



# MIGRAÇÃO LABORAL NA REGIÃO DA ÁFRICA AUSTRAL

---

## RELATORIO DE INVENTARIO

Jonathan Crush, Vincent Williams, Anil Dhakal e  
Sujata Ramachandran



International  
Labour  
Organization



Funded by the  
European Union

## AVANT-PROPOS

O projecto Gestão da Migração da África Austral (SAMM) é um esforço colaborativo que incorpora a abordagem ONE-UN, reunindo a experiência e os recursos de quatro importantes agências de desenvolvimento e/ou humanitárias das Nações Unidas: a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização Internacional para as Migrações (OIM), o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC) e o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR). O projecto SAMM visa melhorar a gestão da migração laboral e mista na África Austral e no Oceano Índico. Com foco nos fluxos migratórios Sul-Sul, o projecto visa identificar e aumentar os impactos positivos da migração internacional na integração regional e no desenvolvimento económico (por exemplo, reconhecendo a contribuição positiva dos trabalhadores migrantes para o crescimento económico).

O projecto SAMM produziu um relatório de inventário da migração laboral para a região da SADC. Contém informação sobre pelo menos sete áreas temáticas principais da migração laboral:

1. Políticas e/ou estratégias de migração laboral sensíveis às questões de género;
2. As normas internacionais de trabalho e a legislação nacional relacionadas com a proteção dos trabalhadores migrantes, bem como a defesa do seu contributo para o desenvolvimento;
3. Acordos Bilaterais de Migração Laboral (BLMAs) na região e com países terceiros;
4. Recrutamento justo e emprego digno para os trabalhadores migrantes, incluindo legislação regulamentar sobre agências privadas de emprego (PEAs) e reforço dos serviços públicos de emprego (PESs);
5. Portabilidade dos benefícios da segurança social para os trabalhadores migrantes, em conformidade com as Orientações da SADC sobre a Portabilidade dos Benefícios da Segurança Social;
6. Mobilidade de competências (antecipação de competências, perfil de competências, correspondência de competências, transferência de competências e reconhecimento das qualificações dos trabalhadores migrantes), bem como apoio ao Quadro de Qualificações da SADC;
7. Estatísticas da migração laboral (indicadores, módulo, inclusão nos sistemas de informação do mercado de trabalho, etc.).

A OIT acredita que esta publicação fornecerá informações valiosas e contribuirá significativamente para os esforços em curso para melhorar eficazmente a governação da migração laboral nas regiões da SADC e da COI. Expressamos a nossa gratidão a todos os parceiros e partes interessadas pelo apoio e empenho contínuos neste esforço crucial.

Doutoramento Gloria Moreno-Fontes Chammartin  
Conselheira Técnica Sénior  
Projecto de Gestão da Migração da África Austral (SAMM)  
Organização Internacional do Trabalho (OIT).

## Remerciements

A pandemia da COVID-19 colocou constrangimentos consideráveis a este exercício de balanço, pelo que os nossos sinceros agradecimentos a Theodoor Sparreboom (ILO) e Matteo Busteo (IOM) pela sua assistência no fornecimento de extensa documentação, contributos e contactos. Gostaríamos também de expressar a nossa gratidão a Maria Salamone e Georgina Godwin pela sua assistência na recuperação e análise de dados. A Sra. Salamone também prestou uma inestimável assistência editorial.

## ÍNDICE

AVANT-PROPOS .....	2
Remerciements.....	3
Historial.....	1
Metodologia .....	3
Visão Geral da Migração Laboral.....	4
Base de Dados Globais .....	4
União Africana.....	27
Comunidades Económicas Regionais.....	33
Processos Consultivos Regionais (RCPs).....	39
Perfis de Migração .....	42
Governos Nacionais .....	43
Censos Populacionais e Habitacionais.....	44
Inquéritos à Força Laboral .....	47
Políticas de Migração Nacional .....	48
Dados Administrativos.....	51
Padrões Laborais.....	59
Convenções e protocolos da ONU .....	59
Instrumentos de Migração Laboral .....	68
Comunidades Económicas Regionais (RECs) .....	70
Acções de Migração Laboral .....	74
Governança e Políticas Nacionais e de Migração Laboral .....	83
Acordos Laborais Bilaterais.....	134
Trabalho sobre Migração Laboral por Agências Internacionais.....	139
Organização Internacional do Trabalho (ILO) .....	139
Organização Internacional para a Migração (IOM).....	142
Banco Mundial.....	147
UNHCR.....	147
UNRISD.....	148
UN-INSTRAW .....	148
UN-ECA .....	148

UNCTAD.....	148
UKAID/SAMP.....	149
Trabalho sobre Migração Laboral por Actores Não Estatais.....	149
Sindicatos.....	149
Sector Privado.....	151
NGOs .....	153
Programas de Investigação sobre Migração .....	153
Protecção Social.....	160
Convenção 102 da ILO - Convenção sobre Segurança Social (Padrões Mínimos), 1952 (No. 102).....	161
SADC.....	161
COMESA.....	174
Políticas Nacionais.....	176
Quadros de Qualificações .....	178
Protocolo da SADC sobre Educação e Formação.....	178
Programa de Educação e Desenvolvimento de Competências da SADC.....	179
Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF).....	179
Conclusões e Recomendações .....	180

## LISTA DAS TABELAS

Tabela 1: Filiação de Países da África Austral às RECs .....	2
Tabela 2: Estoque de Migrantes dos Países da África Austral, 1990-2019.....	5
Tabela 3: Distribuição por Sexo do Estoque de Migrantes na África Austral, 2019.....	6
Tabela 4: Distribuição Etária do Estoque Migratório na África Austral, 2019 .....	7
Tabela 5: Origens e Destinos da Migração Intra-Regional de Acordo com o UN DESA, 2019...	8
Tabela 6: Matriz de Estoque Migratório Bilateral para a África Austral de Acordo com o UN DESA, 2019 .....	9
Tabela 7: Principais Países de Origem Migrante Fora da África Austral, 2019.....	10
Tabela 8: Resultados do Inquérito de Metadados 2015-16 da ILO para a África Austral.....	14
Tabela 9: Dados ILOSTAT sobre Migrantes nos Países da África Austral .....	17
Tabela 10: Influxos de Remessas dos Países da África Austral, de Acordo com o Banco Mundial, 2010-2019.....	19

Tabela 11: Saídas de Remessas dos Países da África Austral, de Acordo com o Banco Mundial, 2010-2018.....	20
Tabela 12: Saídas de Remessas da África do Sul de Acordo com o Finmark Trust, 2016-2018 .	21
Tabela 13: Número Total de Migrantes nos Países da SADC de Acordo com a UA, 2008-2014 .....	30
Tabela 14: Comparação de Dados de Estoque de Migração do UN DESA e UA.....	31
Tabela 15: Comparação dos Dados da UA sobre o Estoque de Migrantes na África Austral.....	32
Tabela 16: Perfis dos Países da IOM na África Austral .....	42
Tabela 17: Perfis de Governação Migratória.....	43
Tabela 18: Data dos Censos Populacionais e Habitacionais na África Austral .....	44
Tabela 19: Perguntas Relacionadas com a Migração na Ronda do Censo em 2010 .....	45
Tabela 20: Inquéritos às Forças de Trabalho Realizados na África Austral.....	48
Tabela 21: Dados Administrativos sobre Migração no Domínio Público .....	54
Tabela 22: Dados Administrativos nos Relatórios Anuais do DHA da África do Sul .....	56
Tabela 23: Deportações da África do Sul para Outros Países da SADC, 2008-2013.....	56
Tabela 24: Dados Administrativos Recolhidos por Países .....	58
Tabela 25: ICRMW na África Austral.....	60
Tabela 26: Ratificação de Padrões Específicos sobre Migração Laboral na África Austral .....	66
Tabela 27: Ratificação das Convenções da ILO .....	67
Tabela 28: Situação da Implementação do LMAP 2016-2019 em Novembro 2019.....	76
Tabela 29: Objectivos, Resultados e Actividades no Plano de Acção para a Migração Laboral da SADC (2020-2025).....	79
Tabela 30: Programa de Trabalho Decente da SADC .....	82
Tabela 31: JPPCs da África do Sul com Países da SADC .....	136
Tabela 32: Países com MoUs sobre Migração Laboral com a África do Sul .....	137
Tabela 33: Afiliados do SATUCC Envolvidos em Actividades de Migração Laboral .....	151
Tabela 34: Número de Trabalhadores Mineiros em Contrato na África do Sul, 2006-2018.....	152
Tabela 35: Investigação sobre Migração Laboral.....	154
Tabela 36: Acesso à Segurança Social.....	176

## **LISTA DE ANEXOS**

Anexo A: LISTA DE INFORMADORES PRINCIPAIS .....	0
---	---

Anexo B: Indicadores ILOSTAT de Migração Laboral na África Austral .....	1
Anexo C: Censo Populacional e Habitacional Mais Recente por País .....	5
Anexo D: Inquéritos às Forças de Trabalho na África Austral.....	11
Anexo E: Outros Inquéritos .....	16

“Os Estados Membros reconhecem que a recolha de dados e a gestão da informação sobre a migração laboral continuam a ser desafios fundamentais, pelo que é importante reforçar os actores regionais e nacionais envolvidos. Nem todos os Estados Membros recolhem regular e oportunamente dados sobre migração laboral e a região carece de produtos de conhecimento sólidos que são informados por uma investigação rigorosa sobre migração laboral” (SADC, 2020).<sup>1</sup>

“Estatísticas de migração de alta qualidade e actualizadas são um pré-requisito para a concepção, implementação e monitoramento de políticas de migração laboral baseadas em evidências. Contudo, ainda há falta de dados estatísticos oficiais abrangentes sobre trabalhadores migrantes a nível nacional, regional e global” (ILO, 2018)<sup>2</sup>

“Dados oportunos, fiáveis, acessíveis e comparáveis sobre migração são fundamentais para uma governação migratória eficaz e para a defesa dos direitos dos migrantes. A falta de dados sobre migração e análise objectiva contribui para a má percepção da migração e para os múltiplos efeitos negativos que esta implica. A falta de uma sólida base de evidências leva também a políticas e intervenções programáticas mal concebidas e ineficazes” (IOM, 2019)<sup>3</sup>

## Historial

O principal objectivo do Projecto de Gestão das Migrações da África Austral (SAMB) é melhorar a gestão das migrações na região da África Austral e do Oceano Índico. O objectivo específico abordado neste relatório (SO1) é "um melhor ambiente político para a migração laboral em toda a região e meios eficientes de mobilidade laboral para (potenciais) trabalhadores migrantes." Para alcançar este objectivo, é necessário um quadro completo e dinâmico dos impulsionadores da migração laboral regional, volumes, tendências, características e impactos.<sup>4</sup> No entanto, como a Análise da Situação (SA) do Projecto SAMB assinala, os dados migratórios nesta região estão dispersos, são inconsistentes, pouco fiáveis, não definidos e raramente disponíveis ao público, limitando assim consideravelmente a sua utilização para o desenvolvimento de estratégias e políticas e o monitoramento das tendências migratórias. Um dos principais resultados pretendidos da intervenção será a criação de um observatório de migração da África Austral e do Oceano Índico que recolherá e fornecerá dados fiáveis harmonizados e análises de dados estatísticos e indicadores de migração laboral, a fim de informar

---

<sup>1</sup> Secretariado SADC, *Projecto de Plano de Acção da SADC sobre Migração Laboral (2020-2025)* SADC/ELS/M&SP/2020/7 (Gaborone, 2020).

<sup>2</sup> ILO, *Estimativas Globais sobre Trabalhadores Migrantes Internacionais*, Filial de Migração Laboral & Departamento de Estatística, Organização Internacional do Trabalho, Geneva, 2018, p. 1.

<sup>3</sup> IOM, *Estratégia Regional da IOM para a África Austral, 2019-2023* (Pretoria, 2019), p. 7.

<sup>4</sup> Jonathan Crush, “Movimentos Complexos, Respostas Confusas: Migração Laboral na África do Sul” *SAMP Sumário de Políticas No 25*, Cape Town, 2011.

eficazmente a formulação de políticas de migração laboral e a gestão colectiva da migração laboral a nível regional.

Este relatório apresenta e discute os resultados de um balanço regional do trabalho sobre migração laboral em todos os países visados pelo Projecto da SAMM. O exercício concentrou-se em três comissões económicas regionais (RECs): (a) o Mercado Comum da África Oriental e Austral (COMESA), (b) Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC); e (c) a Comissão do Oceano Índico (IOC), assim como 16 países incluindo (por ordem alfabética) Angola, Botswana, Comores, República Democrática do Congo (RDC), Eswatini (ex Suazilândia), Lesoto, Madagáscar, Malawi, Maurícias, Moçambique, Namíbia, Seicheles, África do Sul, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabué. A relação e sobreposição entre as organizações regionais e os países individuais é apresentada na Tabela 1. Apenas quatro países (Comores, Madagáscar, Maurícias e Seicheles) são membros das três RECs. Outros cinco países (RDC, Eswatini, Malawi, Zâmbia e Zimbabué) são membros tanto do COMESA como da SADC. Neste relatório, o termo "África Austral" é utilizado para englobar estas RECs e os estados constituintes.

Tabela 1: Filiacão de Países da África Austral às RECs

<b>Organização Regional</b>	<b>Países Relevantes</b>
COMESA	Comores, RDC, Eswatini, Madagáscar, Malawi, Maurícias, Seicheles, Zâmbia, Zimbabué
SADC	Angola, Botswana, Comores, RDC, Eswatini, Lesoto, Madagáscar, Malawi, Maurícias, Moçambique, Namíbia, Seicheles, África do Sul, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabué.
IOC	Comores, Madagáscar, Maurícias, Seicheles

O balanço tinha cinco objectivos principais:

- (a) fornecer uma visão geral dos actuais padrões de migração laboral a partir de fontes de dados e investigação existentes;
- (b) compilar um inventário dos tipos, métodos, qualidade e lacunas na investigação e dados administrativos sobre migração laboral para cada país;
- (c) auditar o estado actual da migração laboral regional e o desenvolvimento de políticas relevantes para a gestão da migração na região;
- (d) avaliar o estado de ratificação dos padrões internacionais relevantes para a gestão da migração laboral;
- (e) resumir o trabalho sobre os benefícios da segurança social para trabalhadores migrantes; e
- (f) identificar trabalhos sobre quadros de qualificação que beneficiem ou potencialmente beneficiem os trabalhadores migrantes.

Embora tenha havido um aumento considerável nos últimos anos na migração laboral desta região para outras partes do mundo (incluindo Europa, América do Norte e Golfo) e na migração laboral para a África Austral vinda da Ásia (especialmente China, Índia e Bangladesh), este relatório concentra-se principalmente na migração laboral dentro da região (migração intra-regional Sul-Sul) e de outras partes de África para a região (migração inter-regional Sul-Sul).

O relatório adota a definição de migração laboral proposta no Parágrafo 14 das Directrizes da ILO de 2018 relativas às Estatísticas da Migração Internacional do Trabalho, onde “o conceito de trabalhadores migrantes internacionais destina-se a medir o vínculo laboral actual dos migrantes internacionais num país, independentemente do objectivo inicial da migração, e de outros que não são residentes habituais do país, mas que têm um vínculo laboral actual no país de medição”.<sup>5</sup> Este é um ponto importante de clarificação no contexto da África Austral, uma vez que define os trabalhadores migrantes em termos do seu vínculo laboral real (tanto empregados como desempregados) e não dos motivos de migração que podem não estar necessariamente relacionados com o desejo ou necessidade de emprego (ex., os requerentes de asilo que migram por motivos de perseguição política e trabalham para se sustentarem a si próprios e aos seus dependentes no país de destino). A distinção proposta entre trabalhadores migrantes residentes habituais e não habituais é também importante numa região onde a migração temporária ainda é a norma.<sup>6</sup> Duas outras distinções são necessárias. Primeiro, é importante na África Austral distinguir entre migração laboral regular e irregular, ou seja, uma distinção entre trabalhadores migrantes com estatuto legal para trabalhar e aqueles cujo estatuto legal ou extra-legal (sem documentação) não inclui o direito ao trabalho.<sup>7</sup> Em segundo lugar, é necessária uma distinção entre emprego formal e informal e auto-emprego numa região em que se estima que 40% de todos os trabalhadores estão empregados informalmente e a proporção de migrantes que trabalham informalmente é ainda mais elevada.<sup>8</sup>

## Metodologia

Devido às restrições impostas pela pandemia COVID-19, viagens e entrevistas pessoais com as principais partes interessadas não foram incluídas nos Termos de Referência acordados. Como resultado, o relatório é principalmente um balanço da informação sobre migração laboral disponível através de pesquisa online e entrevistas telefónicas com

---

<sup>5</sup> ILO, *Directrizes Relativas às Estatísticas da Migração Internacional do Trabalho*, Departamento de Estatísticas, Escritório Internacional do Trabalho, Geneva, 2018, p. 1.

<sup>6</sup> A. Segatti, “Explicando o Impasse da Migração Circular na África Austral” Em C. Sole, S. Parella, T.Marti e S. Nita, eds., *Impacto da Migração Circular nos Direitos Humanos, Políticos e Civis* (Cham: Springer, 2016), pp. 85-108.

<sup>7</sup> Ver GDAC, “Migração Irregular” em <https://migrationdataportal.org/themes/irregular-migration>

<sup>8</sup> ILO, *Mulheres e Homens na Economia Informal: Um Cenário Estatístico* (3ª Edição, Escritório Internacional do Trabalho, Geneva, 2018).

informadores principais. A fim de produzir uma análise tão actual quanto possível, utiliza 2010 (e a Ronda do Censo 2010) como base de referência e examina o trabalho realizado desde então até ao presente. A maioria dos governos nacionais da região tem agora agências estatísticas activas que não só realizam inquéritos regulares e relevantes de vários tipos, mas também disponibilizam publicamente os seus instrumentos de inquérito e dados para download. Além disso, existem vários grandes repositórios de dados online a partir dos quais podem ser extraídos dados sobre migração laboral tanto à escala nacional como regional.

O balanço envolveu as seguintes actividades:

- Compilação de bibliografia abrangente de fontes secundárias publicadas e material não convencional sobre migração laboral na África Austral após 2010 (disponível em Mendeley);
- Auditoria exaustiva aos websites das agências nacionais de estatística do governo para informação sobre migração laboral em todos os inquéritos familiares e às forças de trabalho realizados desde 2010 e avaliação da relevância para a gestão da migração laboral;
- Auditoria dos websites relevantes dos governos a nível regional, nacional, provincial e local para informação sobre tipos e disponibilidade de dados administrativos sobre migração laboral;
- Identificação e extracção de dados sobre migração para a região da África Austral a partir de bases de dados globais, incluindo as criadas pela Divisão de População do UNDESA sobre Estoque Migrante Internacional, o Departamento de Estatísticas da ILO (ILOSTAT) e o Banco Mundial.
- Consulta da UA e RECs para documentação relacionada com a gestão da migração laboral.
- Auditoria de programas, projectos e resultados relacionados à migração laboral por organizações internacionais operacionais ou relevantes para a África Austral.
- Auditoria dos principais inquéritos de investigação sobre migração laboral realizados por organizações não governamentais, institutos de investigação e centros universitários e avaliação da disponibilidade de dados.
- Entrevistas e comunicações com os principais informadores (Anexo A)

## Visão Geral da Migração Laboral

### Base de Dados Globais

Nesta secção, extraímos dados das principais bases de dados mundiais para criar uma imagem da migração para e dentro da região da África Austral. Estas bases de dados são amplamente utilizadas por uma grande variedade de partes interessadas (incluindo

parceiros SAMM) como fontes de informação fidedignas sobre migração. Uma vez que existem problemas inerentes a estas bases de dados, e uma falta de clareza sobre a metodologia utilizada para chegar a estimativas para a África Austral, também avaliamos a fiabilidade dos dados a que temos acesso.

### 3.1.1 Estoque Migrante Internacional do UN DESA<sup>9</sup>

A visão geral dos dados regionais do Portal de Dados sobre Migração do GMDAC para a África Austral conclui que “os dados regionais sobre migração na África Austral são muito limitados, e os dados existentes são em grande parte sobre remessas de migrantes (e) não existem estatísticas regionais sobre migração laboral– um factor fundamental de migração na região - e a sua contribuição para o desenvolvimento económico.”<sup>10</sup> O GMDAC depende da Base de Dados Internacional de Estoque de Migrantes da Divisão de População da ONU para gerar um quadro geral do estoque migratório na região da África Austral.<sup>11</sup> O recente lançamento da actualização de 2019 significa que as tendências ao longo do tempo, bem como uma visão actualizada das características e tendências migratórias, são possíveis – com duas condições (a) os dados sobre o estoque migratório não distinguem entre os trabalhadores migrantes e outras formas de migração; e (b) existem problemas potencialmente gravíssimos com esta fonte de dados.

Em termos de tendências, segundo UN-DESA, o número global de migrantes na África Austral no seu conjunto parece ter-se mantido relativamente estável entre 1990 e 2010, entre 4-5 milhões, mas acelerou rapidamente em mais de 3 milhões entre 2010 e 2019, para o número actual de quase 7,9 milhões (Tabela 2). Angola, RDC, África do Sul e Tanzânia - são responsáveis por 96% deste aumento (e 81% do estoque total de migrantes na região). Na maior parte dos outros países, os números são relativamente estáveis ou apenas mostraram ligeiros aumentos. Apenas Comores registou um decréscimo no estoque migrante neste período.

Tabela 2: Estoque de Migrantes dos Países da África Austral, 1990-2019

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Angola	33,517	39,813	46,108	61,329	332,126	632,178	669,479
Botsuana	27,510	40,168	74,934	84,614	94,614	103,268	110,596
Comores	14,079	13,939	13,799	13,209	12,618	12,555	12,504
RDC	754,194	1,816,963	744,387	622,869	588,950	824,492	963,833
Eswatini	72,085	25,031	22,855	27,097	30,476	31,579	32,310
Lesoto	8,240	7,204	6,167	6,290	6,414	6,572	6,928
Madagáscar	23,917	21,177	23,541	26,058	28,905	32,075	34,934

<sup>9</sup> <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/index.asp>

<sup>10</sup> <https://migrationdataportal.org/regional-data-overview/southern-africa>

<sup>11</sup> <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>

Malawi	1,127,724	241,624	232,620	221,661	217,722	232,803	247,652
Maurícias	3,613	7,493	15,543	19,647	24,836	28,585	28,849
Moçambique	122,332	168,256	195,702	264,679	306,471	321,794	334,665
Namíbia	120,641	115,372	135,547	107,347	103,826	101,618	107,561
Seicheles	3,721	5,148	6,574	8,997	11,420	12,791	12,926
África do Sul	1,163,883	1,003,807	1,016,963	1,351,031	2,114,801	3,816,695	4,224,256
Tanzânia	574,025	1,106,043	928,180	770,846	308,600	261,222	509,166
Zâmbia	279,029	244,338	321,167	252,749	149,637	127,915	170,249
Zimbabué	626,821	431,226	410,041	392,693	397,891	398,866	411,257
Total	4,955,331	5,287,602	4,194,128	4,231,116	4,729,307	6,945,008	7,877,165

Fonte: UN DESA, Actualização do Estoque Migrante Internacional por Origem e Destino, 2019, Tabela 1

Dados do UN DESA sugerem também que a feminização da migração atingiu níveis significativos na região da África Austral, sendo 47% de todos os migrantes do sexo feminino (Tabela 3). Em todos os países (com excepção das Seicheles), pelo menos 40% do efectivo migrante é do sexo feminino. Cinco países (Comores, RDC, Malawi e Tanzânia) têm mais mulheres do que homens migrantes.

Tabela 3: Distribuição por Sexo do Estoque de Migrantes na África Austral, 2019

	Masculino	Feminino	% Sexo Feminino
Angola	341,719	327,760	49.0
Botsuana	62,943	47,653	43.1
Comores	6,047	6,457	51.6
RDC	463,954	499,879	51.9
Eswatini	16,582	15,728	48.7
Lesoto	3,751	3,177	45.9
Madagáscar	19,897	15,037	44.2
Malawi	117,932	129,720	52.4
Maurícias	15,979	12,870	44.6
Moçambique	161,731	172,934	51.7
Namíbia	57,938	49,623	46.1
Seicheles	9,049	3,877	30.0
África do Sul	2,350,362	1,873,894	44.4
Tanzânia	251,424	257,742	50.6
Zâmbia	86,098	84,151	49.4
Zimbabué	233,652	177,605	43.2
Total	4,199,058	3,678,107	46.7

Fonte: UN DESA, Actualização do Estoque Migrante Internacional por Origem e Destino, 2019, Tabelas 2-3.

Em termos da repartição etária do estoque migratório da região, o UN DESA calcula que há pouco mais de 1 milhão de crianças migrantes ou 14% do total de migrantes (Tabela 4). Existem também 504.000 migrantes com 65 anos ou mais (ou 6% do total de migrantes), deixando 6,2 milhões de migrantes em idade activa (entre 15 e 65 anos) ou 8% do total. Quase metade de todos os migrantes têm idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos. Se a idade de um migrante é vista como um indicador da sua capacidade de trabalho, então é evidente que a grande maioria dos migrantes na região (mais de 6 milhões) poderiam ser classificados como migrantes laborais.

Os dados do UN DESA para 2019 indicam também que quase metade do estoque de migrantes da África Austral (3.567.902 ou 45%) é intra-regional (ou seja, entre países da região). Apesar de haver uma percepção comum de que os países são origens ou destinos, os dados sugerem que cada país da região envia e recebe migrantes (Tabela 5), mas apenas três (Botsuana, África do Sul e Tanzânia) têm uma taxa de migração líquida positiva para migrantes intra-regionais (recebendo mais migrantes do que aqueles que enviam). Os principais países de origem das migrações intra-regionais incluem Moçambique (921,513), Zimbabué (607,420), Angola (358,473), Lesoto (339,943), Malawi (298,231) e a RDC (295,509). A África do Sul é o destino dominante na região com 2.137.519 (ou 60%) dos migrantes da região seguidos pelo Zimbabué (283,387), Moçambique (269,161), DRC (179,065) e Malawi (165,954).

Tabela 4: Distribuição Etária do Estoque Migratório na África Austral, 2019

	0-14 Anos	15-24 Anos	25-34 Anos	35-44 Anos	45-54 Anos	55-64 Anos	65+ Anos
Angola	115,015	86,123	156,968	133,754	91,690	52,075	33,854
Botsuana	12,616	15,974	28,423	25,097	15,787	7,880	4,819
Comores	1,453	1,991	2,700	2,571	1,950	1,159	680
RDC	131,074	216,124	234,064	157,039	105,936	70,962	48,634
Eswatini	5,498	3,807	5,960	6,243	4,772	3,240	2,790
Lesoto	858	862	1,687	1,569	1,096	599	257
Madagáscar	5,140	4,507	4,971	5,025	4,702	4,423	6,166
Malawi	30,904	39,575	58,166	45,005	33,269	20,672	20,061
Maurícias	1,476	3,101	5,217	7,537	8,384	2,148	986
Moçambique	68,067	56,436	76,448	66,075	38,049	19,758	9,832
Namíbia	8,092	15,191	29,430	20,986	13,236	10,051	10,575
Seicheles	967	1,125	3,295	3,666	2,356	988	529
África do Sul	546,175	557,619	1,166,717	926,546	474,077	270,503	282,619
Tanzânia	86,237	70,743	103,465	91,321	72,604	45,851	38,945

Zâmbia	21,953	28,078	38,106	32,420	23,119	14,815	11,758
Zimbabué	40,958	52,630	83,071	85,689	70,793	45,926	32,190
Total	1,076,483	1,153,886	1,998,688	1,610,543	961,820	571,050	504,695
% do Total	13.7	14.6	25.5	20.4	12.2	7.2	6.4

Fonte: UN DESA, Actualização do Estoque Migrante Internacional por Origem e Destino, 2019, Tabela 2

Tabela 5: Origens e Destinos da Migração Intra-Regional de Acordo com UN DESA, 2019

	Como Origem	Como Destino	Migração Líquida
Angola	358,473	100,140	-258,333
Botsuana	79,136	82,169	+3,033
Comores	12,806	9,755	-3051
RDC	295,509	179,065	-116,444
Eswatini	93,536	23,394	-70,142
Lesoto	339,943	3,199	-336,744
Madagáscar	14,027	11,932	-2,095
Malawi	298,831	165,951	-132,880
Maurícias	15,956	3,050	-12,906
Moçambique	921,513	269,161	-652,352
Namíbia	187,691	72,978	-114,713
Seicheles	18,686	1,625	-17,061
África do Sul	89,226	2,137,519	+2,048,293
Tanzânia	42,139	110,956	+68,817
Zâmbia	192,970	113,621	-79,349
Zimbabué	607,420	283,387	-324,033
Total	3,567,902	3,567,902	0

Fonte: UN DESA, Actualização do Estoque Migrante Internacional por Origem e Destino, 2019, Tabela 1

Tabela 6: Matriz de Estoque Migratório Bilateral para a África Austral de Acordo com o UNDESA, 2019

Origin Countries																
Países de Destino	Angola	Botsuana	Comores	RDC	Eswatini	Lesoto	Madagáscar	Malawi	Maurícias	Moçambique	Namíbia	Seicheles	África do Sul	Tanzânia	Zâmbia	Zimbabué
Angola				92,242						254	909		6,421		314	
Botsuana	782			1,133	611	279	563	1,484	233	607	992	10	5,751	818	4,429	64,477
Comores							9,611							144		
RDC	179,065															
Eswatini	132	40		664		220				9,844			12,494			
Lesoto		113			37			37		24	4		2,751	89	72	72
Madagáscar			11,932													
Malawi				9,406						58,344			8,292	9,644	42,971	37,294
Maurícias							2,298					125	627			
Moçambique	39,224			11,497		7,869		62,854				16,997	20,239	7,449	5,333	97,699
Namíbia	39,580	681		3,675	202	130		382	109	141		57	8,785	1,136	3,132	14,968
Seicheles							809		559				257			
África do Sul	69,659	73,310	340	53,363	92,608	331,312	746	108,474	14,883	376,668*	184,496	1,162		16,769	97,672	716,057*
Tanzânia	1,123	126	534	79,456	78	133		6,194	172	13,138	577	335	638		7,688	764
Zâmbia	28,908	1,041		44,073				12,355		1,476	713		3,487	6,090		15,478
Zimbabué		3,825						107,051		121,628			19,524		31,359	
Total	358,473	79,136	12,806	295,509	93,536	339,943	14,027	298,831	15,956	921,513	187,691	18,686	89,266	42,139	192,970	607,420
No. de Países	8	7	2	9	5	6	5	8	5	10	5	6	12	9	9	9

Fonte: UN DESA Atualização do Estoque Migrante Internacional por Origem e Destino, Tabela 1

\* Estes números são invertidos por erro na base de dados de UN DESA

Os migrantes de qualquer país migram normalmente para vários outros países (Tabela 6). Por exemplo, os Sul-africanos estão localizados em 12 outros países da região, enquanto que os Moçambicanos podem ser encontrados em 10, seguidos pelos Congolezes, Tanzanianos, Zambianos e Zimbabueanos (em 9). Os migrantes de todos os outros países (com exceção de Comores) estão em 5-8 outros países. A África do Sul recebe migrantes de todos os outros 15 países, seguida pelo Botswana e Tanzânia (de 14 ) e Namíbia (de 12). A Tabela 6 também mostra os principais corredores de migração bilateral na região para 2019 (sombreados). Estes incluem (em ordem de volume) Moçambique-África do Sul (com 716,057), Zimbabué-África do Sul (376,668), Lesoto-África do Sul (331,312), Namíbia-África do Sul (184,496) e Angola-RDC (179,065).

Os principais países de origem fora da África Austral incluem vários países Africanos, Asiáticos e Europeus (Tabela 7). Oito dos 20 principais países de origem encontram-se na África Oriental, Central e Ocidental e incluem a República Central Africana (com 327.000 migrantes), Ruanda (2801,000), Sudão do Sul (92,000), Congo (87,000) e Quênia (83,000). A população migrante de dois países, Nigéria e Paquistão, é fortemente dominada pelo sexo masculino, sendo apenas um quarto dos migrantes do sexo feminino. Nove dos 20 principais países de origem enviam mais mulheres do que homens migrantes, incluindo Ruanda, Sudão do Sul, Quênia, Somália e Uganda.

Tabela 7: Principais Países de Origem Migrante Fora da África Austral, 2019

	<b>Total</b>	<b>Sexo Masc.</b>	<b>Sexo Fem.</b>	<b>% Sexo Fem.</b>
CAR.	327,186	167,058	160,128	48.9
Ruanda	280,630	139,051	141,579	50.5
RU	151,622	70,503	81,119	53.5
Alemanha	110,414	50,668	59,746	54.1
Sudão do Sul	92,124	42,385	49,739	54.0
Congo	86,689	43,879	42,810	49.4
Índia	83,249	47,889	35,360	42.5
Quênia	81,526	36,202	45,324	55.8
Portugal	58,811	30,888	27,923	47.5
China	55,930	31,584	24,346	43.5
Itália	43,010	21,965	21,045	48.9
Nigéria	37,308	27,507	9,801	26.3
Países Baixos	36,381	18,772	17,609	48.4
Somália	35,888	15,876	20,012	55.8
França	25,873	13,454	12,419	48.0
USA	22,404	9,377	13,027	58.1
Irlanda	21,927	9,054	12,873	58.7
Paquistão	20,611	15,453	5,158	25.0
Uganda	20,427	8,998	11,429	56.0

Fonte: Estoque Migrante da ONU por Origem e Destino 2019, Tabela 1

Nota: Países de origem Africana sombreados

Embora seja possível uma análise mais aprofundada do estoque migratório de países individuais, isto é suficiente para dar uma visão global regional dos níveis, tendências e repartição por idade e sexo dos padrões de migração intra-regional em 2019. Mas até que ponto é fiável o UN DESA e, portanto, até que ponto é esta imagem exacta?

O próprio UN DESA observou que "os investigadores e analistas são aconselhados a utilizar a base de dados com cautela."<sup>12</sup> Este "rótulo de aviso" deve acompanhar qualquer reprodução e utilização acrítica destes dados por governos e agências internacionais. Embora o UN DESA tenha descrito em termos gerais como calcula os seus números, não há detalhes sobre as formas de cálculo dos números para a África Austral e, portanto, não há meios de verificar a sua exactidão.<sup>13</sup>

Por exemplo, a base de dados do UN DESA baseia-se em pontos de dados do censo, pelo que podemos assumir que quanto mais tempo se passou desde o último censo num país, maior é a possibilidade de erro.<sup>14</sup> No caso da África Austral, a Ronda de censos de 2010 abrangeu um período de sete anos, de 2010 a 2017, pelo que alguns dados de alguns países na actualização de 2019 são mais susceptíveis de se basear em projecções e suposições do que outros. Em pelo menos dois casos, além disso, não se realizou qualquer censo nacional neste século.

Um exemplo de suposições questionáveis pode ser visto na Tabela 2, que sugere que o estoque de migrantes Sul-africanos aumentou dramaticamente em 1,7 milhões entre 2010 e 2015. Utilizando diferentes suposições, um estudo produziu um valor revisto de 2.309.244 para 2015 (em contraste com UN DESA's 3,816,695).<sup>15</sup> No entanto, mesmo este número pode ser demasiado elevado. Por exemplo, o inquérito comunitário Sul-Africano de 2016 concluiu que havia apenas 1.578.441 migrantes nascidos no estrangeiro na África do Sul em 2016. As notas das Estatísticas da África do Sul indicam que estes números "não estão em conformidade com os resultados esperados" é ainda inferior ao do Censo 2010 (e à estimativa do UN-DESA para 2015).<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Sabine Henning and Bela Hovy, "Conjunto de Dados sobre Migração Internacional" Revisão da Migração Internacional 45(4) (2011): 980-985.

<sup>13</sup> Bela Hovy, "Falando de Dados de Migrações: Como é que a ONU calcula o Número de Migrantes a Nível Mundial?" Em: <https://www.migrationdataportal.com/blog/talking-migration-data-how-does-un-calculate-number-migrants-globally>. Os nossos inquéritos com o UN DESA não obtiveram resposta.

<sup>14</sup> UN DESA, *Manual de Medição da Migração Internacional através de Censos Populacionais* (New York: United Nations, 2017), p. 118.

<sup>15</sup> Jonathan Crush, Belinda Dodson, Vincent Williams e Daniel Tevera, *Aproveitando a Migração para o Crescimento e Desenvolvimento Inclusivos na África Austral*. SAMP Relat. Espec., Waterloo, 2017, p. 9.

<sup>16</sup> Statistics South Africa, Inquérito Comunitário 2016, publicação estatística P0301, Pretoria, p. 24. As Estatísticas da África do Sul conduziram um inquérito post-mortem e concluíram que a metodologia de amostragem (uma amostra nacional) não teve em conta que os migrantes tendem a estar concentrados espacialmente e estão, portanto, sub-representados no inquérito; Comunicação de Diego Itturalde, Statistics South Africa.

Uma análise dos dados do Inquérito Comunitário mostra o ano em que os migrantes vieram pela primeira vez para a África do Sul (ver Figura 1).<sup>17</sup> Isto sugere um aumento significativo da migração entre 2005 e 2010, mas um declínio acentuado do número de chegadas entre 2010 e 2014. Outra análise estatística recente conclui que "a proporção da população que nasceu no estrangeiro foi notavelmente estável entre 2011 e 2016" e chega a um valor ajustado de 2.010.842.<sup>18</sup> Finalmente, o governo Sul-africano, em resposta a um pedido da UA, forneceu um número de 1.223.570 em 2015.<sup>19</sup>

A grande variação nas estimativas e a afirmação de alto nível do UN DESA mostra o perigo potencial de utilizar acriticamente a base de dados de migração internacional do UN DESA na África Austral. Um resultado potencial é que pode dar um apoio "científico" falso a políticos populistas que defendem a redução dos fluxos migratórios. Os números exagerados têm sido regularmente utilizados no passado para alimentar a xenofobia.<sup>20</sup> Qualquer análise da migração laboral que se baseie exclusivamente nos números de UN DESA precisa, portanto, de ser tratada com bastante cautela.

Figura 1: Ano de Chegada à África do Sul dos Migrantes Segundo o Inquérito Comunitário da SA

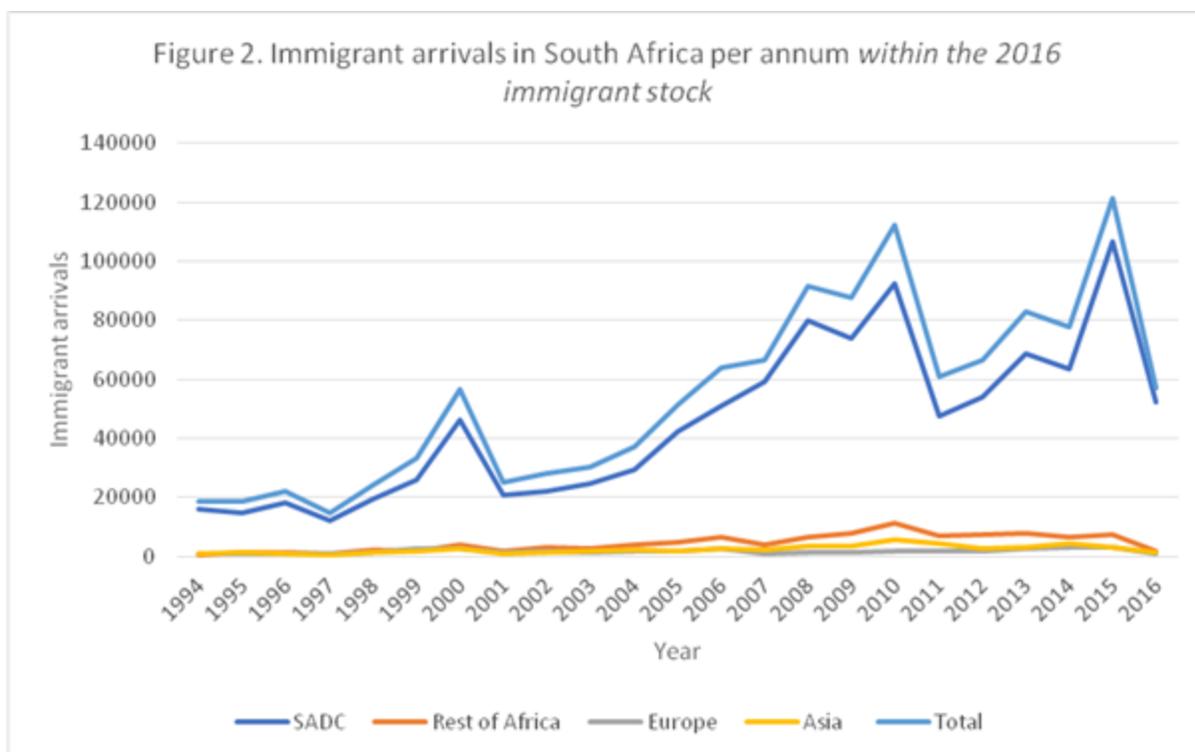
---

<sup>17</sup> Tove Van Lennep, "Migração III: Interpretação dos Dados sobre a Migração Sul Africana" HSF, Joanesburgo, 2019. Emt: <https://hsf.org.za/publications/hsf-briefs/interpreting-the-data-on-south-african-migration>; ver também Siyanai Zhou, "Padrões de Migração Étnica na África do Sul: Um Caso de Imigrantes do Zimbabué" MPhil Thesis, Universidade de Cape Town, 2018.

<sup>18</sup> Charles Simkins, "O que nos Diz o Inquérito Comunitário de 2016 sobre a Imigração e Emigração dos Nascidos no Estrangeiro?" Fundação Helen Suzman, Joanesburgo, 2017. Em: <https://hsf.org.za/publications/hsf-briefs/what-does-the-2016-community-survey-tell-us-about-immigration-and-emigration-of-the-foreign-born>

<sup>19</sup> AUC, *Relatório sobre Estatísticas da Migração Laboral em África em 2015* (Addis Ababa: Comissão da União Africana), p. 92.

<sup>20</sup> Jonathan Crush e Vincent Williams, "A Composição dos Números: Medindo a "Imigração Ilegal" para a África do Sul" [2018]. Em: <https://www.africaportal.org/publications/making-numbers-measuring-illegal-immigration-south-africa/>



Fonte: <https://hsf.org.za/publications/hsf-briefs/interpreting-the-data-on-south-african-migration>

### 3.1.2 ILO/ESTATÍSTICAS (ILOSTAT)<sup>21</sup>

A ILO produziu recentemente estimativas globais sobre trabalhadores migrantes.<sup>22</sup> Embora o relatório seja uma valiosa visão geral dos locais e tendências globais e regionais de migração laboral, não se desagrega ao nível sub-regional e especificamente da África Austral. A metodologia utilizada para obter estimativas para a migração laboral é descrita em pormenor no relatório.<sup>23</sup> No entanto, a ausência de dados detalhados a nível nacional no relatório "deve-se à indisponibilidade de dados nacionais desses países. Apesar dos grandes esforços da ILO, os países não forneceram os dados necessários."<sup>24</sup>

Em 2015-2016, foi realizado um inquérito de metadados nos países e territórios membros da ILO.<sup>25</sup> A ILO desenvolveu sete questionários diferentes para identificar as fontes de dados mais comuns para os trabalhadores migrantes internacionais, a periodicidade desses dados e o detalhe em que os resultados do mercado de trabalho dos trabalhadores

<sup>21</sup> <https://ilostat.ilo.org/>

<sup>22</sup> ILO, Estimativas Globais sobre Trabalhadores Migrantes Internacionais: Resultados e Metodologia. 2ª Edição. Geneva: Escritório Internacional de Trabalho, 2018.

