



# Trabalhadores domésticos migrantes na região da SADC -

Interligação entre trabalho digno  
e migração segura, ordenada e  
regular

junho de 2022

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de direitos de autor ao abrigo do Protocolo n.º 2 da Convenção Universal sobre o Direito de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos das mesmas sem autorização, desde que seja indicada a fonte. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, os pedidos devem ser dirigidos a ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou por correio eletrónico: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). O Bureau Internacional do Trabalho acolhe favoravelmente estes pedidos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados numa organização de direitos de reprodução podem fazer cópias de acordo com as licenças que lhes foram emitidas para esse efeito. Visite [www.ifro.org](http://www.ifro.org) para encontrar a organização de direitos de reprodução no seu país.

ISBN (em curso web pdf)

As designações utilizadas nas publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido não implicam a expressão de qualquer opinião por parte da Organização Internacional do Trabalho relativamente ao estatuto jurídico de qualquer país, área ou território ou das suas autoridades, ou relativamente à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições cabe exclusivamente aos seus autores, e a sua publicação não constitui um aval do Bureau Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e a produtos e processos comerciais não implica a sua aprovação pela Organização Internacional do Trabalho, e o facto de não se mencionar uma determinada empresa, produto comercial ou processo não constitui um sinal de desaprovação.

Informações sobre as publicações e produtos digitais do BIT podem ser consultadas em:

[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) Fotografia de Delovie Kwagala

Impresso na África do Sul



# Trabalhadores domésticos migrantes na região da SADC -

Interligação entre trabalho digno  
e migração segura, ordenada e  
regular

*Tara Polzer Ngwato, Amy Tekié, Kimani Ndung'u*

junho de 2022

# Conteúdo

Agradecimentos .....	4
1. Resumo executivo .....	6
2. Introdução .....	14
2.1. Contexto global e africano .....	17
2.2. Contexto regional da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral .....	20
3. Metodologia .....	23
3.1. Definições .....	24
4. Demografia, padrões de migração e estimativas .....	25
4.1. Considerações contextuais: o impacto da natureza do trabalho doméstico e da migração na região nas estatísticas .....	29
4.2. Considerações de contexto: disponibilidade e fiabilidade das fontes de dados oficiais .....	32
4.3. Migração regional e padrões de trabalho doméstico .....	35
5. Política de migração Ambiente .....	51
5.1. Convenções internacionais .....	53
5.2. Plano de Ação Continental para a Migração .....	58
5.3. Protocolos regionais sobre migração e trabalho .....	59
5.4. Políticas nacionais de migração laboral .....	64
6. Direitos laborais e condições de trabalho .....	75
6.1. Direitos laborais dos trabalhadores domésticos .....	75
6.1.1. Regulamentação nacional do trabalho doméstico .....	75
6.1.2. Aplicação da regulamentação do trabalho .....	82
6.1.3. Proteção social .....	85
6.1.4. Condições reais de trabalho .....	88
6.2. Impacto da COVID-19 .....	91
6.3. Práticas de recrutamento .....	94
6.4. Migração para o Médio Oriente .....	96
6.5. Organização e mobilização dos trabalhadores domésticos .....	98
6.6. QUESTÃO-CHAVE: Trabalho infantil no sector do trabalho doméstico .....	101
6.7. ESTUDO DE CASO: Maurícia: A abertura das fronteiras aos trabalhadores domésticos migrantes conduzirá à exploração? .....	103
7. Discussão /Análise .....	104
7.1. Características do trabalho doméstico migrante na região .....	105
7.2. Vias e complexidades da formalização do trabalho doméstico migrante .....	107
7.2.1. Definição de formalidade .....	108
7.2.2. Perguntas sobre a regularização dos trabalhadores migrantes .....	109
7.2.3. O maior desafio: cumprimento e aplicação .....	110
7.2.4. Consequências inesperadas da formalização? .....	111
7.3. Melhorar a base de dados para a tomada de decisões sobre trabalhadores domésticos migrantes na região .....	112
8. Recomendações .....	117
8.1. Recomendações sobre as provas para a tomada de decisões .....	118
8.2. Recomendações sobre a política de migração .....	120
8.3. Recomendações sobre a proteção dos trabalhadores .....	121
8.4. Recomendações para investigação futura .....	122
9. Referências .....	123

# Quadro de figuras

Figura 1: Taxa de participação da população ativa feminina .....	22
Figura 2: Espectros de informalidade da migração e do trabalho doméstico.....	30
Figura 3: Padrões de migração dos trabalhadores domésticos migrantes na região da SADC .....	40
Figura 4: Padrões combinados de migração e emprego de trabalhadores domésticos, proporcional à dimensão da população do país de destino .....	44
Figura 5: Padrões combinados de migração e emprego de trabalhadores domésticos, números absolutos.....	45
Figura 6: Padrões combinados de migração e emprego de trabalhadores domésticos, números absolutos - excluindo a África do Sul.....	46
Figura 7: Mapa do intervalo de prevalência do trabalhador doméstico migrante.....	50
Figura 8: Percentagem de trabalhadores domésticos registados em regimes de proteção social.....	86
Figura 9: Resultados do inquérito MDW: Tratamento justo pelo empregador .....	88
Figura 10: Interpretação dos dados e prioridade de melhoria .....	113

# Tabela de tabelas

Quadro 1: Fontes de dados nacionais mais recentes para as estatísticas do trabalho e da migração	33
Quadro 2: Padrões de destino e país de origem dos trabalhadores domésticos migrantes por nacionalidade .....	38
Tabela 3: Estimativa do número total de migrantes de potenciais países de origem de trabalhadores domésticos migrantes acolhidos na região da SADC.....	41
Quadro 4: Países de destino dos migrantes dos países de origem dos trabalhadores domésticos migrantes dominantes (DESA 2020), dados do WDI 2020 sobre a população total do país.....	43
Quadro 5: Estimativas de trabalhadores domésticos migrantes por país.....	47
Quadro 6: Países com dados suficientes para medir ou estimar com precisão os trabalhadores domésticos migrantes .....	49
Quadro 7: Quadro de ratificação de convenções internacionais relevantes .....	53
Quadro 8: Signatários de instrumentos regionais relevantes.....	59
Quadro 9: Inclusão dos trabalhadores domésticos no direito geral do trabalho ou na legislação específica relativa aos trabalhadores domésticos.....	75
Quadro 10: Resumo das protecções laborais.....	76
Quadro 11: Direitos laborais dos trabalhadores domésticos .....	79
Quadro 12: Protecções dos trabalhadores domésticos para além do quadro regulamentar padrão ..	80
Quadro 13: Protecções laborais dos trabalhadores migrantes .....	82
Tabela 14: Dimensões e Indicadores da Informalidade - formalidade do emprego no trabalho doméstico .....	108





O estudo *Migrant Domestic Workers in the SADC Region - Making decent work and safe, orderly and regular migration a reality* foi encomendado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no âmbito do projeto Southern African Migration Management (SAMM) e preparado por Tara Polzer Ngwato, Amy Tekié, Kimani Ndung'u<sup>1</sup> sob a liderança geral da Sra. Glória Moreno-Fontes, Conselheira Técnica Principal do projeto SAMM, e coordenação geral de Matilda Dahlquist, Responsável pela Igualdade de Género do SAMM. O trabalho beneficiou da assistência de várias pessoas.

Agradecemos aos muitos trabalhadores domésticos migrantes que partilharam o seu tempo e as suas experiências através de entrevistas e de respostas a inquéritos. Agradecemos também a ajuda de Aderito Machava na obtenção de documentação e entrevistas em Moçambique e Angola, e a Lucy Mkandawire, Lungile Moyo, Maggie Mthombeni, Nellie Kahua e Theresa Nyoni pelo apoio na pesquisa de campo no Botswana, Namíbia e África do Sul.

<sup>1</sup> Tara Polzer Ngwato é especialista em migração e Diretora da Social Surveys Africa, uma organização de política social e investigação sediada na África do Sul. Amy Tekié é co-fundadora da Izwi Domestic Worker Alliance na África do Sul e investigadora independente. Kimani Ndung'u é um advogado especializado em migração e direito dos refugiados e está sediado na África do Sul.



# Agradecimentos

Agradecemos também aos institutos de estatística que forneceram os dados subjacentes que tornaram possível esta investigação: Instituto Nacional de Estatística, Malawi; Instituto Central de Estatística, Zâmbia; Instituto Nacional de Estatística, Moçambique; Statistics South Africa, África do Sul; Instituto Central de Estatística, Botswana; Gabinete de Estatística, Tanzânia; Gabinete de Estatística, Lesoto; Agência Nacional de Estatística, Zimbabué; e Statistics Mauritius, Maurícias.

Gostaríamos de expressar a nossa gratidão aos peritos do BIT pela revisão deste relatório e agradecemos os seus valiosos e pormenorizados contributos, apoio e orientação. Em particular, gostaríamos de agradecer à Sra. Gloria Moreno-Fontes Chammartin, ao Sr. Theodoor Sparreboom, à Sra. Matilda Dahlquist, ao Sr. Jesse Mertens, à Sra. Maria Payet, à Sra. Amanda Mejía-Cañadas, à Sra. Annamarie Kiaga, à Sra. Claire Hobden, à Sra. Clara Van Panhuys e à Sra. Elisa Benes. Gostaríamos também de agradecer à Sra. Makungu Baloyi, responsável pela comunicação da SAMM, pelo seu apoio no processo de produção e divulgação do relatório.

Por último, agradecemos aos membros das organizações que entrevistámos, incluindo vários gabinetes nacionais e Equipas de Apoio Técnico ao Trabalho Digno da Organização Internacional do Trabalho; Associação para os Direitos, Informação e Democracia; Associação Comercial, Industrial e de Emprego; e Associação para a Cooperação Internacional.

Sindicato dos Trabalhadores Aliados; Confédération des Travailleurs des Secteurs Publique et Privé; Ditswanelo - The Botswana Centre for Human Rights; Domestic Support; Domestic Workers Association of Zimbabwe; Domestic Workers Employers' Alliance; Izwi Domestic Workers Alliance; Makhox Women's League; Migrant Workers Association of Lesotho; Migrant Workers Network of Botswana; Movement for Advocacy Group South Africa; Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Aliados da Namíbia; REPOA; Centro de Litígios da África Austral; Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços Domésticos e Aliados da África do Sul; Sindicato do Trabalho das Seicheles; Centro de Estudos da Desigualdade do Sul (Universidade de Witwatersrand); Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Suazilândia; Mulheres no Emprego Informal, Globalização e Organização; Wotesawa; Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Aliados do Zimbabué.

As fotografias deste relatório foram criadas por Delovie Kwagala como parte do processo de investigação para este relatório. Agradecemos às seguintes mulheres, todas elas oriundas de países da região da SADC e que trabalham como empregadas domésticas em Joanesburgo, na África do Sul, por estarem dispostas a partilhar imagens das suas vidas e das suas histórias: Miriam Mutsikira, Esther Gubho, Sithengisiwe Ndlovu, Thulisile Madololo, Zodwa Moyo, Laura Dube, Tsepiso Mphofe, Marry Makhalimele, Siyamthanda Dube, Smangele Ndlovu, Mable Mhlanga.

# 1. Resumo executivo

Neste relatório, compilamos a situação atual das políticas e práticas relativas aos trabalhadores domésticos migrantes na região da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC).<sup>2</sup>

Adoptamos uma visão holística, discutindo os números estimados e a demografia dos trabalhadores domésticos migrantes, o ambiente político em termos de legislação laboral e de política de migração, o nível de implementação e aplicação, e as condições de trabalho e de vida na prática. Este relatório foi encomendado pela OIT no âmbito do Projeto de Gestão das Migrações na África Austral (SAMB) e visa os dezasseis países seguintes: Angola, Botswana, Comores, República Democrática do Congo (RDC), Eswatini, Lesoto, Madagáscar, Malawi, Maurícias, Moçambique, Namíbia, Seicheles, África do Sul, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabué.<sup>3</sup>

*Caixa 1: Projeto SAMB*

O projeto de Gestão das Migrações na África Austral (SAMB) é um modelo de abordagem "ONE-ONU", que consiste num esforço de colaboração entre quatro agências das Nações Unidas com um mandato de desenvolvimento ou humanitário: a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização Internacional para as Migrações (OIM), o Gabinete das Nações Unidas contra a Droga e o Crime (UNODC) e o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR). O projeto SAMB é financiado pela União Europeia.

O seu objetivo geral é melhorar a gestão das migrações na região da África Austral e do Oceano Índico. Abrange o trabalho em 16 países-alvo: Angola, Botswana, Comores, República Democrática do Congo (RDC), Essuatíni, Lesoto, Madagáscar, Malawi, Maurícia, Moçambique, Namíbia, Seicheles, África do Sul, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabué.

Três Comunidades Económicas Regionais (CERs) são os principais intervenientes na implementação do SAMB: i) o Mercado Comum para a África Oriental e Austral (COMESA), ii) a Comissão do Oceano Índico (COI), e iii) a Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC).

Uma das principais prioridades do projeto SAMB é apoiar a formulação e a realização dos Quadros de Migração Laboral e Migração Mista das CER.

Os grupos-alvo do SAMB incluem os seguintes: trabalhadores migrantes; pessoas que suscitam preocupação (incluindo refugiados, requerentes de asilo, apátridas, pessoas em risco de apatridia e pessoas deslocadas internamente (PDI)); vítimas de tráfico e migrantes clandestinos.

<sup>2</sup> As políticas e práticas relacionadas com o trabalho doméstico migrante são um alvo em movimento. Por exemplo, a África do Sul lançou a sua Política Nacional de Migração Laboral a 28 de fevereiro de 2022, altura em que a investigação para este relatório já tinha sido concluída, o que significa que não foi possível incluir uma revisão da política.

<sup>3</sup> Estes países são todos membros da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC).

O trabalho doméstico como atividade remunerada é globalmente uma das ocupações que atrai trabalhadores migrantes internacionais, particularmente mulheres. No entanto, na região da SADC, é principalmente efectuado por nacionais de cada país. A migração transfronteiriça para o trabalho doméstico existe de facto, juntamente com a migração interna rural-urbana, devido à mistura de países de baixo, médio e alto rendimento na região. A África do Sul, o Botswana e a Namíbia são os principais países de destino. A maior nacionalidade que migra para o trabalho doméstico na região é a do Zimbabué, com outras de Angola, Eswatini, Lesoto, Malawi e Moçambique. Além disso, as Seychelles recebem alguns trabalhadores domésticos migrantes da Ásia, e o mesmo se pode esperar nas Maurícias nos próximos anos. Os trabalhadores de Madagáscar e da Tanzânia são recrutados para o Médio Oriente em busca de trabalho, apesar dos esforços dos seus países para reduzir essa migração devido aos elevados níveis de exploração. Outros países da região, como o Malawi, a Zâmbia e o Zimbabué, também registam agora bolsas de recrutamento informal de trabalhadores para o Médio Oriente.

O relatório apresenta as seguintes características do trabalho doméstico migrante na região da SADC:

- **Circulação intra-regional:** A migração para o trabalho doméstico ocorre predominantemente dentro da região e para os países vizinhos, em vez de ser intercontinental ou transregional. Isto significa que os trabalhadores domésticos migrantes são frequentemente semelhantes aos locais e aos empregadores (em vez de distintos, como nos países de rendimento elevado) em termos de raça, cultura, religião e língua. As excepções são a Maurícia e as Seicheles, onde 75% e 71%, respetivamente, dos trabalhadores domésticos migrantes internacionais são semelhantes aos locais (em vez de serem distintos, como acontece nos países de rendimento elevado) em termos de raça, cultura, religião e



língua.

As acções de subvenção são provenientes da Ásia.

- **Distribuição desigual do trabalho doméstico migrante na região:** A maioria dos países da região não acolhe um grande número de migrantes nem tem um grande número de trabalhadores domésticos (remunerados). A percentagem de trabalho doméstico no total de trabalhadores e entre as mulheres é baixa, mesmo tendo em conta as dificuldades em estimar com exatidão o número de trabalhadores domésticos e de trabalhadores domésticos migrantes. As exceções são a África do Sul, que acolhe cerca de 80% dos trabalhadores domésticos migrantes da região, juntamente com o Botsuana e a Namíbia.
- **Inclusão do trabalho doméstico na regulamentação laboral:** Todos os países da região incluem o trabalho doméstico nas leis laborais gerais e no direito de sindicalização, e nove países têm regulamentação laboral específica para cada sector. No entanto, em muitos países, a regulamentação laboral relativa ao trabalho doméstico continua a ser problemática devido a lacunas na regulamentação ou a exclusões legais específicas e os níveis de aplicação são fracos em toda a região. A maioria dos países dispõe de sindicatos ou de outras formas de apoio aos direitos dos trabalhadores domésticos, mas estes abrangem uma percentagem muito pequena de trabalhadores, devido ao isolamento e à vulnerabilidade dos trabalhadores e ao facto de as organizações disporem de poucos recursos.
- **Elevados níveis de migração irregular de trabalhadores domésticos:** A migração irregular para o trabalho doméstico é comum a nível mundial, mas existem padrões específicos na região da SADC. Uma vez que os principais países de destino também têm uma elevada taxa de desemprego e uma população significativa de trabalhadores pouco qualificados, a maioria não emite autorizações de trabalho para os trabalhadores domésticos, com exceção das Seychelles e, muito recentemente, das Maurícias. Na África do Sul, muitos trabalhadores migrantes são elegíveis para asilo, que concede autorização para trabalhar, e alguns foram regularizados através dos processos de autorização especial do Lesoto e do Zimbabué. No Botsuana e na Namíbia, é muito difícil, embora não impossível, para um trabalhador doméstico migrante obter uma autorização de trabalho.
- **Economias informais:** Em muitos países de baixo rendimento, os regimes gerais de direitos laborais são pouco definidos ou pouco aplicados. Os elevados níveis de trabalho informal em geral significam que a defesa dos direitos laborais dos trabalhadores domésticos e dos trabalhadores domésticos migrantes faz parte de um contexto mais vasto de informalidade e não de sectores excecionalmente não regulamentados.

As conclusões do relatório sobre os números estimados e a demografia dos trabalhadores domésticos migrantes são que a região da SADC é uma região relativamente marginal em termos da sua quota de fluxos globais de trabalhadores domésticos migrantes, de acordo com as estimativas da OIT, mas é um sistema de migração importante no contexto da África Subsariana. Estimamos que entre 185.000 e 243.000 trabalhadores domésticos migrantes estejam empregados na região da SADC, com cerca de 200.000 deles a residir na África do Sul. Isto é quase metade do total, com pelo menos 160.000 a residir na África do Sul, da população de trabalhadores domésticos migrantes na África Subsariana (580.000), mas representa apenas 2% da população global estimada de trabalhadores domésticos migrantes (11.500.000) (OIT 2015b).

O processo utilizado para chegar a estas estimativas é descrito no relatório. A quantidade e a qualidade dos dados disponíveis sobre migração e trabalho doméstico melhoraram significativamente na região nos últimos dez anos, através de um aumento das fontes de dados oficiais nacionais que incluem informações sobre trabalho e migração. No entanto, continuam a existir desafios sistémicos na interpretação desses dados como uma estimativa fiável dos números e proporções reais de trabalhadores domésticos migrantes em cada país. Estes desafios resultam da combinação dos seguintes factores

A natureza predominantemente informal do trabalho doméstico e dos padrões de migração na região, bem como as limitações na natureza das fontes de dados primários disponíveis, incluindo dados de inquéritos aos agregados familiares e algumas formas de dados oficiais, como censos e dados administrativos. As limitações dos dados incluem categorias de trabalhadores domésticos migrantes que permanecem invisíveis nos dados porque não são registados como migrantes, como trabalhadores domésticos ou como trabalhadores de qualquer tipo. Existem também limitações em termos de dimensão da amostra quando se trata de identificar e estimar qualquer pequeno subgrupo de uma população, especialmente os subgrupos que exigem a tabulação cruzada de múltiplos indicadores de identidade, como a nacionalidade, o sector de emprego e o sexo.

No que respeita ao ambiente da política de migração, a política de migração na região não é coordenada entre os Estados-Membros e, por vezes, nem mesmo no interior dos mesmos. Isto acontece apesar dos acordos de alto nível da SADC sobre a livre circulação e a migração laboral. Apenas cinco países têm políticas de migração laboral, incluindo apenas um dos principais países de destino do trabalho doméstico, a Namíbia. Vários países estão, no entanto, a desenvolver políticas de migração laboral, incluindo o Botswana e a África do Sul, dois outros países de destino chave para o trabalho doméstico. Uma vez que os países de destino têm uma procura interna de empregos pouco qualificados, na maioria dos casos os trabalhadores domésticos migrantes não recebem autorizações de trabalho e a maioria vive e trabalha sem documentos de migração ou de emprego. A exceção é a África do Sul, onde muitos trabalhadores domésticos migrantes foram regularizados através da Autorização de Isenção do Zimbabué (ZEP) e da Autorização de Isenção do Lesoto (LEP), e outros conseguiram obter autorizações de asilo. No entanto, o estatuto concedido através destas categorias é ténue e muitos trabalhadores continuam sem documentos. É provável que o número de trabalhadores domésticos migrantes indocumentados na África do Sul aumente no final de 2022, uma vez que a ZEP não foi renovada a partir de 1 de janeiro de 2022 e o período de carência para adquirir outra documentação termina no final do ano.

O enquadramento político da proteção dos trabalhadores é mais coerente, embora também varie muito de país para país. Todos os países da região prevêem alguns direitos e proteção para os trabalhadores domésticos nas suas disposições laborais. Os trabalhadores domésticos estão incluídos em todas as leis laborais gerais e quase dois terços dos países membros têm legislação específica para o trabalho doméstico. No entanto, algumas destas disposições laborais continuam a ser discriminatórias em relação aos trabalhadores domésticos migrantes, algumas não cumprem os padrões de referência internacionais e existem lacunas importantes na cobertura.

Onze dos dezasseis países incluem os trabalhadores domésticos em pelo menos um regime contributivo de proteção social, mas os trabalhadores migrantes estão excluídos desses regimes em todos os países, à exceção de cinco. Apesar da inclusão legal, na prática os trabalhadores domésticos são excluídos da proteção social. Os dados revelam que as taxas de registo são inferiores a 30% em todos os países elegíveis e, em muitos países, são inferiores a 5%, apesar dos requisitos de registo obrigatório.

As conclusões do relatório sobre a aplicação das políticas indicam que, na prática, a maioria dos trabalhadores não sente os direitos legais à proteção do trabalho e à segurança social, uma vez que os níveis de cumprimento e aplicação são muito baixos. Esta situação é influenciada por factores como os elevados níveis de informalidade, as relações de trabalho familiares, o trabalho infantil, a vulnerabilidade social e económica das mulheres rurais e migrantes, a natureza oculta do trabalho e a falta de vontade política para fazer cumprir e implementar as protecções laborais.

Os trabalhadores migrantes gozam de direitos laborais em todos os países da região, mas a falta generalizada de documentação cria uma barreira significativa ao acesso à justiça e a soluções adequadas quando esses direitos são violados. Os agentes de recrutamento informal exploram estas vulnerabilidades, o que resulta em tráfico, burla e roubo, tanto dentro como fora das fronteiras.

O desenvolvimento e a aplicação de políticas no interesse dos trabalhadores domésticos migrantes são apoiados por estruturas representativas do sector. O relatório conclui que em quase todos os países da região existe um ou mais sindicatos, associações de trabalhadores domésticos ou redes de migrantes que podem oferecer apoio em matéria de direitos aos trabalhadores domésticos migrantes. Estas organizações prestam apoio a trabalhadores individuais, bem como a uma defesa jurídica fundamental para melhorar as normas no local de trabalho. No entanto, apenas uma pequena fração dos trabalhadores domésticos da região está envolvida nessas organizações, deixando a maioria dos trabalhadores isolados e sem apoio.

Este relatório foi compilado no final de 2021, dezoito meses após o início da pandemia global de Covid-19. A pandemia teve impacto em todos os aspectos do contexto dos trabalhadores domésticos migrantes, tal como em todos os aspectos da vida em geral, pelo que documentamos e reflectimos sobre os seus efeitos relacionados com os processos nacionais de geração e interpretação de dados, as taxas de emprego dos trabalhadores domésticos migrantes e as protecções sociais dos trabalhadores domésticos migrantes. A pandemia de Covid-19 criou uma série de desafios para os trabalhadores domésticos migrantes, desde o despedimento generalizado e a consequente miséria, passando pela exacerbação das más condições de trabalho, até às múltiplas violações dos direitos humanos e à quase prisão.

O relatório aborda os debates sobre a formalização do sector do trabalho doméstico e os efeitos que esta poderá ter sobre os trabalhadores domésticos migrantes na região da SADC. Os trabalhadores domésticos da região cumprem alguns dos indicadores de formalidade da OIT (2016) em duas dimensões: quadros jurídicos e protecção social. Quando se trata de registo junto das autoridades públicas e de práticas formais de emprego, passam para o extremo informal do continuum (ILO 2016a). O quadro da OIT sugere três abordagens à formalização: alargar o âmbito da lei, dissuadir a informalidade e permitir o cumprimento. Cada uma destas abordagens é discutida à medida que se aplica aos migrantes na região.

Por último, as recomendações do relatório estão relacionadas com o mandato do projeto da OIT de Gestão das Migrações na África Austral (SAMM) (OIT 2020) para apoiar:

- tomada de decisões reforçada e informada
- melhor ambiente político e
- melhor gestão da migração laboral e dos fluxos migratórios mistos

As nossas conclusões mostram que, embora os trabalhadores domésticos migrantes possam ser encontrados, em certa medida, em todos os países da região, a sua distribuição é tão distorcida que a população de trabalhadores domésticos migrantes da África do Sul (estimativa superior de cerca de 200 300) é mais de quatro vezes superior à população de trabalhadores domésticos migrantes de todos os outros 15 países juntos (estimativa superior de cerca de 42 300). Por conseguinte, uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores domésticos migrantes na África do Sul teria, de longe, o maior impacto nos trabalhadores domésticos migrantes da região em termos de número absoluto de vidas melhoradas.

As nossas recomendações incluem, em certa medida, todos os países da região, mas com maior ênfase nos principais países de destino e de origem dos trabalhadores domésticos migrantes.

Uma recomendação abrangente é a importância de continuar com a advocacia a nível global, continental, da SADC e nacional no que respeita ao reconhecimento do trabalho doméstico como uma contribuição crucial para a sociedade e para a economia. A melhoria da base de dados apoiará essa defesa, o que poderá aumentar a pressão para melhorar as políticas de migração e de proteção do trabalho e a aplicação dos direitos. O último ingrediente crucial para melhorar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores domésticos (migrantes) na prática é a existência de fortes estruturas de auto-organização no seio das quais os trabalhadores domésticos (migrantes) possam defender a melhoria das condições com base nas suas próprias prioridades e necessidades.

As recomendações sobre as provas para a tomada de decisões incluem:

- Representar as estimativas do número de trabalhadores domésticos migrantes como intervalos ou pontos com margens de erro transparentes, acompanhadas de uma comunicação cuidadosa sobre a forma de interpretar o nível de incerteza dos dados.
- Melhorar a qualidade dos dados relativos ao trabalho informal, reforçando os inquéritos às forças de trabalho existentes e os sistemas de recolha de dados de inquéritos semelhantes.
- Aumentar a utilização do módulo do inquérito sobre migração laboral da SADC, que foi concebido mas ainda não está a ser suficientemente implementado nos países da região.
- Convocar uma discussão de trabalho com todos os serviços nacionais de estatística da região que estão a finalizar os planos para a recolha de dados do censo em 2022 e 2023 para discutir o alinhamento da medição do trabalho doméstico migrante.
- Aprofundar um programa de formação para os funcionários dos institutos nacionais de estatística responsáveis pelas estatísticas demográficas (que tradicionalmente incluem a migração) e laborais sobre as especificidades da medição e interpretação do trabalho doméstico e do trabalho doméstico migrante.
- Prosseguir o programa de desenvolvimento de metodologias-modelo para os inquéritos nacionais sobre o trabalho doméstico, iniciado na Tanzânia e na Zâmbia em 2012-13. A intenção não é substituir a responsabilidade do Instituto Nacional de Estatística pela realização de tais inquéritos para fornecer dados regulares sobre este grupo de trabalhadores, mas sim conceber e testar as melhores práticas neste domínio complexo que tem em conta a dinâmica da migração.
- Convocar uma conferência ou seminário regional sobre o trabalho doméstico (migrante) que reúna actores não governamentais, incluindo sindicatos, académicos e ONG, que realizem investigação aprofundada sobre o trabalho doméstico e o trabalho doméstico migrante, para apoiar a coordenação de oportunidades de investigação que informem sobre as condições e preocupações específicas dos direitos laborais dos migrantes, juntamente com a partilha de sugestões sobre métodos para incluir os migrantes e os locais na investigação qualitativa sobre o trabalho doméstico.

As recomendações sobre a política de migração incluem:

- Apoiar a África do Sul, enquanto importante país de destino dos trabalhadores migrantes (incluindo os trabalhadores domésticos migrantes), para garantir que o seu projeto de Política Nacional de Migração Laboral (PNML) recentemente publicado - a partir de fevereiro de 2022 - esteja alinhado com os protocolos da SADC e com os seus compromissos em termos do Acordo de Comércio Livre Africano e aborde os interesses regionais a longo prazo a par dos interesses internos a curto prazo.
- Advogar junto dos países da SADC para que ratifiquem os protocolos sobre a livre circulação de pessoas (2005) e sobre o emprego e o trabalho (2014), ou os seus sucessores, uma vez que a SADC pretende atualizar este último em 2022.
- Trabalhar para a adoção de uma política regional harmonizada em matéria de migração laboral com base na implementação do Quadro de Política de Migração Laboral da SADC (2014) e do Plano de Ação para a Migração Laboral (2020-2025).
- Promover uma política de desenvolvimento económico harmonizada, juntamente com uma política de migração laboral, como contributos para a integração e a colaboração na região e no continente para o desenvolvimento sustentável e a justiça social e para prevenir a xenofobia e a violência xenófoba.
- Aumentar a informação disponível para os potenciais trabalhadores domésticos migrantes antes de migrarem e prestar apoio caso acabem numa situação abusiva.
- Abordar a crescente atração de trabalhadores migrantes da região para o Médio Oriente.

As recomendações sobre a proteção dos trabalhadores incluem

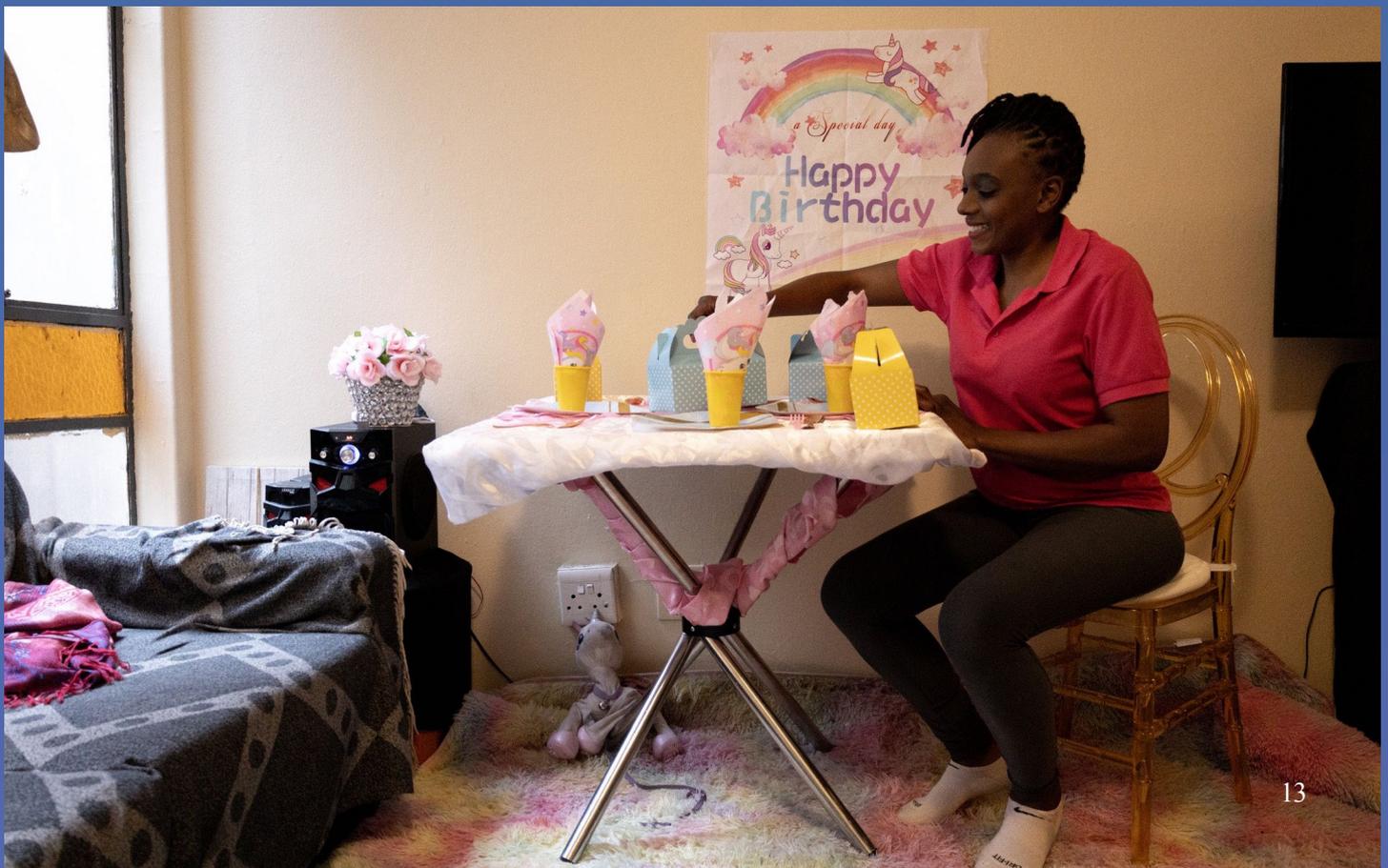
- Ratificação da Convenção sobre os Trabalhadores Domésticos, 2011 (n.º 189) - conhecida como C189 - por todos os países da região que ainda não o fizeram.
- Assegurar o alinhamento da legislação laboral em Madagascar, nas Maurícias, na Namíbia e na África do Sul com a C189.
- Desenvolvimento de normas regionais sobre a regulamentação do trabalho doméstico pela União Africana e pela SADC. Uma vez que todos os países da região têm algumas proteções laborais para os trabalhadores domésticos, um acordo regional ou continental que estabelecesse normas regulamentares mínimas seria poderoso.
- Garantir que todos os trabalhadores domésticos, incluindo os trabalhadores domésticos migrantes, tenham direitos iguais aos dos outros trabalhadores, em conformidade com as normas da C189.
- Consultar e envolver as organizações de trabalhadores domésticos e de empregadores de trabalhadores domésticos na adoção e alteração da legislação pertinente, bem como nas estruturas e procedimentos mais eficazes para a aplicação da legislação laboral.
- Fazer cumprir a legislação laboral nos locais de trabalho doméstico e adotar medidas proactivas para responsabilizar os empregadores pelo seu cumprimento. O governo deve também especificar as condições em que os inspetores do trabalho têm o direito de entrar na casa onde um trabalhador doméstico trabalha.
- Facilitar e fazer cumprir o registo dos trabalhadores domésticos para efeitos de proteção social por parte dos organismos nacionais competentes e revogar as exclusões previstas no

Eswatini, Malawi e Zimbabué. Os trabalhadores domésticos migrantes devem ser incluídos nos regimes contributivos de proteção social.

- Adaptar as políticas nacionais para incluir os trabalhadores migrantes indocumentados nas leis laborais e nos procedimentos de aplicação da lei, e separar a aplicação da lei laboral da aplicação da lei da imigração, de modo a que a ameaça de deportação não impeça os trabalhadores de denunciarem as violações.
- Apoiar a colaboração entre as organizações de apoio aos trabalhadores migrantes para incentivar parcerias entre sindicatos, associações de membros, redes de base e outros actores da sociedade civil.

As recomendações para investigação futura incluem:

- Apoiar a realização de estudos alargados por país sobre o número, as nacionalidades, as condições de trabalho e a cobertura da proteção social dos trabalhadores domésticos, incluindo a quantificação da contribuição económica dos trabalhadores domésticos (migrantes) para a economia dos países de destino e de origem.
- Realização de investigação política sobre a forma como o Acordo de Comércio Livre Continental Africano se alinha com os quadros políticos de migração existentes no continente e nas suas regiões e pode ser utilizado para motivar melhorias na circulação de pessoas, na portabilidade da documentação de competências e na portabilidade da proteção social e dos mecanismos de bem-estar transfronteiriços.
- Considerando a investigação sobre o trabalho infantil no sector do trabalho doméstico e as experiências das crianças migrantes.



## 2. Introdução

As estimativas da OIT sugerem que existem pelo menos 67 milhões de trabalhadores domésticos em todo o mundo (OIT 2022a),<sup>4</sup> um número que está a aumentar de forma constante tanto nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento.<sup>5</sup> A grande maioria dos trabalhadores domésticos são mulheres - cerca de 80% a nível mundial - embora um número substancial de homens trabalhe no sector. O trabalho doméstico e de cuidados remunerados no domicílio é uma componente crucial da economia moderna, impulsionada por vários padrões que interagem entre si, incluindo

- um aumento do emprego das mulheres e a subsequente transformação de famílias monoparentais em famílias com dois salários;
- rápido envelhecimento da população, aumento da esperança de vida e diminuição das taxas de fertilidade;
- políticas fiscais e orçamentos de política social apertados, serviços públicos de cuidados enfraquecidos e delegação governamental de serviços de cuidados às famílias (OIT e Tayah 2016).

*Caixa 2: Definição de trabalhador doméstico*

A Convenção (n.º 189) sobre os Trabalhadores Domésticos, de 2011, define o trabalho doméstico como "o trabalho efectuado numa ou para uma família ou famílias". Este trabalho pode incluir tarefas como limpar a casa, cozinhar, lavar e engomar roupa, cuidar de crianças, de membros idosos ou doentes de uma família, jardinar, guardar a casa, conduzir para a família e até cuidar de animais domésticos.

A natureza e o impacto económico e social do trabalho doméstico estão fortemente ligados ao género, na medida em que a maioria dos trabalhadores são mulheres, mas também porque as empregadoras têm a possibilidade de integrar a força de trabalho. No contexto africano, o recente aumento da procura de trabalho doméstico tem sido impulsionado pela maior integração das mulheres no mercado de trabalho e por uma classe média emergente nos centros urbanos (Segatti n.d.). O trabalho doméstico, que inclui a prestação de cuidados a crianças, idosos e doentes, é também um dos poucos sectores em que o trabalho manual de mão de obra intensiva (que é especializado mas não exige formação técnica extensiva) é suscetível de resistir à mecanização na Quarta Revolução Industrial. Os migrantes empregados no sector do trabalho doméstico são trabalhadores essenciais na resposta à COVID-19, desempenhando papéis vitais na prestação de cuidados a crianças, doentes e pessoas dependentes, bem como na manutenção das casas, o que ajuda a evitar a propagação do vírus. Apesar do seu enorme contributo para o funcionamento dos agregados familiares e da economia em geral, têm sido um dos grupos mais afectados pela crise (OIT 2022c).

<sup>4</sup> Esta estimativa não inclui as crianças trabalhadoras domésticas.

<sup>5</sup> Em 2015, a OIT desenvolveu uma metodologia abrangente para gerar estimativas globais e regionais de trabalhadores migrantes internacionais e publicou a primeira edição das *estimativas globais da OIT sobre trabalhadores migrantes: Resultados e metodologia* (ILO 2015a), incluindo estimativas globais e regionais de trabalhadores migrantes internacionais e trabalhadores domésticos migrantes internacionais, com referência ao ano de 2013.



As visões de género sobre o trabalho doméstico influenciam a subvalorização deste trabalho, apesar da sua importância para a economia. Por ser visto como "trabalho de mulheres e raparigas", é considerado pouco profissional e, historicamente, é um trabalho mal pago ou não remunerado. A discriminação racial e de classe reforça ainda mais uma visão depreciativa do trabalho doméstico, que perpetua condições de trabalho abaixo do padrão. As análises mostram que quando os motivos de discriminação se cruzam ainda mais com as características relacionadas com a migração - como no caso de um jovem trabalhador doméstico migrante sem documentos na economia informal - o risco de violência e assédio no mundo do trabalho é exacerbado (OIT 2019b). Alargar as proteções laborais e sociais aos trabalhadores domésticos, incluindo os trabalhadores domésticos migrantes, e eliminar as leis, políticas e diferenças de rendimento que sustentam as más condições de trabalho das mulheres neste sector poderia contribuir significativamente para reduzir a desigualdade de género, a pobreza e a exclusão social.

A implementação de políticas institucionais e de regulamentações laborais protectoras é, no entanto, também um desafio devido às estruturas sociais profundamente ligadas ao género e às heranças das hierarquias raciais e de classe. Os processos de socialização podem sobreviver às reformas legais. A presença de mecanismos de aplicação adequados, de organizações de defesa e de trabalho de percepção pública é, por conseguinte, também vital para que estas políticas e regulamentos se reflectam nas práticas dos empregadores e nas experiências dos trabalhadores.

Este relatório apresenta a primeira análise aprofundada do trabalho doméstico migrante nos dezasseis países da região da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC): Angola, Botswana, Comores, República Democrática do Congo (RDC), Eswatini, Lesoto, Madagáscar, Malawi, Maurícias, Moçambique, Namíbia, Seychelles, África do Sul, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabué. Este relatório foi encomendado pela OIT no âmbito do Projeto de Gestão das Migrações na África Austral (SAMM).

A região da SADC é uma região relativamente marginal em termos da sua quota-parte nos fluxos globais de trabalhadores domésticos migrantes, de acordo com as estimativas da OIT (OIT 2015b), descritas mais abaixo. Estimamos que entre 185.000 e 243.000 trabalhadores domésticos migrantes estejam empregados na região da SADC, com pelo menos 160.000 a residir na África do Sul. Por conseguinte, a região acolhe quase metade da população total estimada de trabalhadores domésticos migrantes na África Subsariana (580.000), mas representa apenas 2% da população global estimada de trabalhadores domésticos migrantes (11.500.000) (OIT 2015b).

O relatório está dividido em três secções principais que se centram, respetivamente, no debate:

- a demografia, os padrões de migração e o número estimado de trabalhadores domésticos migrantes em cada país, juntamente com uma discussão sobre os desafios da medição e da estimativa no ambiente de dados regionais,
- o ambiente político da migração,
- o ambiente em termos de direitos laborais, níveis de implementação e execução e condições de trabalho e de vida dos trabalhadores domésticos migrantes na prática.

A secção de debate do relatório dá dois contributos importantes:

- **Compreender as diferentes formas e implicações da informalidade:** As formas informais de trabalho e migração não são visíveis para o Estado, mas são frequentemente muito estruturadas e previsíveis para as pessoas nelas envolvidas. Ao compreendermos as diferentes formas de emprego informal em diferentes países, aumentamos a nossa compreensão dos tipos de trabalho e das relações de emprego que são susceptíveis de serem subestimados e das formas de migração e das políticas laborais que são susceptíveis de serem aplicadas.
- **Concentrar-se na tomada de decisões com base em provas:** em regiões e países caracterizados por elevados níveis de informalidade, é necessário considerar que formas e fontes de provas são necessárias para identificar as lacunas de proteção e para as colmatar, tendo em conta as limitações da capacidade de produção de dados oficiais, o desenvolvimento e a aplicação da legislação e a capacidade de sensibilização em cada país.

Por último, o relatório apresenta recomendações para cada uma das áreas de incidência: dados, política de migração e política/proteção do trabalho.

A variação de experiências entre os dezasseis países da região da SADC contribui com um conjunto útil de conhecimentos para os debates globais sobre as políticas e os métodos de medição dos trabalhadores domésticos migrantes e, de forma crucial, fornece contributos e recomendações para os esforços regionais e nacionais no sentido de melhorar as políticas e as práticas de proteção dos trabalhadores domésticos migrantes e locais.

Existem várias dimensões importantes relacionadas com o trabalho doméstico e a migração que não são abrangidas pelo presente relatório, mas que recomendamos que sejam objeto de uma investigação mais aprofundada. Estas incluem:

- Trabalho infantil no sector do trabalho doméstico (OIT 2022a)
- O nível do potencial de criação de emprego no sector do trabalho doméstico
- A formalização do reconhecimento das competências no sector, bem como a formulação de modelos regionais de normas de competência (RMCS) que reconheçam as competências das mulheres e dos homens neste sector e as tornem portáteis em todos os países (ILO e Tayah 2016)

## 2.1. Contexto global e africano

No presente relatório, baseamo-nos nos debates globais sobre o trabalho doméstico migrante, mas concentramo-nos em torná-los relevantes a nível regional. Vários acordos políticos globais e regionais importantes dizem respeito aos trabalhadores domésticos, aos trabalhadores migrantes ou a ambos. A nível global, estes incluem a Convenção Internacional das Nações Unidas sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, 1990; a Convenção da OIT sobre Migração para o Emprego (Revista), 1949 (N.º 97); a Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Suplementares), 1975 (N.º 143), a Convenção sobre Agências de Emprego Privadas, 1997 (N.º 181); e, mais importante, a Convenção da OIT sobre Trabalho Decente para Trabalhadores Domésticos, 2011 (N.º 189). A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), adoptada pelas Nações Unidas, inclui duas metas para as quais o projeto SAMM contribui:

- Objetivo 8.8 dos ODS "Proteger os direitos laborais e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e as pessoas com emprego precário";
- Meta 10.7 dos ODS "Facilitar a migração e a mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas, nomeadamente através da aplicação de políticas de migração planeadas e bem geridas".

Além disso, 11 dos 17 objectivos dos ODS contêm metas e indicadores relevantes para a migração, e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 17.18 destaca a necessidade de disponibilidade de "dados oportunos e fiáveis desagregados por rendimento, género, idade, raça, etnia, estatuto migratório, deficiência, localização geográfica e outras características relevantes nos contextos nacionais" (OIT 2018a). As convenções internacionais sobre o trabalho infantil e as suas piores formas (incluindo o tráfico) também fornecem quadros políticos que são relevantes para alguns aspectos da experiência do trabalhador doméstico migrante em muitos países.

A um nível mais programático, os processos globais relevantes incluem o Pacto Global para as Migrações (OIM 2022), com foco na migração regular, percursos regulares, trabalho digno e mobilidade laboral; e a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, que destaca a abordagem centrada no ser humano da OIT para o futuro do trabalho e coloca os direitos dos trabalhadores e as necessidades, aspirações e direitos de todas as pessoas no centro das políticas económicas, sociais e ambientais, incluindo a liderança no trabalho digno na migração laboral (OIT 2019c). Por último, a OIT adoptou uma estratégia interna em 2011 para tornar o trabalho digno uma realidade para os trabalhadores domésticos, na sequência da adoção da C189.

A nível continental, o Quadro de Política de Migração da União Africana para África e o Plano de Ação (2018-2030) incluem um enfoque na migração laboral, nos dados sobre migração e na migração e desenvolvimento (UA 2018). O Programa Conjunto UA / OIT / OIM / ECA para a Migração Laboral em África (JLMP), adotado pela Conferência dos Chefes de Estado e de Governo da União Africana em 2015, fornece um quadro prático para alcançar estes objectivos (AU 2022). A Declaração de Abidjan da OIT de 2019 "Promover a justiça social: Shaping the future of work in Africa" é a versão continental da Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho e enumera a promoção de uma governação justa e eficaz da migração laboral entre as prioridades para a definição de uma Agenda Africana para o Trabalho Digno (OIT 2019d).

A nível regional, existem vários protocolos e políticas relevantes sobre migração, que discutiremos em pormenor na secção sobre os direitos dos migrantes abaixo. Estes incluem o Protocolo da SADC sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas (2005), o Quadro da Política de Migração Laboral da SADC (2014), o Quadro da Política de Emprego e Trabalho da SADC 2020-2030 e o Plano de Ação da Migração Laboral da SADC (2020-2025). O Protocolo da SADC sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas (2005) ainda não entrou em vigor devido ao número insuficiente de países que o ratificaram. Não existem protocolos regionais relativos ao trabalho doméstico.

