Quinta-feira, 3 de Setembro de 2026

I SÉRIE — Número 169

BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

IMPRENSA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE, E.P.

AVISO

A matéria a publicar no «Boletim da República» deve ser remetida em cópia devidamente autenticada, uma por cada assunto, donde conste, além das indicações necessárias para esse efeito, o averbamento seguinte, assinado e autenticado: **Para publicação no «Boletim da República».**

SUMÁRIO

Conselho de Ministros:

Decreto n.º 52/2026:

Aprova o Regulamento do Trabalho Doméstico e revoga o Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro.

Ministério do Interior:

Diploma Ministerial n.º 72/2026:

Concede a nacionalidade moçambicana, por reaquisição, a cidadã Rakmat Mahomed Osman Soares.

Diploma Ministerial n.º 73/2026:

Concede a nacionalidade moçambicana, por naturalização, ao cidadão Mohamad Abdallah.

Tribunal Supremo:

Despacho:

Atinente a transformação da 4.ª Secção de Menores do Tribunal Judicial da Província de Inhambane em Secção de Família e Menores; criação da 1.ª Secção Cível-Laboral do Tribunal Superior de Recurso de Maputo, na Província de Inhambane e da 2.ª Secção Criminal do Tribunal Superior de Recurso de Maputo, na Província de Inhambane.

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 52/2026

de 3 de Setembro

Havendo necessidade de rever o Regulamento do Trabalho Doméstico, aprovado pelo Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro, ao abrigo do disposto na alínea *c),* do número 1, do artigo 3 conjugado com o número 2 do artigo 270, ambos da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, o Conselho de Ministros decreta:

ARTIGO 1

(Aprovação)

É aprovado o Regulamento do Trabalho Doméstico, em anexo, que é parte integrante do presente Decreto.

ARTIGO 2

(Revogação)

É revogado o Decreto n.º 40/2008, de 26 de Novembro.

ARTIGO 3

(Entrada em vigor)

O presente Regulamento entra em vigor no prazo de 180 dias a contar da data da sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 23 de Junho de 2026.

Publique-se.

A Primeira-Ministra, *Maria Benvinda Delfina Levi.*

Regulamento do Trabalho Doméstico

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

ARTIGO 1

(Objecto)

O presente Regulamento estabelece as relações laborais emergentes do contrato de trabalho doméstico.

ARTIGO 2

(Âmbito de aplicação)

1. O presente Regulamento aplica-se aos trabalhadores que prestam trabalho doméstico a um agregado familiar ou equiparado.

2. Para efeitos do presente Regulamento, considera-se agregado familiar ou equiparado o conjunto de pessoas que vivem de forma regular ou acidental sob o mesmo tecto.

3. O regime previsto neste Regulamento aplica-se também aos trabalhadores domésticos que prestam actividade aos agregados familiares ou equiparados, quando contratados por conta de pessoas colectivas sem fim lucrativo, sem prejuízo de as partes acordarem a aplicação do regime previsto no número seguinte.

4. O presente Regulamento não se aplica ao trabalhador por conta de outrem que de forma ocasional preste trabalhos domésticos, a uma pessoa singular ou colectiva ou ainda ao agregado familiar, com o qual possua vínculo contratual de outra natureza.

ARTIGO 3

(Trabalho doméstico)

1. Considera-se trabalho doméstico o serviço subordinado, prestado, com carácter regular, a um agregado familiar ou equiparado, no domicílio deste, compreendendo nomeadamente:

a) confecção de refeições;

b) lavagem e tratamento de roupas;

Documento assinado digitalmente.
Verifique a(s) assinatura(s) em:
https://assinadoravancado.gov.mz

c) limpeza e arrumo de casa;

d) vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas, com deficiência e doentes;

e) alimentação, cuidado e tratamento de animais domésticos;

f) jardinagem;

g) tarefas externas relacionadas com as anteriores; e

h) outras actividades relacionadas com o trabalho doméstico, desde que não ofendam os seus direitos, liberdades e garantias fundamentais.

2. Não se considera trabalho doméstico a prestação dos trabalhos, previstos no número anterior, quando se realize de forma acidental, intermitente, com autonomia ou voluntariamente.

ARTIGO 4

(Trabalhador doméstico)

Considera-se trabalhador doméstico aquele que presta trabalho doméstico por conta de outrem, na habitação ou local de residência deste, mediante remuneração.

ARTIGO 5

(Admissão ao trabalho doméstico)

1. A idade mínima para admissão para o trabalho doméstico é de 18 anos.

2. Excepcionalmente, o empregador pode admitir ao trabalho doméstico o menor que tenha completado 15 anos de idade, mediante autorização do seu representante legal.

3. Nos termos do número 2 do presente artigo, o empregador não deve ocupar o menor, com idade inferior a 18 anos, em tarefas insalubres, perigosas ou que requeiram grande esforço físico, definidas pelas autoridades competentes após consulta às organizações sindicais e de empregadores.