<sup>23</sup> Ibid., pp. 15-20.

<sup>24</sup> Comunicação de Andonirina Rakotonarivo, ILO Geneva. Mustafa Hakki Ozel, ILO Geneva, confirmaram que foram feitos "enormes esforços" pela ILO/STATISTICS para obter dados dos países Africanos.

<sup>25</sup> [https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SSM9\\_E.html#S](https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SSM9_E.html#S)

migrantes internacionais poderiam ser descritos utilizando diferentes fontes de dados.<sup>26</sup> Os sete questionários consistiram no questionário do Censo à População, questionário do Inquérito às Famílias, questionário das Estatísticas de Admissões e Fronteiras, questionário do Censo ao Estabelecimento, questionário do Inquérito ao Estabelecimento, questionário das Fontes Administrativas, e questionário da Estimativa dos Trabalhadores Migrantes Internacionais.<sup>27</sup> Estes questionários foram enviados electronicamente em quatro línguas diferentes a 229 Estados Membros da ILO. No total, 128 países responderam, devolvendo pelo menos um questionário. A taxa de resposta global foi de 56%. Para os 56 países Africanos, a taxa de resposta foi de 53%.<sup>28</sup> A taxa de resposta dos países da África Austral foi de 63%. O número de fontes de metadados migratórios relatados e a compilação de fontes da ILO são mostrados na Tabela 8

Tabela 8: Resultados do Inquérito de Metadados de 2015-16 da ILO para a África Austral

	N.º de Fontes de Metadados Reportados	
Angola		
Botsuana		
Comores	4	<a href="https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/COMOROS.pdf">https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/COMOROS.pdf</a>
RDC	6	<a href="https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/DRC.pdf">https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/DRC.pdf</a>
Eswatini	3	<a href="https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ESWATINI.pdf">https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ESWATINI.pdf</a>
Lesoto		
Madagáscar		
Malawi		
Maurícias	4	<a href="https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/MAURITIUS.pdf">https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/MAURITIUS.pdf</a>
Moçambique	4	<a href="https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/MOZAMBIQUE.pdf">https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/MOZAMBIQUE.pdf</a>
Namíbia		
Seicheles	3	<a href="https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SEYCHELLES.pdf">https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SEYCHELLES.pdf</a>
África do Sul	4	<a href="https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SOUTH%20AFRICA.pdf">https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SOUTH%20AFRICA.pdf</a>
Tanzânia	2	<a href="https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/TANZANIA.pdf">https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/TANZANIA.pdf</a>
Zâmbia	3	<a href="https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ZAMBIA.pdf">https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ZAMBIA.pdf</a>
Zimbabué	4	<a href="https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ZIMBABWE.pdf">https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ZIMBABWE.pdf</a>

A base de dados da ILOSTAT recolhe informações sobre 51 diferentes indicadores de dados sobre migração laboral a nível nacional para todos os países.<sup>29</sup> Por conseguinte, revimos os dados da ILOSTAT sobre cada indicador para cada país da África Austral. O Anexo B fornece uma lista de cada indicador, que países estão incluídos nesse indicador, e

<sup>26</sup> ILO, “Análise do Inquérito da ILO por País sobre Trabalhadores Migrantes Internacionais” Em: <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/Analysis%20of%20the%20ILO%20Country%20Survey.pdf>

<sup>27</sup> Cópias destes questionários estão incluídas na ILO, “Análise do Inquérito por País da ILO” pp. 89ff e seria útil para a SAMM no acompanhamento com os países da África Austral.

<sup>28</sup> Ibid., p. 23.

<sup>29</sup> <https://ilostat.ilo.org/>

em que anos. A revisão indicou os seguintes desafios na criação de um quadro à escala regional:

- Os dados sobre migração laboral são recolhidos através de um questionário (ILMS) enviado aos países.<sup>30</sup> Em Julho de 2018, o Departamento de Estatística da ILO (STATISTICS) decidiu reiniciar a recolha de ILMS a nível global. As estatísticas de fontes oficiais, principalmente inquéritos às forças de trabalho, censos e conjuntos de dados administrativos, são recolhidos em Questionários Internacionais sobre Migração Laboral (ILMQ) desenvolvidos pela ILO.<sup>31</sup> A Base de Dados ILMS pode ser acessada a partir do portal ILOSTAT (<https://ilostat.ilo.org/topics/labour-migration/>)
- A principal fonte de dados utilizada na ILOSTAT são os Inquéritos Nacionais às Forças Laborais. Há alguma utilização de outros inquéritos em alguns países (tais como Inquéritos Integrados das Famílias, e Inquéritos aos Rendimentos e Despesas das Famílias). Os dados dos censos são ocasionalmente incorporados. Apenas uma das 51 categorias utiliza dados administrativos (Moçambique em Q42). O conteúdo da base de dados reflecte os dados apresentados pelos países à ILO em resposta a esse questionário e, segundo a ILO, muito poucos países Africanos apresentaram dados baseados em registos administrativos.
- Nenhuma das 51 categorias de dados contém dados de todos os 16 países.
- Algumas categorias de dados contêm dados para 11 países (Q 2, 4, 23, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 45, 47). Mais frequentemente, há dados para 7 ou menos países. Para 10 das 51 categorias, não existem dados.
- Quando existem dados para 7 ou mais países, estes não são necessariamente recolhidos no mesmo ano para todos os países. Os dados a nível do país sobre a população em idade activa, por sexo, idade e cidadania, por exemplo, abrangem o período de 2005 a 2018. Isto, por sua vez, reflecte o facto da ILOSTAT processar em vez de recolher dados primários e, por conseguinte, depender de fontes de metadados variáveis, cronogramas de inquérito e intervalos de cada país.
- Os indicadores relativos à cidadania tendem a ter uma maior cobertura do que os indicadores relativos ao local de nascimento.
- Dado o seu papel como destino primário dos migrantes laborais na região, e a pronta disponibilidade de dados, é surpreendente que a ILOSTAT não contenha dados de migração laboral para a África do Sul.

A Tabela 9 fornece um resumo dos dados da ILOSTAT para Q24 e Q25 para ilustrar que tipo de dados de migração laboral estão disponíveis. Estas questões foram seleccionadas porque os dados estão disponíveis para 12 países. Em cada caso, extraímos a última ronda de dados para cada país e mostramos a fonte, ano, número total dos nascidos no estrangeiro e/ou não-cidadãos e a repartição ocupacional por sector. Globalmente, a

---

<sup>30</sup> Comunicação de Andonirina Rakotonarivo e Mustafa Hakki Ozel.

<sup>31</sup> Uma cópia do ILMQ está disponível em ILO, *Guia sobre o Desenvolvimento de uma Base de Dados de Estatísticas Internacionais sobre Migração Laboral da ASEAN* (Bangkok, 2015), pp. 22-27.

ILOSTAT serve uma função potencialmente útil como uma fonte única de dados sobre migração laboral a nível de país.

### **3.1.3 Banco Mundial**

A base de dados bilateral de estoques de migrantes do Banco Mundial cobre o período 1960-2000 e é de utilidade limitada para este exercício.<sup>32</sup> O Banco Mundial é mais útil como fonte de fluxos de remessas. A Parceria Global do Conhecimento sobre Migração e Desenvolvimento (Knomad) no Banco mantém uma base de dados global de entradas e saída anuais de remessas. A base de dados bilateral está actualmente em revisão e indisponível.<sup>33</sup> No entanto, os dados sobre as saídas e entradas de remessas anuais totais para cada país estão disponíveis para o período de 1980 a 2018. A metodologia de cálculo dos fluxos de remessas é baseada no balanço de pagamentos, estimado pelos bancos centrais a nível nacional e compilado pelo Fundo Monetário Internacional (IMF).<sup>34</sup> Dados relevantes sobre entradas e saídas de remessas foram extraídos da base de dados para os países da África Austral para o período de 2010 a 2018 (Tabelas 10 e 11).

Segundo o Banco, o volume de todas as remessas para os países da África Austral aumentou de 4,6 milhões de USD em 2010 para 7 milhões de USD em 2019.<sup>35</sup> Os países que registaram um grande aumento incluíram Botsuana, Comores, RDC, Eswatini, Malawi, e Moçambique. Os países com fluxos de remessas em declínio incluíram Angola, Maurícias, e África do Sul. Espera-se que os influxos de remessas para todos os países diminuam acentuadamente em 2020, em resultado da COVID-19.<sup>36</sup> A maioria dos outros países teve fluxos relativamente estáveis durante a última década. As remessas dos migrantes constituem uma parte significativa do PIB em três países:

---

<sup>32</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/global-bilateral-migration-database>

<sup>33</sup> <https://www.knomad.org/sites/default/files/2020-01/Message%20%20from%20KNOMAD.pdf>

<sup>34</sup> Grupo de Migração Global, *Manual para Melhorar a Produção e Utilização dos Dados Migratórios para o Desenvolvimento*. Parceria Global do Conhecimento para a Migração e Desenvolvimento (KNOMAD), Banco Mundial, Washington, DC, 2017, p. 68.

<sup>35</sup> Os desafios da estimativa dos fluxos de remessas são discutidos em Sandra Paola Alvarez, Pascal Briod, Olivier Ferrari e Ulrike Rieder, “Remessas: Quão fiáveis são os dados?” *Prática de Políticas de Migração* 5(2), 2015.

<sup>36</sup> Dilip Ratha, Supriyo De, Eung Ju Kim, Sonia Plaza, Ganesh Seshan, e Nadege Desiree Yameogo. “Crise da COVID-19 e através de uma Lente de Migração” *Resumo da Migração e Desenvolvimento* 32, Banco Mundial, Washington DC, 2020.

Tabela 9: Dados ILOSTAT sobre Migrantes nos Países da África Austral

País	Ano	Fonte	No. de Não-Cidadãos	No. de Nascidos no Estrangeiro	No. Empregados	Agricultura, Caça & Floresta	Mineração & Pedreiras	Fabricação	Fornecimento de Electricidade, Gás & Água	Construção	Comércio por grosso e a retalho; reparação de bens pessoais e domésticos	Hotéis & Restaurantes	Comunicações de Armazenamento de Transporte	Intermediação Financeira	Actividades imobiliárias, alugueres & negócios	Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	Educação	Saúde & trabalho social	Outras actividades de serviços comunitários, sociais & pessoais	Actividades dos agregados familiares privados como entidades patronais & actividades de produção dos agregados familiares privados	Actividades de serviços administrativos & de apoio	Actividades científicas & técnicas profissionais	Entretenimento Artístico & Recreação	Informação & comunicação
Angola	2009	HIES		1,896,800	1,242,000	131,000	16,100	38,800	3,000	89,600	502,400	10,900	58,100	12,900	43,800	113,500	59,800	40,200	57,900	37,900				
Botsuana	2009	CWIS	57,300		41,600	5,600	800	4,300	800	6,400	3,700	900	1,300		3,200	100	2,900	1,600	3,100	5,500				
Comores	2014	LFS	4,200		1,900	500		100			300					200								
Comores	2014	LFS		3,200	1,500	300				300	300		100				200							
RDC	2012	LFS	137,700		79,300																			
RDC	2005	LFS	188,300		124,900	67,300	6,400	9,800			25,200		1,600			1,900	4,100		2,400					
Eswatini	2016	LFS	9,300		6,100			1,200		800	1,500						1,200	600						
Eswatini	2016	LFS		16,300	9,400	700		1,800		800	2,400						1,500	600	400					
Madagáscar	2012	LFS	26,100		19,500	800		1,800			2,500	1,500								1,500				
Malawi	2017	HIES		155,300	67,300																			
Maurícias	2011	Census	24,700		21,600	100		16,100		1,800						900								
Namíbia	2018	LFS	54,200		32,700	9,300	500	1,900		1,700	2,100	1,600	400	400			1,400	1,200	100	9,600		400		
Namíbia	2018	LFS		82,700	51,600	13,600	800	3,200		3,100	3,800	2,700	900	800		1,700	2,700	1,700	1,300	11,400	1,400	1,100		

Seicheles	2019	LFS	3,600		2,800	100		200		400	400	500	100			100	200	100			100			100
Tanzânia	2014	LFS	94,100		80,500	38,500	800	4,400		1,300	17,700	1,300	900	800		700	100	800	1,200	2,200	1,800	200		600
Zâmbia	2017	LFS	18,100		8,500						3,900													
Zâmbia	2017	LFS		84,100	28,400	3,300		2,800			15,300													
Zimbabué	2014	LFS	76,200		57,200	37,600		2,300		2,100	6,300									300			1700	
Zimbabué	2014	LFS		110,200	78,400	54,900		3,100			6,400												3600	

Fonte: ILOSTAT

Lesoto (21%), Zimbabué (13,5%) e Comores (11.5%). As saídas de remessas também aumentaram durante a primeira metade da década, de 2,7 mil milhões de USD em 2010 para 5,8 milhões de USD em 2014 e depois diminuíram novamente para 4,1 milhões de USD em 2018. A razão aparente para esta subida e descida dramática reside nos dados de Angola, que supostamente aumentaram de 714 milhões para 2747 milhões de USD e para 682 milhões de USD no mesmo período de tempo. Os fluxos de remessas da RDC e das Maurícias também aumentaram drasticamente.

Utilizando uma metodologia diferente, a NGO FinMark Trust calculou as remessas oficiais da África do Sul para outros países da região<sup>37</sup>. O Banco de Reserva da África do Sul (SARB) forneceu um conjunto de dados que rastreia as remessas formais por país para o período de 2016 a 2018 (Tabela 12). Estes dados abrangeram quatro componentes relevantes da balança de pagamentos, bem como as transações bancárias transfronteiriças com cartões bancários efectuadas por indivíduos. A inclusão de transações transfronteiriças com cartões bancários significa que os dados formais fornecidos pelo SARB "podem ser considerados como uma representação bastante completa do valor total das remessas formais da África do Sul para o resto da SADC." Os dados do Banco Mundial mostram uma saída de remessas da África do Sul para 2016-2018 de 3,028 mil milhões de USD, enquanto o número do FinMark/SARB é de ZAR26,077 bilhões (aproximadamente 1,5 bilhões de USD). Embora ambos registem e aumentem as remessas, existe uma grande discrepância entre estes dois números. FinMark estima que cerca de 50% do total das remessas fluem agora através de canais formais. A remessa informal continua, portanto, a ser um benefício significativo não documentado da migração laboral. Além disso, existe um grande volume intra-regional de fluxos de remessas sob a forma de bens como alimentos, mais uma vez não registados.<sup>38</sup>

Tabela 10: Entradas de Remessas de Países da África Austral De Acordo com o Banco Mundial, 2010-2019

<b>Entradas de remessas de emigrantes (milhões USD)</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019 est.</b>
Angola	29	11	40	37	31	11	4	1	2	2
Botsuana	22	20	20	36	46	30	25	36	32	50
Comores	87	108	110	116	126	129	131	132	134	135
RDC	16	1128	856	1001	756	1167	593	1076	1823	1823

<sup>37</sup> FinMark Trust, *Volumes e Valores de Remessas na SADC, 2018: Relatório de Investigação* (Pretoria 2020). Este relatório contém informação útil quantitativa e qualitativa sobre canais de remessas e práticas. Contudo, dados representativos em alta escala do uso e impacto das remessas não foram coletados desde o inquérito familiar do SAMP nos países receptores 2005-08: Jonathan Crush and Wade Pendleton, "Enviando Remessas para Sobrevivência: Repensando no Desenvolvimento Potencial das Remessas" *Estudos de Desenvolvimento Global* 5 (2009); 1-28

<sup>38</sup> Jonathan Crush e Mary Caesar, "Remessas de Alimentos e Segurança Alimentar: Uma Revisão" *Migração e Desenvolvimento* 7 (2018): 180-200.

Eswatini	55	64	89	75	96	96	98	144	126	126
Lesoto	610	649	555	463	393	371	490	596	629	584
Madagáscar	456	335	330	358	344	327	299	343	426	433
Malawi	22	25	28	34	38	41	39	78	182	182
Maurícias	226	249	249	249	327	224	194	140	191	179
Moçambique	116	130	174	152	155	143	93	258	296	246
Namíbia	69	79	80	64	81	47	66	48	54	53
Seicheles	17	25	18	13	15	18	22	22	23	23
África do Sul	1,070	1,158	1,085	971	913	825	755	874	929	873
Tanzânia	344	410	390	382	389	388	403	403	413	435
Zâmbia	44	46	73	54	58	47	38	94	107	128
Zimbabué	1413	1919	2114	1890	1904	2047	1856	1730	1730	1730
Total	4596	6357	6211	5895	5675	5910	5107	5976	7094	7001

Tabela 11: Saídas de Remessas dos Países da África Austral, de Acordo com o Banco Mundial, 2010-2018

Saídas de remessas de emigrantes (milhões USD)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Angola	714	564	2,051	2,396	2,747	1,253	1,176	961	682
Botsuana	100	122	139	97	105	95	80	82	85
Comores	1	1	1		1	1	1	2	2
RDC	57	813	670	920	451	851	450	532	914
Eswatini	12	28	50	27	18	19	19	19	24
Lesoto									
Madagáscar	59	54	63	55	50	58	48	63	74
Malawi	15	17	18	16	19	20	17	20	12
Maurícias	8	9	8	8	701	600	599	581	643
Moçambique	54	41	96	100	194	191	98	219	209
Namíbia	82	112	104	83	131	71	50	68	58
Seicheles	41	50	57	61	58	74	63	68	72
África do Sul	1,353	1,423	1,320	1,182	1,094	980	897	1,033	1,098
Tanzânia	123	133	162	130	98	104	108	114	99
Zâmbia	68	70	97	77	81	72	63	121	132
Zimbabué	9	9	10	10	11	11	14	19	
	2,696	3,449	4,845	5,164	5,757	4,401	3,684	3,906	4,104

Figura 12: Saídas de Remessas da África do Sul de Acordo com o Finmark Trust, 2016-2018

Saídas de remessas de emigrantes (milhões ZAR)	Total	2016	2017	2018
Zimbabué	11922.96	4656.24	4091.84	3174.89
Malawi	4777.90	843.22	1681.53	2353.15
Lesoto	2621.18	446.19	857.88	1317.10
Moçambique	1510.99	453.89	455.44	601.65
Zâmbia	1382.29	425.63	464.23	492.42
Namíbia	1019.92	350.91	345.87	323.14
Botsuana	638.84	204.44	203.50	230.91
Maurícias	608.13	162.50	213.23	233.40
Tanzânia	562.28	166.50	189.63	206.14
RDC	446.23	102.35	147.12	196.75
Eswatini	413.65	123.37	135.84	154.44
Madagáscar	86.90	28.85	27.42	30.62
Angola	38.27	15.58	11.71	10.98
Seicheles	41.10	11.20	14.17	15.73
Comores	5.68	1.31	1.76	2.62
Total	26077.32	7992.18	8741.17	9343.94

Fonte: Finmark Trust

O Banco Mundial produziu várias publicações da visão geral sobre migração Africana e desenvolvimento económico que incluem secções/discussões sobre migração laboral e/ou África Austral, recorrendo principalmente a fontes secundárias:

- Volume editado de capítulos sobre migração para a África do Sul por investigadores com discussões úteis (embora datadas) sobre migração laboral qualificada, migração e saúde e o desafio de medição da migração não documentada.<sup>39</sup>
- Dois volumes de capítulos por investigadores e especialistas concentrados principalmente nas remessas e diásporas em desenvolvimento.<sup>40</sup> Um capítulo defende que quando a UA define a diáspora Africana como uma "região" fora de

<sup>39</sup> Loren Landau e Aurelia Segatti (eds.), *Migração Contemporânea para a África do Sul: Uma Questão de Desenvolvimento Regional* (Washington DC: Banco Mundial, 2011).

<sup>40</sup> Dilip Ratha et al. (eds.), *Impulsionando a Migração para Remessas, Competências e Investimentos em África* (Washington DC: Banco Mundial, 2011); Sonia Plaza e Dilip Ratha (eds.), *Diáspora para o Desenvolvimento em África* (Washington DC: Banco Mundial, 2011).

África, e os países desenvolvem políticas de envolvimento com as diásporas fora de África (como nas Maurícias e no Zimbabué mais recentemente), as oportunidades de envolvimento das diásporas dentro do continente e da região são infelizmente perdidas.<sup>41</sup>

- Estudo sobre migração mista cujo principal objectivo é estimar o impacto da imigração nos resultados do mercado de trabalho, tais como o emprego e os salários na África do Sul.<sup>42</sup> Utilizando dados empíricos à escala provincial do Censo de 2011, os resultados das estimativas indicam que a imigração tem um impacto positivo no emprego local, nos rendimentos do trabalho e nos salários. O estudo conclui que "de forma crucial, estes resultados proporcionam também uma base importante sobre a qual se pode desenvolver uma investigação adicional em larga escala. Esta investigação pode potencialmente complicar e permitir uma compreensão mais rica da forma como os migrantes, refugiados e requerentes de asilo se envolvem com a economia Sul-africana e as relações económicas que partilham com os locais. Esta investigação pode, por exemplo, considerar como a migração circular, a informalidade, os movimentos indocumentados e as dimensões de género têm implicações nas relações económicas".<sup>43</sup>
- Estudo sobre a migração feminina no Lesoto que trata principalmente da migração interna e não da internacional.<sup>44</sup>

O Projecto do WB sobre Migração em África realizou inquéritos sobre migração e remessas em seis países Africanos em 2009-10, mas infelizmente apenas um foi realizado na África Austral (África do Sul), que foi sub-contratado ao Conselho de Investigação em Ciências Humanas (HSRC). O relatório do WB analisou dados comparativos de todos os países excepto a África do Sul.<sup>45</sup> O inquérito Sul-africano (ao contrário dos outros inquéritos nacionais) foi restrito a duas províncias (Gauteng e Limpopo) onde foram entrevistados 2.026 agregados familiares, dos quais apenas 330 eram imigrantes (num total de 742 indivíduos). Os dados não eram comparáveis com os de outros países e foi preparado um breve relatório sobre as dificuldades de trabalho de campo, mas não houve análises subsequentes dos dados que aparentemente são acessíveis a partir do WB.<sup>46</sup>

---

<sup>41</sup> Jonathan Crush, "As diásporas do Sul: Situando a Diáspora Africana em África" Em Plaza e Ratha, *Diáspora para o Desenvolvimento em África*, pp. 55-78.

<sup>42</sup> Shoghik Hovhannisyan, Christopher Baum, Helidah Refiloe Ogude, Aditya Sarkar, *Migração Mista, Deslocação Forçada e Resultados do Trabalho na África do Sul* (Washington DC: Banco Mundial, 2018).

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> Ioana Botea Shubha Chakravarty e Nell Compennolle, "Migração Feminina no Lesoto, Determinantes e Oportunidades" Policy Research Working Paper No. WPS8307, World Bank, Washington DC, 2018.

<sup>45</sup> Sonia Plaza, Mario Navarrete e Dilip Ratha, *Inquéritos sobre Migração e Remessas de Agregados Familiares na África Subsaariana: Aspectos Metodológicos e Principais Descobertas* (Washington DC: World Bank, 2011). At: <http://pubdocs.worldbank.org/en/866251444753456291/Plaza-Navarrete-Ratha-MethodologicalPaper.pdf>

<sup>46</sup> Miriam Altman, "Inquéritos de Agregados Familiares do Banco Mundial para o Projecto de Migração para África: Relatório Sucinto do Projecto de Migração para a África do Sul" Human Sciences research Council, Pretoria, 2011. At: <https://www.knomad.org/sites/default/files/2017->

### **3.1.4 Centro Regional de Dados de Migração para a África Austral (RMDHub)**

O Centro RMD da IOM realizou uma série de actividades e avaliações relevantes para este balanço sobre migração laboral para a SAMM através do seu projecto sobre "Reforço da Recolha e Análise de Dados sobre Migração no Botsuana, Lesoto, África do Sul, Malawi e Zimbabué. Estas incluem o seguinte:

- Reuniões consultivas de partes interessadas múltiplas foram realizadas em cada um dos 5 países em foco, organizadas conjuntamente pela IOM e pelos Serviços Nacionais de Estatística relevantes (NSOs).
- Avaliações de dados sobre migração nacional foram realizados para cada país por um consultor do Escritório Regional da IOM na África Austral.<sup>47</sup> Um documento final cumulativo contém as conclusões generalizadas das cinco reuniões consultivas nacionais.<sup>48</sup>

Estas avaliações não apresentam quaisquer dados sobre migração mas, em vez disso, concentram-se em fornecer um inventário de fontes de dados sobre migração e lacunas na recolha e disponibilidade de dados. Foram identificadas as seguintes lacunas e fragilidades de dados fundamentais em relação à migração laboral:<sup>49</sup>

- A maioria dos países não dispõe de dados adequados sobre os trabalhadores migrantes internacionais. Por exemplo, os migrantes que entram nos países de asilo e são absorvidos pela força de trabalho raramente são capturados nos sistemas de dados nacionais. O desenvolvimento de metodologias apropriadas para captar informação sobre as principais categorias de trabalhadores migrantes internacionais

---

[09/South%20Africa%20Summary%20report%202-25-11.im .pdf](https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-09/South%20Africa%20-%20FINAL%20Household%20Questionnaire10Nov09.pdf). For the questionnaire, see <https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-09/South%20Africa%20-%20FINAL%20Household%20Questionnaire10Nov09.pdf>

<sup>47</sup> John Mushomi, “Avaliação dos Dados e Lacunas de Migração Existentes : Reforço da Recolha e Análise dos Dados sobre Migração no Botsuana” (Relatório Provisório, Julho 2019); “Avaliação dos Dados e Lacunas de Migração Existentes : Reforço da Recolha e Análise dos Dados sobre Migração no Botsuana” (Relatório Provisório revisto, Março 2019); “Avaliação dos Dados e Lacunas de Migração Existentes: Reforço da Recolha e Análise dos Dados Migratórios no Malawi” (Relatório revisto, Julho 2019); “Avaliação dos Dados e Lacunas de Migração Existentes: Reforço da Recolha e Análise dos Dados Migratórios na África do Sul” (Relatório Provisório revisto, Maio 2019); “Avaliação dos Dados e Lacunas de Migração Existentes: Reforço da Recolha e Análise dos Dados Migratórios na África do Sul” (Relatório provisório, Julho 2019). Estes e relatórios provisórios foram-nos postos à disposição pelo Gabinete Regional da IOM.

<sup>48</sup> John Mushomi, “Avaliação dos Dados e Lacunas de Migração Existentes : Reforço da Recolha e Análise dos Dados sobre Migração no Botsuana, África do Sul, Lesoto, Zimbabué e Malawi” (Relatório para o Escritório Regional da IOM, nd).

<sup>49</sup> Mushomi, “Avaliação dos Dados e Lacunas de Migração Existentes.”

foi discutido como uma das estratégias fundamentais necessárias para melhorar as lacunas existentes nos dados sobre trabalhadores migrantes internacionais.

- Fraca harmonização de dados de migração entre agências: Coordenação limitada entre os intervenientes relevantes, compiladores de dados de migração e utilizadores.
- Ausência de um formato padrão de recolha de dados sobre a migração, recolhendo dados por departamentos/agências não estatísticos;
- Falta de apreciação da relevância das estatísticas por parte do Sistema Estatístico Nacional. Fraca colaboração entre instituições que recolhem dados administrativos sobre migração. Os dados sobre migração são fragmentados e não homogêneos entre as diferentes fontes em todos os países. Uma plataforma coordenada limitada para a partilha de dados foi observada, bem como diferentes bases de dados com dados de migração. Além disso, existia uma falta da partilha de dados sobre migração para fins políticos. Seria prático estabelecer um mecanismo de partilha de dados sobre migração que permita a centralização da análise de dados por várias instituições ou agências e mais elaborado para informar os processos de criação de políticas e programação.
- Nos cinco países, as partes interessadas salientaram unanimemente a necessidade de melhorar os mecanismos nacionais de coordenação que regulam a gestão dos dados migratórios. As partes interessadas salientaram a necessidade da criação/revitalização de um grupo de coordenação inter-agências encarregado da coordenação e gestão dos dados migratórios a nível nacional e composto por fornecedores de dados nacionais, utilizadores e instituições nacionais de investigação e formação.
- Automatização limitada na recolha de dados sobre migração. Há uma necessidade geral de passar da recolha de papel para a automatização, incluindo os grandes dados. Poucos países recolhem regularmente dados sobre migração utilizando cartões de entrada e saída nas fronteiras. Os dados sobre entrada e as Capacidades variam de país para país.
- Ausência de inquéritos específicos sobre migração. Todos os países recolhem alguma informação dos censos, mas o desafio é analisar os dados de migração disponíveis e as ligações à elaboração de políticas.
- Foi sublinhada a escassez de dados, a falta de comparabilidade, a falta de metodologia comum, a necessidade de coordenação e a necessidade de desenvolvimento de políticas baseadas em evidências.
- A informatização da gestão dos dados migratórios está abaixo do padrão com falta de tecnologia básica e aplicações para analisar e partilhar informação sobre migração. Os sistemas de informação sobre migração disponíveis não são integrados e abrangentes. A maioria dos dados administrativos não são informatizados e não se encontram num formato sistemático. A maioria das instituições recolhe dados sobre migração de acordo com as necessidades e mandatos específicos e, portanto, armazenados de forma diferente. Como resultado, os dados de migração são armazenados tanto electronicamente como

manualmente em formato de papel. A maioria dos dados sobre migração é disperso. Os sistemas de informação sobre migração disponíveis não são integrados e abrangentes. A maioria dos dados administrativos não são informatizados e não estão em um formato sistemático.

- Análise aprofundada limitada dos dados relacionados com a migração, excepto os relatórios compilados pelos NSOs. A maioria das instituições governamentais não compila relatórios analíticos aprofundados ou relatórios sumários dos dados recolhidos para serem partilhados com outras instituições e agências de implementação.
- A procura limitada de dados migratórios aliada ao conhecimento limitado das variáveis migratórias tornam a análise dos dados migratórios inadequada.
- A lacuna entre produtores e utilizadores de dados administrativos sobre migração continua a ser grande: workshops de divulgação de utilizadores-produtores após a conclusão dos relatórios pelo Instituto Nacional de Estatística. A informação relacionada com a migração aparece nos relatórios de inquérito e censo como uma secção sobre um capítulo sobre dinâmica populacional.
- Existe uma plataforma de interface do utilizador limitada para a divulgação de informação sobre migração, que é uma necessidade actual na era da tecnologia. Isto traduziu-se numa sensibilização limitada sobre a necessidade e a importância dos dados e da informação sobre migração entre as partes interessadas.
- No Botswana, Zimbabué, Lesoto e Malawi, a lacuna entre produtores e utilizadores de dados administrativos sobre migração continua a ser grande. Foi notada a utilização limitada ou inexistente de plataformas electrónicas para a divulgação de informação sobre migração. Foi também evidenciado um baixo nível de sensibilização sobre a necessidade e importância dos dados e informações sobre migração entre as partes interessadas.
- Um dos principais desafios da migração de dados administrativos foi a sensibilização de alguns dos dados recolhidos pelas instituições, o que afecta a capacidade das instituições para partilharem dados com outras agências. Há uma captura limitada dos fluxos migratórios devido à utilização de fronteiras porosas ou à ausência de sistema formal de captura de dados em alguns postos fronteiriços;
- Limitações no processamento electrónico de dados, bem como no que diz respeito ao potencial de utilização de grandes dados;
- Os desastres ambientais representam um desafio para as estatísticas migratórias e recomenda-se que se proceda a uma recolha de dados sobre migração ambiental induzida na região. Isto exigiria que a região da SADC tivesse um sistema de gestão da migração que pudesse ser actualizado de tempos a tempos .
- Ausência de sistema formal de captura de dados como resultado das fronteiras porosas comunicadas na maioria dos postos fronteiriços. A fim de amenizar este desafio, os países da SADC precisarão de reforçar o apoio ao inquérito de monitoramento do fluxo conjunto.

As principais recomendações incluem o seguinte:<sup>50</sup>

- Organizar workshops dedicados para uma melhor inclusão e advocacia da inclusão das questões migratórias na próxima ronda de Recenseamentos Populacionais Habitacionais. Acompanhamento do apoio à inclusão de questões de migração nos próximos censos de países para países da região;
- A necessidade de cooperação a nível regional para a melhoria da análise e divulgação dos dados de migração, assegurando simultaneamente uma medição padrão comum que seja comparável. Apoiar os países na criação de Procedimentos Operacionais Padrão (SOPs), a fim de fornecer um quadro harmonizado e uma ferramenta operacional prática para organizações que lidam com a gestão de dados sobre migração internacional. Os SOPs descrevem como facilitar uma série de fases críticas ligadas à gestão dos dados de migração, desde a especificação da necessidade do utilizador até à concepção de ferramentas apropriadas necessárias para recolher, analisar e divulgar eficazmente os dados de migração. Isto deve ser feito em consulta com os países da região e os padrões de recolha de dados acordados como uma região. Isto deverá conduzir a metodologias comuns em toda a região em matéria de recolha de dados sobre migração;
- Uma abordagem abrangente do reforço dos dados de migração teria de lidar com questões de reforço das infra-estruturas dos dados de migração e mecanismos de coordenação;
- Reforçar o monitoramento de sistemas para migrantes nos países e através das fronteiras, desenvolvendo um sistema regional de gestão de informação sobre migração;
- Os países que já podem beneficiar da existência de um mecanismo de coordenação nacional devem reforçar esses mecanismos, permitindo que um aspecto do mesmo seja totalmente dedicado aos dados de migração. Os países sem tais infra-estruturas devem esforçar-se por criar urgentemente uma, a fim de facilitar a coordenação inter-agências e a partilha de informações sobre migração a nível nacional e abordar questões de duplicação de informação;
- Reforçar a cooperação entre as NSOs e os fornecedores de dados sobre migração no que respeita à recolha de dados, arquivo e comunicação de instrumentos estatísticos padronizados. Isto poderia ser feito através do reforço da operacionalização dos NSSs;
- O envolvimento de instituições de formação e investigação na realização de investigação e no trabalho com instituições que recolhem dados sobre migração para uma análise mais aprofundada dos dados sobre migração precisa de ser reforçado em todos os países. Para o efeito, devem ser identificados centros de excelência em cada país para estabelecer parcerias com o governo na investigação e formação em todos os assuntos relativos à análise de dados de migração;

---

<sup>50</sup> Mushomi, “Avaliação dos Dados e Lacunas da Migração Existente.”

- Os serviços de Estatística nacionais devem ser apoiados na recolha, compilação, análise, publicação e divulgação de informação estatística sobre migração. Por exemplo, apoiar os países na preparação de Relatórios Analíticos do Censo sobre Migração, bem como apoiar a actualização dos perfis migratórios nacionais;
- Fontes de dados de Migração Inovadores: A fim de complementar as fontes de dados existentes e preencher as lacunas actuais na base de conhecimentos sobre migração.

Embora existam diferenças entre países e alguns exemplos de melhores práticas, as conclusões gerais da avaliação são aqui relatadas porque representam um catálogo útil de potenciais desafios e obstáculos que se colocam ao estabelecimento do Observatório Regional da Migração da SAMM. As avaliações individuais dos países realizadas para 5 países poderiam também ser alargadas de forma útil aos outros 11 países da região da África Austral.

## União Africana

Foram feitos progressos limitados entre 2006 e 2016 na implementação do compromisso do Quadro da Política de Migração da UA no reforço e coordenação da recolha de dados sobre migração em todo o continente. A avaliação de 2016 do Quadro de Referência assinala que "a principal questão é a falta de dados e análises fiáveis e actualizados sobre migração em África, o que continua a dificultar a elaboração de políticas informadas. Uma proporção significativa dos movimentos migratórios intra-regionais não são registados nas estatísticas oficiais produzidos pelos governos e entidades internacionais. Vários países em África utilizam dados do censo antigo para analisar questões de migração. Sem dados actualizados, os governos são incapazes de identificar as tendências migratórias e de conceber eficazmente políticas para responder a quaisquer preocupações migratórias que surjam."<sup>51</sup> O Quadro de Política de Migração da União Africana (UA) para África e Plano de Acção (2018-2030) estabelece uma ampla agenda para a governação da migração no continente durante a próxima década (ver 7.2). No que diz respeito aos dados de migração, observa que:

- Os dados sobre a migração são fundamentais para integrar a migração nos quadros políticos e de planeamento e nas iniciativas de desenvolvimento, e essenciais para desenvolver políticas e programas de migração eficazes e baseados em evidências;
- A falta de dados fiáveis sobre migração desagregada por sexo é um dos principais obstáculos a uma gestão, política e cooperação eficazes em matéria de migração;
- A necessidade contínua de recolha sistemática e abrangente de dados sobre migração, análise e intercâmbio sobre todos os aspectos da migração continua a ser um "desafio crítico" dentro e entre Estados Africanos.

---

<sup>51</sup> UA, *Avaliação do Quadro de Política de Migração da União Africana para África* (Addis Ababa: União Africana, 2016), p. 44.

- Recolha, análise e intercâmbio de dados nacionais e regionais sobre migração laboral para documentar as condições e necessidades das mulheres e homens trabalhadores migrantes e suas famílias.<sup>52</sup>

O Plano de Acção propõe várias estratégias:

- Estabelecer/reforçar disposições/capacidades nacionais/regionais/continentais para a investigação, recolha, análise e partilha de dados sobre migração, bem como o intercâmbio das melhores práticas nestas áreas;
- Desenvolver perfis de migração para informar o desenvolvimento da política de migração;
- Conduzir uma investigação sólida que responda às questões de género e melhorar a recolha de dados, aquisição, análise e medidas de responsabilização em todas as fases da migração, incluindo nas fronteiras e no regresso, a fim de destacar os contributos das mulheres na migração, os impulsionadores de migração com base no género e a situação e realidades das mulheres migrantes em todas as fases do processo migratório, incluindo as violações dos direitos das mulheres migrantes, a exploração e o tráfico. Os dados devem ser desagregados por sexo, idade e estatuto migratório (e factores de intersecção, incluindo raça, etnia e nacionalidade, sempre que possível) a fim de melhorar as políticas que respondem às questões de género e baseadas em evidências, informar a advocacia, desafiar as percepções negativas e prevenir abusos e exploração;
- Gerar a coordenação e colaboração entre ministérios/agências nacionais/regionais responsáveis pela migração e instituições de investigação que recolhem dados sobre migração, incluindo a criação/reforço de unidades nacionais/regionais de estatísticas sobre migração responsáveis pela coordenação da recolha de estatísticas sobre migração;
- Harmonizar a recolha de dados sobre migração, incluindo definições de variáveis de migração (tais como as das Recomendações das Nações Unidas sobre Estatísticas de Migração Internacional), ferramentas de recolha de dados, métodos, intervalos, etc.) a nível continental e regional, para que os dados sejam comparáveis entre países e regiões;
- Apoiar a implementação da Iniciativa NEPAD, especialmente o seu trabalho sobre Tecnologias de Informação e Comunicação (ICT), para facilitar a recolha e o intercâmbio de dados.

São propostas as seguintes acções concretas (com agências/organizações responsáveis entre parênteses):

- Harmonizar padrões e ferramentas de recolha de dados sobre migração laboral internacional em África (responsabilidade da AU-DEA)

---

<sup>52</sup> UA, *Quadro da Política de Migração para África e Plano de Acção (2018-2030)* (Addis Ababa: União Africana), p. 70.

- Produzir regularmente o Relatório Estatístico da Migração Laboral (AU-DSA, IOM, ILO, ENECA)
- Implementar um programa abrangente de investigação/estudo sobre migração laboral (AU-DSA, IOM, ILO, UNECA)
- Conduzir avaliações de base sobre os mercados de remessas dos Estados Membros da UA (AUC-AIR)
- Realizar pesquisas, estudos e inquéritos sobre os corredores de remessas em África (AUC-AIR)
- Desenvolver uma linha de orientação simplificada para a medição e comunicação de dados das remessas (AUC-AIR)
- Empreender projecto de mapeamento da diáspora fora de África (AUC-CIDO)
- Produzir um manual Africano sobre estatísticas do comércio informal transfronteiriço (AUC-DEA)
- Avaliar a capacidade existente e as necessidades de formação dos MSs/RECs na área da recolha e gestão dos dados de imigração (AUC-DSA)
- Estabelecer um Grupo de Trabalho Africano sobre estatísticas de migração (AUC-DSA)
- Produzir um Relatório de Estatísticas de Migração para África (AUC-DSA)
- Criar e manter uma base de dados sobre estatísticas migratórias (AUC-DSA)
- Apoiar os esforços nacionais/regionais para o estabelecimento/reforço de acordos/capacidades de investigação em matéria de recolha de dados sobre migração (AUC-DSA)
- Estabelecer uma rede/observatório de investigação sobre migração Africana e recolha de dados sobre migração (AUC-DEA)

Uma análise dos dados de migração actualmente disponíveis na UA confirma a existência de grandes lacunas de conhecimento a nível continental. e uma forte dependência dos números e projecções potencialmente enganadoras do UN DESA. Nenhuma informação sobre remessas está disponível online no Instituto Africano de Remessas da UA, criado em 2014 e alojado no Banco Central do Quénia.<sup>53</sup>

O mais recente compêndio de estatísticas de migração laboral Africana é o Relatório sobre Estatísticas de Migração Laboral em África de 2015 (publicado em Março de 2017), que é o produto de um único exercício de inventário e, infelizmente, apenas fornece dados até 2014.<sup>54</sup> O Relatório em si é um resultado concreto do Programa Conjunto da UA sobre Migração Laboral para o Desenvolvimento e Integração Regional (JLMP), uma iniciativa da UA, da ILO, da IOM e da Comunidade da África Oriental (EAC).<sup>55</sup> O relatório tem vários objectivos declarados: a) compilar informações sobre os estoques e fluxos de migrantes

---

<sup>53</sup> <https://ksms.or.ke/african-institute-for-remittances/>

<sup>54</sup> AUC, *Relatório sobre Estatísticas da Migração Laboral em África em 2015* (Addis Ababa: Comissão da União Africana). Uma 2ª edição actualizada está em preparação.

<sup>55</sup> O JLMP é supervisionado pelo Comité Consultivo da Migração Laboral Africana; ver <https://au.int/lesp/migration>

internacionais; (b) avaliar a qualidade dos dados relativos à migração laboral; c) desenvolver a capacidade dos estados membros na recolha, compilação e gestão das estatísticas sobre migração laboral; (d) servir de referência para futuros esforços de recolha de dados em África e não só; e (e) publicar os dados na base de dados da ILO sobre a migração laboral, ILOSTAT.

Os dados do relatório baseiam-se nas respostas dos governos a uma versão adaptada do Questionário sobre Migração Internacional Laboral da ILO (ILMQ). A maioria dos governos que responderam forneceu dados dos Censos da População e Habitação, projecções Demográficas, Inquéritos às Forças Laborais e Inquéritos Integrados ou Pesquisas de Padrões de Vida (Anexo 5 do relatório). Contudo, a taxa de resposta global dos países foi de apenas 63% e "a maioria" devolveu questionários incompletos que "dificultaram a compilação e produção de estatísticas sobre migração laboral internacional." De acordo com o Relatório, "quase nenhum país forneceu dados de inquéritos sobre migração" e os pedidos de dados sobre fluxos suscitaram "uma taxa de resposta muito baixa" (apenas a Nigéria em todo o continente preencheu um quadro sobre fluxos migratórios.)