A Convenção da OIT sobre o Trabalho Digno para os Trabalhadores Domésticos (n.º 189, conhecida como Convenção n.º 189), adotada em 2011, é particularmente relevante para o presente estudo. 2021 marcou o décimo aniversário da Convenção n.º 189. De acordo com um relatório da OIT publicado em 2021 para analisar uma década de progresso desde a C189, a última década assistiu a esforços significativos para traduzir a Convenção em melhorias reais nas condições de trabalho e de vida dos trabalhadores domésticos, através do aumento do número de países que adotaram a Convenção e leis nacionais que refletem os princípios e normas da Convenção, melhorando a medição do número de trabalhadores domésticos e das condições de trabalho, e permitindo a auto-organização dos trabalhadores domésticos e os esforços de defesa nos países, regiões e globalmente (OIT 2021). No entanto, o progresso em muitas áreas tem sido lento, o que é um reflexo da perceção generalizada de que o trabalho doméstico não é um trabalho real e dos desafios que os governos enfrentam para implementar e garantir o cumprimento das leis neste sector. As formas interseccionais de vulnerabilidade vividas pelos trabalhadores domésticos, incluindo a vulnerabilidade baseada no género, raça, ascendência nacional, nível de educação, classe, cidadania, estatuto de migração e informalidade, têm impacto tanto na defesa de políticas como nos esforços de aplicação da lei. Quando considerados em relação a muitas outras lutas para melhorar os direitos e condições de trabalho, dez anos representam um curto período de tempo e os direitos globais dos trabalhadores domésticos permanecem numa fase inicial de codificação e normalização.

Os trabalhadores domésticos migrantes são reconhecidos como um subgrupo particularmente vulnerável entre os trabalhadores domésticos, agravando os desafios intersectoriais descritos enfrentados pelos trabalhadores domésticos com a insegurança dos trabalhadores migrantes pouco qualificados, predominantemente mulheres que trabalham em regimes de emprego informal. A defesa global deste subgrupo é ainda mais incipiente do que a do trabalho doméstico em geral. A OIT lançou um Programa de Ação Global sobre os Trabalhadores Domésticos Migrantes em 2013 e produziu um relatório com uma estimativa do número global de trabalhadores domésticos migrantes em 2015 (OIT 2015b). A maioria dos esforços para documentar e melhorar as condições dos trabalhadores domésticos migrantes centrou-se nos países de elevado rendimento do Médio Oriente, Europa, América do Norte e partes da Ásia, onde se encontram quase 80% dos trabalhadores domésticos migrantes do mundo (OIT 2015b). Comparativamente, tem sido dada pouca atenção à migração intra-africana para o trabalho doméstico e, especificamente, à região da África Austral, que não está tão intimamente ligada aos fluxos migratórios intercontinentais como a África Ocidental, Setentrional e Oriental. O presente relatório faz, portanto, parte de um conjunto relativamente novo de trabalhos sobre o trabalho doméstico migrante na região da SADC.

Uma implicação desta novidade é que, em vez de reportar indicadores estabelecidos utilizando metodologias estabelecidas, temos de considerar formas práticas e regionalmente adequadas de estimar populações e fluxos, avaliar a qualidade das políticas e avaliar as realidades das condições de vida e de trabalho. Envolvermo-nos diretamente com os desafios da medição, elaboração e implementação de políticas em contextos de informalidade da força de trabalho e de capacidade estatal altamente variável. As metodologias, as convenções de elaboração de relatórios e os modelos de políticas desenvolvidos para os contextos de elevado rendimento em que o trabalho doméstico migrante é globalmente predominante não são facilmente transferíveis para outros contextos regionais, especialmente para os países de baixo rendimento.

O relatório da OIT sobre Estimativas Globais sobre Trabalhadores Migrantes (2015) estimava que havia

11,5 milhões de trabalhadores domésticos migrantes no mundo na altura, 17,2% de uma estimativa de 67,1 milhões de trabalhadores domésticos a nível mundial. A proporção estimada de trabalhadores domésticos migrantes a nível mundial que trabalham na região subsariana é muito baixa (5,0%), o que se deve em grande medida à baixa proporção de trabalhadores migrantes em geral na região (5,3% da população mundial de trabalhadores migrantes) (OIT 2015b). Em termos da força de trabalho doméstica da região subsariana, estima-se que apenas 6,9% dos trabalhadores domésticos são migrantes transfronteiriços, sendo os restantes nacionais do respetivo país. Em números absolutos, a estimativa de 2015 da OIT, com base em dados de 2013, era de que existiam 580.000 trabalhadores domésticos migrantes em toda a região subsariana (OIT 2015b). É de notar que estas estimativas se baseavam necessariamente em dados incompletos de 2013 e incluíam apenas estimativas de trabalhadores domésticos migrantes que trabalham nos países da região subsariana, não incluindo os migrantes dos países subsarianos que migraram para outras regiões para aí trabalharem como trabalhadores domésticos. A estimativa actualizada da OIT para 2021 do número total de trabalhadores domésticos no mundo é de 75,6 milhões, mas as estimativas dos trabalhadores domésticos migrantes não foram actualizadas da mesma forma.

As estimativas subsarianas de trabalhadores domésticos, e especialmente de trabalhadores domésticos migrantes, são geradas na ausência de bons dados empíricos de muitos dos países do continente (OIT 2015b) e, portanto, explorações mais detalhadas da dinâmica sub-regional, como na região da SADC, podem contribuir com novos conhecimentos que podem alterar as futuras estimativas continentais.

Os trabalhadores migrantes estão distribuídos de forma desigual pelas sub-regiões e países da África Subsariana, com alguns países a serem predominantemente países de origem de migrantes, alguns centros sub-regionais a atraírem a maioria dos trabalhadores migrantes no subcontinente e muitos países a não terem grandes fluxos de entrada e saída de migrantes para o trabalho doméstico. Um dos centros continentais de migração centra-se na África do Sul, mas, como mostraremos, nem todos os países da África Austral e certamente nem todos os Estados membros da SADC estão igualmente orientados em torno deste centro, com vários outros sistemas de migração presentes na região.

## 2.2. Contexto regional da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral

Procuramos compreender o trabalho doméstico migrante em termos de factores específicos do contexto regional e nacional. Os padrões e as experiências de trabalho doméstico dependem não só do ambiente regulamentar de um país, ou seja, das protecções e condições criadas através da legislação sobre migração e trabalho, mas também da natureza do "mercado" do trabalho doméstico. Este "mercado" de oferta e procura é uma função de uma combinação de condições sociais e económicas nos países de destino e de origem. Várias dimensões que emergiram da nossa análise da literatura e das entrevistas com informadores-chave incluem:

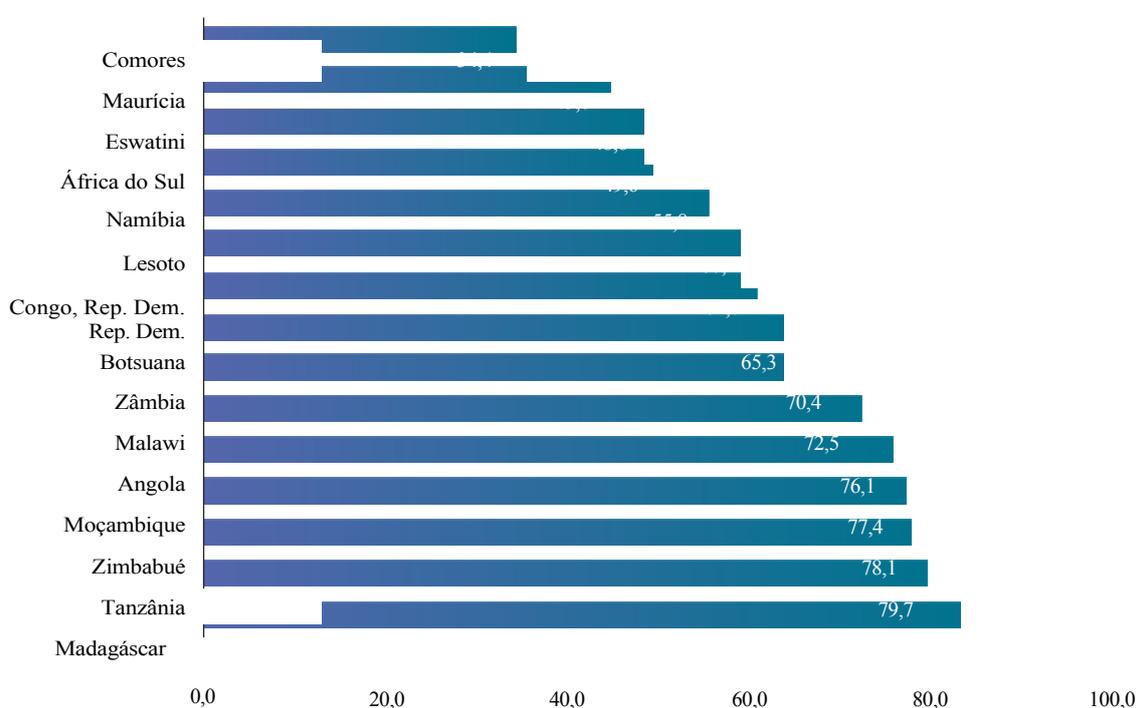
- Os níveis de desigualdade e a dimensão da classe média determinam a dimensão da procura por parte dos empregadores e os níveis salariais do trabalho doméstico nas zonas urbanas, com base na acessibilidade dos empregadores. A região inclui economias muito variadas, com as Seicheles e as Maurícias classificadas como países de rendimento elevado; Angola, Botsuana, Namíbia e África do Sul como países de rendimento médio alto; Eswatini, Lesoto e Zâmbia como países de rendimento médio baixo; e Comores, República Democrática do Congo, Madagáscar, Malawi, Moçambique, Tanzânia e Zimbabué como países de rendimento baixo (ONU 2014). Os elevados níveis de desigualdade em Angola e na África do Sul, em particular, significam que existem grandes populações com baixos rendimentos em ambos os países, para além de elites urbanas com rendimentos elevados.
- Em alguns países da região, há também um grande número de trabalhadores domésticos registados nas zonas rurais, onde há sobreposições com formas de trabalho agrícola baseado no agregado familiar que podem não ser captadas como actividades distintas nas estatísticas oficiais. Além disso, muitos trabalhadores domésticos não são registados nas estatísticas devido à natureza informal do emprego e/ou ao estatuto de migração irregular.
- Os níveis de rendimento e de desigualdade, bem como os padrões históricos, também determinam o estatuto do trabalho doméstico como emprego "adequado" para algumas nacionalidades. Na região da SADC, os nacionais do Botsuana e da Namíbia, devido aos níveis de rendimento nacional relativamente elevados e às pequenas populações, muito raramente migram para o trabalho doméstico na vizinha África do Sul, em contraste com os nacionais de países vizinhos com rendimentos mais baixos, como Eswatini, Lesoto, Moçambique e Zimbabué. O estatuto do Zimbabué na região mudou drasticamente, passando de um importante centro económico e país de destino de migrantes na década de 1990 para a sua actual situação de Estado frágil e principal país de origem de migrantes na região. Os países de rendimento médio da região, incluindo o Sul

África, o Botsuana e a Namíbia têm uma elevada desigualdade interna, o que leva os nacionais a competirem pelo trabalho doméstico, causando tensões com os trabalhadores migrantes. Alguns países de baixos rendimentos não têm histórias ou "culturas" de migração para o trabalho doméstico, como é o caso dos zambianos, enquanto outros, como os malawianos, têm tradições de longa data, desde os tempos coloniais, de prestação de serviços de trabalho doméstico em muitos países da região. Alguns indícios sugerem que as percepções sobre a "aptidão" de certas nacionalidades para o trabalho doméstico continuam a ser factores importantes para a tomada de decisões, tanto por parte dos empregadores como dos que procuram emprego.

- Embora muitos dos padrões de migração e de trabalho da era colonial se tenham alterado significativamente, os legados coloniais continuam a moldar muitos aspectos do trabalho doméstico e do ambiente de migração na região. As tradições jurídicas da era colonial da Bélgica, Grã-Bretanha, França, Alemanha, Países Baixos e Portugal continuam a moldar a formulação de políticas e as normas jurídicas. As línguas coloniais continuam a conferir estatuto e acesso a oportunidades. Por exemplo, algumas famílias tanzanianas preferem os trabalhadores domésticos do Malawi aos trabalhadores domésticos locais porque podem ensinar os seus filhos a falar inglês. As colónias de colonos com histórias de escravatura e servidão, como a África do Sul, desenvolveram padrões de serviço doméstico ao domicílio que se mantêm em muitos aspectos, estruturados em torno da diferença de raça e de classe entre empregador e empregado, tal como acontece noutros países de rendimento elevado do mundo. Isto contrasta com os países de baixos rendimentos da região, incluindo os agregados familiares de baixos rendimentos na África do Sul, onde os trabalhadores domésticos são maioritariamente considerados "membros da família" do empregador (incluindo jovens e frequentemente crianças da mesma aldeia ou grupo étnico). Em vez de serem vistas como uma forma de emprego, estas relações são estruturadas como oportunidades para os familiares mais pobres ou mais rurais se urbanizarem e melhorarem as suas perspectivas através de trocas em géneros (alojamento e alimentação em troca de trabalho doméstico).
- Também se desenvolveram novos padrões de migração. Trabalhadores domésticos da SADC países estão a migrar para o Médio Oriente, tanto através de canais de recrutamento formais como de canais informais e irregulares. Outros padrões anómalos incluem, até recentemente, o recrutamento de trabalhadores domésticos filipinos pelas elites angolanas, bem como de trabalhadores domésticos chineses, indianos e paquistaneses cujos empregadores são migrantes desses países para a região da SADC. Por último, o fluxo de trabalhadores migrantes de países asiáticos, incluindo as Filipinas e o Sri Lanka, para as Seicheles inclui um pequeno número de trabalhadores domésticos. Uma alteração introduzida em 2021 nos regulamentos relativos às autorizações de trabalho permitiu que os migrantes para as Maurícias, a maioria dos quais também provenientes da Ásia, fossem empregados como trabalhadores domésticos.

- As normas e práticas culturais e religiosas relativas ao trabalho das mulheres fora de casa têm impacto nos níveis de participação das mulheres no mercado de trabalho, o que, por sua vez, tem impacto no recurso ao trabalho doméstico remunerado para a realização de tarefas domésticas e de cuidados. No entanto, esta relação é complexa, uma vez que, em alguns países, a elevada participação das mulheres na força de trabalho aumenta o emprego de trabalhadores domésticos, enquanto noutros contextos as mulheres permanecem em casa, mas continuam a empregar trabalhadores domésticos em vez de serem elas próprias a realizar essas tarefas. As taxas de participação das mulheres na força de trabalho variam muito na região, como mostra a Figura 1, de 34,4% nas Comores a 83,2% em Madagáscar (OIT 2019a).<sup>6</sup>

Figura 1: Taxa de participação da população ativa feminina (% da população feminina com mais de 15 anos), estimativa modelada da OIT para 2019, (OIT 2019a)



No geral, os dezasseis países da região da SADC são muito diversos em termos de dimensão, níveis de rendimento, estruturas económicas, sistemas jurídicos e línguas, com base em vários factores, incluindo o legado colonial e as actuais alianças regionais. Conforme discutido mais adiante, isto traduz-se em vários sistemas de migração distintos, bem como em políticas e práticas altamente desiguais relacionadas com o trabalho doméstico.

<sup>6</sup> Note-se que os dados das Seicheles não estão incluídos nos conjuntos de dados do ILOSTAT

### 3. Metodologia

Baseamos os nossos conhecimentos em informações recolhidas através de uma combinação de métodos. Estes incluem uma revisão da literatura recente sobre estudos globais, continentais, regionais e específicos de cada país relacionados com o trabalho doméstico e com o trabalho doméstico migrante em particular. As convenções e políticas internacionais, continentais e regionais relevantes foram consideradas, e a legislação nacional sobre gestão da migração e direitos laborais foi coligida e analisada.

Em termos de fontes de dados, compilámos e comparámos os conjuntos de dados existentes da OIT e as estimativas das estatísticas sobre a força de trabalho, os relatórios da OIT sobre as estimativas das populações de trabalhadores domésticos e as proporções da força de trabalho, juntamente com as estimativas da UN DESA sobre os stocks de migrantes internacionais e os países de origem e as fontes de dados dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial sobre as populações dos países. Quando disponíveis em linha ou através dos serviços nacionais de estatística, foram consultados conjuntos de microdados relativos aos dados mais recentes sobre a força de trabalho e, nalguns casos, dados de recenseamento. A abordagem adoptada para interpretar os conjuntos de dados e as fontes de dados disponíveis é discutida na secção sobre Demografia, Padrões de Migração e Estimativas abaixo.

Foram efectuadas trinta e oito entrevistas aprofundadas a informadores-chave em 13 países, como se segue: 17 sindicatos e associações de trabalhadores, 7 outras organizações da sociedade civil e académicos, 7 serviços nacionais de estatística, 4 funcionários da OIT e 3 trabalhadores domésticos migrantes. Por último, realizámos uma





Um inquérito breve e não representativo a 132 trabalhadores domésticos migrantes nos principais países de destino: África do Sul, Botsuana e Namíbia.<sup>7</sup> Os inquiridos foram identificados e entrevistados por trabalhadores domésticos com formação em investigação. Os entrevistadores carregaram depois as respostas individuais no Google Forms para resumo e análise. Os inquiridos da África do Sul eram 60% zimbabueanos, 32% malawianos e 8% basotho. Os inquiridos do Botsuana eram 100% zimbabueanos e os da Namíbia eram 95% angolanos e 5% zimbabueanos.

### 3.1. Definições

Neste relatório, utilizamos a mesma definição de trabalhador doméstico que o relatório do 10º Aniversário da OIT 2021, que, por sua vez, se baseia na resolução relativa às estatísticas sobre relações de trabalho adoptada na 20ª Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho (ICLS), em que os trabalhadores domésticos são definidos como "trabalhadores de qualquer sexo empregados por conta de outrem ou com fins lucrativos, incluindo o pagamento em géneros, que realizam trabalho em ou para uma família ou famílias para fornecer serviços principalmente para consumo da família. O trabalho pode ser realizado dentro das instalações do agregado familiar ou noutros locais" (OIT 2018b, para. 104).

Esta definição estatística está em grande medida alinhada com a definição legal fornecida pela Convenção n.º 189 da OIT (artigo 1.º), embora a convenção se restrinja às pessoas com uma relação de trabalho por conta de outrem (incluindo os trabalhadores de agências que prestam serviços domésticos às famílias), ao passo que a definição da ICLS alarga o âmbito de aplicação para reconhecer também as pessoas que trabalham por conta própria. As estimativas do presente relatório utilizam a definição da ICLS.

*Caixa 3: Definição estatística de trabalhador doméstico*

Com base na definição estatística de trabalho doméstico e de trabalhadores domésticos, a ICLS estabeleceu as seguintes categorias de trabalhadores domésticos com emprego:

- empregados domésticos, definidos como todos os trabalhadores contratados diretamente como empregados de agregados familiares para prestar serviços destinados principalmente ao consumo dos membros do agregado familiar, independentemente da natureza dos serviços prestados, incluindo: (i) empregados domésticos que vivem em casa; (ii) empregados domésticos que vivem fora de casa.
- Trabalhadores domésticos empregados por prestadores de serviços. Os trabalhadores domésticos empregados por prestadores de serviços são empregados de unidades económicas, tais como agências que prestam serviços domésticos às famílias.
- Prestadores de serviços domésticos com fins lucrativos. Os prestadores de serviços domésticos com fins lucrativos prestam serviços domésticos a agregados familiares como trabalhadores independentes ou contratantes dependentes. Os trabalhadores por conta de outrem que prestam serviços no seio ou para um agregado ou agregados familiares, mas que não são empregados diretamente por um agregado familiar, são considerados trabalhadores domésticos se a natureza do trabalho prestado incluir principalmente serviços domésticos, tais como limpeza, cuidados infantis, cuidados pessoais, preparação de alimentos, jardinagem, condução e segurança.

<sup>7</sup> O inquérito não é representativo devido à sua pequena dimensão e, antes disso, foi utilizada uma amostragem de conveniência através de redes de trabalhadores domésticos migrantes para identificar os inquiridos.

As estimativas do presente relatório não incluem os trabalhadores domésticos com menos de 15 anos.

Quando se refere a trabalhadores domésticos migrantes, este relatório diz respeito apenas a migrantes internacionais e não a pessoas que migram dentro do seu próprio país de nacionalidade ou residência habitual.<sup>8</sup> Em alguns países, existem também grandes populações de refugiados ou pessoas em situações semelhantes às dos refugiados (Tanzânia, Angola e República Democrática do Congo), que também estão incluídas nas estatísticas do stock de migrantes da UN DESA para cada país. As estimativas apresentadas neste relatório utilizam a lógica de medição da migração de cada país.

Os países da região medem o estatuto migratório nas suas estatísticas oficiais utilizando o local de nascimento e a nacionalidade, de acordo com as diretrizes da OIT. É importante notar que o estatuto legal ou a documentação não têm qualquer efeito no estatuto de migrante quando se utiliza o "local de nascimento" como critério.

## 4. Demografia, padrões de migração e estimativas

Esta secção do relatório apresenta estimativas do número de trabalhadores domésticos migrantes empregados em cada país, bem como uma discussão sobre os principais padrões de migração para o trabalho doméstico entre países. Começamos por discutir considerações conceptuais e metodológicas quando se tenta estimar a dimensão da população de trabalhadores domésticos migrantes na região da SADC, resultantes de uma combinação de três factores:

1. O impacto da natureza regional do trabalho doméstico na fiabilidade das estatísticas do trabalho
2. O impacto da natureza regional da migração internacional na fiabilidade das estatísticas sobre migração
3. Como a natureza regional das fontes de inquérito oficiais afecta a capacidade de combinar estatísticas do trabalho e da migração e de extrapolar de forma fiável a partir de pequenas amostras de inquéritos para pequenas populações de interesse

Estes três factores, separadamente e em combinação uns com os outros, resultam num elevado nível de incerteza quanto à medida em que as fontes de dados oficiais na região fornecem informações fiáveis sobre os volumes e padrões do trabalho doméstico migrante. Por conseguinte, discutimos que tipos de informação e que nível de especificidade são necessários para a tomada de decisões estratégicas baseadas em dados concretos sobre as principais preocupações políticas e de protecção. Por fim, apresentamos estimativas adaptadas para

---

<sup>8</sup> Nesta região, os migrantes internos, ou seja, os que se deslocam das zonas rurais para as zonas urbanas do país ou os que atravessam as fronteiras provinciais ou regionais dentro do país, enfrentam desafios semelhantes aos dos migrantes transfronteiriços que se dedicam ao trabalho doméstico. Estes desafios podem incluir a falta de documentação de identidade dos migrantes das zonas rurais para as urbanas, o que impede o acesso a sistemas formais de protecção social, níveis de abuso laboral por parte dos empregadores devido à discriminação de classe e desafios das populações rurais no acesso a instituições de protecção laboral e a vias de recurso. Sempre que relevante, neste relatório discutimos por vezes as semelhanças entre as experiências dos trabalhadores domésticos migrantes transfronteiriços e internos, mas não nos concentramos nos migrantes internos na nossa análise de dados, políticas ou protecções práticas.

para cada país e para a região no seu conjunto, com base na aplicação das considerações metodológicas e de informação estratégica.

Tal como referido na secção sobre a metodologia, as informações para o presente capítulo são obtidas a partir de uma combinação de fontes nacionais oficiais e de conjuntos de dados existentes da OIT e da UN DESA sobre estimativas a nível nacional relativas ao número de trabalhadores domésticos e ao número de migrantes, respetivamente. Vários relatórios recentes da OIT, nomeadamente o relatório sobre Trabalho Doméstico 2021 (OIT 2021), desenvolveram e aplicaram técnicas avançadas de estimativa a fontes de dados oficiais para produzir estimativas do número de trabalhadores domésticos a nível mundial, regional e nacional. Não tentamos reproduzir ou adaptar essas técnicas de estimativa, mas antes concentrar-nos na compreensão dos factores contextuais da natureza do trabalho doméstico e da migração na região e em cada país, que tornam os dados oficiais parciais e enviesados de diferentes formas.

Trabalhar com dados oficiais é importante e fornece informações úteis sobre o número relativo de trabalhadores domésticos, o número de migrantes num país e os movimentos de migrantes de um país para outro. Há três condições em que as fontes de dados oficiais convencionais podem fornecer estimativas bastante exactas do volume global de trabalhadores domésticos migrantes:





- condições de emprego em grande parte formais,
- fluxos migratórios controlados (como as ilhas) e/ou
- exercícios regulares de recolha de dados que medem tanto a força de trabalho como a situação migratória.

A maioria dos países da região da SADC e, na verdade, de África, não preenche as três ou mesmo uma destas condições. Nestes contextos, as fontes de dados oficiais sobre o trabalho doméstico, sobre os stocks de migrantes e sobre combinações estimadas dos dois podem deturpar as populações reais de interesse por grandes margens. É possível que os dados oficiais forneçam dados fiáveis sobre estas populações, mas isso exige exercícios regulares de recolha de dados que incluam perguntas sobre a informalidade, procedimentos adequados para garantir a enumeração dos trabalhadores domésticos nos agregados familiares e procedimentos de amostragem e ponderação de inquéritos que garantam a inclusão representativa dos migrantes e dos trabalhadores domésticos. A título de exemplo, a OIT desenvolveu o módulo de inquérito sobre migração laboral da SADC como um módulo simples e regionalmente normalizado de perguntas sobre migração nos inquéritos às forças de trabalho (e inquéritos multiusos equivalentes), como parte do esforço para melhorar a tomada de decisões regionais baseadas em dados concretos sobre migração e trabalho em geral.

A Tanzânia é um exemplo em que as estimativas da OIT para 2021 sobre os dados relativos aos trabalhadores domésticos, baseadas em estatísticas oficiais, estimam 309 595 trabalhadores domésticos empregados (OIT 2021), mas um estudo da OIT de 2016, baseado em dados de 2013 e num inquérito específico, estimou 1 087 000 trabalhadores domésticos empregados e 1 700 000 pessoas que exercem actividades que equivalem a trabalho doméstico, embora não sejam consideradas "empregados" por terem uma relação familiar distante ou outra posição informal na família e

(Kiaga, Ackson, e Escritório Nacional da OIT para a República Unida da Tanzânia 2016). O relatório de 2016 estimou que 0,19% dos trabalhadores domésticos no país são migrantes transfronteiriços, mas não fornece muitos pormenores sobre a medida em que a metodologia do inquérito foi concebida para identificar os migrantes.

O nosso enfoque na utilização de dados para a tomada de decisões com base em provas sublinha três pontos sobre a natureza das provas:

- O tipo e o formato mais úteis das provas dependem da natureza do desafio político ou do problema a resolver. As estimativas globais de alto nível relativas ao número de trabalhadores domésticos migrantes numa região ou no mundo são úteis para aumentar a visibilidade de um tipo de grupo vulnerável. No entanto, são necessárias estatísticas mais pormenorizadas para tomar decisões políticas informadas a nível regional ou nacional. O número absoluto de trabalhadores domésticos migrantes num país é importante para dar prioridade às actividades destinadas a proteger o maior número possível de trabalhadores domésticos migrantes. No entanto, a dimensão relativa da população migrante em relação à população local (ou à população local de trabalhadores domésticos) é o que provavelmente motivará a adoção de políticas nacionais. Um acordo bilateral entre países sobre a regularização da migração, os direitos laborais ou a portabilidade da proteção social exigiria informações sobre o envolvimento de uma nacionalidade específica no trabalho doméstico, em vez de todos os migrantes.
- Os dados que se pretendem fiáveis na sua fonte ou no seu formato podem ter um impacto poderoso na tomada de decisões e na afetação de recursos. Aqueles que geram e interpretam esses dados têm, por conseguinte, a responsabilidade de considerar quem é incluído e quem é excluído pelos dados. As estatísticas que assumem a forma de estimativas definitivas e números exactos, mesmo que incluam grandes margens de erro conhecidas, podem servir para tornar ainda mais marginais os grupos que são excluídos dos conjuntos de dados oficiais, excluindo-os também dos debates sobre a tomada de decisões com base em provas.
- A produção de dados de inquéritos representativos de boa qualidade é um elemento importante para melhorar a elaboração de políticas e a sensibilização, mas a maioria dos inquéritos enfrenta limitações metodológicas que tendem a subestimar os membros mais vulneráveis da sociedade e da força de trabalho. Para formas de emprego maioritariamente informais, como o trabalho doméstico, os dados dos inquéritos podem ser úteis para ilustrar o limite inferior de uma questão e podem fornecer um ponto de partida para a elaboração de políticas, mas as políticas devem ter como objetivo ir mais longe do que aquilo que pode ser medido, porque têm a responsabilidade de proteger não só "a maioria", mas também os mais vulneráveis.

Estas considerações relativas à exatidão dos dados são bem conhecidas nos debates sobre o trabalho doméstico e a migração laboral (OIT 2015a). Seguimos a tradição de combinar a triangulação cuidadosa de múltiplas fontes de informação quantitativa com informação qualitativa sobre as experiências dos trabalhadores domésticos (migrantes), o que permite julgamentos qualitativos transparentes sobre a interpretação das fontes de dados quantitativos. Também associa estimativas estatísticas a discussões sobre ambientes políticos e experiências práticas de organizações e indivíduos de trabalhadores domésticos e migrantes, de modo a que as recomendações sejam informadas por múltiplas perspectivas sobre um país e uma região. Embora se proponham estimativas exactas para alguns países, com base em provas suficientes, a componente de dados deste estudo centra-se antes na apresentação de estimativas realistas dos números superiores e inferiores de trabalhadores domésticos migrantes para cada país e, por conseguinte, na categorização dos países em diferentes tipos de países de destino e/ou de origem de trabalhadores domésticos migrantes.

## 4.1. Considerações de contexto: como a natureza do trabalho doméstico e da migração na região afecta as estatísticas

Os desafios na enumeração dos trabalhadores domésticos estão bem documentados a nível mundial (OIT 2021) e a nossa análise dos relatórios estatísticos e entrevistas com os serviços nacionais de estatística confirmam que muitos se aplicam na região da SADC. Os censos e os inquéritos à força de trabalho captam informações que permitem que as relações de trabalho sejam codificadas como emprego formal ou informal, mas dependem de os trabalhadores comunicarem o seu próprio sector e tipo de emprego (OIT 2018b). Os factores que reduzem a probabilidade de tal auto-relato incluem:

- a prevalência do trabalho doméstico a tempo parcial ou ocasional, em geral e entre os trabalhadores domésticos migrantes, enquanto "as questões relacionadas com o emprego utilizadas para identificar os trabalhadores domésticos centram-se geralmente no trabalho principal, excluindo (...) o trabalho doméstico realizado para além do trabalho principal" (OIT 2018b). O Lesoto é um dos poucos países da região que informa sobre o emprego secundário nos seus inquéritos à força de trabalho, mas os relatórios do Lesoto apenas incluem o segundo emprego formal, o que dificilmente capta todo o espectro de actividades do trabalho doméstico (Gabinete de Estatísticas do Lesoto 2021).
- os trabalhadores domésticos são vistos como parte da família alargada, quer sejam ou não efetivamente familiares, e são pagos em espécie (alojamento e alimentação gratuitos, etc.). Os inquiridos podem, por conseguinte, não se declarar empregados como trabalhadores domésticos ou não ter conhecimento desse estatuto. Este é especialmente o caso dos trabalhadores domésticos muito jovens, uma vez que os empregadores podem estar conscientes de que o seu emprego é ilegal e podem pressionar o trabalhador infantil a declarar que é um membro da família. É mais provável que esta situação ocorra com migrantes internos (por exemplo, mulheres jovens que vêm de zonas rurais para trabalhar em casas urbanas de "membros da família"), mas também pode fazer parte de padrões de migração internacional em zonas fronteiriças ou países com grupos étnicos transfronteiriços e padrões de migração circular de longa data.
- o baixo estatuto social dos trabalhadores domésticos em muitos contextos, o que significa que alguns trabalhadores domésticos podem ter relutância em revelar a sua atividade a um funcionário público por vergonha.
- quando os trabalhadores domésticos migrantes têm um estatuto de migração irregular, podem ter relutância em revelar o seu estatuto de emprego a um funcionário público.

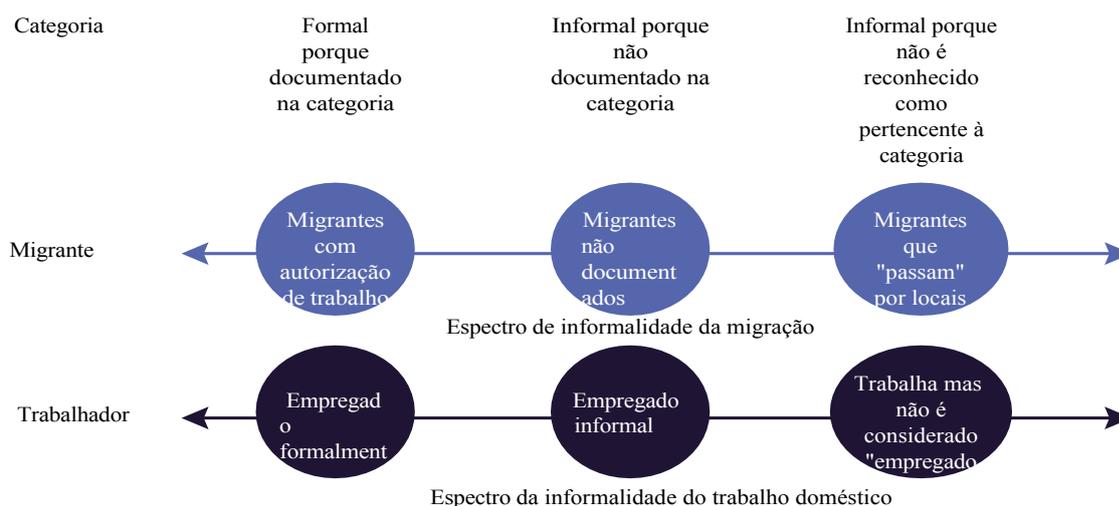
A enumeração dos trabalhadores domésticos migrantes também depende da forma como o estatuto migratório é identificado. As longas histórias de migração intra-regional têm impacto na natureza das identidades dos migrantes e nas estatísticas de migração, juntamente com as regras de cidadania e as leis de naturalização de cada país. Em primeiro lugar, diferentes formas de medir o estatuto migratório podem resultar em resultados radicalmente diferentes e ter implicações diferentes. Por exemplo, o inquérito de 2019 sobre a força de trabalho e o trabalho infantil no Zimbabué registou tanto o estatuto de cidadania como o país de nascimento. Foram encontrados 1.721.806 não cidadãos, mas apenas 253.775 pessoas nascidas fora do país, mais de metade das quais nascidas na África do Sul (Zimbabwe National Statistics Agency 2020, 215ff). O número de não cidadãos no país é, por conseguinte, potencialmente muito superior ao número de "migrantes recentes" (com base no país de nascimento). Não é fornecida qualquer análise combinada, pelo que não é possível saber quantos dos nascidos fora do país são, de facto, cidadãos do Zimbabué que regressam ao país de origem da sua família. Da mesma forma, o relatório do censo de 2018 para Madagáscar identifica 33 187 não cidadãos, mas 12 712 pessoas nascidas fora do país. Se estivermos interessados em medir o estatuto de migração porque se assume que é um nível adicional

de vulnerabilidade para os trabalhadores domésticos, então um trabalhador doméstico que nasceu no país mas não tem cidadania enfrenta desafios diferentes de um que entrou recentemente no país. Além disso, o inquérito de 2019 sobre a Força de Trabalho e o Trabalho Infantil no Zimbabué apenas informa sobre a situação de emprego e o sector de atividade dos 30 468 migrantes considerados "migrantes laborais" e não sobre os não cidadãos em geral.

Em segundo lugar, para identificar os trabalhadores domésticos migrantes, não só os inquiridos devem optar por comunicar a um enumerador do inquérito que a sua ocupação e indústria são o trabalho doméstico, como também devem optar por comunicar a sua própria situação migratória (em resposta a perguntas sobre o país de nascimento ou a nacionalidade). Dado que a maior parte da migração para o trabalho doméstico nos países da SADC é intra-regional e proveniente de países vizinhos com grupos raciais, étnicos e linguísticos semelhantes (à exceção das Maurícias e das Seicheles), uma proporção significativa de trabalhadores domésticos migrantes pode "passar" por local perante um inquiridor. Além disso, há situações em que as pessoas nascidas do outro lado de uma fronteira oficial podem não se considerar migrantes. Existem muitas zonas fronteiriças na região da SADC com comunidades étnicas transfronteiriças. Embora as pessoas que se deslocam através destas fronteiras, incluindo, nalguns casos, para trabalhar como empregadas domésticas nas zonas rurais fronteiriças ou nas cidades, possam ser legalmente migrantes, podem não se considerar como tal e, por conseguinte, não se declararem migrantes quando inquiridas. Alguns exemplos destas zonas fronteiriças incluem África do Sul/Moçambique, África do Sul/Lesoto, África do Sul/Eswatini, Eswatini/Moçambique, Malawi/Zâmbia, Zâmbia/Zimbabwe, Zimbabwe/Moçambique, Malawi/Tanzânia, Burundi/Tanzânia e Angola/República Democrática do Congo.

Diferentes países têm padrões de migração e padrões de trabalho doméstico que combinam diferentes níveis de formalidade e informalidade. Este facto, por sua vez, faz com que diferentes proporções da população de trabalhadores domésticos migrantes sejam invisíveis para as estatísticas.

Figura 2: Espectros da migração e da informalidade do trabalho doméstico (diagrama dos autores)



Um espectro simplificado de informalidade migratória vai desde os migrantes documentados e formalmente autorizados a trabalhar, passando pelos migrantes indocumentados, até aos migrantes que se integraram suficientemente no país através de redes étnicas, fronteiriças ou familiares para "passarem" como locais. Um espectro simplificado de informalidade do trabalho doméstico vai desde o emprego formal, passando pelo emprego informal, até à ocupação num agregado familiar sem que as actividades sejam consideradas "trabalho". As extremidades "passageira" e "não trabalhadora" de ambos os espectros são em grande parte invisíveis para os inquéritos que pretendem medir a situação migratória e laboral. Em alguns países, como as Maurícias, o número de pessoas nos extremos informais de ambos os espectros é reduzido, embora existam migrantes com autorizações para trabalhar noutros sectores que, em vez disso, estão a fazer trabalho doméstico e que, por isso, seriam invisíveis para as estatísticas do trabalho doméstico. Em contrapartida, na África do Sul é provável que existam grandes percentagens de trabalhadores domésticos e de trabalhadores domésticos migrantes que se enquadram nos extremos invisíveis de ambos os espectros. Um estudo de 2016 sobre o trabalho doméstico na Tanzânia fornece informações úteis sobre o espectro da informalidade do trabalho doméstico, ao concluir que mais de metade das pessoas que realizavam trabalho doméstico não eram, de facto, consideradas "empregadas" ou não se consideravam como tal e, por isso, eram invisíveis para as estatísticas (Kiaga, Ackson e ILO Country Office for United Republic of Tanzania 2016). Dado o âmbito e o foco desse estudo, foi dada pouca atenção à extremidade invisível do espectro da informalidade da migração e, por isso, a estimativa de que 1% dos trabalhadores domésticos eram migrantes também é suscetível de ser uma subcontagem.

A conceção da maioria dos inquéritos às forças de trabalho tem em conta o trabalho informal, colocando sequências de perguntas especificamente concebidas para identificar formas de trabalho que o inquirido pode não considerar como emprego.<sup>9</sup> O extremo "não trabalho" do espectro da informalidade do trabalho doméstico é, por conseguinte, suscetível de ser reduzido se o inquérito às forças de trabalho de um país for bem concebido em termos de perguntas e interpretação das respostas. Outros desafios de medição comuns que têm impacto na medição fiável dos trabalhadores domésticos migrantes incluem

- amostras não explicitamente concebidas para visar zonas com uma elevada prevalência de migrantes
- uma cobertura que exclui os migrantes que não vivem em agregados familiares e que não preenchem os critérios para serem residentes habituais no país
- sub-declaração dos trabalhadores domésticos residentes como membros do agregado familiar
- subnotificação e/ou declaração incorrecta deliberada devido à situação irregular no país
- não participação dos trabalhadores domésticos migrantes devido a barreiras linguísticas
- declarações incorrectas devido à dependência de inquiridos substitutos, tais como chefes de família/empregadores que não desejam ser identificados como empregando um migrante ou empregando um trabalhador doméstico informalmente

Foram necessários muitos anos de advocacia para que o trabalho doméstico fosse considerado um sector de emprego a par de outras formas formais de emprego e, por isso, os trabalhadores domésticos são geralmente registados como uma percentagem da força de trabalho empregada total no país. Além disso, os trabalhadores domésticos migrantes são registados como uma percentagem do número total de trabalhadores domésticos na economia. No entanto, para além dos desafios no estabelecimento do numerador para os trabalhadores domésticos (migrantes), o denominador apropriado para o cálculo do número total de trabalhadores domésticos na economia é também um fator de risco.

---

<sup>9</sup> A Resolução da 19.ª ICLS define emprego como o trabalho efectuado em troca de remuneração ou lucro, em dinheiro ou em espécie. Os questionários do Inquérito às Forças de Trabalho baseados na Resolução da 19.ª ICLS foram concebidos para captar as actividades de emprego, mesmo que sejam realizadas apenas durante uma hora no período de referência, mesmo que sejam apenas a tempo parcial e não sejam o emprego de eleição, e mesmo que sejam pagas em espécie.

a percentagem adequada é complexa. Isto deve-se ao facto de o trabalho doméstico se situar desconfortavelmente entre categorias comuns nas estatísticas da população ativa. Como já foi referido, algumas pessoas que efectuam trabalhos de cuidados e de limpeza nos agregados familiares (especialmente as que são pagas em espécie e não em dinheiro) podem não considerar que estão a trabalhar e/ou as pessoas para quem trabalham podem não considerar que estão a trabalhar e, por isso, podem não ser incluídas nas estatísticas que medem o emprego. Podem também não se considerar desempregados e, por isso, nem sequer estar reflectidos nos números globais da força de trabalho. Muitos trabalhadores domésticos trabalham a tempo parcial ou numa base ocasional, pelo que podem considerar-se desempregados e à procura de emprego, ou podem considerar-se candidatos a emprego desencorajados (não considerando os seus empregos domésticos a tempo parcial como um trabalho real e desejável e tendo desistido de encontrar qualquer outro trabalho considerado "real").

## **4.2. Considerações de contexto: disponibilidade e fiabilidade das fontes de dados oficiais**

Para além dos problemas de medição enumerados na secção anterior, a disponibilidade de estatísticas regularmente actualizadas sobre a mão de obra e a migração na região africana constitui um desafio muito mais vasto. Mesmo os dados sobre a população em geral não são recolhidos regularmente em todos os países.

Os dados do recenseamento da população são uma fonte crucial para estimar os trabalhadores domésticos migrantes, porque abrangem tanto a situação laboral como a situação migratória, incluem frequentemente informações sobre a nacionalidade do migrante e fornecem um conjunto de dados suficientemente grande para permitir uma desagregação fiável por sector, profissão, situação migratória, sexo e, por vezes, até mesmo por nacionalidade. No entanto, dado o ciclo habitual de dez anos para a recolha de dados do censo, esses dados podem ficar rapidamente desactualizados, especialmente quando os países passam por grandes crises ou guerras que alteram os padrões de emprego e migração, como aconteceu no Zimbabué na década de 2000. Um dos efeitos da Covid-19 foi o atraso da ronda de censos populacionais planeada para 2020 em vários países da região, incluindo a África do Sul. A preparação do censo e a recolha de dados estão atualmente (2021 e 2022) em curso em Angola, no Botsuana, nas Maurícias, na Namíbia, na África do Sul e nas Seychelles, juntando-se aos censos relativamente recentes concluídos em Eswatini (2017), no Zimbabué (2017) e no Malawi (2018), o que melhorará o nível de disponibilidade de dados sobre os trabalhadores domésticos migrantes na região nos próximos anos. Além disso, tradicionalmente, os questionários dos censos não incluem um módulo suficientemente pormenorizado sobre o mercado de trabalho. A OIT introduziu um módulo de perguntas sobre o mercado de trabalho para os censos que permite aos países produzir indicadores-chave do mercado de trabalho com base na Resolução da 19ª ICLS sobre Trabalho, Emprego e Subutilização do Trabalho. Os países da região da SADC estão a ser encorajados a utilizar este módulo nos seus questionários de recenseamento.

Historicamente, as fontes de dados que combinavam dados de emprego e migração fora do ciclo de recenseamento eram raras, e as capacidades do Estado para medir a migração regularmente são conhecidas por serem geralmente fracas em África. "Em 2017, a Comissão da União Africana produziu a primeira edição das Estatísticas da Migração Laboral em África e o relatório mostrou que existe uma falta de capacidades a nível nacional e regional para produzir, recolher e divulgar dados atempados e de qualidade sobre a migração laboral em África" (UA e Statistics Sweden 2020). O relatório de 2015 da OIT, que pela primeira vez estimou as populações de trabalhadores migrantes a nível mundial, observou que, entre os países da SADC, apenas o Malawi, a África do Sul e a Zâmbia dispunham de todos os dados desagregados

dados de entrada sobre trabalhadores domésticos, trabalhadores migrantes e trabalhadores domésticos migrantes para permitir estimativas empíricas de trabalhadores domésticos migrantes (OIT 2015b).<sup>10</sup> Como mostra a Tabela 1, registaram-se algumas melhorias desde 2015, com oito dos dezasseis países a realizarem inquéritos que incluem dados sobre emprego e migração e a comunicarem o emprego por sector (incluindo o trabalho doméstico) e a situação migratória. A África do Sul incluiu um módulo de migração no seu Inquérito Trimestral às Forças de Trabalho (Q3) de 2017, mas não o fez desde então. Nas Maurícias, os dados de migração mais recentes provêm do recenseamento de 2011. Angola, Comores, República Democrática do Congo, Moçambique e Tanzânia têm, em geral, ambientes de dados fracos, embora o recenseamento planeado para 2022 em Angola vá ajudar.

*Quadro 1: Fontes de dados nacionais mais recentes para as estatísticas do trabalho e da migração*

País	Ano	Nome do inquérito	Trabalho doméstico	Migração
Angola	2009	Inquérito Integrado sobre o Bem-estar da População	x	
Botsuana	2020	Inquérito multitemático trimestral	x	x
Comores	2014	Inquérito sobre o emprego e o sector informático nas Comores	x	
República Democrática do Congo	2012	Inquérito sobre o emprego, o sector da informação e o consumo das famílias (Inquérito 1-2-3)	x	
Eswatini	2017	Censo	x	x
Lesoto	2019	Inquérito às Forças de Trabalho	x	x
Madagáscar	2018	Censo: Recenseamento Geral da População e da Habitação	x	x
Malawi	2018	Censo	x	x
Maurícia	2020	Inquérito Regional Integrado sobre o Emprego e o Setor Informático	x	
Moçambique	2015	Inquérito aos Orçamentos Familiares	x	
Namíbia	2018	Inquérito às Forças de Trabalho	x	x
Seychelles	2019	Inquérito às Forças de Trabalho	x	x
África do Sul	2021	Inquérito Trimestral às Forças de Trabalho	x	
Tanzânia	2014	Inquérito às Forças de Trabalho	x	
Zâmbia	2018	Inquérito às Forças de Trabalho	x	
Zimbabué	2019	Inquérito às Forças de Trabalho e ao Trabalho Infantil	x	x

Embora seja de saudar o aumento do número de países com inquéritos regulares por amostragem que medem o emprego, a indústria e os indicadores de migração, continua a haver desafios na interpretação dos resultados desses inquéritos em relação ao trabalho doméstico migrante. Para além das advertências acima referidas sobre as formas de trabalho doméstico e de migração que tendem a permanecer invisíveis nesses inquéritos, existem também limitações técnicas estatísticas à interpretação fiável dos resultados, relacionadas com a dimensão da amostra dos inquéritos e com a conceção das amostras, que não estão optimizadas para produzir estatísticas fiáveis separadamente para os migrantes internacionais

<sup>10</sup> Note-se que as Seychelles não são mencionadas no presente relatório

O caso sul-africano é um caso estatístico ideal, na medida em que o QLFS tem uma grande amostra (69.260 para o QLFS 2017, Trimestre 3, que inclui o módulo de migração), e o país tem um grande sector de trabalho doméstico (5,2% do emprego total) e uma grande proporção de trabalhadores domésticos migrantes (12% dos trabalhadores domésticos). No QLFS Q3 de 2017, existem apenas 59 trabalhadores domésticos migrantes diretamente identificados na amostra, dos quais 9 são homens e 50 são mulheres. A extrapolação de uma amostra de 9 para uma proporção da população total do país não é fiável. A tentativa de desagregar ainda mais por nacionalidade (que não foi recolhida neste conjunto de dados) ou por grupo etário tornaria estas amostras ainda mais pouco fiáveis. A maioria dos países tem inquéritos às forças de trabalho e outras amostras de inquéritos multifuncionais aos agregados familiares na ordem dos 10.000 - 12.000 e com populações mais pequenas de trabalhadores domésticos e de trabalhadores domésticos migrantes, o que torna o número absoluto de trabalhadores domésticos migrantes ainda mais pequeno. Muitas concepções de amostras do IFT não incluem medidas susceptíveis de melhorar a cobertura dos trabalhadores migrantes, incluindo a sobreamostragem de áreas geográficas com populações reconhecidamente elevadas de trabalhadores migrantes.