4. O período normal de trabalho do menor cuja idade esteja compreendida entre 15 e 18 anos não deve exceder a 25 horas semanais e cinco horas diárias.

5. O empregador deve garantir que o menor esteja a frequentar um estabelecimento de ensino.

6. A autorização do representante legal referida no n.º 2 do presente artigo está sujeita a forma de declaração ou outro documento, devendo, sempre que possível, ser datado e assinado por ambas partes, excepto nos casos em que, uma das partes não o poder fazer, situação que deve ser suprida por aposição da impressão digital e ter, pelo menos, duas testemunhas.

CAPÍTULO II

Do Contrato de Trabalho Doméstico

SECÇÃO I

Cláusulas Contratuais

ARTIGO 6

(Contrato de trabalho doméstico)

Entende-se por contrato de trabalho doméstico o acordo pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a outra, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas a um agregado familiar ou equiparado, e dos respectivos membros, mediante remuneração.

ARTIGO 7

(Forma)

1. O contrato de trabalho doméstico está sujeito à forma escrita, excepto nos casos de contrato de trabalho a prazo certo, que tenha por objecto tarefas de execução, com duração não superior a 90 dias.

2. O contrato de trabalho doméstico, indicado no número anterior, do presente artigo, deve ser celebrado sob forma escrita, ou simples preenchimento da declaração do Modelo I, em anexo, devendo ser datado e assinado por ambas partes e conter os seguintes elementos:

a) a identificação do empregador e do trabalhador, indicando seus domicílios;

b) descrição das tarefas ou actividades acordadas;

c) o local de trabalho e o respectivo endereço;

d) a duração do contrato e as condições para a sua renovação;

e) o montante, a forma e periodicidade de pagamento da remuneração;

f) número de beneficiário da segurança social;

g) a data de início da execução do contrato de trabalho;

h) a indicação do prazo estipulado e do seu motivo justificativo, em caso de contrato a prazo;

i) a data da celebração do contrato e, sendo a prazo certo, a da sua cessação; e

j) Indicação da pessoa a contactar no caso de necessidade e o respectivo endereço.

3. Para efeitos da alínea *h)* do número 2 do presente artigo, a indicação da causa justificativa da aposição do prazo deve fazer-se mencionando expressamente os factos que o integram, estabelecendo-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4. Na falta de indicação expressa da data de início da sua execução, considera-se que o contrato de trabalho vigora desde a data da sua celebração.

5. A falta de forma escrita do contrato de trabalho não afecta a sua validade nem os direitos adquiridos pelo trabalhador e presume-se imputável ao empregador, que fica automaticamente sujeito a todas as suas consequências legais.

ARTIGO 8

(Contrato a prazo certo ou incerto)

1. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado a prazo certo ou incerto.

2. O contrato de trabalho doméstico a prazo certo, é celebrado por um período de 2 anos, sob pena de ser considerado um contrato por tempo indeterminado.

3. O contrato de trabalho doméstico só pode ter duas renovações, considerando-se automaticamente renovado, se o trabalhador doméstico se mantiver ao serviço para além do prazo estabelecido.

4. O contrato de trabalho doméstico a prazo certo converte-se em contrato por tempo indeterminado, se o trabalhador doméstico continuar ao serviço após a data do seu termo ou da sua última renovação.

5. O contrato de trabalho doméstico é celebrado a prazo incerto, quando as partes fazem depender a sua cessação da verificação de um facto ou acontecimento futuro e incerto.

ARTIGO 9

(Modalidades)

1. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado com ou sem inclusão do direito a alojamento e alimentação.

2. Considera-se trabalhador doméstico com direito a alojada, para efeitos do presente Regulamento, o trabalhador doméstico que, para além da remuneração em dinheiro, possui uma contraprestação em espécie, que compreende o alojamento e alimentação.

3. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial.

4. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado para a realização do "trabalho a dias".

ARTIGO 10

(Período probatório)

1. O trabalhador doméstico poderá ser submetido a regime probatório por um período não superior a 60 dias, findo o qual, se não for dispensado, considera-se admitido, com efeitos a partir da data de início da actividade.

2. O período probatório pode ser excluído ou reduzido pelas partes, mas nunca alargado, desde que a cláusula de exclusão ou redução seja estabelecida por escrito.

3. Qualquer das partes, durante o período probatório, pode fazer cessar o contrato, imediatamente, sem alegação de justa causa e nem direito a qualquer indemnização.

4. O período probatório conta para efeitos de antiguidade do trabalhador doméstico.

SECÇÃO II

Direitos e Deveres das Partes

ARTIGO 11

(Direitos do trabalhador doméstico)

São direitos do trabalhador doméstico:

a) receber a remuneração na forma convencionada;

b) ter assegurado o descanso semanal e férias anuais remuneradas ou atribuição de remuneração equivalente àquele período;

c) beneficiar de assistência médica e medicamentosa em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) ser tratado com correcção e respeito; e

e) ser inscrito no Sistema de Segurança Social Obrigatória;

f) dirigir-se à Inspecção do Trabalho ou aos órgãos da jurisdição laboral, sempre que se vir prejudicado nos seus direitos ou denunciar actos ilícitos.

