos Direitos e Deveres:

Inscrição no INSS (**Instituto Nacional de Segurança Social**), Sim \_\_\_ Não\_\_.

a) **Sê não qual tem sido a justificação?**

---

---

---

6- Tem tido direito a férias. Sim \_\_\_ Não \_\_\_. **a) Sê não qual tem sido a justificação?**

---

---

7- A empregada com licença de maternidade, recebe o seu salário. Sim\_\_\_\_  
Não\_\_\_\_. **a) Sê não qual tem sido a justificação?**

---

---

---

8- Nos casos de formação tem dispensado ou dado tempo ao empregado para os seus estudos. Sim\_\_\_\_ Não \_\_\_\_ . **a) Sê não qual tem sido a justificação?**

---

---

---

9- Quantas horas têm de trabalho\_\_\_\_? Nos casos de horas extraordinárias tem sido remunerado? Sim\_\_\_\_ Não \_\_\_\_ **a) Sê não qual tem sido a justificação?**

---

---

---

10- O contrato de Trabalho Doméstico Garante Estabilidade de Emprego. Sim\_\_\_\_ Não\_\_\_\_ **a) Sê não qual tem sido a justificação?**

---

---

---

**OBS:**

Informação adicional (Caso queira acrescentar uma questão que não esteja no inquérito disponha).

---

---

---

---

**Agradece-se, desde já, o seu contributo!**

**Tabela 1 - Análise da Distribuição do Questionário.**

	<b>INQUIRIDOS</b>	<b>INQUIRIDOS EM (%)</b>
<b>Empregadores Domésticos</b>	<b>20</b>	<b>50%</b>
<b>Trabalhadores Domésticos</b>	<b>20</b>	<b>50%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Tabela 2 - Análise da Distribuição por Género.**

	<b>INQUIRIDOS</b>	<b>INQUIRIDOS EM (%)</b>
<b>Masculino</b>	<b>14</b>	<b>35%</b>
<b>Feminino</b>	<b>26</b>	<b>65%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Tabela 3- Análise da Distribuição do questionário por idade.**

	<b>TRABALHADORES DE 20-25 ANOS</b>	<b>TRABALHADORES DE 26-35 ANOS</b>	<b>EMPREGADORES DE 25-35 ANOS</b>	<b>EMPREGADORES DE 36-50 ANOS</b>
<b>IDADE</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>13</b>
<b>%</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>

**Tabela 4 - Análise comparativa da distribuição do questionário por grau académico dos trabalhadores e empregadores domésticos.**

	<b>TRABALHADORES (ENSINO MÉDIO)</b>	<b>TRABALHADORES (1ª CICLO)</b>	<b>EMPREGADORES LICENCIADOS</b>	<b>EMPREGADORES NÃO LICENCIADOS</b>
<b>IDADE</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
<b>%</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>

**Tabela 5 - Análise do Conhecimento do Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto.**

	<b>INQUIRIDOS</b>	<b>INQUIRIDOS EM (%)</b>
<b>SIM</b>	<b>14</b>	<b>35%</b>
<b>NÃO</b>	<b>26</b>	<b>65%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Tabela 6-Análise da Suspensão do Vínculo Laboral dos Trabalhadores Domésticos.**

	<b>INQUIRIDOS</b>	<b>INQUIRIDOS EM (%)</b>
<b>SIM</b>	<b>31</b>	<b>77,5%</b>
<b>NÃO</b>	<b>9</b>	<b>22,5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Tabela 7- Análise da Reintegração após o termo da Suspensão do Vínculo Laboral.**

	<b>INQUIRIDOS</b>	<b>INQUIRIDOS EM (%)</b>
<b>Reintegrados</b>	<b>7</b>	<b>23%</b>
<b>Não Reintegrados</b>	<b>24</b>	<b>77%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Tabela 8- Análise da Inscrição no INSS dos Trabalhadores dos Domésticos.**

	<b>INQUIRIDOS</b>	<b>INQUIRIDOS EM (%)</b>
<b>INSCRITOS</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>NÃO INSCRITOS</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Tabela 9- Análise do Direito a Férias dos Trabalhadores Domésticos.**

	<b>INQUIRIDOS</b>	<b>INQUIRIDOS EM (%)</b>
<b>SIM</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>NÃO</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Tabela 10- Análise da Estabilidade do Contrato de Trabalho Doméstico, no período Suspensivo.**

	<b>INQUIRIDOS</b>	<b>INQUIRIDOS (%)</b>
<b>SIM</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>NÃO</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



DADOS DO TRABALHADOR

CONTRATO DE TRABALHO

Foto

Nome:

Sexo: Feminino  Masculino

Data de Nascimento: ..../../..

Naturalidade: ..... Nacionalidade: .....

N.º de Bilhete de Identidade: ..... Emitido aos ..../../..

N.º de Contribuinte: ..... N.º de Segurança Social .....

Residência: .....

Bairro: ..... Município: ..... Província: .....

Contacto: .....

Carta de Condução n.º .....

Grau de Escolaridade: .....

DADOS DO EMPREGADOR

Nome:

Sexo: Feminino  Masculino

Data de Nascimento: ..../../..

Naturalidade: ..... Nacionalidade: .....

N.º de Bilhete de Identidade: ..... Emitido aos ..../../..

N.º de Contribuinte: ..... N.º de Segurança Social .....

Residência: .....

Bairro: ..... Município: ..... Província: .....

Celebram um contrato de trabalho por tempo .....  
(determinado ou indeterminado), com início em ..../../.. e duração de .....  
(dia, mês e anos) com período de experimental de ..... dias.

Este contrato é a tempo ..... (inteiro ou parcial), correspondente a .....  
horas de trabalho, e ..... dias por semana.

O horário de entrada e de saída é das .....h .....m às .....h .....m.

A actividade do trabalhador consiste ..... e será  
prestada em .....

A remuneração mensal é de ..... Kz,  
..... (extenso).

*Assinatura do Empregador*

*Assinatura do Trabalhador*

Modificações

Função alterada para ..... em  
...../20.....

Remuneração alterada para ..... AKz, em  
...../20....., por motivo de .....

Cessaçào

Iniciativa de cessação do contrato: Empregador  Trabalhador

Recebeu indemnização: Sim  Valor: ..... Kz Não

Data de cessação do contrato: ..... de ..... de 20.....

*Assinatura do Empregador*

*Assinatura do Trabalhador*

Obs: Sempre que as partes entenderem estabelecer cláusulas não previstas no presente modelo  
podem inseri-las nas «observações» em obediência à Lei Geral do Trabalho.