Apesar destes problemas, o relatório continua a fornecer uma extensa desagregação nacional e regional da dimensão da população, da força laboral e da participação da força de trabalho. O Capítulo 7, por exemplo, analisa dados sobre migração e inclui uma repartição sumária da migração internacional e das taxas de migração por sexo em África como um todo (nas Figuras 9, 11), nas RECs (nas Figuras 10, 12) e das taxas de participação da força laboral migrante por sexo para quatro países da África Austral - Maurícias (2011), Moçambique (2009), África do Sul (2011) e Zimbabué (2011) (na Figura 13). As tabelas A27-29 são provavelmente as mais úteis, uma vez que fornecem dados a nível nacional para todos os países Africanos, incluindo o número total de migrantes, repartição por sexo e percentagem de migrantes na população total para cada ano de 2008 a 2014 (Tabela 13 a seguir). Este relatório fornece dados agregados para a SADC (2.9 milhões de migrantes em 2014 e 0.88% da população total), COMESA como um todo (3.3 milhões de migrantes e 0.74% da população total) mas não para o IOC. São também fornecidos e representados dados a nível nacional sobre a taxa de emprego dos migrantes internacionais na SADC, que varia entre um mínimo de 38% no Malawi e um máximo de 80% na Maurícias.

Tabela 13: Número Total de Migrantes nos Países da SADC de Acordo com a UA, 2008-2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Angola	75,109	77,623	80,192	82,767	85,393	87,436	90,589
Botsuana	21,278	21,477	22,103	23,214	22,686	23,084	23,376
Comores	11,886	12,199	12,522	12,856	13,200	13,556	13,923
RDC	21,318	31,209	34,364	47,623	45,726	66,563	53,299

Eswatini	23,434	23,839	24,235	24,612	25,003	25,524	25,880
Lesoto	81,340	83,622	85,977	88,404	90,901	93,453	96,045
Madagáscar	29,068	30,892	31,632	32,529	33,437	34,313	35,507
Malawi	186,800	188,515	190,150	194,903	199,854	202,047	202,047
Maurícias	24,882	24,949	25,008	26,028	25,118	25,173	25,173
Moçambique	80,950	83,622	85,184	87,589	90,063	92,591	95,159
Namíbia	43,201	44,809	46,793	48,212	50,479	51,448	54,378
Seiçheles	5,007	4,147	3,640	2,155	2,304	1,654	2,069
África do Sul	1,130,030	1,145,175	1,160,827	1,692,242	1,192,691	1,207,981	1,223,570
Tanzânia	608,205	628,198	635,362	651,975	659,351	674,673	699,605
Zâmbia	37,700	40,965	43,867	47,725	50,315	53,766	56,643
Zimbabué	154,143	162,851	173,608	178,951	191,024	200,464	207,130
Total	2,534,351	2,604,092	2,655,464	3,241,785	2,777,545	2,853,726	2,904,393

Os dados a nível de país apresentados no relatório (e resumidos acima) referem-se ao estoque total de migrantes em cada país. Contudo, a metodologia JLMP produz resultados muito diferentes do UN DESA. O quadro 14 mostra diferenças significativas em muitos países (e uma variação total de mais de 4 milhões, uma enorme discrepância). Doze países apresentam números mais baixos para o JLMP, enquanto quatro (Lesoto, Madagáscar, Maurícia e Tanzânia) têm números mais altos. Apenas três países (Comores, Madagáscar e Maurícias) têm números semelhantes. As maiores discrepâncias são da África do Sul, RDC, Moçambique e Zimbabué.

Tabela 14: Comparação de Dados de Estoque de Migração do UN DESA e UA

	UN DESA (2015)	UA (2014)	Diferença
Angola	632,178	90,589	541,589
Botsuana	103,268	23,376	79,892
Comores	12,555	13,923	-1,368
RDC	824,492	53,299	771,193
Eswatini	31,579	25,880	5,699
Lesoto	6,572	96,045	-89,473
Madagáscar	32,075	35,507	-3,462
Malawi	232,803	202,047	30,756
Maurícias	28,585	25,173	3,412

Moçambique	321,794	95,159	226,635
Namíbia	101,618	54,378	47,240
Seicheles	12,791	2,069	10,722
África do Sul	3,816,695	1,233,570	2,583,125
Tanzânia	251,222	699,605	-448,383
Zâmbia	127,915	56,643	71,272
Zimbabué	398,866	207,130	191,736
Total	6,945,008	2,904,393	4,040,615

O JLMP também fornece números diferentes para o estoque migrante em diferentes pontos do relatório (compare o Quadro 6 e A27) (Tabela15). Embora não sejam grandes, não é dada qualquer explicação para estas discrepâncias nem existe uma avaliação de qual o conjunto de números (se algum deles) é considerado mais fiável.

Tabela 15: Comparação dos Dados da UA sobre o Estoque de Migrantes na África Austral

	<b>Tabela 6</b>	<b>Tabela A27</b>	<b>Diferença</b>
Angola	90,589	80,192	10,397
Botsuana	23,376	22,103	1,273
Comores	-	12,522	12,522
RDC	53,299	34,364	18,935
Eswatini	25,880	24,235	1,645
Lesoto	96,045	85,977	10,068
Madagáscar	35,507	31,632	3,875
Malawi	207,130	190,150	16,980
Maurícias	25,219	25,008	211
Moçambique	95,159	85,184	9,975
Namíbia	54,378	46,793	7,585
Seicheles	2,069	3,640	-1,571
África do Sul	1,223,570	1,160,827	62,743
Tanzânia	699,605	635,362	64,243
Zâmbia	56,643	43,867	12,776
Zimbabué	207,130	173,608	33,522

A metodologia utilizada para preencher lacunas de dados e calcular números considerados exactos não é descrita em nenhum pormenor no Relatório e, portanto, requer exame e validação antes de qualquer avaliação do grau de exactidão. No futuro, esta metodologia é importante para elaborar e aperfeiçoar se for utilizada para fazer cálculos adicionais do volume e composição das populações migrantes laborais.

Uma reunião regional sobre "Recolha de Dados do Mapeamento da Migração na Região da SADC" foi organizada por Statistics Sweden e a União Africana (STATAFRIC) com a IOM em

Antananarivo, Madagáscar, em Dezembro de 2019. As avaliações dos Dados de Migração foram apresentadas pelos Serviços Nacionais de Estatística dentro da SADC. O principal objectivo do seminário foi:

Mapear e assegurar a informação existente sobre migração a partir de registos administrativos, inquéritos e fontes de censo na Região da SADC. Os objectivos específicos incluíam a melhoria da produção de estatísticas de migração através da harmonização de ferramentas e métodos de recolha e gestão de dados mais adaptados ao contexto da África Austral, reforçando os actores nacionais e regionais na utilização destas ferramentas. O workshop constituiu uma oportunidade para os actores envolvidos na cadeia de produção de dados administrativos, inquéritos e censos a nível dos Estados Membros definirem uma boa estratégia para a exploração eficiente e eficaz destas fontes de dados fundamentais para a migração.<sup>56</sup>

## Comunidades Económicas Regionais

### 3.3.1 SADC

A migração laboral é da responsabilidade da Direcção de Desenvolvimento Social e Humano do Secretariado da SADC (Sector do Emprego e do Trabalho ou ELS). Vários dos artigos do Protocolo da SADC de 2014 sobre Emprego e Trabalho são relevantes para os trabalhadores migrantes.<sup>57</sup> A cláusula mais pertinente do Protocolo é o Artigo 19 sobre Migração Laboral e Trabalhadores Migrantes, que obriga os estados partes a esforçarem-se por alcançar o seguinte:

- melhorar a gestão e controlo da migração, e reforçar os mecanismos de combate ao contrabando e ao tráfico de seres humanos;
- criar um clima favorável para facilitar e encorajar o regresso e/ou a participação dos emigrantes no desenvolvimento do país de origem;
- assegurar que os direitos fundamentais sejam concedidos aos não cidadãos, em particular os direitos laborais/emprego e de protecção social;
- adoptar medidas para atender às necessidades especiais das mulheres, crianças e jovens migrantes;
- harmonizar a legislação e as políticas nacionais de migração; e adoptar uma política de migração regional em conformidade com as convenções internacionais para assegurar a protecção dos direitos dos migrantes;

---

<sup>56</sup> “Relatório sobre o Workshop de Recolha de Dados de Mapeamento da Migração na Região da SADC Realizado de 10 a 13 de Dezembro de 2019, no Hotel Ibis, Antananarivo, Madagáscar”. Este relatório e as apresentações em PowerPoint por NSOs foram-nos fornecidos pelo Escritório Regional da IOM.

<sup>57</sup> <https://www.sadc.int/documents-publications/show/4376>

- adoptar medidas para assegurar a coordenação e a portabilidade dos benefícios da segurança social, especialmente através da adopção de acordos bilaterais e multilaterais adequados fornecendo a igualdade de tratamento dos não cidadãos, a agregação dos períodos de seguro, a manutenção dos direitos e prestações adquiridos, a exportabilidade dos benefícios e a cooperação institucional;
- desenvolver mecanismos, serviços e produtos financeiros eficazes para facilitar a transferência de remessas pelos migrantes.

Para integrar o Protocolo, a SADC tem um Quadro de Política de Migração Laboral de 2014, Plano de Acção da SADC sobre Migração Laboral (LMAP) (2013-2015), Plano de Acção revisto da SADC sobre Migração Laboral (2016-2019) e Plano de Acção da SADC sobre Migração Laboral (LMAP) (2020-2025) (aprovado em Março de 2020).<sup>58</sup>

No que diz respeito à informação e dados sobre migração laboral, o Quadro de 2014 confirmou o consenso geral de que "os dados sobre migração laboral na SADC são, na melhor das hipóteses, escassos, com variações de país para país. Esta é uma questão que esta política regional deve abordar através de acordos para uma melhor recolha, gestão e partilha de dados."<sup>59</sup> O Secretariado encomendou um estudo sobre a implementação do Quadro de Política de Migração Africana na Região da SADC e está actualmente nas fases iniciais de um processo para desenvolver um Quadro Regional de Migração e Política e um Plano de Acção.<sup>60</sup> A consultoria TOR para desenvolver o plano observa que "os dados a nível nacional e regional dificultam a concepção de intervenções apropriadas que darão uma resposta abrangente à gestão da migração. Isto representa um desafio para gerir eficazmente a migração, tanto a nível regional como nacional."<sup>61</sup>

Ao abrigo do LMAP 2013-2015, os estados membros comprometeram-se a implementar políticas nacionais de migração laboral até 2020 que incluíam a recolha e registo de dados sobre migração, incluindo a integração da migração laboral nos módulos de inquérito às forças de trabalho e outros inquéritos relevantes, a fim de criar bancos de dados nacionais

---

<sup>58</sup> SADC, "Quadro da Política de Migração Laboral" (2014) Em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-pretoria/documents/meetingdocument/wcms\\_239821.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-pretoria/documents/meetingdocument/wcms_239821.pdf); SADC, "Plano de Acção sobre a Migração Laboral (2013-2015)" At: <https://ropretoria.iom.int/sites/default/files/Eng%20Final%20LABOUR%20MIGRATION%20ACTION%20PLAN%202013.pdf>; SADC, "Plano de Acção sobre a Migração Laboral (2016-2019)" Em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-pretoria/documents/meetingdocument/wcms\\_239821.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-pretoria/documents/meetingdocument/wcms_239821.pdf); e SADC, "Plano de Acção sobre a Migração Laboral (2020-2025) (cópia fornecida pela ILO).

<sup>59</sup> SADC, "Quadro da Política de Migração Laboral."

<sup>60</sup> <https://www.sadc.int/news-events/news/public-security-sub-committee-pssc-inter-state-defence-and-security-committee-isdsc-convene-botswana/>

<sup>61</sup> SADC, "Consultoria para Contratação de um Consultor Individual para Desenvolver o Quadro Político e Plano de Acção da SADC em Matéria de Migração Regional" Em: [https://www.sadc.int/files/8915/9248/3542/RFP\\_Development\\_of\\_Regional\\_migration\\_policy\\_framework\\_and\\_action\\_plan\\_Final.pdf](https://www.sadc.int/files/8915/9248/3542/RFP_Development_of_Regional_migration_policy_framework_and_action_plan_Final.pdf)

sobre migração laboral. Os dados dos bancos de dados nacionais seriam incorporados regularmente numa base de dados regional do Secretariado da SADC sobre migração laboral intra-regional. Estes planos ambiciosos reduziram-se no Plano de 2016 a um foco principal no estabelecimento de um Sistema de Informação sobre Migração Laboral (LMIS) e na assistência aos países para integrar o modelo do módulo de migração laboral da SADC nos inquéritos às forças laborais, que foi adoptado num workshop SADC-ILO em Dezembro de 2014.

As inovações propostas no novo LMAP incluem um novo Comité técnico sobre Migração Laboral para supervisionar a implementação do LMAP e operacionalizar o Sistema de Informação do Mercado de Trabalho (LMIS) da SADC ao abrigo do respectivo Programa de Trabalho Decente da SADC. No que diz respeito, especificamente, à informação e dados sobre migração laboral, o LMAP propõe a produção e divulgação de produtos do conhecimento laboral, incluindo relatórios estatísticos e documentos de investigação (Objectivo 2, Output 2.3), incluindo:

- Realização de inquéritos regulares às forças de trabalho com um módulo sobre migração laboral pelo menos de dois em dois anos;
- Produção e divulgação de relatórios estatísticos sobre migração laboral na região; e
- Realização de estudos de caso que tracem o perfil das melhores práticas em matéria de migração laboral.

A implementação lenta dos LMAPs anteriores reflecte-se na escassez de dados sobre migração laboral disponíveis na SADC. O novo LMAP reproduz, sem qualquer crítica e problema, dados sobre migração regional do UNDESA, afirmando que há quase 8 milhões de migrantes na SADC em 2019 e que o número de migrantes na África do Sul aumentou de 2 para 4 milhões entre 2010 e 2019.<sup>62</sup>

O Grupo de Estatísticas da SADC no Secretariado compila dados dos estados membros anualmente em um Anuário Estatístico da SADC. Os anuários para os anos de 2011 a 2014 estão disponíveis online no formato de planilha Excel mas nenhum anuário existe online para os anos de 2015 a 2019.<sup>63</sup> A Tabela 1.2 do Anuário contém dados sobre as entradas e saídas anuais de remessas para 2008-2014 sob a forma de fluxos totais e % do PIB para cada país. A fonte de dados para ambas as tabelas é o Banco Mundial.<sup>64</sup> A tabela 8.2.1 fornece dados a nível nacional sobre o número total de turistas/visitantes não residentes para o período de 1995 a 2014, obtidos junto da Organização Mundial do Turismo e dos Gabinetes Nacionais de Estatística. Os dados sobre a finalidade da entrada não estão incluídos. A SADC também publica uma publicação anual dos indicadores Seleccionados da SADC disponíveis para o período de 2012 a 2018. Nenhuma das 35 tabelas do relatório

---

<sup>62</sup> SADC, *Projecto de Plano de Acção da SADC sobre Migração Laboral (2020-2025)*, p. 7.

<sup>63</sup> <https://www.sadc.int/information-services/sadc-statistics#Yearbook>

<sup>64</sup> [http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/RemittanceData\\_Inflows\\_Apr2015.xls](http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/RemittanceData_Inflows_Apr2015.xls)

de 2018 contém informações relevantes sobre migração em geral ou migração laboral em particular.

### 3.3.2 COMESA

No COMESA, o desenvolvimento e gestão estatística é orientado pelo artigo 140 do Tratado que obriga os Estados Membros a cooperar para criar um ambiente propício ao fluxo regular de dados estatísticos actualizados, fiáveis, harmonizados e comparáveis sobre vários sectores de actividade económica, necessários para a implementação eficiente dos objectivos do Mercado Comum.<sup>65</sup> Os Estados Membros comprometem-se a:

- fornecer dados estatísticos regulares e oportunos que sejam fiáveis, harmonizados e comparáveis, através da harmonização e adopção de metodologias, conceitos e definições comuns a serem utilizados na recolha e compilação de estatísticas;
- harmonizar e adoptar a classificação estatística comum para ser utilizada na compilação das suas estatísticas;
- encorajar a cooperação entre os seus sistemas estatísticos nacionais na troca de dados estatísticos abrangendo vários sectores das suas actividades económicas tais como comércio externo, agricultura, indústria, energia, recursos naturais, transportes, comunicações, turismo, população, mão-de-obra, dinheiro e banco, balança de pagamentos, dívida externa, finanças públicas, preços, paridades do poder de compra e investimentos contabilísticos nacionais;
- promover o intercâmbio de competências e de pessoal e reforçar a cooperação na formação estatística através da utilização das instituições de formação existentes;
- cooperar no domínio do processamento de dados; e
- adoptar uma estratégia de Mercado Comum para a implementação do Plano de Acção de Addis Ababa para o Desenvolvimento Estatístico em África.

O Plano Estratégico de Médio Prazo (MTSP) do COMESA para 2016-2020 inclui "o envolvimento activo com parceiros estratégicos nacionais, regionais e internacionais para potenciar os benefícios da inter-dependência e da tomada de decisões participativas em benefício dos Estados Membros, do sector privado, do meio académico e de outras partes interessadas. Inclui a colaboração para potenciar a formação em assistência técnica e a partilha de informação sobre as lições aprendidas e as melhores práticas."<sup>66</sup> A Estratégia Estatística Regional 2017-2020 foi elaborada para apoiar as prioridades do MSTP pelas

---

<sup>65</sup> COMESA, *Tratado que Estabelece o Mercado Comum para a África Oriental e Austral* (Versão Revista 2009). Em: <https://www.comesa.int/wp-content/uploads/2019/02/comesa-treaty-revised-20092012-with-zaire-final.pdf>

<sup>66</sup> COMESA, *Plano Estratégico de Médio Prazo 2016-2020: Em Busca da Transformação e Integração Económica Regional*. Em: [file:///C:/Users/Jonathan%20Scott/Downloads/COMESA-MTSP-2016-2020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Jonathan%20Scott/Downloads/COMESA-MTSP-2016-2020%20(1).pdf)

Unidades de Estatística e Planeamento Estratégico do COMESA e revista pelo Comité de Assuntos Estatísticos do COMESA<sup>67</sup>. A Estratégia Estatística tem três objectivos globais:

- Assegurar que as estatísticas na região sejam produzidas utilizando quadros harmonizados e/ou padrões internacionais, a fim de garantir a comparabilidade;
- Melhorar a qualidade, disponibilidade e abrangência das estatísticas na região.
- Assegurar uma ampla divulgação dos resultados estatísticos para utilização pelos decisores políticos e pelos Estados membros do COMESA na sua revisão e monitoramento do Mercado Comum.

O Centro de Dados COMSTAT tem importantes conjuntos de dados sobre comércio externo, infra-estruturas, economia, agricultura e comércio transfronteiriço de pequena escala, mas não sobre migração.<sup>68</sup> Contudo, o Painel do Centro de Dados COMSTAT contém uma Secção Demográfica com informação e visualização de dados sobre (a) população e estoque de refugiados; (b) estoque de refugiados e migrantes no COMESA; (c) população de refugiados por país de origem e (d) a população de refugiados requerendo asilo.<sup>69</sup> O Painel utiliza dados do UNDESA e do ACNUR para criar gráficos inovadores para cada país da proporção do estoque total de migrantes que são refugiados e requerentes de asilo para o período 1990-2017.

Os outros trabalhos do COMESA sobre migração provêm de um projecto anterior com a Iniciativa MIEUX da UE, financiado pela UE e implementado pelo Centro Internacional para o Desenvolvimento de Políticas Migratórias (ICMPD) entre 2013 e 2016: o Mecanismo de Troca de Dados sobre Migração do COMESA.<sup>70</sup> O objectivo da acção era apoiar o COMESA na actualização dos seus sistemas de informação e recolha de dados, especialmente investindo no reforço das capacidades dos Pontos Focais Nacionais de Migração e apoiando o COMESA nas reuniões Ministeriais e dos Chefes de Imigração através de contributos para as discussões através de conhecimentos especializados da UE e de boas práticas na recolha e gestão de dados sobre migração. As actividades planeadas incluíram (a) o mapeamento dos sistemas de recolha de dados e partilha de informação no COMESA através de um inquérito de metadados sobre migração; (b) apresentação dos resultados do inquérito de metadados sobre migração aos Chefes de Imigração do COMESA; (c) elaboração de uma proposta de harmonização de dados e (d) um workshop para estabelecer um mecanismo formal de troca de dados para a região COMESA com base em

---

<sup>67</sup> COMESA, Estratégia de Desenvolvimento Estatístico Regional para Apoiar o seu Plano Estratégico de Meio Prazo (MTSP) e Agenda de Integração Regional para 2018-2020. EM: [https://www.comesa.int/wp-content/uploads/2019/04/COMESA-Gazette-Volume-21-Final\\_upload\\_web.pdf](https://www.comesa.int/wp-content/uploads/2019/04/COMESA-Gazette-Volume-21-Final_upload_web.pdf)

<sup>68</sup> COMESA Data Hub em <https://comstat.comesa.int/>

<sup>69</sup> COMESA Data Hub Dashboard em <https://comstat.comesa.int/apps/gallery>

<sup>70</sup> Para mais detalhes, ver <https://www.mieux-initiative.eu/en/actions/126-comesa-data-management-migration-legislation-irregular-migration-trafficking-in-human-beings>; [https://www.mieux-initiative.eu/files/ICMPD%20MIEUX%20Factsheet%20East%20Africa\\_WEB\\_EN.pdf](https://www.mieux-initiative.eu/files/ICMPD%20MIEUX%20Factsheet%20East%20Africa_WEB_EN.pdf); and <https://www.icmpd.org/news-centre/news-detail/project-news-mieux-organises-migration-data-harmonisation-meeting-for-comesa/>

definições harmonizadas. Mais detalhes sobre este projecto são escassos. O questionário do inquérito sobre megadados de migração online ainda está acessível (desde Julho de 2020), mas o relatório que aparentemente foi apresentado aos Chefes da Imigração não está.<sup>71</sup> COMESA também publicou uma série de sete volumes sobre Questões Fundamentais na Integração Regional.<sup>72</sup> Apenas um dos capítulos constituintes trata de questões de migração e a sua principal preocupação é o progresso na implementação do Protocolo de Livre Circulação do COMESA.<sup>73</sup>

### 3.3.3 Comissão do Oceano Índico (IOC)

Em 2017, a IOM em parceria com a Comissão do Oceano Índico (IOC) lançou a Estratégia Regional para as Migrações e Saúde 2016-2018: Prioridades entre as Ilhas do Sudoeste do Oceano Índico.<sup>74</sup> A justificação da estratégia incluía a falta de dados fiáveis e comparáveis sobre a saúde dos migrantes e das comunidades afectadas pela migração, e a ausência ou falta de coerência das políticas nacionais sobre migração com os compromissos internacionais em matéria de saúde. A estratégia enquadra-se na Parceria para a Saúde e Mobilidade na África Oriental e Austral (PHAMESA) da IOM de 2014-2017, financiada pela SIDA.<sup>75</sup> Não foram encontradas mais informações sobre os detalhes e a implementação da estratégia, possivelmente porque foi estabelecida no último ano da PHAMESA.

O 33º Conselho de Ministros da IOC adoptou um Plano Estratégico de Desenvolvimento 2018-2021 em Setembro de 2018. The O plano tem quatro eixos estratégicos, cinco áreas de intervenção e 17 campos de acção.<sup>76</sup> A primeira área de intervenção (D1) diz respeito à saúde pública, liberdade de circulação, desenvolvimento turístico, educação, sociedade civil, promoção da mulher e protecção da criança.<sup>77</sup> Os domínios de acção D1 incluem saúde pública; migração; turismo; género, promoção da mulher e protecção da criança; sociedade civil; meios de comunicação e educação. A identificação da migração como um campo de acção discreto significa que se trata de uma nova prioridade importante para a IOC. Em Agosto de 2019, esta prioridade foi concretizada numa reunião de dois dias nas Seicheles para estabelecer um diálogo migratório na região. Os temas discutidos incluíram mobilidade profissional e desenvolvimento humano; governação da migração; dados sobre migração; migração e saúde e comércio, turismo e a livre circulação de pessoas e

---

<sup>71</sup> <https://www.surveymonkey.com/r/residentpopulationEN>

<sup>72</sup> <https://www.comesa.int/key-issues-in-regional-integration/>

<sup>73</sup> K. Madzivanyika, “O Movimento das Pessoas no COMESA: Convergência Regulamentar, Diferenças e Contrastes Regionais” No COMESA, *Questões Fundamentais na Integração Regional Vol 5* (Lusaka: nd), pp. 25-42.

<sup>74</sup> <https://www.iom.int/news/regional-migration-and-health-strategy-southwestern-islands-indian-ocean-launched>

<sup>75</sup> <https://southafrica.iom.int/programmes/partnership-on-health-and-mobility-in-east-and-southern-africa-phamesa>

<sup>76</sup> <https://www.commissionoceanindien.org/axes-strategiques/>

<sup>77</sup> <https://www.commissionoceanindien.org/axes-strategiques/nos-domaines-dintervention/>

bens.<sup>78</sup> O principal resultado é o estabelecimento de um novo processo consultivo regional em parceria com a IOM (ver abaixo).

## Processos Consultivos Regionais (RCPs)

**3.4.1 Diálogo de Migração para a África Austral (MIDSA)** é o mais antigo de três Processos Consultivos Regionais (RCPs) na África Austral.<sup>79</sup> Foi fundado em 2001 pela IOM e pelo Projecto de Migração da África Austral (SAMP) e conta com a participação de todos os países da SADC. Ao longo dos anos, o processo MIDSA tem tido uma série de fóruns e reuniões ministeriais relevantes para a governação da migração laboral, incluindo a reunião Ministerial de 2013 em Maputo, centrada no tema do Reforço da Migração Laboral na Região da SADC, e a reunião Ministerial de 2017 em Eswatini, centrada na Abordagem da Migração Mista na África Austral: Ligação entre Protecção, Imigração, Gestão de Fronteiras e Migração de Trabalho. Durante a primeira década do MIDSA, o SAMP mobilizou fundos para iniciar uma série de investigações políticas que publicou três relatórios importantes, encomendados pelos estados membros.<sup>80</sup> No entanto, esta série foi interrompida devido a falta de financiamento.

A IOM organizou um Evento Lateral sobre Dados Migratórios nas reuniões do MIDSA de 2019, no qual participaram representantes de alto nível dos NSOs dos Estados Membros da SADC.<sup>81</sup> Cinco prioridades fundamentais para o trabalho de dados sobre migração na região foram acordadas pelos NSOs:

1. *Harmonização e Coordenação Nacional*: Existe a necessidade de garantir que a coordenação e a gestão dos dados migratórios a nível nacional seja assegurada através de um grupo de coordenação entre agências composto por fornecedores de dados nacionais,

---

<sup>78</sup> IOC, *Relatório Anual 2019*, p. 19. Em: [https://www.commissionoceanindien.org/wp-content/uploads/2020/01/COI\\_RA2019.pdf](https://www.commissionoceanindien.org/wp-content/uploads/2020/01/COI_RA2019.pdf); e <https://ropretoria.iom.int/news/iom-countries-indian-ocean-commission-discuss-dialogue-mechanism-migration>

<sup>79</sup> <https://www.iom.int/migration-dialogue-southern-africa-midsa>; <https://ropretoria.iom.int/regional-cooperation>; J. Crush e D. Tevera, “O Diálogo de Migração da África Austral (MIDSA): Os Primeiros Dez Anos” Apresentação na Reunião Ministerial do MIDSA, Windhoek, Namíbia, 2010.

<sup>80</sup> J. Klaaren e B. Rutinwa, *Rumo à Harmonização da Lei de Imigração e Refugiados na SADC* Relatório MIDSA No. 1, 2004: V. Williams e T. Tsang, *As Perspectivas de Harmonização dos Dados Migratórios na SADC*, Relatório MIDSA No. 2: 2007: B. Roberts, *Uma Auditoria Migratória das Estratégias de Redução da Pobreza na África Austral* Relatório MIDSA No. 3, 2007. Em: <https://samponline.org/midsa-series/>

<sup>81</sup> Matteo Busteo, “Reforço da Gestão de Dados Migratórios na África Austral: Principais Resultados do Evento Lateral da MIDSA de 24/06/2019” (PowerPoint).

utilizadores e instituições nacionais de investigação e formação. O grupo de coordenação deve:

- reunir-se regularmente e expor os quadros de consulta inter-governamentais existentes, tais como o grupo de trabalho "Perfil Migratório" ou outros comités de coordenação nacional;
- facilitar e regular a divulgação de dados migratórios dentro e fora do território nacional;
- garantir o anonimato dos dados migratórios concordados para serem divulgados, em conformidade com os regulamentos e requisitos nacionais, bem como assegurar o respeito dos aspectos de privacidade dos dados.

2. *Coordenação Regional e Capacitação*: Existe a necessidade de os governos apoiarem e facilitarem a criação de um grupo de trabalho técnico regional responsável pela harmonização dos indicadores e definições de migração entre países, bem como de facilitarem e regularem aspectos relacionados com a gestão e divulgação de dados sobre migração para além do nível nacional:

- O grupo de trabalho técnico deve ser representado por pontos focais seleccionados dos Ministros dos Assuntos Internos, dos Serviços Nacionais de Estatística e das instituições nacionais de investigação/formação;
- As actividades de Formação de Formadores (ToTs) devem ser desenvolvidas a nível de grupos de trabalho técnicos regionais, para depois serem encadeadas a nível nacional, a fim de capacitar todos os actores nacionais relevantes no que diz respeito à recolha e análise de dados harmonizados sobre migração.

3. *Melhoria da recolha de dados sobre migração*: O potencial da próxima ronda de censos populacionais deve ser capitalizado, assegurando que seja incluído o número máximo de questões relevantes em matéria de migração. A realização de inquéritos sobre migração padronizados e comparáveis em todos os países da África Austral deve ser explorada.

4. *Reforço da gestão administrativa de dados*: Existe uma necessidade de maximizar a cooperação entre os Serviços Nacionais de Estatística e os fornecedores de dados sobre migração no que respeita à recolha de dados, arquivo e comunicação de instrumentos estatísticos padronizados, com o objectivo de tornar as estatísticas oficiais e acordadas a nível nacional, e de evitar a existência de informações contraditórias.

- Isto poderia ser feito facilitando a colaboração sistemática do pessoal dos NSOs com fornecedores de dados relevantes, particularmente a nível governamental.
- A disponibilidade sistemática dos pontos focais dos NSOs nas instituições relevantes serviria para facilitar a recolha, análise e coordenação de dados administrativos dispersos por várias instituições.

5. *Melhoria dos dados sobre grupos de migrantes sub-declarados*: Os governos devem encorajar e ajudar os actores relevantes a fornecer informação sobre grupos sub-declarados, tais como emigrantes, bem como migrantes indocumentados e vulneráveis (incluindo crianças migrantes não acompanhadas e vítimas de tráfico) o que seria útil para fins estatísticos e de programação.

### **3.4.2 *Diálogo de Migração do Mercado Comum para os Estados Membros da África Oriental e Austral (MIDCOM)***

foi lançado em 2013.<sup>82</sup> O seu principal objectivo é proporcionar uma plataforma para o diálogo informal e não vinculativo sobre questões e oportunidades relacionadas com a gestão da migração, melhorando assim a capacidade dos governos para gerir melhor a migração, a criação de networks através de reuniões regulares, incluindo progressos substanciais no sentido de sistemas harmonizados de recolha de dados e de uma política e legislação harmonizadas em matéria de imigração.<sup>83</sup> A migração laboral e a recolha de dados são identificadas como duas áreas focais. O lançamento de 2013 fez um grande número de recomendações relevantes para o Secretariado do COMESA e para os estados membros. Contudo, a primeira reunião do MIDCOM só teve lugar em Julho de 2017 em Lusaka. Até à data realizaram-se três reuniões do MIDCOM, mas ainda não foi desenvolvido nenhum plano estratégico global relacionado com a migração laboral de acordo com os planos de acção do MIDSA.<sup>84</sup>

### **3.4.3 *Diálogo de Migração para os Países da Comissão do Oceano Índico (DiMOI)***

está em vias de formalização e uma agenda e estratégia definidas ainda não foram determinadas. A reunião inicial para estabelecer o Diálogo sobre Migração para os Países da Comissão do Oceano Índico (DiMOI) realizou-se nas Seicheles em Agosto de 2019.<sup>85</sup> Foram discutidos temas relacionados com questões de migração laboral, incluindo a mobilidade profissional e o desenvolvimento humano; os efeitos das alterações climáticas; dados sobre migração; migração e saúde; e a livre circulação de pessoas.<sup>86</sup> O Consenso Mahé resultante - incluindo a recomendação para a criação do DiMOI - deveria

---

<sup>82</sup> “Relatório do Lançamento do Processo Consultivo Regional sobre Migrações do COMESA” Lusaka, 2013. Em: [https://www.iom.int/sites/default/files/our\\_work/ICP/RCP/COMESA-RCP-Report-FINAL-English-Version.pdf](https://www.iom.int/sites/default/files/our_work/ICP/RCP/COMESA-RCP-Report-FINAL-English-Version.pdf)

<sup>83</sup> <https://www.iom.int/migration-dialogue-common-market-eastern-and-southern-africa-member-states-midcom>

<sup>84</sup> <https://www.tralac.org/news/article/11966-un-migration-agency-supports-comesa-to-host-regional-consultative-process-for-member-states.html>

<sup>85</sup> <https://ropretoria.iom.int/news/iom-countries-indian-ocean-commission-discuss-dialogue-mechanism-migration>

<sup>86</sup> <https://www.commissionoceanindien.org/dialogue-migration-indianoceanie/>

ser apresentado ao 34º Conselho de Ministros da IOC em Março de 2020.<sup>87</sup> O Consenso Mahé comprometeria os quatro estados membros a:

- Iniciar um fórum de consultas e troca regular de informações, experiências e boas práticas sobre migração e outros assuntos relacionados de interesse e preocupações comuns, tais como facilitação da mobilidade humana; promoção da mobilidade laboral orientada; gestão integrada das fronteiras e luta contra crimes transnacionais; efeitos das alterações climáticas e degradação ambiental;
- Melhorar o conhecimento e promover uma maior compreensão e coerência política pelas partes interessadas do fenómeno migratório e da dinâmica migratória na região da IOC, bem como a coordenação política nesta área;
- Criar consenso entre os Estados Membros da IOC sobre migração e assuntos relacionados;
- Reforçar as capacidades institucionais e técnicas nacionais e regionais para uma gestão eficaz da migração de uma forma colaborativa e baseada no conhecimento;
- Identificar questões prioritárias de interesse comum para os Estados membros da IOC centradas na cooperação técnica, reforço de capacidades, recolha, divulgação e partilha de informação relacionada com a migração.
- Reforçar o diálogo e a cooperação sobre migração e assuntos relacionados entre os Estados Membros da IOC e, quando necessário, outros Estados da região e Comunidades Económicas Regionais;
- Promover a Migração Segura, Ordenada e Regular em conformidade com a Agenda 2030 das Nações Unidas, a Agenda 2063 da União Africana e o Pacto Global sobre Migrações (GCM).

## Perfis de Migração

**3.5.1 Perfis de Migração dos Países:** IOM publicou 8 perfis de migração de países na África Austral até à data (por ordem de publicação): RDC, Madagáscar, Maurícias, Seicheles, Malawi, Namíbia, Zimbabué e Zâmbia. Embora os perfis anteriores estejam agora bastante desactualizados, todos estes perfis são uma fonte de informação útil sobre volumes e tendências migratórias (incluindo a migração laboral), bem como indicadores das fontes e lacunas de dados disponíveis no país. A Tabela 16 fornece um resumo dos perfis completados.

Tabela 16: Perfis dos Países da IOM na África Austral

País	Título	Ano Publicado	Link
------	--------	---------------	------

<sup>87</sup> “Conclusões e Recomendações da reunião consultiva sobre o estabelecimento de um Diálogo sobre Migração para os Países da Comissão do Oceano Índico (DiMOI), Consenso de Mahe" Mahé, Seicheles, 26-28 de Agosto de 2019

RDC	Migração na República Democrática do Congo: Perfil nacional 2009, 134pp	2010	<a href="https://publications.iom.int/books/migration-en-republique-democratique-du-congo-profil-national-2009">https://publications.iom.int/books/migration-en-republique-democratique-du-congo-profil-national-2009</a>
Madagáscar	Migração em Madagáscar: Perfil Nacional 2013, 150pp	2014	<a href="https://publications.iom.int/books/migration-madagascar-profil-national-2013">https://publications.iom.int/books/migration-madagascar-profil-national-2013</a>
Maurícias	Migração nas Maurícias: Um Perfil do País 2013, 144pp	2014	<a href="https://publications.iom.int/books/migration-mauritius-country-profile-2013">https://publications.iom.int/books/migration-mauritius-country-profile-2013</a>
Malawi	Migração no Malawi: Um Perfil do País 2014	2015	<a href="https://publications.iom.int/books/migration-malawi-country-profile-2014">https://publications.iom.int/books/migration-malawi-country-profile-2014</a>
Namíbia	Migração na Namíbia: Um Perfil do País 2015, 208pp	2016	<a href="https://publications.iom.int/books/migration-namibia-country-profile-2015">https://publications.iom.int/books/migration-namibia-country-profile-2015</a>
Seicheles	Migração nas Seicheles: Um Perfil do País 2013, 120pp	2014	<a href="https://publications.iom.int/books/migration-seychelles-country-profile-2013">https://publications.iom.int/books/migration-seychelles-country-profile-2013</a>
Zâmbia	Migração na Zâmbia: Um Perfil do País 2019, 176pp	2019	<a href="https://publications.iom.int/books/migration-zambia-country-profile-2019">https://publications.iom.int/books/migration-zambia-country-profile-2019</a>
Zimbabué	Migração no Zimbabué: Um Perfil do País 2010-2016, 148pp	2018	<a href="https://publications.iom.int/books/migration-zimbabwe-country-profile-2010-2016">https://publications.iom.int/books/migration-zimbabwe-country-profile-2010-2016</a>

### 3.5.2 Perfis de Governação de Migração

Como parte do Quadro de Governação Migratória da IOM (MiGOF), foram produzidos até à data perfis de países de governação migratória em três países da África Austral: Lesoto, Maurícias e Zâmbia. Estes são guias úteis para as políticas nacionais sobre migração laboral e podem ser alargados a toda a região (Tabela 17).

Tabela 17: Perfis de Governação de Migração

Maurícias	2018	<a href="https://migrationdataportal.org/sites/default/files/2018-07/Migration%20Governance%20Snapshot-The%20Republic%20of%20Mauritius.pdf">https://migrationdataportal.org/sites/default/files/2018-07/Migration%20Governance%20Snapshot-The%20Republic%20of%20Mauritius.pdf</a>
Lesoto	2018	<a href="https://migrationdataportal.org/sites/default/files/2018-09/Migration%20Governance%20Snapshot-The%20Kingdom%20Republic%20of%20Lesotho.pdf">https://migrationdataportal.org/sites/default/files/2018-09/Migration%20Governance%20Snapshot-The%20Kingdom%20Republic%20of%20Lesotho.pdf</a>
Zâmbia	2019	<a href="https://publications.iom.int/books/migration-governance-indicators-profile-2019-zambia">https://publications.iom.int/books/migration-governance-indicators-profile-2019-zambia</a>

## Governos Nacionais

Esta secção do relatório baseia-se numa auditoria do trabalho de inquérito levado a cabo pelas agências nacionais de estatística de cada país da África Austral ou compilado por elas. Em vez de detalhar cada um dos 16 governos individualmente, para evitar repetições, esta secção apresenta informação por tipo de inquérito.

## Censos Populacionais e Habitacionais

O potencial da Ronda do Censo Populacional e Habitacional de 2010 para a análise das migrações internacionais pode fornecer "uma fonte abrangente de informação comparável a nível internacional porque inclui questões que podem gerar informação a baixos níveis de resolução relevantes para o fenómeno das migrações internacionais, incluindo detalhes sobre o país de nascimento, país de cidadania, país de residência um ou cinco anos antes do censo e ano de chegada ao país."<sup>88</sup> A Tabela 18 fornece uma lista de todos os censos recentes (e planeados) na Ronda de Censos 2010 e 2020 na África Austral, por país.

Tabela 18: Data dos Censos Populacionais e Habitacionais na África Austral

País	Último Censo	Próximo Censo
Angola	2014	2024
Botsuana	2011	2021 <sup>89</sup>
Comores	2003	
RDC	1984	
Eswatini	2007, 2017 <sup>90</sup>	2027
Lesoto	2016	2026
Madagáscar	1993	2017
Malawi	2018	2028
Moçambique	2017	2027
Namíbia	2011	2021
Seicheles	2010	2020
África do Sul	2011	2021
Tanzânia	2012	2022
Zâmbia	2010	2020
Zimbabué	2012	2022

<sup>88</sup> S. Juan e R. Snow, "O Potencial da Ronda do Censo Populacional e Habitacional de 2010 para a Análise da Migração Internacional" Centro de Análise de Dados sobre Migração Global (GMDAC), Berlim, 2016, p.3.

<sup>89</sup> Estatística Botsuana, *Estratégia Cartográfica do Censo Populacional e Habitacional 2021*. Em: <http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/2021%20Population%20%20Housing%20Census%20Cartographic%20Strategy.pdf>

<sup>90</sup> Apenas resultados preliminares foram divulgados a partir do censo de 2017.

Uma análise identificou os tipos de questões de migração colocadas nos censos a nível mundial e em quais países da ronda de censos de 2010.<sup>91</sup> A Tabela 19 extrai e adapta esta informação para a África Austral. Para além de informações básicas sobre o local de nascimento/país de origem e nacionalidade dos migrantes no país, existem poucas questões adicionais específicas da migração no Censo. Em alguns casos (Botsuana, Eswatini, Lesoto, Malawi, Maurícias e inquérito Inter-Censal do Zimbabué de 2017), são feitas perguntas sobre os membros ausentes do agregado familiar fora do país. Vários relatórios de censo contêm pequenas secções sobre migração internacional (por exemplo, Botswana, Eswatini, Lesoto, Malawi, Tanzânia, Zâmbia, Zimbabué) mas os relatórios dedicados puramente à migração são em menor número (Maurícia, Namíbia, África do Sul) (ver Anexo C para mais detalhes). Existem evidências limitadas de agências estatísticas que extraem sub-amostras de migrantes e criam perfis demográficos e socio-económicos. Do mesmo modo, como mostra o Anexo C, há apenas um pequeno número de estudos de investigação que utilizam dados de censo sobre migração, apesar de muitas agências tornarem os seus dados abertos e acessíveis.