A pandemia de Covid-19 introduziu desafios adicionais à recolha de dados fiáveis na região (UA e Statistics Sweden 2020).<sup>11</sup> Alguns exercícios de recolha de dados programados foram adiados, como o recenseamento na África do Sul e o inquérito bianual às forças de trabalho na Namíbia. Outros exercícios de recolha de dados foram transferidos de entrevistas presenciais para entrevistas telefónicas, utilizando dados de contacto de iterações de inquéritos anteriores (por exemplo, inquéritos às forças de trabalho e inquéritos multiusos na África do Sul e nas Maurícias). Dada a posição marginal dos trabalhadores domésticos residentes (migrantes) em muitos agregados familiares e na sociedade em geral, é provável que a recolha de dados por telefone exclua ainda mais e, por conseguinte, subestime este grupo, quer sejam visados através da amostragem dos seus empregadores, quer sejam eles próprios os inquiridos.

Dadas as dificuldades com os conjuntos de dados oficiais, existem fontes de dados alternativas que possam ser utilizadas para uma estimativa fiável do número e das características dos trabalhadores domésticos migrantes? Os níveis de informalidade no sector do trabalho doméstico em geral, e especialmente entre os trabalhadores domésticos migrantes, significam que os dados administrativos não estão disponíveis ou não são úteis. Na maioria dos países da região, os empregadores não têm qualquer possibilidade de registar os trabalhadores domésticos migrantes para efeitos de benefícios sociais. Mesmo em países como a África do Sul, que têm um registo de seguro de desemprego comparativamente desenvolvido para os trabalhadores domésticos (como discutido mais adiante na secção sobre direitos laborais), os registos do Fundo de Seguro de Desemprego (UIF) são mais um reflexo das tendências de preferência dos empregadores em relação à formalização do emprego do que uma indicação do número subjacente de trabalhadores.

Uma alternativa são os inquéritos específicos que procuram medir a migração e incluir informações sobre o emprego (Human Sciences Research Council 2011),<sup>12</sup> ou medir o trabalho doméstico e incluir informações sobre a migração. Exemplos deste último caso incluem inquéritos realizados na Tanzânia e na Zâmbia em 2012-13 no âmbito da Estratégia Global de Ação da OIT: Tornar o trabalho digno uma realidade para os trabalhadores domésticos (Kahayarara 2013; Chibuye

---

11 Em abril de 2020, a Comissão da União Africana instituiu um inquérito em linha com todos os seus Estados membros para avaliar o possível impacto da pandemia na produção de estatísticas sobre a migração e também para recolher propostas de soluções a fim de conter o impacto negativo desta pandemia na produção de estatísticas sobre a migração em África. O inquérito inclui os países abrangidos pelo presente relatório: Angola, Botswana, Comores, RDC, Eswatini, Lesoto, Malawi, Maurícias, Moçambique, Namíbia, Seychelles, África do Sul, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabué

12 Este estudo não é analisado aqui, uma vez que está desatualizado e se baseia numa pequena amostra (2000 inquiridos) que abrange apenas duas províncias do país.

e Siyota 2013),<sup>13</sup> que também produziu diretrizes preliminares para a conceção e realização de inquéritos nacionais aos trabalhadores domésticos (Mehran 2014). Embora esses dois estudos tenham fornecido informações valiosas sobre as estimativas gerais do trabalho doméstico nos países e sobre as condições de trabalho, eles também têm dificuldade em fornecer muitas informações sobre os trabalhadores domésticos migrantes. O estudo da Tanzânia estimou que 0,19% dos trabalhadores domésticos são migrantes<sup>14</sup> e o estudo da Zâmbia não faz qualquer menção aos trabalhadores domésticos migrantes. Isto pode dever-se ao facto de terem sido realizados em países com populações de trabalhadores domésticos migrantes muito pequenas. Por conseguinte, seria útil que este programa de inquéritos específico fosse alargado a países da região onde o trabalho doméstico migrante é mais prevaente, como a África do Sul, o Botsuana e a Namíbia, e que os novos estudos garantissem que a conceção da amostra incluísse a medição deste grupo como uma prioridade, por exemplo, através de áreas específicas com uma elevada prevalência de migrantes.

Embora estes inquéritos específicos possam proporcionar importantes conhecimentos metodológicos e lições de boas práticas, bem como gerar uma "base de referência" em relação à qual se pode avaliar a fiabilidade da cobertura de outros conjuntos de dados, não constituem uma abordagem sustentável para a produção regular de dados sobre este grupo de trabalhadores. A conceção melhorada de inquéritos regulares às forças de trabalho é a melhor opção para este objetivo.

Existem também estudos qualitativos sobre o trabalho doméstico que não fornecem diretamente dados para estimativas quantitativas, mas ajudam a traçar o perfil geral dos trabalhadores domésticos. Estão disponíveis exemplos para Moçambique (embora abrangendo apenas a capital Maputo) (Castel-Branco 2012) e para a República Democrática do Congo (IDAY, CATSR e WCP 2015). Estes estudos qualitativos, no entanto, também não fornecem muita informação sobre o estatuto migratório ou os perfis de nacionalidade dos trabalhadores domésticos, o que pode refletir a ausência destes trabalhadores nestes contextos, ou pode refletir o enfoque dado pelos investigadores. Uma maior sensibilização dos investigadores e das organizações que trabalham no sector do trabalho doméstico para as necessidades específicas dos trabalhadores domésticos migrantes pode ser útil para garantir a inclusão das questões relativas aos trabalhadores domésticos migrantes em futuros estudos qualitativos.

### 4.3. Migração regional e padrões de trabalho doméstico

De seguida, aplicamos as considerações discutidas até agora à estimativa do número de trabalhadores domésticos migrantes na região da SADC. Os padrões do trabalho doméstico migrante são uma combinação dos seguintes factores:

- Padrões de migração, com os principais países de destino e de origem dos migrantes
- Nacionalidades específicas de migrantes que tendem a dedicar-se mais ao trabalho doméstico do que outras
- Padrões de trabalho doméstico, com países que têm mercados maiores e menores para o trabalho doméstico

---

13 Estes inquéritos foram realizados pela Secção da OIT para Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK) e pelos Escritórios Nacionais da OIT na Tanzânia, Quênia, Ruanda e Uganda e na Zâmbia, Malawi e Moçambique.

14 Note-se que o inquérito por amostragem em que esta estimativa se baseia tinha uma amostra de menos de 1900 inquiridos, pelo que esta estimativa percentual se baseia em menos de 5 trabalhadores domésticos migrantes inquiridos, o que não é suficiente para fornecer uma estimativa fiável a nível nacional.

Resumimos as informações disponíveis sobre cada uma destas dimensões, antes de analisarmos os dados por país que combinam informações sobre a mão de obra e a migração.

Os dezasseis países da região da SADC têm uma população estimada em 363,2 milhões de pessoas e 5,9 milhões de migrantes internacionais em meados de 2020 (ONU 2020).<sup>15</sup> A África do Sul acolhe, de longe, o maior número de migrantes na região, com uma estimativa de 2,9 milhões em meados de 2020, sendo que a República Democrática do Congo (952 871) e a Tanzânia (426 017) também acolhem um grande número de migrantes (ONU 2020).<sup>9</sup> milhões em meados de 2020, com a República Democrática do Congo (952.871) e a Tanzânia (426.017) a acolherem também um grande número de migrantes (ONU 2020).<sup>16</sup> No entanto, os dois últimos países acolhem maioritariamente refugiados e, embora alguns refugiados possam ter um emprego informal, incluindo no trabalho doméstico, muitos estão isolados em campos e, por conseguinte, têm um acesso limitado a este mercado de trabalho.

Existem três sistemas distintos de migração laboral na região, com o principal a fluir para a África do Sul a partir dos seus vizinhos imediatos, bem como do Malawi e, em certa medida, da Tanzânia. No âmbito deste sistema de migração da África Austral, existem também fluxos migratórios secundários para as economias relativamente ricas do Botsuana e da Namíbia. Para além de estar ligada ao sistema de migração da África Austral para a África do Sul, a Tanzânia está também fortemente ligada ao sistema de migração da África Oriental. O segundo sistema liga estreitamente Angola e a República Democrática do Congo entre si, bem como a África Ocidental (para Angola) e a África Oriental (para a República Democrática do Congo). Em terceiro lugar, as nações insulares das Comores, Maurícia, Madagáscar e Seychelles proporcionam um conjunto distinto de dinâmicas migratórias, com fortes laços entre si e com a Ásia acima das ligações com os seus vizinhos continentais. A Maurícia e as Seicheles têm 75% e 71% dos seus migrantes, respetivamente, originários da Ásia (ONU 2020).<sup>17</sup> Comores e Madagáscar têm um sistema de migração que flui em ambas as direcções entre si, com muito pouca interação com outros países da região (ONU 2020).<sup>18</sup>

Contudo, os padrões globais de migração têm um valor limitado quando se analisam os padrões dos trabalhadores domésticos migrantes, uma vez que nem todos os migrantes têm a mesma probabilidade de se envolverem no trabalho doméstico. Alguns países têm grandes populações migrantes originárias de fora do continente, como as Maurícias (89%), as Seicheles (82%), Madagáscar (66%), o Lesoto (50%) e a África do Sul (35%) (ONU 2020). Embora uma parte da migração asiática para as Seicheles e as Maurícias possa incluir trabalhadores domésticos (como referido mais adiante no relatório), nos países do continente os migrantes

15 As estimativas não editadas da DESA 2020 de migrantes internacionais para a região ascendem a 6,4 milhões, mas isso inclui 500.000 migrantes em Angola que são categorizados como "outros" em termos de região e país de origem e que não são corroborados noutras estimativas de stock de migrantes, tais como as estimativas dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial de 2015 para Angola (que registam 140.000 migrantes internacionais). Neste relatório, reduzimos, portanto, a estimativa de migrantes internacionais acolhidos em Angola para 154000 e ajustámos o total regional para 5,9 milhões em conformidade.

16 As estimativas dos stocks e fluxos de migração internacional desagregados por país de destino e de origem são úteis quando se considera quais as populações migrantes mais relevantes para as estimativas do trabalho doméstico, mas também é importante notar que existem desafios de qualidade dos dados nestes conjuntos de dados internacionais. Um exemplo é o facto de os dados da DESA registarem 1,4 milhões de migrantes na região da SADC como sendo de país de origem desconhecido ou "outro" em 2020, a maioria dos quais se encontra em Angola (501897) e na África do Sul (643999). Se estes fossem afectados aos países de origem dos trabalhadores domésticos migrantes da África Subsariana ou da SADC, poderiam aumentar o primeiro em um quarto e o segundo em metade. No presente relatório, os migrantes angolanos não classificados foram excluídos dos totais de migração nacional e regional, uma vez que não coincidem com outras fontes de dados (por exemplo, as estimativas do stock de migrantes do WDI 2015). O WDI 2015 estima 140000, o que corroboraria a estimativa de 154000.

17 Vários relatórios descreveram este sistema, mas a presente descrição baseia-se nos dados da DESA sobre os stocks de migrantes internacionais e os países de origem para 2020.

18 Vários relatórios descreveram este sistema, mas a presente descrição baseia-se nos dados da DESA sobre os stocks de migrantes internacionais e os países de origem para 2020.

originários de fora do continente, é altamente improvável que estejam activos no trabalho doméstico.<sup>19</sup> Nos 12 países do continente, portanto, os 4,4 milhões de migrantes de origem subsariana são um número mais relevante do que os 5,9 milhões de migrantes internacionais em geral, como um potencial grupo a partir do qual se pode considerar o número de trabalhadores domésticos migrantes.

Mesmo dentro deste conjunto continental, há muitas nacionalidades que não entram no trabalho doméstico, com base em níveis relativos de rendimento e de competências, percepções de estatuto e padrões históricos, ou exclusão da força de trabalho com base no seu estatuto de refugiado e isolamento em campos. Por exemplo, os sul-africanos, os batswanos e os namibianos que deixam os seus países para outros países da região fazem-no sobretudo como profissionais e não como trabalhadores pouco qualificados.<sup>20</sup> Os zambianos, apesar de serem oriundos de um país com baixos rendimentos, também não trabalham como trabalhadores domésticos em número significativo noutros países.<sup>21</sup> Além disso, a maioria dos migrantes acolhidos na República Democrática do Congo, em Angola e na Tanzânia são refugiados (em grande parte provenientes de fora da região da SADC: República Centro-Africana, Sudão do Sul e Burundi), muitas vezes a residir em campos e, por conseguinte, apenas parcialmente integrados nas forças de trabalho formais ou informais desses países. Se considerarmos estas dinâmicas nacionais e incluirmos apenas os migrantes de países de origem de trabalhadores domésticos migrantes conhecidos nas estimativas do stock de migrantes do DESA 2020 para a região da SADC, ficamos com um total de R2,7 milhões de migrantes, 44,7% dos quais são mulheres.

Os principais fluxos de trabalho doméstico migrante na região incluem:

- Zimbabueanos, moçambicanos, malawianos, basotho e liswati para a África do Sul,
- Zimbabuanos para o Botsuana,
- angolanos e zimbabueanos para a Namíbia, e
- Malawianos para a Tanzânia.

Os fluxos externos são pequenos em números absolutos, mas são importantes em termos de dinâmica de protecção dos trabalhadores. Incluem:

- Malgaxes e tanzanianos para o Médio Oriente,
- Filipinas, cingaleses, quenianos, malgaxes nas Seychelles.

Na maioria dos países da região, os trabalhadores domésticos são quase inteiramente locais, seguindo padrões de migração rural-urbana. O Quadro 2 regista os fluxos migratórios primários, bem como os fluxos mais pequenos, tal como foram comunicados nas entrevistas. Tendo em conta os factores relacionados com a fluidez das fronteiras e os laços familiares transfronteiriços acima referidos, pode também haver um número pequeno e estatisticamente insignificante de trabalhadores domésticos migrantes de outros países que são difíceis de localizar, pelo que as nacionalidades descritas são indicativas de padrões gerais e não são definitivas ou exclusivas.

---

19 Mais adiante no relatório, discutimos as tendências em termos de "migração em cadeia" de trabalhadores domésticos asiáticos que acompanham profissionais e trabalhadores da construção civil asiáticos em alguns dos projectos mineiros e industriais da região, mas estes são números totais muito pequenos.

20 Os sul-africanos, os batswana e os namibianos trabalham como trabalhadores domésticos nos seus próprios países. Há um pequeno número de trabalhadores domésticos namibianos no Botsuana, mas trata-se de uma exceção.

21 A identificação das nacionalidades na região que tendem ou não a entrar no trabalho doméstico quando migram baseia-se nas nossas entrevistas com organizações de trabalhadores domésticos.

Quadro 2: Padrões de destino e país de origem dos trabalhadores domésticos migrantes, por nacionalidade (com base em entrevistas a informadores-chave)

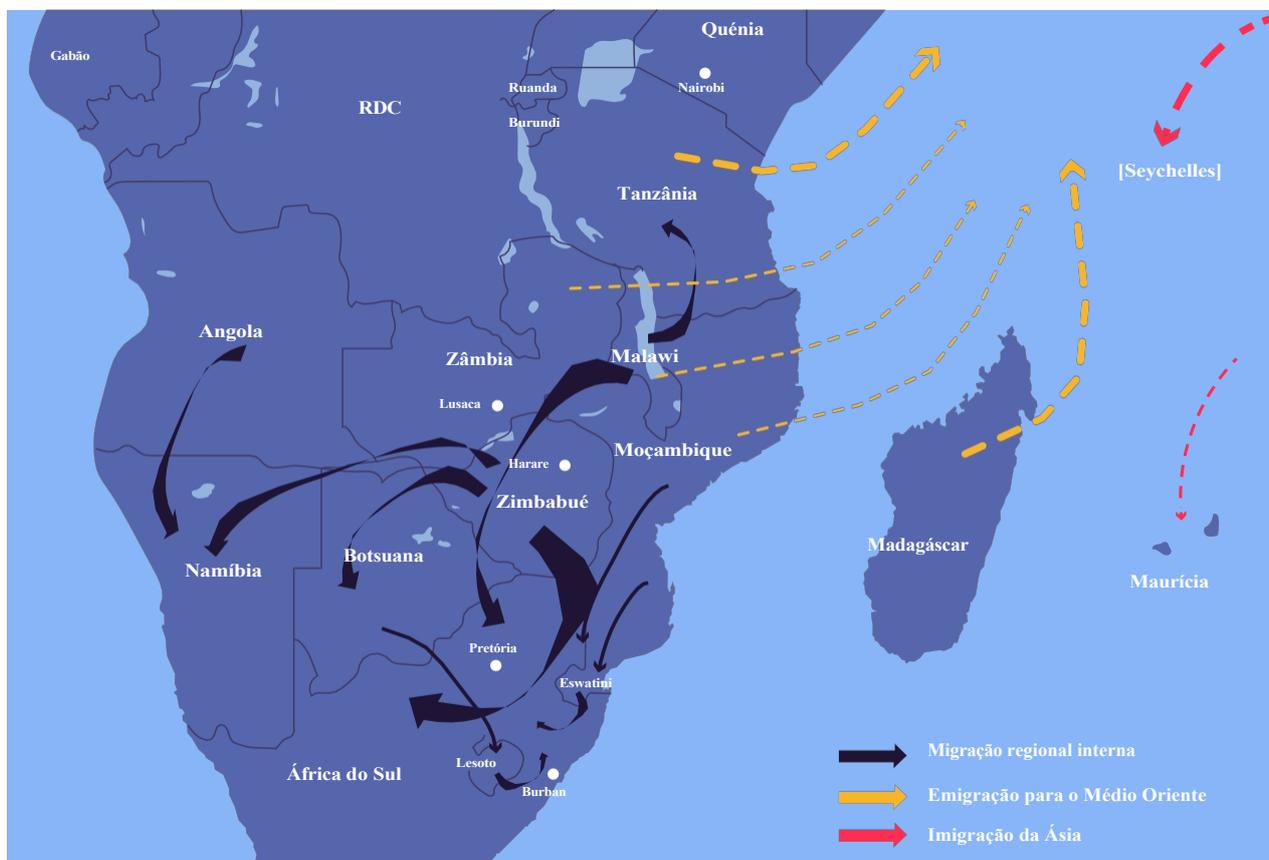
País	Padrão de destino MDW	Padrão do país de origem da MDW
Angola	Os trabalhadores domésticos são predominantemente locais, com alguns trabalhadores domésticos da República Democrática do Congo e um pequeno número de trabalhadores domésticos das Filipinas a trabalhar para as elites urbanas. <sup>22</sup>	Alguns angolanos migrantes trabalhadores domésticos angolanos na Namíbia.
Botsuana	Uma grande parte dos trabalhadores domésticos são migrantes, principalmente zimbabueanos e um pequeno número de países fronteiriços, como a Namíbia e a Zâmbia.	Não há registo de trabalhadores domésticos migrantes do Batsuana noutros países.
Comores	Os trabalhadores domésticos são quase exclusivamente locais.	Não há registo de trabalhadores domésticos migrantes das Comores. Existem poucos dados sobre as Comores.
República Democrática República Democrática do Congo	Os trabalhadores domésticos são quase exclusivamente locais.	Um pequeno número de trabalhadores domésticos migrantes da República Democrática do Congo a trabalhar como trabalhadores domésticos em Angola.
Eswatini	Os trabalhadores domésticos são predominantemente locais. Um pequeno número de trabalhadores domésticos de Moçambique e possivelmente do Zimbabuê.	Muitos migrantes Liswati trabalham como trabalhadores domésticos na África do Sul.
Lesoto	Os trabalhadores domésticos são predominantemente locais, com alguns trabalhadores domésticos asiáticos a acompanharem empregadores migrantes.	Muitos Basotho migrantes trabalham como trabalhadores domésticos na África do Sul.
Madagáscar	Os trabalhadores domésticos são quase exclusivamente locais.  Quase 50% dos migrantes internacionais são oriundos das Comores, sendo os restantes profissionais da Europa e da Ásia.	Um número significativo de migrantes malgaxes que trabalham como trabalhadores domésticos no Líbano, no Kuwait e noutros países do Médio Oriente. Um pequeno número de trabalhadores domésticos migrantes malgaxes nas Seychelles.
Maurícia	Os trabalhadores domésticos são quase exclusivamente locais, com um número muito reduzido de trabalhadores domésticos migrantes que acompanham os empregadores migrantes da África do Sul, bem como trabalhadores migrantes asiáticos de outros sectores que realizam trabalho doméstico ocasional.	Não há registo de trabalhadores domésticos migrantes mauricianos.
Malawi	Os trabalhadores domésticos são quase exclusivamente locais.	Os migrantes do Malawi trabalham como trabalhadores domésticos na África do Sul e os trabalhadores domésticos migrantes da região norte do Malawi trabalham na Tanzânia.

22 Esta foi uma tendência importante em Angola durante o boom económico de 2010-2018, mas desvaneceu-se no atual clima económico (Castel-Branco 2018).

País	Padrão de destino MDW	Padrão do país de origem da MDW
Moçambique	Os trabalhadores domésticos são quase exclusivamente locais.	Muitos migrantes moçambicanos trabalham como trabalhadores domésticos na África do Sul e alguns em Eswatini.
Namíbia	Uma grande parte dos trabalhadores domésticos são migrantes, sendo a maioria zimbabueanos.	Um pequeno número de namibianos a trabalhar como trabalhadores domésticos migrantes no Botswana.
Seychelles	Alguns trabalhadores domésticos migrantes das Filipinas, do Sri Lanka, do Quênia e de Madagáscar, incluindo trabalhadores de outros sectores que realizam trabalho doméstico ocasional.	Não registo de Seychellois trabalhadores domésticos migrantes.
África do Sul	Importante país regional e continental de destino de trabalhadores migrantes, com uma grande proporção de trabalhadores domésticos migrantes. Os zimbabueanos são a maior nacionalidade entre os trabalhadores domésticos, com destaque para os moçambicanos, malawianos, basotho e liswati.	Não há registo de trabalhadores domésticos migrantes sul-africanos.
Tanzânia	Os trabalhadores domésticos são maioritariamente locais, com um número crescente de trabalhadores domésticos migrantes do Malawi e do Burundi nas regiões fronteiriças.	Um número significativo de migrantes tanzanianos trabalha como trabalhadores domésticos em Omã, nos Emirados Árabes Unidos (EAU) e noutros países do Médio Oriente.
Zâmbia	Os trabalhadores domésticos são maioritariamente locais, com alguns trabalhadores domésticos migrantes indianos a acompanharem empregadores migrantes, bem como um pequeno número de zimbabueanos.	Um pequeno número de trabalhadores domésticos migrantes zambianos está presente no Botswana e pode também estar presente na Namíbia e na Tanzânia.
Zimbabué	Os trabalhadores domésticos são quase exclusivamente locais.	Os migrantes do Zimbabué constituem a maior nacionalidade de trabalhadores domésticos migrantes na região, com o maior fluxo para a África do Sul e fluxos menores para o Botswana e a Namíbia. Os zimbabueanos também migram para Moçambique, Malawi e Zâmbia, mas são menos propensos a trabalhar como trabalhadores domésticos nesses países.

O mapa da Figura 3 apresenta os principais sistemas de migração para o trabalho doméstico na região, com estimativas de alto nível da dimensão dos fluxos de país para país.

Figura 3: Padrões de migração dos trabalhadores domésticos migrantes na região da SADC<sup>23</sup>



A Tabela 3 mostra o total estimado de emigração dos países de origem cujos nacionais são conhecidos por se dedicarem ao trabalho doméstico. Em números absolutos, o Zimbabué é de longe o maior país de origem, seguido de Moçambique, Angola, República Democrática do Congo e Malawi. Nestes países de origem, a maioria dos emigrantes não se dedica ao trabalho doméstico. Os dados qualitativos dizem-nos que a proporção dos que o fazem é mais elevada no Zimbabué, Moçambique, Malawi, Lesoto e Eswatini, com apenas pequenas proporções nos outros países.

23 Os fluxos migratórios e as dimensões aqui apresentados são estimativas baseadas em entrevistas de investigação e na análise dos dados do UNDESA 2020 sobre migração intra-regional. Dadas as dificuldades descritas para aceder a informações e estatísticas sobre o trabalho doméstico migrante na região, estas estimativas não são conclusivas.

Quadro 3: Estimativa do número total de migrantes dos países de origem de potenciais trabalhadores domésticos migrantes alojados na região da SADC (dados da UN DESA 200)

País	migrantes deste país de origem acolhidos na região da SADC	potenciais países de origem de trabalhadores domésticos migrantes acolhidos na região da SADC
Zimbabué	911,981	33.7%
Moçambique	539,219	19.9%
Angola	337,621	12.5%
República Democrática do Congo	321,102	11.9%
Malawi	286,759	10.6%
Lesoto	200,613	7.4%
Eswatini	46,391	1.7%
República Unida da Tanzânia	34,885	1.3%
Madagáscar	13,797	0.5%
Comores	12,920	0.5%
TOTAL	2,705,288	100%

Quando se procura compreender e medir o trabalho doméstico migrante numa região que tem tanta mobilidade intra-regional como a região da África Austral, é importante olhar para estes fluxos migratórios mais alargados entre países. Este facto sublinha que os migrantes que acabam no trabalho doméstico fazem escolhas sobre a sua mobilidade e as suas opções de rendimento, que estão integradas em redes de migração mais amplas e na natureza das economias dos países de origem e de destino. À medida que as condições económicas nos países de origem ou de destino se alteram, os migrantes que fazem parte das redes de migração existentes ou que já estão presentes nos países de destino podem entrar ou sair do trabalho doméstico, quer como emprego formal, quer como aumento informal do rendimento. A margem relativa para esta adaptação é maior para as nacionalidades com ligações existentes a redes de trabalho doméstico e "reputações" nacionais de trabalho doméstico, do que para as nacionalidades que tradicionalmente não efectuam este trabalho. Um exemplo disso é o facto de os etíopes e os somalis na África do Sul não terem passado para o trabalho doméstico, apesar de serem oriundos de países com baixos rendimentos e assolados por conflitos, ao passo que um grande número de zimbabuenses (incluindo os que têm bons níveis de escolaridade e experiência anterior de emprego mais qualificado) passou a trabalhar no sector doméstico quando a economia do seu país entrou em colapso.

Os números absolutos ocultam o impacto relativo que a emigração para a região tem para os países em relação às suas respectivas populações: Lesoto (9,4%), Zimbabué (6,1%), Eswatini (4,0%) e Comores, Malawi e Moçambique (1-2%).

O Essuatíni, o Malawi e o Lesoto são os únicos países da região que incluem nos seus recenseamentos uma medida do número de nacionais no estrangeiro (por sexo e país de residência). O Essuatíni, no seu recenseamento de 2021, registou a emigração de 2017-2021 e o Maláui, no seu recenseamento de 2018, registou a emigração de 2008 a 2018. O Lesoto também relata alguma "migração laboral internacional" de cidadãos basotho para outros países no IFT de 2019, mas não descreve claramente como este grupo é definido ou medido. O recenseamento da emigração é geralmente considerado uma subestimação, uma vez que depende de os membros do agregado familiar do emigrante permanecerem no país para serem captados no recenseamento, mas fornece uma certa noção de escala na perspetiva do país de origem.

Os dados relativos a Eswatini registam 32.448 emigrantes. 56% eram homens durante todo o período de 12 anos, mas com uma percentagem crescente de mulheres nesse período. 90,8% foram para a África do Sul e 3% para Moçambique. 51,3% dos emigrantes do sexo masculino e 30,5% dos emigrantes do sexo feminino para a África do Sul a partir de Eswatini foram por motivos de trabalho, sem que haja mais informações disponíveis sobre o tipo de trabalho.

Os dados do Malawi indicam 254.934 emigrantes, 77,5% dos quais eram homens e 22,5% mulheres. 80,7% dos emigrantes registados foram para a África do Sul e 8,1% para Moçambique. A medida "motivos de saída" do recenseamento do Malawi inclui opções de trabalho específicas do sector, pelo que se regista que um total de 23 099 malawianos migraram para o trabalho doméstico entre 2008 e 2018. 15 805 eram homens (representando 8% do total de homens emigrantes) e 7 294 eram mulheres (12,7% do total de mulheres emigrantes). Embora esta contagem não possa ser tomada como um indicador fiável do número total de trabalhadores domésticos malawianos na região, fornece informações sobre os padrões específicos de género da migração malawiana para o trabalho doméstico (Gabinete Nacional de Estatística do Malawi 2019).

Se apresentarmos esta população de migrantes numa perspetiva de país de destino (Quadro 4), verificamos que 55% são acolhidos na África do Sul, confirmando o seu papel de centro regional de migração em termos absolutos.

Quadro 4: Países de destino dos migrantes dos países de origem dos trabalhadores domésticos migrantes dominantes (DESA 2020), dados do WDI 2020 sobre a população total do país

País	Estimativa do número de migrantes de países dominantes de origem das PMA acolhidos neste país	% do total de migrantes acolhidos a nível regional provenientes de países de origem de PMA dominantes	Migrantes de países dominantes de origem das PMA como % da população total de acolhimento
África do Sul	1,496,398	55.3%	2.52%
Zimbabuê	231,414	8.6%	1.56%
Moçambique	225,837	8.3%	0.72%
República Democrática do Congo	177,028	6.5%	0.20%
Zâmbia	120,543	4.5%	0.66%
Malawi	102,166	3.8%	0.53%
República Unida da Tanzânia	92,557	3.4%	0.15%
Angola	90,692	3.4%	0.28%
Botsuana	70,550	2.6%	3.00%
Namíbia	61,585	2.3%	2.42%
Madagáscar	12,153	0.4%	0.04%
Eswatini	11,042	0.4%	0.95%
Comores	9,748	0.4%	1.12%
Maurícia	2,301	0.1%	0.18%
Seychelles	816	0.0%	0.83%
Lesoto	458	0.0%	0.02%
Total geral	2,705,288	100%	

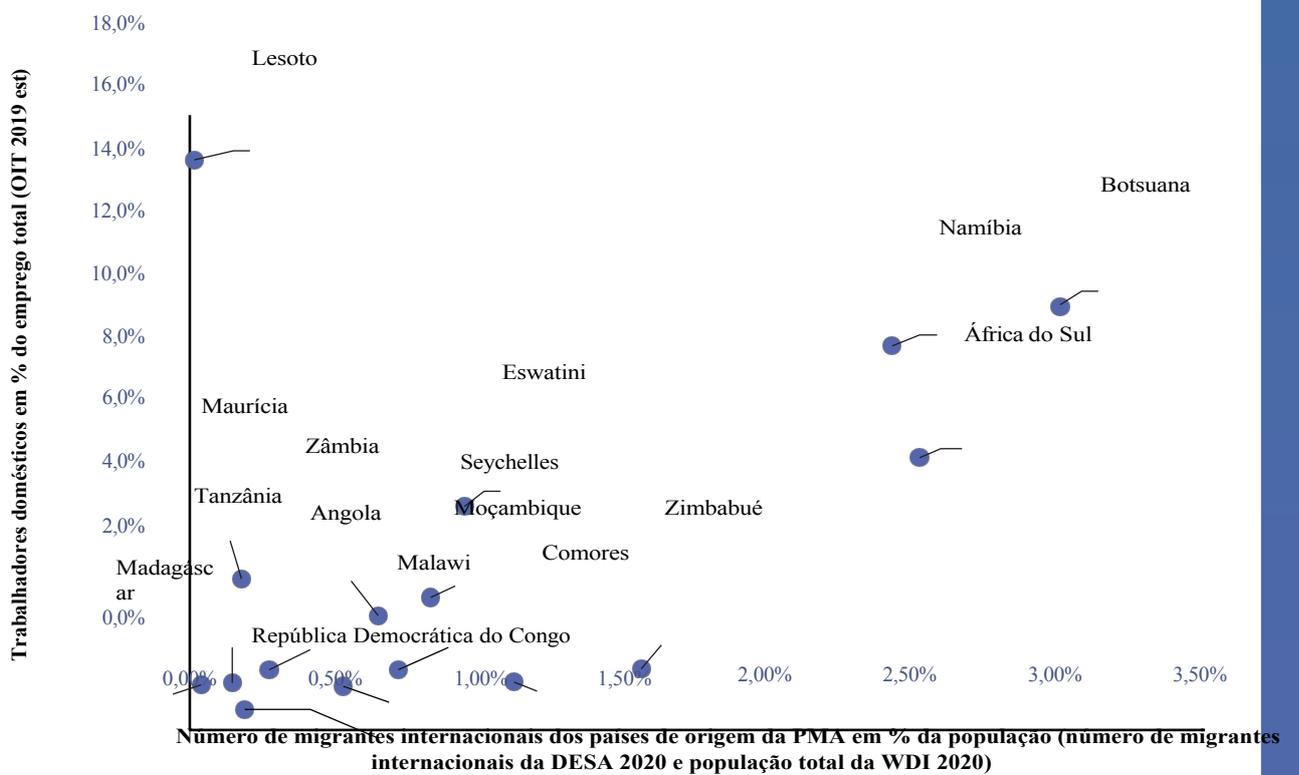
Tal como acontece com os países de origem, os números absolutos de migrantes acolhidos obscurecem o impacto nos países de destino com populações pequenas, como o Botsuana e a Namíbia. A coluna da direita mostra, portanto, a população de migrantes dos países de origem dos trabalhadores domésticos migrantes como percentagem da população do país de destino, o que também confirma o papel da África do Sul como centro de migração em termos relativos, juntamente com o Botsuana e a Namíbia.

Para além de restringir os padrões de migração da região àqueles que são relevantes para o trabalho doméstico, temos também de compreender as variações na procura de trabalho doméstico nos países de destino. O relatório da OIT de 2021 modelou estimativas de 2019 para a percentagem de trabalhadores domésticos em relação ao emprego total. À semelhança da variação nos padrões de migração na região, vemos muitos países com indústrias de trabalho doméstico muito pequenas, enquanto outros, nomeadamente o Lesoto, o Botsuana, a Namíbia e a África do Sul, têm uma grande parte da sua força de trabalho envolvida no sector.

A Figura 4 combina a prevalência do trabalho doméstico com a prevalência de migrantes dos países de origem dos trabalhadores domésticos migrantes. Mostra, em termos relativos à população de cada país, quais os países que têm mercados significativos de trabalhadores domésticos e populações migrantes relevantes. O Botsuana, a Namíbia e a África do Sul emergem claramente como os países com uma grande preocupação política relacionada com o acolhimento de trabalhadores domésticos migrantes, uma vez que é provável que estes constituam uma proporção significativa de um sector económico importante.

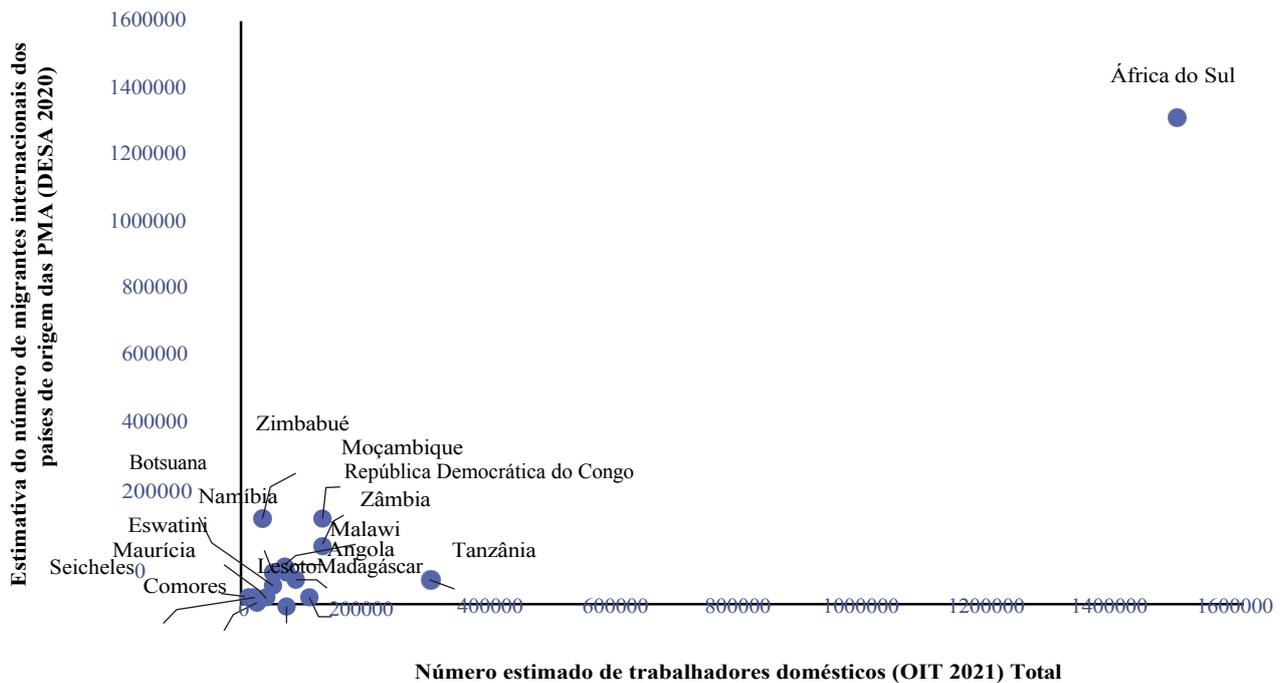


Figura 4: Padrões combinados de migração e emprego de trabalhadores domésticos, proporcionais à dimensão da população do país de destino (stocks de migrantes internacionais da DESA 2020, trabalhadores domésticos da OIT 2019 como percentagem do emprego, estimativas da população do país do WDI 2020)



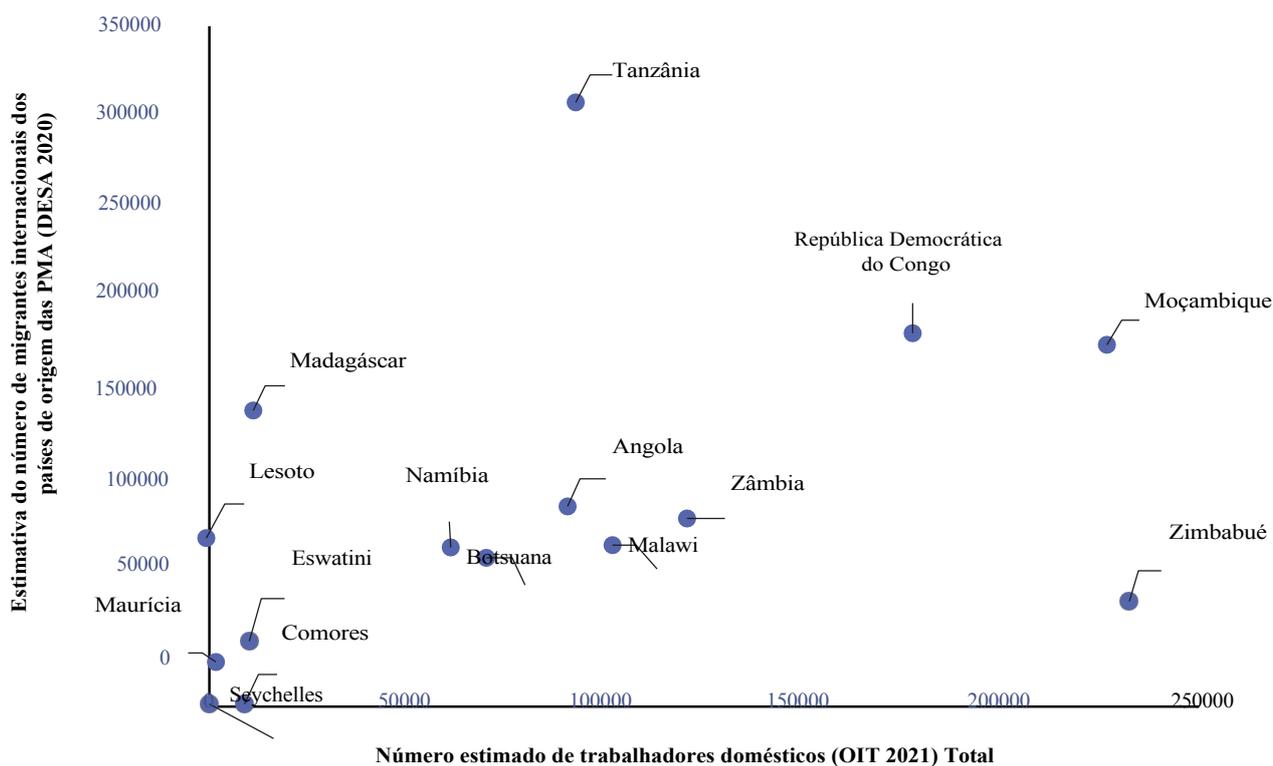
Quando mostramos a mesma informação em termos de números absolutos estimados de trabalhadores domésticos e migrantes de países de origem de trabalhadores domésticos migrantes (Figura 5), vemos que a África do Sul é um caso extremo, com quase oito vezes mais trabalhadores domésticos no país e quase 3,5 vezes mais migrantes relevantes do que o conjunto seguinte de países. Em termos do volume de indivíduos potencialmente afectados pelas políticas e práticas relacionadas com os trabalhadores domésticos migrantes, a África do Sul tem, portanto, mais do quántuplo das populações em causa do que todos os outros 15 países da região juntos.

Figura 5: Padrões combinados de migração e emprego de trabalhadores domésticos, números absolutos (stocks de migrantes internacionais da DESA 2020, estimativas de trabalhadores domésticos da OIT 2019)



A apresentação dos volumes totais estimados de trabalhadores domésticos e de migrantes dos países de origem dos trabalhadores domésticos migrantes não se traduz diretamente na proporção de trabalhadores domésticos que são migrantes, uma vez que esta é influenciada pelas condições e pela estrutura económica de cada país. Quando excluimos a África do Sul, um país que se destaca, para podermos ver a distribuição no resto da região (Figura 6), verificamos que os quatro países com grandes populações (Zimbabué, Moçambique, República Democrática do Congo e Tanzânia) têm potencial para acolher populações significativas de trabalhadores domésticos migrantes em termos absolutos, mas os nossos conhecimentos qualitativos sobre a dinâmica dos trabalhadores domésticos migrantes nestes países dizem-nos que a proporção de trabalhadores domésticos migrantes nestes países é muito pequena.

Figura 6: Padrões combinados de migração e emprego de trabalhadores domésticos, números absolutos (stocks de migrantes internacionais da DESA 2020, estimativas da OIT sobre trabalhadores domésticos de 2019) - Excluindo a África do Sul



Isto leva-nos a considerar os dados disponíveis sobre o número efetivo de trabalhadores domésticos migrantes nos países da região. A Tabela 5 consolida vários tipos de dados para chegar a estimativas por país. Em primeiro lugar, utiliza as recentes estimativas nacionais da OIT sobre o número de trabalhadores domésticos por país. Estas estimativas baseiam-se numa modelação estatística detalhada dos microdados nacionais oficiais, combinando informações sobre o sector do emprego, a profissão e os empregadores, quando disponíveis (OIT 2021).

Caixa 5: A importância de modelizar as estimativas do número de trabalhadores domésticos

Ao comparar os microdados brutos fornecidos pelos Institutos Nacionais de Estatística da região com os dados modelados da OIT, verificamos que as medições dos trabalhadores domésticos dos INE eram superiores às estimativas da OIT no Zimbabué (55 040 da OIT vs 165 632 dos INE). As Seicheles, o Botsuana e a Namíbia são exemplos notáveis em que as estimativas modeladas da OIT foram significativamente superiores aos dados fornecidos pelo INE, com dados modelados para as Seicheles 15 vezes superiores (1 951 da OIT vs 123 do INE), para o Botsuana 1,5 vezes superiores (76 674 da OIT vs 48 644 do INE) e para a Namíbia 1,6 vezes superiores (81 895 da OIT vs 49 731 do INE). A modelação estatística de subgrupos como os trabalhadores domésticos migrantes é especialmente difícil para os países com populações pequenas, como as Seicheles e mesmo o Botsuana e a Namíbia, uma vez que quaisquer estimativas provenientes de inquéritos por amostragem são rapidamente inflacionadas. Noutros países, as medidas do INE estavam próximas das estimativas da OIT.

Numa segunda fase, estimámos a percentagem do total de trabalhadores domésticos do país que são migrantes, formulando-a como estando entre um intervalo inferior e superior, dada a incerteza nas medições exactas. Em alguns países, este intervalo foi determinado por dados de inquéritos que mediam diretamente a nacionalidade ou o país de nascimento dos inquiridos, juntamente com o seu sector de emprego. Este facto é descrito no Quadro 6. Este número medido empiricamente foi utilizado como o limite inferior do intervalo percentual, mais uma vez para captar a provável subcontagem da maioria dos inquéritos. A maioria dos países onde não existiam dados de inquéritos deste tipo são países onde os dados qualitativos nos dizem que as proporções de trabalhadores domésticos migrantes são baixas. Com base nas estimativas empiricamente fundamentadas para países com uma baixa proporção de trabalhadores domésticos migrantes, como a Tanzânia e o Zimbabué, que dispõem de algumas estimativas de inquéritos, aplicámos, portanto, uma estimativa genérica de 0,5-1,5% de prevalência de trabalhadores domésticos migrantes entre os trabalhadores domésticos para os seguintes países sem bons dados empíricos: Angola, Comores, República Democrática do Congo, Madagáscar, Malawi, Moçambique e Zâmbia.<sup>24</sup>

Quadro 5: Estimativas de trabalhadores domésticos migrantes por país

País	Gama estimada de MDW por país....			Baseado em:	
	MDW # estimado elevado	baixa estimativa de MDW #	Gama de MDW pop	Estimativa do número de trabalhadores por conta de outrem da OIT 2021	MDW % de DW gama
Comores	38	13	<100	2,549	0.5-1.5
Seychelles	97	58	<100	1,939	3-5
Maurícia	365	244	101-500	24,365	1-1.5
Eswatini	349	279	101-500	34,898	0.8-1
Zimbabué	1,101	440	501-1500	55,040	0.8-2
Malawi	1,243	414	501-1500	82,870	0.5-1.5
Lesoto	1,307	436	501-1500	87,165	0.5-1.5
Zâmbia	1,457	486	501-1500	97,104	0.5-1.5
Angola	1,553	518	501-1500	103,513	0.5-1.5
Madagáscar	2,287	762	1,001-3,000	152,457	0.5-1.5
Moçambique	2,793	931	1,001-3,000	186,213	0.5-1.5
República Democrática do Congo	2,874	958	1,001-3,000	191,618	0.5-1.5
Tanzânia	3,096	1,548	1,001-3,000	309,595	0.5-1
Botsuana	11,501	7,667	5,001-10,000	766,74	10-15
Namíbia	12,284	9,827	10,001-15,000	81,895	12-15
África do Sul	200,301	160,241	100,001-200,000	1,335,343	12-15
<b>SADC Total</b>	<b>242,647</b>	<b>184,823</b>			

24 Embora o Malawi tenha realizado um recenseamento em 2018 que incluiu dados sobre a mão de obra e a migração, os dados comunicados publicamente sobre o sector do emprego não são discriminados ao nível da indústria e não há desagregação do emprego por estatuto de migração. Não foi possível aceder aos microdados do recenseamento.

A combinação da estimativa do total de trabalhadores domésticos e da estimativa do leque de trabalhadores domésticos migrantes leva então a um cálculo dos limites inferior e superior do número de trabalhadores domésticos migrantes para cada país.

Nove dos 16 países da região têm conjuntos de dados que medem diretamente os trabalhadores domésticos migrantes ou permitem uma estimativa aproximada desagregada por sexo. Estes estão listados no Quadro

6. Nos casos do Botsuana, Eswatini, Lesoto, Namíbia, Seicheles e Zimbabué, um único conjunto de dados capta tanto o sector do emprego como a situação migratória e os relatórios sobre o sector do emprego incluem a desagregação por situação migratória.