ARTIGO 12

(Deveres do trabalhador doméstico)

1. São deveres do trabalhador doméstico:

a) comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) cumprir com diligência e honestidade o trabalho doméstico acordado;

c) obedecer e respeitar o empregador, o agregado familiar e as pessoas que estejam transitoriamente no seu local de trabalho;

d) observar as medidas de higiene e segurança no trabalho estabelecidas pelo empregador e pelas entidades competentes;

e) proceder lealmente com o empregador e manter boas relações com os outros trabalhadores domésticos e terceiros, se os houver, de modo a não prejudicar o serviço de cada um e a tranquilidade no local de trabalho; e

f) zelar pelos interesses do empregador.

2. Em caso de perigo iminente de pessoas e bens, e sem prejuízo da sua integridade física e moral, o trabalhador doméstico deverá prestar o serviço que lhe for determinado.

ARTIGO 13

(Direitos do empregador doméstico)

São direitos do empregador doméstico:

a) exigir do trabalhador doméstico a prestação do trabalho que tiver sido acordado;

b) dirigir e fiscalizar o modo como o serviço é prestado;

c) determinar as medidas de higiene e segurança no trabalho e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

d) exigir ao trabalhador doméstico, a realização ou apresentação de testes ou exame médico, que comprovem a sua condição física ou psíquica; e

e) manter a disciplina.

ARTIGO 14

(Deveres do empregador doméstico)

São deveres do empregador doméstico:

a) pagar pontualmente a remuneração convencionada;

b) tratar o trabalhador doméstico com correcção e fornecer-lhe os meios necessários à execução do seu trabalho;

c) prestar ao trabalhador doméstico assistência médica por acidentes de trabalho ou doenças profissionais e satisfazer as respectivas indemnizações; e

d) proceder a inscrição do trabalhador doméstico no Sistema da Segurança Social Obrigatória e canalizar mensalmente as respectivas contribuições, por cada trabalhador doméstico a seu serviço, nos termos do regulamento específico aplicável.

SUBSECÇÃO

Direitos especiais

ARTIGO 15

(Direitos especiais da trabalhadora doméstica)

1. São assegurados à trabalhadora doméstica, durante o período de gravidez e após o parto, os seguintes direitos:

a) não realizar, sem diminuição da remuneração, trabalhos que sejam clinicamente desaconselháveis ao seu estado de gravidez;

b) não prestar trabalho nocturno, excepcional ou extraordinário, ou ser transferida do local habitual de trabalho, a partir do terceiro mês de gravidez, salvo a seu pedido ou se tal for necessário para a sua saúde ou a do nascituro;

c) interromper o trabalho diário para amamentação da criança, em dois períodos de meia hora, ou em período de uma hora, em caso de horário de trabalho contínuo, sem perda de remuneração, até ao máximo de um ano contado após o termo da licença por maternidade; e

d) não cessar o contrato de trabalho, com excepção da caducidade e despedimento, durante a gravidez, até um ano após o termo da licença.

2. É proibido ao empregador ocupar mulheres em trabalhos domésticos que sejam prejudiciais à sua saúde ou à sua função reprodutora.

3. A mulher trabalhadora doméstica deve ser respeitada e qualquer acto contra a sua dignidade é punido por lei.

4. O trabalhador doméstico que no local de trabalho praticar actos que atentem contra a dignidade de uma mulher trabalhadora doméstica é sujeito a procedimento disciplinar.

5. É vedado ao empregador despedir, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar a mulher trabalhadora por motivo de discriminação ou de exclu3são.

ARTIGO 16

(Licença por maternidade para trabalhadora doméstica)

1. A trabalhadora doméstica tem direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de 90 dias consecutivos, que pode ter início 20 dias antes da data provável do parto.

2. A licença de 90 dias, referida no número 1 do presente artigo, aplica-se também aos casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido um nado vivo ou morto.

3. É suspensa a licença por maternidade em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança.

4. Por prescrição médica, pelo período de tempo necessário, para prevenir qualquer tipo de risco clínico, a trabalhadora doméstica grávida goza do direito à dispensa, sem prejuízo da licença por maternidade.

5. A remuneração da trabalhadora doméstica que esteja em licença de maternidade é regulada pelo regime da segurança social obrigatória.

ARTIGO 17

(Licença por paternidade do trabalhador doméstico)

1. O trabalhador doméstico tem direito a uma licença por paternidade de sete dias, iniciada no dia seguinte ao do nascimento da criança.

2. O trabalhador doméstico não pode aceder à licença por paternidade no período de um ano e seis meses após a anterior licença gozada.

3. A licença por paternidade é concedida por 60 dias nos casos de morte ou incapacidade da progenitora, quando comprovada por entidade sanitária competente.