Tabela 19: Perguntas Relacionadas com a Migração na Ronda do Censo 2010

<b>Tópico da Pergunta</b>	<b>Países</b>
Emigração de membros do agregado familiar	Botsuana, Eswatini, Lesotoo, Malawi, Maurícias, Zimbabué (2017)
Razões da Emigração	Maurícias
País/Local da Emigração	Malawi
Alguma vez viveu no estrangeiro	Nenhum
Razões da Imigração	Maurícias, Zâmbia
País/Local de Nascimento	Angola, Botsuana, Eswatini, Lesoto. Malawi, Moçambique, Namíbia, África do Sul, Tanzânia, Zâmbia, Zimbabué
Nacionalidade	Angola, Botsuana, Eswatini, Lesoto, Malawi, Moçambique, Namíbia, Seicheles, Tanzânia, Zâmbia, Zimbabué
País/Local de Nascimento dos Pais	Nenhum
País de Residência Anterior	Nenhum
Recibo de Remessas	Malawi, Namíbia
Duração da Visita	Nenhum
Estatuto Legal de Residência	Nenhum
País de Residência na Data Anterior Especificada	Nenhum
País de Residência	Nenhum
Razões da Migração de Regresso	Nenhum
Estatuto de Refugiado	Nenhum
Finalidade da Visita	Nenhum
Duração de Morada no Estrangeiro	Nenhum
Ano ou Período de Regresso	Nenhum

<sup>91</sup> S. Juran e R. Snow, “O Potencial da Ronda do Censo Populacional e Habitacional em 2010 para a Análise da Migração Internacional” GMDAC, Berlim, 2016.

Imigração do Pai/Mãe	Nenhum
Intenção de Viver Aqui durante pelo menos 12 Meses	Maurícias
País de Residência dos Pais	Nenhum
País de Residência Permanente	Nenhum
Deslocação/Reassentamento Devido à Guerra	Nenhum
Emigração de Famílias Vizinhas	Nenhum
Trabalhador Estrangeiro	Nenhum

Fonte: Adaptado de Juran e Snow (2016)

Embora os censos sejam fontes potencialmente valiosas de dados sobre migração laboral, "os censos são por vezes realizados com pouca frequência ou os dados dos mesmos não são totalmente divulgados, ou permanecem sub-analisados."<sup>92</sup> Todos estes factores condicionam a utilização da Ronda do Censo 2010 para a análise da migração laboral na África Austral. Embora alguns países não tenham um novo censo dentro da vigência da SAMM, alguns o farão, e seria aconselhável se as agências estatísticas pudessem ser persuadidas a incluir um módulo de migração.

A utilização da Ronda 2010 para construir um quadro regional preciso da migração laboral num único momento é difícil, por uma série de razões:

- Falta de padronização em toda a região na forma como as questões relacionadas com a migração são formuladas e os dados analisados e apresentados. Isto poderia ser parcialmente compensado pelo acesso e análise de bases de dados primárias, mas todos os países as tornam facilmente acessíveis (Anexo C).
- Metodologicamente, a análise comparativa de dados transversais de diferentes inquéritos exige que estes sejam realizados no mesmo período de tempo.<sup>93</sup> Na África Austral, os últimos censos nacionais abrangem um período de oito anos desde a Zâmbia (2010) até ao Malawi (2018). Apenas dois censos foram realmente realizados em 2010, com outros três em 2011, e dois em 2012. Pelo menos quatro censos (Eswatini, Lesoto, Malawi e Moçambique) serão considerados como parte da Ronda 2020.
- Os dados dos censos já têm quase uma década para muitos países da África Austral. Como resultado, alguns países, bem como UNDESA, fazem projecções a partir de números datados do censo para chegar às estimativas actuais (ex., os números de estoques de migrantes do UNDESA de 2019, acima). Existem motivos para

<sup>92</sup> Ibid.

<sup>93</sup> Estudos longitudinais comparando dados do Censo para diferentes períodos de tempo incluem Yamkela Majikijela e Gabrel Tati, "Mudanças Estruturais na Participação dos Migrantes Africanos na Força Laboral da África do Sul (2010-2011)" *Alternância* 1 (2017): 336-366; Susan Ziehl, "Comparação dos Dados de Migração dos Censos Pós-Apartheid: Um Desafio para a Investigação Longitudinal" *South African Review of Sociology* 48(2017): 38-62; OECD/ILO, *Como os Imigrantes Contribuem para a Economia da África do Sul*. OECD Publishing, Paris, 2018.

questionar a base e a exactidão de pelo menos algumas destas projecções, particularmente para os censos realizados há 8-10 anos.

- Não há dados de censo recentes para alguns países da África Austral, especialmente Comores<sup>94</sup> e RDC e os dados de 2017 para Madagáscar ainda não foram tornados públicos. O último censo nacional da RDC foi realizado há mais de 35 anos.<sup>95</sup>

## Inquéritos à Força Laboral

Budlender (2013: 50) nota que "as estimativas da força laboral produzidas pelos censos são geralmente menos fiáveis do que as produzidas pelo inquérito da Força Laboral." Os Inquéritos à Forças Laboral (LFS) representam, portanto, uma fonte de dados potencialmente útil sobre a migração laboral. A ILO trabalhou com os governos para incluir um Módulo de Migração Laboral no seu LFS. Se todos os países incluíssem um módulo deste tipo, isso produziria claramente uma quantidade significativa de dados relevantes sobre migração laboral. Conduzido regularmente, permitiria o acompanhamento das mudanças ao longo do tempo.

Contudo, até à data, apenas seis países implementaram um Módulo de Migração Laboral como parte do inquérito LFS ou um inquérito alternativo, como o inquérito polivalente. Além disso, apenas 10 países da região realizam inquéritos LFSs e os intervalos entre inquéritos variam muito (Tabela 20). Namíbia e África do Sul mudaram para um LFS Trimestral enquanto o Lesoto conduziu um LFS pela última vez em 2008. Por definição, o LFS recolhe dados sobre a força de trabalho in situ e não recolhe dados sobre migrantes que trabalham fora do país. Informação sobre Inquéritos às Forças Laborais, acessibilidade dos dados e resultados estão incluídos como Anexo D. A África do Sul só incluiu um módulo de migração no seu Inquérito Trimestral à Força Laboral em duas ocasiões (Q3 2012 e Q3 2017). No entanto, isto proporciona uma oportunidade para a análise longitudinal de várias questões de migração laboral, incluindo as razões da migração, o estatuto educacional, a idade dos migrantes, o estatuto de emprego e a distribuição geográfica.<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> Comores parece não ter participado na ronda de 2020. Contudo, as projecções demográficas anuais estão disponíveis para o período de 2010-2015 mas não incluem informação sobre a migração ; ver o Portal de Dados da Comores em <https://comoros.opendataforafrica.org/eqobsvc/comoros-census>

<sup>95</sup> O Terceiro Censo de Madagáscar estava inicialmente previsto para 2003 mas foi adiado várias vezes e finalmente implementado em 2017. De acordo com uma fonte, os resultados preliminares foram disponibilizados em Agosto de 2019; ver <https://blogs.worldbank.org/nasikiliza/dear-people-madagascar-how-many-us-do-you-think-there-are>.

<sup>96</sup> Estatísticas África do Sul, *Resultados do Mercado de Trabalho das Populações Migrantes na África do Sul: 2012 e 2017* (Pretoria: StatsSA, 2019); Christine Fauvelle-Aymar, "Migração e Emprego na África do Sul: Uma Análise Económica dos Migrantes Nacionais e Internacionais (QLFS (Q3) 2012)" MiWORC Relatório No. 6, ACMS, Universidade de Witwatersrand, Joanesburgo, 2014.

Tabela 20: Inquéritos à Força Laboral Realizados na África Austral

País	Anos	Módulo de Migração Laboral no Inquérito Mais Recente?
Botsuana	2016, 2019(Q3), 2019(Q4)	Não <sup>1</sup>
Eswatini	2010, 2014, 2016	Não
Lesoto	2008	Sim <sup>2</sup>
Malawi	2013	Não <sup>3</sup>
Maurícias	2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018	Não
Namíbia	2012, 2013, 2014, 2016, 2018	Sim (2018)
África do Sul	2012, 2017	Sim (2017)
Tanzânia	2014	Não <sup>4</sup>
Zâmbia	2012, 2014, 2017, 2018	Sim (2018)
Zimbabué	2011, 2014, 2019	Sim (2019)

Notas:

<sup>1</sup> Botsuana: não existe um módulo de migração laboral separado, mas tem um Módulo de Força Laboral.

<sup>2</sup> Lesoto: contém um Módulo de migração separado na secção H do questionário.

<sup>3</sup> Malawi: apenas algumas informações básicas foram capturadas, tais como o local de nascimento, mês e ano de migração para o local actual, e o país ou distrito de residência anterior.

<sup>4</sup> Tanzânia: Capítulo 3 secção 3.2.5 mas muito curto e limitado apenas à migração interna.

## Políticas de Migração Nacional

Vários países da África Austral divulgaram planos e estratégias de migração laboral. Auditamos estes planos e políticas para as fontes de dados que utilizam, a sua avaliação da qualidade dos dados sobre migração laboral e as suas declarações sobre as necessidades de dados. As suas auto-avaliações são reproduzidas nesta secção do relatório.

### 4.3.1 Eswatini<sup>97</sup>

<sup>97</sup> Reino de Eswatini, *Política de Migração Laboral Nacional* (Mbabane, nd).

Fontes de dados citados: Censo 2017; Inquéritos à Força Laboral 2013/14 & 2016

Qualidade dos Dados Auto-Avaliados:

- Os dados administrativos sobre entradas, saídas e números de autorizações de trabalho são limitados. Idealmente, estes deveriam ser recolhidos regularmente e comparados com dados estatísticos;
- Fraca coordenação da recolha e análise da migração laboral relevante e dos dados do mercado de trabalho para a formulação de políticas, monitorização e avaliação para a tomada de decisões com base em evidências;
- Os inquéritos às forças laborais são realizados de 3 em 3 anos; por conseguinte, existem intervalos que impedem a análise das tendências de mudança;
- Nenhum mecanismos de acesso e partilha de dados sub-regionais (SADC), regionais e globais sobre migração laboral;
- Tendo informação abrangente e actualizada sobre mercados de trabalho, migração, competências e emprego é essencial para garantir uma migração segura e regular que conduza ao crescimento económico. Isto inclui o estabelecimento de um LMIS;
- Falta de indicadores e dados padronizados sobre migração laboral nos principais inquéritos nacionais (Censo, LFS, EHIES);
- Acesso limitado à análise dos dados existentes de acesso limitado e análise sem mecanismos para distribuição da capacidade analítica dos dados existentes entre as partes interessadas.

Necessidades de Dados:

- Compromisso em estabelecer e manter um sistema abrangente de gestão de dados, incluindo uma maior eficiência no registo de migrantes laborais em Eswatini e Emaswati que vão para o estrangeiro e regressam a casa;
- Harmonizar os dados existentes em vários ministérios para fechar lacunas, otimizar as fontes de dados e extrair informação;
- Estabelecer cooperação com os Estados receptores para dados sobre a diáspora Emaswati e trabalhadores no estrangeiro;
- Desenvolver um inventário dos trabalhadores migrantes que se encontram no estrangeiro;
- Dar prioridade à geração de informação e dados sobre migração laboral através da cooperação multi-sectorial e incluindo indicadores fundamentais relacionados com o trabalho e a migração no âmbito dos mecanismos nacionais de vigilância.

#### 4.3.2 Lesoto<sup>98</sup>

Fontes de Dados Citadas: Censo 2016; Dados da Licença de Trabalho (2009-2015) de MoLE por Região de Origem e Sector

---

<sup>98</sup> Ministério do Trabalho e Emprego, *Política Nacional de Migração Laboral do Lesoto* (Maseru, 2018).

#### Qualidade dos Dados Auto-Avaliados:

- Tem um sistema funcional de recolha e coordenação de dados sobre migração laboral que os decisores políticos e outras partes interessadas utilizam regularmente;
- Tem um Quadro de Gestão de Dados de Migração.

#### Necessidades dos Dados:

- Recolher dados sobre os fluxos de entrada de trabalhadores migrantes através do mapeamento de competências, qualificações para assegurar uma melhor correspondência entre empregos;
- Realizar um mapeamento das comunidades da diáspora e desenvolver uma base de dados relacionada;
- Estabelecer uma estrutura conjunta responsável pelo tratamento e análise regulares dos dados relativos à migração laboral (administrativos e estatísticos) para a decisão política e avaliação;
- Estabelecer um sistema de informação que forneça informações sobre salários, condições de emprego/contratos, benefícios, etc.

**4.3.3 Malawi** empreendeu uma análise da situação para o desenvolvimento de uma política de migração laboral.<sup>99</sup>

**4.3.4 Namíbia**<sup>100</sup>

Fontes de Dados Citados: Census 2011, UN-DESA

#### Qualidade dos Dados Auto-Avaliados:

- Com exceção dos dados de entrada e saída, os dados de imigração de natureza administrativa são difíceis de obter. Há também um problema de digitalização inadequada da informação relativa à emissão de autorizações de trabalho;
- Existe informação inadequada sobre as competências disponíveis e a escassez de competências no país.

#### Necessidades de Dados:

- É necessário obter dados relativos à nacionalidade/país de origem do potencial trabalhador imigrante, assim como dados relativos ao seu sexo. Idade, educação e

---

<sup>99</sup> Joseph Teye e Mary Satrana, “Análise Situacional para o Desenvolvimento de uma Política de Migração Laboral no Malawi” Julho 2020.

<sup>100</sup> República da Namíbia, *Política de Migração Laboral Nacional* (Windhoek, 2019).

ocupação de emprego precisam de ser capturados como parte do Inquérito às Forças Laborais;

- As deficiências dos dados sobre migração laboral têm de ser resolvidas através de uma maior recolha, análise e disponibilidade de dados.

#### 4.3.5 *Zimbabué*<sup>101</sup>

Fontes de Dados Citados: Inquérito à Força Laboral e ao Trabalho Infantil de 2014 (LFCLS)

Qualidade dos Dados Auto-Avaliados:

- Disponibilidade oportuna no domínio público de informação oficial e estatísticas desagregadas por género sobre migração laboral é fundamental para o desenvolvimento de políticas sólidas sobre migração laboral;
- O desafio político é a falta de integração dos dados gerados pela migração laboral no âmbito do Sistema Nacional de Informação do Mercado de Trabalho.

Necessidades de Dados:

- Em colaboração com ZIMSTAT, alinhar todos os indicadores de migração laboral com os indicadores padrão existentes adoptados a nível da UA e da SADC;
- Desenvolver um Sistema de Informação sobre Migração Laboral que ajudará a recolher dados fiáveis e precisos sobre trabalhadores migrantes no estrangeiro por sexo, profissões, duração da estadia, salários e condições de trabalho;
- Reforçar/capacitar a unidade de migração na Agência Nacional de Estatística do Zimbabué (ZIMSTAT) e a capacidade analítica no âmbito do MPSSLW;
- Desenvolver mecanismos de registo sistematizados gerados nas Embaixadas em associações da diáspora;
- Melhorar a recolha e qualidade dos dados sobre as remessas, de modo a criar uma base sólida para futuras opções políticas sobre remessas;
- Coordenar com os países receptores de trabalho no fornecimento de informação sobre os retornados (tanto migrantes legais como irregulares) antes do repatriamento;
- Identificar as comunidades da diáspora e estabelecer uma base de dados para promover networking (trabalho em rede).

## Dados Administrativos

A Comissão sobre Dados de Migração Internacional para Investigação e Política de Desenvolvimento observou que "essencialmente todos os países já recolhem uma grande quantidade de dados administrativos sobre cidadãos estrangeiros. No entanto, como a informação não é divulgada, nenhum país tira pleno partido deste armazém de

---

<sup>101</sup> *Política de Migração Laboral Nacional para o Zimbabué* (Harare, nd).

conhecimentos para compreender melhor os processos de migração. A divulgação de dados sobre vistos, controlo de fronteiras, autorizações de residência e de trabalho, registos consulares, requerentes de asilo e migrantes irregulares detidos, em particular, pode oferecer retratos ricos de fluxos e estoques de migrantes em pormenor e com um custo adicional mínimo. Embora as dificuldades a enfrentar para a extracção de dados estatísticos destas fontes de dados sejam reais, tais fontes podem ajudar a produzir estatísticas oportunas e detalhadas sobre o movimento”.<sup>102</sup>

No decurso da gestão dos fluxos migratórios e da administração das políticas de imigração, os governos da África Austral recolhem vários dados administrativos transaccionais que, se fossem processados e disponibilizados de forma mais sistemática, teriam um valor considerável para a SAMM em um Observatório Regional da Migração. A recolha, processamento e divulgação de dados administrativos sobre migração laboral requer um elevado grau de coordenação entre os serviços nacionais de estatística e os ministérios operacionais, tais como os assuntos internos, a imigração e o trabalho. Uma análise dos websites das agências nacionais de estatística na África Austral mostra que apenas um pequeno número actualmente processa e publica de forma regular e sistemática dados estatísticos relevantes para os fluxos migratórios (Tabela 21).

O Botswana é um bom exemplo de um país que compila e publica de forma regular e sistemática dados administrativos anuais sobre volumes migratórios, origens, idade, sexo, modo de viagem e finalidade da entrada.<sup>103</sup> Statistics Botswana publica também estatísticas trimestrais sobre os titulares de licenças de trabalho no país, incluindo país de origem, tipo de licença, idade e sexo do titular da licença, formação, profissão e sector. O Botswana é um exemplo de boas práticas para outros países da região sobre como processar e apresentar dados administrativos sobre migração laboral legal. Outros países que publicam uma selecção de dados administrativos incluem o Lesoto (uma vez em 2015), as Maurícias e a África do Sul, mas nenhum se compara com o Botswana. A maioria dos ministérios que recolhem dados administrativos ou os guardam nas suas próprias bases de dados (inacessíveis) ou os transmitem à sua agência de estatísticas.

Na África do Sul, o Departamento dos Assuntos Internos (DHA) inclui dados administrativos resumidos nos seus relatórios anuais departamentais, mas há pouca consistência no que é relatado de ano para ano (Tabela 22).<sup>104</sup> DHA também passa dados administrativos sobre chegadas e partidas internacionais que constituem a base dos relatórios mensais de longa data da Statistics South Africa sobre Turismo e Migração.<sup>105</sup> Em Janeiro de 2014, a Stats SA introduziu alterações na publicação estatística sobre

---

<sup>102</sup> Patricia Tomas, Lawrence Summers e Michael Clement, *Migrantes Contam Cinco Passos para Melhores Dados Migratórios*. Relatório da Comissão sobre Dados Migratórios Internacionais para a Investigação e Política de Desenvolvimento, Centro para o Desenvolvimento Global, Washington DC, 2009.

<sup>103</sup> <http://www.statsbots.org/bw/latest-publications>

<sup>104</sup> <http://www.dha.gov.za/index.php/about-us/annual-reports>

<sup>105</sup> Statistics South Africa, *PO3-51: Turismo e Migração* em [http://www.statssa.gov.za/?page\\_id=1859](http://www.statssa.gov.za/?page_id=1859)

Turismo e Migração em resultado da implementação do Sistema de Controlo de Movimento (e-MCS) melhorado nos portos de entrada do país. O e-MCS está operacional em mais de 95% dos portos de entrada do país. No entanto, os relatórios publicados apenas se referem às chegadas e partidas de turistas.

Tabela 21: Dados Administrativos sobre Migração no Domínio Público

País	Agência	Relatórios	Período	Frequência	Indicadores
Botsuana	Statistics Botswana	Relatório Anual de Estatísticas de Turismo  Relatório de Titulares de Autorização de Trabalho e Resumo das Estatísticas	2010-2018  2012(Q3) to 2019 (Q2)	Anual  Trimestral	Total de chegadas por País/Residência e Sexo Total de chegadas por País de Residência /Nacionalidade e Finalidade de Entrada Chegadas por Finalidade de Entrada e Grupo Etário como % da Finalidade de Entrada Total de Chegadas por Nacionalidade e Mês Total de Chegadas por Residência e Mês Total de Chegadas por Posto Fronteiriço e Mês de Viagem Total de Chegadas por Modo de Viagem Total de Chegadas por Mês e Trimestre para os Anos 2000 - 2015 Total de Partidas por Posto Fronteiriço e Mês Total de Partidas por Mês e Modo de Viagem  Titulares de Autorização de Trabalho por País de Origem, Tipo de Autorização e Sexo Percentagem de Titulares de Autorização de Trabalho por País de Origem, Tipo de Autorização e Sexo Total de Titulares de Autorização de Trabalho por Grupo Etário, Tipo de Autorização e Sexo Percentagem de Titulares de Licença de Trabalho por Grupo Etário, Tipo de Autorização e Sexo Total de Titulares de Autorização de Trabalho por Indústria, Tipo de Autorização e Sexo Percentagem de Titulares de Autorização de Trabalho por Indústria e Tipo de Autorização Titulares de Autorização de Trabalho para Empregados Novos e Renovados por Ocupação Percentagem de Titulares de Autorização de Trabalho por Ocupação, Estado da Autorização de Trabalho e Sexo Empregados Titulares de Autorização de Trabalho por Formação e Sexo Estado da Autorização de Trabalho e Sexo do Empregado Percentagem de Titulares de Autorização de Trabalho dos Empregados por Formação e Sexo Titulares de Licença de Trabalho dos Empregados por Assunto de Formação e Sexo, Percentagem de Titulares de Licença de Trabalho dos Empregados por Assunto de Formação e Sexo Total de Titulares de Licença de Trabalho por Indústria e Ano, 2010 – 2019 Total de Titulares de Licenças de Trabalho dos Empregados por Ocupação e Ano, 2010 – 2019
Lesoto	Gabinete de Estatística	Relatório de Estatísticas Laborais	2015	Só uma vez	Reclamações de Migrantes dentro de Quatro Trimestres de 2013 Requerentes de Autorizações de Trabalho e Aplicações de Autorizações de Trabalho Continental e Resultados de Aplicações de Autorização de Trabalho e Ocupação em quatro Trimestres,
Madagáscar					<a href="https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=M DG&amp;Lang=EN">https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=M DG&amp;Lang=EN</a>
Maurícias	Estatísticas Maurícias	Compêndio de	2012-2018	Anual	Trabalhadores estrangeiros empregados em grandes estabelecimentos por grupo industrial e sexo

		Estatísticas Laborais  Compêndio de Estatísticas Internacionais de Viagens e Turismo	2012-2018	Anual	Chegadas por país de embarque Partidas por país de desembarque Total de chegadas por idade e sexo Total de partidas por idade e sexo, - Chegadas e partidas de residentes Mauricianos por idade, sexo, e país de embarque e desembarque
África do Sul	Estatística África do Sul	PO3-51: Turismo e Migração	2010-2020	Mensal	Número de residentes Sul-africanos e viajantes estrangeiros por direcção de viagem Número de residentes Sul-africanos e viajantes estrangeiros por direcção de viagem e modo de viagem Número de chegadas de estrangeiros por região de residência e modo de viagem Número de chegadas de estrangeiros por sexo, grupo etário e região de residência
	Departamento de Assuntos Internos	Relatórios Anuais	2010-2018	Anual	Número de autorizações de residência permanente e temporária, autorizações de trabalho, deportações

Tabela 22: Dados Administrativos nos Relatórios Anuais do DHA da África do Sul

	Deportações	'Alvos' de Deportação	Autorizações de Trabalho Emitidas (T = temporária)	Emissão de Autorizações de Residência Permanente	Autorizações do Projecto de Dispensação do Zimbabué
2018/19	24,266				
2017/18	15,033				
2016/17	23,044		2,007	5,271	
2015/16			5,764	2,754	
2014/15	54,169				
2013/14	131,907		19,035 (T)	211	
2012/13			14,471 (T)		
2011/12	75,366	70,000	2,896	73,499 (T+P)	203,364 emitidas
2010/11	55,825	225,000	132,577 (T)	239,922 (T+P)	275,762 aplicações
2009/10	1,060		5,926	4,083	

No passado, o DHA forneceu dados mais detalhados e contínuos sobre deportações a pedido para fins específicos. Por exemplo, o departamento partilhou dados sobre o país de origem para uma apresentação num colóquio do DHA em 2015 (Tabela 23).<sup>106</sup>

Tabela 23: Deportações da África do Sul para Outros Países da SADC, 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Angola	79	57	38	24	100	25	323
Botsuana	24	19	15	15	5	14	92
RDC	246	291	144	84	218	50	1,033
Lesoto	12,606	14,988	16,688	30,748	26,961	21,339	126,330
Malawi	5,259	6,567	4,698	5,584	8,255	5,740	36,103
Moçambique	96,826	38,940	26,040	14,107	23,651	46,273	245,837
Namíbia	32	61	39	28	34	33	227
Suazilândia	3,086	6,597	2,016	2,072	2,262	3,089	19,122
Tanzânia	613	611	553	676	1,307	657	4,417
Zâmbia	144	77	76	56	81	46	480
Zimbabué	167,692	35,693	4,805	10,100	38,987	35,251	292,528
Total SADC	286,107	102,901	55,112	63,494	101,861	112,517	726,492
Total	288,836	105,960	56,793	65,383	103,259	113,554	733,965
% SADC	99.1	97.1	96.7	97.1	98.6	99.1	99.0

<sup>106</sup> Jonathan Crush, “Em Direcção à Vitória Tripla: Migração Laboral Menos Qualificada para a África do Sul” Documento para Colóquio sobre um Novo Paradigma de Política Migratória Internacional para a África do Sul, Departamento de Assuntos Internos, 20 Junho – 1 Julho 2015.

Sem investigação adicional não é possível afirmar com precisão a gama de dados administrativos relacionados com a migração que são recolhidos pelos departamentos governamentais em cada país da África Austral e o que eles disponibilizariam à SAMM. Que alguns desses dados existem e podem ser disponibilizados às agências nacionais de estatística parece claro, pelo exemplo do Botswana. A África do Sul parece disponibilizar os dados apenas numa base ocasional. Statistics South Africa publicou dois relatórios sobre imigração para a África do Sul baseados em dados gerados pelo Departamento de Assuntos Internos sobre pedidos e renovações de autorizações temporárias e permanentes, tipos de autorizações emitidas, país de origem, e repartição por idade e sexo dos beneficiários para 2012 e 2015, respectivamente.<sup>107</sup> A África do Sul emite doze tipos diferentes de autorizações, incluindo três tipos de autorizações de trabalho: autorização de competências críticas, autorização geral de trabalho, e autorização de trabalho empresarial. Em 2015, foram emitidas 12.345 autorizações de trabalho (das quais 77% foram concedidas a homens do grupo etário 15-64 anos).

Noutros países, os dados administrativos não são facilmente acessíveis. Uma revisão dos dados administrativos sobre migração no Lesoto, por exemplo, foi realizada pelo Observatório da Migração ACP em 2013 com o apoio do Departamento dos Assuntos Internos e concluiu que os dados básicos sobre migração estão "em grande parte indisponíveis (ex. fluxos de migração– especialmente fluxos de entrada e saída transfronteiriços)."<sup>108</sup> A fraca qualidade dos dados foi atribuída à falta de padrões e regulamentos comuns de recolha e processamento de dados nas e dentro das instituições. Os dados de imigração do país foram geridos manualmente em formato papel, o que levou a problemas, incluindo informação fiável limitada sobre imigrantes e emigrantes, dados insuficientes sobre a circulação transfronteiriça (inclusive devido a fronteiras porosas), e burocracia. O relatório recomenda o desenvolvimento de um plano nacional de gestão de dados, para além de protocolos e padrões institucionalizados, incluindo formatos de dados comuns, estruturas e métodos de armazenamento de dados partilhados, para permitir a partilha e troca de dados económicos. Além disso, sugeriu o planeamento, concepção e implementação de um sistema integrado de gestão de dados sobre migração, que permitiria uma partilha eficiente de informação entre departamentos governamentais e outras partes interessadas. Uma estratégia fundamental proposta na Política Nacional de Migração Laboral do Lesoto de 2019 é investir num sistema de informação do mercado de trabalho que utilize um modelo padronizado para a entrada e saída da migração e implementar para este fim o sistema nacional de identificação e

---

<sup>107</sup>Statistics South Africa, *Imigrantes documentados na África do Sul: 2013. Lançamento Estatístico PO351.4* (Pretoria: StatsSA, 2014); Statistics South Africa, *Imigrantes documentados na África do Sul: 2015. Lançamento Estatístico PO351.4* (Pretoria: StatsSA, 2017).

<sup>108</sup>Mohlalefi Sefika, *Melhorando a Gestão de Dados de Migração no Lesoto: Avaliação e Recomendações* (Brussels: ACP Migration Observatory/IOM, 2013).

registo previsto de Recolha e troca de dados do mercado de trabalho e migração utilizando modelos e protocolos padronizados.<sup>109</sup>

Nove dos países da África Austral que responderam ao Inquérito de Metadados 2015-16 da ILO enumeraram os dados administrativos que recolhem e quem detém os dados.<sup>110</sup> A Tabela 24 consolida esta informação como um recurso para acções futuras. Detalhes sobre os tipos de informação sobre migração nos dados administrativos listados (assim como nos censos e outros inquéritos) são fornecidos nos relatórios listados na nota de rodapé.

Tabela 24: Dados Administrativos Recolhidos por Países

País	N.º de Fontes Relatadas	Tipo de Dados Administrativos	Agência Responsável
Comores	2	Chegadas do Estrangeiro às Fronteiras Registo de Chegadas às Fronteiras	Direcção de Turismo Direcção de Segurança Territorial
RDC	2	Emissão de Visas Registo de Identificação Nacional	Direcção Geral de Migração Ministério da Economia Nacional
Eswatini	1	Postos de Fronteira de Ngwenya	Controlo de Fronteiras da Imigração
Maurícias	2	Sistema de Controlo de Fronteiras PIO Registos de Autorização de Trabalho	Serviço de Passaporte e Imigração Ministério do Trabalho
Moçambique	2	Estatísticas de Fronteiras/Admissão Segurança Social/Assistência Social	Serviço de Migração Ministério do Trabalho
Seicheles	1	Estatísticas de Turismo e Migração	Gabinete Nacional de Estatísticas
África do Sul	2	Estatísticas de Turismo e Migração Imigrantes Documentados	Statistics South Africa Statistics South Africa
Zimbabué	2	Estatísticas de Turismo & Migração Internacional Dados de Base de Recrutamento Estrangeiro	Agência Nacional de Estatística do Zimbabué Ministério do Trabalho

Fonte: ILOSTAT

<sup>109</sup>[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/presentation/wcms\\_422407.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/presentation/wcms_422407.pdf)

<sup>110</sup><https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/COMOROS.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/DRC.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ESWATINI.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/MAURITIUS.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/MOZAMBIQUE.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SEYCHELLES.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SOUTH%20AFRICA.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/TANZANIA.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ZIMBABWE.pdf>

## Padrões Laborais

O Artigo 19º do Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho de 2014 refere que os estados partes irão assegurar que os direitos fundamentais sejam concedidos aos não-cidadãos, em particular os direitos laborais/emprego e de protecção social. Um objectivo central do inventário era avaliar a situação da ratificação de padrões internos relevantes para a gestão da migração laboral na África Austral. Aqui existem três tipos de padrões laborais internacionais: (a) padrões estabelecidos nas Convenções e Pactos das Nações Unidas relevantes; (b) padrões específicas da ILO sobre migração laboral; e (c) padrões da ILO com disposições expressas sobre trabalhadores migrantes.

## Convenções e protocolos da ONU

### **5.1.1 Convenção Internacional da ONU sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (ICRMW)<sup>111</sup>**

O ICRMW foi adoptado pela Assembleia Geral da ONU em Dezembro de 1990 e entrou em vigor quando atingiu o número necessário de ratificações (20) em 2003. O ICMW reúne uma série de convenções relativas à migração laboral num único instrumento e é significativo na medida em que define os direitos dos trabalhadores migrantes durante todo o ciclo da migração; nomeadamente, antes da partida, trânsito, período de emprego no estrangeiro e regresso ao país de origem. O ICMW também estende os direitos laborais básicos aos trabalhadores migrantes irregulares, especificamente durante o seu período de emprego. Em Dezembro de 2019, apenas 55 países tinham ratificado o ICMW, mas todos estes são principalmente países de origem. Nenhum país importante de destino de migrantes na Europa Ocidental, América do Norte e Estados do Golfo, assim como a Austrália, ratificaram esta convenção. Muitos Estados estão relutantes em subscrever esta Convenção por razões que foram exploradas em pormenor.<sup>112</sup> Na África Austral, apenas 5 Estados assinaram a Convenção e apenas 4 a ratificaram (Lesoto, Madagáscar,

---

<sup>111</sup>[https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-13&chapter=4](https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4)

<sup>112</sup>Jonathan Crush, Vincent Williams e Peggy Nicholson, Direitos dos “Migrantes” Após Apartheid: Respostas Sul Africanas ao ICRMW” In P. de Guchteneire, A. Pecoud e R. Cholewinski, eds., *Migração e Direitos Humanos: A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos dos Trabalhadores Migrantes* (Paris: UNESCO, 2009), pp. 247-277; Antoine Pécoud, “A Política da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos dos Trabalhadores Migrante Groningen Journal of International Law 5(1) 2017; Sheetal Sheena Sookrajowa e Michael Bernard Claudius Josen, “Uma Análise dos Desafios e Implicações da Convenção das Nações Unidas sobre os Trabalhadores Migrantes: O Caso das Maurícias” *Migração e Desenvolvimento* 7(2) (2018): 262-281; Shaina Western, Sarah Lockhart e Jeannette Money, “Alguém se Preocupa com os Direitos do Migrante? Uma Análise dos Motivos da Entrada dos Países na Convenção sobre os Direitos dos Trabalhadores Migrantes e das suas Famílias” *International Journal of Human Rights* 23(8): 262-281.

Moçambique e Seicheles) (Tabela 25).<sup>113</sup> Nenhum dos principais estados receptores de migrantes o assinou ou ratificou. Todos os estados ratificantes apresentaram recentemente relatórios de implementação ao Comité dos Trabalhadores Migrantes da ONU.<sup>114</sup>

Tabela 25: O ICRMW na África Austral

	Data de Assinatura	Data de Ratificação	Relatórios
Angola			
Botsuana			
Comores	22 Setembro 2000		
RDC			
Eswatini			
Lesoto	24 Setembro 2004	16 Setembro 2005	14 Dezembro 2015
Madagáscar	24 Setembro 2014	13 Maio 2015	8 Agosto 2018
Malawi			
Maurícias			
Moçambique	15 Março 2012	19 Agosto 2013	31 Agosto 2018
Namíbia			
Seicheles		15 Dezembro 1994	15 Setembro 2015
África do Sul			
Tanzânia			
Zâmbia			
Zimbabué			

### 5.1.2 O Pacto Global da ONU para uma Migração Segura, Ordenada e Regular <sup>115</sup>

Este instrumento não vinculativo foi aprovado por 164 nações durante a [Conferência Inter-Governamental para a Adopção do Pacto Global para uma Migração Segura, Ordenada e Regular](#) a 10 de Dezembro 2018 em Marrocos e endossada pela [Assembleia Geral das Nações Unidas](#) a 19 de Dezembro de 2018, tendo 152 países votado a favor da resolução

<sup>113</sup>Para detalhes ver: UN Human Rights Commissioner, Committee on Migrant Workers at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/CMWIndex.aspx>

<sup>114</sup>Ver o relatório do Lesoto [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fL%2fSO%2f1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fL%2fSO%2f1&Lang=en); Relatório de Madagáscar em [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fM%2fDG%2f1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fM%2fDG%2f1&Lang=en); Relatório de Moçambique em [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fM%2fOZ%2f1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fM%2fOZ%2f1&Lang=en); Relatório de Seicheles [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fS%2fYC%2f1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fS%2fYC%2f1&Lang=en)

<sup>115</sup> <https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/gcm-n1845199.pdf>

de aprovação.<sup>116</sup> Embora o Pacto declare que assenta em várias Convenções da ONU, bem como nas convenções da ILO sobre a promoção do trabalho digno e da migração laboral, o ICMRW não é mencionado.<sup>117</sup>

O GCM fornece um conjunto abrangente de objectivos e compromissos relacionados com uma série de aspectos relativos à migração internacional. Embora reconhecendo o direito soberano dos Estados Membros da ONU de determinarem a sua política nacional de migração e a sua prerrogativa de governar a migração dentro da sua jurisdição, apela, no entanto, à responsabilidade partilhada e à unidade de objectivos na abordagem e resposta aos desafios e oportunidades relativos à migração internacional. Embora todos os objectivos e compromissos contidos no GCM possam ser relevantes para a gestão da migração laboral no COMESA, COI e SADC, os Objectivos 5 e 6 são de relevância específica para a migração laboral na região:

*OBJECTIVO 5: Aumentar a disponibilidade e flexibilidade de vias para a migração regular:* compromisso de adaptar opções e vias de migração regular de forma a facilitar a mobilidade laboral e o trabalho digno, reflectindo as realidades demográficas e do mercado de trabalho, otimizar as oportunidades de educação, defender o direito à vida familiar e responder às necessidades dos migrantes em situação de vulnerabilidade, com vista a expandir e diversificar a disponibilidade de vias de migração segura, ordenada e regular. Para concretizar este compromisso, são propostas as seguintes acções:

- Desenvolver acordos bilaterais, regionais e multilaterais de mobilidade laboral baseados nos direitos humanos e sensíveis ao género, com condições de emprego específicas do sector, em cooperação com os intervenientes relevantes, com base nos padrões, directrizes e princípios relevantes da ILO, em conformidade com os direitos humanos internacionais e a lei do trabalho;
- Facilitar a mobilidade laboral regional e transregional através de acordos de cooperação internacional e bilateral, tais como regimes de livre circulação, liberalização de vistos ou vistos de múltiplos países, e quadros de cooperação em matéria de mobilidade laboral, de acordo com as prioridades nacionais, necessidades do mercado local e oferta de competências;
- Rever e revisar as opções e vias existentes para a migração regular, com vista a otimizar a correspondência de competências nos mercados de trabalho, abordar as realidades demográficas e os desafios e oportunidades de desenvolvimento, de acordo com as exigências do mercado de trabalho local e nacional e a oferta de competências, em consulta com o sector privado e outras partes interessadas relevantes;

---

<sup>116</sup> <https://migrationdataportal.org/themes/gcm-development-process>

<sup>117</sup> Antoine Pécoud, “Narrando um Mundo de Migração Ideal? Análise do Pacto Global para uma Migração Segura, Ordenada e Regular” *Third World Quarterly* (2020) <https://doi.org/10.1080/01436597.2020.1768065>

- Desenvolver esquemas de mobilidade laboral flexíveis, baseados em direitos e sensíveis ao género para migrantes, de acordo com as necessidades do mercado de trabalho local e nacional e a oferta de competências a todos os níveis de competências, incluindo programas temporários, sazonais, circulares e acelerados em áreas de escassez laboral, fornecendo opções flexíveis, convertíveis e não discriminatórias de vistos e autorizações, tais como para trabalho permanente e temporário, estudo de entradas múltiplas, negócios, visitas, investimento e empreendedorismo;
- Promover uma correspondência eficaz de competências na economia nacional, envolvendo as autoridades locais e outras partes interessadas relevantes, particularmente o sector privado e os sindicatos, na análise do mercado de trabalho local, na identificação de lacunas de competências, na definição dos perfis de competências exigidos e na avaliação da eficácia das políticas de migração laboral, a fim de assegurar uma mobilidade contratual laboral que responda às necessidades do mercado através de vias regulares;
- Fomentar programas eficientes e eficazes de correspondência de competências, reduzindo os prazos de processamento de vistos e autorizações de trabalho normais, e oferecendo vistos acelerados e facilitados e processamento de autorizações para as entidades patronais com um historial de cumprimento;
- Desenvolver ou basear-se nas práticas nacionais e regionais existentes de admissão e estadia de duração apropriada, com base em considerações compassivas, humanitárias ou outras para os migrantes obrigados a abandonar os seus países de origem, devido a desastres naturais súbitos e outras situações precárias, tais como a concessão de vistos humanitários, patrocínios privados, acesso à educação para crianças e autorizações temporárias de trabalho, enquanto a adaptação ou regresso ao seu país de origem ou o regresso ao seu país de origem não é possível;
- Cooperar para identificar, desenvolver e reforçar soluções para migrantes obrigados a abandonar os seus países de origem devido a desastres naturais lentos, aos efeitos adversos das alterações climáticas e à degradação ambiental, tais como a desertificação, a degradação dos solos, a seca e a subida do nível do mar, nomeadamente através da concepção de relocalizações planeadas e opções de vistos, nos casos em que a adaptação ou regresso ao seu país de origem não seja possível;
- Facilitar o acesso dos migrantes a todos os níveis de competências aos procedimentos de reunificação familiar através de medidas adequadas que promovam a realização do direito à vida familiar e aos melhores interesses da criança, incluindo a revisão dos requisitos aplicáveis, como renda, proficiência linguística, duração da estadia, autorização de trabalho e acesso à segurança social e aos serviços;
- Expandir as opções disponíveis para a mobilidade académica, inclusive por meio de acordos bilaterais e multilaterais que facilitem os intercâmbios académicos, tais como bolsas de estudo para estudantes e profissionais académicos, cátedras visitantes, programas conjuntos de formação e oportunidades internacionais de

investigação, em cooperação com instituições académicas e outras partes interessadas relevantes.