Nas Maurícias e na África do Sul, foram necessárias estimativas que aplicassem as percentagens de migrantes do passado aos dados de emprego actuais. Nas Maurícias, a percentagem total de trabalhadores domésticos migrantes do censo de 2011 foi aplicada às estatísticas totais de trabalhadores domésticos fornecidas pelo Inquérito Contínuo Multifuncional aos Agregados Familiares de 2020. No caso da África do Sul, o Inquérito Trimestral às Forças de Trabalho de 2021 fornece o número de trabalhadores domésticos desagregado por sexo e o QLFS (Q3) de 2017 fornece a percentagem de trabalhadores domésticos migrantes desagregada por sexo, percentagem essa que é aplicada aos números do QLFS de 2021. A aplicação de padrões históricos de migração aos dados actuais de emprego é arriscada, uma vez que os dados de séries cronológicas, quando existem, mostram que pode haver mudanças bastante significativas nos padrões ao longo do tempo. No caso da África do Sul, um módulo de migração foi incluído nos QLFSs de 2012 e 2017, mostrando que "o trabalho em domicílios particulares ... aumentou para a população imigrante (13,4% em 2012 para 18,0% em 2017)" (Statistics South Africa 2019, 54). Portanto, é provável que também tenha havido mudanças na percentagem de trabalhadores domésticos migrantes entre 2017 e 2021, principalmente devido à Covid-19.



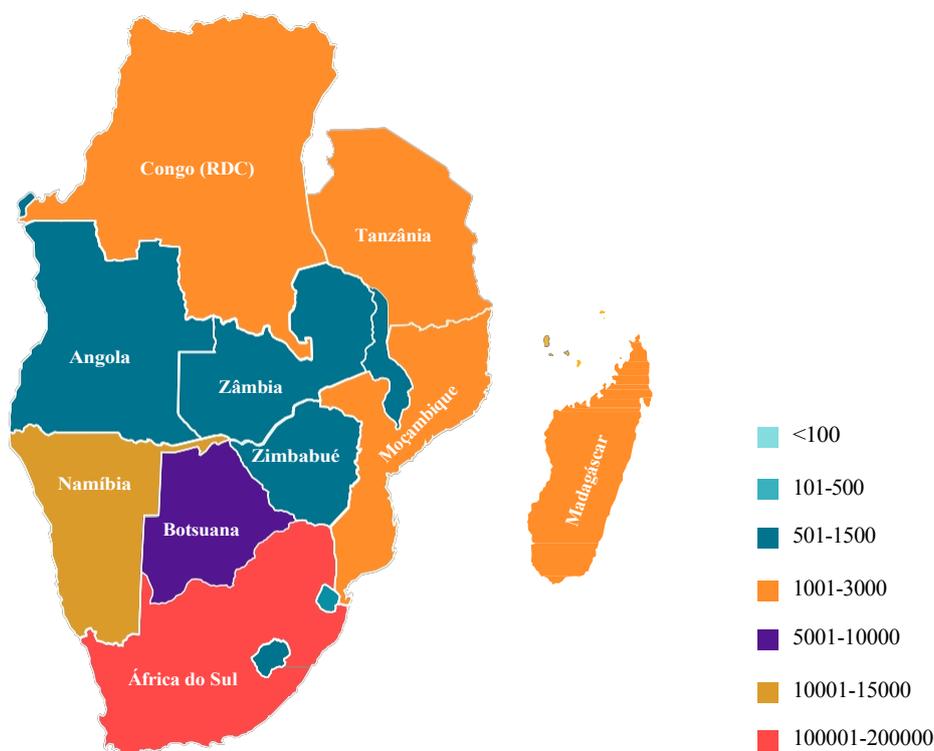
Quadro 6: Países com dados suficientes para medir ou fazer uma estimativa aproximada dos trabalhadores domésticos migrantes

País	Medido ou estimado MDW Total	MDW medido ou estimado Homem	MDW medido ou estimado Mulheres	Est MDW como % de DW (para países com MDW medido)	Nível de confiança	Fontes de dados
Botsuana	799	799	0	1.0%	Medido (confiança média, subcontagem provável)	Relatórios QMTS Q4 de 2020 DW por estatuto de migração
Eswatini	296	123	173	0.8%	Medido (alta confiança)	Relatórios dos Censos 2017 DW por estatuto de migração
Lesoto	92	72	28	0.1%	Medido (confiança média, subcontagem provável)	Relatórios do IFT de 2019 DW por estatuto de migração
Maurícia	244	302	47	1.0%	Estimativa (confiança média, dados de migração desactualizados)	Inquérito Contínuo aos Agregados Domésticos com Fins Múltiplos de 2020 (CMPHS) total de mulheres com filhos migrantes % do Censo de 2011
Namíbia	9,803	8,007	1,796	12.0%	Medido (alta confiança)	Relatórios do IFT de 2018 DW por estatuto de migração
Seychelles	51			0.0%	Medido (alta confiança)	Relatórios QLFS 2020 DW por estatuto de migração
África do Sul	142,874	89,037	53,837	10.7%	Estimado (alta confiança)	2021 QLFS total DW por sexo com 2017 QLFS % de DW nascidos no estrangeiro por sexo
Zimbabué	1,331	730	601	2.4%	Medido (confiança média, apenas o sector comunicado para um subconjunto de migrantes)	O IFT de 2019 apresenta a DW por estatuto migratório, mas apenas para os "trabalhadores migrantes"

Tendo em conta todas as advertências sobre as populações ocultas e a fiabilidade da ponderação acima descritas, nem todos os conjuntos de dados que reportam diretamente os números de trabalhadores domésticos migrantes resultam em reflexos de elevada confiança do número real de trabalhadores domésticos migrantes no país. Por exemplo, os 799 trabalhadores domésticos migrantes do sexo feminino (e nenhum do sexo masculino) registados no QMTS Q4 de 2020 para o Botsuana reflectem apenas os trabalhadores domésticos "formalmente empregados", o que constitui uma grande subestimação da população total de trabalhadores domésticos migrantes. Para a tabela de resumo regional (Tabela 5 acima), mantivemos, portanto, um intervalo estimado de trabalhadores domésticos migrantes com base no pressuposto de uma proporção de 10-15% de trabalhadores domésticos migrantes na população total de trabalhadores domésticos, apesar de ser dez vezes maior do que a medida de "formalmente empregados" registada no QMTS. Do mesmo modo, no Lesoto, é provável que os 92 trabalhadores domésticos migrantes registados sejam uma subestimação e, por isso, mantivemos o intervalo de trabalhadores domésticos migrantes estimado com base numa proporção de 0,5-1,5% de trabalhadores domésticos migrantes na população total de trabalhadores domésticos. Por último, no Zimbabué, embora os 1.331 trabalhadores domésticos migrantes reportados sejam provavelmente uma subestimação, este valor foi mantido como a estimativa de intervalo inferior para as estatísticas resumidas, uma vez que se insere num intervalo de percentagem razoável para a estimativa global da população de trabalhadores domésticos.

Uma estimativa do intervalo dentro do qual se enquadram os números de trabalhadores domésticos migrantes é suficiente para a maioria das tomadas de decisão baseadas em provas relacionadas com a dimensão global da população de trabalhadores domésticos migrantes num país, ou com a dimensão relativa dessas populações entre países. Para os países da SADC, estes intervalos são apresentados no mapa da Figura 7.

Figura 7: Mapa de intervalo de prevalência do trabalhador doméstico migrante (Fonte: cálculos próprios)



## 5. Ambiente da política de migração

Esta secção do relatório resume o ambiente político relacionado com os trabalhadores migrantes transfronteiriços na região da SADC, no que diz respeito aos migrantes pouco qualificados em geral e aos trabalhadores domésticos em particular. O ambiente político inclui as convenções internacionais e regionais, bem como a legislação e os regulamentos nacionais relativos à migração laboral.

Em termos gerais, a política de migração na região caracteriza-se pelos seguintes factores

- A ausência de um acordo multilateral na região da SADC significa que diferentes países abordaram a questão da migração laboral de diferentes perspectivas, com base nas suas próprias necessidades.
- Os cinco países da região que adoptaram Políticas Nacionais de Migração Laboral (PNML) (Lesoto, Maurícia<sup>25</sup>, Namíbia, Seicheles e Zimbabué) estão orientados para a gestão da migração e da mão de obra para efeitos de desenvolvimento social e económico e para enfrentar o desafio da migração irregular. Não existem provas da medida em que estes países reviram a sua legislação a fim de harmonizar a sua legislação em matéria de imigração, trabalho e outras leis com as políticas e os planos de ação estabelecidos nos PNLP. Pelo menos um objetivo normal dos

---

25 Informação baseada noutra literatura e não no próprio PNLP do país.





O NLMP em cada país consiste na alteração da legislação nacional de modo a torna-la conforme às normas laborais internacionais e regionais e às boas práticas.

- Alguns países, como Eswatini, Lesoto, Maurícias, Moçambique, África do Sul, Seychelles e Zimbabué, têm acordos bilaterais entre si ou com outros países fora do continente africano (principalmente países do Médio Oriente) para a gestão dos trabalhadores migrantes, mas, sem ter acesso a esses acordos, é difícil estabelecer os termos específicos em que os países regulam a migração laboral.
- As duas dispensas especiais da África do Sul que regularizam os migrantes do Lesoto e do Zimbabué são uma abordagem fragmentada para lidar com o desafio de um grande número de migrantes que se deslocam para o país, muitos dos quais no segmento menos qualificado do mercado de trabalho (Wickramasekara 2015). Embora não tenham sido intencionalmente orientadas para a regularização dos migrantes no sector do trabalho doméstico, estas iniciativas políticas também beneficiaram os trabalhadores domésticos migrantes destes países, permitindo a proteção dos direitos dos migrantes e dos direitos laborais dos trabalhadores domésticos migrantes, dado o elevado número absoluto de zimbabueanos e basotho que trabalham no sector na África do Sul.<sup>26</sup>

---

26 Em meados de dezembro de 2021, o Governo sul-africano anunciou que não prorrogaria a ZEP para além da data de expiração de 31 de dezembro de 2021, com um período de carência de um ano para requerer outra documentação. Esta decisão irá afetar centenas de milhares de zimbabueanos, incluindo as mulheres trabalhadoras manuais que são titulares desta autorização, uma vez que é pouco provável que possam beneficiar de qualquer outro visto regular, como os vistos de trabalho, de negócios e de estudo.

## 5.1. Convenções internacionais

A Tabela 7 resume a situação da ratificação das principais convenções internacionais relevantes pelos países da SADC. Revela um registo irregular, sem qualquer coordenação ou consenso regional.

Quadro 7: Quadro de ratificação de convenções internacionais relevantes

	PAÍS	Convenção das Nações Unidas sobre os Trabalhadores Migrantes (1990)	Convenção da OIT sobre trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975 (C143)	OIT Convenção sobre a migração para fins de emprego, 1949 (C97)	Convenção da OIT sobre os Trabalhadores Domésticos, 2011 (C189)	Convenção da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (C182)	Convenção da OIT sobre as agências de emprego privadas, 1997 (181)
1	Angola	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
2	Botsuana	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
3	Comores	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO
4	República Democrática do Congo	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
5	Eswatini	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
6	Lesoto	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
7	Madagáscar	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
8	Malawi	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO
9	Maurícia	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO
10	Moçambique	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
11	Namíbia	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO
12	Seychelles	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
13	África do Sul	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO
14	Tanzânia	NÃO	NÃO	SIM (Zanzibar)	NÃO	SIM	NÃO
15	Zâmbia	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM
16	Zimbabué	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO

Resumimos as principais convenções internacionais sobre os direitos dos migrantes no que se refere aos trabalhadores domésticos migrantes.

Existem oito convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (OIT 2022b). Estas convenções podem ser divididas em quatro grupos ou categorias. A primeira categoria é constituída por convenções que tratam da liberdade de escolha do trabalho e de não ser sujeito a trabalho forçado. As duas convenções desta categoria são a Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (N.º 29)<sup>27</sup> e o seu Protocolo de 2014,<sup>28</sup> bem como a Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (N.º 105).<sup>29</sup> A segunda categoria é constituída pelas convenções que concedem aos trabalhadores o direito de se associarem e organizarem livremente e de participarem em negociações colectivas. Incluem-se aqui a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, de 1948 (n.º 87),<sup>30</sup> e a Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Colectiva, de 1949 (n.º 98).<sup>31</sup>

A terceira categoria é constituída por convenções que prevêm a igualdade de remuneração para todos os trabalhadores por trabalho de igual valor e a proibição da discriminação em matéria de emprego e profissão com base em qualquer motivo, incluindo raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. As duas convenções desta categoria são a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951 (n.º 100)<sup>32</sup>, e a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 (n.º 111).<sup>33</sup> A última categoria de convenções fundamentais diz respeito à protecção das crianças contra a exploração, incluindo a abolição das piores formas de trabalho infantil. Neste grupo encontram-se a Convenção sobre a Idade Mínima, 1973,<sup>34</sup> e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (N.º 182)<sup>35</sup>

Todas as convenções fundamentais da OIT se aplicam com igual força aos trabalhadores migrantes, uma vez que estabelecem o patamar mínimo de direitos e liberdades aplicáveis a todas as categorias de trabalhadores, independentemente da sua origem nacional ou estatuto migratório. Os trabalhadores migrantes são especialmente vulneráveis pelo facto de trabalharem em jurisdições estrangeiras, longe dos seus países de origem e em circunstâncias em que podem estar sujeitos a exploração e abuso. A este respeito, tanto a Organização das Nações Unidas (ONU) como a OIT adoptaram tratados específicos sobre os trabalhadores migrantes que visam estabelecer uma plataforma comum de direitos dos trabalhadores migrantes, por um lado, e obrigações estatais concomitantes para garantir a protecção desses direitos, por outro. Analisamos de seguida algumas destas convenções.

27 Adoptada em 28 de junho de 1930.

28 Adotado em 11 de junho de 2014.

29 Adoptada em 25 de junho de 1957.

30 Adotado em 9 de julho de 1948.

31 Adotado em 1 de julho de 1949.

32 Adoptada em 29 de junho de 1951.

33 Adoptada em 25 de junho de 1958.

34 Adoptada em 25 de junho de 1973.

35 Adotado em 19 de junho de 1999.

## **CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A PROTECÇÃO DOS DIREITOS DE TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES E MEMBROS DAS SUAS FAMÍLIAS, 1990 (OHCHR 1990)**

A Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes, adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1990, "estabelece normas mínimas para os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias, centrando-se na eliminação da exploração dos trabalhadores no processo de migração" (Cooper 2017). Cinquenta e seis países são Estados Partes desta Convenção (Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2014).

Um trabalhador migrante é definido na Convenção como uma pessoa "que vai exercer, exerce ou exerceu uma atividade remunerada num Estado de que não é nacional".<sup>36</sup> A Convenção identifica categorias específicas de trabalhadores migrantes, como os trabalhadores sazonais, os marítimos, os trabalhadores que trabalham em instalações off-shore, os trabalhadores itinerantes e os trabalhadores que prestam assistência a projectos. Os artigos 7 a 63 da Convenção prevêm os direitos dos trabalhadores migrantes e obrigam os Estados a respeitar e a proteger esses direitos. Os Estados devem também adotar medidas (por exemplo, através de legislação) para garantir que os direitos dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias, tal como definidos na Convenção, sejam concretizados na prática. Entre os direitos que assistem aos trabalhadores migrantes e aos membros das suas famílias contam-se a não discriminação, o direito de sair e de regressar ao seu Estado de origem,<sup>37</sup> o direito à privacidade,<sup>38</sup> o direito de não ver os seus documentos de identidade confiscados ou destruídos<sup>39</sup> e o direito de remeter os seus rendimentos e poupanças para os seus países de origem.<sup>40</sup>

## **CONVENÇÃO SOBRE MIGRAÇÃO PARA FINS DE EMPREGO (REVISTA), 1949 (N.º 97) (OIT 1949)**

O instrumento foi adoptado pela Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho em 1 de julho de 1949. Estabelece normas mínimas para a protecção dos direitos dos imigrantes presentes no território de um Estado-Membro.<sup>41</sup> Estas normas incluem que os trabalhadores migrantes não devem beneficiar de um tratamento menos favorável do que os nacionais do Estado-Membro no que diz respeito à remuneração,<sup>42</sup> filiação em sindicatos e usufruto dos benefícios da negociação colectiva<sup>43</sup> e alojamento.<sup>44</sup> Devem também, sujeito a certas limitações,<sup>45</sup> usufruir plenamente das suas protecções de segurança social no que diz respeito a acidentes de trabalho, responsabilidade familiar, maternidade, doença, velhice e morte, entre outros.<sup>46</sup>

36 Artigo 1.o

37 Artigos 7.o e 8.

38 Artigo 14.o

39 Exceto por funcionários públicos e em conformidade com a lei (artigo 21.º)

40 Artigo 47.o

41 O artigo 6º da Convenção estabelece que: "Cada membro para o qual a presente Convenção está em vigor compromete-se a aplicar, sem discriminação em razão da nacionalidade, raça, religião ou sexo, aos imigrantes que se encontrem legalmente no seu território, um tratamento não menos favorável do que aquele que aplica aos seus próprios nacionais..." A utilização do termo "legal/ilegal" ou "legal/ilegal" para designar o estatuto migratório dos indivíduos tem sido cada vez mais abandonada em favor dos termos "indocumentados" ou "não-documentados" ou migrantes "irregulares". Ver (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados, 2018)

42 N.º 1, alínea a), subalínea i), do artigo 6º da Convenção.

43 Artigo 6º, nº 1, alínea a), subalínea ii).

44 Artigo 6º, nº 1, alínea a), subalínea iii).

45 Por exemplo, o acesso a prestações ou partes de prestações pagas integralmente por fundos públicos (alínea b), subalínea ii), do artigo 6.

46 (Alínea b) do artigo 6.

## **CONVENÇÃO (N.º 143) SOBRE TRABALHADORES MIGRANTES (DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES), 1975 (OIT 1975)**

No seu instrumento de 1975, a OIT procurou abordar aspectos que não estavam cobertos ou estavam cobertos de forma inadequada nos instrumentos existentes da OIT, nomeadamente na Convenção n.º 97. Assim, a Convenção n.º 143 contém disposições sobre a igualdade de oportunidades, aborda a migração irregular e o emprego ilegal e prevê a obrigação geral de respeitar os direitos humanos fundamentais. A Convenção n.º 143 exige que os Estados-Membros adotem medidas para garantir a plena proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias. Como tal, a convenção exige que os estados-membros "respeitem os direitos humanos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes"<sup>47</sup> e que estabeleçam políticas destinadas a garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias que se encontrem legalmente no seu território.<sup>48</sup> Relativamente à migração irregular ou não documentada, a convenção apela aos estados-membros para que enfrentem o desafio da "migração em condições abusivas", tomando, entre outras, medidas "contra os organizadores de movimentos migratórios ilícitos ou clandestinos para fins de emprego".<sup>49</sup>

## **CONVENÇÃO SOBRE AGÊNCIAS PRIVADAS DE EMPREGO, 1997 (N.º 181) (OIT 1997)**

As Agências Privadas de Emprego (APE) desempenham um papel importante no recrutamento e colocação de trabalhadores domésticos em todo o mundo. A Convenção n.º 181 foi adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho da OIT em 19 de junho de 1997. Trinta e sete países ratificaram a Convenção (OIT 2000). Entre os países da SADC, apenas Madagáscar<sup>50</sup> e a Zâmbia<sup>51</sup> são partes nesta Convenção. A convenção reconhece o papel das AEP no bom funcionamento dos mercados de trabalho e exige que os Estados membros regulamentem o licenciamento, as condições e as operações das AEP através de legislação nacional.

Ao mesmo tempo, e com o objetivo de prevenir os abusos dos trabalhadores empregados pelas ou através das AEP e de os proteger contra esses abusos, a Convenção exige que os Estados membros assegurem, através da lei e da prática, que os trabalhadores gozem de todos os seus direitos no trabalho (ou seja, liberdade de associação, negociação colectiva, benefícios legais de segurança social, etc.)<sup>52</sup>, e que haja uma revisão periódica das condições, a fim de promover a cooperação entre o serviço público de emprego e as AEP.<sup>53</sup>

Embora as três convenções supramencionadas não sejam específicas dos trabalhadores domésticos migrantes, protegem, de um modo geral, os trabalhadores domésticos migrantes contra a não discriminação,<sup>54</sup> ou tratamento desigual no que respeita à remuneração, às condições de trabalho e aos benefícios.<sup>55</sup> Obrigam também a

47 Artigo 1.

48 Artigo 10.

49 Artigo 3º, alínea b).

50 Ratificado em 11 de junho de 2019.

51 Ratificado em 23 de dezembro de 2013.

52 Artigos 11º e 12º da Convenção.

53 Artigo 13.o

54 Ver, por exemplo, o artigo 5º da Convenção das Nações Unidas sobre os Trabalhadores Migrantes (1990)

55 Ibid, artigo 25º. Ver também o artigo 6º da Convenção da OIT sobre a Migração para o Emprego (1990).

os Estados a tomarem medidas legislativas e outras (por exemplo, estabelecerem um mecanismo e procedimentos adequados para a investigação de queixas, abusos e práticas fraudulentas relativas às AEP)<sup>56</sup>, a fim de limitar a exploração dos trabalhadores.

### **CONVENÇÃO SOBRE TRABALHADORES DOMÉSTICOS, 2011 (CONVENÇÃO 189) (OIT 2011b)**

Enquanto as convenções acima referidas prevêm a proteção geral dos direitos dos trabalhadores migrantes, a Convenção sobre os Trabalhadores Domésticos (geralmente referida como C189) centra-se especificamente nos trabalhadores domésticos, incluindo os trabalhadores domésticos migrantes. Esta convenção foi adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 16 de junho de 2011. Até à data, 35 países ratificaram a convenção (OIT 2013). Entre os Estados membros da SADC, apenas Madagáscar<sup>57</sup>, Maurícias<sup>58</sup>, Namíbia<sup>59</sup> e África do Sul<sup>60</sup> ratificaram a convenção.

O Artigo 1 da Convenção define o termo "trabalho doméstico" de forma ampla como sendo o trabalho realizado em ou para uma família ou famílias, dentro de uma relação de emprego e numa base profissional" (OIT 2021, xvii). Os Trabalhadores Domésticos devem ter direitos iguais aos de outros trabalhadores, incluindo o direito à liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação colectiva,<sup>61</sup> e termos justos de emprego, bem como condições de trabalho decentes.<sup>62</sup> Nos termos do Artigo 4 da Convenção, os Estados Membros devem estabelecer uma idade mínima para os trabalhadores domésticos consistente com a Convenção sobre a Idade Mínima de 1973 (15 anos) (OIT 1973)<sup>63</sup> bem como a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil de 1999.<sup>64</sup>

Relativamente aos trabalhadores domésticos migrantes, a Convenção exige que os Estados-Membros assegurem que esses trabalhadores tenham uma oferta de emprego ou um contrato de trabalho por escrito antes de partirem dos seus países de origem e que a oferta ou o contrato sejam executórios no país de destino.<sup>65</sup> Devem também existir leis ou medidas que especifiquem a forma como os trabalhadores domésticos migrantes serão repatriados para os seus países de origem, uma vez terminada a relação de trabalho.<sup>66</sup> É importante referir que o artigo 15.º da Convenção obriga os Estados-Membros a tomarem uma série de medidas para "proteger eficazmente os trabalhadores domésticos, incluindo os trabalhadores domésticos migrantes colocados por agências de emprego privadas, contra práticas abusivas". Essas medidas incluem a adoção de legislação e políticas nacionais que regulem as operações das AEP envolvidas no recrutamento e colocação de trabalhadores domésticos, garantindo a existência de um mecanismo adequado para a investigação de queixas contra as AEP e concluindo

56 Artigo 10º da Convenção AEP.

57 Ratificado em 11 de junho de 2019

58 Ratificado em 13 de setembro de 2012.

59 Ratificado em 09 de dezembro de 2020.

60 Ratificado em 20 de junho de 2013.

61 Artigo 3.

62 Artigo 6.

63 O n.º 2 do artigo 2.º da Convenção estabelece que "a idade mínima especificada nos termos do n.º 1 do presente artigo não deve ser inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória e, em qualquer caso, não deve ser inferior a 15 anos".

64 O artigo 2.º estabelece que, para efeitos da convenção, o termo "criança" se aplica a "todas as pessoas com idade inferior a 18. O preâmbulo da convenção deixa claro que a convenção tem como objetivo complementar a Convenção sobre a Idade Mínima e a sua Recomendação "que continuam a ser instrumentos fundamentais sobre o trabalho infantil".

65 Artigo 8

66 Ibid.

acordos bilaterais, regionais ou multilaterais entre países de origem e países de destino para evitar abusos e práticas fraudulentas no recrutamento, colocação e emprego de trabalhadores domésticos.

O trabalho doméstico é considerado altamente vulnerável e a Convenção dos Trabalhadores Domésticos foi saudada pelas suas protecções de grande alcance (Bamu 2018).

## 5.2. Plano de Ação Continental para a Migração

### QUADRO POLÍTICO PARA A MIGRAÇÃO EM ÁFRICA E PLANO DE ACÇÃO (MPFA) (2018-2030) (AU 2018)

O Quadro de Política de Migração para África (QPMA) e o Plano de Ação revistos foram adoptados pela União Africana (UA) em 2018. O objetivo é responder à dinâmica migratória em mutação no continente e em todo o mundo de uma "forma coerente", a fim de "colher os benefícios das ligações entre migração e desenvolvimento" (UA 2018, 8). O quadro tem oito pilares, cada um dos quais com uma série de estratégias recomendadas. Quatro pilares fundamentais do quadro que são relevantes para o debate no que respeita à migração laboral são (i) Governação da Migração (UA 2018, 30-32), (ii) Migração Laboral e Educação (UA 2018, 35-37), (iii) Governação das Fronteiras e (iv) Migração Irregular. No que diz respeito à governação da migração, o quadro sublinha que os Estados africanos devem cumprir as normas e a legislação internacionais para garantir os direitos dos migrantes (UA 2018, 30), colaborar com os parceiros para abordar a migração e questões conexas (UA 2018, 31) e facilitar uma migração segura, ordenada e digna (UA 2018, 32).

Relativamente ao tema da migração laboral e da educação, a APFP apela aos Estados africanos para que, entre outras coisas, ratifiquem e incorporem todas as convenções da OIT sobre a migração laboral, assegurem que as leis nacionais proporcionem às mulheres trabalhadoras migrantes - especialmente as trabalhadoras domésticas - os mesmos direitos e protecções que são estendidos a todos os trabalhadores, e desenvolvam capacidades nacionais para gerir a migração laboral através do desenvolvimento de políticas nacionais de migração laboral. Além disso, os Estados devem proporcionar protecção social e benefícios de segurança social (incluindo seguro de desemprego, indemnização por acidente de trabalho, doença prolongada, prestações por morte, invalidez, licença parental e pensão de velhice) a todos os trabalhadores migrantes (AU 2018, 35-36).

A governação das fronteiras procura abordar a migração irregular, as actividades "ilegais"<sup>67</sup> e as preocupações de segurança. O quadro indica que o objetivo geral deste pilar é "equilibrar a circulação fácil e legal de pessoas e bens e a prevenção de actividades ilegais, insegurança humana e nacional através de acordos conjuntos eficazes e eficientes" (AU 2018, 45). Por último, no que diz respeito à migração irregular, o quadro reconhece que este fenómeno é o resultado principalmente da necessidade de protecção internacional (migração forçada) e do aumento das barreiras à migração regular (UA 2018, 48). Neste caso, o contrabando de migrantes tornou-se comum e, com ele, o tráfico de seres humanos e o crime organizado (UA 2018).

---

<sup>67</sup> O termo "ilegal", quando utilizado em referência à migração ou ao trabalho dos migrantes, designa frequentemente pessoas ou trabalhadores migrantes que não têm documentos. É um termo discriminatório e tem sido gradualmente abandonado em favor de termos orientados para os direitos humanos, como "indocumentado" (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados 2018).

O quadro recomenda uma série de medidas para abordar a migração irregular, incluindo a ratificação do Protocolo das Nações Unidas contra o Tráfico Ilícito de Migrantes por Via Terrestre, Marítima e Aérea, que complementa a Convenção das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional, de 2000, e a incorporação das suas disposições no direito interno; e a proteção dos direitos dos migrantes introduzidos ilegalmente, tomando medidas como a garantia da sua segurança e bem-estar e o acesso efetivo à justiça e à assistência jurídica (AU 2018, 48-49).

Outra política continental relevante é o Acordo de Comércio Livre Continental Africano, que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2021 e que inclui a livre circulação de pessoas e mercadorias. Uma vez que a função central do acordo é regular o comércio, e não a migração, as suas implicações para a circulação e o emprego de pessoas e a harmonização com os quadros políticos de migração existentes no continente e nas suas regiões não foram adequadamente exploradas. Sugerimos uma análise mais aprofundada desta questão nas nossas recomendações para investigação adicional.

### 5.3. Protocolos regionais sobre migração e trabalho

Para além das convenções internacionais discutidas na secção acima, a SADC, enquanto organismo regional, tem uma série de protocolos regionais relacionados com a migração. No entanto, nenhum está formalmente em funcionamento porque não foi assinado ou ratificado por um número suficiente de países. Tanto para o Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho (2014) como para o Protocolo da SADC sobre a Circulação de Pessoas (2005), apenas nove países os assinaram, mas são necessários dez dos dezasseis estados-membros para que os instrumentos se tornem vinculativos.

*Quadro 8: Signatários de instrumentos regionais relevantes*

	PAÍS	Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho (2014)	Protocolo da SADC sobre a Circulação de Pessoas (2005)
1	Angola	NÃO	NÃO
2	Botsuana	NÃO	SIM
3	Comores	NÃO	NÃO
4	República Democrática do Congo	SIM	SIM
5	Eswatini	NÃO	SIM
6	Lesoto	SIM	SIM
7	Madagáscar	NÃO	NÃO
8	Malawi	SIM	NÃO
9	Maurícia	NÃO	NÃO
10	Moçambique	SIM	SIM
11	Namíbia	SIM	SIM
12	Seychelles	SIM	NÃO
13	África do Sul	SIM	SIM
14	Tanzânia	NÃO	SIM
15	Zâmbia	SIM	NÃO
16	Zimbabué	SIM	SIM

Fonte: SADC ([www.sadc.int/](http://www.sadc.int/))

## **PROTOCOLO DA SADC SOBRE A FACILITAÇÃO DA CIRCULAÇÃO DE PESSOAS (2005)** (SADC 2005b)

Apenas nove dos dezasseis estados membros da SADC assinaram este protocolo.<sup>68</sup> O Artigo 36 afirma que o Protocolo entrará em vigor trinta dias após o depósito do instrumento de ratificação por dois terços dos estados membros. Em 2005, quando o protocolo foi adotado, a SADC era composta por 14 estados membros (SADC 2005a),<sup>69</sup> atualmente, o órgão regional é composto por 16 membros.<sup>70</sup> De acordo com Mudungwe, um pesquisador que investigou o papel da migração e desenvolvimento na região da SADC, apenas seis dos nove estados membros necessários ratificaram o protocolo, portanto, ainda não está em vigor (Mudungwe 2015).

O objetivo geral deste protocolo é desenvolver políticas dos Estados membros que visem a eliminação progressiva dos obstáculos à circulação de pessoas na região em geral e nos territórios dos Estados membros. Visa facilitar o direito dos Estados membros no que diz respeito (1) à entrada sem vistos para fins legais por um curto período de tempo (máximo de 90 dias); (2) à residência permanente e temporária; e (3) ao auto-estabelecimento de migrantes que trabalham no território de outro Estado Parte (Mudungwe 2015).

Os Estados Membros da SADC comprometem-se a um conjunto de acções comuns, incluindo o estabelecimento de registos nacionais fiáveis da população,<sup>71</sup> e a harmonização das leis e práticas nacionais em matéria de migração.<sup>72</sup> Vanyoro num resumo de políticas sobre os trabalhadores domésticos do Zimbabué na África do Sul salienta que o Protocolo tem uma forte ênfase na autossuficiência económica e no interesse nacional dos Estados Membros da SADC (Vanyoro 2019). Por outro lado, Mudungwe adverte que a não adoção do Protocolo continuará a perpetuar as disparidades económicas na região (Mudungwe 2015, 28-30). Ele acrescenta que, devido à ausência de vias legais para facilitar a migração, houve um aumento da migração laboral irregular na região. A África do Sul e o Botsuana são os principais países de destino, enquanto o Zimbabué e Moçambique continuam a ser os principais países de origem (Mudungwe 2015).

## **PROTOCOLO DA SADC SOBRE EMPREGO E TRABALHO (2014)**

Tal como o Protocolo sobre a Livre Circulação de Pessoas, este Protocolo ainda não está em vigor. O artigo 19º do Protocolo diz respeito à migração laboral e aos trabalhadores migrantes. Obriga os Estados membros a melhorar a gestão e o controlo da migração e a reforçar os mecanismos de combate ao contrabando e ao tráfico de seres humanos. Além disso, os Estados da região são chamados a garantir que os direitos laborais e de proteção social dos não-cidadãos sejam protegidos; que adoptem medidas para atender às necessidades especiais das mulheres, crianças e jovens migrantes; que harmonizem a legislação e as políticas nacionais de migração; e que adoptem uma política regional de migração. As declarações regionais devem igualmente adotar medidas para facilitar a coordenação e a portabilidade das prestações de segurança social, tal como referido mais adiante no presente relatório (secção 6.2 sobre a proteção social), chegar a um acordo sobre uma abordagem comum em matéria de imigração e

68 São eles: Botsuana, RDC, Eswatini, Lesoto, Moçambique, Namíbia, África do Sul, Tanzânia e Zimbabué.

69 Angola, Botsuana, RDC, Essuatíni, Lesoto, Malawi, Maurícia, Moçambique, Namíbia, África do Sul, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabué.

70 Incluindo as Seicheles, que aderiram em 1997, mas se retiraram em 2004 e foram readmitidas em 2008 (tralac 2018). As Comores são o membro mais recente da SADC, tendo aderido em agosto de 2017 (SADC 2022a).

71 Artigo 9

72 Artigo 13.o

melhorar a recolha e a análise dos dados sobre a migração laboral. Trata-se de uma abordagem que encontra ressonância no quadro continental sobre migração e trabalho - o QPMA.<sup>73</sup>

## **QUADRO DE POLÍTICA DE MIGRAÇÃO DE TRABALHADORES DA SADC (2014) (SADC 2022b)**

O objetivo geral do Quadro da Política de Migração Laboral da SADC é desenvolver um quadro político regional harmonizado para regular a migração laboral na região da SADC. A Política abrange onze áreas de preocupação que são a harmonização de políticas, a soberania nacional, os direitos dos trabalhadores migrantes, os dados, a mobilidade de trabalhadores semi e altamente qualificados, a mobilidade de trabalhadores pouco qualificados, a mobilidade de trabalhadores independentes, as necessidades do mercado de trabalho, a organização, a representação dos trabalhadores migrantes, a portabilidade dos direitos sociais e as remessas, e a regulação do trabalho informal e "ilegal".<sup>74</sup> Como quadro político, este instrumento fornece aos estados membros da SADC um modelo útil a partir do qual podem desenvolver uma política regional de migração laboral. No entanto, parece que os estados da região estão a avançar cada vez mais para a adoção de políticas nacionais de migração laboral (como no caso do Lesoto, das Maurícias, da Namíbia, das Seychelles e do Zimbabué) em oposição a um instrumento multilateral abrangente que se aplique à região como um todo.

## **PLANO DE ACÇÃO PARA A MIGRAÇÃO LABORAL DA SADC (2020-2025) (SADC 2020)<sup>75</sup>**

O Plano de Ação da SADC para a Migração Laboral (2020-2025) substituiu o anterior Projeto de Plano de Ação para o período 2016-2019. O Plano atual visa dar efeito ao Protocolo sobre a Livre Circulação de Pessoas, bem como ao Projeto de Protocolo sobre Emprego e Trabalho.<sup>76</sup> Embora observando que estes dois protocolos ainda não estão em vigor, o Plano salienta que os Estados Membros "continuam a fazer progressos significativos na implementação destes instrumentos, principalmente através de acordos bilaterais que garantem o direito de entrada para fins legais na região" (SADC 2020, 4). Três objectivos estratégicos sustentam o Plano (SADC 2020, 14):

1. Em primeiro lugar, reforçar as políticas de migração laboral e os sistemas regulamentares para uma melhor governação da migração laboral;
2. Em segundo lugar, para proteger os direitos dos trabalhadores migrantes; e
3. Em terceiro lugar, reforçar a participação dos trabalhadores migrantes no desenvolvimento social e económico tanto dos países de origem como dos países de destino.

A ratificação dos principais instrumentos globais, continentais e regionais de migração é considerada fundamental para uma melhor governação da migração laboral. Além disso, o plano propõe que os Estados Membros adoptem quadros de políticas nacionais de migração laboral para abordar questões de migração e de trabalho (SADC 2020, 15).

73 Ref. secção 6.2 acima.

74 Pp9-18. Embora não exista uma definição do termo "trabalho ilegal" no Quadro de Referência, parece que o termo é utilizado aqui para se referir ao trabalho efectuado por trabalhadores migrantes sem documentos. Por exemplo, a *Área de Política 11: Regulamentação do trabalho informal e ilegal e dos intermediários*, afirma que "existem também suspeitas de uma sobre-representação dos trabalhadores migrantes no trabalho ilegal, que deve ser distinguido do trabalho informal como forma de emprego..." legislações laborais ou de migração

75 Agradecemos a Theodoor Sparreboom, da OIT, por nos ter fornecido uma cópia do plano de ação.

76 O plano de ação faz referência a sete outros instrumentos regionais, a saber Tratado da SADC de 1992; Protocolo da SADC sobre Educação e Formação (1997) (já em vigor); Plano de Desenvolvimento Estratégico Indicativo Regional Revisto da SADC (RISDP) (2015-2020); Estratégia de Industrialização da SADC e roteiro (2015-2063); Quadro de Política de Migração Laboral da SADC (2014) (Projeto); Programa de Trabalho Digno da SADC (2013-2019); e o anterior Plano de Ação da SADC para a Migração Laboral (LMAP) (2016-2019) (SADC 1992; 1997; 2014; 2015; 2013b; 2013a; 2016)

- O plano de ação é uma adição bem-vinda ao número gradualmente crescente de instrumentos que estão a ser considerados pelos Estados membros da SADC para a gestão da migração laboral na região. No entanto, é incerto se o plano acabará por ser posto em prática, dado que instrumentos de longa data, como o Protocolo de 2005 sobre a Circulação de Pessoas, bem como o Protocolo de 2014 sobre Emprego e Trabalho, ainda não estão em vigor devido à falta de ratificações suficientes.

Em resumo, as nossas conclusões relacionadas com o envolvimento dos países da SADC com os quadros de políticas de migração internacionais e regionais reflectem isso mesmo:

- Tanto a nível continental como regional, há esforços para gerir a migração em prol do crescimento económico e do desenvolvimento sustentável. Nomeadamente, em março de 2018, a União Africana adoptou o Acordo que estabelece a Zona de Comércio Livre Continental Africana. Este acordo visa criar um mercado único de bens e serviços no continente africano e, para o efeito, os Estados-Membros comprometem-se a facilitar a circulação de capitais e pessoas nas suas jurisdições. Isto significa que a migração laboral se tornará um fator essencial para que o continente possa concretizar os objectivos do Acordo (UA 2019).
- Reconhece-se que a migração é um facto da vida e que as políticas de migração restritivas na região continuarão a dificultar o desenvolvimento económico e a fomentar a migração irregular, incluindo o tráfico de seres humanos, a criminalidade transfronteiriça e a criminalidade organizada.



- Embora os estados membros da SADC tenham dado passos preliminares para adotar protocolos e políticas para gerir a migração laboral, os protocolos relevantes (o Protocolo sobre a Livre Circulação de Pessoas (2005) e o Protocolo sobre Emprego e Trabalho (2014)) ainda não entraram em vigor. O fracasso dos Estados membros da SADC em adotar estes protocolos significa, como sublinhou Mudungwe,<sup>77</sup> que a região continuará a registar disparidades económicas. Isto significa que os países relativamente mais ricos, como a África do Sul, a Namíbia e, em certa medida, o Botswana, continuarão a ser países de destino, enquanto os países relativamente mais pobres, como o Lesoto, Moçambique e o Zimbabué, continuarão a ser países de origem para os trabalhadores migrantes, incluindo os trabalhadores domésticos migrantes. A ratificação dos dois protocolos pelo número mínimo necessário de Estados Membros é, por conseguinte, essencial.
- Na reunião dos Ministros do Emprego e dos Parceiros Sociais da SADC, realizada em março de 2020, foi decidido elaborar um novo Protocolo sobre Emprego e Trabalho.
- O Quadro da Política de Migração Laboral da SADC (2014) estabelece uma orientação política útil e é complementado pelo Plano de Ação para a Migração Laboral (2020-2025) que foi adotado na reunião dos Ministros do Emprego e Parceiros Sociais da SADC em março de 2020 (SADC 2021). A adoção deste plano constitui a indicação mais clara da intenção dos Estados membros da SADC de abordar as questões da migração laboral de forma harmonizada.

#### 5.4. Políticas nacionais de migração laboral

Embora as convenções e as políticas internacionais e regionais forneçam orientações importantes e estabeleçam normas mínimas, só assumem um significado real para a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores domésticos migrantes se essas normas forem adoptadas nas políticas nacionais e depois implementadas a nível nacional. Na prática, as políticas nacionais em matéria de migração são moldadas por muitos factores diferentes, incluindo, entre outros, as orientações fornecidas pelos quadros jurídicos internacionais e regionais. Além disso, a gestão nacional da migração e, em especial, a gestão da migração laboral, não se expressa, em muitos casos, em políticas explícitas de migração laboral, mas frequentemente nas lacunas entre políticas explícitas.

Apenas cinco países da região (Lesoto, Maurícias, Namíbia, Seychelles e Zimbabué) adoptaram Políticas Nacionais de Migração Laboral (PNML), bem como quadros de implementação e/ou planos de ação. Avaliamos as NLMP à luz da ausência de um instrumento multilateral para a gestão da migração laboral na região. Os outros 11 países, incluindo os principais países de destino dos trabalhadores domésticos migrantes, como a África do Sul e o Botswana, não têm políticas explícitas de migração laboral. Seja como for, alguns destes países, incluindo o Botswana, Eswatini, Malawi, Moçambique, África do Sul e Zâmbia estão, com o apoio do Projeto de Gestão das Migrações na África Austral (OIT 2020), atualmente envolvidos em processos de desenvolvimento das suas próprias NLMPs.<sup>78</sup>

<sup>78</sup> Em 28 de fevereiro de 2022, a África do Sul lançou a sua Política Nacional de Migração Laboral. Não analisámos a política porque, na altura do seu lançamento, este relatório de investigação já tinha sido concluído.

## LESOTHO

O Lesoto tem níveis elevados de pobreza e desigualdades económicas significativas (PNUD 2019). A falta de oportunidades de emprego e de serviços básicos fez com que muitos Basotho emigrassem principalmente para a África do Sul para procurar emprego, sobretudo no sector mineiro, mas também nos sectores agrícola e doméstico (IOM 2018). O Lesoto adoptou o seu NLMP em 2018.<sup>79</sup> A política trata tanto da imigração como da emigração e destaca os seguintes objectivos (Ministério do Trabalho e do Emprego 2018, 10):

- Assegurar que a governação da migração laboral no país esteja em conformidade com as normas laborais internacionais e regionais pertinentes e com as boas práticas;
- Salvaguardar os direitos humanos dos trabalhadores migrantes e das suas famílias dentro e fora do Lesoto;
- Promover o trabalho digno e o emprego através da migração laboral;
- Garantir o acesso à segurança social dos trabalhadores migrantes e das suas famílias; e
- Assegurar que a migração laboral contribua para o desenvolvimento económico e social do Lesoto.

A Política identifica uma série de desafios que, segundo a mesma, constituem um obstáculo ao aproveitamento de todos os benefícios da migração laboral. Estes incluem (Ministério do Trabalho e Emprego 2018, 34):

- O atual sistema de autorizações de trabalho, que é descrito como inadequado e pesado.
- Os serviços responsáveis pela aplicação da lei não dispõem da formação e das competências necessárias para os sensibilizar para os direitos dos trabalhadores migrantes.
- Os trabalhadores migrantes encontram-se numa "zona cinzenta" e, embora não recebam proteção social dos seus países de origem, não podem aceder aos direitos de proteção social que possam ter no Lesoto.
- Não existem orientações sobre as disposições laborais que devem ser incluídas nos acordos comerciais e de investimento com outros países.

As intervenções propostas incluem uma revisão global do sistema de autorizações de trabalho do país, formação para os funcionários responsáveis pela aplicação da lei e uma melhor proteção da segurança social (por exemplo, extensão e portabilidade dos benefícios de pensão) para os trabalhadores imigrantes e emigrantes. Relativamente aos trabalhadores domésticos, o PNLMP limita-se a reconhecer que um número crescente de mulheres basotho procura emprego na África do Sul como trabalhadoras domésticas. Destaca a migração histórica de trabalhadores para a África do Sul e afirma que, em 2006, "as mulheres migrantes constituíam 30% do total de trabalhadores migrantes basotho na África do Sul" (Ministério do Trabalho e Emprego 2018, 13). A Política não tem intervenções específicas para os Trabalhadores Domésticos Migrantes Basotho na África do Sul ou noutros locais.

Normalmente, a migração e a entrada de cidadãos estrangeiros no Lesoto são regidas pela Lei de Controlo de Estrangeiros (1966) - uma peça arcaica de legislação colonial que tem estado em vigor

---

<sup>79</sup> Agradecemos a Gloria Moreno-Fontes, do BIT, por ter disponibilizado o documento do PNL do Lesoto, juntamente com os PNL da Maurícia (resumo em PowerPoint), da Namíbia, das Seicheles e do Zimbabué

desde 1968, bem como a Lei dos Refugiados (18 de 1983). O emprego de cidadãos estrangeiros é regulado pela Ordem do Código do Trabalho do Lesoto e pela Proclamação das Pensões de 1964.

A Política de Imigração e Cidadania do Lesoto, adoptada pelo Governo em 2017, visa desenvolver uma nova política de migração alinhada com as normas internacionais e regionais e estabelecer o quadro para a negociação de acordos laborais com os países de destino. Tal inclui a renegociação de acordos laborais e outros acordos de migração com a África do Sul, que é o principal país de destino dos migrantes basotho. Esta realidade histórica de migração de cidadãos basotho para a África do Sul há mais de um século significa que existem fluxos migratórios reforçados entre os dois países. Em 2015, o governo sul-africano implementou uma autorização especial (Autorização Especial do Lesoto) para lidar com o desafio dos cidadãos basotho sem documentos, muitos dos quais vivem no país há muito tempo (Intergate Immigration Service 2019).

## MAURÍCIO

O NLMP da Maurícia é conhecido como "Política de Migração e Desenvolvimento".<sup>80</sup> Foi aprovado pelo governo em 2018. Foi criado um Comité Diretor para a Migração e o Desenvolvimento no Gabinete do Primeiro-Ministro para acompanhar a aplicação do PNLP. O objetivo geral do NLMP é maximizar os benefícios da migração laboral para o desenvolvimento socioeconómico. Para o efeito, procura<sup>81</sup>

- Introdução de regimes destinados a atrair profissionais, investidores e pessoas com elevado património líquido estrangeiros para trabalharem na Maurícia ao abrigo do regime de autorização de ocupação e do regime de autorização de residência permanente;
- Recrutamento de trabalhadores migrantes com base na escassez de competências; e
- Atrair instituições académicas e estudantes internacionais de elevada qualidade.

As Maurícias ratificaram a Convenção n.º 189 em 13 de setembro de 2012. Foi o terceiro país a ratificar a Convenção, depois do Uruguai (14 de junho de 2012) e das Filipinas (05 de setembro de 2012) (OIT 2013).

A migração para a Maurícia é regulada pela Lei da Imigração de 1973. Os não cidadãos só podem entrar legalmente no país se possuírem uma autorização de residência permanente ou se forem residentes ou pessoas isentas (esta última categoria inclui todas as categorias de visitantes, por exemplo, turistas, estudantes, empresários, artistas de teatro e cinema e outros grupos). Os não-cidadãos são empregados nos termos da Lei dos Não-Cidadãos (Restrição ao Emprego) de 1973 (Governo da Maurícia 2020a). Um não-cidadão não pode exercer qualquer atividade profissional remunerada ou lucrativa, nem trabalhar no país, a menos que possua uma autorização de trabalho válida. Simultaneamente, uma pessoa não pode empregar um não-cidadão que não possua uma autorização de trabalho válida. A gama

---

80 NB: Baseámo-nos em documentos que fazem referência ao NLMP da Maurícia, mas não no documento de orientação propriamente dito. Nestas circunstâncias, a nossa análise do NLMP da Maurícia continua a ser limitada.