4. Aos cônjuges que trabalhem para o mesmo empregador, ainda que em locais de trabalho diferentes, pode ser concedida a faculdade de comutação da licença por maternidade ou por paternidade, no interesse do trabalho.

5. O gozo da licença por paternidade é comunicado, por escrito, ao empregador.

6. A remuneração do trabalhador doméstico que esteja em licença de paternidade é regulada pelo regime da segurança social obrigatória.

SECÇÃO III

Disciplina do Trabalho

ARTIGO 18

(Poder disciplinar)

1. O empregador doméstico tem poder disciplinar sobre o trabalhador doméstico que se encontre ao seu serviço.

2. A aplicação de sanções previstas no presente Regulamento não carece de formalidades previstas na lei de trabalho.

3. A aplicação da sanção disciplinar de despedimento deve ser feita por escrito, salvo nos casos em que não seja possível, com a indicação dos factos que a fundamentam, indicando:

a) os factos praticados pelo trabalhador considerados provados;

b) os meios de prova utilizados; e

c) os fundamentos da decisão.

4. Em caso algum deve-se aplicar ao trabalhador doméstico, por violação dos seus deveres, castigos corporais ou outros que ponham em causa a sua integridade física ou moral.

ARTIGO 19

(Abuso do poder disciplinar)

1. Considera-se abuso do poder disciplinar sempre que sejam manifestamente excedidos os limites impostos por lei, boa-fé, bons costumes, o fim social ou económico, nomeadamente, quando decorram de:

a) reclamação de violação dos direitos, liberdades e garantias fundamentais;

b) recusa de cumprimento de uma ordem ilegal ou que ofenda os seus direitos, liberdades e garantias fundamentais; e

c) exercício ou candidatura a funções sindicais ou similares comunicadas ao empregador doméstico.

2. Em caso de abuso de poder disciplinar, o trabalhador doméstico tem o direito de reclamar, judicialmente ou a outros mecanismos de resolução de conflitos.

ARTIGO 20

(Efeitos do abuso do poder disciplinar)

A aplicação de sanção disciplinar com abuso de poder disciplinar nos termos do número 2 do artigo 19 do presente Regulamento é ilícita e o empregador doméstico é sancionado com o pagamento de uma indemnização correspondente a um mês do salário do trabalhador doméstico visado, se a sanção aplicada for a de repreensão verbal ou registada.

ARTIGO 21

(Infracções disciplinares)

1. Considera-se infracção disciplinar todo o comportamento culposo do trabalhador doméstico, que viole os seus deveres laborais, nomeadamente:

a) a recusa, omissão ou negligência em executar o trabalho convencionado;

b) a ausência do posto de trabalho sem permissão ou motivo justificado;

c) a falta de comparência no trabalho sem justificação válida;

d) a desobediência às ordens dadas pelo empregador ou outros membros do agregado familiar ou equiparado, em objecto de serviço;

e) a prática de ofensas corporais, de injúrias, mau trato, ou de outras ofensas sobre o empregador doméstico, membros do agregado familiar, outros trabalhadores domésticos ao serviço deste e pessoas das relações do agregado familiar;

f) a embriaguez, o estado de drogado ou quaisquer hábitos ou comportamentos que não se coadunem com o ambiente normal do agregado familiar;

g) a introdução abusiva no domicílio do agregado familiar ou equiparado de pessoas estranhas ao mesmo;

h) o esbanjamento, o furto ou roubo de bens alimentares, objectos ou demais pertences do empregador doméstico, do seu agregado familiar ou equiparado, hóspedes ou terceiros;

i) o abandono do trabalho;

j) a prática reiterada de conflitos com outro ou outros trabalhadores ao serviço do empregador doméstico;

k) a falta culposa da observância de normas de segurança e saúde no trabalho;

l) a quebra de sigilo sobre qualquer assunto de que tenha conhecimento em virtude da convivência decorrente da natureza do contrato e de cuja revelação possa resultar prejuízo para a honra, bom nome ou património do agregado familiar;

m) a manifesta falta de urbanidade no trato habitual com os membros do agregado familiar, designadamente as crianças e os idosos, ou com outras pessoas que, regular ou acidentalmente, sejam recebidas na família;

n) a recusa em prestar contas de valores que lhe tenham sido confiados para compras ou pagamentos ou infidelidade na prestação dessas contas;

o) os hábitos ou comportamentos que não se coadunem com o ambiente normal do agregado familiar ou tendam a afectar gravemente a respectiva saúde ou qualidade de vida; e

p) a negligência reprovável ou reiterada na utilização de aparelhagem eletrodoméstica, utensílios de serviço, louças, roupas e objectos incluídos na decoração da habitação, quando daí resulte avaria, quebra ou inutilização que impliquem dano grave para o empregador doméstico.

2. Não constitui infracção disciplinar a desobediência a ordens ilegais ou que ponham em causa a integridade moral, física e psíquica do trabalhador doméstico.