*OBJECTIVO 6: Facilitar o recrutamento justo e ético e salvaguardar condições que garantam um trabalho decente:* compromisso de rever os mecanismos de recrutamento existentes para garantir que sejam justos e éticos, e para proteger todos os trabalhadores migrantes contra todas as formas de exploração e abuso, a fim de garantir trabalho decente e maximizar as contribuições socio-económicas dos migrantes, tanto nos seus países de origem como de destino. Para concretizar este compromisso, são propostas as seguintes acções:

- Promover a assinatura, ratificação, adesão e implementação de instrumentos internacionais relevantes relacionados com a migração laboral internacional, direitos laborais, trabalho decente e trabalho forçado;
- Desenvolver o trabalho das plataformas bilaterais, sub-regionais e regionais existentes que tenham ultrapassado obstáculos e identificado as melhores práticas em matéria de mobilidade laboral, facilitando o diálogo transregional para partilhar este conhecimento e promover o pleno respeito pelos direitos humanos e laborais dos trabalhadores migrantes a todos os níveis de competências, incluindo os trabalhadores domésticos migrantes;
- Melhorar os regulamentos das agências de recrutamento públicas e privadas, a fim de as alinhar com as directrizes e melhores práticas internacionais, proibir os recrutadores e as entidades patronais de cobrar ou transferir as taxas de recrutamento ou custos relacionados para os trabalhadores migrantes, a fim de evitar a servidão por dívidas, a exploração e o trabalho forçado, nomeadamente através do estabelecimento de mecanismos obrigatórios e exequíveis para uma regulamentação e monitoramento eficazes da indústria de recrutamento;
- Estabelecer parcerias com todas as partes interessadas relevantes, incluindo entidades patronais, organizações de trabalhadores migrantes e sindicatos, para assegurar que os trabalhadores migrantes recebam contratos escritos e sejam sensibilizados para as suas disposições, os regulamentos relativos ao recrutamento de trabalho e emprego internacional no país de destino, os seus direitos e obrigações, bem como aceder a mecanismos eficazes de reclamação e reparação, em um idioma que compreendam;
- Promulgar e implementar leis nacionais que sancionem violações dos direitos humanos e laborais, especialmente em casos de trabalho forçado e infantil, e cooperar com o sector privado, incluindo entidades patronais, recrutadores, subcontratantes e fornecedores, para construir parcerias que promovam condições de trabalho decente, previnam abusos e exploração e garantam que as funções e responsabilidades no âmbito dos processos de recrutamento e emprego sejam claramente delineadas, reforçando assim a transparência da cadeia de fornecimento;

- Reforçar a aplicação de padrões e políticas de recrutamento justas e éticas e de trabalho decente, reforçando as capacidades dos inspectores do trabalho e outras autoridades para melhor controlar os recrutadores, entidades patronais e prestadores de serviços em todos os sectores, assegurando que os direitos humanos internacionais e o direito do trabalho sejam respeitados para prevenir todas as formas de exploração, escravatura, servidão e trabalho forçado, obrigatório ou infantil;
- Desenvolver e reforçar a migração laboral e processos de recrutamento justos e éticos que permitam aos migrantes mudar de entidade patronal e modificar as condições ou a duração da sua estadia com uma carga administrativa mínima, promovendo simultaneamente maiores oportunidades de trabalho decente e o respeito pelos direitos humanos internacionais e pelo direito do trabalho;
- Tomar medidas que proíbam a apreensão ou a retenção não consensual dos contratos de trabalho e dos documentos de viagem ou de identidade dos migrantes, a fim de evitar abusos, todas as formas de exploração, trabalho forçado, obrigatório e infantil, extorsão e outras situações de dependência, e permitir que os migrantes exerçam plenamente os seus direitos humanos;
- Proporcionar aos trabalhadores migrantes envolvidos em trabalho remunerado e contratual os mesmos direitos e protecções laborais alargados a todos os trabalhadores do respectivo sector, tais como os direitos a condições de trabalho justas e favoráveis, a salário igual para trabalho de igual valor, à liberdade de reunião e associação pacífica e ao mais elevado nível de saúde física e mental possível, incluindo através de mecanismos de protecção salarial, diálogo social e filiação em sindicatos;
- Garantir aos migrantes que trabalham na economia informal o acesso seguro a mecanismos eficazes de denúncia, reclamação e reparação em casos de exploração, abuso ou violação dos seus direitos no local de trabalho, de forma a não exacerbar as vulnerabilidades dos migrantes que denunciem tais incidentes e permitindo-os participar nos respectivos processos judiciais, quer no país de origem quer no de destino;
- Rever a legislação laboral nacional, as políticas e programas de emprego relevantes para assegurar que incluam considerações sobre as necessidades e contribuições específicas das mulheres trabalhadoras migrantes, especialmente no trabalho doméstico e nas profissões menos qualificadas, e adoptar medidas específicas para prevenir, denunciar, abordar e proporcionar soluções eficazes para todas as formas de exploração e abuso, incluindo a violência sexual e a baseada no género, como base para promover políticas de mobilidade laboral que respondam às questões de género; e
- Desenvolver e melhorar as políticas e programas nacionais relacionados com a mobilidade internacional laboral, nomeadamente tendo em consideração as recomendações relevantes dos Princípios Gerais e Directrizes Operacionais para o Recrutamento Justo da ILO, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre

Negócios e Direitos Humanos, e o Sistema de Integridade do Recrutamento Internacional da ILO (IRIS).

O GCM é a culminação de vários processos regionais e globais ao longo de um longo período de tempo que têm procurado abordar a cooperação internacional no domínio da migração, incluindo a migração laboral. Quando foi adoptado na Assembleia Geral da ONU, vários países votaram contra ou abstiveram-se da votação, mas foi apoiado por todos os outros Estados Membros da ONU, incluindo os Estados Membros do COMESA, IOC e a SADC. Os objectivos e compromissos do GCM estão fundamentalmente enraizados nos principais instrumentos universais de direitos humanos, nas normas internacionais de trabalho e numa série de outras convenções que são relevantes para as políticas e legislação em matéria de migração regional e nacional (incluindo a migração laboral). Dada a ênfase do GCM na responsabilidade partilhada e na unidade de objectivos, proporciona um importante ponto de partida para alcançar a cooperação entre Estados na gestão da migração laboral. A implementação dos Pactos Globais exigirá uma vontade política considerável e uma abordagem de toda a sociedade.<sup>118</sup> A responsabilidade global pela implementação recai sobre o novo Network das Nações Unidas sobre Migrações.<sup>119</sup>

O network da ONU divulgou recentemente um plano de trabalho pormenorizado que identifica as seguintes cinco áreas prioritárias: (i) Promoção do discurso, da política e do planeamento em matéria de migração com base em factos e dados; (ii) Protecção da segurança e bem estar dos migrantes, através da abordagem dos impulsionadores e da atenuação de situações de vulnerabilidade na migração; (iii) Abordagem da migração irregular, incluindo a gestão de fronteiras e o combate ao crime transnacional; (iv) Facilitação da migração regular, do trabalho decente e do aumento dos efeitos positivos da mobilidade humana no desenvolvimento; e (v) Melhoria da inclusão social e integração dos migrantes.<sup>120</sup> Em Fevereiro de 2020, a ONU publicou um projecto de termos de referência para um Network Regional das Nações Unidas para as Migrações na África Oriental e Austral, a ser realizada em Pretória e Nairobi.<sup>121</sup>

### **5.1.3 Padrões Específicos sobre Migração Laboral**

Existem dois padrões específicos da ILO sobre migração laboral:

CO 97: Convenção sobre a Migração para Emprego (Revista), 1949

CO 143: Convenção dos Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975

---

<sup>118</sup>J. Kevin Appleby, “Implementação do Pacto Global sobre Migração Segura, Ordenada e Regular: Uma Abordagem de Toda a Sociedade” *Journal of Migration and Human Security* (2020) Em: <https://doi.org/10.1177/2331502420907377>

<sup>119</sup>[https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/un\\_network\\_on\\_migration\\_tor.pdf](https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/un_network_on_migration_tor.pdf) and <https://migrationnetwork.un.org/>

<sup>120</sup>[https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/documents/final\\_nw\\_workplan.pdf](https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/documents/final_nw_workplan.pdf)

<sup>121</sup>[https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/tors\\_esa\\_11\\_feb\\_2020.pdf](https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/tors_esa_11_feb_2020.pdf)

O apoio a estas convenções na África Austral tem sido ténido (Tabela 26). Cinco países ratificaram o CO97, e nenhum desde 2001. CO143 só foi ratificado por um país. Só Madagáscar ratificou ambas as convenções (em 2001 e 2019, respectivamente).

Tabela 26: Ratificação de Padrões Específicos sobre Migração Laboral na África Austral

	<b>Convenção sobre a Migração para Emprego (Revista) 1949 (No. 97)</b>	<b>Convenção dos Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares) 1975 (No. 143)</b>
Angola		
Botsuana		
Comores		
RDC		
Eswatini		
Lesoto		
Madagáscar	2001	2019
Malawi	1965	
Maurícias	1969	
Moçambique		
Namíbia		
Seicheles		
África do Sul		
Tanzânia	1964	
Zâmbia	1964	
Zimbabué		

#### **5.1.4 Padrões com Disposições Expressivas sobre Trabalhadores Migrantes**

Um segundo grupo de padrões com relevância expressa para o projecto SAMM inclui:

- CO19: Convenção de Igualdade de Tratamento (Indemnização por Acidentes), 1925
- CO29: Convenção sobre o Trabalho Forçado
- CO102: Convenção sobre Segurança Social (Padrões Mínimos), 1952
- CO118: Convenção sobre a Igualdade de Tratamento (Segurança Social), 1962
- CO121: Convenção de Benefícios por Acidentes de Trabalho, 1964
- CO157: Convenção dos Direitos de Manutenção de Segurança Social, 1982
- CO181: Convenção das Agências Privadas de Emprego, 1997
- CO189: Convenção dos Trabalhadores Domésticos, 2011
- P29: Protocolo à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 2014

A coluna final da Tabela 27 mostra o número total de Convenções (C) e Protocolos (P) da ILO que foram ratificados pelos estados da África Austral. Embora o número de ratificações de convenções varie de um máximo de 48 (Zâmbia) a um mínimo de 15

(Botsuana), é evidente que todos os países ratificaram um número considerável de convenções e continuam a fazê-lo. No entanto, as ratificações dos padrões com referência expressa às convenções sobre trabalhadores migrantes foram poucas e muito distantes entre si. Enquanto todos os Estados já ratificaram o CO 19 e o CO29, apenas 6 ratificaram o P29 (dois apenas parcialmente). Apenas 9 das 96 possíveis ratificações de convenções (todos os estados que ratificaram todas as convenções) ocorreram até à data. Apenas 5 países (Madagáscar, Namíbia, África do Sul, Zâmbia e Zimbabué) ratificaram qualquer convenção desde 2000.

Tabela 27: Ratificação das Convenções da ILO

	CO19	CO29	CO102	CO118	CO121	CO157	CO181	CO189	P29	No. Ratificadas
Angola	1976	1976								35C
Botsuana	1988	1997								15C
Comores	1978	1978								33C
RDC	1960	1960	1987*	1987*	1967					37C
Eswatini	1978	1978								33C
Lesoto	1966	1966							2019**	23C,1P
Madagáscar	1962	1960		1962*			2019	2019	2019	47C,2P
Malawi	1965	1999							2014**	32C, 1P
Maurícias	1969	1969						2012		51C
Moçambique	?	2003							2018	18C,2P
Namíbia	?	2000							2017	15C,1P
Seicheles	?	1978								37C
África do Sul	1926	1997						2013		27C
Tanzânia	1962	1962								37C
Zâmbia	1964	1964					2013			48C
Zimbabué	1980	1998							2019	26C,1P

Fonte: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::NO:>

O significado desta lista de ratificações é que enquanto a maioria dos Estados Membros do COMESA, IOC e SADC ratificaram as Convenções Fundamentais da ILO e muitas outras convenções, muito poucos ratificaram as Convenções que abordam especificamente a migração laboral. Isto sugere que eles têm razões específicas relacionadas com a convenção para a não ratificação.

O Output 2.1 do Plano de Acção para a Migração Laboral da SADC (2020-2025) nota que "a abordagem da gestão da migração laboral baseada nos direitos humanos requer que os Estados Membros ratifiquem e implementem padrões laborais internacionais fundamentais, bem como outros instrumentos internacionais sobre a protecção dos trabalhadores migrantes", incluindo o CO97 e o CO143. As actividades projectadas para alcançar este resultado incluem (a) o desenvolvimento de leis e políticas modelo para incorporar os princípios e direitos contidos no ILS e outros tratados relevantes nos quadros políticos e na legislação; e (b) promoção da ratificação e implementação de padrões internacionais do trabalho e outros tratados relevantes para a migração laboral; e (c)

elaboração de relatórios de progresso sobre a ratificação e implementação dos instrumentos de migração laboral.

Em Março de 2018, os Ministros do ELS (i) solicitaram aos Estados Membros que desenvolvessem Planos de Acção Nacionais para melhorar o cumprimento das Convenções N.ºs 87, 98 e 144 da ILO e que apresentassem um resumo dos progressos realizados nas reuniões ELS anuais da SADC; (ii) solicitaram à ILO que considerassem a possibilidade de ajudar os Estados Membros a cumprir os requisitos da Convenção N.º 87; (iii) solicitaram aos Estados Membros que reforçassem as estruturas tripartidas para efeitos específicos das consultas relativas às Normas Internacionais do Trabalho ao abrigo da Convenção N.º 144; e (iv) instou os Estados Membros que ainda não ratificaram a Convenção N.º 151 a fazê-lo e a tomar medidas para implementar as disposições da Convenção e a informar sobre os progressos realizados na próxima reunião do ELS, em conformidade com a resolução da reunião do ELS de 2012 realizada em Luanda, Angola.<sup>122</sup>

### 5.1.5 Quadro Multilateral da ILO sobre a Migração Laboral <sup>123</sup>

O Quadro Multilateral da ILO sobre a Migração Laboral foi publicado em 2006, estabelecendo 15 princípios não vinculativos e orientações de implementação, para trabalhar no sentido de alcançar uma abordagem baseada nos direitos em matéria de migração laboral. O Quadro baseia-se numa série de instrumentos internacionais e, especificamente, na Convenção (revisada) sobre a Migração para o Emprego, 1949 (N.º 97), e na Convenção dos Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975 (N.º 143), e nas Recomendações n.ºs 86 e 151 que a acompanham. Os 15 princípios e orientações abrangem as seguintes áreas: Trabalho digno; Meios de Cooperação Internacional sobre Migração Laboral; Base Global de Conhecimento; Gestão Eficaz da Migração Laboral; Expansão das vias para a migração laboral regular; Diálogo Social; Consultas com a sociedade civil e associações de migrantes; Protecção dos trabalhadores migrantes; A aplicabilidade dos Padrões Internacionais do Trabalho e outros instrumentos internacionais aos trabalhadores migrantes; A aplicação e execução de leis e regulamentos nacionais para proteger os direitos dos trabalhadores migrantes; Prevenção e protecção contra práticas migratórias abusivas; A promoção de processos de migração laboral ordenados e equitativos; Licenciamento e supervisão de serviços de recrutamento e colocação de trabalhadores migrantes; Integração e Inclusão Social; e Migração e Desenvolvimento.

## Instrumentos de Migração Laboral

### 5.2.1 União Africana

---

<sup>122</sup> <https://www.tralac.org/images/docs/12814/2018-sadc-els-draft-record.pdf>

<sup>123</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_178672/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178672/lang--en/index.htm)

## *Posição Comum da UA sobre Migração e Desenvolvimento*

Adoptada em Junho de 2006, a Posição Comum Africana sobre Migração e Desenvolvimento reconhece que " ...a migração pode ser uma ferramenta eficaz para o desenvolvimento, melhorando a distribuição dos rendimentos, promovendo o trabalho produtivo para o crescimento em África, reforçando o empoderamento das mulheres e a igualdade de género, combatendo o VIH/SIDA, a Malária e a Tuberculose entre a população migrante e melhorando a parceria entre os países desenvolvidos e Africanos e outras partes interessadas." Reflectindo sobre o potencial impacto positivo da migração no desenvolvimento, a Posição Comum identifica onze questões prioritárias que precisam de ser abordadas. Especificamente, em termos de migração laboral (Questão Prioritária 3.3), a Posição Comum observa que "a migração laboral é uma realidade actual e histórica em África que afecta directamente as economias e sociedades dos países Africanos de formas importantes. O estabelecimento de políticas, legislação e estruturas de migração laboral regulares, transparentes e abrangentes a nível nacional e regional podem resultar em benefícios significativos para os Estados de origem e de destino. Para os países de origem, por exemplo, as remessas e as transferências de competências e tecnologia podem ajudar nos objectivos globais de desenvolvimento. Para os países de destino, a migração laboral pode satisfazer necessidades importantes do mercado de trabalho. As políticas e legislação em matéria de migração laboral que incorporam padrões laborais adequadas também beneficiam os trabalhadores migrantes, membros das suas famílias, e podem ter um impacto positivo na sociedade em geral."

No âmbito da Questão Prioritária 3.11 sobre Iniciativas Regionais, a Posição Comum observa ainda que "Os esforços bilaterais e multilaterais destinados a reforçar a cooperação em matéria de migração laboral ajudam a assegurar a circulação sistemática e regular dos trabalhadores; a responder às necessidades de oferta e procura dos mercados de trabalho nacionais e estrangeiros; a promover normas laborais; e a reduzir o recurso a movimentos ilegais e irregulares. A necessidade de todas as partes trabalharem em conjunto para o sucesso do novo entendimento contido na posição comum é também enfatizada."

### *Quadro da Política de Migração da UA para África e Plano de Acção (2018-2030)*

Em Novembro de 2016, os Estados Membros da UA concordaram em rever o Quadro de Política de Migração da UA para África, que foi adoptado em 2006 e subsequentemente publicado a versão revista como "Quadro de Política de Migração Revisto para África e Plano de Acção (2018-2030)" (MPFA).<sup>124</sup> O MPFA é um documento não vinculativo e de referência e não impõe quaisquer obrigações aos Estados Membros. O objectivo do Quadro é orientar os Estados Membros e as Comunidades Económicas Regionais (RECs) na gestão da migração, tendo em conta as prioridades, políticas, Agenda 2063, Objectivos

---

<sup>124</sup>[https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/32718-wd-english\\_revised\\_au\\_migration\\_policy\\_framework\\_for\\_africa.pdf](https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/32718-wd-english_revised_au_migration_policy_framework_for_africa.pdf)

de Desenvolvimento Sustentável (SDGs) e políticas e padrões internacionais de gestão da migração. O Quadro e Plano de Acção é formulado como um conjunto abrangente de orientações políticas e princípios para assistir os Estados Membros e as REC na formulação e implementação das suas próprias políticas de migração nacionais e regionais. Especificamente, em termos de migração laboral, o MPFA apela ao estabelecimento de políticas, legislação e estruturas de migração laboral regulares, transparentes, abrangentes e sensíveis às questões de género a nível nacional e regional. Em 2015, como acima referido, a Comissão da UA estabeleceu o Programa Conjunto de Migração Laboral (JLMP) com o objectivo de promover a facilitação da livre circulação de trabalhadores como meio de fazer avançar a integração e o desenvolvimento regional. As principais áreas de actividade do JLMP incluem a portabilidade de competências e o reconhecimento mútuo de qualificações, bem como o desenvolvimento e implementação de Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho.

O MPFA apela a sistemas de recrutamento e admissão laboral responsáveis, e à promoção de acordos laborais bilaterais padronizados para garantir a protecção dos trabalhadores migrantes e facilitar as transferências de remessas. O quadro também defende a integração dos migrantes no mercado de trabalho e no sector da educação e formação, bem como a prestação de protecção social e benefícios da segurança social aos migrantes enquanto trabalham no estrangeiro, assim como no seu regresso. O MPFA também avança o argumento de que a cooperação regional e a harmonização das políticas de migração laboral podem fomentar a migração laboral regular para satisfazer a oferta e a procura dos mercados de trabalho nacionais e estrangeiros, promover a aplicação das normas laborais, e reduzir o recurso à migração irregular. A este respeito, o quadro recomenda a harmonização e o reforço da aplicação das disposições da UA e da REC em matéria de livre circulação relacionadas com a residência e o estabelecimento, bem como o reforço da cooperação entre os Estados Membros no que diz respeito à facilitação da livre circulação.

## Comunidades Económicas Regionais (RECs)

### 5.3.1 SADC

*Protocolo da SADC sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas* <sup>125</sup>

O Protocolo da SADC sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas foi adoptado em 2005.<sup>126</sup> O foco do protocolo é a circulação de pessoas na região em geral, mas os seus objectivos declarados têm implicações importantes para a migração laboral e a mobilidade, uma vez que prevê especificamente a circulação para efeitos de emprego. Em

---

<sup>125</sup> <https://www.sadc.int/documents-publications/show/800#:~:text=The%20SADC%20Protocol%20on%20Facilitation,people%20of%20the%20region%20generally>

<sup>126</sup> Vincent Williams Lizzie Carr, “O Projecto de Protocolo sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas na SADC: Implicações para os Estados Partes” Resumo da Política de Migração SAMP No. 18, 2006.

termos dos seus objectivos (que por sua vez estão alinhados com os objectivos do Tratado de Estabelecimento da SADC, 1992 e do Tratado de Estabelecimento da Comunidade Económica Africana, 1991), o Protocolo visa “desenvolver políticas destinadas à eliminação progressiva dos obstáculos ao movimento de pessoas em geral para e dentro dos territórios dos Estados Partes.” Especificamente, o Protocolo promove os seguintes objectivos: a) entrada, para fins lícitos e sem visto, no território de outro Estado Parte durante um período máximo de 90 dias por ano para visitas de bona fide e em conformidade com a legislação do Estado Parte em causa; (b) residência permanente e temporária no território de outro Estado Parte; e (c) estabelecimento próprio e trabalho no território de outro Estado Parte. O Protocolo só foi assinado e ratificado por quatro estados (Botswana, Eswatini, Moçambique e África do Sul e ainda não entrou em vigor enquanto se aguarda o número necessário de ratificações. Foram realizados vários estudos sobre os obstáculos à ratificação por todos os países.<sup>127</sup> Em 2017, os Estados membros da SADC iniciaram um processo de consulta para avaliar as realizações e os desafios relativos ao estatuto da livre circulação de pessoas no seio da REC. A primeira Reunião Consultiva de Especialistas no Botswana exortou os estados membros a assinar, ratificar e implementar o Protocolo. Os especialistas também recomendaram a utilização de uma "abordagem faseada" para implementar as alterações necessárias à emissão de um passaporte Africano.<sup>128</sup> Houve também discussões sobre UNIVISA da SADC. A COVID-19 pode dar um impulso adicional. Um Tweet do Secretariado da SADC a 26 de Junho de 2020 observou que "o Protocolo da SADC sobre Facilitação da Circulação de Pessoas foi adoptado em 2005, mas apenas 7 Estados Membros o ratificaram. Há uma necessidade urgente de ratificá-lo, pois a COVID-19 aponta para a necessidade de facilitar a circulação de pessoas durante estados de tempos normais & durante pandemias."<sup>129</sup>

Através de consultas com várias partes interessadas, confirma-se, conforme o Tweet da SADC, que os seguintes Estados Membros ratificaram o Protocolo da SADC sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas: Botswana, Eswatini, Lesoto, Moçambique, Namíbia, África do Sul e Zâmbia.

---

<sup>127</sup>Belinda Dodson e Jonathan Crush, *Governança da Migração e Direitos dos Migrantes na Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC): Tentativas de Harmonização numa Região Desarmoniosa*, Research Paper 2015-3, Instituto de Investigação das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social (UNRISD), Geneva, 2015; Peter Mudungwe, “Promoção da Livre Circulação de Pessoas na África Austral Um Caso para Ratificação do Protocolo sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas na Região da SADC” Relatório de Pesquisa do Centro de Políticas da Diáspora Africana, The Hague, 2015; Aurelia Segatti, “A Comunidade de Desenvolvimento da África Austral: Um Caminho Fora da Livre Circulação de Pessoas?” In A Pécout et al. (eds.), *Migração, Movimento Livre e Regional Integração* (Paris: UNESCO, 2017; Otilia Anna Maunganidze e Julian Formica, “Liberdade de Movimento na África Austral Um (Irrealista)sonho da SADC?” ISS Southern Africa Report, Pretoria, 2018.

<sup>128</sup><https://www.sadc.int/news-events/news/immigration-sub-sub-committee-other-experts-consultative-meeting-free-movement-persons-implementation-african-passport/>

<sup>129</sup>[https://twitter.com/SADC\\_News/status/1276530107394465792](https://twitter.com/SADC_News/status/1276530107394465792)

### *Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho (2014)*<sup>130</sup>

O Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho foi adoptado em 2014 e ainda não entrou em vigor enquanto se aguarda o número necessário de ratificações. Ao abordar as questões laborais e de emprego em geral, o Protocolo não distingue entre emprego de nacionais e trabalhadores migrantes, excepto na medida em que as suas disposições estejam sujeitas às políticas e legislação nacionais dos Estados Partes. O Protocolo estabelece os seguintes objectivos específicos: a) estabelecimento de padrões mínimos em matéria de emprego e trabalho, segurança social, segurança e saúde no local de trabalho e assuntos afins; (b) prestação de um quadro para a harmonização de políticas e legislação em matéria de emprego, trabalho, segurança social, padrões de segurança e saúde no local de trabalho e reforço da coesão e abordagens comuns aos desafios do mercado de trabalho; (c) fornecimento de um quadro para a cooperação regional na recolha e divulgação de informação sobre o mercado de trabalho; (d) promoção de uma igualdade entre homens e mulheres no sector do emprego e do trabalho, em particular a igualdade de tratamento e de oportunidades para homens e mulheres; (e) promoção do desenvolvimento das capacidades institucionais e das competências profissionais e técnicas na Região; e (f) promoção de oportunidades de emprego e de geração de rendimentos para todos, e em particular para os grupos vulneráveis, como base para alcançar um emprego pleno, livremente escolhido, produtivo e decente na Região.

Até à data, apenas o Zimbabué ratificou o Protocolo de 2014 e na sequência de uma revisão relativa aos desafios experimentados na ratificação do Protocolo, a Cimeira da SADC realizada em Agosto de 2020, tomou a decisão de retirar o Protocolo de 2014 e de iniciar o processo de elaboração de um novo Protocolo.<sup>131</sup>

### 5.3.2 COMESA<sup>132</sup>

Existem dois instrumentos jurídicos principais que regem a livre circulação de pessoas no COMESA: (a) o Protocolo sobre o Relaxamento Gradual e Eliminação Eventual dos Requisitos de Visto (Protocolo de Visto) e (b) o Protocolo sobre a Livre Circulação de Pessoas, Trabalho, Servidores, Direito de Estabelecimento e Residência (Protocolo de Livre Circulação).<sup>133</sup> O Protocolo de Vistos foi assinado pelos Chefes dos Estados Membros do COMESA em 1984. O Protocolo prevê um regime de isenção de visto de noventa dias e

---

<sup>130</sup>[https://www.sadc.int/files/5714/6193/6406/Protocol\\_on\\_Employment\\_and\\_Labour\\_-\\_English\\_-\\_2014.pdf](https://www.sadc.int/files/5714/6193/6406/Protocol_on_Employment_and_Labour_-_English_-_2014.pdf)

<sup>131</sup>Comunicado da 40ª Cimeira Ordinária dos Chefes de Estado e do Governo da SADC, 17 Agosto 2020

<sup>132</sup>Ver <https://www.uneca.org/pages/comesa-free-movement-persons>. Esta secção baseia-se em G. Urko e A. Hakami, *Governança da Migração Regional em África: UE e RECs* (Luxemburgo: Comissão da União Europeia, 2018), pp. 36-39

<sup>133</sup>COMESA-IOM, *Livre Circulação de Pessoas no Mercado Comum para a África Oriental e Austral: Manual dos Formadores* (Lusaka, 2017), pp. 64-65. At: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/trainers\\_manual\\_comesa\\_en.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/trainers_manual_comesa_en.pdf)[https://publications.iom.int/system/files/pdf/trainers\\_manual\\_comesa\\_en.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/trainers_manual_comesa_en.pdf);

acesso a vistos na chegada. Vários Estados do COMESA já começaram a implementar as disposições do Protocolo fornecendo vistos à chegada, emitindo vistos sem custos e, em alguns casos, eliminando os requisitos de visto para cidadãos de outros Estados Membros do COMESA. O Protocolo de Vistos reconhece que dois ou mais Estados Membros podem manter acordos bilaterais ou multilaterais existentes (ou celebrar novos) entre si no que diz respeito à livre circulação de pessoas que prevejam um tratamento mais favorável aos seus nacionais do que o previsto no protocolo e essas medidas são encorajadas.

Protocolo de Livre Circulação foi adoptado em 2001 e foi desenvolvido com a visão de operacionalização do Mercado Comum do COMESA e seu objectivo é remover todas as restrições à livre circulação de pessoas, trabalho e serviços e garantir o direito de estabelecimento e direito de residência. Prevê cinco fases de implementação: Fase 1: Parte II - Artigos 3 a 8 Objectivo: Eliminação gradual dos requisitos de visto e cooperação na prevenção e na luta contra o crime; Fase 2: Parte III – Artigo 9 Objectivo: Melhorar a movimentação laboral qualificada; Fase 3: Parte IV – Artigo 10 Objectivo: Movimento de serviços; Fase 4: Parte V – Artigo 11 Objectivo: Direito de Estabelecimento; Parte VI – Artigo 12 Objectivo: Direito de Residência. Burundi, Quênia, assinaram o Protocolo e apenas Burundi o ratificou. Os Comitês Nacionais de Monitoramento foram criados na Zâmbia e no Zimbabué, a fim de revitalizar o processo de implementação do Protocolo do COMESA sobre a livre circulação.

Uma Lei Modelo do COMESA sobre Imigração foi criada em 2006 a fim de harmonizar as leis e práticas nacionais, mas o progresso tem sido lento na implementação nacional. A Lei Modelo fornece directrizes sobre migração regular e irregular, regulamentando a entrada e permanência de pessoas na região, bem como a remoção de migrantes irregulares. Os procedimentos em uma variedade de áreas estão incluídos no documento, como 37 autorizações para negócios, estudos, visitantes, aposentados, trabalhadores, comerciantes transfronteiriços e suas famílias, residentes de longa duração e requerentes de asilo. No entanto, nenhuma disposição específica sobre a livre circulação de cidadãos dos estados membros do COMESA está incluída. O Plano Estratégico de Médio Prazo do COMESA (2011-2015) apoiou o estabelecimento de postos fronteiriços únicos. Um foi lançado em 2009 na fronteira entre Zâmbia e o Zimbabué.

Em 2017, o IOM e o Secretariado do COMESA publicaram um manual de formadores alargado sobre a Livre Circulação de Pessoas no Mercado Comum para a África Oriental e Austral (COMESA).<sup>134</sup> O Manual foi desenvolvido para auxiliar na tarefa de capacitação do Secretariado do COMESA e dos Estados Membros do COMESA, e para melhorar o conhecimento e compreensão dos Pontos Focais Nacionais, Comitês de Monitoramento Nacionais e outros funcionários relevantes do COMESA e do governo na Agenda de Livre Movimento do COMESA. O Manual mede os níveis de conhecimento, compreensão e

---

<sup>134</sup>Marius Olivier, *Manual dos Formadores: Livre Circulação de Pessoas no Mercado Comum para a África Oriental e Austral (COMESA)* (Lusaka, 2017) Em: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/trainers\\_manual\\_comesa\\_en.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/trainers_manual_comesa_en.pdf)

capacidade de administrar funções e responsabilidades em relação ao Protocolo de Vistos do COMESA e ao Protocolo de Livre Circulação do COMESA.

### 5.3.3 *Acordo Tripartido*<sup>135</sup>

COMESA, SADC (e EAC) assinaram um memorando de entendimento em Junho de 2018 para estabelecer uma área comum de livre comércio que requer 14 ratificações para entrar em vigor. Como parte do Acordo Tripartido, os estados membros das três organizações regionais também pretendem estabelecer uma área de livre circulação na Fase II das negociações. As implicações deste desenvolvimento para a migração laboral precisam ser mais exploradas.

## Acções de Migração Laboral

### Política de Migração Laboral da SADC (2013)

Um Projecto de Política de Migração Laboral da SADC (LMP) foi publicado em 2013 “para reflectir, contribuir e refinar os quadros jurídicos existentes a nível regional, bilateral e nacional, e instrumentos jurídicos internacionais e regionais e obrigações relacionadas com a migração e o trabalho.” É feita referência à Carta dos Direitos Sociais Fundamentais da SADC (2003), ao Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho (2013), e ao Protocolo da SADC sobre Facilitação da Circulação de Pessoas (2005). O princípio fundamental da Política é “alinhar-se com os quadros regionais e internacionais sobre a migração laboral, harmonizar as respectivas políticas nacionais e bilaterais e trabalhar no sentido de um regime de migração laboral inclusivo, equilibrando os quadros internacionais com as especificidades das economias da África Austral e a dinâmica do mercado de trabalho.” O seu objectivo geral é “desenvolver um quadro de política regional harmonizado para regular a migração laboral dentro da SADC beneficiando os países de origem e de destino, proteger os direitos dos trabalhadores migrantes, contribuir para o desenvolvimento equitativo e justo na região baseando-se nos princípios de respeito mútuo e cooperação.”

Os objectivos específicos incluem:

- alcançar a convergência legal e política na região na área de migração laboral;
- estabelecer, manter e disseminar um sistema de coleta de dados sub-regionais em áreas fundamentais da migração laboral, incluindo, mas não se limitando a, estoques & fluxos de migração; dados do mercado de trabalho, legislações; pesquisa qualitativa comparativa baseada no sector; avaliações de impacto (discustido acima em 3.3.1);
- desenvolver uma estratégia integrada e baseada em evidências destinadas a reter as competências existentes na sub-região, melhorando e expandindo o conjunto de

---

<sup>135</sup>[www.tralac.org/resources/by-region/comesa-eac-sadc-tripartitefta.html](http://www.tralac.org/resources/by-region/comesa-eac-sadc-tripartitefta.html)

competências dentro da SADC e atraindo novas competências de fora da região que irão contribuir para o desenvolvimento da economia da região;

- melhorar a compreensão das estratégias de mobilidade dos trabalhadores migrantes pouco qualificados; e elaborar políticas de migração laboral em prol dos pobres, auxiliando e protegendo esta categoria de trabalhadores em direcção a actividades de geração de renda aumentadas e mais sustentáveis;
- garantir a integração dos migrantes autónomos nas estratégias de migração, trabalho, desenvolvimento rural e urbano;
- garantir a integração total dos trabalhadores migrantes nas organizações de trabalhadores nacionais e sub-regionais, sem discriminação com base na sua cidadania ou tempo de residência;
- criar um regime de protecção social harmonizado em toda a SADC para trabalhadores migrantes e nacionais que leva em consideração um espaço mínimo de segurança social para trabalhadores migrantes; e
- criar mecanismos de monitoramento e avaliação da integração no mercado de trabalho.

A Política de Migração Laboral da SADC fornece um quadro e mecanismos sub-regionais importantes para a cooperação entre os Estados Membros da SADC no desenvolvimento de políticas nacionais de migração laboral e na gestão da migração laboral. Foi seguido por três planos de acção de migração laboral concebidos para implementar o LMP:

Plano de Acção de Migração Laboral 2013 – 2015 SADC<sup>136</sup>

Projecto do Plano de Acção de Migração Laboral 2016-2019<sup>137</sup>

Projecto do Plano de Acção de Migração Laboral 2020-2025

A liberação regular de LMAPs actualizados indica que a SADC continua comprometida com a implementação da Política de Migração Laboral da SADC de 2013 (2013). No entanto, uma revisão pela SADC do progresso na implementação do LMAP conduzida em Novembro de 2019 mostrou uma realização limitada dos resultados pretendidos e actividades de apoio.<sup>138</sup> O novo LMAP observou que “houve uma baixa da taxa geral de implementação” com apenas 19% dos 17 produtos planeados concluídos em seis resultados.<sup>139</sup> Quase 60% nem tinham começado. A taxa de conclusão do Output 3 sobre a melhoria da disponibilidade de dados e estatísticas sobre migração entre os estados membros foi de apenas 22%. Dos outputs restantes, 23% não foram concluídos, enquanto 58% não foram iniciados durante o período de implementação. Um dos outputs acordados

---

<sup>136</sup>[https://www.iom.int/sites/default/files/our\\_work/ICP/RCP/2017/SADC-LABOUR-MIGRATION-ACTION-PLAN-2013.pdf](https://www.iom.int/sites/default/files/our_work/ICP/RCP/2017/SADC-LABOUR-MIGRATION-ACTION-PLAN-2013.pdf)

<sup>137</sup><https://www.iom.int/sites/default/files/icp/sadc-labour-migration-action-plan-for-2016-2019.docx>

<sup>138</sup>Secretariado da SADC, “Plano de Acção de Migração Laboral da SADC 2016-2019: Avaliação de Implementação”

<sup>139</sup>Secretariado da SADC, *Projecto do Plano de Acção de Migração Laboral da SADC (2020-2025)*, pp. 10-11.

do Plano de Acção 2016-2019 foi que todos os Estados Membros da SADC teriam em vigor uma Política Nacional de Migração Laboral, amplamente reflectiva das disposições do Projecto de Política de Migração Laboral da SADC de 2013. A revisão notou que apenas 3 Estados Membros da SADC (Maurícias, Namíbia e Zimbabué) têm quadros políticos que cobrem questões de migração laboral de uma forma abrangente, embora outros Estados Membros estivessem em várias fases de consultas e / ou elaboração de tais políticas.

Tabela 28: Estatuto de Implementação do LMAP 2016-2019 em Novembro de 2019<sup>140</sup>

OUTPUT	ACTIVIDADE	ESTADO DE CONCLUSÃO
<b>OUTPUT 1 – Governação das Actividades de Migração Laboral da SADC (LMAs)</b>		
Output 1.1: Pequeno e eficiente comité de direcção ELS da SADC para a coordenação, monitoramento e avaliação do Plano de Acção de Migração de Trabalho da SADC entre o Secretariado do ELS da SADC, estados membros, parceiros sociais, organizações internacionais e principais interessados estabelecidos	1.1.a. Elaborar os Termos de Referência e o Plano de Trabalho do comité directivo de Migração Laboral do ELS e garantir a validação na reunião do ELS da SADC	Não concluída
	1.1.b. Estabelecer o Comité Directivo de Migração Laboral do ELS e Convocar a primeira reunião do Comité.	
	1.1.c. Produzir relatórios regulares para as reuniões do Comité Técnico do ELS e para os Estados Membros e Parceiros Sociais entre as reuniões / lembretes de datas de vencimento, etc.	
Output 1.2: Mecanismo de referência e monitoramento de Acordos Bilaterais de Migração Laboral entre os estados membros da SADC estabelecido e implementado	1.2.a Desenvolver Directrizes para referência das BLMAS da SADC	Completada
	1.2.b Estabelecer sistema de relatórios a ser liderado pelo comité de direcção da SADC LM	Não iniciada
Output 1.3: Formalizados os acordos e compromissos entre SADC ELS e organizações internacionais	1.3.a Rever o MoU da SADC / IOM para atender à migração laboral	Completada
	1.3.b Rever e actualizar o Programa ILO - SADC MoU & SADC DW	Completada
Output 1.4 Os cidadãos da SADC são informados e sensibilizados sobre as políticas de migração laboral na SADC	1.4.a Comunicar as conquistas do Plano de Acção para um público mais amplo	Não iniciada
	1.4.b Apoiar os Estados membros nos seus esforços de comunicação (campanhas de sensibilização aos benefícios da migração laboral)	Não iniciada
<b>RESULTADO 2: Políticas harmonizadas de migração laboral e quadros jurídicos na SADC</b>		
Output 2.1: SADC LMPF desenvolvido	2.1.a Realizar reuniões de consulta às partes interessadas regionais	Completada
	2.1.b Estabelecer uma equipa de trabalho para elaborar uma política de migração regional (usar o grupo de trabalho técnico existente)	Completada
Output 2.2: Políticas e legislações nos Estados Membros revistas e formuladas em conformidade com os Padroes Internacionais Laborais, Quadro de Política de Migração da União Africana para África e Programa Conjunto de Migração Laboral e Quadro de Política de Migração Laboral da SADC	2.2.a Produzir relatórios de progresso sobre a ratificação de Instrumentos Internacionais sobre Migração Laboral entre os Estados Membros da SADC	Não completada
	2.2.b Sensibilizar os Estados Membros para a necessidade de ratificar o Protocolo de 2005 sobre Facilitação da Circulação de Pessoas	Não completada

<sup>140</sup> Secretariado da SADC, “Plano de Acção de Migração Laboral da SADC 2016-2019: Avaliação de Implementação: Anexo II”

	2.2 c Promover a ratificação do Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho nos estados membros	Não completada
	2.2.d Realizar reuniões consultivas das partes interessadas nacionais para sensibilizar os constituintes para novos quadros e rever as políticas e legislação em pelo menos 10 estados membros da SADC	Não completada
	2.2.e Desenvolver políticas / instrumentos nacionais de migração laboral com base nos direitos e sensíveis ao género em pelo menos 10 estados membros	Não completada
	2.2.f Harmonizar e rever os acordos bilaterais de trabalho (BLAs), estabelecendo um sistema de referência entre os estados membros da SADC e entre eles e países terceiros	Não completada
Output 2.3: Legislações de Políticas de Migração Laboral implementadas nos Estados Membros da SA	2.3.a Realizar avaliações de migração laboral nacional e auditorias de competências.	Não completada
	2.3.b Desenvolver e implementar programas de migração laboral temporária	Não completada
	2.3.c Desenvolver e implementar um modelo de circulação da migração laboral na região da SADC (alto, semi- e pouco qualificado)	Não completada
<b>OUTCOME 3: Disponibilidade de Dados e Estatísticas sobre Migração Entre os Estados Membros</b>		
Output 3.1: LMIS incluindo indicadores de migração estabelecidos e em andamento	3.1.a Identificar indicadores de migração laboral a serem incluídos no LMIS.	Completada
	3.1.b Desenvolver um modelo padronizado para coleta de dados relativos à migração laboral	Completada
	3.1.c Produzir relatórios bienais a serem submetidos ao Secretariado da SADC e disponibilizados online	Não iniciada
Output 3.2 Conhecimento - Produção: pesquisa e publicações	3.2.a Produzir relatórios e estudos (para todos os outputs)	Não iniciada
Output 3.3: Garantir a formulação de políticas com base em evidências	3.3.a apresentar as conclusões no workshop de validação anual (nível SADC / Estados Membros)	Não iniciada
	3.3.b Usar os resultados para processos de desenvolvimento de políticas / workshops de desenvolvimento de políticas / audiências parlamentares.	Não iniciada
<b>Outcome 4: Os trabalhadores migrantes têm acesso a cuidados de saúde além fronteiras e no local de trabalho</b>		
Output 4.1. Implementação da Declaração e Código da SADC sobre TB no Sector Mineiro	4.1.a Adopção da Declaração e Código	Completada
	4.1.b Desenvolvimento de um quadro para directrizes de gestão harmonizadas	Completada
	4.1.c Mobilização de recursos para a implementação da Declaração, Código e Quadro	Completada
	4.1.d Realizar uma avaliação da implementação do Código de Conduta sobre HIV / AIDS e Emprego	Não iniciada
Output 4.2 Uma ferramenta de avaliação é desenvolvida e aplicada para fornecer uma percepção sobre os sistemas e bancos de dados / registos existentes; e para informar o processo de harmonização	4.2.a Rever os sistemas de referência nacionais existentes e bancos de dados / registos / esquemas de compensação de trabalhadores e fazer propostas para harmonização sub-regional e estabelecimento de um sistema de referência comum e banco de dados / links para bancos de dados / registos nacionais e sistemas de registo e notificação	Não iniciada
	4.2.b. Desenvolver um banco de dados relativo à saúde primária / estado de HIV / TB e exposições ocupacionais.	Não iniciada

	4.2.c. Desenvolvimento de directrizes harmonizadas para a operação de bancos de dados / registos	Não iniciada
	4.2.d Aplicar em todos os Estados Membros para rever a Compensação dos Trabalhadores e ferramentas/práticas de vigilância de saúde ocupacional e o registo e a notificação acidentes e doenças ocupacionais	Não iniciada
Output 4.3: Convenções críticas da ILO-OSH de acordo com as necessidades dos Estados Membros, com maior apoio para a sua domesticação e implementação, ratificadas e implementadas	4.3.a. Ratificar as convenções relevantes da ILO relativas à OSH	Não iniciada
	4.3.b. Estabelecer equipas de trabalho OSH tripartidas a nível nacional	Não iniciada
	4.3.c Analisar / rever as leis existentes, melhores práticas e desenvolver um conjunto de padrões mínimos.	Não iniciada
	4.3.d. Realizar avaliação do Perfil Nacional da OSH. Estabelecer / configurar uma Equipa de Trabalho Tripartida para garantir a implementação	Não iniciada
<b>OUTCOME 5: Mecanismo melhorado para transferências de remessas em toda a região da SADC</b>		
Output 5.1: Desenvolvidos quadros financeiros e regulamentares e políticas eficazes para facilitar e harmonizar as transferências de remessas e removidos os obstáculos às remessas	5.1.a Encomendar o desenvolvimento de directrizes para os estados membros e principais partes interessadas com base nas boas práticas existentes e nas evidências disponíveis	Não iniciada
	5.1.b Com base em directrizes previamente encomendadas, desenvolver um calendário de objectivos a serem alcançados pelos estados membros até 2019 e implementar uma estratégia a nível nacional e multilateral;	Não iniciada
Output 5.2. Sistemas eficientes para promover a utilização produtiva das remessas para um maior impacto de desenvolvimento	5.2.a Encomendar um estudo para rever as práticas existentes na SADC e propor exemplos relevantes de boas práticas globais aplicáveis ao contexto da SADC;	Não iniciada
	5.2.b Com base no estudo, elaborar um plano de implementação para os estados membros para melhorar a utilização produtiva das remessas	Não iniciada
<b>OUTCOME 6: Reforço do acesso dos trabalhadores migrantes às pensões e à protecção social em toda a região da SADC</b>		
Output 6.1: Desenvolvida a política e legislação da SADC para assegurar a portabilidade e a contribuição para a pensão	6.1.a Apoiar a investigação técnica para desenvolver directrizes para os estados membros para melhorar o acesso dos trabalhadores migrantes às prestações sociais e aos regimes de pensões	Não completada
	6.1.b Desenvolver a portabilidade dos benefícios da segurança social	Não completada
	6.1.c. Desenvolver um calendário de medidas a adoptar pelos estados membros até 2020	Não iniciada
Output 6.2 Estruturas técnicas eficazes e eficientes operacionais nos ministérios do trabalho dos estados membros da SADC para ajudar os trabalhadores migrantes regressados	6.2.a Rever estruturas existentes e emitir directrizes para reforma administrativa em todos os estados membros da SADC	Não iniciada
	6.2.b Realizar workshops de formação e sensibilização para capacitar as estruturas existentes dentro do MoL para ajudar os migrantes regressados a reclamar os seus benefícios com pelo menos 10 estados membros	Não iniciada

#### 5.4.2 Projecto de Plano de Acção da SADC sobre Migração Laboral (2020-2025)

O último LMAP articula uma "nova orientação estratégica" e é considerado como "um dos instrumentos fundamentais para fazer avançar a cooperação e integração regional na SADC e para facilitar a realização do desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza." O LMAP é uma estratégia extremamente ambiciosa, mas prática e realizável, com 5 princípios fundamentais, 3 objectivos estratégicos, 10 outputs e 45 actividades. Os princípios incluem geometria variável, subsidiariedade, direitos humanos; soberania do estado e resposta de género. Os três objectivos estratégicos são:

- Reforçar as políticas de migração laboral e os sistemas reguladores para melhores resultados na migração laboral;
- Proteger os direitos dos trabalhadores migrantes e melhorar a defesa e a sensibilização do seu contributo para o desenvolvimento e integração regional; e
- Reforçar a participação dos trabalhadores migrantes nos processos de desenvolvimento socio-económico nos países de origem e de destino.