81 Tal como indicado na nota de rodapé acima, apenas conseguimos aceder a uma apresentação em PowerPoint do NLMP das Maurícias. Por conseguinte, não é possível fazer referência a páginas específicas.

de outras leis regulam o emprego e as condições de trabalho dos trabalhadores no país (Governo da Maurícia 2020b).<sup>82</sup>

Até junho de 2021, os trabalhadores migrantes não podiam trabalhar como trabalhadores domésticos na Maurícia, pelo que o trabalho doméstico dos migrantes permaneceu proibido durante muitos anos (Ragoo 2021). Além disso, as trabalhadoras migrantes que engravidam são obrigadas a abandonar as Maurícias. Embora nada na lei exija que as trabalhadoras migrantes grávidas abandonem o país, esta prática tornou-se generalizada (Ragoo 2021).

A migração laboral pós-independência no país acelerou em meados da década de 1980, com o Estado a ser ativo no recrutamento de trabalhadores para a Zona de Processamento de Exportação. Os países de origem eram a Índia, o Bangladesh, o Sri Lanka e a China (Lincoln 2012, 9). Mais recentemente, o governo criou esquemas para atrair indivíduos altamente qualificados e com elevado património líquido. Ao mesmo tempo, o governo incentiva os jovens trabalhadores mauricianos a emigrar e a procurar oportunidades de emprego no estrangeiro (Lincoln 2012, 3). O sistema de migração das Maurícias foi caracterizado como "liderado pelo Estado" (Lincoln 2012, 8).

## NAMÍBIA

Os estrangeiros na Namíbia só podem trabalhar no país se possuírem uma autorização de trabalho ou uma autorização de residência permanente emitida nos termos da Lei de Controlo da Imigração (7 de 1993). Os refugiados reconhecidos (nos termos da Lei dos Refugiados (Reconhecimento e Controlo), 2 de 1999) também têm direito a emprego. A Política de Migração Laboral da Namíbia foi aprovada em julho de 2019 e lançada formalmente em 10 de julho de 2020. O Plano de Implementação da NLMP é para o período de 2020/21 a 2024/25. São 10 os objectivos que se pretendem alcançar através da NLMP, incluindo o desenvolvimento de um sistema de migração laboral que beneficie do impacto da migração de e para a Namíbia, o controlo eficaz das fronteiras e o controlo do tráfico de seres humanos, do contrabando, do trabalho infantil, do trabalho forçado e da migração irregular.

Cada um dos objectivos tem uma lista de estratégias de implementação que são apresentadas em pormenor no plano de implementação. Cinco dessas estratégias serão suficientes para efeitos da presente discussão:

- Reforçar a inspeção do trabalho nos locais de trabalho para garantir o cumprimento das condições e obrigações das autorizações de trabalho;
- Reforçar a migração circular para os namibianos qualificados que vão trabalhar para o estrangeiro;
- Adoção de um quadro jurídico/regulamentar adequado para a execução do PNLP;
- Alargar os serviços prestados pelas agências de emprego privadas aos trabalhadores migrantes, com especial incidência na promoção do recrutamento ético e da autorregulação, entre outros;
- Finalização da legislação relativa ao tráfico de seres humanos;
- Garantir o acesso e a portabilidade das prestações de segurança social para os trabalhadores migrantes; e
- Assegurar uma melhor recolha, análise e disponibilidade de dados sobre a migração laboral.

82 Incluem a Lei dos Direitos dos Trabalhadores de 2019, a Lei das Relações Laborais de 2008, a Lei do Recrutamento de Trabalhadores (1993) e os Regulamentos de Segurança e Saúde no Trabalho (Alojamento dos Trabalhadores) de 2011. (Governo da Maurícia, 2019; 2008; 1993; 2011)

Tal como outros países da região que adoptaram NLMPs, a política da Namíbia está orientada para a gestão da migração laboral para o desenvolvimento socioeconómico. O Plano de Implementação é muito pormenorizado, com prazos e objectivos, orçamentos e instituições responsáveis, o que significa um compromisso do governo para assegurar a implementação efectiva do Plano. Passaram dois anos desde que o Governo da Namíbia aprovou o NLMP e pouco mais de um ano desde que este foi formalmente lançado. É ainda demasiado cedo para determinar em que medida os objectivos do NLMP foram alcançados. O plano de execução prevê objectivos entre 2% e 100% no primeiro ano para a realização de algumas das estratégias, mas ainda não se sabe se esses objectivos foram atingidos.

## SEYCHELLES

As Seychelles ratificaram a Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes (1990) e assinaram o Protocolo da SADC sobre a Circulação de Pessoas. Não ratificou a Convenção 189, a Convenção sobre as Agências de Emprego Privadas e o Protocolo da SADC sobre o Emprego e o Trabalho.<sup>83</sup> Os cidadãos estrangeiros que pretendam viajar para as Seicheles e/ou trabalhar no país podem obter seis tipos diferentes de autorizações nos termos do Decreto sobre a Imigração (n.º 18 de 1979) e dos Regulamentos sobre a Imigração (32 de 1981). Estas autorizações são as seguintes (1) Autorização para dependentes, (2) Autorização de residência, (3) Autorização de estudante, (4) Autorização de visitante, (5) Autorização de ocupação remunerada e (6) Autorização de trabalho na zona de comércio internacional.

Aparentemente, os trabalhadores domésticos migrantes só podem trabalhar legalmente no país se possuírem uma licença de ocupação remunerada. De acordo com a Organização Internacional para as Migrações (OIM), as Seicheles são um país de migração interna e externa. Os trabalhadores estrangeiros são um elemento-chave do desenvolvimento económico do país. Existe também uma grande diáspora de seichelenses a viver em diferentes partes do mundo (OIM 2021c). A maioria dos estrangeiros nas Seychelles é de origem indiana. De acordo com o relatório da OIM sobre o perfil do país para 2013 (OIM, Poulain e Herm 2014), os indianos (3 977) representavam mais de metade dos não seichelenses, seguidos pelos malgaxes (493), filipinos (433), cingaleses (368) e mauricianos (340) (República das Seicheles 2019, 43ss, 46).

As Seicheles adoptaram a sua Política Nacional de Migração Laboral em abril de 2019. O plano de execução tem um prazo de 5 anos (de 2020 a 2024) para implementar os quatro objectivos principais da NLMP (República das Seicheles 2019, 19):

1. A existência de instituições, procedimentos e regulamentos eficazes para gerir a migração laboral;
2. A protecção dos direitos dos trabalhadores migrantes;
3. A combinação correcta de competências está disponível no país para responder às necessidades do mercado de trabalho; e
4. A promoção de práticas de recrutamento justas e eficazes para todos os trabalhadores.

83 Ver quadro de ratificações na presente secção do relatório.

A política identifica uma série de domínios de intervenção fundamentais (República das Seicheles 2019, 19-41). No que diz respeito à governação e à migração laboral, o NLMP sublinha que deve haver uma melhor coordenação interministerial entre os departamentos relevantes do Estado que lidam com o trabalho e a migração, e consultas estruturadas entre o governo, os empregadores, os trabalhadores e a sociedade civil para abordar as questões da migração laboral. Para além disso, será necessário dispor de dados coerentes sobre o mercado de trabalho e a migração, a fim de informar os debates políticos, e o país procurará desenvolver/rever os acordos laborais bilaterais existentes. Os direitos de todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, serão protegidos através da resolução das práticas salariais discriminatórias, da criação de um mecanismo rápido para resolver as queixas dos trabalhadores migrantes, da abertura do sistema de segurança social aos trabalhadores migrantes e da resolução do problema da proteção dos cuidados de saúde dos trabalhadores migrantes. O Governo irá também combater as atitudes e percepções negativas em relação aos trabalhadores migrantes.

O trabalho doméstico está incluído como parte de "outros serviços" no documento do NLMP (juntamente com o comércio, a saúde e a educação) e o NLMP afirma que este é um dos principais sectores com um número significativo de candidaturas de trabalhadores migrantes (República das Seicheles 2019, 11). Registou-se um aumento da procura de trabalhadoras migrantes para ocuparem postos de trabalho doméstico e de cuidados ao domicílio. Dos 32 364 pedidos recebidos para aprovação entre 2014 e 2018, 5 637 (17,4%) foram para "outros serviços". Esta foi a segunda maior categoria de pedidos após a construção (15 722, ou 48,6%) (República das Seychelles 2019, 11). Apesar do aparente aumento do número de trabalhadores domésticos nas Seychelles, o trabalho doméstico continua a ser uma atividade predominantemente "pouco qualificada" (República das Seychelles 2019, 27).

## ZIMBABUÉ

Desde meados da década de 2000, o Zimbabué tornou-se, de longe, o maior país de origem de trabalhadores migrantes na região.<sup>84</sup> No entanto, as políticas do país são, em grande parte, anteriores ao êxodo zimbabweano e continuam a assumir que o Zimbabué é o país de destino dos migrantes que era até ao final da década de 1990. A Lei da Imigração de 1979 (Governo do Zimbabué 1979) e os Regulamentos da Imigração de 1998 (Governo do Zimbabué 1998) regem a entrada e a presença de não nacionais no país. A Lei da Imigração prevê a emissão de autorizações de estudo, autorizações de trabalho temporário e autorizações de residência.<sup>85</sup> Simultaneamente, em conformidade com o nº 1 do artigo 12º da Lei relativa aos Refugiados, os refugiados reconhecidos<sup>86</sup> beneficiam dos direitos previstos nas convenções das Nações Unidas e da União Africana (UA) (antiga Organização da Unidade Africana - OUA) sobre os refugiados, o que significa que os estrangeiros que beneficiam do reconhecimento de refugiados no país têm direito a um emprego e podem exercer a profissão da sua escolha.

84 Ver estatísticas na secção 4 do presente relatório. Ver também Mudungwe acima

85 Secção 19(a) em conjunto com a Parte III dos Regulamentos sobre a Imigração

86 Capítulo 4:03) (Actos 13/1978 e 22/2001)

A Política Nacional de Migração Laboral do Zimbabué foi adotada em 2020 e está dividida em quatro secções, cada uma com um conjunto de áreas políticas fundamentais: governação da migração laboral, proteção e capacitação dos trabalhadores migrantes, aproveitamento da migração laboral para o desenvolvimento e melhor gestão dos dados da migração laboral (IOM 2020, 10-16). Dos cinco países da região que adoptaram PNL, apenas o Zimbabué e, em menor escala, o Lesoto,<sup>87</sup> fazem referência explícita nas suas políticas à necessidade de criar mecanismos para combater a xenofobia. O Zimbabué apela explicitamente aos países de destino para que adoptem legislação que proíba e puna a discriminação e a violência xenófobas.<sup>88</sup>

## OUTROS PAÍSES

Embora reconhecendo que vários Estados Membros da SADC estão a desenvolver políticas nacionais de migração laboral, os restantes onze países da região da SADC que não adoptaram políticas nacionais de migração laboral, ou seja, Angola, Botswana, Comores, República Democrática do Congo, Essuatíni, Madagáscar, Malawi, Moçambique, África do Sul, Tanzânia e Zâmbia, regulam a migração e o trabalho como facetas separadas, utilizando uma série de instrumentos legislativos e regulamentares nacionais. Analisamos brevemente estas políticas e instrumentos em seguida.

A legislação angolana exige que os cidadãos estrangeiros sejam empregados como trabalhadores residentes ou não residentes. Pelo menos 70% da força de trabalho de uma entidade patronal deve ser constituída por cidadãos angolanos, enquanto apenas 30% pode ser constituída por indivíduos estrangeiros não residentes. O Botsuana aprovou uma lei especial - a Lei do Emprego de Não Cidadãos (CAP 47:02, 1981) - para regular o emprego de não cidadãos. Nenhum cidadão estrangeiro pode exercer qualquer atividade remunerada ou lucrativa no país, a menos que seja titular de uma autorização de trabalho ou de um certificado de isenção emitido pelo ministro responsável pelo trabalho. Tem sido argumentado que a política de migração do Botsuana, outrora aberta, tornou-se cada vez mais restritiva, devido a grandes fluxos de migrantes forçados de países como o Zimbabué e, em menor escala, Angola (Lefko- Everett 2004).

Existe muito pouca informação disponível sobre as Comores, exceto no que diz respeito à sua ratificação dos instrumentos internacionais e regionais de migração laboral. Dos cinco instrumentos internacionais e dois regionais discutidos nesta secção, as Comores ratificaram apenas três deles.<sup>89</sup> As Comores não são um Estado Parte da Convenção das Nações Unidas de 1951 e do Protocolo de 1967 sobre Refugiados, nem da Convenção da OUA de 1969 sobre Refugiados (ACNUR 2013). De acordo com o ACNUR, não existem atualmente requerentes de asilo, refugiados e apátridas no país (ACNUR 2013).

87 A abordagem do Lesoto em matéria de xenofobia é mais virada para o interior do que para o exterior. O artigo 7.12 do seu NLMP estabelece que o Ministério do Trabalho e do Emprego "*em parceria com as organizações de empregadores, desenvolve programas de integração destinados a sensibilizar os trabalhadores migrantes e locais para os seus respectivos direitos e responsabilidades e, em geral, incentiva a integração e desencoraja qualquer forma de xenofobia*". (Ministério do Trabalho e do Emprego, 2018)

88 O NLMP declara que o Zimbabué irá "*Desenvolver legislação nacional anti-discriminação abrangente e disposições para proibir e criminalizar a discriminação xenófoba e os perpetradores de violência xenófoba*" e que também irá "*Negociar com os governos dos países receptores para que implementem legislação que proíba e criminalize a discriminação xenófoba e os perpetradores de violência xenófoba*" (OIM 2020, Secção 2: 13).

89 Ver o quadro de ratificações acima.

Na República Democrática do Congo, as condições de contratação de não cidadãos estão definidas no *Arête Ministériel 70 / 0010, de 27 de julho de 1970*; no *A.D. n.º 87 / 005, de 21 de janeiro de 1987* e na *Note Circulaire n.º 001 / ONEM / DG / DT / NN / 2004. O Código do Trabalho (Code du Travail)* do país, adotado em 1967 (e alterado em 2002), regula as condições de trabalho de todos os trabalhadores. A percentagem de trabalhadores estrangeiros remunerados numa empresa não pode exceder 15% do total da força de trabalho (Yav & Associates 2022; IOM 2021b).<sup>90</sup>

O Decreto n.º 652 de 1994 de Madagáscar (que revogou o Decreto n.º 101 de 1966) regula a migração no país. Consoante o objetivo e a duração da estadia, um estrangeiro pode obter um de dois tipos de vistos: um visto de não-imigrante (visto de negócios de curta duração, uma estadia não superior a 90 dias) ou um visto de imigração (visto de longa duração) (Serviços de Imigração de Madagáscar 2022). Os estrangeiros não podem trabalhar no país sem a aprovação prévia do Ministro do Trabalho e após a aprovação dos seus contratos por um inspetor do trabalho (Governo de Madagáscar 2004). Em 2013, Madagáscar procurou impedir que os cidadãos malgaxes fossem para o Médio Oriente como trabalhadores domésticos, após preocupações de que esses trabalhadores estavam a ser maltratados e a receber pouca ou nenhuma proteção dos Estados de destino (Ross e Solo 2014; projecto189 2013).

Nos termos das secções 21 a 31 da Lei da Imigração do Malawi de 1964 (em conjunto com os Regulamentos da Imigração de 1968), um cidadão estrangeiro pode obter um de seis tipos de autorizações.<sup>91</sup> A Lei dos Refugiados (n.º 3 de 1989) procura dar efeito à Convenção das Nações Unidas de 1951 sobre os Refugiados e ao seu Protocolo de 1967, bem como à Convenção da OUA de 1969 sobre os Refugiados. Não é claro se os refugiados reconhecidos no país têm direito a trabalhar, uma vez que a secção 9 da Lei dos Refugiados apenas estabelece que as pessoas a quem é concedido o estatuto de refugiado estão sujeitas às leis do Malawi.

De acordo com um relatório publicado pela OIM, o Malawi está a trabalhar no sentido de desenvolver uma política nacional de migração abrangente com a assistência do Centro Internacional para a Política e Desenvolvimento das Migrações (ICMPD) (OIM 2015, 106). A OIM salienta ainda que o Malawi registou um aumento da imigração de países asiáticos e vizinhos, bem como de refugiados e requerentes de asilo. Além disso, a maior parte dos migrantes que se dirigem a outros países da África Austral utilizam o Malawi como país de trânsito para realizar as suas viagens finais para os destinos pretendidos (IOM 2015, 70). O Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR) recomendou que o Malawi acelerasse a adoção de uma política de migração e a promulgação da Lei dos Refugiados revista (ACNUR 2019).

Moçambique é um país de origem, trânsito e destino de migração regular, irregular e forçada (IOM 2021a). Outros tipos de migração incluem o nomadismo e o movimento transfronteiriço com os países vizinhos. Tradicionalmente, Moçambique tem sido um dos principais países de origem dos trabalhadores migrantes na região. Os cidadãos moçambicanos encontram-se nas minas sul-africanas, bem como na agricultura, na construção e em agregados familiares (IOM 2021a). A OIM cita estimativas de um relatório do Banco Mundial de 2010 que indica que aproximadamente 11,7 milhões de moçambicanos migraram temporária e permanentemente (IOM 2021a, 11), tornando Moçambique um dos países de origem mais elevados para os trabalhadores migrantes na região.

90 Esta autorização é emitida para pessoas a quem foi proposto um emprego específico por determinados empregadores.

91 Estas autorizações são: Autorização de Residência Permanente (s22); Autorização de Residência Temporária (s24); Autorização de Residência para Negócios (s24A); Autorização de Trabalho Temporário (s25); Autorização de Visita (s26) e Autorização de Estudante (s31).

As minas sul-africanas têm sido, durante muitos anos, o principal destino dos trabalhadores migrantes moçambicanos do sexo masculino e, há pouco mais de uma década, os trabalhadores mineiros moçambicanos constituíam 25% da força de trabalho das minas de ouro do país (De Vletter 2006). A Lei de Imigração de Moçambique (Lei n.º 5/1993) prevê a emissão de um dos oito tipos diferentes de vistos para cidadãos estrangeiros (diplomático, de cortesia, oficial, de residência, turístico, de trânsito, de visitantes e de negócios).<sup>92</sup>

A política de migração da África do Sul manifesta-se através da Lei da Imigração (13 de 2002), do Livro Branco sobre Migração Internacional (2017) e, em certa medida, da Lei dos Refugiados (130 de 1998). A abordagem global tanto da Lei da Imigração como do Livro Branco é a criação de um quadro para a atração de migrantes altamente qualificados para o país. O Livro Branco tem por objetivo rever exaustivamente o quadro político definido no Livro Branco sobre a Migração Internacional de 1999. Faz uma série de recomendações e intervenções estratégicas em oito áreas políticas, incluindo a gestão dos migrantes internacionais com competências e capital, a gestão da migração internacional no contexto africano, a gestão dos requerentes de asilo e refugiados e a gestão do processo de integração dos migrantes internacionais (p35-67). O trabalho doméstico é geralmente considerado como um sector pouco qualificado (Vanyoro 2019). A África do Sul não tem uma política específica para os trabalhadores domésticos migrantes e estes trabalhadores são geralmente protegidos pela legislação laboral do país (Peberdy et al. 2006).

*Caixa 6: Estudo de caso: Autorizações especiais para o Zimbabué e o Lesoto na África do Sul*

Para lidar com o grande número de zimbabuanos que se mudaram para a África do Sul após a crise política e económica no país entre 2002 e 2008, o governo sul-africano, em 2009, introduziu uma dispensa especial (isenção) para os cidadãos zimbabuanos. Aos zimbabuanos indocumentados que se encontravam no país foi concedida uma autorização Dispensation of Zimbabweans Project (DZP) com a duração de quatro anos, até 2014.<sup>93</sup> Esta autorização foi substituída pela Zimbabwean Special Dispensation Permit (ZSP) entre 2015 e 2017 e, eventualmente, pela Zimbabwean Exemption Permit (ZEP), que expirará em dezembro de 2021, com um período de carência de um ano para solicitar autorizações ou estatutos alternativos ("Zimbabwean Special Dispensation Permits" 2021; VFS Global 2022b). No momento em que este artigo foi escrito, em meados de dezembro de 2021, o governo sul-africano tinha anunciado que não iria prorrogar as ZEPs para além de dezembro de 2021 (Department of Home Affairs 2021), tendo depois retirado este anúncio após uma pressão significativa da sociedade civil (Lawyers for Human Rights et al. 2021), mas não esclareceu a forma de prorrogação. Esta decisão irá afetar mais de 200.000 zimbabuenses titulares do ZEP, muitos dos quais não poderão provavelmente obter qualquer outra autorização na África do Sul, apesar de terem vivido e trabalhado no país durante muitos anos (Washinyira 2021).

<sup>92</sup> Secção 1 (a) da Lei, Secção 30 da Lei

<sup>93</sup> Embora a autorização estivesse (e tenha estado) geralmente aberta a todos os zimbabuanos sem documentos na África do Sul, uma das suas condições era que o requerente não tivesse uma condenação criminal.

A Autorização Especial do Lesoto (LSP) é semelhante à autorização do Zimbabué. É concedida aos Basotho que trabalham, estudam ou gerem empresas na África do Sul e que se encontram no país nessa qualidade desde antes de 30 de setembro de 2015 (VFS Global 2022a).

Tanto as autorizações especiais para o Zimbabué como para o Lesoto são o produto de acordos bilaterais entre o governo sul-africano e os governos dos dois países (Department of Home Affairs 2015). As autorizações são uma reação às difíceis circunstâncias políticas e económicas nos dois países, que resultaram na deslocação de um grande número dos seus cidadãos para a África do Sul em busca de melhores oportunidades económicas. Muitos dos migrantes são pessoas cujas competências, qualificações ou estatuto socioeconómico não lhes permitiriam obter vistos de trabalho ou de negócios para a África do Sul. As autorizações especiais de dispensa proíbem os seus titulares de obterem residência permanente no país. Um grupo de zimbabuanos dirigiu-se agora ao Supremo Tribunal da África do Sul com um pedido para que o tribunal os declare como tendo direito a residência permanente com base nas suas autorizações especiais.<sup>94</sup>

Tendo em conta o número total de trabalhadores domésticos zimbabueanos e basotho na África do Sul, a LEP e, em especial, a ZEP e as suas antecessoras foram as maiores e mais bem sucedidas iniciativas para melhorar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores domésticos migrantes na região da África Austral, apesar de este ter sido um efeito não intencional da política.

A Lei da Imigração da Tanzânia (2016) e a Lei dos Refugiados (1998) permitem que os não-cidadãos trabalhem no país se possuírem o visto ou a autorização de trabalho relevantes, emitidos nos termos da Lei dos Não-Cidadãos (Regulamentação do Emprego).<sup>95</sup> O Conselho de Imigrantes Estrangeiros aconselha o governo sobre questões de licenças de negócios, emprego e residência.<sup>96</sup> Um inquérito aos trabalhadores domésticos realizado pela OIT na Tanzânia em 2016 estimou que existiam 883 779 trabalhadores domésticos na Tanzânia continental e 203 622 em Zanzibar (Kiaga, Ackson, e ILO Country Office for United Republic of Tanzania 2016, 17). O inquérito não encontrou um número significativo de trabalhadores domésticos estrangeiros (0,19%, ou 2.066 trabalhadores de um total de 1.087.441 trabalhadores domésticos) no país (Kiaga, Ackson e Escritório Nacional da OIT para a República Unida da Tanzânia 2016, 102). As taxas globais de migração na Tanzânia continuam a ser inferiores ao esperado em comparação com outros países da África Subsariana com condições socioeconómicas semelhantes (Blocher e Kileli 2020, 4).

94 *Zimbabweans ask Gauteng High Court to declare them permanent residents*, 20 de outubro de 2021. Disponível em <https://www.moneyweb.co.za>

95 Concedido nos termos da secção 30 da Lei da Imigração

96 Criado nos termos da secção 31 da Lei da Imigração



A Lei de Imigração e Deportação da Zâmbia (18 de 2010) prevê a emissão de vários tipos de autorizações a cidadãos estrangeiros para entrarem e residirem ou trabalharem no país. Estas autorizações incluem autorizações de residência, de cônjuge, de negócios, de estudo e de emprego.<sup>97</sup> A Lei dos Refugiados (1 de 2017), que substituiu a Lei dos Refugiados (Controlo) de 1970, estabelece que os refugiados reconhecidos podem obter uma autorização de trabalho ou de estudo,<sup>98</sup> têm o direito de estabelecer as suas próprias empresas comerciais ou industriais em conformidade com<sup>99</sup> e têm também o direito de escolher um ofício, uma ocupação ou uma profissão.<sup>100</sup>

De acordo com a OIM (IOM 2019), o Sétimo Plano de Desenvolvimento Nacional da Zâmbia 2017-2021 (7NDP) tem como objetivo principal a migração, enquanto o desenvolvimento da política de migração é explicitamente mencionado no Pilar 5 do NDP (IOM 2019, xxviii). O quadro político da Zâmbia em matéria de migração é sustentado pela Visão 2030 do país, o 7NDP, a Política Nacional da Diáspora da Zâmbia (2019), a Política Nacional de Proteção Social e a Política de Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2007) (IOM 2019, 78-81). Existem muitos trabalhadores domésticos migrantes no país, mas estão em situação irregular, sem autorização de trabalho e a realizar trabalho clandestino.<sup>101</sup> O trabalho doméstico não é considerado uma competência rara e, por conseguinte, é pouco provável que um migrante obtenha uma autorização de trabalho como trabalhador doméstico. O efeito é que muitos trabalhadores migrantes entram no país como familiares de titulares de autorizações e depois vão trabalhar como trabalhadores domésticos ou motoristas desses titulares de autorizações. Há também muitos migrantes sem documentos do Zimbabué que entram no país como visitantes e permanecem no país, adquirindo depois documentos nacionais.<sup>102</sup>

97 As autorizações de imigração estão previstas nas secções 20 a 32 da lei

98 Secção 41 da lei

99 Secção 42

100 Secção 43

101 Entrevista com um informador-chave em 1 de outubro de 2021

102 Ibid

# 6. Direitos laborais e condições de trabalho

## 6.1. Direitos laborais dos trabalhadores domésticos

Os trabalhadores domésticos são abrangidos pela legislação laboral em toda a região. Embora a inclusão da legislação laboral seja uma base fundamental para alcançar um trabalho digno para os trabalhadores domésticos na região, a investigação revelou que a grande maioria dos trabalhadores na região não tem um acesso significativo a estes direitos devido aos elevados níveis de informalidade e vulnerabilidade e aos baixos níveis de sensibilização e aplicação.

### 6.1.1. Regulamentação nacional do trabalho doméstico

Quatro países membros da SADC ratificaram a Convenção sobre o Trabalho Doméstico, tendo as Maurícias e a África do Sul sido os primeiros a adoptá-la. Os trabalhadores domésticos estão protegidos pela lei geral do trabalho em todos os países da região e nove países têm legislação específica para o trabalho doméstico.

*Quadro 9: Inclusão dos trabalhadores domésticos na legislação geral do trabalho ou na legislação específica relativa aos trabalhadores domésticos*

Ratificado C189	Abrangido pelo direito geral do trabalho e pela legislação específica relativa aos trabalhadores domésticos		Abrangido apenas pelo direito geral do trabalho	
Maurícia (2012)	Angola	Seychelles	Comores	Madagáscar
África do Sul (2013)	Botsuana	África do Sul	RDC	Tanzânia
Madagáscar (2019)	Maurícia	Zâmbia	Eswatini	
Namíbia (2020)	Moçambique	Zimbabué	Lesoto	
	Namíbia		Malawi	

Seja através de leis laborais gerais ou de legislação específica, os trabalhadores domésticos têm direito a direitos básicos no local de trabalho em todos os países da região. A legislação específica do sector é muitas vezes benéfica, na medida em que certos aspectos do trabalho doméstico, como as condições de alojamento em casa e os horários de trabalho alargados (incluindo turnos de espera e noturnos), podem não ser abrangidos pela legislação laboral geral. Também reconhece o trabalho doméstico como uma profissão formal, o que é fundamental para criar uma cultura de cumprimento da legislação laboral.

A Tabela 10 fornece detalhes para cada país sobre a forma como o trabalho doméstico é regido, as protecções laborais em cinco áreas da lei como indicadores, bem como a cobertura das protecções sociais e dos direitos dos migrantes.

Quadro 10: Resumo das protecções laborais

LEGISLAÇÃO E PROTECÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS										
	Governança	Trabalhadores migrantes incluídos na legislação laboral	Salário mínimo	Trabalho semanal máximo (horas)	Descanso semanal (horas)	Férias anuais (dias)	Licença de maternidade	Prestações de maternidade	Trabalhadores por conta de outrem elegíveis para protecção social (parcial ou totalmente)	MDWs elegíveis para protecção social
<b>Angola</b>	Direito geral do trabalho e legislação específica	Sim	Sim	44	1 dia	22	90 dias	Sim, através do regime de segurança social	Sim	Sim
<b>Botsuana</b>	Direito geral do trabalho e legislação específica	Sim	Sim (inferior a outros sectores)	60 (240 durante 4 semanas)	24	1,25 por mês trabalhado.	~12 semanas (Pode começar até seis semanas antes da data de vencimento, e deve ser entregue 6 semanas após nascimento)	Sim, pago pelo empregador	Não	Não
<b>Comores</b>	Direito Geral do Trabalho	Sim	Sim	40	24	2,5 por mês trabalhado	14 semanas	Sim, patronal ou social segurança paga	Não	Não
<b>República Democrática do Congo</b>	Direito Geral do Trabalho	Sim	Sim	45	48	1 por mês	14 semanas	Sim, através do regime de segurança social	Sim	Não
<b>Eswatini</b>	Direito geral do trabalho e legislação específica	Sim	Sim	48	24	13	12 semanas	Sim, pago pelo empregador	Não	Não

LEGISLAÇÃO E PROTECÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

	Governança	Trabalhadores migrantes incluídos na legislação laboral	Salário mínimo	Trabalho semanal máximo (horas)	Descanso semanal (horas)	Férias anuais (dias)	Licença de maternidade	Prestações de maternidade	Trabalhadores por conta de outrem elegíveis para proteção social (parcial ou totalmente)	MDWs elegíveis para proteção social
<b>Lesoto</b>	Direito Geral do Trabalho	Sim	Sim	45	24	12	12 semanas	Sim, pago pelo empregador	Sim	Não
<b>Madagáscar</b>	Direito Geral do Trabalho	Sim	Sim	40 (173.33 por mês)	24	2,5 por mês trabalhado	14 semanas	Sim, pago pelo empregador	Sim	Sim
<b>Malawi</b>	Direito Geral do Trabalho	Sim	Sim	48	24	18 (se trabalho 6 por semana; 15 (se trabalhar 5 por semana)	8 semanas	Sim, pago pelo empregador	Não	Não
<b>Maurícia</b>	Direito geral do trabalho e legislação específica	Sim	Sim	48	24	14	12 semanas	Sim, pago pelo empregador	Sim	Sim
<b>Moçambique</b>	Direito geral do trabalho e legislação específica	Sim	Não	54	24	12 no primeiro ano, 24 no segundo ano, 30 no terceiro ano e depois	60 dias	Sim, mas apenas se for selecionado um regime de segurança social de nível superior.	Sim, mas deve registar-se como trabalhador independente	Não

<b>Namíbia</b>	Direito geral do trabalho e legislação específica	Sim	Sim	45	36	4 semanas consecutivas de férias anuais	12 semanas de licença de maternidade	Sim, através do regime de segurança social	Sim	Sim
----------------	---	-----	-----	----	----	---	--------------------------------------	--	-----	-----

LEGISLAÇÃO E PROTECÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS										
	Governança	Trabalhadores migrantes incluídos na legislação laboral	Salário mínimo	Trabalho semanal máximo (horas)	Descanso semanal (horas)	Férias anuais (dias)	Licença de maternidade	Prestações de maternidade	Trabalhadores por conta de outrem elegíveis para proteção social (parcial ou totalmente)	MDWs elegíveis para proteção social
<b>Seychelles</b>	Direito geral do trabalho e legislação específica	Sim	Sim	60	24	24	20 semanas	Sim, através do regime de segurança social	Sim	Sim
<b>África do Sul</b>	Direito geral do trabalho e legislação específica	Sim	Sim (inferior a outros sectores)	45	36 consecutivas todas as semanas, ou 4 vezes por mês, ou 60 horas consecutivas pelo menos duas vezes por mês.	21 consecutivos, ou 1 por 17 dias de trabalho.	4 meses	Sim, através do regime de segurança social	Sim	Sim
<b>Tanzânia</b>	Direito geral do trabalho	Sim	Sim, inferior a outros sectores, exceto os empregados por diplomatas e "potenciais empresários"	45	24	28	84 dias	Sim, pago pelo empregador	Sim	Sim
<b>Zimbabué</b>	Direito geral do trabalho e legislação específica	Sim	Sim	49	1,5 dias cada semana; 24 horas devem ser contínuas.	1 mês civil	98 dias	Sim, pago pelo empregador	Não	Não

<b>Zâmbia</b>	Direito geral do trabalho e legislação específica	Sim	Sim	48	24	2 por mês trabalhado	120 dias	Sim, pago pelo empregador	Sim	Não
---------------	---	-----	-----	----	----	----------------------	----------	---------------------------	-----	-----

O Quadro de Política de Migração e o Plano de Ação da União Africana pedem aos estados-membros que "assegurem que as leis nacionais, incluindo o direito constitucional, administrativo e civil e os códigos de trabalho, proporcionem às mulheres trabalhadoras migrantes, em particular às trabalhadoras domésticas, os mesmos direitos e proteção que são estendidos a todos os trabalhadores" (AU 2018, 35).

Os dados do relatório da OIT de 2021 indicam que, na maioria dos países da região, os trabalhadores domésticos gozam legalmente dos mesmos direitos laborais que os trabalhadores de outros sectores, mas com disparidades parciais em muitos países e algumas exclusões. O Quadro 11 apresenta uma avaliação da medida em que os direitos dos trabalhadores domésticos são iguais aos de outros trabalhadores no mesmo país.

*Quadro 11: Direitos laborais dos trabalhadores domésticos*

	Angola live-in	Angola em direto	Botsuana	Madagáscar	Maurícia	Moçambique	Namíbia	Seychelles	África do Sul	Tanzânia	Zimbabué
Horas semanais	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1
Descanso semanal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Férias anuais	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
Salário mínimo	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1
Pagamentos em espécie	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1
Licença de maternidade	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Prestações pecuniárias de maternidade	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1

1 = Proteção igual ou mais favorável do que para os outros trabalhadores

2 = Proteção menos favorável do que para os outros trabalhadores

3 = Não existe proteção.

É importante notar que, em alguns dos países acima referidos, a proteção geral do trabalho para todos os trabalhadores pode ser fraca, pelo que a igualdade perante a lei não significa necessariamente uma proteção laboral adequada para os trabalhadores domésticos. Em segundo lugar, o gráfico enumera seis áreas de regulamentação como indicadores e não inclui algumas áreas críticas, como os requisitos contratuais e os processos de rescisão.

Exemplos de protecções para os trabalhadores domésticos na região que vão além do quadro regulamentar padrão incluem:

*Quadro 12: Protecções dos trabalhadores domésticos para além do quadro regulamentar padrão*

Governança	<ul style="list-style-type: none"> <li>A legislação sul-africana exige que os empregadores domésticos mantenham uma cópia dos regulamentos laborais do trabalho doméstico em sua casa para que os trabalhadores tenham acesso.</li> </ul>
Sair	<ul style="list-style-type: none"> <li>Os trabalhadores das Seicheles podem afetar as suas faltas por doença não utilizadas à prestação de cuidados a um filho ou dependente doente.</li> <li>A lei moçambicana aumenta o número de dias de férias anuais para os trabalhadores com base na duração do seu emprego, durante os primeiros três anos.</li> </ul>
Salários	<ul style="list-style-type: none"> <li>A Maurícia exige um subsídio de refeição se trabalhar depois das 18 horas ou se trabalhar fora do local de trabalho.</li> <li>Na Maurícia e nas Seicheles, os trabalhadores domésticos têm direito, por lei, a um bônus anual de, pelo menos, um mês de salário.</li> </ul>
Direitos parentais	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nas Seicheles, os trabalhadores domésticos do sexo masculino têm direito a 16 semanas de licença de paternidade se a mãe da criança tiver falecido.</li> <li>Muitos países, incluindo o Essuatíni, a Maurícia, Madagáscar, o Lesoto e o Zimbabué, legislam sobre o tempo livre remunerado durante o dia de trabalho para a amamentação, e a Zâmbia prevê uma licença remunerada se um bebé hospitalizado precisar de ser amamentado.</li> </ul>
Direitos do Homem	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nas Seicheles e na Namíbia, são estabelecidas normas mínimas de alojamento para os trabalhadores residentes e os empregadores estão proibidos de cobrar uma renda.</li> <li>O direito dos trabalhadores a receber visitas e a visitar outras pessoas fora do horário de trabalho é explicitamente protegido nas Seicheles e na Namíbia.</li> <li>O Zimbabué proíbe especificamente os empregadores ou agentes de reterem os passaportes ou documentos de identidade dos trabalhadores ou outros documentos pessoais.</li> <li>A África do Sul exige que os empregadores forneçam 30 dias de alojamento contínuo aos trabalhadores domésticos residentes que tenham sido despedidos.</li> </ul>

O reconhecimento legal e a evolução no sentido da igualdade de direitos para o trabalho doméstico, tal como demonstrado nas Tabelas 9, 10, 11 e 12, são importantes para garantir os direitos das mulheres na região. No entanto, não reflectem necessariamente uma base sólida de protecção do trabalho em cada país.

Em alguns casos, a legislação setorial específica é utilizada para isentar os trabalhadores domésticos dos direitos conferidos a todos os outros trabalhadores ou para criar condições que favorecem os empregadores. Por exemplo, no Botsuana, o Regulamento dos Empregados Domésticos (S.I. 156, 1984) serve apenas para excluir os trabalhadores domésticos das disposições gerais da legislação laboral:

- As entidades patronais domésticas estão isentas da obrigação de manter registos e contas em matéria de emprego.
- Os trabalhadores domésticos estão excluídos do limite de 48 horas por semana. O máximo no sector doméstico é de 240 horas por mês (~60 horas por semana), ou seja, mais 25% de horas do que os outros trabalhadores do país.
- Aos trabalhadores domésticos são concedidos apenas 4 dos 8 feriados do país.
- Os trabalhadores domésticos estão excluídos da secção da lei que trata do fornecimento de alojamento, alimentação, cuidados médicos e apoio relacionado por parte do empregador nas "Áreas de Saúde do Trabalho".
- O trabalho doméstico está excluído de todas as normas e regulamentos relativos ao recrutamento de trabalhadores.

O Regulamento Moçambicano do Trabalho Doméstico (Decreto No. 40/08) inclui algumas disposições relativas, tais como:

- Período de pré-aviso exigido quando um trabalhador se demite (incluindo uma compensação financeira para a entidade patronal se o pré-aviso for insuficiente), mas não é exigido qualquer pré-aviso recíproco para a entidade patronal quando rescindir o contrato.
- A tónica é repetidamente colocada nos direitos disciplinares dos empregadores, não sendo necessário qualquer processo disciplinar para a aplicação de sanções ao trabalhador.
- Classificação dos trabalhadores domésticos como "trabalhadores independentes" para efeitos de segurança social, isentando os empregadores da obrigação de registar o trabalhador ou de pagar contribuições.
- Concessão de apenas 3 dias de licença por doença remunerada por ano, enquanto os outros trabalhadores têm direito a 15 dias.
- Dedução do salário para habitação até 25%.
- Não há salário mínimo.
- Autorização de deduções salariais e de férias anuais por "faltas injustificadas".
- Autorização de crianças a partir dos 12 anos de idade para trabalharem como trabalhadores domésticos com a aprovação dos pais.

Nas Seicheles, os trabalhadores domésticos estão excluídos das disposições laborais gerais que exigem um motivo justo e um processo de rescisão do contrato de trabalho, e o seu aumento anual é substancialmente inferior ao dos outros trabalhadores ao abrigo da legislação laboral.

Um estudo recente sobre os direitos dos trabalhadores domésticos que vivem em casa destaca uma série de direitos que escapam às protecções legais dos trabalhadores domésticos na África do Sul (Solidarity Center et al. 2021). Estas lacunas na lei incluem:

- Normas mínimas claras para o alojamento dos trabalhadores que vivem em casa.<sup>103</sup>
- Protecção da liberdade de circulação dos trabalhadores nas horas de descanso.
- Protecção do direito dos trabalhadores em regime de residência a socializar e a receber visitas.
- Protecção do direito à privacidade dos trabalhadores.
- Igualdade para os trabalhadores que residem nos alojamentos do pessoal dos edifícios de apartamentos e dos complexos habitacionais.<sup>104</sup>

Alguns destes direitos estão geralmente protegidos na Constituição, mas sem uma aplicação clara e explícita ao ambiente de trabalho, são ignorados pelos empregadores e difíceis de aplicar pelas organizações de trabalhadores e pelos sindicatos. Os direitos de propriedade privada e as preocupações de segurança dos empregadores sobrepõem-se frequentemente ao direito básico dos trabalhadores à dignidade, com um impacto substancial nas suas condições de trabalho e qualidade de vida. Por exemplo, as restrições impostas pelo empregador à socialização isolam o trabalhador, aumentam o desequilíbrio de poder, cimentam a sua dependência do empregador e limitam as possibilidades de organização dos trabalhadores. Muitas das questões jurídicas subjacentes a estas violações não são abordadas nem pelos tribunais nem pelo legislador. Estas violações são constitucionalmente complexas, uma vez que ocorrem na esfera privada, com interesses privados concorrentes (Solidarity Center et al. 2021).

<sup>103</sup> As diretrizes existentes só se aplicam a situações em que a entidade patronal deduz uma percentagem do salário para habitação.

<sup>104</sup> A investigação revelou que as regras de conduta e as práticas dos complexos de títulos seccionais e das associações de habitação impõem frequentemente restrições inconstitucionais e discriminatórias aos trabalhadores domésticos residentes.

*Os trabalhadores domésticos migrantes estão protegidos pela legislação laboral dos países de destino?*

A nossa investigação concluiu que, em todos os países da região, os trabalhadores migrantes têm direito a proteção laboral.

*Quadro 13: Protecções laborais dos trabalhadores migrantes*

Angola	Botsuana	Madagáscar	Maurícia	Moçambique	Namíbia	Seychelles	África do Sul	Tanzânia	Zâmbia
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2

1 = Os trabalhadores migrantes são protegidos pela legislação laboral na mesma medida que os nacionais

2 = Os trabalhadores migrantes são protegidos pela aplicação parcial da legislação laboral e, em parte, por outras formas de regulamentação (por exemplo, direito dos contratos, direito da imigração, contratos-tipo obrigatórios)

No entanto, na maioria dos casos (com a única exceção clara da África do Sul), estas protecções não são alargadas aos trabalhadores migrantes sem documentos. Na África do Sul, a Constituição estabeleceu um precedente importante ao conceder a todos os trabalhadores do país igual protecção ao abrigo da legislação laboral, incluindo os migrantes sem documentos.

No Botsuana e na Namíbia, os trabalhadores domésticos migrantes com autorizações de trabalho válidas estão protegidos pela legislação laboral relevante. No entanto, em ambos os países é raro um trabalhador doméstico obter uma autorização de trabalho, pelo que a grande maioria dos trabalhadores domésticos migrantes não tem documentos. Como tal, a maioria dos trabalhadores domésticos migrantes no Botsuana e na Namíbia está excluída da legislação laboral e não pode apresentar queixas se for maltratada pelos empregadores.

### **6.1.2. Aplicação da regulamentação do trabalho**

Uma vez criados os quadros jurídicos para proteger os trabalhadores, é necessário assegurar a responsabilização e a aplicação adequadas para garantir o seu cumprimento. Formalmente, as leis laborais que regem os trabalhadores domésticos na região podem normalmente ser aplicadas através de uma ou mais das seguintes instituições: um organismo (ou processo) de conciliação e mediação, o Departamento ou Ministério do Trabalho e o Tribunal do Trabalho ou Industrial.

No entanto, de acordo com os trabalhadores e os representantes dos trabalhadores entrevistados para esta investigação, a aplicação efectiva da lei é dificultada pela informalidade dos acordos de emprego (apenas uma minoria dos empregadores mantém contratos escritos e outra documentação), pela falta de acesso a instituições fora das grandes áreas urbanas e pela falta de conhecimento dos trabalhadores sobre os seus direitos ou sobre os processos de aplicação da lei. Devido à informalidade generalizada e às normas sociais, as famílias que empregam trabalhadores domésticos não se consideram empregadores e não conhecem nem respeitam a legislação laboral. Do mesmo modo, muitos trabalhadores não reconhecem que têm direito a qualquer protecção laboral. Em muitos países, o nível de protecção política é mínimo.

vontade de fazer cumprir a regulamentação laboral, que é ainda mais enfraquecida pelo facto de os legisladores e os responsáveis pela aplicação da lei serem eles próprios empregadores domésticos que podem beneficiar do ambiente não regulamentado. Por conseguinte, a aplicação dos direitos parece estar fora do alcance da maioria dos trabalhadores domésticos, sejam eles locais ou migrantes.

***"Os nossos empregadores estão a abusar de nós física, emocional e mentalmente, mas temos medo de os denunciar porque podemos perder os nossos empregos."*<sup>105</sup>**

Para as trabalhadoras domésticas que apresentam queixas, os relatórios de Moçambique e da África do Sul destacam a mediação como o meio mais eficaz de resolução de litígios laborais para as trabalhadoras domésticas. Em Moçambique, a mediação permite frequentemente obter melhores resultados, uma vez que os acordos podem melhorar as protecções limitadas da lei laboral dos trabalhadores domésticos, que a maioria dos empregadores não leu (Castel-Branco 2019). A Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA) da África do Sul aplica regularmente os direitos laborais dos trabalhadores migrantes sem documentos, sem ameaça de denúncia ou deportação. No entanto, há relatos de comportamentos preconceituosos contra trabalhadores domésticos locais e migrantes nos escritórios da CCMA. Além disso, alguns trabalhadores não podem apresentar queixa no CCMA por não terem passaporte.<sup>106</sup> No Botsuana, as questões laborais dos cidadãos e dos migrantes documentados podem ser resolvidas através do processo de mediação laboral, mas este processo nem sempre é justo para os trabalhadores. Os imigrantes sem documentos no Botsuana recorrem por vezes à polícia em casos de abuso. A polícia está, alegadamente, ativa na resolução da situação, mas os trabalhadores são frequentemente deportados depois de a situação ter sido resolvida.<sup>107</sup>

Um obstáculo à aplicação dos direitos dos trabalhadores domésticos em toda a região são as leis de propriedade privada que impedem os inspectores do trabalho de entrar em casas particulares (e, portanto, em locais de trabalho doméstico) sem autorização. Além disso, as inspecções têm geralmente poucos recursos e não têm capacidade para efetuar verificações proactivas ou dar seguimento a queixas numa indústria com apenas um trabalhador por empregador. Os inspectores do trabalho podem ser tendenciosos ou corruptos e podem representar uma ameaça de deportação para os trabalhadores sem documentos. Apesar da protecção constitucional de todos os direitos dos trabalhadores na África do Sul, os trabalhadores sem autorizações de trabalho válidas têm sido recusados quando denunciam maus tratos diretamente ao Departamento do Emprego e do Trabalho (DEL). Além disso, foi relatado que o DEL tem agentes do Departamento de Assuntos Internos que acompanham os funcionários do DEL nas inspecções laborais, colocando os trabalhadores indocumentados que apresentam queixas em risco de deportação (Solidarity Center forthcoming).<sup>108</sup>

No Malawi, as questões que não podem ser resolvidas através de consultas ao empregador pelo sindicato são levadas ao tribunal do trabalho, que tem grandes atrasos nos processos, resultando em longos períodos de espera (CIAWU Malawi, n.d.). Em muitos países, os tribunais do trabalho podem ser de difícil acesso para os trabalhadores domésticos, uma vez que os custos financeiros, emocionais e de tempo superam o potencial benefício, e os empregadores têm muito melhor acesso a apoio jurídico (Castel-Branco 2019; Solidarity Center, a publicar).

<sup>105</sup> Trabalhador doméstico migrante inquirido, África do Sul

<sup>106</sup> Para mais informações sobre as experiências dos trabalhadores domésticos na África do Sul no Ministério do Trabalho e no CCMA, ver (Solidarity Center forthcoming)

<sup>107</sup> Entrevistas, Lungile Moyo, Flora Kedibonye

<sup>108</sup> Esta situação foi registada no sector agrícola e não no trabalho doméstico.