ARTIGO 22

(Assédio)

1. Entende-se por assédio no local de trabalho ou fora dele o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, de ameaças resultantes desses comportamentos e práticas, quer se manifestem de forma pontual ou recorrente, que tenham por objecto, que causem ou sejam susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou económico, e incluí a violência e assédio com base no género.

2. Constitui discriminação e assédio todo o acto praticado no momento do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3. Constitui assédio sexual com base no género o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número 1 do presente artigo.

4. Constitui infração muito grave, quando o assédio seja praticado pelo empregador, superior hierárquico ou mandatário e confere ao trabalhador o direito à indemnização de 20 vezes o salário do trabalhador doméstico, sem prejuízo de procedimento judicial.

ARTIGO 23

(Abandono do lugar)

1. Considera-se abandono do lugar a ausência do trabalhador doméstico ao serviço, por um período igual ou superior a 7 dias, sempre que for acompanhado de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2. A presunção estabelecida no número anterior pode ser afastada pelo trabalhador doméstico mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

3. O abandono do lugar corresponde à rescisão do contrato e constitui o trabalhador doméstico na obrigação de indemnizar o empregador, no valor correspondente a 10 dias por cada ano de serviço efectivo, sobre o salário que o trabalhador doméstico aufere.

ARTIGO 24

(Sanções disciplinares)

1. O empregador doméstico tem poder disciplinar sobre o trabalhador doméstico, a quem pode aplicar qualquer uma das seguintes sanções disciplinares, de acordo com a gravidade da infracção:

a) repreensão verbal ou registada; e

b) despedimento.

2. A aplicação de sanção disciplinar não exclui a responsabilidade civil do trabalhador doméstico por actos danosos por ele praticados, quando comprovados.

3. A aplicação da sanção de despedimento não implica a perda dos direitos decorrentes da inscrição do trabalhador no Sistema da Segurança Social Obrigatória se, a data da cessação da relação laboral, reunir os requisitos para receber os benefícios correspondentes a qualquer um dos ramos do sistema.

SECÇÃO IV

Duração da Prestação do Trabalho

ARTIGO 25

(Período normal do trabalho doméstico)

1. O período normal de trabalho doméstico efectivo não pode ser superior a 48 horas por semana e 8 horas por dia.

2. Para os efeitos do número anterior, em relação ao trabalhador alojado, só se consideram as horas de trabalho efectivamente prestadas.

ARTIGO 26

(Horário de trabalho)

1. O horário de trabalho doméstico será acordado entre os contraentes, obedecendo aos limites constantes do numero 1 do artigo anterior, devendo incluir os intervalos para refeições e descanso.

2. Os intervalos para refeições e descanso que deverão, no mínimo, totalizar 30 minutos, contam como período normal de trabalho efectivo.

3. Os intervalos para refeições e descanso, previstos no número anterior, não eximem o trabalhador doméstico das suas funções de vigilância e assistência, que deve prestar ao agregado familiar ou equiparado.

ARTIGO 27

(Intervalos para refeições e descanso)

1. O trabalhador doméstico que resida no local do trabalho tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar.

2. O trabalhador doméstico que resida no local do trabalho tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, oito horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por imprevistos de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir doentes ou crianças.

3. A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador.

SECÇÃO V

Interrupção da Prestação do Trabalho Doméstico

ARTIGO 28

(Descanso semanal)

1. O trabalhador doméstico que não reside no local do trabalho e o trabalhador doméstico residente, têm direito a 1 dia de descanso semanal que, normalmente, coincide com Domingo, quando outro não for convencionado.

2. Sempre que o trabalhador doméstico preste actividade no dia do seu descanso semanal ser-lhe-á concedido um dia de folga ou atribuída remuneração equivalente àquele período.

ARTIGO 29

(Direito a férias)

1. O direito do trabalhador doméstico a férias remuneradas é irrenunciável e não lhe pode ser negado.

2. O trabalhador doméstico tem direito a férias remuneradas nos termos seguintes:

a) 12 dias de férias, no primeiro ano de trabalho; e

b) 30 dias de férias, por cada ano de trabalho efectivo, a partir do segundo ano.

3. O empregador poderá descontar no período de férias as faltas injustificadas, desde que estas não tenham determinado a aplicação de sanção disciplinar.

4. As férias podem, excepcionalmente, ser pagas em dinheiro, mediante acordo, por escrito, datado e assinado pelos dois contraentes, devendo o trabalhador doméstico gozar, pelo menos, 5 dias úteis.

5. A duração do período de férias dos trabalhadores domésticos contratados a prazo certo, por um período superior a 3 meses e inferior a 1 ano, corresponde a 1 dia por cada mês de serviço efectivo.

ARTIGO 30

(Conceito e tipo de faltas)

1. Considera-se falta, a ausência do trabalhador doméstico no local de trabalho e durante o período a que está obrigado a prestar a sua actividade.

2. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

3. São consideradas faltas justificadas, as seguintes:

a) cinco dias, por motivo de casamento;

b) cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, companheira ou companheiro da união de facto, pai, mãe, filhos, enteados, irmãos, avós, netos, padrasto, madrasta, sogros, genros e noras;

c) dois dias, por motivo de falecimento de tios, primos, sobrinhos, cunhados;

d) em caso de impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador doméstico, nomeadamente doença ou acidente;

e) as dadas por trabalhadores domésticos como mães e ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar;

f) as dadas por convalescença de mulheres trabalhadoras domésticas em caso de aborto antes de sete meses anteriores ao parto previsível;

g) as ausências do trabalhador doméstico para prestar assistência ao cônjuge, companheira ou companheiro da união de facto, filhos tutelados e acolhidos, pai, mãe, enteados, irmãos, avós, padrasto, madrasta, sogros, genros e noras, em caso de doença ou acidente; e

h) outras, prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador doméstico, para participação em actividades desportivas, sindicais e culturais.

4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 3 do presente artigo.

5. As faltas justificadas quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador doméstico com antecedência mínima de dois dias.

6. As faltas não justificadas, além de implicarem a perda da respectiva remuneração, podem determinar a aplicação de sanções disciplinares ou o desconto pelo tempo correspondente nas férias anuais do trabalhador doméstico.

ARTIGO 31

(Feriados)

1. O trabalhador doméstico tem direito, sem prejuízo da respectiva remuneração, ao gozo dos feriados obrigatórios, nos termos da Lei.

2. Pode ser acordado pelas partes a prestação de trabalho no dia de feriado obrigatório, desde que ao trabalhador doméstico seja concedido um dia de folga ou atribuída remuneração equivalente àquele período.

SECÇÃO VI

Remuneração do Trabalho

ARTIGO 32

(Conceito e forma de remuneração)

1. Considera-se remuneração aquilo a que o trabalhador doméstico tem direito como contrapartida do seu trabalho, resultante do acordo estabelecido entre as partes no contrato.

2. A remuneração pode ser paga em dinheiro ou em espécie, desde que a parte em dinheiro não seja inferior a 75% da remuneração global.

3. A remuneração em espécie pode compreender o fornecimento ao trabalhador doméstico de alojamento e alimentação, ou, apenas, de alojamento, ou, somente, de alimentação.

4. O empregador doméstico não deve, a título de remuneração em espécie, obrigar o trabalhador doméstico a adquirir bens ou serviços fornecidos por ele ou por pessoa por ele indicada.

5. A obrigação de pagar a remuneração em dinheiro vence-se, salvo estipulação em contrário, no fim de cada mês de trabalho.

ARTIGO 33

(Modalidades e modo de remuneração)

1. A remuneração pode ser fixada com base em unidades de tempo que podem ser a hora, o dia, a semana ou o mês.

2. A determinação do valor diário da remuneração obtém-se dividindo o montante desta por 30, por 15 ou por 7, dependendo de ela ter sido fixada ao mês, à quinzena ou à semana, respectivamente.

3. Para efeitos de cálculo de compensações e indemnizações previstas no presente Regulamento, o valor da remuneração é o expresso apenas em dinheiro.

4. A remuneração a pagar ao trabalhador doméstico, correspondente ao período de férias, não pode ser inferior aquela que receberia se estivesse em serviço efectivo.

5. No acto de pagamento da remuneração o empregador doméstico pode exigir do trabalhador doméstico a confirmação do recebimento do salário, mediante a assinatura de qualquer documento escrito.

6. Para efeitos fiscais, o empregador doméstico não tem quaisquer responsabilidades de efectuar a retenção na fonte dos impostos do trabalhador doméstico nem de encaminhá-los à entidade competente, com a excepção da contribuição da segurança social obrigatória.

7. O salário mínimo do trabalhador doméstico é fixado pelo Governo, ouvida a Comissão Consultiva do Trabalho.

SECÇÃO VII

Suspensão do Contrato de Trabalho

ARTIGO 34

(Impedimento temporário)

1. Quando o trabalhador doméstico esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, inerentes à efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre a segurança social.

2. O tempo de suspensão do contrato conta para efeitos de antiguidade, mantendo-se os deveres de lealdade e respeito mútuos.

3. A suspensão inicia-se mesmo antes de decorridos 30 dias, logo que se torne certo que o impedimento terá duração superior àquele período.

4. Terminado o impedimento, o trabalhador doméstico deve, dentro do prazo de 5 dias, apresentar-se ao serviço, sob pena de se considerar abandono de lugar com a consequente cessação do contrato de trabalho.

5. O disposto neste artigo não obsta à extinção do contrato de trabalho doméstico a prazo que atinja o seu termo durante o período de suspensão.

SECÇÃO VIII

Cessação do Contrato de Trabalho

ARTIGO 35

(Formas de cessação)

O contrato de trabalho doméstico pode cessar:

a) por acordo das partes;

b) por caducidade;

c) por denúncia das partes, com aviso prévio;

d) por rescisão de qualquer das partes, havendo justa causa; e

e) por despedimento.