A Tabela 29 lista os 3 objectivos, 10 outputs e 43 actividades no LMAP.

Tabela 29: Objectivos, Outputs e Actividades no Plano de Acção para a Migração Laboral da SADC (2020-2025)

Objectivo estratégico	Outputs	Actividades
1: Reforçar as políticas de migração laboral e os sistemas reguladores para uma melhor governação da migração laboral.	<p>Output 1.1 Ratificação e implementação dos principais instrumentos de migração global, continental e regional promovidos, incluindo o Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho, 2014, e o Protocolo da SADC sobre Facilitação da Circulação de Pessoas, 2005.</p> <p>Output 1.2 Quadros políticos nacionais que abordam a migração laboral, incluindo em combinação com outras áreas temáticas, adoptados e implementados em todos os Estados Membros da SADC.</p> <p>Output 1.3</p>	<p>1.1.1 Realizar estudos de delimitação de âmbito das capacidades existentes nos Estados Membros da SADC para a implementação de instrumentos globais, continentais e regionais. 1.1.2 Empreender campanhas para promover a ratificação dos Protocolos. 1.1.3 Reforçar leis e regulamentos para uma governação eficaz da migração laboral. 1.1.4 Produzir relatórios de progresso sobre a ratificação e implementação de compromissos globais, continentais e regionais. 1.1.5 Convocar simpósios e programas de intercâmbio de conhecimentos para promover a mobilidade laboral na região da SADC. 1.2.1 Realizar um estudo do âmbito de aplicação das políticas e leis de migração laboral existentes nos Estados Membros da SADC para avaliar a sua compatibilidade com os esforços regionais em matéria de governação da migração. 1.2.2 Desenvolver um quadro político modelo e orientações de implementação para facilitar a domesticação pelos governos dos Estados Membros. 1.2.3 Desenvolver políticas nacionais abrangentes de migração laboral baseadas em direitos e sensíveis ao género 1.2.4 Realizar reuniões consultivas das partes interessadas para sensibilizar os constituintes a nível dos Estados Membros sobre migração laboral 1.2.5 Promover o</p>

	<p>Reforçada a cooperação bilateral em matéria de migração laboral.</p> <p>Output 1.4 Os mecanismos institucionais, incluindo o Secretariado, foram reforçados</p>	<p>diálogo social e a consulta tripartida entre o governo e os parceiros sociais sobre questões de migração laboral, tanto a nível regional como nacional 1.2.6 Promover fóruns regulares de diálogo nacional e regional para envolver actores para além dos constituintes tripartidos tradicionais como parte de toda a abordagem do governo e de toda a sociedade . 1.3.1 Rever e concluir BLAs e MoUs para assegurar que os direitos dos trabalhadores migrantes são suficientemente garantidos. 1.3.2 Desenvolver disposições-Modelo sobre BLAs e MoUs para facilitar a harmonização de padrões na região. 1.4.1 Empreender a capacitação dos governos e parceiros sociais na governação da migração laboral a todos os níveis'. 1.4.2 Empreender a mobilização contínua de recursos para implementação de intervenções no âmbito do LMAP. 1.4.3 Participar em programas de formação e desenvolvimento de capacidades em migração laboral com o apoio de ICPs. 1.4.4 Participar em iniciativas continentais e fóruns de partilha de experiências que promovam uma melhor governação da migração laboral. 1.4.5 Recrutar um perito em migração laboral para assistir o Secretariado da SADC nas suas funções e responsabilidades em matéria de gestão das questões de migração laboral.</p>
<p>2: Proteger os direitos dos trabalhadores migrantes e melhorar a defesa e a sensibilização para o seu contributo no desenvolvimento e integração regional.</p>	<p>Output 2.1 Ratificadas e implementadas as normas laborais fundamentais e as relativas à migração laboral, através de legislação e práticas reactivas.</p> <p>Output 2.2 Iniciativas de recrutamento justo e ético implementadas.</p> <p>Output 2.3 Produtos de conhecimento sobre migração laboral, incluindo relatórios estatísticos e documentos de</p>	<p>2.1.1 Desenvolver leis e políticas modelo para incorporar os princípios e direitos contidos no ILS e outros tratados relevantes nos Quadros de Políticas e na legislação. 2.1.2 Promover a ratificação e implementação de padrões laborais internacionais e outros tratados relevantes para a migração laboral. 2.1.3 Produzir relatórios de progresso sobre a ratificação e implementação dos instrumentos de migração laboral. 2.1.4 Participar em programas continentais sobre migração laboral, incluindo programas de intercâmbio com outras Comunidades Económicas Regionais. 2.2.1 Produzir orientações justas e éticas para o recrutamento transfronteiriço para utilização pelos governos, entidades patronais e trabalhadores, bem como pelas agências de emprego. 2.2.2 Desenvolver directrizes para programas de orientação pré e pós-chegada baseados nas melhores práticas internacionais. 2.2.3 Melhorar as capacidades dos parceiros sociais, CSOs, das empresas e dos meios de comunicação social para fornecer informações aos trabalhadores migrantes nos países de origem e de destino. 2.2.4 Realizar estudos sobre as realidades e práticas de recrutamento na SADC e divulgar os resultados para promover um recrutamento justo e ético. 2.2.5 Reforçar os regulamentos dos Estados Membros em matéria de agências de recrutamento privadas. 2.2.6 Reforçar a</p>

	<p>investigação, produzidos e divulgados.</p>	<p>capacidade dos Estados Membros para controlar a aplicação dos regulamentos de recrutamento. 2.3.1 Realizar Inquéritos regulares às Forças de Trabalho que incluam um módulo sobre migração laboral, pelo menos cada dois anos 2.3.2 Fornecer formação e apoio técnico a oficiais estatísticos, grupos de reflexão, académicos e outras instituições regionais relevantes nos Estados Membros sobre recolha, análise e gestão de dados relativos à migração laboral 2.3.3 Produzir e divulgar relatórios estatísticos sobre migração laboral na região. 2.3.4 Tornar totalmente operacional o Sistema de Informação do Mercado de Trabalho da SADC 2.3.5 Realizar campanhas de sensibilização sobre os direitos e obrigações dos trabalhadores migrantes em corredores de migração laboral seleccionados. 2.3.6 Realizar estudos de caso que tracem o perfil das melhores práticas sobre migração laboral, incluindo o papel da diáspora em regiões comparáveis.</p>
<p>3: Reforçar a participação dos trabalhadores migrantes nos processos de desenvolvimento socio-económico nos países de origem e de destino.</p>	<p>Output 3.1 Mecanismos de transferência de remessas melhorados.</p> <p>Output 3.2 Promoção do acesso e a portabilidade dos benefícios da segurança social.</p> <p>Output 3.3 Promovido o Quadro de Qualificações da SADC.</p>	<p>3.1.1 Reduzir o custo das operações de remessa de fundos. 3.1.2 Proporcionar o acesso a métodos formais de remessas entre trabalhadores migrantes, incluindo através de incentivos financeiros específicos e educação financeira. 3.1.3 Envolver os trabalhadores migrantes na diáspora para investimento e desenvolvimento nos países de origem e de destino, através de instalações específicas. 3.1.4 Realizar estudos de delimitação de âmbito e avaliação para o desenvolvimento de mecanismos para potenciar o capital humano, social e cultural dos trabalhadores migrantes. 3.2.1 Implementar as Directrizes da SADC sobre a Portabilidade das Prestações da Segurança Social. 3.2.2 Promover acordos bilaterais para assegurar a portabilidade das prestações da segurança social. 3.2.3 Desenvolver legislação que não discrimine os trabalhadores migrantes por razões de nacionalidade no acesso à segurança social, incluindo no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho. 3.3.1 Apoiar os Estados Membros no desenvolvimento de NQFs que estejam alinhados com o QF da SADC. 3.3.2 Apoiar o desenvolvimento de acordos de reconhecimento mútuo regional específicos do sector, em conformidade com o QF da SADC. 3.3.3 Realizar seminários de sensibilização e de reforço das capacidades, conforme apropriado, dirigidos aos representantes dos trabalhadores e dos empregadores na região, a fim de promover o QF da SADC. 3.3.4 Realizar auditorias de competências para traçar o perfil da oferta e da procura em sectores seleccionados.</p>

## Programa de Trabalho Decente da SADC (2013-2019)<sup>141</sup>

O relatório da SADC Promovendo o Trabalho decente para todos na Região da SADC fornece uma visão abrangente deste programa regional de trabalho decente (DWP).<sup>142</sup> O DWP da SADC foi inicialmente aprovado pela Reunião Anual dos Ministros do Emprego e do Trabalho do ELS da SADC realizada em 2012 em Luanda. Posteriormente revisto, foi aprovado pela Reunião Anual dos Ministros do Emprego e do Trabalho e Parceiros Sociais do ELS da SADC, realizada em 2013 no Maputo. Embora não seja específico da questão da migração laboral, mas do emprego e do trabalho em geral, o Programa de Trabalho Decente tem, no entanto, uma influência importante no conteúdo das políticas e legislação em matéria de migração laboral, e na sua implementação. A Tabela 30 apresenta as prioridades e os resultados do Programa de Trabalho Decente:

Tabela 30: Programa do Trabalho Decente na SADC

Prioridade	Resultados
1 TRABALHO TÉCNICO REGIONAL	Resultado 1.1: Sistema Funcional de Informação do Mercado de Trabalho da SADC harmonizado e reforçado Resultado 1.2: Sistemas de Migração Laboral Desenvolvidos Resultado 1.3: Tráfico Humano Eliminado
2 TRABALHO PROMOCIONAL	Resultado 2.1: Padrões Internacionais do Trabalho ratificados, domesticados e cumpridos com Resultado 2.2: Estratégia de Promoção do Emprego dos Jovens Promovido Resultado 2.3: Cumprimento com Códigos da SADC (Segurança Social, trabalho infantil, utilização segura de produtos químicos, VIH e SIDA, tuberculose na exploração mineira) Resultado 2.4: Trabalho decente promovido na economia informal nos Estados Membros da SADC
3 PARTILHA DE INFORMAÇÃO	Resultado 3.1 Melhor conhecimento das melhores práticas em matéria de políticas de emprego e trabalho, legislação, programas e níveis de protecção social entre os Estados Membros Resultado 3.2: Políticas de desenvolvimento de competências harmonizadas e reforçadas

<sup>141</sup><https://www.sadc.int/documents-publications/show/4379>

<sup>142</sup>Comunidade de Desenvolvimento da África Austral, *Programa de Trabalho Decente (2013-2019): Promoção do Trabalho Decente para Todos na Região da SADC* Em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---program/documents/genericdocument/wcms\\_561085.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561085.pdf)

Em relação à migração laboral, o DWP identifica seis grandes desafios identificados: dinâmica em rápida mudança da migração laboral; crescente pressão migratória para a África do Sul e o Botsuana; "fuga de cérebros" e falta de competências; migração irregular e informalidade da migração laboral; acesso dos migrantes à protecção social e a necessidade de harmonização da legislação e das políticas em toda a SADC. O Resultado 1.2 do DWRP tem quatro outputs (1): Política de migração laboral na SADC desenvolvida e adoptada; (2) Os Estados Membros da SADC são apoiados para domesticar as políticas regionais de migração laboral; (3) Ratificação do Protocolo da SADC sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas e (4) Os Estados Membros são apoiados para finalizar e implementar o Código de 37 Práticas sobre TB no sector mineiro. O Director do Escritório da ILO em Pretória tem a responsabilidade geral de gerir a implementação do DWP da SADC e fornece os conhecimentos técnicos especializados para a execução dos outputs e actividades sob a orientação política do Comité Técnico ELS da SADC e da Reunião anual dos Ministros do Trabalho e do Emprego e dos Parceiros Sociais. O Escritório da ILO em Pretória partilhará com o Secretariado da SADC a responsabilidade de mobilizar recursos para financiar programas e projectos, e em alguns casos, partilhar custos de actividades e projectos. As avaliações do DWP da SADC estão agendadas para cada dois anos.

## Governança e Políticas Nacionais e de Migração Laboral

O Plano de Acção para a Migração Laboral da SADC (2016-2019) apelou a todos os Estados Membros para que tenham uma Política Nacional de Migração Laboral em vigor até 2019. Até à data, apenas cinco Estados Membros (Lesoto, Maurícias, Namíbia, Suazilândia e Zimbabué) têm políticas nacionais abrangentes de migração laboral, enquanto outros Estados Membros se encontram em várias fases de desenvolvimento de uma tal política. O Plano de Acção da Migração Laboral (2020-2025) repete o apelo a todos os Estados Membros para que desenvolvam políticas nacionais abrangentes em matéria de migração laboral e, embora não esteja anexado um calendário específico, parte-se do princípio de que tal tem de ser feito no âmbito do LMAP e 2025 seria a data prevista.

As políticas nacionais de migração laboral destinam-se a fornecer um conjunto de objectivos e resultados que devem ser alcançados na gestão e nos processos relacionados com a migração laboral. Contudo, os requisitos e procedimentos reais para obter licenças de trabalho são determinados pelas disposições das políticas e legislação de imigração dos Estados Membros e estão normalmente previstos nas leis de imigração e nos regulamentos que as acompanham. As tabelas de países abaixo reflectem os requisitos e procedimentos aplicáveis para a obtenção de autorizações de trabalho em cada Estado Membro.<sup>143</sup> A maioria dos Estados Membros tem também disposições específicas relativas ao emprego de trabalhadores estrangeiros na sua legislação laboral

---

<sup>143</sup>As informações relativas aos requisitos e processos para a obtenção de licenças de trabalho foram obtidas principalmente nos sites oficiais do governo e de <https://www.globalization-partners.com/globalpedia/> Não havia informação disponível para Comores.

interna e estas estão também reflectidas nas tabelas de países abaixo.<sup>144</sup> Onde foi possível obter informações e actualizações sobre o desenvolvimento das políticas nacionais de migração laboral nos Estados Membros, encontram-se nas tabelas de países abaixo resumos breves dos elementos fundamentais dessas políticas.<sup>145</sup>

---

<sup>144</sup>Os autores expressam a sua gratidão a Zoe Isaacs pela permissão para reproduzir a informação relativa ao emprego de estrangeiros encontrada no Guia de Direito Laboral da SADC que é mantido pelo Fórum do Sector Privado da SADC (SPSF) e disponível em <https://www.sadclabourlawguide.spsf.org.bw/>

<sup>145</sup>A informação disponível indica que apenas 5 Estados Membros da SADC (Eswatini, Lesoto, Maurícias, Namíbia e Zimbabué) têm uma Política Nacional de Migração Laboral, tendo o Malawi chegado à fase de publicação de um relatório de Análise Situacional em preparação para a elaboração do seu NLMP. Os autores não conseguiram obter uma cópia do NLMP das Maurícias para efeitos do presente relatório.

Angola	
Tipo de autorização	Autorização de trabalho
Requisitos de Aplicação	<p>Uma carta do candidato endereçada à Embaixada,            Uma Fotocópia do passaporte do requerente, com uma validade mínima de 18 meses</p> <p>Duas fotos de tamanho passaporte e os documentos seguintes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma declaração de que o requerente cumprirá as leis de Angola</li> <li>• Prova de que o requerente não tem laços familiares com indivíduos que vivem no país</li> <li>• Um contrato de emprego</li> <li>• Um registo criminal do país de residência do requerente</li> <li>• Um certificado de boa saúde de uma instituição de saúde oficial do país de residência</li> <li>• Cópia do certificado da febre amarela</li> <li>• Certificados profissionais e académicos</li> <li>• Um curriculum vitae</li> <li>• Comprovação do estatuto legal da sua empresa em Angola</li> </ul>
Duração da Autorização	Inicialmente 12 meses e pode ser prolongado duas vezes até 36 meses
Emprego de Estrangeiros	<p>O Decreto Presidencial estabelece procedimentos muito rigorosos que devem ser seguidos na contratação de estrangeiros não-residentes. As disposições são aplicáveis ao emprego de mão-de-obra estrangeira ao abrigo de um acordo de mão-de-obra técnica. Os termos e condições devem ser feitos em condições iguais às aplicáveis aos trabalhadores domésticos, nomeadamente a remuneração e as condições de trabalho. Contudo, em termos gerais, as empresas, nacionais ou estrangeiras, só estão autorizadas a empregar uma quota de 30% de mão-de-obra estrangeira não residente e os restantes 70% devem ser preenchidos por Angolanos.</p> <p>Para empregar qualquer trabalhador não residente, o trabalhador deve preencher os seguintes requisitos principais: ser maior de idade, tanto ao abrigo da legislação Angolana como da legislação estrangeira pertinente; possuir uma qualificação técnica ou científica, devidamente aprovada; possuir capacidade física e mental devidamente atestada por um atestado médico emitido no país de emprego; não possuir qualquer registo criminal, devidamente atestado por documento emitido no país de origem do trabalhador; e, por último, o trabalhador não deve ter adquirido nacionalidade ou cidadania Angolana.</p> <p>O contrato de trabalho deve ser feito por escrito e incluir os seguintes elementos : identificação da entidade patronal e do trabalhador; classificação profissional e ocupacional do trabalhador; local de trabalho; horário de trabalho; montante, condições e período de pagamento do</p>

salário; compromisso de regresso ao país de origem após a rescisão; data de início; local e data de execução do acordo; por último, assinatura do trabalhador e da entidade patronal. O acordo deve ser registado no Centro de Emprego do local da empresa no prazo de 30 dias a partir da data de início do emprego. O Centro de Emprego deve guardar uma cópia dos seus processos e enviar uma cópia ao candidato com o número de entrada e de registo. A outra cópia deve ser enviada aos serviços encarregados do controlo de estrangeiros. Uma taxa de 5% sobre o montante da remuneração expressa no acordo é devida por cada registo de emprego.

Geralmente, o trabalhador estrangeiro não residente deve pagar impostos de acordo com a lei. Em caso de despedimento do trabalhador estrangeiro não residente, as entidades patronais devem regularizar todas as obrigações acumuladas ou a acumular; manter as condições de alojamento estabelecidas no contrato de trabalho até que os serviços de Migração e Estrangeiro sejam notificados; e fornecer um bilhete de avião para o regresso ao país de origem.

Para além de outros deveres, esses empregados devem assegurar que os empregados Angolanos com os quais irão cooperar possam recolher da sua actividade o maior conhecimento e informação possível para outros trabalhadores Angolanos. Este tipo de acordo terá uma duração mínima de 3 meses e um limite máximo de 36 meses, após o qual o trabalhador estrangeiro não residente deverá regressar ao seu país de origem. O visto de trabalho será utilizado pelo respectivo titular no prazo de 60 dias após a sua concessão e concederá ao empregado múltiplas entradas no país e uma estadia até ao final do contrato. Na data da assinatura do acordo, os trabalhadores estrangeiros não residentes assinarão uma declaração sob compromisso de honra através da qual o trabalhador se compromete a respeitar e assegurar o respeito das leis da República Angolana. O contrato deve ser registado no centro de emprego e estar disponível nas instalações da empresa.

Qualquer visto de trabalho é concedido pelas missões Diplomáticas ou Consulados Angolanos e é necessário para permitir a entrada de qualquer titular de visto de trabalho no território Angolano, com o objectivo de exercer uma actividade profissional no país. Qualquer empregado que seja titular de um visto de trabalho só está autorizado a exercer a actividade profissional para a empresa que solicitou esse visto de trabalho, em regime de exclusividade.

A lei do Investimento Privado e as disposições legais estabelecem que as empresas Angolanas devem adoptar uma política de Angolinização. Isto exige que as empresas substituam gradualmente os trabalhadores estrangeiros pela mão-de-obra nacional. O emprego de trabalhadores Angolanos para funções de gestão e cargos de chefia é considerado uma prioridade. No sector petrolífero, o emprego de pessoal estrangeiro está

	<p>sujeito à autorização prévia do Ministério do Petróleo e os fundamentos para o emprego de trabalhadores estrangeiros em vez de trabalhadores nacionais devem ser justificados.</p> <p>A política de recrutamento Angolana para a indústria petrolífera estipula que todas as empresas petrolíferas devem empregar Angolanos em todas as categorias e postos. A contratação de empregados estrangeiros só será feita mediante autorização do Ministério do Petróleo. Todas as empresas que já operam em Angola devem enviar ao Ministério do Trabalho uma lista nominativa do pessoal estrangeiro por elas empregado e indicar os seus nomes, profissões, salários, normas e outros privilégios sociais para justificar o seu recrutamento ao Ministério do Trabalho. Todos os trabalhadores, estrangeiros ou angolanos, devem receber os mesmos salários, gozar dos mesmos benefícios sociais e das mesmas condições de trabalho se trabalharem na mesma categoria e postos.</p>
Política Nacional de Migração Laboral	Nenhuma informação disponível
Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho	<p>Os Tribunais Provinciais, através da Câmara do Trabalho, têm jurisdição para ouvir e julgar todas as disputas laborais individuais. A Inspeção Geral do Trabalho é a principal responsável por todo o controlo e cumprimento dentro do mercado de trabalho. São responsáveis por todas as inspeções laborais que podem ser iniciadas pelo trabalhador, entidade patronal ou autoridade judicial.</p> <p>O Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social é a principal autoridade para as questões laborais.</p>

<b>Botsuana</b>	
Tipo de autorização	Autorização de trabalho; Autorização de trabalho de emergência por um período máximo de 3 meses
Requisitos de aplicação	<p>Preencher o formulário do pedido de autorização de trabalho e apresentar com os seguintes documentos comprovativos :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cópia do anúncio de emprego com menos de seis meses</li> <li>• Contrato de emprego</li> <li>• Carta de aplicação para trabalho (assinada)</li> <li>• Carta de oferta ou carta de nomeação</li> <li>• Curriculum vitae (CV) do aplicante</li> <li>• Cópias autenticadas de certificados educacionais. Note-se que todos os certificados em línguas estrangeiras devem ser traduzidos para Inglês e confirmados pela Autoridade de Qualificação do Botsuana</li> <li>• Cópia certificada de um passaporte válido - página de dados biográficos (fotografia, número de passaporte, data de nascimento, local de nascimento, prazo de validade , etc.)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 x Fotos em tamanho passaporte (com fundo branco )</li> <li>• Autorização dos organismos reguladores profissionais relevantes</li> <li>• Carta do médico do doente (Enfermeiro auxiliar/Cuidador)</li> <li>• Carta de apoio dos Ministérios relevantes para projectos governamentais</li> <li>• CV para subestudos</li> </ul> <p>Requisitos adicionais de acordo com a profissão, tais como condutores de pesados, trabalhadores agrícolas, profissionais médicos, etc., detalhes disponíveis no link fornecido</p>
Duração da autorização	A duração da autorização é decidida após a revisão do pedido pela comissão de imigração ;
Emprego de Estrangeiros	<p>A Lei da Imigração prevê que qualquer cidadão estrangeiro que entre no Botsuana deve ter documentos de viagem válidos que sejam um passaporte e uma licença de residência válidos. A Lei prevê disposições detalhadas sobre várias pessoas que são consideradas imigrantes proibidos e a sua entrada ou presença no Botsuana é considerada ilegal. Isto inclui: uma pessoa que sofra de uma doença prescrita, qualquer prostituta, uma pessoa mentalmente incapacitada e qualquer pessoa que seja declarada indesejável.</p> <p>Uma entidade patronal que procure empregar um cidadão estrangeiro deve inicialmente anunciar a vaga num jornal local do Botsuana, caso em que o anúncio deve ser publicado, pelo menos durante um período mínimo de 14 dias úteis. A lei de imigração exige que a entidade patronal apresente as razões pelas quais os candidatos locais não eram elegíveis para o cargo. Todos os cidadãos estrangeiros estão proibidos de começar a trabalhar no Botsuana sem uma autorização de trabalho ou certificado de isenção. Uma entidade patronal está também proibida de permitir que um estrangeiro comece a trabalhar para si se o estrangeiro não tiver recebido uma autorização de trabalho ou um certificado de isenção. Uma aplicação de autorização de trabalho deve estar na forma prescrita, de acordo com a lei da imigração . As aplicações de autorizações de trabalho são consideradas pelo Comité de Selecção da Imigração que é estabelecido nos termos da Lei de Imigração . Como regra geral, o pedido em questão deve ser apresentado ao Departamento do Trabalho, na Secção de Imigração. O Conselho de Administração deve analisar todas as candidaturas que lhe forem apresentadas e pode solicitar e obter as informações adicionais relativas ao candidato que considere necessárias. O Conselho de Administração deve apresentar cada pedido recebido ao Ministro juntamente com a recomendação. Quando o Conselho de Administração faz a sua recomendação, deve considerar: se o requerente tem bom carácter; se possui as qualificações relevantes; se o requerente dispõe dos meios substanciais para se sustentar a si próprio e a quaisquer dependentes; e, por último, se seria do interesse do Botsuana que a licença de residência fosse emitida.</p>

	<p>O tempo de processamento para o departamento, levará aproximadamente 3 meses a completar. Em seguida, o pedido será transmitido ao Departamento de Polícia para análise. Subsequentemente, o pedido será dirigido ao Departamento de Inteligência e Segurança, cujo papel, neste caso, seria determinar se a licença deve ser concedida. Depois disto, o processo será apresentado à Comissão de Imigração. É emitida uma autorização de trabalho na forma prescrita para um período não superior a 3 anos e sujeita a quaisquer condições que o Ministro possa anexar. A autorização pode ser renovada de tempos a tempos.</p> <p>Um empregado estrangeiro que solicite uma autorização de trabalho é obrigado a solicitar simultaneamente uma autorização de residência. Se a autorização de trabalho for revogada, a autorização de residência também será revogada. Uma pessoa cujo cargo seja especificado numa ordem de isenção, publicada ao abrigo da Lei da Imigração, deve aplicar ao Director da Imigração ou ao Comissário do Trabalho, na forma prescrita para lhe ser emitido um certificado de isenção em vez de uma autorização de trabalho. Qualquer indivíduo cujo pedido de autorização seja rejeitado pela Comissão de Imigração pode recorrer ao Ministro do Trabalho e Assuntos Internos. O recurso deve ser interposto no prazo de 30 dias após o dia em que a decisão reclamada foi comunicada a essas pessoas. O Botsuana reconhece duas categorias de autorizações relevantes para o emprego: as autorizações de trabalho e a autorização de residência. Não há autorizações especiais para indivíduos que possuam competências escassas. Os indivíduos que possuem competências escassas obtêm mais pontos no processo de avaliação de vistos. O Ministro pode cancelar uma autorização de residência se o titular da autorização não fixar residência no Botsuana no prazo de 6 meses a contar da data de emissão da autorização.</p> <p>Quando um empregado é levado pela entidade patronal ao local de trabalho, o empregado tem o direito de ser repatriado, à custa da entidade patronal, para o seu local de recrutamento no termo do contrato de trabalho. Este direito aplica-se tanto aos cidadãos como aos empregados expatriados, independentemente do local de recrutamento se situar dentro ou fora do Botsuana. Quando a família do empregado tiver sido trazida para o local de trabalho pela entidade patronal, a família deve ser repatriada à custa desta entidade no caso de o empregado ser repatriado ou no caso da sua morte.</p>
Política Nacional de Migração Laboral	Nenhuma informação disponível
Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho	O Tribunal Industrial é uma criação da Lei de Disputas Comerciais e é chefiado por um Juiz Presidente. Os Juizes do Tribunal Industrial são nomeados pelo Presidente. O Juiz senta-se com dois assessores, um nomeado por uma organização que representa os trabalhadores, e outro por uma organização que representa as entidades patronais. O Tribunal tem jurisdição para ouvir e determinar todas as disputas comerciais

	<p>excepto as disputas de interesse, incluindo as que visam interditar qualquer acção laboral ilegal e para ouvir recursos e revisões de decisões de mediadores e árbitros. O Tribunal tem o poder de ordenar ao Comissário que designe um mediador para mediar um litígio em que, na opinião do Tribunal, a questão não tenha sido devidamente mediada ou exija uma mediação adicional, e instruir o Comissário a encaminhar uma disputa que esteja perante o Tribunal para arbitragem. Além disso, encaminhar qualquer questão a um especialista e, a seu critério, aceitar o seu relatório como prova no processo.</p> <p>O Conselho Consultivo dos Salários Mínimos deve investigar os salários no comércio, secção de comércio, indústria ou secção de indústria em questão e fazer recomendações ao Ministro quanto ao salário mínimo que, na opinião do Conselho, deve ser pago aos trabalhadores pertencentes à categoria relevante. O Conselho terá em conta todas as declarações que as entidades patronais, organizações patronais registadas, empregados ou organizações de empregados registados em causa possam querer fazer ao Conselho e, sempre que tal seja razoavelmente praticável, tomará medidas para que essas entidades patronais, organizações patronais registadas, funcionários ou organizações de empregados registados sejam ouvidos pelo Conselho. Ao formular as suas recomendações ao Ministro, o Conselho terá em conta as necessidades dos trabalhadores em causa e das suas famílias, tendo em consideração o nível geral dos salários no Botswana, o custo de vida, quaisquer benefícios da segurança social e o nível de vida relativo de outros grupos sociais; a conveniência de eliminar a discriminação entre os sexos em matéria de salários por trabalho igual e factores económicos, incluindo os requisitos de desenvolvimento económico, os níveis de produtividade e a conveniência de atingir e manter um elevado nível de emprego; e o Conselho Consultivo do Trabalho aconselha o Ministro sobre qualquer proposta de legislação, regras, códigos, orientações ou modelos de acordos relativos à prevenção e resolução de litígios. O conselho analisa os procedimentos de prevenção e resolução de litígios ao abrigo da Lei de Litígios Comerciais e aconselha o Ministro, sempre que necessário. O conselho tem uma capacidade consultiva para aconselhar o Ministro sobre as qualificações, nomeação, termos e condições de nomeação, e a remoção de mediadores e árbitros.</p>
--	---

<b>RDC</b>	
Tipo de autorização	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visto de estabelecimento de trabalho</li> <li>2. Visto de estabelecimento de trabalho específico</li> </ol>
Requisitos de aplicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um passaporte válido com pelo menos 6 meses de validade</li> <li>• 4 fotos de passaporte</li> <li>• Carteira internacional de vacinação</li> <li>• Prova de qualificação</li> <li>• Certificado de serviço</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentação de um contrato de trabalho endossado pelo Serviço Nacional de Emprego</li> </ul>
Duração da autorização	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visto de estabelecimento de trabalho: 1 a 2 anos</li> <li>2. Visto de estabelecimento de trabalho específico: 1 ano</li> </ol>
Emprego de Estrangeiros	<p>Em termos da Lei da Imigração, a lei procura promover a contratação dos nacionais. A migração laboral é regulada através de uma série de políticas de migração ou de trabalho existentes a nível nacional. Um Decreto Ministerial fixou a percentagem autorizada de trabalhadores estrangeiros, dentro dos limites estabelecidos pelo Código do Trabalho, por sector e por categoria de trabalhadores. A lista das posições/funções para as quais é proibido contratar expatriados é detalhada no A.D no 86/001 Março de 1981. Geralmente, se a entidade patronal quiser recrutar um cidadão estrangeiro para trabalhar na RDC, é lhe exigido que solicite um cartão de trabalho em nome do potencial empregado, juntamente com documentos comprovativos. Estes incluem: o currículo dos candidatos, as qualificações de apoio, o projecto de contrato de trabalho, a descrição das funções, a lista dos empregados expatriados da empresa e os programas de formação e ajustamento profissional. O pedido deve ser apresentado à Comissão Nacional de Emprego dos Estrangeiros do Ministério do Trabalho.</p> <p>O Ministério do Trabalho controla as autorizações de residência e de trabalho dos expatriados. A entidade patronal tem o direito de contratar pessoal da sua escolha para preencher cargos de gestão, mas a empresa deve pagar um imposto especial sobre os salários dos expatriados. O imposto aplicável aos salários dos expatriados é regulado por um acto legislativo separado. Geralmente, as entidades patronais são obrigadas a cumprir a legislação que estabelece que a mão-de-obra da sua empresa não pode ser constituída por mais de 15% de cidadãos estrangeiros no total.</p> <p>Quando o cartão de trabalho é concedido, o trabalhador expatriado pode obter um visto para a regularização com fins laborais. A lei reconhece dois tipos de autorizações de trabalho que podem ser emitidas na RDC. O visto d'etablissement de travail permite uma pessoa trabalhar no país durante um ou dois anos, dependendo das circunstâncias. Em contrapartida, o visto d'etablissement de travail specificue tem um prazo fixo designado, que pode ser aplicável até um ano, e este visto não pode ser renovado. Se os serviços do empregado forem interrompidos, o trabalhador expatriado deve ser repatriado ou encontrar outro emprego que justifique a prova da posse do cartão de trabalho.</p> <p>Há um imposto adicional cobrado sobre os salários tributáveis do expatriado como uma despesa para a entidade patronal. Isto é conhecido como o imposto excepcional sobre os salários dos expatriados. As entidades patronais que empregam expatriados estão sujeitos ao pagamento de um imposto especial aplicado sobre o salário de base destes empregados. O titular é responsável pelo pagamento do imposto</p>

	excepcional sobre expatriados a uma taxa padrão de 25%. A taxa é de 10% para as empresas mineiras (e os seus subcontratantes) e de 25% em todos os outros casos.
Política Nacional de Migração Laboral	Nenhuma informação disponível
Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho	<p>O Ministro do Trabalho e da Segurança Social tem a responsabilidade principal pela administração do trabalho. Isto implica emprego, formação e segurança social.</p> <p>A Inspeção do Trabalho assegura a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, tais como disposições relativas à duração do trabalho, salários, saúde e segurança. Isto inclui disputas industriais colectivas e individuais.</p> <p>O Serviço Nacional de Emprego contribui para a implementação da política de emprego. Examina e regula o emprego no sector não estruturado e rural. Resume periodicamente a situação do emprego e a sua evolução.</p> <p>A Comissão Nacional de Emprego de Estrangeiros tem a responsabilidade global pela emissão de autorizações de trabalho para estrangeiros.</p> <p>O Conselho Nacional do Trabalho é presidido pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social; regulamenta toda a saúde e segurança no local de trabalho.</p> <p>O Comité de Mediação investiga todas as disputas laborais dentro do local de trabalho. Medeia todas as disputas e emite recomendações que regulam o mercado de trabalho.</p>

<b>Eswatini</b>	
Tipo de autorização	Autorização de residência temporária
Requisitos de aplicação	<p>Os estrangeiros dispostos a trabalhar em Eswatini devem requerer a autorização de residência temporária do seu país de residência apresentando os seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Um formulário de aplicação devidamente preenchido</li> <li>• Um certificado original de registo criminal emitido pela polícia do país de origem do requerente</li> <li>• Duas fotos de passaporte</li> <li>• Um certificado médico</li> <li>• Uma carta de apresentação da entidade patronal na Suazilândia</li> <li>• Cópias dos certificados de qualificação do candidato para o cargo, tais como um diploma</li> <li>• Comprovação de que a posição foi anunciada na Suazilândia</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um certificado de constituição da empresa</li> </ul>
Duração da autorização	Período de dois anos
Emprego de Estrangeiros	<p>De acordo com a Lei de Imigração 17 de 1982, qualquer pessoa que não seja cidadã de Liswati, ou que esteja isenta pelos regulamentos de imigração, não pode exercer qualquer actividade profissional sem ser autorizada a fazê-lo através de uma autorização de trabalho.</p> <p>Todos os estrangeiros a quem tenha sido oferecido emprego ou que desejem trabalhar em Eswatini devem solicitar uma autorização de trabalho do seu país de origem ou de residência e devem aguardar o resultado do seu pedido no seu país de residência antes de entrar no país, ou solicitar uma autorização de dentro de Eswatini. Os potenciais empregados estão estritamente proibidos de se envolverem em qualquer trabalho sem obterem uma autorização de trabalho válida. Se o empregado se envolver em trabalho sem a documentação necessária é considerado como uma infracção e o indivíduo pode ser declarado indesejável.</p> <p>Geralmente, quando é feito um pedido de autorização de trabalho, este deve ser acompanhado de aplicações para o resto da família que irá acompanhar o indivíduo. As autorizações de trabalho são emitidas até 2 anos de cada vez, são específicas da posição e da empresa e não são transferíveis. As aplicações para autorizações de trabalho podem demorar até 2 meses a preparar devido aos requisitos estipulados que incluem: avaliação das qualificações estrangeiras por uma única autoridade em Eswatini; autorização policial e o anúncio. Os estrangeiros que trabalham em Eswatini a título temporário não estão sujeitos a tributação sobre os seus rendimentos do trabalho, desde que sejam preenchidas determinadas condições.</p>
Política Nacional de Migração Laboral	<p>Eswatini tem uma Política Nacional de Migração Laboral que foi adoptada e validada em Julho de 2019 e um Projecto de Plano de Implementação que foi preparado em Dezembro de 2019. O NLMP fornece uma visão geral dos instrumentos e quadros internacionais e regionais adequados que são aplicáveis à gestão da migração laboral e confirma o compromisso do Governo de Eswatini de dar cumprimento às suas obrigações internacionais em termos destes instrumentos e quadros. O NLMP nota também que existem vários diplomas legislativos, políticas e iniciativas nacionais que são relevantes na governação da migração laboral, como se segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Constituição de Eswatini, 2005 ( regula a aquisição e perda da cidadania )</li> <li>- Lei da Imigração No.17 de 1982;</li> <li>- Lei da Cidadania, 1992;</li> <li>- Lei de Tráfico de Pessoas e Contrabando de Pessoas de 2009</li> <li>- Lei dos Refugiados 142 de 2017</li> <li>- Lei de Relações Industriais de 2000</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Código de Boas Práticas: Discriminação no emprego (proíbe a discriminação mas não se refere explicitamente à nacionalidade, cidadania ou estatuto de migrante como critério proibido)</li> <li>- A Lei do Emprego 1980, No. 5/1980</li> <li>- Lei de Compensação dos Trabalhadores, 1983 (No.107)</li> <li>- Lei de Segurança e Saúde Ocupacional, 2001.</li> <li>- Plano de Desenvolvimento Nacional</li> <li>- Plano Nacional de Desenvolvimento de Política a Médio Prazo (2013-2017);</li> <li>- Estratégia Nacional de Desenvolvimento Revista (2017);</li> <li>- Planos de Acção dos Ministérios 2018-2022;</li> <li>- Estratégia para o Desenvolvimento Sustentável e Crescimento Inclusivo (2017);</li> <li>- Visão 2022 (1997) e Estratégia de Desenvolvimento Nacional (1997);</li> <li>- Eswatini – Programa da ILO para o Trabalho Decente no País (2019-2023)</li> <li>- Educação e Formação Técnica e Vocacional e Desenvolvimento de Competências (TVETSD);</li> <li>- Política de Emprego Nacional;</li> <li>- Plano Nacional de Desenvolvimento de Recursos Humanos;</li> <li>- Reforma de Segurança Social</li> <li>- Política das Pequenas e Médias Empresas</li> </ul> <p>Em termos dos seus objectivos, o NLMP estabelece o seguinte:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Regular eficazmente a migração laboral, assegurando uma imigração segura, ordenada e regularizada e uma emigração para o trabalho</li> <li>b) Desenvolver um NLMP que esteja alinhado com os padrões e quadros nacionais, regionais, continentais e internacionais</li> <li>c) Melhorar o bem-estar dos migrantes, e particularmente dos trabalhadores migrantes e dos seus familiares, bem como os direitos dos retornados a aceder aos mecanismos de protecção social e a assegurar a portabilidade da segurança social na região</li> <li>d) Melhorar as oportunidades de emprego produtivo e desenvolvimento de competências, retenção e transferência para todos os Emaswati</li> <li>e) Facilitar o envolvimento com a diáspora, incluindo a gestão eficaz das remessas, e gerir activamente o regresso e a reintegração dos migrantes que regressam a casa</li> <li>f) Ter sistemas de informação sobre migração laboral que funcionem bem, actualizados e fiáveis que apoiem políticas e programas</li> <li>g) Estabelecer cooperação técnica e administrativa entre ministérios e com parceiros sociais, tais como associações de trabalhadores, sindicatos, empresas e outras partes interessadas relevantes</li> </ol>
--	---

h) Assegurar um sistema de migração laboral baseado nos direitos, incluindo o controlo da gestão das fronteiras que erradique o tráfico de seres humanos, o contrabando, o trabalho infantil e o trabalho forçado e a migração em situação irregular e um sector regulado e ético das agências de emprego privadas que esteja alinhado com as convenções internacionais.

O NLMP identifica 5 áreas políticas que precisam de ser abordadas e, para cada área política, estabelece uma clara declaração de intenções:

**Área de Política Um: Governação**

Assegurar a boa governação como um pilar importante para a regulação e gestão. Os quadros políticos apropriados e baseados em evidências estão alinhados com as melhores práticas regionais e globais; e são monitorizados e aplicados.