### 6.1.3. Proteção social

A natureza atípica do trabalho doméstico classifica-o como "difícil de cobrir" pelos regimes de segurança social (OIT 2016b). Os factores complicadores incluem a elevada rotatividade, múltiplos empregadores para um trabalhador, visibilidade e controlo limitados dos agregados familiares, frequência do pagamento em espécie, pagamentos salariais irregulares e falta de contratos de trabalho formais. Estima-se que 90% dos trabalhadores domésticos em todo o mundo estejam legalmente excluídos dos sistemas de segurança social (OIT 2016b).

A maioria dos países da região dispõe de regimes contributivos de proteção social para os quais os trabalhadores domésticos são elegíveis, em parte ou na totalidade. Os regimes incluem várias combinações de seguro de desemprego, fundo de pensões e indemnizações por acidente, doença e invalidez, bem como prestações familiares e de maternidade. Em alguns destes países, os trabalhadores podem ser elegíveis para apenas um regime de proteção social e excluídos de todos os outros regimes. Em 2005, o Fundo de Segurança Social das Seicheles reduziu o montante da contribuição mensal dos trabalhadores domésticos, a fim de incentivar o registo (Seychelles Revenue Commission 2021). Ao ratificar a C189, o governo das Maurícias concordou em pagar a totalidade da contribuição dos trabalhadores para a pensão e o seguro de desemprego em nome dos trabalhadores domésticos (ITUC 2012). Na África do Sul, os trabalhadores domésticos ganharam recentemente o direito de serem incluídos no regime de indemnização por lesões.<sup>109</sup>

O Botsuana e as Comores não dispõem de regimes contributivos de proteção social para nenhum trabalhador e, no Essuatíni, no Malawi e no Zimbabué, os trabalhadores domésticos estão explicitamente excluídos desses regimes.

Em Moçambique, os trabalhadores domésticos são classificados como trabalhadores independentes ao abrigo do sistema de segurança social, apesar de não cumprirem os critérios relevantes, e são categorizados como trabalhadores por conta de outrem ao abrigo da legislação laboral. Esta situação isenta os empregadores de efetuar qualquer contribuição para a segurança social e aumenta os custos e os encargos administrativos para os trabalhadores (Castel-Branco 2019).

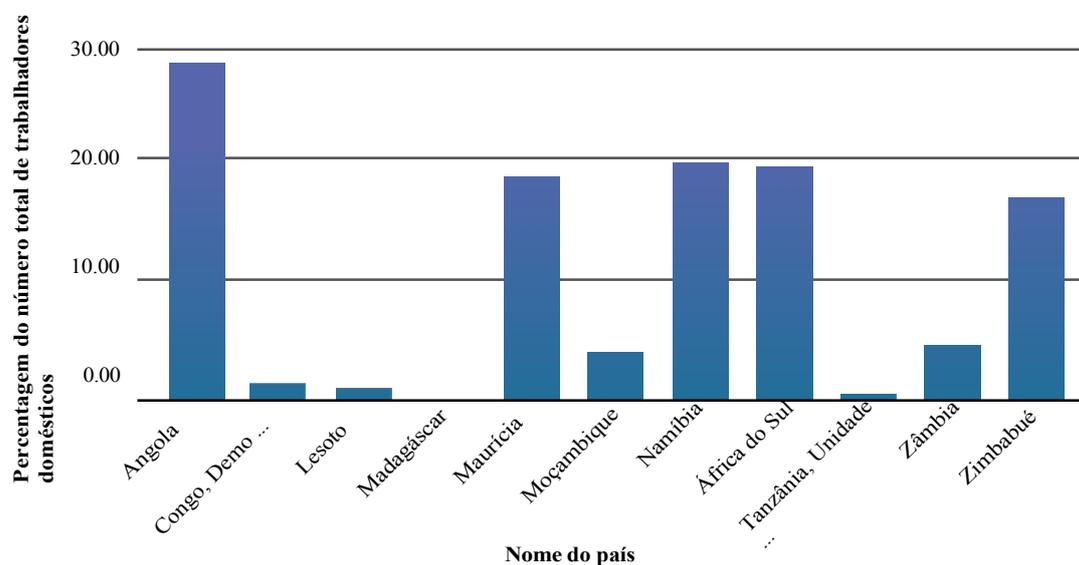
A maioria dos países, incluindo Angola, Botsuana, Essuatíni, Madagáscar, Malawi, Maurícias, Namíbia, Seicheles, África do Sul, Tanzânia e Zâmbia, dispõe de cuidados de saúde básicos gratuitos, aos quais os trabalhadores domésticos têm acesso. No entanto, em alguns destes países, os trabalhadores migrantes podem ter um acesso limitado ou nulo aos serviços de saúde pública, e a qualidade dos cuidados de saúde pública varia muito de país para país.

Apesar de a maioria dos países oferecer alguma cobertura, muitas vezes devido aos esforços duramente conquistados pelos sindicatos e pela sociedade civil, a inclusão legal dos trabalhadores domésticos nesses regimes tem-se revelado vazia. Em todos os países analisados, apenas uma minoria dos trabalhadores domésticos está efetivamente inscrita nos regimes de proteção social disponíveis. Isto deve-se à falta de sensibilização para os regimes de proteção, a normas sociais generalizadas de emprego informal, a desafios técnicos e processuais, à capacidade e vontade de pagar contribuições e ao incumprimento generalizado da regulamentação laboral por parte dos empregadores. Além disso, tal como referido no ponto 6.1.2, a vontade política limitada e os problemas mais gerais com os mecanismos de aplicação da legislação laboral resultaram em pouco ou nenhum controlo dos empregadores de trabalhadores domésticos.

109 (Mahlangu e outros v. Ministro do Trabalho e outros, ZACC 24 2020)

Seguem-se estimativas da percentagem de trabalhadores domésticos abrangidos por, pelo menos, alguns regimes de proteção social nos países elegíveis.<sup>110</sup> Note-se que metade dos países indicados têm menos de 5% de trabalhadores domésticos registados num ou mais regimes de proteção social, e todos têm menos de 30%.

Figura 8: Percentagem de trabalhadores domésticos registados em regimes de proteção social



Caixa 7: Proteção social dos trabalhadores domésticos migrantes nos principais países de destino

De acordo com os dados da OIT, apenas cinco países da região, Maurícia, Namíbia, África do Sul, Tanzânia e Zâmbia, incluem trabalhadores não cidadãos em regimes contributivos de proteção social (OIT 2021).

O Botsuana não dispõe de regimes contributivos de segurança social para nenhum trabalhador. Tal como noutros países, existe uma série de prestações de proteção social não contributivas, como os cuidados de saúde públicos e os subsídios de velhice (IPCIG/UNICEF et al. 2016). No entanto, estas prestações estão disponíveis apenas para os cidadãos. Os trabalhadores domésticos migrantes no Botsuana criaram grupos de poupança mensais para cobrir os custos de clínicas privadas quando surgem problemas de saúde inesperados, uma vez que não têm acesso ao sistema de saúde público.

110 Base de dados da OIT sobre a proteção da segurança social dos trabalhadores domésticos (que serviu de base ao relatório de 2021), não publicada.

Na Namíbia, os trabalhadores domésticos são elegíveis para a segurança social, mas são poucos os empregadores que cumprem efetivamente esta obrigação. Os migrantes sem documentos não estão incluídos no regime e muito poucos trabalhadores migrantes na Namíbia conseguem obter uma autorização de trabalho, pelo que os trabalhadores domésticos migrantes são excluídos por defeito.

Na África do Sul, graças aos grandes esforços dos sindicatos e da sociedade civil ao longo de décadas, os trabalhadores migrantes documentados têm acesso ao Fundo de Seguro de Desemprego (que inclui prestações de maternidade, invalidez, doença e morte) e, recentemente, ao Fundo de Indemnização por Lesões e Doenças (COID).<sup>111</sup> Os refugiados e os requerentes de asilo foram inicialmente excluídos do acesso a estes fundos, uma vez que era necessário um número de identificação ou de passaporte para apresentar os pedidos. No entanto, um processo judicial de 2017 abriu um precedente que obrigou o Departamento do Emprego e do Trabalho a incluir os trabalhadores com autorizações de asilo no UIF, o que foi operacionalizado em 2020.<sup>112</sup> O sistema de registo online do UIF ainda não permite números de identificação não sul-africanos, obrigando os empregadores que não são sul-africanos, ou que empregam um não sul-africano, a registarem-se manualmente, com tempos de processamento prolongados.<sup>113</sup>

A África do Sul não dispõe de um fundo de pensões estatal. Estão disponíveis vários subsídios sociais para cidadãos e residentes permanentes; como os tipos de autorizações de residência utilizados pelos trabalhadores domésticos não proporcionam um caminho para a residência permanente, todos os trabalhadores domésticos migrantes estão efetivamente excluídos destes subsídios. Os trabalhadores migrantes sem documentos têm acesso a cuidados de saúde públicos, mas os não cidadãos são obrigados a pagar uma caução elevada, que a maioria dos trabalhadores domésticos não pode pagar. Os trabalhadores migrantes têm relatado maus-tratos ou serviços de má qualidade nos hospitais públicos devido ao seu estatuto de não-cidadão (Izwi Domestic Workers Alliance, n.d.). Além disso, apesar de todas as crianças na África do Sul terem o direito constitucional à educação, as crianças migrantes sem documentos são frequentemente expulsas das escolas ou não podem matricular-se. Com assistência jurídica, os pais podem forçar a escola a admitir os seus filhos, mas a maioria dos trabalhadores domésticos migrantes não tem acesso a esse apoio (Izwi Domestic Workers Alliance, n.d.).

***"Os nossos filhos não podem ir à escola por causa da documentação. O meu nasceu na África do Sul mas não está a estudar. Os assuntos internos não ajudam."***<sup>114</sup>

111 Os trabalhadores sem documentos podem inscrever-se nestes regimes, mas não poderão apresentar pedidos sem uma autorização de residência válida.

112 (Saddiq v Department of Labour (Vereeniging) and Others 2017) (acórdão não publicado do Tribunal da Igualdade para o Subdistrito de Emfuleni, realizado em Vereeniging, Processo n.o : EQ04/2017)

113 Entrevista, Estelle Carsens

114 Trabalhador doméstico migrante inquirido, África do Sul

#### 6.1.4. Condições reais de trabalho

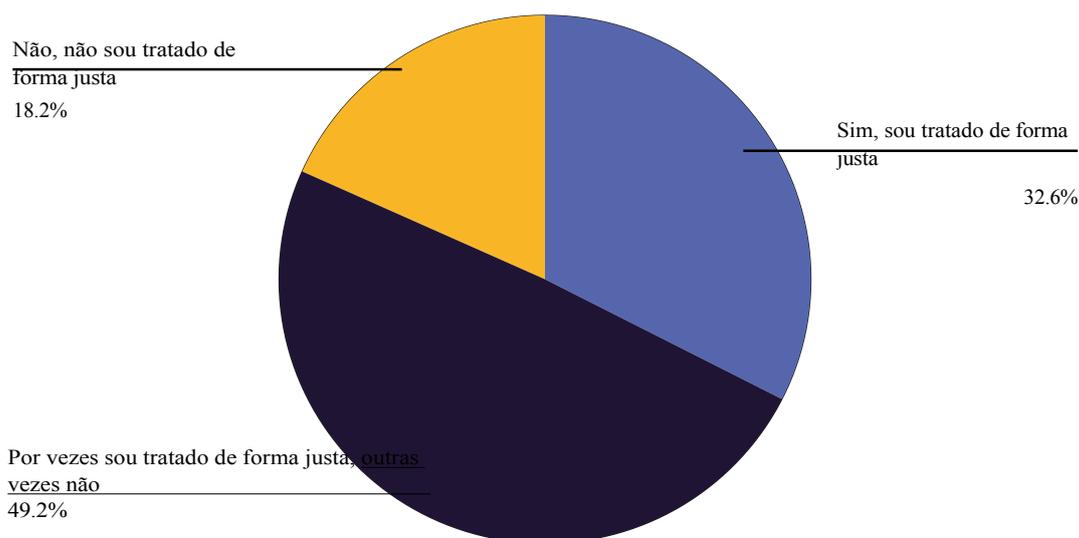
Embora todos os países da região da SADC disponham de um quadro jurídico para a proteção dos direitos laborais dos trabalhadores domésticos, existem enormes lacunas no seu cumprimento. Em todos os países, estes direitos não se reflectem nas condições e no tratamento no local de trabalho. Embora existam empregadores justos e decentes, os trabalhadores dependem mais da sua boa vontade do que da sua responsabilidade perante a lei.

Dos 132 trabalhadores domésticos migrantes no Botsuana, Namíbia e África do Sul inquiridos para esta pesquisa, pouco mais de 30% sentem que são tratados de forma justa pelo seu empregador. Isto reflecte não só as condições de trabalho, mas também o nível de expectativas dos trabalhadores.

27% dos inquiridos na África do Sul, 16% na Namíbia e nenhum no Botsuana tinham contratos escritos. 89% dos inquiridos na África do Sul não estão registados no Fundo de Seguro de Desemprego. Alguns trabalhadores declararam que estão satisfeitos com a sua situação de trabalho e que sentem que são tratados de forma justa.

Figura 9: Resultados do inquérito MDW: Tratamento justo pelo empregador

**Considera que é tratado de forma justa pela sua entidade patronal? (Se estiver desempregado, responda sobre o seu empregador mais recente)**



As reacções positivas dos trabalhadores domésticos migrantes entrevistados para esta investigação incluem

- Tratamento respeitoso e atencioso por parte dos chefes
- Pagamento pelo empregador das propinas escolares dos seus filhos e outras prendas
- Horário de trabalho digno
- Pagamento do salário mínimo ou superior
- Possibilidade de enviar dinheiro para os familiares no país de origem
- Capacidade para cobrir as despesas, educar os filhos e atingir objectivos pessoais
- Uma vida melhor no país de destino do que a que teria no seu país de origem

***"Consigo alimentar uma família de 20 pessoas no meu país"<sup>115</sup>***

***"Posso poupar dinheiro e enviá-lo à minha mãe para pagar as propinas dos meus filhos."<sup>116</sup>***

***"O dinheiro ajuda-nos a cuidar de nós próprios e aprendemos muitas coisas, como cozinhar e culturas diferentes."<sup>117</sup>***

***"Eles pagam as propinas dos meus filhos no meu país, sem me subtraírem o salário. Eu como o que eles comem e respeitamo-nos mutuamente."<sup>118</sup>***

Os inquiridos no Botsuana deram um feedback significativamente mais positivo sobre as suas condições de trabalho do que os da África do Sul e da Namíbia (mais de 60% consideraram que foram tratados de forma justa em geral, contra 27% e 11%, respetivamente). Devido à pequena dimensão da amostra e à natureza anedótica do inquérito, é possível tirar conclusões limitadas. No entanto, é interessante e surpreendente, uma vez que os trabalhadores domésticos migrantes no Botsuana têm muito menos direitos do que na África do Sul, e nenhum dos inquiridos do Botsuana estava envolvido num sindicato ou numa organização de apoio.

Os resultados de estudos alargados do BIT sobre a satisfação dos trabalhadores domésticos revelaram que não é raro os trabalhadores domésticos migrantes manifestarem satisfação com as suas condições de trabalho, mesmo quando estas são muito más. Essa satisfação pode basear-se simplesmente no facto de terem emprego, e não na qualidade das condições de trabalho. "O nível de insatisfação dos trabalhadores com a relação de trabalho e, por conseguinte, a sua motivação para procurar reparação legal em caso de abuso, é frequentemente mediado pelo grau de conhecimento dos seus direitos, pela perceção de que as suas condições de trabalho no destino são melhores do que seriam na origem e pelo número de anos que passaram no país de destino" (ILO e Tayah 2016, 59).

Cerca de metade dos inquiridos consideraram que, por vezes, eram tratados de forma injusta e 18% de forma injusta em geral. As principais queixas dos trabalhadores domésticos migrantes são relativamente consistentes em todos os países e incluem

- Horários de trabalho longos
- Salários baixos, frequentemente inferiores ao salário mínimo
- Falta de pagamento de horas extraordinárias
- Pagamentos de salários atrasados e incompletos
- Falta de pagamento do salário durante períodos prolongados
- Acusações frequentes de roubo
- Deduções salariais por quebras e furtos acusados

115 Trabalhador doméstico migrante inquirido, África do Sul

116 Trabalhador doméstico migrante inquirido, Namíbia

117 Trabalhador doméstico migrante inquirido, Botsuana

118 Trabalhador doméstico migrante inquirido, África do Sul

- Abusos verbais por parte dos empregadores e dos seus filhos
- Assédio e abuso sexual
- Abuso físico
- Falta de acesso a uma alimentação decente
- Recusa de baixa por doença e de férias anuais
- Alojamento inadequado para trabalhadores residentes

Caixa 9: As vozes dos trabalhadores domésticos migrantes

*Não me é permitido ir à clínica. Quando estou doente, dão-me todos os analgésicos e não me deixam tirar uma licença por doença, dizem-me sempre para ter calma, fazer as coisas devagarinho.*<sup>119</sup>

*Estou a trabalhar demasiadas horas mas a receber menos. Estão a dar-me comida fora de prazo. No meu quarto não tenho eletricidade; estamos sempre a comer restos de comida porque não temos eletricidade.*<sup>120</sup>

*Abusaram de mim verbalmente, dizendo-me que não tenho educação, que sou estrangeira (kwere kwere) e que vou esfregar o chão para o resto da vida.*<sup>121</sup>

*No meu emprego anterior, começava a trabalhar às 4 da manhã e terminava por volta das 23 horas.*<sup>122</sup>

*Por vezes, fomos bem tratados, mas quando chega a altura de recebermos o nosso salário há sempre conflitos. Culpam-nos por não limparmos bem e por outras coisas, mas aceitamos o que nos dão porque temos medo de ser despedidos.*<sup>123</sup>

*Estou a dormir numa barraca atrás da casa do meu patrão e, na época das chuvas, tem infiltrações.*<sup>124</sup>

*É difícil quando se vem para o país e a própria família nos trata como um cão e trabalhamos muito mas não somos bem pagos. O meu patrão chama-me nomes e diz que sou um inútil.*<sup>125</sup>

Nas Seicheles, a Associação para a Informação sobre os Direitos e a Democracia observou, aquando da promulgação em 2019 das protecções laborais dos trabalhadores domésticos, que no país:

"Muitos trabalhadores domésticos expatriados estão a ser maltratados, física e fisiologicamente abusados e mesmo privados dos seus direitos humanos básicos, incluindo o trabalho forçado. Em alguns casos, o departamento de emprego tem sido lento a reagir e ineficaz" (Seychelles Nation 2019).

119 Trabalhador doméstico migrante inquirido, África do Sul

120 Trabalhador doméstico migrante inquirido, África do Sul

121 Trabalhador doméstico migrante inquirido, Botsuana

122 Trabalhador doméstico migrante inquirido, Botsuana

123 Trabalhador doméstico migrante inquirido, Namíbia

124 Trabalhador doméstico migrante inquirido, Namíbia

125 Trabalhador doméstico migrante inquirido, Namíbia

As várias experiências descritas acima não se limitam aos trabalhadores migrantes. Conforme relatado em numerosos relatórios da OIT, relatórios de investigação qualitativa, declarações nos meios de comunicação social e documentos de defesa, os trabalhadores domésticos locais em toda a região são vítimas de maus-tratos e exploração, apresentando as mesmas queixas. Os trabalhadores domésticos locais continuam a ser vítimas de discriminação, com base na classe, no género, na raça, nos níveis de educação ou na origem rural.<sup>126</sup>

As organizações de defesa dos direitos dos trabalhadores de toda a região salientaram a formalidade legislativa ao referirem as principais áreas de ação. Algumas das prioridades de ação comuns a todos os países incluem

- Ratificação do C189
- Revisão ou promulgação da legislação relativa aos trabalhadores domésticos
- Inclusão nos regimes de proteção social e acesso aos mesmos
- Acesso dos inspetores do trabalho a casas particulares

## 6.2. Impacto da Covid-19

Os migrantes empregados no sector do trabalho doméstico têm sido trabalhadores essenciais na resposta à COVID-19, desempenhando papéis vitais no cuidado de crianças, doentes e pessoas dependentes, bem como na manutenção das casas, o que ajuda a evitar a propagação do vírus. Apesar deste papel de apoio ao funcionamento dos agregados familiares e da economia em geral, têm sido um dos grupos mais afectados pela crise. A pandemia criou uma série de desafios para os trabalhadores domésticos migrantes, desde o despedimento generalizado e a consequente miséria, passando pelo agravamento das más condições de trabalho, até às violações dos direitos humanos e à quase prisão.

Num inquérito realizado pelas filiais africanas da Federação Internacional dos Trabalhadores Domésticos (IDWF), 3.419 trabalhadores domésticos de 14 países do continente relataram as suas experiências de Covid-19. Quase metade dos inquiridos sofreu uma redução do rendimento, suspensão do trabalho ou despedimento. Dos que foram despedidos, 85% não receberam um pacote de indemnização. Apenas 17% dos inquiridos receberam um rendimento de emergência, alimentos ou outro apoio social fornecido pelo Estado - e a maioria deles recebeu esse apoio através de outro membro do agregado familiar porque não eram eles próprios elegíveis (Solidarity Center 2021).

---

126 Existem inúmeros relatórios sobre as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos na região, bem como relatórios dos meios de comunicação social e documentos de defesa. Alguns exemplos são

- (Kiaga, Ackson, e Escritório Nacional da OIT para a República Unida da Tanzânia 2016)
- (IDAY, CATSR, e WCP 2015)
- (Castel-Branco 2019)
- (Centro de Solidariedade et al. 2021)
- (Moyo 2021)
- (Silvia 2022)

O Projeto de Gestão das Migrações na África Austral (SAMM), financiado pela Comissão Europeia, lançou uma atividade de redução dos rendimentos em benefício dos trabalhadores domésticos migrantes. Esta iniciativa dirigida aos trabalhadores migrantes foi lançada no Botsuana e na África do Sul durante o estado de emergência e as severas restrições de confinamento no decurso de 2020. Nos seus pedidos de ajuda, os sindicatos e as organizações da sociedade civil dos migrantes chamaram a atenção para a grave ameaça à sobrevivência de grupos de migrantes, incluindo os trabalhadores domésticos migrantes.

Assim, e em colaboração com o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Aliados do Botsuana, foram distribuídos cerca de quatrocentos (400) pacotes de alimentos aos trabalhadores domésticos migrantes em várias partes do Botsuana. A distribuição teve lugar nas zonas urbanas e rurais em julho e agosto de 2020. Os cidadãos estrangeiros que trabalham como amas, empregados de limpeza, jardineiros e cozinheiros receberam ajuda sob a forma de pacotes de alimentos. Muitos dos beneficiários eram mulheres migrantes do Zimbabué que trabalhavam como empregadas domésticas.

Na África do Sul, mais de 900 trabalhadores domésticos migrantes vulneráveis que vivem em Gauteng receberam transferências de dinheiro para cobrir despesas relacionadas com as necessidades básicas. Estas transferências foram disponibilizadas através do Izwi Domestic Workers Alliance Project e da Disabled Disabled Migrants Rights Networking Organization. A maioria dos beneficiários utilizou o dinheiro para comprar alimentos para os membros do seu agregado familiar, incluindo crianças em idade escolar. As trabalhadoras domésticas migrantes assistidas através da subvenção de redução de rendimentos da OIT representam a grande maioria dos beneficiários, que incluem nacionais do Lesoto, Malawi, Moçambique, Suazilândia, Zâmbia e Zimbabué.

Em 2020/21, foi prestada assistência aos trabalhadores domésticos migrantes que regressaram ao Lesoto. Máscaras faciais, desinfetantes e pacotes de alimentos estão a ser distribuídos a cerca de 180 trabalhadores domésticos migrantes em vários distritos do país.

A Covid-19 também resultou na perda temporária e permanente de emprego para os trabalhadores domésticos em toda a região da SADC. Alguns trabalhadores migrantes no Botsuana foram forçados a recorrer ao trabalho sexual para sobreviver.<sup>127</sup> Em toda a região, aqueles que permaneceram no trabalho foram frequentemente forçados a aceitar salários reduzidos, uma vez que os empregadores alegaram incapacidade de pagamento. Os trabalhadores que vivem em casa relataram sistematicamente horários de trabalho contínuos, sem períodos de descanso semanal, uma vez que não podiam sair da propriedade.

Durante a pandemia, as violações laborais dispararam, com um aumento acentuado das violações flagrantes da privacidade, da liberdade de circulação, da liberdade de associação e do direito à vida familiar. As organizações de trabalhadores registaram uma escalada da violência física e sexual contra as mulheres trabalhadoras. As trabalhadoras domésticas na África do Sul, no Botsuana e na Namíbia enfrentaram uma prisão virtual, uma vez que os seus empregadores se recusaram a deixá-las sair da propriedade, muito depois de

127 Entrevistas, Ronald Chikwenhere e Flora Kedibonye

Os governos tinham levantado as restrições. As trabalhadoras residentes não podiam ir ver os filhos e eram obrigadas a escolher entre o casamento e o emprego. Foram também proibidos de procurar cuidados de saúde ou de receber medicamentos. Quase dois anos depois, alguns trabalhadores na África do Sul ainda enfrentam restrições severas à sua liberdade, mas não podem deixar o emprego porque não têm rendimentos alternativos (Solidarity Center et al. 2021).

*Caixa 11: As vozes dos trabalhadores domésticos migrantes*

***"O meu patrão continua a não me permitir sair nos meus dias de folga e nem sequer posso comprar o que quero porque não me é permitido sair. Estou muito preocupada com a minha vida e o meu futuro. Tenho um companheiro e não sei como vou formar a minha própria família se não me deixam sair. Estou mesmo a perder a cabeça".<sup>128</sup>***

***"Eu estava a trabalhar enquanto os meus empregadores testavam positivo para a Covid-19 e eu era negativo".<sup>129</sup>***

A natureza íntima e caseira do trabalho doméstico torna-o de alto risco para a transmissão da Covid-19. Em muitos países da região, os trabalhadores domésticos não têm acesso a indemnização por doença contraída no trabalho e, mesmo quando são elegíveis, não são registados. Alguns países, como as Maurícias, o Botsuana e a África do Sul, oferecem cuidados de saúde gratuitos, mas o acesso a estes pode ser difícil ou impossível para os trabalhadores migrantes sem documentos. O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Suazilândia relatou que os trabalhadores domésticos foram forçados a cuidar de doentes positivos para a Covid-19 sem qualquer vestuário de proteção. Segundo o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Afins do Zimbabué (ZDAWU), os trabalhadores estavam a ser despedidos se apresentassem sintomas de constipação ou gripe.<sup>130</sup>

*Caixa 12: Os trabalhadores domésticos migrantes tiveram acesso a apoios estatais no âmbito da Covid-19?*

A Covid-19 provocou uma situação de miséria generalizada entre os trabalhadores domésticos que foram colocados em licença sem vencimento ou despedidos. Como a maioria dos empregadores de trabalhadores domésticos não cumprem os requisitos de registo da proteção social, a maioria dos trabalhadores domésticos despedidos não teve acesso ao seguro de desemprego e, em alguns casos, não conseguiu aceder a outras formas de apoio estatal.

Na Namíbia, os trabalhadores domésticos locais que perderam os seus empregos eram elegíveis para subsídios no âmbito da Covid-19, mas a falta de acesso a dados de telemóveis e a computadores excluiu-os do processo de candidatura em linha. Os trabalhadores migrantes não eram elegíveis para assistência estatal.<sup>131</sup>

128 Trabalhador doméstico migrante inquirido, África do Sul

129 Trabalhador doméstico migrante inquirido, África do Sul

130 Entrevistas, Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Suazilândia, Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Afins do Zimbabué

131 Entrevista, Nellie Kahua, NDAWU

No Botsuana, as subvenções para a Covid-19 não estavam disponíveis. Após pressão da sociedade civil, o governo começou a fornecer gratuitamente medicamentos anti-retrovirais (ARV) e outros medicamentos aos migrantes zimbabuanos que não têm acesso ao sistema de saúde do Botsuana e que já não podem regressar a casa para recolher os medicamentos.<sup>132</sup>

Na África do Sul, a maior parte dos trabalhadores domésticos estava excluída dos subsídios salariais para trabalhadores em licença temporária devido à Covid-19, uma vez que nunca tinham estado registados no Fundo de Seguro de Desemprego (UIF). Os cidadãos e os trabalhadores migrantes registados no UIF eram elegíveis, mas o tempo de processamento para os trabalhadores migrantes demorava por vezes muitos meses e os pedidos tinham de ser apresentados pelos empregadores, que tinham poucos incentivos. Após intensos esforços de sensibilização por parte das organizações de defesa dos direitos dos trabalhadores, o Ministério do Emprego e do Trabalho concordou em incluir nos subsídios salariais os trabalhadores domésticos não registados que fossem cidadãos ou estivessem documentados. Infelizmente, os longos atrasos na operacionalização e os problemas técnicos no sistema de candidatura em linha fizeram com que quase nenhum trabalhador beneficiasse deste acordo (Tekie 2021).

### 6.3. Práticas de recrutamento

A via predominante para a colocação de emprego para os trabalhadores domésticos na região é independente, através do boca-a-boca, das redes e dos meios de comunicação social.<sup>133</sup> Cem por cento dos trabalhadores migrantes no Botsuana e na Namíbia inquiridos para esta pesquisa relataram ter encontrado os seus empregos através destes canais, embora um questionamento mais aprofundado tenha frequentemente revelado indivíduos que actuaram como agentes não oficiais, ajudando-os a migrar e ligando-os a empregos, por vezes por boa vontade e por vezes à espera de uma compensação.

De acordo com os principais informadores, as colocações também são efectuadas através de agentes formais e informais, justos e exploradores. Em muitos países, um pequeno número de agências privadas de emprego (AEP) registadas está ativo na prestação de formação formal e na colocação de trabalhadores domésticos, embora apenas uma pequena minoria das colocações seja feita através desta via. Por exemplo, este tipo de recrutamento é cada vez mais popular entre a elite moçambicana, devido às capacidades mais elevadas dos trabalhadores. Muitos países da região regulamentam normas de recrutamento justas, como a proibição de pagamento de taxas de colocação pelos trabalhadores. Não foram encontradas provas de que os trabalhadores domésticos tenham encontrado emprego através dos serviços públicos (estatais) de emprego.

Uma tendência emergente e importante na África do Sul é a prestação de serviços domésticos através de plataformas em linha. Os trabalhadores inscrevem-se e são selecionados para posições únicas, de curto prazo ou de longo prazo. Estas plataformas preenchem uma lacuna no mercado, ligando digitalmente e de forma eficiente os trabalhadores aos postos de trabalho, e uma vez que os empregadores preferem cada vez mais trabalhadores a tempo parcial, sem compromissos. Este modo de emprego é apreciado por alguns trabalhadores devido à flexibilidade, à possibilidade de recusar trabalho quando precisam de folga, ao salário mínimo garantido e ao trabalho limitado

132 Entrevista, Aliança dos Trabalhadores Domésticos do Botsuana, Rede de Trabalhadores Migrantes

133 De acordo com as entrevistas dos informadores e os resultados dos inquéritos

horas. No entanto, tal como outros trabalhadores da economia informal, os trabalhadores domésticos nestas plataformas não têm acesso a proteção social contributiva ou a qualquer forma de licença remunerada. Além disso, os trabalhadores maltratados têm dificuldade em aceder à justiça. O proprietário da casa que está a ser limpa alega não ser um empregador, uma vez que o seu contrato é diretamente com a empresa da plataforma. As empresas da plataforma também negam a responsabilidade, alegando que os trabalhadores são contratantes independentes e não empregados (Hunt e Machingura 2016).

Os trabalhadores migrantes documentados podem procurar emprego através de agências tradicionais e em linha, mas os trabalhadores sem documentos são excluídos destes canais. Assim, ficam vulneráveis ao engano e à exploração por parte de recrutadores informais e "clandestinos". As nossas entrevistas com trabalhadores domésticos e informadores-chave, bem como a documentação de apoio, registaram o recrutamento informal e explorador de trabalhadores domésticos ao longo dos seguintes corredores:

- **Recrutamento ilegal na África do Sul:** Os trabalhadores domésticos são frequentemente objeto de burlas de recrutamento por parte de falsos agentes, que cobram uma taxa pela colocação no emprego e depois desaparecem. São também convidadas por WhatsApp ou correio eletrónico para entrevistas em endereços perigosos ou inexistentes.

*"Os agentes de procura de emprego prometem-nos trabalho, ficam com o nosso dinheiro e depois bloqueiam-nos sem conseguir o emprego. O número de roubos é muito elevado aqui".<sup>134</sup>*

- **Mulheres do Lesoto recrutadas para trabalho doméstico na África do Sul:** "Agentes", incluindo antigos trabalhadores domésticos basotho, recrutam mulheres do Lesoto para a África do Sul através do WhatsApp e das redes sociais. Alojamo-nas à chegada e, uma vez colocadas, reclamam uma parte do seu salário para cobrir a "renda" e outros custos. Nalguns casos, os trabalhadores destes canais acabam por ser forçados a trabalhar no sexo ou no tráfico de droga.<sup>135</sup>
- **Trabalhadores de Angola e do Zimbabué explorados por familiares e colegas migrantes na Namíbia:** Os migrantes na Namíbia recrutam membros da família para trabalharem para eles no país de destino e sujeitam-nos a condições de exploração, à semelhança da situação dos migrantes rurais-urbanos noutros países da região. Podem também exigir um pagamento para os colocar junto de outro empregador.

*"Por vezes, os nossos próprios irmãos deitam-nos abaixo; quando vamos lá a casa, não querem tratar-nos como trabalhadores e começam a abusar de nós emocionalmente."<sup>136</sup>*

"Vim ter com a minha prima. Ela disse que eu podia ficar com ela; passado um mês, espera que eu trabalhe para ela de graça, devido ao facto de eu ficar em casa dela".<sup>137</sup>

- **Recrutamento informal de trabalhadoras domésticas do Zimbabué para o Botsuana:** As mulheres do Zimbabué são convidadas a vir para o Botswana e os agentes prometem tratar da documentação e da colocação, em troca de uma taxa. Durante a viagem, os passaportes das trabalhadoras são apreendidos e elas são obrigadas a trabalhar em locais e condições que não lhes são convenientes.

---

134 Trabalhador doméstico migrante inquirido, África do Sul

135 Entrevista, Lerato Nkhetse; ver também (Departamento de Estado dos EUA 2021a)

136 Trabalhador doméstico migrante inquirido, Namíbia

137 Trabalhador doméstico migrante inquirido, Namíbia

consentimento. As mulheres podem ser sujeitas a violação, rapto e mesmo forçadas a trabalhar no sexo. Os agentes trabalham em redes, especialmente nas regiões fronteiriças. Sem documentação, é difícil para as mulheres regressarem a casa e têm medo de apresentar queixa.<sup>138</sup>

- **Recrutamento de trabalhadores para o Médio Oriente:** Na Tanzânia e em Madagáscar, as agências formais trabalhavam em rede com agentes nos países de destino para encontrar e colocar trabalhadores migrantes, tanto legal como ilegalmente. Após a introdução de restrições à migração em ambos os países, os agentes continuaram a operar informalmente. Noutros países da região da SADC, o recrutamento continua a ser feito à socapa, através das redes sociais e de redes individuais.
- **Tráfico dentro, para e a partir da Tanzânia:** Os agentes levam crianças das zonas fronteiriças do Burundi para o serviço doméstico nas cidades da Tanzânia, prometendo aos pais uma boa vida urbana, mas colocando-as em locais de trabalho abusivos. Esta forma de tráfico de seres humanos é extremamente difícil de detetar, uma vez que o trabalho é efectuado em residências privadas. Um tráfico semelhante ocorre na Tanzânia ao longo dos corredores rurais-urbanos. As agências locais, muitas das quais não estão registadas, reclamam até 40% do salário do trabalhador todos os meses, de forma contínua. Os tanzanianos também são recrutados para trabalhar no Quênia, que tem uma proteção laboral mais avançada, por empregadores que querem contratar migrantes com salários abaixo do mínimo.<sup>139</sup>

## 6.4. Migração para o Médio Oriente

Entre 1990 e 2017, registou-se um aumento significativo e consistente do número de trabalhadores migrantes africanos nos Estados do Conselho de Cooperação do Golfo.<sup>140</sup> De acordo com um estudo de 2017 da Confederação Sindical Internacional (CSI), 12% dos 28,1 milhões de trabalhadores migrantes nesta região eram africanos, com a grande maioria a trabalhar na Arábia Saudita, no Kuwait e nos Emirados Árabes Unidos (EAU) (CSI, GAATW e Laiboni 2017). O Líbano também tem um número significativo de trabalhadores africanos.

Embora a maioria dos migrantes africanos para o Médio Oriente seja da África Oriental e Ocidental, especialmente da Etiópia, os africanos do Sul também estão a realizar trabalho doméstico na região. Existem corredores estabelecidos de trabalhadores de Madagáscar e da Tanzânia com destino a países como o Líbano, o Kuwait, a Arábia Saudita, Omã e os Emirados Árabes Unidos.

Embora algumas mulheres possam beneficiar desta oportunidade económica, os relatos de abuso e exploração destas trabalhadoras são graves. O trabalho doméstico nestes países é gerido ao abrigo do sistema *Khafala*, que confere ao empregador um controlo excessivo sobre os trabalhadores, restringindo a sua capacidade de abandonar o emprego ou sair do país. As trabalhadoras são impedidas de contactar as suas famílias ou de se deslocarem livremente, os horários de trabalho são longos e os salários são retidos sem processo ou justificação. O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos Qualificados de Madagáscar

<sup>138</sup> Entrevista, Wellington, DWAZ

<sup>139</sup> Entrevista, Angela Benedicto, WoteSawa

<sup>140</sup> Estes incluem a Arábia Saudita, o Kuwait, os Emirados Árabes Unidos (EAU), o Qatar, o Barém e Omã.

Trabalhadores (SPDTS) tem dezenas de caixas de ficheiros de trabalhadores malgaxes emigrantes que relatam uma gama surpreendente de abusos, desde físicos a psicológicos e sexuais (Ross e Solo 2014).

Um estudo de 2019 sobre trabalhadoras domésticas da Tanzânia que trabalham em Omã e nos Emirados Árabes Unidos também reflecte histórias de exploração. Os contratos emitidos pelos intermediários deixaram os trabalhadores expostos à exploração e aos abusos, como a retirada ou o pagamento insuficiente dos salários, longas horas de trabalho e exaustão severa, problemas de saúde, subnutrição, falta de privacidade e imposições culturais e religiosas por parte dos empregadores.<sup>141</sup>

Em resposta a estes abusos, tanto Madagáscar como a Tanzânia adoptaram medidas para proibir a migração laboral para estes países. Em 2015, a Tanzânia proibiu as AEP que recrutavam trabalhadores para o Médio Oriente e implementou campanhas nos meios de comunicação social e outras medidas para restringir a migração laboral para a região (BBC News 2015). Desde 2009, Madagáscar proíbe os trabalhadores de migrarem para países "de risco".<sup>142</sup> Não obstante, todos os anos, desde 2009, cerca de 200 pessoas por semana deixaram Madagáscar com destino ao Médio Oriente, de acordo com uma estimativa de 2014 do SPDTS. Trata-se sobretudo de mulheres. Em setembro de 2021, o Governo de Madagáscar levantou a proibição que permitia às mulheres malgaxes emigrarem para o Líbano. O momento é inesperado; o Líbano está no meio de uma crise económica e muitos dos trabalhadores domésticos migrantes no país estão sem remuneração, refugiando-se em embaixadas e escritórios da ONU enquanto tentam desesperadamente regressar a casa.<sup>143</sup>

Embora essas proibições possam reduzir a migração oficial, também levam os migrantes a viajar por rotas informais, sem documentos e muitas vezes perigosas. Consequentemente, os trabalhadores emigrantes não são contados nem registados em embaixadas ou agências formais, que poderiam prestar assistência quando são maltratados ou ficam retidos no país de destino. Sem estatísticas, é difícil para os países de origem e as organizações da sociedade civil conhecerem a dimensão do problema e prestarem apoio.<sup>144</sup>

Em 2016, 200 mulheres zimbabuenses foram atraídas para o Kuwait com promessas de trabalho doméstico e depois vendidas para trabalhos forçados e prostituição, só conseguindo regressar a casa depois de o governo zimbabuense ter negociado o seu repatriamento (Razemba 2016).<sup>145</sup> Em 2019, o Kuwait instituiu uma proibição de trabalhadores domésticos de 27 países, incluindo a República Democrática do Congo, Madagáscar,<sup>146</sup> Malawi, Tanzânia e Zimbabué (Mansoor 2019).

Entrevistas e reportagens no Malawi, Moçambique, Zâmbia e Zimbabué (Português-  
-People's Daily Online 2017) registaram casos de mulheres desses países que migraram para trabalhar no Médio Oriente. Até à data, estas rotas são, na sua maioria, não documentadas. Em

---

141 Migração laboral das mulheres no corredor África-Médio Oriente: Experiences of migrant domestic workers from Tanzania Mainland and Zanzibar (Experiências de trabalhadoras domésticas migrantes da Tanzânia continental e de Zanzibar).

142 Entrevista, Noemie Razafimandimby, BIT

143 Entrevista, Zeina Mehzer, BIT

144 Entrevista, Noemie Razafimandimby, BIT

145 E Entrevista ZDAWU.

146 Os trabalhadores malgaxes do sexo masculino continuam a ser autorizados a trabalhar no Kuwait.

Numa fase tão precoce, é altura de as instituições destes países educarem os potenciais trabalhadores domésticos migrantes sobre o contexto dos países de destino e as denúncias de abusos, bem como fornecerem informações sobre os canais de denúncia e as organizações de apoio no caso de serem maltratados.

Os países asiáticos, como as Filipinas, estabeleceram acordos bilaterais para impor salários mais elevados e outras condições mínimas de trabalho nos países de destino. De acordo com Zeina Mehzer, do escritório do BIT no Líbano, que foi entrevistada para esta investigação, os países de origem devem começar a erguer-se e a negociar com os países de destino para garantir salários mínimos e outros direitos aos seus trabalhadores.<sup>147</sup>

## 6.5. Organização e mobilização dos trabalhadores domésticos

Dada a falta generalizada de aplicação da legislação laboral no sector em toda a região, os sindicatos e as redes de apoio são extremamente importantes na educação dos trabalhadores sobre os seus direitos, ajudando-os a aceder à justiça e defendendo as mudanças políticas necessárias. Existe um pequeno mas importante conjunto de organizações de direitos laborais, que abrange os trabalhadores domésticos em pelo menos 14 dos 16 países da região. Para além dos sindicatos e das associações de membros, as organizações sem fins lucrativos, os gabinetes de aconselhamento e as empresas de defesa dos direitos legais prestam serviços aos trabalhadores domésticos através da educação, da representação e da advocacia.

Existem pelo menos três tipos de organizações de trabalhadores domésticos na região da SADC:<sup>148</sup>

**Sindicatos:** Nove dos dezasseis países da região da SADC têm sindicatos dedicados aos trabalhadores domésticos, incluindo Angola, Botswana, Eswatini, Namíbia, Madagáscar, Moçambique, África do Sul, Zâmbia e Zimbabué.<sup>149</sup> No Malawi, nas Maurícias, nas Seychelles e na Tanzânia, os sindicatos gerais ou as federações incluem ativamente os trabalhadores domésticos nos seus círculos eleitorais. Apesar dos desafios bem documentados da organização dos trabalhadores domésticos em qualquer país, estes sindicatos estão a fazer progressos na defesa de quadros jurídicos justos e de uma aplicação significativa. Muitos deles estão ligados através da filiação na Federação Internacional dos Trabalhadores Domésticos (IDWF).<sup>150</sup>

147 Entrevista, Zeina Mehzer, BIT

148 (OIT e Tayah 2016) sugere uma tipologia ligeiramente diferente das organizações de trabalhadores domésticos: sindicatos, associações (várias formas de organizações sem fins lucrativos e da sociedade civil) e organizações híbridas, que se referem a esforços de colaboração entre sindicatos e associações.

149 Alguns países, como Angola, Moçambique e África do Sul, têm vários sindicatos de trabalhadores domésticos, e a África do Sul tem um sindicato específico para trabalhadores migrantes.

150 De acordo com os resultados da investigação, apenas a RDC e as Comores não têm qualquer representação sindical para os trabalhadores domésticos.

O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Afins do Zimbabué (ZDAWU), em parceria com a OIT, o Congresso dos Sindicatos do Zimbabué e o governo do Zimbabué, publicou um guia para os trabalhadores migrantes na África do Sul. O guia fornece informações sobre o que os trabalhadores devem saber antes de tomarem a decisão de partir, quando viajam e enquanto vivem na África do Sul. Inclui um resumo dos direitos humanos e laborais básicos na África do Sul, informações sobre como enviar dinheiro para casa e como regressar em segurança ao Zimbabué (MPSLSW et al. 2016).

A Federação de Sindicatos Livres da Zâmbia (que inclui o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Zâmbia) e a Federação de Empregadores da Zâmbia (ZFE) estabeleceram uma parceria com os ministérios do governo para criar um Código de Conduta para Empregadores de Trabalhadores Domésticos (Federação de Empregadores da Zâmbia 2011). Este foi concebido para fornecer diretrizes relativas às condições de emprego dos trabalhadores domésticos e à relação de trabalho entre empregadores e empregados.

A Confédération des Travailleurs des Secteurs Publique et Privé (CTSP), na Maurícia, tem um centro de recursos para migrantes onde os trabalhadores podem obter informações, ver vídeos sobre políticas e participar em workshops educativos mensais. Está também a desenvolver uma aplicação para smartphone para que os trabalhadores possam aceder a informações sobre direitos legais.

**Associações:** Alguns países, como o Botswana, o Lesoto, a África do Sul, a Tanzânia e o Zimbabué, têm organizações de trabalhadores domésticos registadas como organizações sem fins lucrativos e não como sindicatos. Estas organizações baseiam-se geralmente em membros e prestam apoio, defesa e representação em matéria de direitos laborais. Podem também ter programas adicionais em áreas como os direitos básicos, a capacitação económica e o crescimento pessoal.

As razões apresentadas para se registar como uma organização sem fins lucrativos incluem:

1. O registo sem fins lucrativos pode permitir um âmbito de actividades mais vasto e uma estrutura organizacional mais flexível,
2. Nalguns países, os sindicatos têm a reputação de serem políticos e/ou corruptos, e os trabalhadores (especialmente os migrantes) querem evitar o risco de envolvimento, e
3. Muitos trabalhadores domésticos sentem que correm o risco de serem despedidos se a entidade patronal souber que são membros de um sindicato, ao passo que uma organização sem fins lucrativos constituirá uma ameaça menor para a entidade patronal.

A Associação de Trabalhadores Domésticos do Zimbabué (DWAZ) presta aconselhamento, apoio e formação aos seus membros além-fronteiras, incluindo tanto trabalhadores domésticos no Zimbabué como trabalhadores zimbabueanos na África do Sul e no Botsuana.

A Movement for Advocacy Group in South Africa (MAGSA), originalmente uma organização de trabalhadores migrantes malawianos sem documentos (incluindo muitos trabalhadores domésticos), fornece aos seus membros cartões de identidade que se revelam úteis quando questionados pela polícia, e que incluem informação anexa sobre os seus direitos e informação de contacto da MAGSA, caso se encontrem em apuros. A MAGSA também apoia os seus membros com a representação do CCMA para questões laborais e com assistência no acesso a cuidados de saúde públicos e a escolas.

Na Tanzânia, a WoteSawa defende a emancipação jurídica e económica das crianças trabalhadoras domésticas, monitoriza os abusos contra crianças e presta apoio psicossocial. Também estão a fazer lobby para que as alterações à política laboral estejam em conformidade com as normas internacionais.

**Redes de migrantes:** Na África do Sul e no Botsuana, as redes de base de trabalhadores migrantes desenvolvem-se em torno de um país de origem comum e são organizadas através de grupos de WhatsApp ou das redes sociais. Muitas vezes mais informais do que os sindicatos ou as ONG, estas redes são fluidas, não têm processos formais de adesão e podem chegar a um grande número de trabalhadores. Prestam uma vasta gama de apoio, incluindo sensibilização para os direitos, aconselhamento sobre o acesso aos serviços sociais, apoio moral, solidariedade e, nalguns casos, até mesmo defesa jurídica.