ARTIGO 36

(Cessação do contrato por caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca nos seguintes casos:

a) expirado o prazo ou por ter sido realizado o trabalho por que foi estabelecido;

b) pela incapacidade superveniente, total e definitiva, de prestação do trabalho ou, sendo aquela apenas parcial, pela incapacidade do empregador a receber, excepto se a incapacidade for imputável ao empregador;

c) com a morte do empregador em nome individual, excepto vontade expressa de os sucessores continuarem com o trabalhador doméstico;

d) com a reforma do trabalhador doméstico; e

e) com a morte do trabalhador doméstico.

2. Sempre que um trabalhador doméstico inscrito no Sistema de Segurança Social preencher os requisitos para beneficiar da respectiva pensão, a caducidade do seu contrato de trabalho por reforma é obrigatória.

3. A caducidade do contrato de trabalho não confere ao trabalhador doméstico o direito a indemnização.

ARTIGO 37

(Rescisão do contrato com justa causa)

1. Considera-se justa causa de rescisão qualquer facto ou circunstância que, atendendo à natureza especial da relação estabelecida pelo contrato de trabalho doméstico, impossibilite, moral ou materialmente, a sua manutenção.

2. Verificando-se justa causa, qualquer das partes pode fazer cessar imediatamente o contrato, devendo a parte que o rescinde indicar, de forma expressa e inequívoca, os factos ou circunstâncias que a fundamentam.

3. Constituem justa causa de despedimento por parte do empregador, entre outros, os factos e comportamentos previstos no artigo 21 deste Regulamento.

4. O trabalhador doméstico pode rescindir o contrato com justa causa, designadamente nas situações seguintes:

a) necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço doméstico;

b) ocorrência de comportamento do empregador que viole culposamente os direitos e as garantias do trabalhador doméstico previstos no presente Regulamento ou no contrato de trabalho doméstico;

c) aplicação de sanção abusiva;

d) mudança de residência do empregador para outro local;

e) falta culposa de pagamento pontual da remuneração, na forma devida;

f) lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador doméstico ou ofensa à sua honra ou dignidade;

g) falta culposa quanto às condições proporcionadas ao trabalhador doméstico, nomeadamente alimentação, segurança e salubridade, que possa resultar em prejuízo sério para a sua saúde;

h) quebra de sigilo sobre assuntos de carácter pessoal do trabalhador doméstico; e

i) manifesta falta de urbanidade no trato habitual com o trabalhador doméstico por parte do empregador ou dos membros do agregado familiar.

5. A cessação do contrato nos termos das alíneas *b), c)* e *e)* do número anterior confere ao trabalhador doméstico o direito a indemnização de valor correspondente a 30 dias por cada ano de serviço efectivo e de forma rateada, por fracção de tempo inferior a 12 meses.

6. A rescisão do contrato de trabalho doméstico a prazo certo, com justa causa por parte do trabalhador doméstico, confere-lhe o direito à indemnização correspondente às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a convencionada para o fim do prazo do contrato.

7. A justa causa será apreciada tendo sempre em atenção o carácter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de convivência do trabalhador doméstico com o agregado familiar a que presta serviço.

ARTIGO 38

(Denúncia do contrato, com aviso prévio)

1. O trabalhador doméstico pode denunciar o contrato com aviso prévio de 15 dias se o tempo de serviço for superior a 6 meses e não exceder a 3 anos, 30 dias se o tempo de serviço for superior a 3 anos.

2. O trabalhador que infringir o disposto número 1 do presente artigo, deve indemnizar o empregador no valor correspondente a remuneração que auferiria no período de aviso prévio.

ARTIGO 39

(Certificado do trabalho)

1. Sempre que cesse a relação de trabalho doméstico, independentemente do motivo da cessação, o empregador deve passar ao trabalhador doméstico, caso este o solicite, certificado de trabalho de donde conste nomeadamente a identificação dos sujeitos e a indicação do tempo durante o qual o trabalhador doméstico esteve ao serviço do empregador.

2. O certificado não deve conter outras referências, salvo o pedido escrito do trabalhador doméstico nesse sentido.

3. Se o trabalhador doméstico não concordar com o teor da informação, pode, no prazo de 30 dias, recorrer aos centros de mediação e arbitragem laboral, autoridades administrativas locais ou aos tribunais judiciais, para que se façam as modificações apropriadas, se for caso disso.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho Doméstico

ARTIGO 40

(Segurança e saúde no trabalho doméstico)

1. O empregador doméstico deve tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, os utensílios, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador doméstico, nomeadamente:

a) informar o trabalhador doméstico sobre o modo de funcionamento e conservação dos equipamentos utilizados na execução das suas tarefas;

b) promover a reparação de utensílios, e equipamentos cujo deficiente funcionamento possa constituir risco para a segurança e saúde do trabalhador doméstico;

c) assegurar a identificação dos recipientes que contenham produtos que apresentem grau de toxicidade ou possam causar qualquer tipo de lesão e fornecer as instruções necessárias à sua adequada utilização;

d) fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de protecção adequados, a fim de prevenir, na medida do possível, dos riscos de acidente e ou de efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores domésticos; e

e) proporcionar, quando for o caso, alojamento e alimentação em condições que salvaguardem a higiene e saúde dos trabalhadores domésticos.