**Área de Política Dois: LMIAS: Sistemas de Informação e Análise da Migração Laboral**

- Ter informação completa e actualizada sobre mercados de trabalho, migração, competências e emprego é essencial para garantir uma migração segura e regular que conduza ao crescimento económico. Isto inclui o estabelecimento de um LMIS
- Um LMIS eficiente inclui a capacidade de ter acesso a, interpretar e divulgar provas, conforme necessário. Esta área política está alinhada com o Plano de Acção LMIS da SADC para 2016-2019

**Área de Política Três: Direitos e Protecção**

Alinhados com o Objectivo 8 de Desenvolvimento Sustentável (SDG) e processos LM relevantes da SADC, os trabalhadores migrantes nacionais e estrangeiros terão igual acesso aos direitos humanos básicos e especialmente aos direitos laborais, de protecção social e de saúde.

**Área de Política Quatro: Migração e Desenvolvimento**

- Uma Abordagem de Todo o Governo e de Toda a Sociedade, enfatiza a interligação e coordenação da migração a todos os níveis da política e da sociedade que orienta este NLMP.
- Um sistema de migração laboral devidamente gerido e integrado pode ter um efeito positivo nos indicadores de desenvolvimento nacional, em conformidade com os princípios delineados na Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030.

**Área de Política Cinco: Saúde**

O acesso seguro e equitativo a serviços de saúde adequados e holísticos para migrantes, retornados e suas famílias, é parte integrante para uma migração segura, ordenada e regular.

O Plano de Acção do NLMP que o acompanha estabelece os principais resultados, prazos e autoridades/partes interessadas atribuídas

	responsáveis pela implementação de actividades específicas para alcançar os objectivos do NLMP.
Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho	<p>O Conselho Consultivo do Trabalho analisará e aconselhará o Ministro sobre qualquer assunto que afecte o emprego e o trabalho submetido à apreciação do Conselho pelo Ministro e, sem prejuízo da generalidade deste requisito, tais assuntos incluirão propostas para qualquer nova legislação relativa ao emprego; alterações à presente Lei ou qualquer outra lei relativa ao emprego; propostas de acção relativas a pontos da agenda ou textos a discutir pela Conferência Internacional do Trabalho; a apresentação de Convenções ou Recomendações Internacionais do Trabalho ao Governo; recomendações e Convenções Internacionais do Trabalho não ratificadas; questões decorrentes dos relatórios apresentados nos termos do artigo 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho; (v) a denúncia das Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas.</p> <p>A Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem é a principal responsável pela resolução de todas as disputas laborais. As disputas são inicialmente encaminhadas para conciliação ou mediação, numa tentativa de resolver o assunto amigavelmente. No caso de as partes não resolverem a questão, o litígio é submetido a arbitragem. Qualquer das partes em litígio pode recusar a arbitragem e levar o caso ao Tribunal Industrial, que também pode ordenar a arbitragem.</p> <p>Os inspectores do trabalho efectuarão inspecções periódicas aos locais de trabalho, de acordo com as instruções do Comissário do Trabalho; assegurarão que todas as leis relativas às condições de emprego e à protecção dos trabalhadores nas suas profissões estão a ser plenamente aplicadas; se necessário, fornecerão informações e aconselhamento sobre os meios para cumprir essas leis, incluindo um prazo para o seu cumprimento efectivo; darão conhecimento ao Comissário do Trabalho de quaisquer dificuldades ou abusos relacionados com o emprego que não estejam abrangidos pelas leis existentes; efectuarão estudos e recolherão os dados relativos ao emprego que possam ser exigidos pelo Comissário do Trabalho. O inspector pode exigir a uma entidade patronal que forneça qualquer informação por ele solicitada sobre os salários, horas de trabalho ou outras condições de emprego das pessoas empregadas por essa entidade patronal; realizar qualquer exame, teste ou inquérito que considere necessário para se certificar de que todas as disposições legais relativas ao emprego estão a ser cumpridas.</p> <p>O Tribunal Industrial tem competência exclusiva para ouvir, determinar e conceder qualquer medida adequada relativamente a um pedido, reclamação ou queixa ou violação de qualquer das disposições da presente lei, da Lei do Trabalho, da Lei das Indemnizações dos Trabalhadores, ou de qualquer outra legislação que alargue a jurisdição ao Tribunal, ou</p>

	<p>relativamente a qualquer questão que possa surgir de direito comum entre uma entidade patronal e um trabalhador no decurso do emprego ou entre uma entidade patronal ou associação patronal e um sindicato, ou associação de pessoal ou entre uma associação de trabalhadores, um sindicato, uma associação de pessoal, uma federação e um membro da mesma. No exercício dos poderes que lhe são conferidos por este Tribunal, o Tribunal tem em consideração quaisquer directrizes relativas aos níveis salariais e outras condições de emprego que possam, de tempos a tempos, prevalecer no Governo e noutras indústrias ou empresas relacionadas ou relevantes.</p> <p>Há direito de recurso contra a decisão do Tribunal sobre uma questão de direito para o Tribunal Industrial de Recurso. O Tribunal Industrial de Recurso, ao apreciar um recurso, deve ter em conta o facto de o Tribunal não estar estritamente vinculado às regras de evidência ou do processo que se aplicam aos processos civis.</p> <p>Os Conselhos de Salários devem efectuar, em relação aos empregados especificados na ordem e suas entidades patronais, a regulação efectiva dos salários ou das condições de emprego desses empregados .</p>
--	--

<b>Lesoto</b>	
Tipo de autorização	Autorização de residência de dois anos
Requisitos de aplicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma cópia do passaporte,</li> <li>• um formulário de aplicação de visto (pode ser preenchido online)</li> <li>• duas fotos de passaporte,</li> <li>• detalhes de um local de residência durante o seu tempo no Lesoto</li> <li>• uma carta de convite da entidade patronal</li> <li>• Autorização policial do Lesoto</li> <li>• Registo criminal do país de origem para novos candidatos</li> <li>• Carta do Requerente (Pedindo Permissão do Director da Imigração para residir no Lesoto )</li> <li>• Carta da Entidade Patronal</li> <li>• Cópia da autorização anterior (Para pedidos de renovação)</li> <li>• Contrato de emprego</li> </ul> <p>Requisitos adicionais de acordo com a profissão</p>
Duração da autorização	Período de dois anos
Emprego de Estrangeiros	A Lei de Controlo de Estrangeiros é o quadro de imigração que prevê que uma nação estrangeira procurando emprego deve solicitar duas autorizações separadas que são a autorização de residência para além da autorização de trabalho. Renovação das autorizações de trabalho de curto prazo. As autorizações de trabalho de longo prazo são concedidas por um período máximo de dois anos e são renováveis.

	<p>Geralmente, um potencial empregado necessita de obter uma autorização de residência separada no Lesoto, para além da autorização de trabalho. O Ministério do Trabalho é responsável pelo processamento e concessão de autorizações de trabalho a estrangeiros. A fim de obter um certificado de emprego, a entidade patronal deve apresentar uma carta de motivação, indicando as razões pelas quais um cidadão estrangeiro é obrigado a fazer o trabalho. Além disso, a entidade patronal pode fornecer um plano de transferência de competências para acompanhar a carta de motivação, embora isto não seja obrigatório. A autorização de trabalho a longo prazo é concedida por um período máximo de dois anos e é renovável. A renovação de um certificado de emprego é uma abordagem mais rigorosa, uma vez que a entidade patronal deve apresentar ao Ministério do Trabalho outra carta de motivação, indicando as razões pelas quais não foi possível substituir o estrangeiro por um local em 2 anos. O tempo de processamento do pedido de autorização de trabalho é entre quatro a sete semanas, em média.</p>
<p>Política Nacional de Migração Laboral</p>	<p>Em 2017, foi realizada uma Avaliação da Gestão da Migração Laboral e, com base nessa avaliação, foi elaborado e validado um relatório. O relatório identificou as principais questões e desafios no Lesoto em relação à migração laboral e tornou-se a base para uma Política Nacional de Migração Laboral que foi adoptada e validada em 2018. Para além do NLMP, o processo seguido pelo Lesoto incluiu a elaboração de vários outros documentos para apoiar a implementação do NLMP, como se segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma Avaliação da Gestão da Migração Laboral (LMMA) que fornece uma análise dos dados mais actualizados sobre a migração laboral de e para o Lesoto para análise e desenvolvimento de políticas;</li> <li>• Um currículo de formação para a gestão da migração laboral;</li> <li>• Um Plano de Acção para a implementação do NLMP do Lesoto; e,</li> <li>• Directrizes para o desenvolvimento de acordos bilaterais de trabalho e um modelo de acordo para o Lesoto</li> </ul> <p>Os principais objectivos do NLMP são:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) assegurar que a governação da migração laboral no Lesoto esteja em conformidade com os padrões e boas práticas laborais internacionais relevantes e adira às disposições regionais sobre migração laboral</li> <li>b) salvaguardar todos os direitos humanos dos trabalhadores migrantes dentro e fora das fronteiras territoriais do Lesoto</li> <li>c) promover o emprego e o trabalho decente através da migração laboral</li> <li>d) assegurar o acesso dos trabalhadores migrantes e das suas famílias à segurança social</li> <li>e) assegurar que a migração laboral contribua para os objectivos de desenvolvimento económico do Lesoto.</li> </ol>

	<p>Com base em 3 Áreas Prioritárias Fundamentais, o NLMP e o Plano de Acção que o acompanha estabelecem as seguintes intervenções seleccionadas :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Criando a abordagem do Lesoto à migração laboral como uma política de migração laboral baseada nos direitos, sensível às questões de género, orientada para o emprego e o desenvolvimento</li> <li>2. Governação da migração laboral no Lesoto</li> <li>3. Dados sobre migração laboral para a elaboração de políticas</li> <li>4. Actividades de capacitação dos funcionários governamentais, parceiros sociais e organizações da sociedade civil</li> <li>5. Promovendo o recrutamento ético (Formação prévia à partida, Verificação de Contratos, Regulação de Agências de Emprego Privadas)</li> <li>6. Reforçando a protecção social dos trabalhadores migrantes</li> <li>7. O bem-estar social dos trabalhadores migrantes: Educação financeira, banca, investimentos produtivos, empréstimos educativos, retorno e reintegração</li> <li>8. Reformando o sistema de autorizações de trabalho (Digitalização, Modernização dos testes do mercado de trabalho, Re-design do processo de aplicação e coordenação com a imigração )</li> <li>9. Inspecção do Trabalho e Mecanismo de Reclamação (Capacitação, reforma legislativa )</li> <li>10. Melhorando a comunicação e integração entre trabalhadores migrantes e trabalhadores locais em empresas do sector privado e entre migrantes e comunidades locais para promover uma sociedade estável e inclusiva .</li> <li>11. Protecção social e bem-estar (condições de vida) dos trabalhadores migrantes no Lesoto</li> </ol>
<p>Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho</p>	<p>O Tribunal do Trabalho tem competência exclusiva no que diz respeito a qualquer matéria prevista em matéria de legislação laboral, incluindo, mas não se limitando a, litígios laborais. Nenhum Tribunal ordinário ou subordinado pode exercer a sua jurisdição civil relativamente a qualquer matéria prevista no Código.</p> <p>O Comité Consultivo Nacional do Trabalho é o comité que está encarregado de aconselhar o Ministro do Trabalho e Emprego em assuntos relacionados com o trabalho. Tem representação do Governo, dos sindicatos e das organizações patronais.</p> <p>O Conselho Consultivo Nacional para a Segurança, Saúde e Bem-Estar no Trabalho analisa e aconselha o Ministro e o Comité Consultivo Nacional do Trabalho sobre o funcionamento de qualquer legislação ou regulamentação relativa à saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores no trabalho.</p> <p>O Serviço Nacional de Emprego recolhe informações relativas a qualquer questão relacionada com o emprego, incluindo informações sobre vagas, recolhendo informações e estatísticas relativas ao mercado de trabalho,</p>

	<p>incluindo informações sobre necessidades e fornecimento de mão-de-obra, a serem enviadas ao Comissário do Trabalho.</p> <p>Os Oficiais do Trabalho são nomeados pelo Ministro. Um oficial do trabalho pode, com o objectivo de verificar se as disposições do Código e qualquer outra lei escrita relativa ao trabalho, emprego, relações laborais, condições de trabalho ou remuneração dos trabalhadores estão a ser devidamente observadas em qualquer momento razoável, seja de dia ou de noite, e sem aviso prévio entrar livremente, inspeccionar e examinar quaisquer instalações. O oficial de trabalho não pode ter um interesse directo ou indirecto em qualquer negócio ou empresa sob a sua supervisão. Qualquer pessoa que atrasar ou obstruir voluntariamente qualquer oficial do trabalho ou outro oficial enquanto esse oficial estiver exercendo qualquer poder ou realizando qualquer dever e falhar sem desculpa legal o cumprimento de qualquer direcção, requisito ou exigência legal ou a resposta a qualquer questão desse oficial feita ou dada será culpada de uma infracção e sujeita a multa ou a prisão por um período não superior a seis meses ou ambos.</p> <p>O Conselho Consultivo de Salários, quando solicitado pelo Ministro, indaga sobre os salários e as condições de emprego de quaisquer empregados em tal parte do Lesoto, conforme especificado no despacho. O Conselho de Administração aconselhará o Ministro e o Comité Consultivo Nacional do Trabalho sobre outros assuntos relacionados com os salários e as condições de emprego que o Ministro lhe possa referir. Cada entidade patronal a quem se aplica uma ordem de pagamento deve afixar uma cópia dessa ordem de pagamento em todos os locais de trabalho em que trabalham os empregados relacionados com a ordem de pagamento.</p> <p>O Conselho de Relações Industriais é composto por três membros representantes do Governo, três membros representantes das entidades patronais e três membros representantes dos trabalhadores. As funções do conselho serão de aconselhar sobre a qualificação e nomeação de juizes, assessores, conciliadores e árbitros.</p> <p>A Direcção de Prevenção e Resolução de Litígios tenta prevenir e resolver disputas laborais através da conciliação e arbitragem. Tem também capacidade consultiva para entidades patronais e empregados em matéria de prevenção e resolução de litígios. A direcção ou o seu oficial não divulgarão a nenhuma pessoa informações, conhecimentos ou documentos adquiridos a título confidencial ou sem prejuízo.</p>
--	---

<b>Madagáscar</b>	
Tipo de autorização	Autorização de trabalho

<p>Requisitos de aplicação</p>	<p>Para Visto Transformável:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Um formulário de aplicação preenchido. Podem ocorrer atrasos se todas as perguntas não forem respondidas.</li> <li>- Duas (02) fotos recentes para passaporte</li> <li>- Passagem aérea de regresso</li> <li>- Passaporte válido pelo menos por seis (6) meses a partir da data prevista de regresso, com pelo menos três (3) páginas em branco</li> <li>- Certificado de vacinação contra a febre amarela para visitantes que permaneceram os últimos seis (06) dias em países infectados</li> <li>- Carta de motivação</li> <li>- Registo criminal (Despacho Policial) emitido pelo país de origem com menos de seis (6) meses (traduzido em Francês ou Inglês pelo país emissor ou por um tradutor juramentado). A duração de validade atribuída ao documento pela autoridade emissora se a referida duração exceder os seis (6) meses</li> <li>- Fotocópia do passaporte</li> <li>- Comprovante legalizado de alojamento e apoio financeiro conforme atestado e assinado pelo seu anfitrião ou Contrato de Arrendamento</li> <li>- Fotocópia do BI do anfitrião (CIN) ou Cartão de Residente (CR)</li> <li>- Certificado de Residência do Anfitrião</li> <li>- Documentos adicionais em função da categoria em que o imigrante se enquadra, como se segue:</li> </ul> <p><b>Autorização de trabalho entregue e assinada pelo Ministério do Trabalho</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato de trabalho carimbado pelo Ministério da Função Pública, do Trabalho e da Legislação Social (MFPTLS)</li> <li>- Autorização de trabalho para estrangeiros emitida pelo Ministério da Função Pública, do Trabalho e das Leis Sociais</li> <li>- Certificado de emprego emitido pela entidade patronal</li> <li>- Certificado de Registo de Empresa emitido pelo Registo de Empresas (RCS)</li> <li>- Cartão de Identificação Fiscal da Empresa (CIF)</li> <li>- Cartões de Estatística da Empresa</li> <li>- Fotocópia do Bilhete de Identidade (CIN) ou do Cartão de Residente do Gerente</li> </ul>
<p>Duração da autorização</p>	<p>Não há informação clara disponível. O empregado precisa de obter um visto transformável (visto de imigrante:30 dias) e depois solicitar um visto de longa duração quando chegar a Madagáscar.</p>
<p>Emprego de estrangeiroa</p>	<p>O quadro de imigração de Madagáscar prevê os requisitos, tempo de processamento, elegibilidade de emprego e benefícios para os membros da família acompanhante. Todos os expatriados que desejem trabalhar em Madagáscar necessitam de uma autorização de trabalho. Todos os pedidos de autorização de trabalho devem ser apresentados antes da entrada. A obtenção de uma autorização de trabalho requer que um potencial empregado tenha o patrocínio de uma entidade patronal local. Se um empregado muda de entidade patronal, a sua autorização de</p>

	<p>trabalho também deve ser alterada. Uma empresa licenciada precisa de patrocinar um empregado durante o período de duração do projecto. A empresa patrocinadora assumirá a responsabilidade legal pelo empregado enquanto este estiver a trabalhar em Madagáscar.</p> <p>Um visto de imigrante denominado visto profissional é emitido a todos os investidores estrangeiros, quer estejam ligados a uma empresa Malgaxe ou por um contrato de trabalho ou se cumprem o seu mandato dentro dessa empresa para assumir as funções de gerente, gerente geral adjunto, director geral e presidente do conselho de administração ou director executivo principal. O visto é entregue pelo Departamento do Interior. O visto profissional é válido por três anos a partir da recepção do pedido. Uma vez concedido, esse visto é tão bom como uma autorização de residência. Além disso, é emitido um certificado em conformidade com a legislação em vigor. O pedido de renovação do visto deve ser apresentado um ano antes da sua data de expiração. O cônjuge e os filhos dependentes do titular beneficiam automaticamente dos mesmos direitos durante o mesmo período de tempo. Se um empregado estiver a trabalhar com o visto de negócios ou visto de entrada temporária errado, isto pode expor a entidade patronal a potenciais dificuldades legais e financeiras. Aqueles que planeiam ser trabalhadores independentes terão de arranjar uma autorização para si próprios.</p> <p>O governo não impõe a contratação de nacionais locais, excepto no sector mineiro, no qual as empresas elegíveis para o regime especial para grandes investimentos mineiros são obrigadas a dar preferência aos nacionais. Profissionais específicos, tais como advogados, contabilistas públicos certificados e notários exigirão registo e autorização junto do organismo regulador da indústria relevante antes de exercerem a sua actividade em Madagáscar.</p> <p>Os contratos de trabalho dos empregados expatriados podem validamente não cumprir as leis laborais e os regulamentos sociais no que respeita ao seguinte: seguro ao abrigo de um regime de segurança social em Madagáscar; seguro ao serviço da empresa; duração e fundamentos de recurso a um contrato a termo certo e regulamentos de recrutamento aplicáveis.</p>
Política Nacional de Migração Laboral	Nenhuma informação disponível
Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho	O Ministério do Trabalho é responsável por fazer cumprir o salário mínimo e as condições de trabalho. O governo é também responsável pela definição de padrões de saúde e segurança no trabalho para trabalhadores e locais de trabalho, mas as sanções por não cumprimento não estão definidas no Código do Trabalho, que apenas exige uma inspecção antes da abertura de uma empresa.

	<p>O Conselho de Trabalhos é um órgão consultivo bipartido e é uma plataforma de negociação, diálogo e colaboração das partes interessadas na empresa . É consultado e dá o seu parecer sobre todas as questões relativas à vida dos trabalhadores: condições de trabalho, assuntos sociais e culturais, saúde, segurança, saúde e ambiente de trabalho, despedimento individual ou colectivo por razões económicas, conflito laboral.</p> <p>O Conselho Nacional do Trabalho é um órgão tripartido de consulta, diálogo e controle. Fornece um quadro de consulta e negociação entre os parceiros sociais sobre salários e condições de trabalho e um quadro de informação sobre todas as matérias incluídas na sua jurisdição.</p> <p>A missão do Instituto Nacional do Trabalho é assegurar a formação contínua dos trabalhadores para lhes permitir participar activamente na vida económica e social da empresa e do país, e assegurar plenamente o funcionamento eficaz dos seus representantes sindicais. Por conseguinte, visa: desenvolver os recursos humanos; reforçar a capacidade das organizações patronais e de trabalhadores na promoção do diálogo social; e fornecer líderes, funcionários e trabalhadores sindicais, assistência técnica e formação geral nas áreas do trabalho, gestão empresarial, economia e condições de trabalho.</p> <p>O Código do Trabalho prevê um sistema de inspecção do trabalho independente e poderoso no país. Os Inspectores do Trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho, asseguram a implementação de leis e regulamentos relacionados com as condições de trabalho e protecção dos trabalhadores no exercício das suas funções, tais como disposições sobre horários de trabalho, salários, segurança, higiene e bem-estar, bem como disposições de um acordo colectivo. É da responsabilidade do inspector prestar informações e aconselhamento técnico às entidades patronais e trabalhadores sobre os meios mais eficazes para cumprir as disposições legais em vigor e chamar a atenção das autoridades competentes para defeitos ou abusos, que não estejam especificamente cobertos pelas leis e regulamentos existentes. O Código do Trabalho autoriza o Inspector do Trabalho a entrar no local de trabalho em qualquer altura do dia ou da noite sem aviso prévio para realizar exames, testes ou inquéritos; entrevistar qualquer pessoa; pedir ou tirar cópia de qualquer livro/registo, registo ou outro documento prescrito; e tirar ou retirar amostras. Os inspectores do trabalho estão também autorizados a prescrever medidas para eliminar defeitos observados nas instalações; disposição ou métodos de trabalho se tiverem motivos razoáveis para acreditar que constituem uma ameaça para a saúde ou segurança dos trabalhadores.</p>
--	---

<b>Malawi</b>	
Tipo de autorização	Autorização Temporária do Empregado (TEP)

<p>Requisitos de Aplicação</p>	<p>Primeiro é necessário obter um visto, depois a entidade patronal é responsável por requerer uma TEP para o seu empregado estrangeiro.</p> <p>Documentos necessários para um visto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Duas fotos para passaporte</li> <li>• Uma carta de apresentação detalhada</li> <li>• Bilhetes de avião/itinerário</li> <li>• Reserva confirmada de hotel</li> <li>• Extractos bancários dos últimos três meses</li> <li>• Comprovante de vacina contra a febre amarela, se proveniente de um país em risco</li> </ul> <p>Documentos necessários para TEP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulário de aplicação preenchido</li> <li>• Contrato de emprego</li> <li>• Passaporte válido</li> <li>• CV</li> <li>• Anúncio da vaga de emprego</li> <li>• Qualificações académicas</li> </ul>
<p>Duração da autorização</p>	<p>6 meses a 2 anos; Pode ser renovada duas vezes</p>
<p>Emprego de estrangeiros</p>	<p>Um estrangeiro que deseje entrar no Malawi para consultoria de curto prazo ou outra actividade relacionada com o trabalho deve solicitar uma Autorização de Trabalho Temporário. Esta autorização é emitida às pessoas antes da sua entrada no Malawi com o objectivo de aceitarem um emprego específico no Malawi. Uma autorização de emprego temporário é válida por dois anos e pode ser renovada duas vezes através da apresentação de formulários de renovação da autorização de emprego temporário ao Serviço de Imigração. Um pedido de renovação deve ser apresentado três meses antes da expiração da autorização. Todos os requerentes de nova autorização de trabalho temporário são obrigados por lei a aguardar fora do Malawi até que os seus pedidos tenham sido aprovados. A organização tem a responsabilidade de solicitar a autorização em nome do requerente. O formulário de pedido de autorização de trabalho temporário e os documentos comprovativos são apresentados na Sede da Imigração ou nos Serviços Regionais de Imigração para processamento mediante o pagamento das taxas de processamento.</p>
<p>Política Nacional de Migração Laboral</p>	<p>O Malawi está a trabalhar para a elaboração e adopção de uma Política Nacional de Migração Laboral. Em Julho de 2020, foi publicado um relatório de Análise Situacional que fornece uma análise de diagnóstico dos padrões de migração, questões e desafios que fornecem o contexto para o NLMP proposto. A Análise Situacional recomenda o seguinte como meta e objectivos políticos do NLMP, a ser considerado em consulta com as partes interessadas:</p> <p><b>Objectivo</b></p>

	<p>O principal objectivo da política nacional de Migração Laboral é aproveitar os benefícios da migração laboral para o desenvolvimento sócio-económico no Malawi.</p> <p>Os seguintes objectivos e áreas políticas são sugeridos para consideração pelas partes interessadas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melhorar a boa governação da migração laboral. Áreas Possíveis: Quadro legislativo; Quadro regulamentar; Quadro institucional; cooperação internacional.</li> <li>2. Reforçar os sistemas de protecção dos trabalhadores migrantes e das suas famílias no Malawi e nos países de destino. Áreas Possíveis: Protecção dos Migrantes; Combate ao Tráfico e Contrabando; Portabilidade da Segurança Social</li> <li>3. Melhorar os mecanismos para aproveitar e maximizar os impactos de desenvolvimento da migração laboral. Áreas Possíveis: Remessas; Transferência de Competências; Integração da Migração no Planeamento do Desenvolvimento, Parcerias e negócios liderados por Migrantes</li> <li>4. Reforçar o mercado de trabalho e os sistemas de informação sobre migração.</li> </ol>
<p>Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho</p>	<p>As principais instituições são o Conselho Consultivo do Trabalho Tripartido, o Tribunal de Relações Laborais, e o Secretário Principal, Comissões de Trabalho e Oficiais do Trabalho. A Aplicação da Lei é feita por funcionários do trabalho que têm amplos direitos de inspecção, entrada, busca, a menos que tenham residência privada, e de fazer qualquer exame, exigir documentos ou fazer perguntas a fim de verificar a conformidade com a Lei.</p> <p>O Conselho Consultivo do Trabalho Tripartido é nomeado por um mandato de três anos pelo Ministro e é composto por quatro pessoas nomeadas pelo Ministro, quatro pessoas nomeadas pelos sindicatos mais representativos e quatro nomeadas pelas organizações patronais mais representativas. Uma pessoa de cada categoria deve ser do sexo feminino. O Conselho reúne-se pelo menos uma vez por ano e aconselha o Ministro sobre todas as questões de trabalho e emprego, promoção da negociação colectiva, desenvolvimento do mercado de trabalho e dos recursos humanos e actividades específicas relativas à ILO.</p> <p>O LRA prevê a constituição do Tribunal, chefiado por um Presidente do Supremo Tribunal, um Vice-Presidente do Supremo Tribunal e cinco pessoas nomeadas por cada uma das organizações de entidades patronais e sindicatos. Pelo menos um de cada um dos cinco nomeados deve ser do</p>

	<p>sexo feminino. Cada sessão é composta pelo Presidente do Supremo Tribunal ou Vice-Presidente do Supremo Tribunal e um membro da entidade patronal e um membro da lista de empregados nomeados. A maioria constitui a decisão do Tribunal. O tribunal tem jurisdição para ouvir quaisquer disputas sobre questões laborais, incluindo aquelas identificadas na Lei. Os recursos contra as decisões do Tribunal podem ser apresentados ao Supremo Tribunal. Note-se que os recursos não suspendem a ordem ou a sentença, a não ser que o Tribunal ordene o contrário.</p> <p>A Lei do Emprego prevê que o Comissário do Trabalho seja nomeado na função pública e é responsável pela administração da Lei do Emprego. As funções vão desde inspeções, prestação de aconselhamento técnico a entidades patronais e trabalhadores, apresentação de propostas de revisão da Lei, e apresentação de relatórios ao Ministro. A aplicação da Lei é feita por Oficiais do Trabalho que têm amplos direitos de inspeção, entrada, busca, a menos que seja uma residência privada, e, para fazer qualquer exame, exigir documentos ou fazer perguntas a fim de verificar a conformidade com a Lei. Os Oficiais de Trabalho são também responsáveis pela execução de quaisquer notificações exigidas pela Lei. Os oficiais laborais podem ser acompanhados por um membro da força policial se houver motivo razoável para que o oficial possa ser obstruído no exercício das suas funções. O funcionário do trabalho tem autoridade para exigir alterações no interesse da saúde e segurança ou em caso de perigo iminente para a saúde e segurança dos trabalhadores.</p> <p>O oficial do trabalho deve apresentar um relatório ao Oficial Laboral Regional no prazo de 30 dias após a inspeção. Existe também uma obrigação regular de apresentação de relatórios trimestrais que resulta num relatório geral anual sobre inspeções, distribuído a todas as organizações patronais e de trabalhadores registadas. Qualquer litígio e queixa, incluindo uma diferença de questão ou litígio sobre qualquer matéria da Lei do Trabalho ou relativa a um contrato de trabalho, por parte da entidade patronal ou do trabalhador, pode ser submetida a um oficial do trabalho que tentará resolver a questão. Qualquer pessoa que alegue uma violação da Lei pode apresentar uma queixa ao Oficial Distrital do Trabalho que pode instaurar um processo para fazer cumprir a Lei. Em ambos os casos, um sindicato ou uma organização de empregadores pode representar a pessoa. Não obstante esta disposição, uma pessoa pode apresentar pessoalmente uma queixa ao Tribunal para obter alívio no prazo de um mês após o Oficial Distrital do Trabalho ter decidido não processar judicialmente</p>
--	--

<b>Maurícias</b>	
Tipo de Autorização	<b>Três categorias: Autorização de Ocupação; Autorizações de Trabalho; e Certificado de Isenção.</b>

	No entanto, a maioria dos empregados estrangeiros necessita de autorização de trabalho.
Requisitos de aplicação	<p>Aplicações para <b>Autorizações de Trabalho</b> devem ser submetidas pela entidade patronal. Os indivíduos estrangeiros que planeiam trabalhar nas Maurícias também necessitam de autorização de residência. Lista de verificação da aplicação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) As aplicações de autorização de trabalho devem ser apresentadas no formulário prescrito.</li> <li>b) Carta de Apresentação da Empresa solicitando a autorização de trabalho para o expatriado</li> <li>c) 4 Fotos tamanho passaporte. As fotografias devem ter entre 35mm e 40mm de largura e entre 45mm e 50mm de altura e ser tiradas contra um fundo claro.</li> <li>d) Cópia das partes relevantes do passaporte mostrando o nome, data de nascimento, local e data de emissão do passaporte, foto, número do passaporte e movimento para cada funcionário estrangeiro</li> <li>e) Quando aplicável, devem ser apresentadas cópias autenticadas das qualificações académicas, vocacionais e profissionais e detalhes da experiência de trabalho em Francês ou Inglês</li> <li>f) Perfil profissional de cada expatriado</li> <li>g) Se o salário for igual ou inferior a 30.000 MUR ou menos, uma cópia do Contrato de Trabalho devidamente verificada pela Divisão do Trabalho do MLIRET. Se o salário for superior, prova documental da entidade patronal certificando que o expatriado receberá um salário mensal de mais de 30.000 MUR.</li> <li>h) Um atestado médico provisório que pode ser obtido no Ministério da Saúde e Qualidade de Vida.</li> <li>i) Uma cópia do Certificado de Constituição e do Cartão de Registo Comercial da empresa.</li> <li>j) Anúncios originais da Imprensa que apareceram em dois jornais de destaque em tamanho A5. Nome do Jornal e data do anúncio devem ser claramente visíveis no anúncio de imprensa e o resultado do exercício de selecção também deve ser apresentado.</li> <li>k) Último Recibo do Fundo Nacional de Pensões (NPF) com lista dos trabalhadores locais registados no NPF.</li> <li>l) Particularidades do Agente de Recrutamento Licenciado (tanto local como no estrangeiro) e licença de recrutamento válida.</li> <li>m) Volume de negócios da empresa durante os últimos 3 anos.</li> <li>n) Carta de delegação, quando aplicável.</li> <li>o) Carta de Apresentação da empresa especificando o endereço de acomodação do expatriado.</li> </ul> <p><b>Documentos adicionais para sectores específicos são necessários.</b></p>
Duração da autorização	

	<p>Normalmente por um período de 4 anos (para trabalhadores estrangeiros qualificados)</p> <p>Renovação: três meses antes da expiração da actual Autorização de Trabalho</p>
<p>Emprego de Estrangeiros</p>	<p>A Lei dos Não-Cidadãos prevê que os não-cidadãos não podem exercer qualquer profissão nas Maurícias a menos que tenham uma autorização de trabalho válida. As autorizações de trabalho são emitidas pela Divisão de Emprego do Ministério do Trabalho, Relações Industriais, Emprego e Formação, sujeitas a determinadas condições. A Lei da Imigração contém disposições e orientações sobre imigrantes proibidos, autorizações de residência e responsabilidade das empresas de transporte. Existem três categorias de autorizações: autorização de ocupação; autorização de trabalho e isenção de autorização.</p> <p>A autorização de ocupação é uma autorização combinada de trabalho e residência que permite aos cidadãos estrangeiros trabalhar e residir na Maurícias. Uma autorização de ocupação pode ser concedida a estrangeiros de três categorias: investidores, trabalhadores por conta própria e profissionais. São necessárias diferentes transferências financeiras para investidores e trabalhadores por conta própria a fim de se qualificar para tal autorização. Um empregado profissional empregado numa empresa sediada nas Maurícias pode obter uma autorização desde que a pessoa ganhe mais do que um determinado montante.</p> <p>Geralmente, as autorizações de trabalho para não-cidadãos são emitidas pela Divisão de Emprego do Ministério do Trabalho, Relações Laborais, Emprego e Formação. Os trabalhadores estrangeiros com idades compreendidas entre os 20 e 60 anos são elegíveis para uma autorização de trabalho se possuírem as competências, qualificações e experiência necessárias para o trabalho. Uma empresa Mauriciana que pretenda empregar um estrangeiro deve apresentar ao Ministério um pedido de autorização de trabalho. Dependendo da indústria, a entidade patronal precisa de obter aprovação prévia para recrutar mão-de-obra estrangeira antes de apresentar uma aplicação. O Ministério decidirá então se existe uma escassez de tal mão-de-obra no mercado local e permitirá à entidade patronal procurar um candidato ideal no estrangeiro. O contrato de trabalho dos trabalhadores estrangeiros que ganham abaixo de um determinado limiar salarial deve ser controlado pela Divisão do Trabalho do Ministério. O objectivo é assegurar que todas as condições mencionadas no contrato estejam em conformidade com as definições e legislação definidas. A Divisão do Trabalho coloca um selo no contrato de trabalho, e depois envia-o de volta à entidade patronal. O processo leva de 3 a 5 dias úteis.</p> <p>É necessária uma autorização de saúde provisória da secção de trabalhadores migrantes da unidade de saúde ocupacional do Ministério da Saúde e Qualidade de vida para cada trabalhador estrangeiro a ser</p>

	<p>empregado. A empresa que pretende empregar trabalhadores estrangeiros deve apresentar um relatório médico completo para cada trabalhador migrante obtido no seu país de origem antes da sua chegada.</p> <p>Os regulamentos de isenção de Emprego de Não-Cidadãos, estipulam que certas categorias de expatriados estão isentos de uma autorização de trabalho durante o seu período de emprego. No caso de uma aplicação não ser aprovada pelo Ministro, a entidade patronal pode recorrer da decisão por meio de uma carta. Só é permitido um recurso por aplicação.</p> <p>Uma autorização de saúde final será concedida à chegada dos expatriados após a repetição dos seguintes testes: raio-X torácico, um certificado médico para os expatriados que viajam da Índia certificando que o expatriado não sofre de lepra; e um teste de VIH e um teste de Filariose.</p> <p>As empresas devem apresentar pedidos de renovação das autorizações de trabalho relativamente aos seus trabalhadores 3 meses antes do termo das suas actuais autorizações de trabalho. No caso de a empresa deixar de empregar os trabalhadores após a expiração das suas autorizações de trabalho, devem ser tomadas disposições no mais curto prazo para que estes sejam enviados de volta ao seu país de origem. Os pedidos de renovação de autorizações de trabalho recebidos após o termo das actuais autorizações de trabalho não serão considerados. O pedido de renovação segue o mesmo processo que é seguido no pedido de uma nova autorização de trabalho; no entanto, os empregados estrangeiros que tenham permanecido mais de 4 anos na Maurícias devem prestar em uma declaração juramentada de que não irão requerer a cidadania Mauriciana.</p>
<p>Política Nacional de Migração Laboral</p>	<p>As Maurícias não têm uma Política Nacional de Migração Laboral dedicada. No entanto, em 2018, foi publicado um documento sobre a Política de Migração e Desenvolvimento e um Plano de Acção que o acompanha, o qual aborda amplamente as ligações entre a migração e vários sectores e inclui uma secção específica sobre migração e políticas nacionais de mercado de trabalho e emprego. O objectivo geral da secção sobre migração e políticas nacionais de mercado de trabalho e emprego é explorar o potencial da migração com o objectivo de alcançar os objectivos do mercado de trabalho e das políticas de emprego. Para alcançar este amplo objectivo, são propostas várias medidas políticas, como se segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabelecer uma política nacional de emprego de pleno direito com o objectivo de aumentar o emprego e satisfazer as exigências do mercado de trabalho e da economia, com base nos princípios da agenda do trabalho decente. Considerando o estatuto das Maurícias, como país de acolhimento e de envio, a política de emprego deve ter plenamente em consideração o papel socio-económico da migração na formação das necessidades do mercado de trabalho nacional e retirar o máximo benefício da migração laboral, incluindo o envolvimento da diáspora e imigração;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliar quantitativa e qualitativamente, do ponto de vista das competências e do emprego, as necessidades e prioridades do mercado de trabalho ligadas a novos desenvolvimentos em relação a diversos sectores e estratégias nacionais (ex., economia oceânica, fabricação, estratégia Africana das Maurícias), a fim de determinar cenários futuros e o impacto no mercado de trabalho, e a migração interna e externa;</li> <li>• Tomar medidas para a revalorização de certos sectores e empregos, tais como a fabricação (a maior entidade patronal do país) e os sectores da construção, de modo a atrair os candidatos a emprego locais. As condições de trabalho, os vários incentivos e políticas de remuneração precisam de ser revistos e proporcionar condições mais favoráveis;</li> <li>• Estabelecer programas de apoio aos candidatos a emprego locais para adquirir conhecimentos de profissionais estrangeiros (empresas estrangeiras, trabalhadores estrangeiros e especialistas) e membros da diáspora para poderem servir em vários sectores;</li> <li>• Com base na avaliação das necessidades emergentes do mercado, explorar possibilidades e oportunidades de colaboração no domínio laboral com países da região e em África (à luz da Estratégia das Maurícias para África e dos seus resultados esperados), em particular com os estados membros do COMESA, da SADC e da IOC;</li> <li>• Operacionalizar o quadro do Programa Acelerado de Integração Económica (APEI) a fim de responder às necessidades do mercado de trabalho e de criar oportunidades de emprego;</li> <li>• Melhorar, numa base regular, o Sistema de Informação do Mercado de Trabalho e reforçar o papel e as capacidades dos Centros Públicos de Informação sobre Emprego em termos de informação e prestação de serviços aos candidatos a emprego, aos migrantes regressados e aos candidatos a migrantes.</li> </ul>
<p>Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho</p>	<p>As principais instituições são os inspectores do Trabalho e o Conselho Consultivo do Trabalho. O Secretário Permanente tem uma vasta gama de poderes de entrada, acesso e busca.</p> <p>A inspecção laboral é da responsabilidade do Ministério e encarregue da aplicação da lei ao abrigo do gabinete do Secretário Permanente. O Secretário Permanente tem uma vasta gama de poderes de entrada, acesso e pesquisa. Os trabalhadores também podem apresentar queixas sobre quaisquer questões decorrentes do emprego para investigação pelo Secretário Permanente. Se for constatada a não-conformidade, uma ordem de conformidade poderá ser emitida. A entidade patronal tem sete dias para contestar uma ordem de conformidade em Tribunal, caso contrário, o cumprimento é exigido no prazo de 14 dias. O Conselho é composto por igual número de funcionários públicos e representantes das entidades patronais dos trabalhadores. O Conselho aconselha o Ministro sobre o funcionamento e a aplicação de ERA, é responsável pela</p>

	contribuição, consideração e apresentação de propostas da ILO. Quando houver razões para crer que uma infracção possa ter sido cometida, o Secretário Permanente pode emitir uma citação e investigar o assunto. Os serviços de inspecção estão protegidos de obstrução.
--	--

<b>Moçambique</b>	
Tipo de autorização	Visto de trabalho: por 30 dias, pode ser prorrogado até 60 dias Autorização de Residência Temporária: se o contrato de trabalho for superior a 60 dias.
Requisitos de aplicação:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Passaporte ou documento similar: O documento deve ter uma validade não inferior a seis (6) meses / 180 (cento e oitenta) dias.</li> <li>- Prova de posse de fundos suficientes durante a estadia do candidato em Moçambique.</li> <li>- Uma foto recente em tamanho de passaporte.</li> <li>- Certificado de registo criminal com validade não superior a noventa dias, emitido pela autoridade competente do país de origem ou do país de residência durante os últimos 2 anos. (deve ser traduzido para português)</li> <li>- Atestado médico</li> <li>- Autorização pelo ministério da justiça se o trabalho estiver relacionado a uma organização religiosa</li> <li>- Documento de investimento e/ou permissão de trabalho assinado pela autoridade competente se o candidato for empresário</li> <li>- Autorização ou permissão para trabalhar, emitida pelo Ministério do Trabalho, se o candidato estiver a trabalhar com ou sem remuneração</li> <li>- Contrato de trabalho assinado pelas autoridades competentes, se empregado por terceiros</li> <li>- O formulário intitulado PEDIDO DE APLICAÇÃO PARA MOÇAMBIQUE tem de ser devidamente preenchido e assinado pelo candidato. O formulário só pode ser preenchido em Inglês, Português ou Francês .</li> <li>- Atestado médico</li> </ul>
Duração da autorização	Não há informação clara disponível
Emprego de Estrangeiros	A Lei da Imigração fornece orientações detalhadas em termos dos requisitos, forma e procedimentos a seguir para a obtenção de uma autorização de trabalho. Todos os estrangeiros que residem no território nacional têm os mesmos direitos e garantias que um cidadão moçambicano. A contratação de empregados estrangeiros não está sujeita a autorização ou aprovação prévia do Ministério, mas deve ser comunicada ou notificada ao Ministério. A entidade patronal pode contratar uma percentagem fixa de empregados estrangeiros em função do