A Makhox Women's League é uma rede de cerca de 150.000 mulheres zimbabueanas na África do Sul (com membros adicionais no Zimbabué, no Reino Unido, na América do Norte e no Médio Oriente). A maioria destas mulheres são trabalhadoras domésticas. Baseada principalmente no Facebook (mas incluindo encontros trimestrais), a Makhox fornece orientação e aconselhamento às mulheres sobre direitos e desafios em casa e no local de trabalho.

A Migrant Workers Network of Lesotho (Rede de Trabalhadores Migrantes do Lesoto) é uma rede baseada no WhatsApp de migrantes basotho na África do Sul. Para além da educação para os direitos, também identificam os traficantes, utilizando as suas redes para alertar as mulheres e eliminar os recrutadores ilegais. Têm também desempenhado um papel ativo na defesa do acesso à documentação para os trabalhadores migrantes.

Os representantes sindicais da Namíbia e da África do Sul expressaram os desafios específicos da organização dos trabalhadores domésticos migrantes, uma vez que estes se encontram frequentemente em situação irregular e preferem não chamar a atenção para si próprios aderindo a um sindicato. No Botsuana, foi referido que os trabalhadores domésticos migrantes mudam frequentemente de emprego e de cidade à procura de melhores oportunidades, e

mudam frequentemente de número de telefone. Por conseguinte, pode ser muito difícil acompanhar os membros ao longo do tempo. Por este motivo, as organizações de membros mais fluidos e não contributivos podem ser mais adequadas para alguns trabalhadores migrantes.

Os gabinetes de aconselhamento, que prestam apoio jurídico gratuito ou a baixo custo nas zonas rurais da África do Sul, também desempenham um papel importante na educação dos trabalhadores domésticos sobre os seus direitos, especialmente porque estas zonas estão frequentemente fora do alcance dos sindicatos. Os escritórios de advogados especializados em direitos humanos estabelecem parcerias com sindicatos e organizações associativas e prestam apoio jurídico pro-bono fundamental, contribuem para a definição de políticas e para a resolução de litígios estratégicos. As ONG que se dedicam aos direitos das mulheres e aos direitos dos migrantes incluem os trabalhadores domésticos nos seus programas e podem efetuar trabalho de defesa. As universidades efectuam investigação que pode influenciar a política.

O trabalho destas organizações empenhadas e dinâmicas é, no entanto, uma gota de água no balde, tendo em conta o grande número de trabalhadores domésticos na região. A grande maioria dos trabalhadores domésticos continua totalmente desorganizada e sem apoio. As dificuldades de organização dos trabalhadores domésticos devido à vulnerabilidade e ao isolamento estão bem documentadas. Por exemplo, os trabalhadores domésticos na África do Sul ultrapassam significativamente o número de mineiros e de trabalhadores agrícolas (Stats SA 2021), mas são muito menos visíveis no movimento laboral e nos esforços da sociedade civil. A vulnerabilidade e o isolamento dos trabalhadores domésticos locais e migrantes, bem como os recursos extremamente limitados das organizações de membros, contribuem para a falta de sensibilização para os mecanismos de apoio e os trabalhadores receiam que a sua intervenção possa conduzir ao despedimento ou à deportação.

## **6.6. QUESTÃO-CHAVE: Trabalho infantil no sector do trabalho doméstico**

A Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (N.º 182), designa as "piores formas de trabalho infantil" como incluindo o trabalho forçado, o tráfico e o trabalho explorador, ilícito ou perigoso.

A C182 foi ratificada por todos os países da região. No entanto, em muitos países, o trabalho doméstico continua a ser efectuado por crianças com idade inferior à idade mínima relevante, num ambiente perigoso, realizando tarefas perigosas e trabalhando durante horas prolongadas, com um confinamento injustificado às instalações do empregador (OIT 2022a). Em muitos casos, estas crianças foram enviadas através das fronteiras para encontrar trabalho nos países vizinhos. Sem documentação ou apoio, são altamente vulneráveis ao tráfico e à exploração.

As raparigas estão desproporcionadamente sujeitas ao trabalho infantil, uma vez que têm menos probabilidades de ter acesso a oportunidades de educação e de desenvolvimento de competências. Tal como referido no documento da OIT "Shaping an African Decent Work Agenda, 2020-30", as famílias que vivem abaixo do limiar de pobreza, especialmente nas zonas rurais, não podem dar-se ao luxo de educar todos os seus filhos e, frequentemente, os rapazes são enviados para a escola e as raparigas são deixadas para trás para trabalhar em casa ou para aceitar trabalho mal pago em casa de outros (OIT 2019d, 15).

44% dos trabalhadores domésticos na República Democrática do Congo têm menos de 18 anos de idade, incluindo crianças com menos de 14 anos, de acordo com um estudo de 2015 (IDAY, CATSR e WCP 2015). O trabalho doméstico na República Democrática do Congo caracteriza-se por longas



horas de trabalho, salários baixos e falta de licenças pagas ou outros benefícios. Apenas cerca de metade das crianças trabalhadoras domésticas recebem alguma educação enquanto trabalham (IDAY, CATSR e WCP 2015).

O Código de Proteção da Criança da República Democrática do Congo permite que as crianças trabalhem a partir dos 16 anos de idade, sob determinadas condições específicas. O trabalho classificado como as piores formas de trabalho infantil é proibido, mas ao contrário da categorização internacional, o trabalho doméstico não está incluído na lista na República Democrática do Congo e é, portanto, permitido (IDAY, CATSR e WCP 2015).

Em Madagáscar, as raparigas que não podem ir à escola tornam-se empregadas domésticas, mesmo que não tenham idade suficiente para trabalhar. Nalguns casos, isto leva a que trabalhem como prostitutas nas zonas urbanas. Madagáscar está firmemente empenhado na eliminação do trabalho infantil desde 1997. O plano de ação nacional de 2004 conduziu a uma redução significativa da taxa de trabalho infantil. No entanto, as tensões económicas e sociopolíticas fizeram com que a situação se deteriorasse (OIT e IPEC 2012).

Nas Comores, as crianças trabalham em condições de trabalho forçado, principalmente em serviços domésticos que incluem tarefas perigosas (Departamento do Trabalho dos EUA 2018a). Os inquiridos em Moçambique, na Tanzânia e na Zâmbia relataram uma prevalência de trabalho doméstico não remunerado em áreas urbanas por crianças do campo, em troca de alojamento e alimentação com os seus familiares (que são empregadores informais). Estes trabalhadores domésticos são frequentemente muito jovens e maioritariamente do sexo feminino, pelo que têm muito pouca capacidade para se organizarem ou reivindicarem os seus direitos.

A pobreza é o principal motor do trabalho infantil no sector do trabalho doméstico. As crianças órfãs procuram trabalho como meio de sobrevivência ou são forçadas a ganhar um rendimento por parentes próximos que as consideram um fardo. Noutros casos, os pais que não conseguem cuidar dos filhos mandam-nos trabalhar para obterem rendimentos adicionais ou para receberem comida, abrigo e educação de famílias mais ricas em troca do trabalho doméstico (IDAY, CATSR e WCP 2015). Na prática, algumas destas crianças recebem de facto cuidados e educação, enquanto muitas são vítimas de exploração laboral e abuso (Departamento do Trabalho dos EUA 2018a). Muitas vezes não são pagas, uma vez que as suas famílias consideram que é uma aspiração para elas mudarem-se da aldeia para a cidade e, potencialmente, para obterem uma educação. É improvável que os inquiridos formais, como os inquiridos à força de trabalho e os censos, captem estes trabalhadores porque não são considerados trabalhadores pelos seus empregadores ou pelos próprios trabalhadores. Especialmente se forem jovens, os empregadores declaram-nos como membros da família para evitar acusações de trabalho infantil.

A maioria dos países da região tem uma idade mínima de trabalho de 15-18 anos. No entanto, a idade mínima no Malawi e na Tanzânia é de 14 anos e, em Moçambique, as crianças de 12 anos podem ser legalmente empregadas como trabalhadoras domésticas se tiverem a aprovação dos pais. Em 2018, estava a ser considerada uma revisão da lei laboral do país, que eliminaria a exceção para o trabalho de crianças com 12 anos e que aumentaria a idade mínima de trabalho para 15 anos (Departamento do Trabalho dos EUA 2018b).

## 6.7. ESTUDO DE CASO: Maurícia: A abertura das fronteiras aos trabalhadores domésticos migrantes conduzirá à exploração?

Os trabalhadores migrantes na Maurícia têm sido fundamentais para a economia do Estado insular desde o início do século XX, sob o domínio colonial (EISA 2009). As leis de imigração regulam os sectores que podem contratar trabalhadores migrantes, e os empregadores, frequentemente grandes empresas, são responsáveis pelo trânsito, documentação, alojamento e alimentação dos trabalhadores.

Os sindicalistas relataram abusos generalizados contra os trabalhadores migrantes, incluindo trabalho forçado, confisco de passaportes, condições de vida precárias, recusa de subsídios de refeição e deportação (Departamento de Estado dos EUA 2021b). As trabalhadoras que engravidam são, por norma, despedidas e enviadas de volta para o seu país de origem. Apesar de um forte ambiente regulador que protege os direitos dos trabalhadores formais e informais no local de trabalho, a apresentação de uma queixa contra um empregador pode levar à tortura, ao despedimento e à deportação dos trabalhadores. As empresas chegaram mesmo a ameaçar a segurança dos membros dos sindicatos que representam esses trabalhadores (Ragoo 2021).

Atualmente, o trabalho doméstico é quase exclusivamente realizado por trabalhadores locais, muitas vezes provenientes de zonas pobres e rurais. As leis de imigração não permitem a entrada de trabalhadores expatriados neste sector.<sup>151</sup> Sendo o primeiro país africano a ratificar a Convenção C189 da OIT, a Maurícia dispõe de uma gama completa de protecções laborais para os trabalhadores domésticos, que foram duramente conquistadas através dos esforços de trabalhadores organizados ao longo de décadas.

Em junho de 2021, o Ministro das Finanças anunciou que o sistema de autorização de trabalho será alargado para permitir um limiar salarial mais baixo e para permitir que os prestadores de cuidados e as empregadas domésticas estrangeiros trabalhem na Maurícia. A Confédération des Travailleurs des Secteurs Publique et Privé (CTSP) apresentou oficialmente uma objeção à abertura da economia ao trabalho doméstico migrante. Se os abusos generalizados contra os trabalhadores migrantes nas fábricas não forem controlados, receiam que seja impossível impedir a exploração dos trabalhadores domésticos migrantes à porta fechada das casas particulares.

---

151 O trabalho doméstico marginal é realizado por migrantes de outros sectores. Alguns trabalhadores expatriados também trazem uma trabalhadora doméstica do seu país de origem para trabalhar para eles na Maurícia.

## 7. Discussão / Análise

As conclusões deste relatório sobre dados e políticas fornecem um quadro de apoio para um maior reconhecimento público e por parte dos decisores políticos do enorme valor que os trabalhadores domésticos (migrantes) trazem à sociedade e à economia. O Resumo de Políticas da OIT, *Medir o valor económico e social do trabalho doméstico*, refere que o trabalho doméstico é "subvalorizado, mal pago, desprotegido e mal regulamentado", e isto deve-se, em parte, ao facto de o trabalho das mulheres em casa ter sido, ao longo da história, subvalorizado e não remunerado, não sendo considerado "trabalho real" (OIT 2011a). O trabalho de cuidados e as tarefas domésticas, que recaem predominantemente sobre os ombros das mulheres e das raparigas, acarretam custos de oportunidade astronómicos para os seres humanos, a economia e a sociedade em geral. Embora geralmente considerado como pouco qualificado e classificado como uma "ocupação elementar", o trabalho doméstico é uma profissão que envolve e exige um vasto conjunto de competências e capacidades com grandes responsabilidades. Para além dos direitos que os trabalhadores domésticos têm como pessoas e como trabalhadores, os seus esforços têm um impacto direto no bem-estar e nas oportunidades sociais e económicas das famílias e dos agregados familiares para os quais trabalham. Isto inclui, em especial, a possibilidade de as mulheres - que ainda efectuam a maior parte dos cuidados não remunerados e do trabalho doméstico - entrarem na força de trabalho, assumindo esse trabalho.

É neste contexto que a economia do cuidado, que inclui os cuidados prestados a crianças, idosos e pessoas com deficiências e doenças, foi identificada pela OIT

constituintes em toda a África como um sector importante para o desenvolvimento contínuo do continente, tal como afirmado na Declaração de Abidjan da OIT de 2019, *"Promover a Justiça Social: Moldar o futuro do trabalho em África"*: "Reconhecendo que a resposta aos desafios de desenvolvimento exige uma transformação estrutural através do valor acrescentado nos amplos sectores da agricultura, indústria transformadora e serviços, mobilização de recursos internos, investimento na economia de cuidados e melhoria da produtividade" (OIT 2019d).

Além disso, a Declaração salienta que "Promover uma governação justa e eficaz da migração laboral" é uma componente necessária da área prioritária de "reforçar a eficiência das instituições de trabalho para assegurar uma proteção adequada de todos os trabalhadores" (OIT 2019d).

"A migração de trabalhadoras domésticas pouco qualificadas no continente reflecte a pobreza generalizada e a falta de oportunidades. (...) Embora os trabalhadores migrantes contribuam para o crescimento e o desenvolvimento nos seus países de destino e de origem, o processo de migração implica desafios complexos em termos de governação, proteção dos trabalhadores migrantes, ligações entre migração e desenvolvimento e cooperação internacional. Além disso, nos últimos cinco anos assistiu-se a um aumento do número de refugiados e de pessoas deslocadas à força, envolvendo milhões de pessoas de países afectados por crises" (OIT 2019d)

Neste contexto, e com base nas conclusões do presente relatório, esta secção analítica discute as características do trabalho doméstico migrante na região, as vias e as complexidades da formalização do trabalho doméstico migrante e, finalmente, a melhoria da base de dados para a tomada de decisões sobre os trabalhadores domésticos migrantes na região.

## 7.1. Características do trabalho doméstico migrante na região

Esta investigação revelou várias características regionais que tornam a região da SADC distinta das condições existentes noutras regiões de destino dos trabalhadores domésticos migrantes:

- **Circulação intra-regional:** A migração para o trabalho doméstico efectua-se predominantemente dentro da região e para os países vizinhos, em vez de ser intercontinental ou transregional. Isto significa que os trabalhadores domésticos migrantes são frequentemente semelhantes aos habitantes locais e aos empregadores (em vez de serem distintos, como nos países de rendimento elevado) em termos de raça, cultura, religião e língua. Esta afinidade cultural, a proximidade geográfica e os regimes fronteiriços porosos permitem tanto a integração local como a migração circular e, nalguns casos, reduzem os níveis de isolamento individual e de dependência que os trabalhadores migrantes experimentam em muitas outras regiões de destino. As excepções são a Maurícia e as Seicheles, que são também os dois países com "rendimentos elevados" da região, onde 75% e 71%, respetivamente, dos fluxos migratórios internacionais são provenientes da Ásia. No entanto, a maioria dos migrantes não se dedica ao trabalho doméstico nestes países de destino, com algumas excepções nas Seychelles.

- **Distribuição desigual do trabalho doméstico migrante na região:** A maioria dos países da região não acolhe um grande número de migrantes nem tem um grande número de trabalhadores domésticos (remunerados). A percentagem de trabalho doméstico no total de trabalhadores e entre as mulheres é baixa. Isto deve-se ao facto de as suas economias serem demasiado pequenas para atraírem migrantes ou terem trabalhadores domésticos remunerados. Consequentemente, estes países não têm um número significativo de trabalhadores domésticos migrantes. As exceções são a África do Sul, o Botsuana e a Namíbia. Um caso interessante é o da Tanzânia, onde existe um grande número de trabalhadores domésticos remunerados e não remunerados, em comparação com a dimensão da economia e da população, mas apenas uma proporção muito pequena destes trabalhadores é migrante. Tendo em conta estas tendências de alto nível, a estimativa do número de trabalhadores domésticos (migrantes) é um desafio, tal como analisado em pormenor no presente relatório, pelo que os números oficiais podem estar significativamente subestimados.
- **Inclusão do trabalho doméstico na regulamentação laboral:** Todos os países da região incluem o trabalho doméstico nas leis laborais gerais e no direito de sindicalização, e nove países têm regulamentação laboral específica para cada sector. No entanto, em muitos países, a regulamentação do trabalho doméstico continua a ser problemática devido a lacunas na regulamentação ou a exclusões legais específicas. Apesar do reconhecimento legal do sector em toda a região, os elevados níveis de informalidade, as normas sociais agravadas, o insuficiente empenho do Estado, o baixo estatuto dos trabalhadores e a falta de conhecimento da legislação laboral conduzem a uma aplicação fraca e, por vezes, inexistente em todos os países. A maioria dos países dispõe de sindicatos ou de outras formas de apoio aos direitos dos trabalhadores domésticos, mas estes abrangem uma percentagem muito pequena de trabalhadores, devido ao isolamento e à vulnerabilidade dos trabalhadores e ao facto de as organizações disporem de poucos recursos.
- **Elevados níveis de migração irregular de trabalhadores domésticos:** A migração irregular para o trabalho doméstico é comum a nível mundial, mas existem padrões específicos na região da SADC. Uma vez que os principais países de destino também têm uma elevada taxa de desemprego e uma população significativa de trabalhadores pouco qualificados, a maioria não emite autorizações de trabalho para os trabalhadores domésticos, com exceção das Seychelles e, muito recentemente, das Maurícias. Na África do Sul, muitos trabalhadores migrantes são elegíveis para asilo, que concede autorização para trabalhar, e alguns foram regularizados através dos processos de autorização especial do Lesoto e do Zimbabué. No Botsuana e na Namíbia, é muito difícil, embora não impossível, para um trabalhador doméstico migrante obter uma autorização de trabalho. Noutras partes da região, os trabalhadores domésticos migrantes vivem com a família ou deslocam-se sem reconhecimento com empregadores migrantes, e a sua migração nunca é formalizada. A maioria dos trabalhadores domésticos migrantes está, por conseguinte, indocumentada, o que coloca desafios adicionais em matéria de direitos laborais e de aplicação da lei.
- **Economias informais:** Em muitos países de baixo rendimento, os regimes gerais de direitos laborais são pouco definidos ou pouco aplicados. Os elevados níveis de trabalho informal em geral significam que a defesa dos direitos laborais dos trabalhadores domésticos e dos trabalhadores domésticos migrantes faz parte de um contexto mais vasto de informalidade e não de sectores excepcionalmente não regulamentados.

## 7.2. Avenidas e complexidades da formalização do trabalho doméstico migrante

"Muitos países em todo o mundo estão no início de uma crise de cuidados: com o envelhecimento da população e o aumento contínuo das taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho, as famílias estão a recorrer cada vez mais a trabalhadores domésticos para cuidar das suas casas, filhos e pais idosos. Embora uma parte crescente do trabalho doméstico faça parte da economia formal, o trabalho doméstico continua a ser um dos sectores com maior percentagem de emprego informal. [...]"

As elevadas taxas de informalidade em geral, e no sector do trabalho doméstico em particular, têm levado cada vez mais os governos a tomar medidas para promover as transições da economia informal para a economia formal" (OIT 2016a).

Os resultados apresentam uma imagem dos trabalhadores domésticos migrantes nesta região que são visíveis na lei, em diferentes graus. No entanto, devido à natureza do trabalho (trabalho informal à porta fechada, em casas de empregadores privados), salários ultra-baixos, falta de estatuto social, níveis muito baixos de conformidade, falta de dados estatísticos e falta de regularização, a maioria dos trabalhadores domésticos migrantes permanece invisível para a economia e para a arena política. Assim, este grupo de trabalhadores não consegue aceder ao seu direito a condições de trabalho dignas.

A maioria dos trabalhadores domésticos migrantes na região são migrantes indocumentados, perdendo assim parte ou toda a sua visibilidade perante a lei. Ou permanecem fora do radar das instituições, ou são assimilados sem serem detectados pela população local e atravessam as fronteiras sem serem contados, estes trabalhadores praticamente desaparecem.

Tal como a citação sugere, há uma série de factores globais que contribuem para o aumento da formalização do sector do trabalho doméstico. Nem todos eles se aplicam igualmente à região da SADC, onde a maioria dos países ainda tem uma população jovem em vez de uma crise de cuidados aos idosos, mas o aumento da participação da força de trabalho feminina, a maior urbanização e diferenciação de classes, e o aumento da desigualdade são factores regionais relevantes para o mercado do trabalho doméstico e o impulso para a sua formalização.

No entanto, a formalização nem sempre é uma resposta direta à informalidade no contexto da SADC. A informalidade significa invisibilidade para o Estado, mas as práticas informais são frequentemente bastante regulares, consistentes e previsíveis no contexto local. Também vão ao encontro dos interesses de pelo menos alguns dos intervenientes no sistema, quer sejam empregadores ou famílias alargadas ou aspectos da máquina do Estado. As recomendações no sentido de introduzir mais formalidade nos sistemas de migração ou nos sistemas de emprego - ou em ambos - devem ter em conta estes sistemas e interesses informais, caso se pretenda obter uma implementação efectiva e benefícios generalizados.

## 7.2.1. Definição de formalidade

Dada a procura de uma gestão e políticas de migração centradas no ser humano, baseadas nos direitos e sensíveis ao género, a resposta retumbante à invisibilidade e vulnerabilidade dos trabalhadores domésticos a nível mundial tem sido apelos à formalização e mobilização. Um relatório de 2016 da OIT sobre a formalização do trabalho doméstico refere os seguintes indicadores num continuum da informalidade para a formalidade. Um quadro de dimensões e indicadores de formalização é apresentado na Tabela 14 (OIT 2016a, 13).

Tabela 14: Dimensões e Indicadores de Informalidade - formalidade do emprego no trabalho doméstico (Fonte: OIT 2016, Formalização do Trabalho Doméstico)

Dimensões	Indicadores	Informalidade	Formalidade
<b>Quadro jurídico dos direitos laborais</b>	i) Reconhecimento legal do estatuto de trabalhador por conta de outrem com os respectivos direitos	Não reconhecido por lei; ou parcialmente reconhecido	Reconhecido e regido por lei
<b>Quadro jurídico dos direitos de segurança social</b>	i) Reconhecimento legal da cobertura da segurança social dos trabalhadores domésticos Nota: As exclusões podem ainda ocorrer devido a diferenças de entrada e legibilidade requisitos (por exemplo, em caso de exclusão de algumas categorias de trabalhadores a tempo parcial, de trabalhadores com vários empregadores ou de trabalhadores que trabalham menos de um ano) determinado número de horas por empregador).	Não reconhecido por lei	Reconhecido e coberto por lei
<b>Declaração e registo junto das autoridades públicas</b> (segurança social e unidades administrativas, consoante o sistema regulamentar nacional)	i) Registo na segurança social  ii) Pagamento das contribuições para o sistema de segurança social  ii) Registo na unidade administrativa (depende da regulamentação nacional)	Não registado  Não pagar  Não registado; trabalho não declarado	Registado  Pago  Trabalho declarado
<b>Práticas formais de emprego</b>	i) Contrato de trabalho com as condições de emprego (tarefas, salário, horas)  ii) Registo de pagamento; folha de pagamento	Sem acordo  Sem recibo de vencimento	Contrato oral ou escrito  Folha de pagamento

De um modo geral, os trabalhadores domésticos da região cumprem, em certa medida, os indicadores de formalidade nas duas primeiras dimensões: quadros jurídicos e proteção social. No que diz respeito ao registo junto das autoridades públicas e às práticas formais de emprego, passam para o extremo informal do continuum.

A experiência da África do Sul, o maior empregador de trabalhadores domésticos migrantes da região, oferece algumas vias significativas (embora limitadas) através das quais os trabalhadores domésticos migrantes podem ser documentados, permitindo-lhes potencialmente manter a formalidade nas duas primeiras dimensões. O país também concede aos migrantes indocumentados cobertura ao abrigo da legislação laboral, mas exclui-os da maioria dos regimes de proteção social, deixando-os com apenas uma dimensão de formalidade. Exceptuando os muito poucos trabalhadores domésticos migrantes documentados no Botsuana, o resto dos trabalhadores domésticos migrantes nos principais países de destino são necessariamente indocumentados e caem inteiramente no lado informal do continuum em todas as dimensões.

### 7.2.2. Perguntas sobre a regularização dos trabalhadores migrantes

A Recomendação n.º 204 da OIT sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal apela aos Estados-Membros para que prestem especial atenção aos trabalhadores domésticos, que são particularmente vulneráveis aos mais graves défices de trabalho digno na economia informal. Se a formalidade é o passo mais importante para eliminar a exploração dos trabalhadores domésticos, que medidas seriam necessárias para formalizar a relação e as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos migrantes? O quadro da OIT sugere três abordagens para a formalização: Alargar o âmbito da lei, dissuadir a informalidade e permitir o cumprimento da lei.

O alargamento do âmbito de aplicação da lei inclui: 1) garantir a cobertura dos direitos laborais e da proteção social; 2) prever regulamentos especiais para os trabalhos ocasionais e ocasionais; e 3) regularizar o estatuto dos migrantes. Embora o primeiro ponto seja altamente relevante devido à existência de regulamentações de baixa qualidade e lacunas na cobertura, não é o principal obstáculo à formalização; existem quadros legais em todos os países da região e a proteção social é alargada aos trabalhadores domésticos em cerca de três quartos dos países da SADC. A existência de quadros jurídicos em todos os países da região e a proteção social é alargada aos trabalhadores domésticos em cerca de três quartos dos países da SADC. A regulamentação especial para o trabalho ocasional pode ser pertinente em alguns contextos nacionais, mas não resolverá a questão da formalidade, uma vez que um grande número de trabalhadores domésticos na região são trabalhadores a tempo inteiro. A regularização dos trabalhadores migrantes é a questão mais relevante e talvez a mais difícil. As oportunidades potenciais podem ser:

- **Regularização dos migrantes sem documentos.** Embora esta medida resolva, obviamente, o maior obstáculo à formalização dos trabalhadores migrantes, é uma questão de vontade política e acarreta uma série de implicações económicas, sociais e fronteiriças que não são fáceis de resolver, especialmente porque os principais países de destino têm grandes populações com baixos rendimentos e/ou sofrem de elevadas taxas de desemprego. As questões pertinentes incluem:
  - Existem formas de regularização que possam permitir a formalização do local de trabalho para os trabalhadores migrantes (incluindo a proteção social) com restrições que respondam a outras preocupações económicas e sociais, como o desemprego local?

- Existem lições a tirar da experiência da África do Sul com a regularização através de dispensas especiais para o Zimbabué e o Lesoto que possam informar a política potencial noutros países de destino, incluindo o Botsuana e a Namíbia?
  - A cobertura do trabalho e da proteção social dos migrantes documentados deve ser diferente da cobertura dos trabalhadores domésticos cidadãos?
  - Que desafios existem atualmente para garantir a cobertura do trabalho e da proteção social dos trabalhadores migrantes documentados e como devem ser resolvidos?
- **Inclusão dos trabalhadores migrantes indocumentados nos quadros de direitos laborais sem regularização.** Com base na experiência da África do Sul, isto é viável (embora não sem desafios) se a aplicação da lei laboral for separada da aplicação da lei da imigração e se os trabalhadores puderem denunciar maus-tratos sem receio de serem deportados. Pode ser publicamente impopular, na medida em que o custo desta inclusão recai principalmente sobre os empregadores que seriam obrigados a cumprir a lei.<sup>152</sup>
  - **Inclusão de trabalhadores migrantes sem documentos na proteção social sem regularização.** Uma vez que as leis laborais relevantes proíbem estritamente o emprego de não cidadãos sem autorização para trabalhar no país, seria difícil para o Estado incluí-los na segurança social e nos regimes contributivos sem anular essa proibição. Os países de destino pretendem deportar os imigrantes sem documentos, em vez de lhes oferecer segurança social e económica. De facto, a Lei de Imigração da África do Sul fala em termos duros sobre a ilegalidade de prestar assistência básica a um "estrangeiro ilegal". Com isto em mente,
    - Existem modelos ou precedentes em que os migrantes sem documentos possam ser incluídos em regimes de proteção social sem regularização?
    - Como podem os acordos bilaterais, multilaterais e regionais, incluindo a consideração da portabilidade da proteção social através das fronteiras, proporcionar vias para a visibilidade legal e a proteção dos trabalhadores sem documentos?

### 7.2.3. O maior desafio: cumprimento e aplicação

A terceira e a quarta dimensões da formalidade no Quadro 14, o registo governamental e as práticas de emprego formal, já estão previstas na legislação laboral de muitos países da região, mas ainda não são usufruídas pelos trabalhadores. Em muitos casos, estas práticas são talvez mais complicadas e difíceis de evitar do que as fortes protecções legais.

Os obstáculos ao acesso dos trabalhadores domésticos aos direitos laborais existentes são muitos, mas dividem-se geralmente em duas categorias: o incumprimento por parte dos empregadores e a não aplicação por parte do Estado.

O desafio do cumprimento da legislação laboral por parte dos empregadores está no cerne da exploração dos trabalhadores domésticos locais e migrantes na região. Vai para além do conhecimento dos requisitos regulamentares e da vontade ou recusa de exploração.

<sup>152</sup> Por exemplo, as alterações à lei laboral moçambicana têm sido objeto de resistência por parte dos empregadores que não querem ter de cumprir as normas regulamentares. (Entrevista, R. Castel-Branco). Podem existir outras considerações e custos para o Estado também.

É crucial reconhecer que, embora as normas laborais sejam universais na sua aplicação, a sua implementação é fragmentada a nível nacional em resultado do mosaico de atributos sociais, culturais e económicos que constituem cada grupo de "empregadores" e "trabalhadores". [...]

Os comportamentos dos empregadores e dos trabalhadores estão enquadrados em estruturas sociais e de género mais amplas, o legado de hierarquias sociais, raciais, de classe e de casta que caracterizam as localidades e as gerações de onde emergem. Os processos de socialização sobrevivem frequentemente às reformas legais". (OIT e Tayah 2016, 59, 69)

Quando as disparidades de poder e as dinâmicas de raça, classe, género e nacionalidade se manifestam no espaço íntimo e controverso do lar, os motores das práticas e decisões laborais nem sempre são lógicos, objectivos ou motivados por custos, resultados ou outras metas óbvias. A investigação da OIT sobre a sensibilização dos trabalhadores domésticos e dos seus empregadores concluiu que os factores determinantes do cumprimento da legislação laboral por parte dos empregadores eram influenciados pela sua nacionalidade e pelos níveis de rendimento e de educação, bem como pela compreensão dos papéis de género, entre outros factores (OIT e Tayah 2016). Estes factores devem informar as abordagens do Estado, do movimento laboral e da sociedade civil em matéria de sensibilização, defesa e aplicação da legislação laboral.

As razões para a não aplicação do direito do trabalho pelo Estado estão amplamente documentadas, incluindo na Secção 6.1.3 acima. O relatório da OIT sobre a formalização fornece um quadro de reflexão sobre a promoção da formalidade e a dissuasão da informalidade, que seria útil para considerar políticas e mecanismos de aplicação adequados e contextuais (OIT 2016a, 35-68).

#### **7.2.4. Consequências inesperadas da formalização?**

Por último, vale a pena considerar as potenciais consequências não intencionais que podem advir de elevados níveis de cumprimento da regulamentação do direito do trabalho. Por exemplo,

- Enquanto os migrantes documentados e os trabalhadores domésticos locais registariam provavelmente uma melhoria das condições de emprego, os trabalhadores migrantes indocumentados teriam cada vez mais dificuldade em obter trabalho e limitar-se-iam a aceitar posições de exploração clandestinas.
- Nalguns países, os trabalhadores domésticos consideram que os favores e presentes que recebem através da relação patrono-cliente dos acordos de trabalho informais são mais benéficos do que as normas mínimas dos acordos de trabalho formais (Ally 2010). Esta situação é semelhante às experiências de outros sectores de trabalho tradicionalmente informais, como o dos trabalhadores agrícolas na África do Sul, onde a formalização dos requisitos mínimos de trabalho e de alojamento levou a um grande aumento dos despejos e a uma redução das práticas "paternalistas", mas ainda assim benéficas, dos empregadores informais, como a cobertura dos custos básicos de saúde ou o fornecimento de alimentos básicos (Wegerif, Russell e Grundling 2005). No entanto, a longo prazo, estas práticas de patronato-cliente podem resultar em desempoderamento e dependência, limitando o poder de ação dos trabalhadores e a sua capacidade de progredir para melhores oportunidades.
- Embora a regulamentação das AEP de recrutamento seja fundamental para proteger os trabalhadores, especialmente os migrantes, em alguns casos aumentou substancialmente os custos para as AEP, que

foram depois transferidos (mesmo que ilegalmente) para os trabalhadores, aumentando ainda mais os seus encargos financeiros.

- Na África do Sul, no Botsuana e na Namíbia, as organizações de defesa dos direitos argumentam que a formalização do estatuto migratório dos trabalhadores migrantes melhoraria o seu acesso à proteção. Por outro lado, o sindicato que protege os trabalhadores domésticos nas Maurícias argumenta que é melhor para o país não permitir qualquer trabalho doméstico migrante, porque os trabalhadores serão demasiado vulneráveis à exploração e demasiado difíceis de proteger.
- As políticas e os processos de formalização devem, por conseguinte, ser cuidadosamente considerados em cada contexto local, informados por dados concretos e concebidos através de um diálogo inclusivo com os trabalhadores vulneráveis, em especial os trabalhadores migrantes, a fim de co-criar soluções.

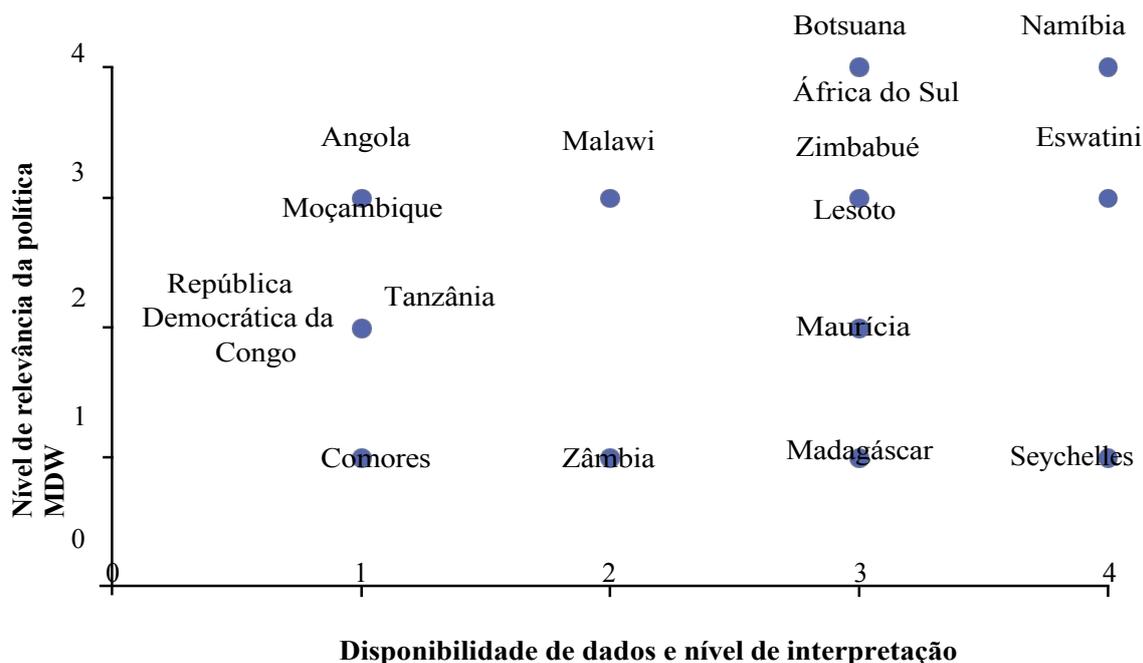
### **7.3. Melhorar a base de dados para a tomada de decisões sobre os trabalhadores domésticos migrantes na região**

A medição do impacto dos esforços de formalização acrescida sobre o número e as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos migrantes depende, em certa medida, da disponibilidade de dados adequados. Os mesmos dados são também necessários para apoiar os argumentos a favor da importância da mudança de política. Há dois tipos de considerações relacionadas com os tipos de dados mais úteis para a defesa de políticas de gestão da migração e de proteção do trabalho centradas no ser humano, baseadas nos direitos e sensíveis às questões de género. A primeira diz respeito aos dados que são recolhidos e a segunda à forma como são interpretados e apresentados.

A recolha de dados sobre a migração e o trabalho doméstico é tecnicamente complexa e, especialmente quando se trata de captar com precisão pequenas populações, é dispendiosa. Os investimentos dos governos na produção de dados dependem, por conseguinte, do facto de a informação satisfazer algum valor estratégico percebido a nível interno ou de lhes permitir cumprir algum requisito regional ou internacional com consequências em caso de incumprimento. Numa perspetiva pragmática e de tomada de decisões com base em dados concretos, a nossa atenção, em termos de avaliação da fiabilidade da estimativa da população de trabalhadores domésticos migrantes, centra-se nos países com números ou proporções suficientemente grandes de trabalhadores domésticos migrantes para que o sector tenha relevância política. No caso dos países em que o número ou a proporção de trabalhadores domésticos migrantes é reconhecidamente muito reduzido, o esforço e o custo necessários para gerar estimativas estatísticas exactas sobre os trabalhadores domésticos migrantes são incompatíveis com o valor da informação gerada, especialmente tendo em conta o desafio de identificar esta população e de incluir pequenos números em inquéritos por amostragem.

A Figura 10 mostra a distribuição dos países da região em termos do seu nível de relevância para as políticas relativas aos trabalhadores domésticos migrantes (1 = relevância muito baixa devido a números muito reduzidos, 2 = relevância baixa com números reduzidos mas algumas questões emergentes, 3 = relevância média devido a grandes populações de trabalhadores domésticos migrantes, 4 = relevância elevada devido a um grande acolhimento absoluto ou proporcional) e do seu nível de disponibilidade e qualidade dos dados actuais (1 = nenhum dado acessível nos últimos cinco anos, 2 = ausência de dados acessíveis sobre trabalho ou migração nos últimos 5 anos, 3 = dados recentes que incluem dados sobre trabalho e migração ou que podem ser interpretados em conjunto, mas sem recolha contínua de dados sobre trabalho e migração, ou recolha recente de dados que combinam indicadores sobre trabalho e migração, mas com análises e relatórios insuficientes, 4 = recolha anual ou mais regular de dados que inclui indicadores sobre trabalho e migração e apresenta relatórios sobre ambos de forma adequada).

Figura 10: Interpretação dos dados e prioridade de melhoria



Os países situados na metade inferior do gráfico têm pouca necessidade ou incentivo para melhorar os seus sistemas de recolha de dados, tendo em conta que os países situados no canto inferior direito já dispõem de uma base de dados suficiente para o nível de tomada de decisões de que necessitam relativamente aos trabalhadores domésticos migrantes. No caso das Seicheles, das Maurícias e de Madagascar, as preocupações políticas sobre este tópico giram menos em torno do número de trabalhadores domésticos migrantes acolhidos, que provavelmente permanecerá pequeno em números absolutos, e mais em torno das formas de proteção laboral relacionadas com os padrões emergentes de envio e receção. No caso da Zâmbia, a melhoria dos dados sobre migração já está na ordem do dia e existem planos para incluir um módulo de migração no inquérito trimestral às forças de trabalho (OIM 2019).

Os países no canto superior esquerdo do gráfico (Moçambique, Angola e Malawi) necessitam de uma melhoria significativa da capacidade e dos recursos para poderem aumentar a disponibilidade e a qualidade das suas fontes de dados sobre trabalho e migração. Este seria um investimento útil em geral, mas é pouco provável que seja motivado por uma preocupação com os trabalhadores domésticos migrantes, uma vez que os números nestes países permanecem relativamente pequenos e muitas outras preocupações políticas são mais prementes. O recenseamento de Angola de 2022 poderá colmatar a atual lacuna.

Os países no canto superior direito do gráfico são, por conseguinte, de maior interesse e preocupação no que respeita à melhoria dos sistemas de dados para acompanhar e compreender os trabalhadores domésticos migrantes. Por conseguinte, apresentamos breves estudos de caso do atual ambiente de dados para cada um deles, com recomendações por país.

Botsuana: O Inquérito Trimestral Multitemático Q4 do Botsuana de 2020 regista o trabalho doméstico (agregados familiares como empregadores) por estatuto de nacionalidade, mas apenas para pessoas formalmente empregadas (Statistics Botswana 2020, 39), definido como emprego ao abrigo de um "acordo de trabalho que inclui salário ou ordenado, benefícios de saúde, horas e dias de trabalho definidos" (Statistics Botswana 2020, 36). Enquanto um total de 27.518 trabalhadores domésticos (independentemente da nacionalidade) foram registados como estando atualmente empregados (5.170 homens e 22.347 mulheres) (Statistics Botswana 2020, 23), apenas 1.974 destes estão registados como formalmente empregados, e apenas os números formalmente empregados estão desagregados por estatuto de cidadania. Não é fornecida mais informação sobre aqueles que são considerados empregados informalmente, incluindo a grande maioria dos trabalhadores domésticos. Por conseguinte, recomendamos que, em futuros relatórios QMTS, o Botsuana informe sobre o emprego global por sector e estatuto de nacionalidade, em vez de limitar a informação sobre o estatuto de nacionalidade a apenas uma parte da força de trabalho.

África do Sul: Um módulo de migração não é uma característica permanente do Inquérito Trimestral às Forças de Trabalho da África do Sul. A Stats SA incluiu perguntas sobre migração no QLFS pela primeira vez no terceiro trimestre de 2012 e repetiu o módulo no terceiro trimestre de 2017. Estes continuam a ser os dados de migração mais recentes disponíveis no país, até à conclusão do recenseamento em 2022. O QLFS 2017 apenas regista se o inquirido nasceu fora do país ou se viveu fora do país há cinco anos. Não regista o país de nascimento ou de residência recente do inquirido. Os resultados dos módulos de migração de 2012 e 2017 foram apresentados num relatório especial sobre a dinâmica do trabalho e da migração (Statistics South Africa 2019), que fornece uma análise útil, mas não segue o formato dos relatórios padrão sobre a força de trabalho, fornecendo relatórios detalhados por sector e sexo, bem como outros factores como urbano/rural. Recomendamos que a África do Sul inclua um módulo de migração num QLFS por ano e comunique a situação da migração como uma das variáveis padrão de acordo com as quais o emprego global por sector é desagregado.

Namíbia: O IFT mais recente foi realizado em 2018 e incluiu dados sobre o emprego, bem como sobre a situação migratória. Foram registados 49.731 Trabalhadores Domésticos, dos quais 31.400 eram mulheres e 18.331 eram homens. A percentagem de trabalhadores domésticos migrantes foi de 15,6% no total, dos quais 25,5% eram homens e 9,8% eram mulheres. A Namíbia realiza os seus inquéritos LFS de dois em dois anos, pelo que a iteração de 2020 foi adiada devido à Covid-19. A única recomendação é manter a atual inclusão da situação migratória da Namíbia nos seus Inquéritos às Forças de Trabalho no futuro.

Zimbabué: O Inquérito às Forças de Trabalho e ao Trabalho Infantil de 2019 incluiu um módulo sobre migração (Agência Nacional de Estatística do Zimbabué 2020). O inquérito mede

O estudo da Agência Nacional de Estatística do Zimbabué, que analisa tanto a nacionalidade como o país de nascimento, revela uma grande discrepância entre estes (1.721.806 não-cidadãos e 253.775 pessoas nascidas fora do país), provavelmente devido às leis de nacionalidade restritivas do Zimbabué, que dificultam a naturalização de pessoas de outros países, mesmo que residam no país há várias gerações. Do 1% da população que não tinha nacionalidade zimbabweana, 44% tinha nacionalidade moçambicana, 27% tinha nacionalidade malawiana e 9% tinha nacionalidade zambiana (Zimbabwe National Statistics Agency 2020, 246). Apenas 7,4% dos migrantes transfronteiriços (10,4% dos homens e 5,0% das mulheres) declararam ter migrado em busca de trabalho remunerado, sendo que a maior parte se juntou aos cônjuges e às famílias ou foi estudar. Assim, apenas 30.468 migrantes são classificados como migrantes laborais (tendo declarado que o motivo da sua entrada no país foi a procura de trabalho remunerado), 57% dos quais são de Moçambique, seguidos de 16% da Zâmbia. Apenas estes migrantes são considerados ao reportar o emprego por sector, resultando numa contagem de 1.331 (601 homens e 730 mulheres) migrantes laborais categorizados como cumprindo "actividades das famílias como empregadores de pessoal doméstico". Não existem dados sobre as actividades de emprego de outros não cidadãos ou outros migrantes não considerados "migrantes laborais".

Eswatini: O Censo de 2017 (Gabinete Central de Estatística e UNFPA 2019, vol. 3) permite a identificação direta dos trabalhadores domésticos migrantes através do registo do sector de atividade e da situação migratória. O censo enumerou 296 pessoas nascidas no estrangeiro empregadas em agregados familiares privados (173 homens e 123 mulheres). Embora o relatório não forneça a nacionalidade destes trabalhadores domésticos migrantes, a repartição nacional dos migrantes no país em geral, juntamente com as percepções qualitativas das organizações nacionais de trabalhadores domésticos, sugere que os trabalhadores domésticos migrantes são provavelmente maioritariamente Moçambicanos. O censo também mostra que apenas 18,4% das mulheres nascidas no estrangeiro em Eswatini declararam o trabalho como a sua razão para permanecer no país (sendo o casamento e o reagrupamento familiar as principais razões), enquanto 50,6% dos homens nascidos no estrangeiro estavam no país para trabalhar.

Lesoto: O IFT confirma a proporção extremamente elevada da população empregada no trabalho doméstico (31,2% de todas as mulheres empregadas e 11,4% dos homens) e mede tanto o sector como a situação migratória. No entanto, a análise e a informação poderiam ser melhoradas. O relatório do IFT aborda tanto os cidadãos do Lesoto que se encontram fora do país como os migrantes que entram no país vindos do exterior sob o título "migrantes laborais internacionais" (Instituto de Estatística do Lesoto 2021, 167), que não é definido no relatório (por exemplo, não é claro se os "migrantes estrangeiros" são medidos com base na nacionalidade ou no país de nascimento). Ao reportar sobre o país de origem, apenas são mencionados o Zimbabué, a África do Sul, os EUA, a China e a Europa. Não existe uma informação consistente sobre o sector por estatuto de migração.

A segunda consideração para a tomada de decisões com base em dados concretos diz respeito à forma como os dados são interpretados e apresentados. Tal como referido na secção introdutória, são poucas as decisões políticas que exigem uma enumeração exacta do número de trabalhadores domésticos migrantes e, de facto, os números que pretendem ser estimativas exactas, mas que, na realidade, incluem grandes enviesamentos estruturais e exclusões, podem ser contraproducentes para defender melhores protecções. Se o objetivo é identificar quais os países que têm uma presença suficiente de trabalhadores domésticos migrantes para justificar uma forte pressão política externa e interna, então a estimativa de números e proporções dentro de um intervalo razoável fornece detalhes suficientes.

Além disso, os debates políticos mais prementes exigem dados que vão para além das estimativas agregadas de volume e prevalência, e que desagregam os trabalhadores domésticos migrantes em grupos com diferentes níveis e formas de vulnerabilidade. Isto inclui:

- **Trabalhadores domésticos migrantes por nacionalidade:** esta informação é importante para os acordos bilaterais, a portabilidade da proteção social e a compreensão dos percursos do trabalho doméstico para outras formas de emprego no país de destino, incluindo através de redes de nacionalidade. Embora alguns países já recolham e interpretem esta informação, os inquéritos por amostragem colocam desafios devido à reduzida dimensão das amostras. Os dados qualitativos sobre a distribuição da nacionalidade entre os trabalhadores domésticos migrantes podem fornecer informações adequadas para muitos dos debates políticos necessários.
- **Situação da documentação dos migrantes:** os inquéritos oficiais geralmente não recolhem informações sobre a situação da documentação dos migrantes, uma vez que isso comprometeria a vontade dos migrantes de serem inquiridos e poderia ser utilizado de forma abusiva pelos órgãos estatais. No entanto, muitas decisões políticas, nomeadamente no que se refere ao impacto provável da formalização dos direitos laborais, dependem da medida em que os trabalhadores domésticos migrantes não estão documentados. Mais uma vez, podem ser necessários métodos qualitativos ou inquéritos específicos realizados por agências não governamentais, com uma conceção cuidadosa dos instrumentos e proteção dos dados para minimizar o risco de recusa dos inquiridos e de abuso dos dados.
- **Vulnerabilidade laboral:** a informação sobre o número/proporção de trabalhadores domésticos migrantes em situações de emprego vulneráveis, incluindo em formas não remuneradas de trabalho doméstico, em comparação com os trabalhadores domésticos nacionais, proporcionaria uma visão inestimável para a defesa da política e implementação da proteção laboral. Estudos específicos como os realizados pela OIT na Tanzânia e na Zâmbia em 2012, mas com maior incidência nos trabalhadores domésticos migrantes e em países com maior população de trabalhadores domésticos migrantes, seriam muito valiosos.