2. O trabalhador doméstico deve zelar pela manutenção das condições de segurança e de saúde, nomeadamente:

a) cumprir as prescrições de segurança e saúde determinadas pelo empregador doméstico;

b) utilizar correctamente os equipamentos, utensílios, e produtos postos à sua disposição; e

c) comunicar imediatamente ao empregador as avarias e deficiências relativas aos equipamentos e utensílios postos à sua disposição.

CAPÍTULO IV

Conflitos de Trabalho e Modos de Resolução

ARTIGO 41

(Princípios)

Os órgãos encarregues de resolver conflitos de trabalho obedecem aos princípios:

a) imparcialidade;

b) independência;

c) celeridade processual;

d) equidade; e

e) justiça.

ARTIGO 42

(Modos de resolução de conflitos de trabalho)

1. Os conflitos emergentes da celebração do contrato de trabalho doméstico ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser resolvidos através de mecanismos alternativos extrajudiciais, por via da conciliação, mediação ou arbitragem.

2. A resolução extrajudicial de conflitos de trabalho pode ser efectuada por entidades públicas ou privadas, com ou sem fim lucrativo, nos termos que as partes acordarem ou, na falta de acordo, segundo o disposto no presente Regulamento.

3. Nos processos de mediação, o trabalhador doméstico pode fazer-se representar pelo organismo sindical, o empregador doméstico pela associação de empregadores.

CAPÍTULO V

Fiscalização e Inspecção

ARTIGO 43

(Controlo da legalidade)

1. A fiscalização do cumprimento das disposições deste Regulamento será exercida pela Inspecção-Geral do Trabalho e, nos locais onde esta não esteja representada, pelos órgãos locais do Estado, nomeadamente as autoridades administrativas locais.

2. A intervenção da Inspecção-Geral do Trabalho e das autoridades administrativas locais, referida no número anterior, depende da apresentação de queixa, verbal ou escrita, do trabalhador doméstico.

3. O direito de exigir em juízo quaisquer remunerações, pensões ou indemnizações, caduca no prazo de 6 meses, contados a partir da data de rescisão do contrato de trabalho doméstico.

MINISTÉRIO DO INTERIOR

Diploma Ministerial n.º 72/2026

de 3 de Setembro

Verificado o cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 32 da Constituição da República de Moçambique, conjugado com o artigo 14 do Decreto n.º 5/88, de 8 de Abril, que introduz alterações ao Regulamento da Lei da Nacionalidade, aprovado pelo Decreto n.º 3/75, de 16 de Agosto:

Concedo a nacionalidade moçambicana, por reaquisição, a cidadã Rakmat Mahomed Osman Soares, natural de Maputo – Moçambique, nascida a 7 de Janeiro de 1957.

Ministério do Interior, em Maputo, 27 de Julho de 2026. — O Ministro, *Paulo Chachine.*

Diploma Ministerial n.º 73/2026

de 3 de Setembro

Verificado o cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 27 da Constituição da República de Moçambique, conjugado com o artigo 14 do Decreto n.º 5/88, de 8 de Abril, que introduz alterações ao Regulamento da Lei da Nacionalidade, aprovado pelo Decreto n.º 3/75, de 16 de Agosto:

Concedo a nacionalidade moçambicana, por naturalização, ao cidadão Mohamad Abdallah, natural de Kounine – Líbano, nascido a 14 de Abril de 1985.

Ministério do Interior, em Maputo, 17 de Julho de 2026. — O Ministro, *Paulo Chachine.*

TRIBUNAL SUPREMO

Despacho

Havendo necessidade de, com eficácia, fazer face à crescente demanda processual, no uso das competências que me são atribuídas nos termos dos artigos 31, 55 e 80, n.º 2, da Lei n.º 24/2007, de 20 de Agosto, Lei de Organização Judiciária, e sob proposta do Conselho Superior da Magistratura Judicial, determino o seguinte:

1. Transformação da 4.ª Secção de Menores, do Tribunal Judicial da Província de Inhambane, em Secção de Família e Menores;

2. Criação das seguintes Secções:

i. 1.ª Secção Cível-Laboral, do Tribunal Superior de Recurso de Maputo, na Província de Inhambane;

ii. 2.ª Secção Criminal, do Tribunal Superior de Recurso de Maputo, na província de Inhambane.

3. As Secções referidas nas diferentes alíneas do número anterior exercem a jurisdição territorial sobre a Província de Inhambane.

4. O presente Despacho produz efeitos imediatamente.

Maputo, 21 de Julho de 2026. — O Presidente, *Adelino Manuel Muchanga.*

Preço — 50,00MT

IMPRENSA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE, E.P.