## 8. Recomendações

As nossas recomendações estão relacionadas com o mandato do projeto da OIT de Gestão das Migrações na África Austral (SAMM) (OIT 2020) para apoiar:

- tomada de decisões reforçada e informada
- melhor ambiente político e
- melhor gestão da migração laboral e dos fluxos migratórios mistos

As nossas conclusões mostram que, embora os trabalhadores domésticos migrantes possam ser encontrados, em certa medida, em todos os países da região, a sua distribuição é tão distorcida que a população de trabalhadores domésticos migrantes da África do Sul (estimativa superior de cerca de 200 300) é mais de quatro vezes superior à população de trabalhadores domésticos migrantes de todos os outros 15 países juntos (estimativa superior de cerca de 42 300). Uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores domésticos migrantes na África do Sul teria, portanto, de longe, o maior impacto sobre os trabalhadores domésticos migrantes na região, em termos de número absoluto de vidas melhoradas. As nossas recomendações incluem, até certo ponto, todos os países da região, mas com maior ênfase nos principais países de destino e de origem dos trabalhadores domésticos migrantes.



Uma recomendação abrangente é a importância de continuar com a advocacia a nível global, continental, da SADC e nacional no que respeita ao reconhecimento do trabalho doméstico como uma contribuição crucial para a sociedade e para a economia. A melhoria da base de dados apoiará essa defesa, o que poderá aumentar a pressão para melhorar as políticas de migração e de proteção do trabalho e a aplicação dos direitos. O último ingrediente crucial para melhorar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores domésticos (migrantes) na prática é a existência de fortes estruturas de auto-organização no seio das quais os trabalhadores domésticos (migrantes) possam defender a melhoria das condições com base nas suas próprias prioridades e necessidades.

## 8.1. Recomendações sobre as provas para a tomada de decisões

- Para os investigadores que tentam estimar os números de trabalhadores domésticos migrantes a partir de múltiplas fontes com dados imperfeitos e pressupostos importantes, recomendamos que representem os números e as proporções de trabalhadores domésticos migrantes como intervalos e não como estimativas que pretendem refletir números "reais". Isto fornece informação suficiente para aconselhamento e defesa de políticas com base empírica, sem dar a falsa impressão de que se pode chegar a um número definitivo, tendo em conta os enviesamentos estruturais e as incertezas na medição do sector. Se forem fornecidas estimativas pontuais, estas devem ser acompanhadas de margens de erro transparentes. Para ambas as representações da incerteza dos dados - intervalos ou pontos com margens de erro - é necessária uma comunicação clara para ajudar os decisores políticos e o público (muitas vezes através dos meios de comunicação social, que nem sempre têm conhecimentos sobre dados) a interpretar corretamente as estimativas. Tendo em conta que as interpretações incorrectas dos números da migração, em particular, podem ser utilizadas para fomentar a violência xenófoba, a comunicação responsável é um dever fundamental dos investigadores.
- Ao mesmo tempo, a qualidade dos dados relativos ao trabalho informal, incluindo o sector do trabalho doméstico, pode muitas vezes ser melhorada através do reforço dos inquéritos às forças de trabalho existentes e de sistemas de recolha de dados de inquéritos semelhantes, reduzindo a dependência de inquiridos por procuração, mas também aumentando a periodicidade da recolha de dados, melhorando a formação dos entrevistadores, adoptando questionários que incorporem boas práticas acumuladas alinhadas com as normas internacionais e integrando campanhas de comunicação para incentivar os trabalhadores informais a participar, etc.
- Ao nível da SADC, os esforços em curso para melhorar a gestão da migração colectiva incluem a introdução de um módulo simples e regionalmente normalizado de perguntas sobre migração nos inquéritos às forças de trabalho (e inquéritos equivalentes com múltiplos objectivos) em toda a região. Trata-se do chamado módulo de inquérito sobre migração laboral da SADC, que foi concebido mas ainda não está a ser suficientemente implementado nos países da região. Deve ser feita mais advocacia em torno da adoção e da capacidade de implementação. Isto inclui a sensibilização e o desenvolvimento de capacidades em torno da conceção das amostras dos inquéritos aos pais, bem como das práticas relacionadas com a enumeração dos membros do agregado familiar (parentes, não parentes, visitantes), sem as quais o módulo de migração não será totalmente eficaz na produção de dados fiáveis.
- Dada a ronda de recolha de dados do censo de 2022 em vários países da região, a OIT deveria convocar urgentemente uma discussão de trabalho com todos os institutos nacionais de estatística da região que estão a finalizar os planos para a recolha de dados do censo em 2022 e 2023, a fim de discutir o alinhamento da medição do trabalho doméstico migrante. Esta discussão pode incluir não só as variáveis padrão a incluir nos formulários de recenseamento, mas também

campanhas de sensibilização, acessibilidade linguística, apoio à enumeração de jure e de facto (residentes habituais e visitantes), listagem de todas as pessoas que vivem na habitação e tratamento dos trabalhadores domésticos residentes como um agregado separado para garantir uma entrevista direta ao trabalhador doméstico, e codificação da indústria e da ocupação a nível detalhado. Em termos de análise e divulgação, devem ser acordadas normas para a tabulação cruzada das características da migração e da atividade profissional e para a análise dos resultados por sexo, idade e, idealmente, nacionalidade.

- Para além do empenho específico na conceção dos censos, o BIT deveria aprofundar um programa de formação para os funcionários dos INE responsáveis pelas estatísticas demográficas (que tradicionalmente incluem a migração) e pelas estatísticas do trabalho sobre as especificidades da medição e interpretação do trabalho doméstico e do trabalho doméstico migrante. Um funcionário entrevistado dos INE referiu que muitos deles não dispõem de recursos nem de pessoal suficientes e que, por isso, não têm especialistas em temas como a migração e o trabalho doméstico, apesar de a medição e a interpretação destes temas exigirem competências especializadas. A OIT também pode facilitar a criação de uma comunidade regional de práticas, que pode ser menos formal do que um acordo regional oficial sobre normas, através da qual os funcionários dos INE que participam voluntariamente podem partilhar experiências numa base individual.
- A OIT deve prosseguir o programa de desenvolvimento de metodologias-modelo para os inquéritos nacionais ao trabalho doméstico, iniciado na Tanzânia e na Zâmbia em 2012-13. A intenção não é substituir a responsabilidade dos Institutos Nacionais de Estatística pela realização de tais inquéritos para fornecer dados regulares sobre este grupo de trabalhadores, mas sim conceber e testar as melhores práticas neste domínio complexo que tem em conta a dinâmica da migração. A OIT deve adaptar as diretrizes preliminares existentes para a conceção e realização de inquéritos nacionais aos trabalhadores domésticos, de modo a incluir uma maior consideração pela identificação dos trabalhadores domésticos migrantes (Mehran 2014). Embora os dois estudos-piloto tenham fornecido informações valiosas sobre as estimativas globais do trabalho doméstico nos países e sobre as condições de trabalho, também tiveram dificuldade em fornecer muitas informações sobre os trabalhadores domésticos migrantes. Isto pode dever-se ao facto de terem sido pilotados em países com populações muito pequenas de trabalhadores domésticos migrantes. Por conseguinte, seria útil que este programa de inquérito específico fosse alargado a países da região onde o trabalho doméstico migrante é mais prevalente, como a África do Sul, o Botsuana e a Namíbia. Na África do Sul, no Botsuana e na Namíbia existem alguns dados oficiais, mas sabemos que são parciais e muitas vezes bastante gerais. Estudos específicos sobre o trabalho doméstico, como os realizados na Tanzânia e na Zâmbia, podem também identificar grandes discrepâncias entre os dados oficiais e as actividades reais de trabalho doméstico, incluindo o trabalho doméstico que não é considerado "trabalho" ou não é pago, como no caso da Tanzânia.
- Há uma série de intervenientes não governamentais, incluindo académicos e ONG, que realizam uma investigação perspicaz sobre o trabalho doméstico e o trabalho doméstico migrante, a maior parte da qual é qualitativa. A maioria dos estudos qualitativos sobre o trabalho doméstico não faz distinção entre nacionais e migrantes. Uma conferência ou seminário regional sobre o trabalho doméstico (migrante) poderia apoiar a discussão e a coordenação de oportunidades de investigação para informar sobre as condições e preocupações específicas dos direitos laborais dos migrantes, juntamente com a partilha de sugestões de métodos para incluir os migrantes, juntamente com os locais, na investigação qualitativa sobre o trabalho doméstico.

## 8.2. Recomendações sobre a política de migração

1. A África do Sul, enquanto importante país de destino dos trabalhadores migrantes (incluindo os trabalhadores domésticos migrantes), deve assegurar que o seu projeto de Política Nacional de Migração Laboral (PNML), recentemente publicado - a partir de fevereiro de 2022 - esteja alinhado com os protocolos da SADC e com os seus compromissos em termos do Acordo de Comércio Livre Africano e aborde os interesses regionais a longo prazo a par dos interesses nacionais a curto prazo.
2. Os países da SADC devem ratificar os protocolos sobre a Livre Circulação de Pessoas (2005) e sobre Emprego e Trabalho (2014), ou os seus sucessores, uma vez que a SADC procura atualizar o último em 2022, pois estes dois instrumentos têm o potencial de alterar fundamentalmente a forma como os países da região lidam com a migração laboral.
3. Idealmente, os países da região deveriam trabalhar no sentido da adoção de uma política harmonizada em matéria de migração laboral. Deveria haver um esforço adicional para a implementação do Quadro de Política de Migração Laboral da SADC (2014) e do Plano de Ação para a Migração Laboral (2020-2025). Em 2021, o Comité Técnico da SADC para a Migração Laboral adoptou uma ferramenta de monitorização para facilitar a implementação. Os países da região podem utilizar os dois documentos para elaborar os seus próprios NLMP. Isto também permitirá a harmonização e a implementação do Acordo de Comércio Livre Continental Africano, que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2021 e que inclui a livre circulação de pessoas e bens.
4. A xenofobia e a violência xenófoba tornaram-se um motivo de grande preocupação, especialmente na África do Sul, onde são comuns os surtos regulares de violência contra migrantes de origem africana ("afrofobia") e asiática. Uma política de desenvolvimento económico harmonizada, juntamente com uma política de migração laboral, são essenciais para promover a integração e a colaboração na região e no continente para o desenvolvimento sustentável e a justiça social, em conformidade com a Agenda 2030, os ODS e a Declaração de Abidjan da OIT "*Advancing Social Justice*": *Moldar o Futuro do Trabalho em África*.
5. Os países de origem devem fornecer aos potenciais trabalhadores domésticos migrantes as informações de que necessitam para tomarem uma decisão mais informada antes de migrarem e para terem acesso a apoio caso acabem numa situação abusiva. Isto pode incluir campanhas de informação pública que forneçam informações sobre direitos básicos, direitos laborais, condições de trabalho reais, acesso a serviços e tendências actuais nos principais países de destino, bem como contactos governamentais e da sociedade civil para apoio.
6. Os países da região devem abordar a crescente atração de trabalhadores migrantes da região para o Médio Oriente. Isto deve incluir o desenvolvimento de políticas, o acompanhamento dos fluxos de emigração, a representação dos trabalhadores migrantes no país de origem (ou um gabinete regional, se não existirem embaixadas) nos países de destino e acordos bilaterais que estabeleçam normas mínimas de proteção do trabalho para os trabalhadores migrantes nos países de destino.

### 8.3. Recomendações sobre a proteção dos trabalhadores

1. A C189 deve ser ratificada por todos os países da região que ratificação constitui uma base sólida para a advocacia e um nacional, tendo sido considerada uma prioridade pelas organizações dos trabalhadores. Madagáscar, Maurícia, Namíbia e África do Sul, em conformidade com a Convenção, devem dedicar tempo e atenção para garantir que a conformidade com a C189.
2. A União Africana e a SADC deveriam desenvolver uma regulamentação do trabalho doméstico. Uma vez que todas as algumas protecções laborais para os trabalhadores domésticos continentais que estabelecesse normas regulamentares mínimas.
3. Os governos devem assegurar que todos os trabalhadores domésticos migrantes, tenham direitos iguais a todos os trabalhadores em conformidade com as normas da C189. Nos casos em que os governos devem tomar medidas para alargar a protecção laboral, quer através de regulamentos especiais, quer através de legislação de trabalho. Isto é importante para reconhecer o trabalho doméstico para clarificar os direitos dos trabalhadores e as obrigações de natureza única do trabalho doméstico, e para facilitar o cumprimento.
4. As organizações de trabalhadores domésticos e de empregadores devem ser consultadas e participar no diálogo social e na legislação pertinente, bem como sobre as estruturas e os procedimentos para a aplicação da legislação laboral.
5. Os governos, especialmente os que ratificaram a Convenção, têm a responsabilidade pela aplicação da legislação laboral nos países onde não adoptando medidas proactivas para responsabilizar os empregadores pelo cumprimento. Devem também especificar as condições em que os trabalhadores têm o direito de entrar na casa onde o trabalhador doméstico trabalha.
6. O registo dos trabalhadores domésticos para efeitos de protecção social aplicado pelos organismos nacionais competentes e as exclusões em Essuatíni, no Malawi e no Zimbabué. Os trabalhadores domésticos devem ser incluídos nos regimes contributivos de protecção social.
7. As políticas nacionais devem ser adaptadas de modo a incluir os trabalhadores migrantes sem documentos na legislação laboral e nos procedimentos de aplicação da lei. A aplicação da legislação laboral e a aplicação da legislação sobre imigração devem também ser separadas, para que a ameaça de deportação não impeça os trabalhadores de denunciarem as infracções. Este é especialmente o caso do Botsuana e da Namíbia, uma vez que são países de destino fundamentais na região.
8. A colaboração entre as diferentes estruturas das organizações de apoio aos trabalhadores migrantes deve ser apoiada, a fim de incentivar parcerias entre sindicatos, associações de membros, redes de base e outros actores da sociedade civil.

Lenovo

2022-07-21 11:25:21

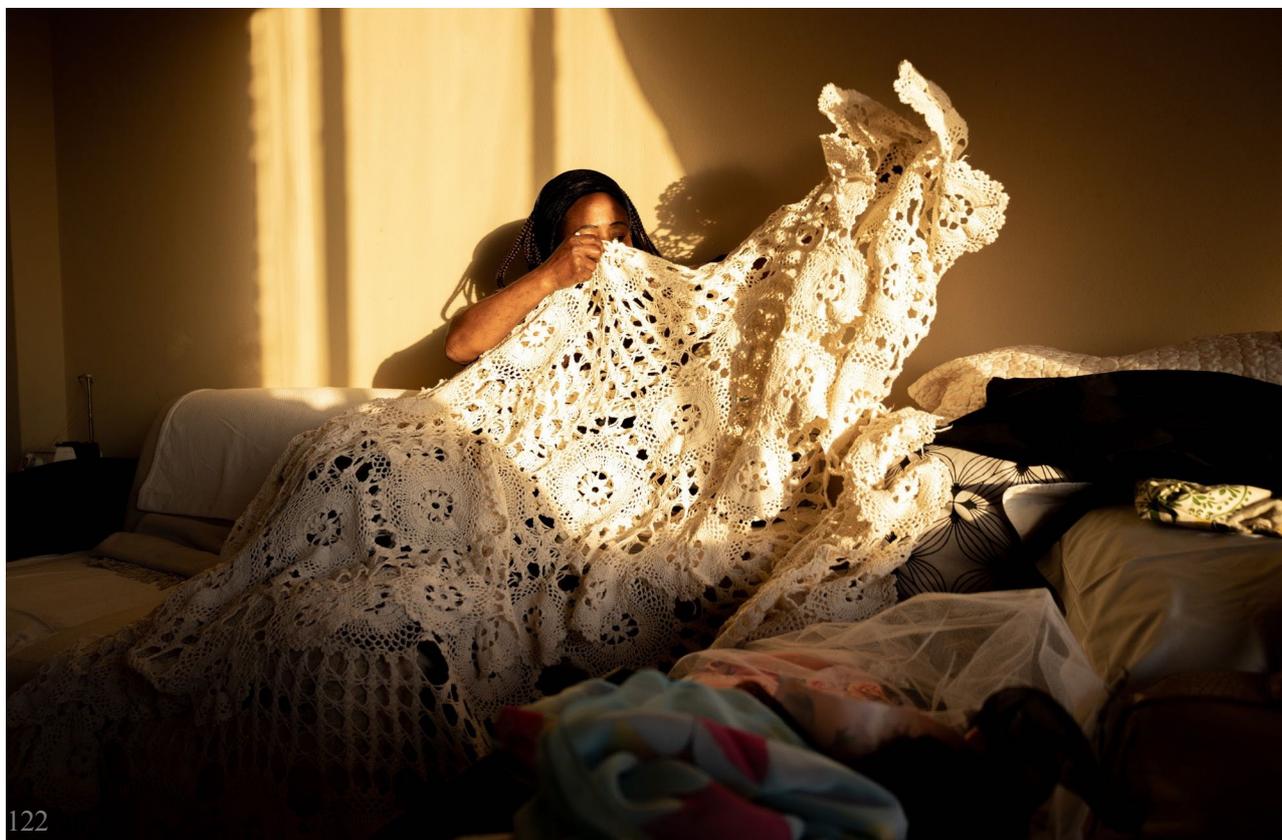
-----  
Acrescentar o seguinte:

9. Deve ser facilitada a criação de redes e intercâmbios entre as organizações de trabalhadores domésticos dos países de acolhimento e as dos países de origem, a fim de acompanhar, educar e apoiar os trabalhadores domésticos migrantes.
10. É necessário reforçar a longo prazo as capacidades das organizações e dos sindicatos que apoiam os trabalhadores domésticos migrantes.
11. Deve ser criada uma rede regional de trabalhadores domésticos migrantes e/ou de organizações de apoio aos trabalhadores domésticos migrantes para facilitar a partilha de conhecimentos e os esforços de sensibilização.
12. As organizações de empregadores domésticos devem ser envolvidas na defesa da responsabilização e da aplicação da lei.
13. As agências de colocação de emprego e outras instituições devem ser envolvidas, juntamente com as organizações de trabalhadores e de defesa dos direitos legais, para combater os métodos de recrutamento ilegais e exploradores.
14. A tecnologia e as redes sociais devem ser utilizadas para facilitar a partilha de conhecimentos em toda a região. Uma solução de base de dados para que as organizações de trabalhadores recolham dados e acompanhem os seus membros permitiria obter mais dados quantitativos e um apoio mais eficaz aos trabalhadores.
16. Os sindicatos e as federações devem envolver mais eficazmente os trabalhadores migrantes, incluindo a criação de comités designados, bem como esforços de responsabilidade social que reduzam ou eliminem as taxas de inscrição para os trabalhadores migrantes.



## 8.4. Recomendações para investigação futura

1. Os dados quantitativos sobre o trabalho doméstico são escassos e ainda menos disponíveis sobre os trabalhadores domésticos migrantes. A realização de estudos alargados por país sobre os números, as nacionalidades, as condições de trabalho e a cobertura da proteção social dos trabalhadores domésticos desempenhará um papel fundamental na informação política e na orientação e apoio de iniciativas de sensibilização. Esses estudos, para além de se centrarem nas dimensões dos direitos laborais e migratórios incluídas no presente relatório, podem também contribuir para quantificar a contribuição económica dos trabalhadores domésticos (migrantes) para a economia nacional, dado o papel crucial que os trabalhadores domésticos desempenham na libertação das mulheres que os empregam, em particular, das tarefas domésticas, permitindo-lhes entrar no mercado de trabalho. O trabalho doméstico migrante também contribui para a economia regional através das remessas enviadas para as famílias nos países de origem dos trabalhadores.
2. É necessária uma investigação política mais aprofundada sobre a forma como o Acordo de Comércio Livre Continental Africano, que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2021 e que inclui a livre circulação de pessoas e bens, se alinha com os quadros políticos de migração existentes no continente e nas suas regiões e pode ser utilizado para motivar melhorias na circulação de pessoas, na portabilidade da documentação de competências e na portabilidade dos mecanismos de proteção social e de bem-estar transfronteiras.
3. Este relatório não incluiu uma discussão sobre o trabalho infantil no sector do trabalho doméstico ou sobre as experiências das crianças migrantes. Existem provas anedóticas de que o trabalho infantil no sector doméstico ocorre em muitos dos países da região e são necessárias mais informações através de metodologias de investigação específicas para compreender a escala e a natureza deste trabalho.



## 9. Referências

- Ally, Shireen Adam. 2010. *From Servants to Workers: South African Domestic Workers and the Democratic State*. Cornell University Press.
- UA (Comissão da União Africana). 2018. "Quadro de Política de Migração para África e Plano de Ação (2018 - 2030)."
- . 2019. "Acordo que institui a Zona de Comércio Livre Continental Africana".
- . 2022. "Programa Conjunto de Migração Laboral". Comissão da União Africana. 2022.
- UA (Comissão da União Africana) e Estatísticas da Suécia. 2020. "Relatório sobre o impacto da COVID-19 na produção de estatísticas de migração em África".
- Bamu, Pamhidzai H. 2018. "O que mudou para os trabalhadores domésticos desde o C189? A nossa equipa jurídica analisa o progresso da WIEGO". Mulheres no Emprego Informal: Globalizing and Organizing. 15 de junho de 2018. <https://www.wiego.org/blog/what%E2%80%99s-changed-domestic-workers-c189-our-legal-team-unpacks-progress>.
- BBC News. 2015. "Tanzânia proíbe agências de emprego no Oriente Médio por medo de tráfico". *BBC News*, 20 de agosto de 2015, sec. África. <https://www.bbc.com/news/world-africa-34003923>.
- Blocher, Julia M., e Emmanuel O. Kileli. 2020. "Na Tanzânia relativamente pacífica, as mudanças climáticas e a migração podem estimular o conflito". Migrationpolicy.Org. November 13, 2020. <https://www.migrationpolicy.org/article/tanzania-climate-change-migration-conflict>.
- Castel-Branco, Ruth Kélia. 2012. "No rescaldo da liberalização: a (re)formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo", 22.
- . 2018. "Mapeamento dos Trabalhadores Domésticos e suas Organizações em Angola". Federação Internacional das Trabalhadoras Domésticas.
- . 2019. "O Trabalho Doméstico Em Moçambique: Uma Década Após A Sua Formalização". OSISA.
- Gabinete Central de Estatística e FNUAP (Fundo das Nações Unidas para a População). 2019. "The 2017 Population and Housing Census Volume 3." <https://www.gov.sz/images/FinanceDocuments/Volume-3.pdf>.
- Chibuye, Miniya, e Owen Siyota. 2013. "Perfil dos trabalhadores domésticos na Zâmbia". Lusaka.

- Cooper, Joshua. 2017. "Convenção sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e das suas Famílias". Cultural Survival. junho de 2017. <http://www.culturalsurvival.org/publications/cultural-survival-quarterly/convention-protection-rights-all-migrant-workers-and-their>.
- De Vletter, Fion. 2006. "Migração e Desenvolvimento em Moçambique: Poverty, Inequality and Survival". Projeto de Migração da África Austral. DOI: 10.1080/03768350601165975.
- Ministério dos Assuntos Internos. 2015. "Departamento de Assuntos Internos - Ministro Gigaba anuncia a nova dispensa especial do Lesoto". Departamento de Assuntos Internos. 22 de setembro de 2015. <http://www.dha.gov.za/index.php/statements--speeches/676--o-ministro--gigaba-anuncia--a--nova--dispensa-especial--do--lesoto>.
- . 2021. *Department of Home Affairs - Retirada da diretiva de imigração relativa à autorização de isenção do Zimbabué (ZEP)*. <http://www.dha.gov.za/index.php/notices/1499-withdrawal-of-immigration-directive-on-the-zimbabwean-exemption-permit-zep>.
- EISA (Instituto Eleitoral para a Democracia Sustentável em África). 2009. "EISA Maurícias: Sugar, Indentured Labour and Their Consequences (1835-1910)." setembro de 2009. <https://www.eisa.org/wep/mauoverview5.htm>.
- Governo de Madagáscar. 2004. *Lei nº 2003-044 sobre o Código do Trabalho (Título na língua original: Loi N°2003-044 Portant Code Du Travail)*. 2003-044. <https://www.global-regulation.com/translation/madagascar/5961034/law-no.-2003-044-on-the-labour-code.html>.
- Governo da Maurícia. 1993. *Lei sobre o recrutamento de trabalhadores de 1993*. 39.
- . 2008. *A Lei das Relações Laborais de 2008*. 32.
- . 2011. *Regulamentos sobre segurança e saúde no trabalho (alojamento dos trabalhadores) de 2011*. 27.
- . 2019. *A Lei dos Direitos do Trabalhador 2019*. Vol. 20.
- . 2020a. "Lei dos Não Cidadãos (Restrição de Emprego)". Ministério do Trabalho, Desenvolvimento de Recursos Humanos e Formação. 2020.
- . 2020b. "República da Maurícia". 2020. <https://govmu.org/EN/Pages/default.aspx>. Governo do
- Zimbabué. 1979. *Lei da Imigração [Capítulo 4:02]*. Vol. ZWE-1979-L-57019.
- . 1998. *Regulamentos de Imigração, 1998 (SI 195/1998)*. Vol. ZWE-1998-R-85417.
- Conselho de Investigação em Ciências Humanas. 2011. "Inquéritos do Banco Mundial aos agregados familiares para o Projeto de Migração em África: South Africa Migration Project Short Report".

- Hunt, Abigail, e Fortunate Machingura. 2016. "A Good Gig? The Rise of on-Demand Domestic Work". ODI: Think Change. 14 de dezembro de 2016. <https://odi.org/en/publications/a-good-gig-the-rise-of-on-demand-domestic-work/>.
- IDAY (Dia Internacional da Juventude Africana), CATSR (Comité d'appui au travail social de rue), e WCP (Prémio Mundial da Criança). 2015. "Inquérito Nacional aos Trabalhadores Domésticos na RDC".
- OIT (Organização Internacional do Trabalho). 1949. *Convenção C097 - Convenção (revista) sobre a migração para fins de emprego, 1949 (n.º 97)*. Vol. CO97. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100\\_instrument\\_id:312242](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312242).
- . 1973. *Convenção C138 - Convenção sobre a idade mínima, 1973 (n.º 138)*. C138. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CÓDIGO:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CÓDIGO:C138).
- . 1975. *Convenção C143 - Convenção (n.º 143) sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975*. C143. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312288](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288).
- . 1997. *Convenção C181 - Convenção sobre as agências de emprego privadas, 1997 (n.º 181)*. C181. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326).
- . 2000. *Ratificações da C181 - Convenção (n.º 181) sobre as agências de emprego privadas, 1997*. C181. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326).
- . 2011a. "Resumo da Política de Trabalho Doméstico 3: Medir o Impacto Económico e Social do Trabalho Doméstico." [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_156071.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_156071.pdf).
- . 2011b. *Convenção C189 - Convenção sobre os Trabalhadores Domésticos, 2011 (N.º 189)*. C189. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CÓDIGO:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CÓDIGO:C189).
- . 2013. *Ratificações da C189 - Convenção sobre Trabalhadores Domésticos, 2011 (N.º 189)*. C189. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460).
- . 2015a. *Estimativas globais da OIT sobre trabalhadores migrantes: Results and Methodology*. Genebra.
- . 2015b. "Trabalhadores domésticos migrantes em foco: An ILO Newsletter," 2015.
- . 2016a. *Formalização do trabalho doméstico*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- . 2016b. "Proteção social para os trabalhadores domésticos: Key Policy Trends and Statistics."

- . 2018a. "Trabalho digno e os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators". Genebra.
- . 2018b. "Resolução da 20.<sup>a</sup> Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho relativa às estatísticas sobre as relações de trabalho". Genebra.
- . 2019a. "Taxa de participação da força de trabalho, mulheres (% da população feminina com mais de 15 anos) (estimativa modelada da OIT) | Dados". The World Bank. 2019. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>.
- . 2019b. "Um salto quântico para a igualdade de género: Para um futuro melhor de trabalho para todos". Genebra.
- . 2019c. "Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho".
- . 2019d. "Declaração de Abidjan: Promover a Justiça Social: Moldar o Futuro do Trabalho em África".
- . 2020. "Projeto de Gestão das Migrações na África Austral (SAMM)". 17 de agosto de 2020. [http://www.ilo.org/africa/countries-covered/south-africa/WCMS\\_758857/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/africa/countries-covered/south-africa/WCMS_758857/lang--en/index.htm).
- . 2021. *Tornar o Trabalho Digno uma Realidade para os Trabalhadores Domésticos: Progressos e Perspectivas Dez Anos Após a Adoção da Convenção sobre Trabalhadores Domésticos, 2011 (N.º 189)*. Genebra.
- . 2022a. "Trabalho Infantil e Trabalho Doméstico (IPEC)". 2022. <https://www.ilo.org/ipecc/areas/Childdomesticlabour/lang--en/index.htm>.
- . 2022b. "Convenções e Recomendações". Organização Internacional do Trabalho. 2022. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.
- . 2022c. "Garantir um trabalho digno para o pessoal de enfermagem e os trabalhadores domésticos, actores-chave na economia do cuidado: 110<sup>a</sup> Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2022." Genebra.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho), e Marie-José Tayah. 2016. "Trabalho decente para os trabalhadores domésticos migrantes: Moving the Agenda Forward". Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- Serviço de Imigração Intergate. 2019. "A nova licença de isenção do Lesoto (LEP) está agora aberta". *Blogue da Imigração da África do Sul* (blogue). 2019. <https://www.intergate-immigration.com/blog/new-lesotho-exemption-permit-now-open/>.
- OIM (Organização Internacional para as Migrações). 2015. "Migração no Malawi: A Country Profile 2014." [https://publications.iom.int/system/files/pdf/mp\\_malawi.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/mp_malawi.pdf).

- . 2018. "Migration Governance Snapshot-The Kingdom Republic of Lesotho." <https://www.migrationdataportal.org/sites/g/files/tmzbdl251/files/2018-09/Migration%20Governance%20Snapshot-The%20Kingdom%20Republic%20of%20Lesotho.pdf>.
- . 2019. "Migração na Zâmbia: A Country Profile 2019." <https://www.zambiaimmigration.gov.zm/wp-content/uploads/2021/05/Zambia-Migration-Profile-2019.pdf>.
- . 2020. "Política Nacional de Migração Laboral para o Zimbabué." <https://publications.iom.int/system/files/pdf/national-labour-migration-policy-for-zimbabwe.pdf>.
- . 2021a. "Estratégia Nacional da OIM para Moçambique: 2021-2023."
- . 2021b. "Perfil dos Indicadores de Governação da Migração 2021 - O Reino de Eswatini". Genebra.
- . 2021c. "Seychelles | Organização Internacional para as Migrações". OIM: Migração da ONU. 2021. <https://www.iom.int/countries/seychelles>.
- . 2022. "Pacto Global para a Migração | OIM, Migração da ONU". 2022. <https://www.iom.int/global-compact-migration>.
- OIM (Organização Internacional para as Migrações), Michel Poulain e Anne Herm. 2014. "Migração nas Seychelles: A Country Profile 2013."
- IPCIG (Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo), UNICEF (Fundo das Nações Unidas para a Infância), PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), Cristina Cirillo e Raquel Tebaldi. 2016. "Proteção Social em África: Inventário de Programas Não Contributivos".
- ITUC (Confederação Internacional dos Sindicatos). 2012. "Ratificação da C189 nas Maurícias, onde recentemente cerca de 50.000 trabalhadores domésticos viram o seu acesso a um fundo de pensões melhorado." 10 de outubro de 2012. <https://www.ituc-csi.org/ratification-of-c189-in-mauritius>.
- CSI (Confederação Sindical Internacional), GAATW (Aliança Global contra o Tráfico de Mulheres) e Nkirote Laiboni. 2017. "'A Job at Any Cost': Experiências de Mulheres Africanas Trabalhadoras Domésticas Migrantes no Médio Oriente".
- Kahayarara, Godius. 2013. "Uma Análise Situacional dos Trabalhadores Domésticos na República Unida da Tanzânia". Dar es Salaam, República Unida da Tanzânia: Universidade de Dar es Salaam.
- Kiaga, Annamarie K, Tulia Ackson e Gabinete de País da OIT no Quênia para a República Unida da Tanzânia, o Ruanda e o Uganda. 2016. *A Situational Analysis of Domestic Workers in the United Republic of Tanzania [Análise da situação dos trabalhadores domésticos na República Unida da Tanzânia]*.

- Lawyers for Human Rights, Zimbabwe Solidarity Network, Consortium for Refugees and Migrants in South Africa, African Diaspora Workers Network, Jesuit Refugee Services, United Front, Centre for Sociological Research and Practice, Zimbabwe Exiles Forum e Centre for Applied Legal Studies. 2021. "2021 - Carta sobre a recusa de prorrogação da autorização de isenção do Zimbabué - Universidade de Wits". Universidade de Witwatersrand. 10 de dezembro de 2021. <https://www.wits.ac.za/news/sources/cals-news/2021/letter-on-refusal-to-extend-zimbabwean-exemption-permit.html>.
- Lefko-Everett, Kate. 2004. "Botswana's Changing Migration Patterns". Migrationpolicy. Org. 1 de setembro de 2004. <https://www.migrationpolicy.org/article/botswanas-changing-migration-patterns>.
- Gabinete de Estatística do Lesoto. 2021. "Relatório do Inquérito às Forças de Trabalho (LFS) de 2019". Relatório Estatístico 5 de 2021. Lesoto.
- Lincoln, David. 2012. "Migração e desenvolvimento na Maurícia contemporânea". SAMP Policy Brief No. 27. Programa de Migração da África Austral.
- Serviços de Imigração de Madagáscar. 2022. "Madagáscar | Fragomen, Del Rey, Bernsen & Loewy LLP." Fragomen. 2022. <https://www.fragomen.com/countries/madagascar.html>.
- Mahlangu e outros v. Ministro do Trabalho e outros, ZACC 24. 2020. Tribunal Constitucional da África do Sul.
- Serviço Nacional de Estatística do Malawi. 2019. "Relatório principal do Censo da População e da Habitação do Malawi de 2018." <https://malawi.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/2018%20Malawi%20Population%20and%20Housing%20Census%20Main%20Report%20%281%29.pdf>.
- Mansoor, Zainab. 2019. "Kuwait proíbe a contratação de trabalhadores domésticos de vários países - Gulf Business". December 4, 2019. <https://gulfbusiness.com/kuwait-bans-hiring-domestic-workers-several-countries/>.
- Mehran, Farhad. 2014. "Inquérito da OIT sobre trabalhadores domésticos: Preliminary Guidelines."
- Ministério do Trabalho e do Emprego. 2018. *Política Nacional de Migração Laboral do Lesoto*.
- Moyo, Jeffrey. 2021. "Trabalhadores domésticos: Zimbabwe's Forgotten Workforce". Agência Anadolu. 1 de agosto de 2021. <https://www.aa.com.tr/en/africa/domestic-workers-zimbabwe-s-forgotten-workforce/2320929>.
- MPSLSW (Ministério dos Serviços Públicos, do Trabalho e da Segurança Social), ZCTU (Congresso dos Sindicatos do Zimbabué), ZDAWU (Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Aliados do Zimbabué), OIT (Organização Internacional do Trabalho) e Gabinete da OIT para o Zimbabué e a Namíbia. 2016. "Migrant Domestic Workers: Know Your Rights and Obligations." [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-harare/documents/publication/wcms\\_504134.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-harare/documents/publication/wcms_504134.pdf).

- Mudungwe, Peter. 2015. "Promoção da Livre Circulação de Pessoas na África Austral: A Case for Ratification of the Protocol on the Facilitation of Movement of Persons in the SADC Region."
- OHCHR (Gabinete do Alto Comissário para os Direitos Humanos). 1990. *OHCHR | Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias*. 45/158. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cmw.aspx>.
- OIT (Organisation internationale du Travail) e IPEC (Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil). 2012. "Madagáscar: Etude de Base Sur Le Travail Domestique Des Enfants".
- Peberdy, Sally, Natalya Dinat, Instituto para a Democracia na África do Sul, Queen's University, Centro de Investigação da África Austral e Projeto de Migração da África Austral. 2006. "Migration and Domestic Workers: Worlds of Work, Health and Mobility in Johannesburg". Cidade do Cabo: Projeto de Migração da África Austral.
- Português--Diário do Povo Online. 2017. "Polícia Moçambicana Intercepta Tráfico de 10 Mulheres Para Arábia Saudita". Português--Diário do Povo Online. August 25, 2017. <http://portuguese.people.com.cn/n3/2017/0825/c309808-9260219.html>.
- projecto189. 2013. "Nepal e Madagáscar tomam a decisão de deixar de enviar trabalhadores domésticos para o Kuwait". *Project 189* (blogue). 21 de outubro de 2013. <https://project-189.org/2013/10/21/nepal-and-madagascar-take-the-decision-to-stop-sending-domestic-workers-to-kuwait/>.
- Razemba, Freeman. 2016. "200 mulheres zim presas no Kuwait". *The Herald*. 12 de março de 2016. <https://www.herald.co.zw/200-zim-women-trapped-in-kuwait/>.
- República das Seychelles. 2019. *Política Nacional de Migração Laboral das Seicheles*. <http://www.mofbe.gov.sc/wp-content/uploads/2021/09/Labour-Migration-Policy.pdf>.
- Ross, Aaron, e Rija Solo. 2014. "Porque é que milhares de mulheres malgaxes estão a ser traficadas para empregos abusivos no Médio Oriente? | Pulitzer Center". Pulitzer Center. April 22, 2014. <https://pulitzercenter.org/stories/why-are-thousands-malagasy-women-being-trafficked-abusive-jobs-middle-east>.
- SADC (Comunidade de Desenvolvimento da África Austral). 1992. *Tratado da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral*. [https://www.sadc.int/files/9113/5292/9434/SADC\\_Treaty.pdf](https://www.sadc.int/files/9113/5292/9434/SADC_Treaty.pdf).
- . 1997. *Protocolo sobre Educação e Formação na Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC)*. [https://www.sadc.int/files/3813/5292/8362/Protocol\\_on\\_Education\\_Training1997.pdf](https://www.sadc.int/files/3813/5292/8362/Protocol_on_Education_Training1997.pdf).
- . 2005a. "2005 SADC Summit Communiqué." <http://www.dirco.gov.za/docs/2005/sadc0823.htm>.

- . 2005b. *Protocolo sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas* 2005. [https://www.sadc.int/files/9513/5292/8363/Protocolo\\_on\\_Facilitation\\_of\\_Movement\\_of\\_Persons2005.pdf](https://www.sadc.int/files/9513/5292/8363/Protocolo_on_Facilitation_of_Movement_of_Persons2005.pdf).
- . 2013a. "Programa de Trabalho Digno da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral 2013-2019." [https://www.sadc.int/files/5014/6194/0315/SADC\\_Decent\\_Work\\_Programme\\_30513\\_JTM.pdf](https://www.sadc.int/files/5014/6194/0315/SADC_Decent_Work_Programme_30513_JTM.pdf).
- . 2013b. "Quadro da Política de Migração Laboral da SADC (Projeto)." SADC/ELSJTSCM/1/2013/9.
- . 2014. "Plano de Desenvolvimento Estratégico Indicativo Regional Revisto da SADC 2015-2020."
- . 2015. "Estratégia e Roteiro de Industrialização da SADC 2015-2063." Harare, Zimbabué. [https://www.sadc.int/files/2014/6114/9721/Reprinting\\_Final\\_Strategy\\_for\\_translation\\_051015.pdf](https://www.sadc.int/files/2014/6114/9721/Reprinting_Final_Strategy_for_translation_051015.pdf).
- . 2016. "Plano de Ação para a Migração Laboral da SADC para 2016-2019."
- . 2020. "Plano de Ação da SADC para a Migração Laboral (2020-2025) (Projeto)." SADC/ELS/M&SP/2020/7.
- . 2021. "Comunidade de Desenvolvimento da África Austral: A SADC adota um novo plano de ação para a migração laboral, a fim de promover a transferência de competências e fazer corresponder a oferta e a procura de mão de obra à integração regional". Comunidade de Desenvolvimento da África Austral: Rumo a um Futuro Comum. 11 de janeiro de 2021. <https://www.sadc.int/news-events/news/sadc-adopts-new-labour-migration-action-plan-promote-skills-transfer-and-match-labour-supply-and-demand-regional-integration/>.
- . 2022a. "Comunidade de Desenvolvimento da África Austral: Comores". 2022. <https://www.sadc.int/member-states/comoros/>.
- . 2022b. "Comunidade de Desenvolvimento da África Austral: Início". Comunidade de Desenvolvimento da África Austral: Rumo a um Futuro Comum. 2022. <https://www.sadc.int/>.
- Saddiq contra Departamento do Trabalho (Vereeniging) e outros. 2017. Tribunal da Igualdade para o Subdistrito de Emfuleni.
- Segatti, A. n.d. "Relatório Regional para África - Contribuição para o Trabalho Digno dos Trabalhadores Domésticos Migrantes: Moving the Agenda Forward". Genebra.
- Nação das Seychelles. 2019. "Arid dá as boas-vindas aos novos regulamentos para trabalhadores domésticos". July 16, 2019. <https://www.nation.sc/articles/760/arid-welcomes-new-regulations-for-domestic-workers>.
- Comissão das Receitas das Seychelles. 2021. "Comissão de Receitas das Seychelles | Contribuição para a Segurança Social | Concessões". 2021. <https://www.src.gov.sc/pages/socialsecurity/SSCConcessions.aspx>.

- Silvia, Chimpampwe. 2022. "Estruturas de Salário Mínimo dos Trabalhadores Domésticos e Códigos do Trabalho no Gana, Quênia, África do Sul, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabué: Uma Análise Comparativa por Chimpampwe Silvia." ALREI. 2022. <https://alrei.org/education/domestic-workers-minimum-wage-structures-and-labour-codes-in-ghana-kenya-south-africa-tanzania-zambia-zimbabwe-a-comparative-analysis-by-chimpampwe-silvia>.
- Centro de Solidariedade. 2021. "O impacto da COVID-19 nos trabalhadores domésticos em África". maio. [https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2021/05/Africa.Report\\_The-Impact-of-Covid-19-on-Domestic-Workers-in-Africa.pdf](https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2021/05/Africa.Report_The-Impact-of-Covid-19-on-Domestic-Workers-in-Africa.pdf).
- . a publicar. "Enforcement of Workers' Rights: Negative Experiences of Low-Wage, Precarious Workers with the CCMA, Department of Employment and Labour, and the Sheriff of the Court."
- Solidarity Center, Izwi Domestic Workers Alliance, Amy Tekie e Theresa Nyoni. 2021. "A persistência do poder privado: sacrificar direitos por salários".
- Estatísticas do Botswana. 2020. "Inquérito Multi-Tópico: Relatório do Módulo da Força de Trabalho - Trimestre 4: 2020." <https://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/MULTI-TOPIC%20SURVEY%20QUARTER%204%2020%20LABOUR%20FORCE%20MODULE%20REPORT.pdf>.
- Estatísticas da África do Sul. 2019. "Resultados do mercado de trabalho das populações migrantes na África do Sul, 2012 e 2017". Pretória, África do Sul.
- . 2021. "Inquérito Trimestral às Forças de Trabalho: Quarter 2: 2021." <https://www.statssa.gov.za/publications/P0211/P02112ndQuarter2021.pdf>.
- Tekie, Amy. 2021. "Direitos sem direitos". *SA Labour Bulletin*, outubro.
- Tralac. 2018. "Membros da OMC analisam a adesão das Seychelles ao Protocolo Comercial da SADC." <https://www.tralac.org/news/article/13496-wto-members-review-seychelles-accession-to-the-sadc-trade-protocol.html>.
- ONU (Organização das Nações Unidas). 2014. "Country Classification." [https://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp\\_current/2014wesp\\_country\\_classification.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp_current/2014wesp_country_classification.pdf).
- . 2020. "Stock Internacional de Migrantes | Divisão da População". 2020. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>.
- PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), ed. 2019. *Para além do rendimento, para além das médias, para além do presente: Inequalities in Human Development in the 21st Century [Desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI]*. Nova Iorque, NY: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.

- ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados). 2013. "Submissão do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados para o Relatório de Compilação do Alto Comissariado para os Direitos Humanos - Revisão Periódica Universal: União das Comores". Refworld. junho de 2013. <https://www.refworld.org/docid/51b823064.html>.
- . 2018. "Porquê 'Indocumentado' ou 'Irregular'?" [https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/09/TerminologyLeaflet\\_EN\\_PICUM.pdf](https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/09/TerminologyLeaflet_EN_PICUM.pdf).
- . 2019. "Submissão do ACNUR para a Revisão Periódica Universal - Malawi - 36ª Sessão do RPU".
- Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos. 2014. "OHCHR Dashboard." 2014. <https://indicators.ohchr.org/>.
- Departamento do Trabalho dos EUA. 2018a. "Conclusões de 2018 sobre as piores formas de trabalho infantil: Comores".
- . 2018b. "Conclusões sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil - Madagáscar | Departamento do Trabalho dos EUA". 2018. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/madagascar>.
- Departamento de Estado dos EUA. 2021a. "Relatório de Tráfico de Pessoas 2021: Lesoto". Departamento de Estado dos Estados Unidos. 2021. <https://www.state.gov/reports/2021-trafficking-in-persons-report/lesotho/>.
- . 2021b. "Relatórios nacionais de 2020 sobre práticas de direitos humanos: Mauritius". Departamento de Estado dos Estados Unidos. 30 de março de 2021. <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/mauritius/>.
- Vanyoro, Kudakwashe P. 2019. "Regularização da migração laboral dos trabalhadores domésticos do Zimbabué na África do Sul". Joanesburgo: Universidade de Witwatersrand.
- VFS Global. 2022a. "Informações sobre o Visto de Autorização Especial para o Lesoto - África do Sul - Serviços - Autorização Especial para o Lesoto". VFS Global. 2022. [https://www.vfsglobal.com/lsp/southafrica/Lesotho\\_special\\_permit.html](https://www.vfsglobal.com/lsp/southafrica/Lesotho_special_permit.html).
- . 2022b. "Informação sobre o Visto de Autorização de Isenção do Zimbabué na África do Sul". VFS Global. 2022. [https://www.vfsglobal.com/ZEP/SouthAfrica/zimbabwean\\_special\\_exemption.html](https://www.vfsglobal.com/ZEP/SouthAfrica/zimbabwean_special_exemption.html).
- Washinyira, Tariro. 2021. "O gabinete anuncia que as licenças de isenção do Zimbábue não serão estendidas". GroundUp News. 25 de novembro de 2021. <http://www.groundup.org.za/article/cabinet-announces-zimbabwe-exemption-permits-will-not-be-extended/>.
- Wegerif, Marc, Bev Russell e Irma Grundling. 2005. *Still Searching for Security: The Reality of Farm Dweller Evictions in South Africa*. Polokwane North : Joanesburgo: Associação de Desenvolvimento Nkuzi; Inquéritos Sociais.

- Wickramasekara, Piyasiri. 2015. "Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review." <http://www.ssrn.com/abstract=2636289>.
- Yav & Associates. 2022. "Compreender o Direito do Trabalho da República Democrática do Congo [RDC]". HG.Org Recursos Legais. 2022. [https://www.hg.org/legal-articles/understanding-the-labor-law-of-the-democratic-republic-of-congo-\[drc\]-29851](https://www.hg.org/legal-articles/understanding-the-labor-law-of-the-democratic-republic-of-congo-[drc]-29851).
- Federação dos Empregadores da Zâmbia. 2011. "Code of Conduct for Employers of Domestic Workers in Zambia." [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_164522.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164522.pdf).
- Agência Nacional de Estatística do Zimbabué. 2020. "Relatório do Inquérito à Força de Trabalho e ao Trabalho Infantil de 2019". Harare, Zimbabué.
- "Autorizações de Dispensa Especial do Zimbabué". 2021. Universidade de Joanesburgo. 2021. <https://www.uj.ac.za/about/internationalisation/study-abroad/immigration-info/zimbabwean-special-dispensation-permits/>.



# Trabalhadores domésticos migrantes na região da SADC -

Interligação entre trabalho digno  
e migração segura, ordenada e  
regular

junho de 2022

Apoiado por:



International  
Labour  
Organization



Financiado por  
a União Europeia



MIGRATION MANAGEMENT  
PROJECT