	<p>número total de empregados nacionais ao seu serviço nos anos civis anteriores, da seguinte forma : onde a empresa tem mais de 100 empregados, 5% do número total de empregados; onde a empresa tem entre 10 e 100 empregados, 8% do número total de empregados; onde a empresa tem até 10 empregados, 10% do número total de empregados. Para determinar a "quota", a entidade patronal deve apresentar um plano de pessoal que inclua informação sobre as datas de início dos empregados . Isto significa que qualquer entidade patronal que esteja a iniciar um negócio ou que deseje iniciar um negócio deve estar registado no Ministério do Trabalho, caso contrário não será autorizada a contratar empregados estrangeiros. Geralmente, como regra geral, uma empresa que realize um projecto de investimento estrangeiro aprovado pelo Centro Moçambicano de Promoção de Investimentos pode ter o direito de empregar mais empregados expatriados do que teria direito ao abrigo do regime geral de quotas. Quando a entidade patronal pretende contratar expatriados, deve fornecer provas de que: os potenciais empregados expatriados possuem as qualificações académicas e profissionais exigidas; e que não há, ou não há suficientes, moçambicanos com essas qualificações. A entidade patronal será obrigada a assegurar que os empregados estrangeiros, após três anos de experiência de trabalho, efectuem uma transferência de conhecimentos para o empregado local, a fim de engendrar a substituição do empregado estrangeiro pelo empregado local. As entidades patronais terão de pôr em prática processos para permitir ou apoiar esta transferência. As regras específicas aplicam-se aos sectores mineiro e petrolífero.</p>
<p>Política Nacional de Migração Laboral</p>	<p>Nenhuma informação disponível</p>
<p>Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho</p>	<p>A Inspeção do Trabalho controlará a legalidade das questões laborais e assegurará o seu cumprimento por ambas as partes, sendo a entidade patronal e o trabalhador. Os seus poderes estendem-se à formação de provas nos casos em que considerem necessário . Têm livre acesso a todos os estabelecimentos que estão sujeitos à sua supervisão. As entidades patronais são obrigados a fornecer-lhes todas as informações necessárias para o desempenho das suas funções. Não podem em circunstância alguma ter um interesse directo ou indirecto nas empresas que estão sob a sua supervisão. Serão aplicadas multas por qualquer violação que seja denunciada pela Inspeção do Trabalho.</p> <p>A Comissão Nacional de Aconselhamento Laboral dá conselhos sobre políticas de reestruturação e desenvolvimento, participação de organizações representativas de entidades laborais e trabalhadores.</p> <p>A Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral é o órgão que procurará resolver questões relacionadas com o trabalho como forma de resolver rapidamente o litígio sem passar pelos tribunais.</p>

Namíbia	
Tipo de autorização	Visto de Trabalho: por um período máximo de 3 meses Autorização de trabalho temporário: de 1 a 3
Requisitos de aplicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Formulário de aplicação (3-1/0001) [PDF]</a> devidamente preenchido e assinalado</li> <li>- <a href="#">Formulário de Representação (3-1/0002) [PDF]</a> por Entidade Patronal</li> <li>- <a href="#">Formulário de Relatório Radiológico (3-1/0004) [PDF] [PDF]</a>.</li> <li>- <a href="#">Formulário (3-1/0003) [PDF] [PDF]</a> de atestado médico.</li> <li>- Duas (2) Fotos em tamanho de passaporte do requerente e do cônjuge acompanhante</li> <li>- Qualificações e/ou Certificados de Ensino Superior</li> <li>- Referência de Trabalhos Anteriores ou Certificados de Serviço</li> <li>- Certificado de Registo Criminal do País de Origem (Para candidatos maiores de 18 anos).</li> <li>- Se casado com um cidadão Namibiano, Contrato de Casamento</li> <li>- Se a posição foi anunciada, uma cópia do Anúncio</li> <li>- Uma carta da Empresa / Instituição Namibiana</li> <li>- Uma carta da Empresa/Instituição na qual está actualmente empregado com</li> <li>- Cópia de Passaporte válido</li> <li>- Escritura do <a href="#">formulário de Pedido de Fiança (3-1/0005) [PDF]</a></li> </ul>
Duração da autorização	Visto de Trabalho: por um período máximo de 3 meses Autorização de trabalho temporário: de 1 a 3 anos.
Emprego de Estrangeiros	Nenhuma informação específica disponível para além da reflectida acima
Política Nacional de Migração Laboral	<p>Sob os auspícios do Ministério do Trabalho, Relações Industriais e Criação de Emprego, a Namíbia publicou em Julho de 2019 uma Política Nacional de Migração Laboral. Após uma análise contextual e com referência aos quadros, instrumentos, políticas e leis internacionais, regionais e nacionais relevantes, as metas e objectivos do NLMP com os seguintes princípios orientadores são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Maximização da migração para o desenvolvimento</li> <li>(b) Trabalho Decente</li> <li>(c) Melhoria de Capacidades</li> <li>(d) Inclusão da Diáspora</li> <li>(e) Trabalhadores migrantes, incluindo a protecção dos trabalhadores vulneráveis</li> <li>(f) Quadro normativo e avaliação comparativa</li> <li>(g) Envolvimento de múltiplos actores</li> <li>(h) Apoio adequado de dados</li> <li>(i) Regulação adequada</li> <li>(j) Oportunidades de emprego decente, no país e no estrangeiro</li> <li>(k) Melhor gestão da migração</li> </ul>

O NLMP estabelece então objectivos e estratégias políticas específicas como se segue :

**Objectivos**

- (a) Desenvolver um sistema de migração laboral que beneficie de forma óptima do impacto de desenvolvimento da migração para a Namíbia e da migração a partir da Namíbia;
- (b) Assegurar um controlo eficaz nas fronteiras e uma boa gestão dos fluxos migratórios, incluindo a erradicação do tráfico de seres humanos, do contrabando, do trabalho infantil e do trabalho forçado e da migração irregular;
- (c) Ter um mandato legal e um contexto político bem regulamentados e informados, que estejam devidamente alinhados com os padrões internacionais e regionais relevantes;
- (d) Empregar mão-de-obra imigrante para fornecer e transferir competências críticas, na ausência de recursos humanos disponíveis;
- (e) Regular adequadamente o recrutamento e selecção de trabalhadores migrantes, através de agências de emprego privadas e serviços públicos de emprego supervisionados, de acordo com as boas práticas universais;
- (f) Incluir e utilizar eficazmente a capacidade dos trabalhadores Namibianos no estrangeiro para apoiar o desenvolvimento na Namíbia e para transmitir competências a outros Namibianos;
- (g) Alargar a protecção baseada nos direitos aos trabalhadores migrantes, bem como às vítimas de tráfico, refugiados e requerentes de asilo sob a forma, entre outros, de protecção laboral e social, e de acesso à justiça;
- (h) Assegurar resultados de saúde positivos para os trabalhadores migrantes e agregados familiares e comunidades afectadas;
- (i) Lidar com o abuso de trabalhadores migrantes, incluindo trabalhadores migrantes Namibianos no estrangeiro;
- (j) Assegurar a recolha, análise e divulgação de estatísticas de migração fiáveis; e,
- (k) Melhorar as competências dos Namibianos para colmatar o défice de competências no país através de formação (incluindo programas de estágio, mentoria e aprendizagem) e projecção da procura e oferta de recursos humanos.

**Estratégias**

- (a) Resolver as deficiências da migração laboral através de uma maior recolha, análise e disponibilidade de dados;
- (b) Reforçar as inspecções do trabalho nos locais de trabalho para assegurar o cumprimento das obrigações de autorização de trabalho e de outras leis relevantes;
- (c) Rever o Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos e a Classificação Padrão de Ocupação para melhor compreender e

	<p>traçar o perfil da educação e das competências no mercado de trabalho da Namíbia;</p> <p>(d) Realizar inquéritos regulares de auditoria de competências;</p> <p>(e) Explorar oportunidades de trabalho únicas para migrantes Namibianos no estrangeiro através da migração circular. Isto deve estar ligado à garantia de protecção suficiente destes trabalhadores na pré-partida, enquanto estão no estrangeiro, e no regresso;</p> <p>(f) Alargar os serviços prestados por PEAs regulamentados e pelos serviços públicos de emprego aos trabalhadores migrantes, com particular ênfase na promoção do recrutamento ético, na auto-regulação e na utilização de um quadro dedicado e melhorado dos serviços públicos de emprego;</p> <p>(g) Perfil da diáspora da Namíbia e envolvê-la através do desenvolvimento e de um quadro de apoio apropriado;</p> <p>(h) Ligação com a diáspora da Namíbia através de missões estrangeiras e associações da diáspora da Namíbia na criação de uma plataforma de envolvimento e de um ambiente propício ao envolvimento;</p> <p>(i) Integrar as remessas nos quadros económico, social e de migração na Namíbia;</p> <p>(j) Melhorar o desenvolvimento de competências, formação e gestão de recursos humanos na Namíbia, através da reforma do sector da educação (incluindo TVET);</p> <p>(k) Implementar quadros estratégicos sobre migração e saúde e melhorar as instalações de saúde e reforçar a capacidade;</p> <p>(l) Assegurar o acesso e a portabilidade dos benefícios da segurança social para os trabalhadores migrantes, e abordar a protecção deficiente dos trabalhadores migrantes Namibianos no estrangeiro;</p> <p>(m) Melhorar e gerir um Sistema de Gestão da Migração Transfronteiriça dedicado;</p> <p>(n) Abordar o tráfico de seres humanos protegendo as vítimas de tráfico (VOTs) e finalizar a nova lei global sobre o tráfico de seres humanos;</p> <p>(o) Comparar implementação da Política de Migração Laboral com os instrumentos e programas internacionais, da UA e da SADC;</p> <p>(p) Desenvolver e implementar acordos bilaterais vinculativos/executáveis que abordem as necessidades de migração laboral;</p> <p>(q) Melhorar a recolha e utilização de dados sobre migração laboral reforçando o NSA e o ambiente estatístico da migração; desenvolver indicadores de migração laboral; acelerar o desenvolvimento do LMIS e a integração de dados sobre migração laboral;</p> <p>(r) Adoptar um quadro jurídico/regulamentar adequado que informe a implementação desta política;</p> <p>(s) Monitorizar e avaliar a implementação desta política;</p> <p>(t) Desenvolver um plano ou estratégia de comunicação dedicada, apoiada pelo estabelecimento de um Sistema de Gestão de Informação (IMS);</p>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>(u) Abordar o problema generalizado dos migrantes laborais estrangeiros que alteram o seu estatuto no mercado de trabalho e daqueles que estão a iniciar o seu próprio negócio, após a sua chegada à Namíbia;</li> <li>(v) Aplicar obrigações de sub-estudo e importação de competências, apoiadas por um mandato legal apropriado. Alterar a legislação relevante para lidar com as deficiências relativas aos programas de sub-estudo;</li> <li>(w) Simplificar o processo de autorização de trabalho, assegurando membros permanentes e a tempo inteiro do Comité de Selecção de Imigração; e,</li> <li>(x) Harmonizar as qualificações e o quadro padronizado de avaliação das qualificações estrangeiras no contexto da SADC e da UA.</li> </ul>
<p>Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho</p>	<p>O Conselho Consultivo Laboral é composto por um presidente e 12 outros membros representados igualmente pelo Estado, e membros nomeados pelas organizações sindicais e patronais registadas.</p> <p>O Conselho deve investigar e aconselhar o Ministro sobre uma vasta gama de questões, incluindo: política nacional, negociação colectiva, redução do desemprego, questões decorrentes da ILO, ou Estados internacionais ou regionais de que a Namíbia é membro, legislação sobre questões laborais, recolha e compilação de informações e estatísticas, desempenho da prevenção e resolução de litígios pelo Comissário do Trabalho, e painéis para resolver questões de interesse nacional.</p> <p>Várias disposições relativas à destituição e preenchimento dos membros, comités, governação das reuniões, administração e nomeação de um secretário permanente do Conselho Consultivo do Trabalho são estabelecidas na Lei.</p> <p>O Comité de Prevenção e Resolução de Litígios é criado para aconselhar o Conselho Consultivo do Trabalho em matérias relacionadas com regras, políticas, directrizes, normas éticas e critérios de nomeação de conciliadores e árbitros; e a fim de rever e informar sobre o desempenho do Conselho do Trabalho. A composição do Comité inclui um presidente e dois representantes do Estado, entidades patronais registadas e sindicatos registados.</p> <p>O Comité dos Serviços Essenciais investiga e recomenda a designação de serviços essenciais ao Conselho Consultivo do Trabalho. O Comité é composto por um presidente, que é membro do Conselho Consultivo do Trabalho, e quatro membros com conhecimentos e experiência em direito do trabalho e relações laborais, nomeados ou designados pelo Conselho Consultivo do Trabalho.</p>

	<p>A Comissão Salarial é constituída à discricção do Ministro e deve investigar os termos e condições de emprego, incluindo a remuneração e apresentar um relatório ao Ministro para efeitos de elaboração de uma ordem salarial. A Comissão é composta por um presidente e igual número de representantes de empregadores e sindicatos registados. Um Secretário Permanente está disponível, conforme necessário, para o trabalho da Comissão. A Comissão Salarial é dirigida por um mandato determinado pelo Ministro que especifica a indústria, as categorias de empregados e os assuntos a investigar. As ordens salariais ou convenções colectivas só podem ser investigadas após 12 meses de entrada em vigor. O Ministro deve publicar um aviso no Diário com os pormenores da investigação e convidando a apresentar representações escritas.</p> <p>O Tribunal do Trabalho é uma divisão do Tribunal Superior. É presidido por um Juiz-Presidente e juizes. Tem competência exclusiva para determinar os recursos das decisões do Comissário do Trabalho, arbitragens e ordens de conformidade; revisões dos tribunais arbitrais, do Ministro, do Secretário Permanente ou do Comissário do Trabalho em termos da Lei e qualquer outra questão relacionada com o emprego ou o trabalho. Tem uma vasta gama de poderes especificados e poderes inerentes em relação a questões laborais. As ordens de custos do Tribunal estão, contudo, limitadas a incidências de conduta frívola e vexatória.</p> <p>O Comissário do Trabalho e o Comissário Adjunto do Trabalho são nomeados pelo Ministro. As funções do Comissário do Trabalho incluem o registo de litígios, aconselhamento, conciliação e resolução de litígios, arbitragem, compilação e publicação de informações.</p> <p>O Ministro pode nomear inspectores do trabalho que devem ser confirmados pelo Secretário Permanente. Os inspectores têm poderes gerais de entrada, busca e apreensão. Os inspectores podem emitir ordens de conformidade. É uma infracção impedir, obstruir, ou fornecer informações falsas, alegar falsamente ser um inspector do trabalho ou não cumprir uma ordem de conformidade de um inspector. As infracções podem acarretar uma multa ou até dois anos de prisão ou ambas.</p>
--	---

<b>Seicheles</b>	
Tipo de autorização	Autorização de Actividade Remunerada (GOP)/Autorização de Trabalho
Requisitos de Aplicação	<p>A entidade laboral é responsável por requerer a autorização, mas no caso de trabalhadores independentes, o indivíduo que procura emprego é obrigado a apresentar a aplicação.</p> <p>O pedido deve ser apresentado uma semana antes de se esperar que o empregado comece a trabalhar</p> <p>1000 Sr para processamento da aplicação GOP</p>

	<p>A taxa para toda a duração da licença solicitada é. 700 Sr/- por mês ou parte dela deve também acompanhar o formulário de aplicação.</p> <p>Ao considerar uma aplicação de Licença de Ocupação Remunerada, são tidos em conta os seguintes aspectos : (a) o carácter, a reputação e a saúde do potencial empregado e, quando relevante, de qualquer membro do seu agregado familiar a ser aprovado na autorização ; (b) a qualificação profissional ou técnica da pessoa a empregar ; c) a disponibilidade dos serviços de pessoas já existe nas Seicheles ; (d) a protecção do interesse local; (e) o benefício económico e social que o candidato / potencial empregado pode trazer para as Seicheles ou melhorar com a sua presença .</p> <p>Uma autorização de residência é emitida a uma pessoa que - (a) não é um imigrante proibido; (b) tem uma ligação familiar ou doméstica com as Seicheles ; (c) deu ou dará uma contribuição especial à vida económica, social ou cultural das Seicheles .</p>
Duração da autorização	Nenhuma informação específica disponível. O requisito requer uma taxa de 700 Sr. por mês para toda a duração da autorização solicitada.
Emprego de Estrangeiros	<p>A Lei da Imigração fornece os parâmetros dentro dos quais o emprego de cidadãos estrangeiros é regulado. O pedido de uma autorização de Actividade Remunerada deve ser apresentado, na forma prescrita, ao Ministro do Interior e dos Transportes através do Director da Imigração, sujeito ao cumprimento de disposições específicas. Todas as pessoas que chegam às Seicheles devem comparecer perante um Oficial de Imigração e estar na posse de um passaporte válido, provas documentais relativas à sua pretensão de entrar ou permanecer nas Seicheles. O Director da Imigração pode exigir, relativamente a qualquer pessoa que entre nas Seicheles como condição, o depósito de uma soma de dinheiro ou o fornecimento de uma garantia, que o Director da Imigração pode aceitar em vez desse depósito.</p> <p>Geralmente, os cidadãos estrangeiros que viajam para as Seicheles não necessitam de visto de negócios. O visto de visitante é emitido à chegada e é inicialmente válido por um mês. A autorização de visitante pode ser inicialmente prorrogada por mais dois meses e posteriormente em incrementos de três meses . Após a entrada inicial numa autorização de visitante, o cidadão estrangeiro pode obter uma autorização de trabalho "Autorização de Actividade Remunerada" que permite ao seu titular estar ocupado de forma remunerada nas Seicheles e isto pode ser feito por uma entidade patronal ou por conta própria. O pedido de autorização de trabalho deve ser apresentado pelo menos 10 semanas antes da data prevista para o início do trabalho e o empregado não deve entrar no país com o objectivo de aceitar um emprego antes de obter a autorização de trabalho.</p>

O pedido de autorização deve ser apresentado de forma prescrita ao Ministro através do Director da Imigração pela pessoa que solicita a autorização, no caso de um trabalhador por conta própria ou pela futura entidade patronal. Ao analisar o pedido, o Ministro deve ter em conta: o carácter, a reputação e a saúde do requerente e, se relevante, de qualquer membro da sua família; a qualificação profissional do requerente; a disponibilidade de serviços de pessoas já presentes nas Seicheles; a protecção dos interesses locais e o benefício económico e social que o requerente pode trazer para as Seicheles ou melhorar com a sua presença.

As entidades patronais do sector do turismo, construção, agricultura, fabricação, pesca e serviços financeiros estão sujeitas ao sistema de quotas e as entidades patronais podem recrutar trabalhadores no estrangeiro dentro do limite das quotas sem necessidade de anunciar empregos nas Seicheles. Todas as empresas locais registadas nestes sectores que desejem recrutar trabalhadores não locais solicitarão um certificado de elegibilidade por escrito no Ministério do Trabalho e do Desenvolvimento dos Recursos Humanos. Para ser elegível para o atestado de direito, uma empresa deve provar que está actualmente a cumprir todas as disposições da Lei do Emprego e os regulamentos governamentais e que está dentro dos limites do direito à quota. Se a aplicação for aprovada, o Ministério fornecerá à entidade patronal um atestado de direito confirmando que a entidade patronal é elegível para recrutar ao abrigo do direito de quota. Se a aplicação não for aprovada nos casos em que a empresa estiver acima do direito de quota ou não aderir às leis das Seicheles, a entidade patronal terá o direito de recurso para o Ministro do Trabalho e Desenvolvimento dos Recursos Humanos. O certificado emitido só é válido por um período de um ano e a sua renovação não será automática. A empresa deverá dirigir-se ao Ministério do Trabalho e Desenvolvimento de Recursos Humanos para informar sobre a intenção de renovação.

Uma vez emitido o atestado de direito pelo Ministério do Trabalho e do Desenvolvimento dos Recursos Humanos, a entidade patronal deverá apresentar o certificado, juntamente com a lista de estabelecimentos actualizada da empresa, que não deverá ter mais de um mês, ao Ministério dos Assuntos Internos e dos Transportes quando solicitar a autorização de trabalho. Na sequência da emissão da autorização de trabalho pelo Ministério do Interior e dos Transportes, as entidades patronais são obrigadas, de acordo com a Lei do Emprego, a submeter, no prazo de um mês após o recrutamento, o contrato de trabalho do trabalhador estrangeiro ao Ministério do Trabalho e do Desenvolvimento dos Recursos Humanos, para atestação garantindo que os termos e condições de emprego estão em conformidade com a legislação laboral nacional. As empresas devem apresentar a sua lista de estabelecimento de três em três meses ao Ministério, como parte do processo de controlo do emprego dos trabalhadores estrangeiros. As entidades patronais abrangidas pelo direito

	<p>a quotas também são obrigadas a apresentar a lista e os detalhes das ofertas de emprego. Quando aplicável, a entidade patronal pode ser obrigada a apresentar um plano de localização a pedido do Ministério do Trabalho e do Desenvolvimento dos Recursos Humanos.</p> <p>Os seguintes sectores: industria e comércio, trabalhadores domésticos para lares de idosos privados e trabalhadores domésticos para entidades patronais individuais são obrigados a testar primeiro o mercado de trabalho local para preencher as suas vagas e o Ministério do Trabalho tem de se certificar de que não conseguem encontrar uma pessoa local qualificada para preencher esses postos antes da entidade patronal solicitar um atestado de direito para trazer um trabalhador estrangeiro.</p>
Política Nacional de Migração Laboral	Informação não disponível
Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho	<p>Comité Consultivo Nacional do Emprego composto por representantes dessas organizações e do Governo para aconselhar o Ministro em assuntos relacionados com as relações laborais e qualquer assunto específico submetido ao Comité pelo Ministro.</p> <p>As funções do Conselho Consultivo para o Emprego são as de aconselhar o Ministro sempre que um assunto lhe seja submetido pelo Ministro.</p> <p>Os Oficiais Competentes podem, para efeitos de verificação, interrogar qualquer entidade patronal ou trabalhador sobre qualquer assunto relacionado com o trabalho e exigir a apresentação pela entidade patronal para exame de qualquer registo, recorde, devolução ou outro documento. Além disso, podem exigir que uma entidade patronal forneça projecções das actividades futuras e das necessidades de mão-de-obra da entidade patronal. O oficial competente pode dar quaisquer instruções ou conselhos necessários para garantir a conformidade.</p>

<b>África do Sul</b>	
Tipo de autorização	<p>Visto de Trabalho Geral</p> <p>Visto de Trabalho de Competências Críticas: Para profissionais de alta competência, como engenheiros, planeadores, auditores financeiros, médicos, etc.</p> <p>Visto de trabalho de transferência dentro da empresa: Quando empresas multinacionais decidem transferir os seus funcionários principais que trabalham numa sucursal estrangeira para a África do Sul</p>
Requisitos de aplicação	<p>Para Visto Geral de Trabalho:</p> <p>Antes de apresentar um pedido de visto de trabalho geral, a potencial entidade patronal do requerente é obrigada a solicitar ao Departamento do Trabalho um certificado que confirme que -</p>

	<p>apesar de uma busca diligente, a potencial entidade patronal não conseguiu encontrar um candidato adequado com qualificações ou competências e experiência equivalentes às do requerente;</p> <p>o candidato possui qualificações ou competências e experiência comprovadas de acordo com a oferta de emprego;</p> <p>o salário e benefícios do candidato não são inferiores ao salário e benefícios médios dos cidadãos ou empregados que ocupam posições semelhantes na República;</p> <p>um contrato de trabalho que estipula as condições de emprego e é assinado tanto pela entidade patronal como pelo requerente está em conformidade com os padrões laborais da República e está condicionado à aprovação do visto geral de trabalho;</p> <p>uma prova de qualificação avaliada pelo SAQA e traduzida por um tradutor ajuramentado para uma das línguas oficiais da República ; e</p> <p>dados completos da entidade patronal, incluindo, quando aplicável, prova do registo da empresa na <a href="#">Comissão de Propriedade Intelectual e Companhias (CIPC)</a>.</p> <p>Depois pode ser apresentado o pedido de visto geral de trabalho e será necessário o seguinte para uma aplicação geral de visto de trabalho:</p> <p>Oferta e aceitação de emprego.</p> <p>CV.</p> <p>Prova das tentativas da entidade patronal de recrutar primeiro um residente permanente ou cidadão Sul-africano para o cargo.</p> <p>Registo em SAQA, confirmando as qualificações do aplicante.</p> <p>Comprovação de boa saúde e carácter.</p> <p>Os pedidos de visto devem ser feitos no país de origem dos requerentes. O processo de renovação pode ser feito na África do Sul</p>
Duração da autorização	<p>2 a 4 anos e pode ser estendido.</p> <p>Após 5 anos de trabalho contínuo, o empregado pode candidatar-se a uma residência permanente</p>
Emprego de Estrangeiros	<p>De acordo com a Lei dos Serviços de Emprego, uma entidade patronal não pode empregar um cidadão estrangeiro antes de verificar se o cidadão estrangeiro tem uma autorização de trabalho válida. A Lei da Imigração fornece disposições e orientações detalhadas sobre os procedimentos a seguir quando se emprega um estrangeiro sujeito ao cumprimento de requisitos específicos. As entidades patronais devem assegurar-se de que dispõem de um programa de transferência de competências em vigor em relação a qualquer posição ocupada por qualquer estrangeiro. Todos os trabalhadores numa relação laboral na África do Sul, independentemente do seu estatuto, gozam da protecção das leis laborais. Para trabalhar na África do Sul, o empregado deve ser cidadão ou possuir um visto de trabalho válido emitido pelo Departamento dos Assuntos Internos, com a aprovação do Departamento do Trabalho de que a pessoa possui competências escassas ou críticas que não podem ser desempenhadas por um sul-africano. A entidade laboral deve assegurar o cumprimento das seguintes medidas antes de empregar um cidadão estrangeiro: antes de</p>

	<p>recrutar um cidadão estrangeiro, a entidade patronal deve certificar-se de que não há outras pessoas na República com competências adequadas para preencher a vaga; e a entidade patronal deve assegurar-se de que dispõe de um programa de transferência de competências em relação a qualquer cargo em que um cidadão estrangeiro esteja empregado. O visto geral de trabalho será emitido a um funcionário estrangeiro que tenha obtido um cargo numa empresa Sul-africana. As credenciais dos empregados serão examinadas pelo Departamento do Trabalho para garantir que estes possuem as qualificações relevantes para os cargos.</p> <p>Geralmente, um cidadão estrangeiro com competências especializadas ou excepcionais pode receber um visto de trabalho de competências críticas durante três anos, com possibilidade de prorrogação. O Ministro do Trabalho e o Ministro do Comércio e Indústria publicam anualmente uma lista de competências críticas. O candidato não tem de obter uma posição de emprego antes de solicitar um visto de trabalho de competências críticas. Ao abrigo do visto, o indivíduo pode entrar na África do Sul por um período máximo de um ano, período em que o visto expirará se não tiver sido obtido um emprego relevante. O candidato deve demonstrar que possui as referidas competências críticas, tais como possuir um diploma avançado ou publicações na sua área. O indivíduo deve registar-se no grupo profissional especializado Sul Africano e as qualificações do empregado serão avaliadas com base nos padrões Sul-Africanos.</p> <p>O Departamento de Assuntos Internos pode emitir um visto de trabalho de Transferência Dentro da Empresa, o que permite a um funcionário estrangeiro de uma empresa com relações comerciais na África do Sul trabalhar no país por um máximo de 4 anos com a referida empresa. As empresas admissíveis incluem as que têm uma sucursal, filial ou afiliada na África do Sul. O candidato deve ser empregado da empresa-mãe durante pelo menos 6 meses antes da transferência.</p> <p>Um indivíduo pode possuir um visto sul-africano, mas não ser empregável. Estes vistos incluem: visto de familiares; visto de cônjuge a menos que tenha sido concedido alojamento específico; visto de parceiro de vida a menos que tenha sido concedido alojamento específico; visto de reformados; visto de tratamento médico e uma autorização de voluntariado.</p>
Política Nacional de Migração Laboral	Nenhuma informação disponível
Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho	O LRA prevê a criação da Comissão de Mediação e Arbitragem de Conciliação, o Organismo Governamental composto por um presidente e três membros representando o governo, a empresa e o trabalho. É dirigido por um Director e conta com comissários e pessoal de apoio. A Comissão é independente e opera em toda a África do Sul. As funções obrigatórias incluem a resolução de litígios através de conciliação e arbitragem em

termos do LRA; assistência na criação de fóruns de trabalho; revisão das regras e publicação de informações. As funções discricionárias incluem a prestação de aconselhamento, formação, condução, supervisão ou escrutínio de eleições ou votos de sindicatos ou organizações de entidades laborais. Uma das funções da Comissão é acreditar os conselhos de negociação e as agências privadas para a resolução de litígios, desde que sejam cumpridas as condições e padrões necessários. Aplicam-se disposições específicas em relação ao efeito de decisões arbitrais que podem ser executadas ou revistas no Tribunal do Trabalho, ou variadas ou revogadas pela Comissão.

O Tribunal do Trabalho é estabelecido sob o LRA e é composto por um Juiz Presidente e um número de juizes permanentes e em exercício. O Tribunal tem o mesmo estatuto que o Supremo Tribunal em relação a questões sob a sua jurisdição. O Tribunal tem amplos poderes para conceder interdições, emitir ordens declarativas, ordenar compensações e indemnizações. Tem jurisdição inerente em relação a questões de emprego. O Tribunal de Recurso do Trabalho tem um Juiz Presidente, e é composto por um painel de três pessoas e inclui também juizes do Supremo Tribunal. Os Tribunais do Trabalho e de Recurso também têm jurisdição civil exclusiva para conceder certas reduções ao abrigo do BCEA. Têm também competência concorrente com os tribunais civis em matérias relacionadas com contratos de trabalho.

O Departamento do Trabalho inclui um Serviço de Inspeção que nomeia inspectores do trabalho para monitorizar toda a legislação laboral, incluindo o cumprimento da Lei das Relações Laborais, da Lei das Condições Básicas de Emprego, do pagamento de taxas e do cumprimento da saúde e segurança e equidade laboral. Este serviço de inspeção também pode ser conduzido por um Conselho de Negociação relevante e é conduzido por uma inspeção separada para as minas e o transporte.

A Comissão das Condições de Emprego é criada ao abrigo do BCEA e é uma Comissão consultiva responsável por aconselhar o Ministro sobre qualquer questão decorrente da aplicação da Lei; tendências e impactos na negociação colectiva que possam prejudicar os objectivos do BCEA; ou políticas relacionadas. A Comissão é composta por três especialistas nomeados pelo Ministro que conhecem o mercado de trabalho e as condições de emprego; e um membro e membro suplente que representam o trabalho organizado e as empresas organizadas, nomeados através do NEDLAC. Um presidente é nomeado entre os membros.

O Conselho Nacional de Desenvolvimento Económico e do Trabalho (NEDLAC) é um órgão estatutário independente, constituído ao abrigo de legislação separada, constituído por um conselho executivo com representantes do governo, do trabalho, das empresas e da comunidade. A Comunidade só está representada na Câmara de Desenvolvimento,

	<p>enquanto os outros constituintes estão representados nas câmaras de comércio e indústria; câmaras públicas monetárias e financeiras e do mercado de trabalho. Todas as questões de emprego devem passar pelo NEDLAC antes de serem apresentadas no Parlamento, e outras questões socio-económicas relacionadas podem também ser remetidas para o NEDLAC.</p> <p>No que se refere à Lei da Equidade no Emprego, a Comissão para a Equidade no Emprego é criada e funciona como um órgão consultivo do Ministro sobre todas as questões de equidade no emprego e acção afirmativa em termos da EEA. É constituída por dois representantes do governo, dos trabalhadores, das empresas e da comunidade e por um presidente nomeado pelo Ministro.</p>
--	---

<b>Tanzânia</b>	
Tipo de autorização	<p>É necessária uma autorização de residência para permanecer na Tanzânia por mais de 90 dias.</p> <p>Três tipos:</p> <p>Classe A: Para trabalhadores independentes estrangeiros (investidores)</p> <p>Classe B: Para expatriados que trabalham em empresas/instituições privadas.</p> <p>Classe C: Para outras classes de estrangeiros tais como investigadores, reformados, Missionários, Voluntários, etc.</p>
Requisitos de aplicação	<p>A maioria dos empregados precisa de obter uma autorização de trabalho de classe B e a aplicação deve ser feita antes da entrada do potencial empregado na Tanzânia</p> <p>Requisitos gerais para classe B (também para renovação após a expiração )</p> <p>Aplicação online devidamente preenchida</p> <p>Carta de aplicação</p> <p>Autorização de trabalho emitida pelo Comissário do Trabalho (Tanzânia Continental e Zanzibar),</p> <p>Uma Cópia do Passaporte Nacional (Com validade não inferior a seis meses),</p> <p>Carta de apresentação da entidade patronal</p> <p>Foto de tamanho passaporte,</p> <p>Uma foto em tamanho real</p> <p>Curriculum Vitae do empregado,</p> <p>Cópias autenticadas dos Certificados Académicos</p> <p>Tradução oficial de documentos/certificados no caso de serem redigidos em outras línguas para além do Inglês ou Swahili</p> <p>Descrição de funções para o expatriado/empregado</p> <p>Contrato de Emprego</p> <p>Autorização Original de Classe B anterior (em caso de renovação ou substituição)</p> <p>Estrutura organizativa da empresa</p>

	<p>Registo de certificados de conselhos profissionais quando necessário, ex., NBAA, ERB, PSPTB, Concelho de Enfermeiras e Parteiras, conselho médico, etc. ou qualificações que requerem registo em Instituições autorizadas e emissão de Certificado, Despacho ou Licenças. Estes incluem:  Contabilistas, Engenheiros, Arquitectos, Topógrafos, Médicos, Professores, Enfermeiros, Pilotos, Empregados em Empresas de Segurança, Pessoal Executivo em Instituições Financeiras tais como Bancos, Agência de Câmbio etc.  Licença de Negócios  Memorando e Estatutos ou Extracto do Registo Comercial mostrando os accionistas da Empresa, a distribuição de acções e o capital nominal da empresa  Certificado de incorporação ou Certificado de conformidade ou Nome de Empresa Registo ou Certificado de mudança de nome  Carta de não objecção (se o pedido tiver sido transferido de outra empresa)  Liquidação de Impostos  Certificado do Número de Identificação do Contribuinte (TIN)</p>
<p>Duração da autorização</p>	<p>Para Classe A: Geralmente 2 anos para titulares de autorizações de Classe A e podem ser substituídos por mais 2 anos  Classe B: As autorizações de classe B são geralmente válidas por dois anos e podem ser renovadas por períodos adicionais</p>
<p>Emprego de Estrangeiros</p>	<p>Existem três classes de autorizações de residência que são emitidas e reguladas pela Lei da Imigração. Todas as autorizações de residência não são geralmente emitidas por um período superior a 5 anos (incluindo as renovações), sob certas condições. A Lei dos Não Cidadãos (regulamentação do emprego) regula o emprego de trabalhadores migrantes na Tanzânia continental. A Lei não se aplica aos membros da comunidade diplomática nem a outras pessoas isentas pelo Ministro do Trabalho e de Assuntos de Emprego. Existem disposições detalhadas que regulam o emprego de não cidadãos. A emissão de autorizações é restrita a classes específicas de emprego ou outras profissões especificamente listadas no Diário do Governo. Qualquer pessoa que deseje empregar ou contratar um cidadão estrangeiro deve dirigir-se ao Comissário do Trabalho. O Comissário do Trabalho é o principal responsável pela regulamentação e implementação das disposições da lei. O Comissário do Trabalho também aconselha o Ministro em todos os assuntos relacionados com o emprego de não-cidadãos. Geralmente, o Comissário do Trabalho tem autoridade para emitir autorizações de trabalho, cancelar autorizações de trabalho, supervisionar e assegurar a implementação do plano de sucessão, tal como previsto pela entidade patronal.</p> <p>Um não-cidadão não pode realizar qualquer trabalho sem uma autorização de trabalho válida ou, em alternativa, sem um certificado de isenção emitido em conformidade com a presente Lei. Quando o pedido de autorização de trabalho é apresentado ao Comissário do Trabalho, este deve certificar-se de que foram explorados todos os esforços possíveis</p>

	<p>para obter um especialista local. O Comissário do Trabalho ao considerar um pedido de autorização de trabalho deve ter em conta todos os acordos regionais e bilaterais de que a república é signatária. O Comissário do Trabalho pode convocar a pessoa que apresentou o pedido para um exame no momento e no local que ele especificar. Uma entidade patronal que pretenda empregar ou contratar um não-cidadão deve apresentar ao Comissário do Trabalho um plano de sucessão que deve estabelecer um plano de sucessão claramente articulado dos conhecimentos ou especialidade dos não-cidadãos aos cidadãos durante o seu mandato de emprego, ou qualquer outra informação, tal como deve ser dirigida pelo Comissário do Trabalho. A entidade patronal deve estabelecer um programa de formação eficaz para produzir empregados locais que assumam as funções do especialista não-cidadão.</p> <p>Geralmente a autorização de trabalho é emitida por um período de 24 meses, sujeito a renovações que não devem exceder 36 meses no total. Um não-cidadão deve manter a autorização de trabalho e produzi-la, se necessário. O Comissário do Trabalho pode cancelar uma autorização de trabalho se: o titular não cumprir sem motivo razoável, a condição prescrita na autorização de trabalho; o titular deixar de exercer o emprego ou a actividade para a qual a autorização foi emitida; o Comissário do Trabalho tiver tido conhecimento de que há deturpação de informação no pedido; e, por último, o Comissário do Trabalho for de opinião que a presença continuada do titular da autorização prejudica o interesse público. Qualquer pessoa prejudicada pela decisão do Comissário do Trabalho em se recusar a conceder ou cancelar uma autorização de trabalho pode, no prazo de trinta dias, apelar ao Ministro.</p>
Política Nacional de Migração Laboral	Nenhuma informação disponível
Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho	<p>O Presidente nomeia um Comissário do Trabalho e um Delegado, responsável pela administração das leis laborais. O Ministro nomeia um Registador de Organizações e um Adjunto responsável pela regulamentação das organizações sindicais e patronais na Lei. O Ministro nomeará igualmente Comissários Adjuntos do Trabalho para dirigir as secções de Relações Laborais, Inspeção do Trabalho e Segurança Social. São permitidos tantos oficiais do trabalho quantos forem necessários para administrar e fazer cumprir as leis.</p> <p>Os oficiais do trabalho têm amplos poderes de entrada, busca, interrogatório e apreensão. Quando o oficial do trabalho tiver motivos razoáveis para acreditar que houve não cumprimento, o oficial do trabalho pode emitir uma ordem de cumprimento à entidade patronal, o sindicato registado e cada trabalhador afectado. A ordem deve ser afixada num local de destaque pela entidade patronal. Se a entidade patronal desejar opor-se à ordem de cumprimento, tal deve ser feito no prazo de 30 dias após a</p>

	<p>recepção da mesma, com cópia para o Comissário do Trabalho, sindicato e trabalhadores afectados. O Comissário do Trabalho pode confirmar, modificar ou cancelar a ordem ou especificar a sua conformidade. Se a entidade patronal não cumprir a ordem do oficial de trabalho emissor ou o Comissário do Trabalho, conforme o caso, pode recorrer ao Tribunal do Trabalho para a execução. O Tribunal pode impor ou suspender a ordem enquanto se aguarda recurso.</p> <p>O Tribunal do Trabalho é estabelecido como uma divisão do Tribunal Superior. É composto por vários juizes e um Presidente do Supremo Tribunal de Justiça. Há também dois painéis de avaliadores - um das entidades patronais e outro dos empregados. As decisões são tomadas pelo Juiz depois de ter em conta as opiniões dos avaliadores e se não estiverem de acordo com as opiniões, devem ser dadas as razões. O Tribunal do Trabalho tem jurisdição civil exclusiva sobre questões laborais com todos os poderes do Supremo Tribunal. O Comissário do Trabalho pode remeter qualquer questão de direito para o Tribunal do Trabalho ou Tribunal de Recurso se houver decisões conflituosas do Tribunal sobre a mesma questão de direito; e as partes em litígio não interpuseram recurso. Qualquer organização ou federação registada pode, em relação a questões de direito, solicitar a sua adesão como parte no processo.</p>
--	---

<b>Zâmbia</b>	
Tipo de autorização	<p>Autorização de trabalho a curto prazo: inicialmente 3 meses e pode ser prolongada até 6 meses,            Autorização de emprego (autorização de trabalho a longo prazo)</p>
Requisitos de aplicação	<p>Requisitos para uma nova aplicação            Carta de apresentação da entidade patronal dirigida ao Director Geral da Imigração            Contrato de trabalho ou Carta de oferta;            Registo criminal do país de residência;            Curriculum Vitae;            Certificado de registo do organismo profissional competente na Zâmbia (quando necessário);            Cópia autenticada das qualificações (académicas, profissionais);            Cópia de certidões de casamento e de nascimento (quando disponíveis);            Cópia autenticada do passaporte válido (dados biológicos &amp; último carimbo de endosso para a Zâmbia);            Certificado Autenticado de Capital Social e Lista de Directores;            Cópia do plano de sucessão que deve incluir um programa de formação coadjuvante a ser conduzido pelo trabalhador estrangeiro para transferir conhecimentos e/ou competências para o trabalhador Zambiano;            Uma cópia do Certificado de Incorporação;            No caso da Construção, Sector Mineiro, ICT, Engenharia e outros compromissos baseados em projectos, deve ser apresentada uma carta</p>

	<p>de acompanhamento especificando o projecto em que o expatriado seria empregado, cópia da carta de adjudicação especificando a data de conclusão e o valor do projecto;</p> <p>Anúncios originais da Imprensa que apareceram em dois jornais de destaque em tamanho A5. Nome do Jornal e data do anúncio devem ser claramente visíveis no anúncio de imprensa e o resultado do exercício de selecção também deve ser apresentado;</p> <p>Uma foto recente em tamanho de passaporte; e</p> <p>Taxa prescrita.</p> <p>Requisitos para renovação /extensão</p> <p>Carta de apresentação ao Director-Geral da Imigração da entidade patronal em causa;</p> <p>Contrato prolongado;</p> <p>Cópia autenticada do passaporte válido (dados biológicos &amp; último carimbo de endosso para a Zâmbia); e taxa Prescrita.</p>
Duração da autorização	<p>Licença de Emprego a longo prazo: 6 meses ou mais e pode ser prorrogada por um máximo de 10 anos</p> <p>Autorização de trabalho a curto prazo: inicialmente 3 meses e pode ser prolongada até 6 meses</p>
Emprego de Estrangeiros	<p>A Lei 18 de 2010 sobre Imigração e Deportação estabelece os requisitos, procedimentos e formulários prescritos para a emissão de uma autorização de trabalho para um estrangeiro. Geralmente, todos os trabalhadores, incluindo os estrangeiros, gozam de protecção das leis laborais. Para poder trabalhar na Zâmbia, um empregado deve possuir uma autorização de trabalho válida. O pedido deve ser apresentado ao Director-Geral da Imigração que pode consultar o Ministério do Trabalho para verificar se as competências possuídas pelo candidato já estão disponíveis no país. De acordo com a Lei de Imigração e a Lei de Deportação, qualquer pessoa que não seja cidadão não pode entrar na Zâmbia a menos que essa pessoa possua uma autorização de residência temporária válida, uma autorização de residência ou um passe de fronteira válido. Deve ser apresentado um pedido ao Director-Geral da Imigração, em consulta com o Ministério responsável pelo Trabalho, da forma prescrita para uma autorização de trabalho. O Director-Geral da Imigração deve assegurar que o candidato a emprego não seja um imigrante proibido, que é qualquer pessoa que pertença a uma classe estabelecida na segunda programação. A potencial entidade patronal deve primeiro certificar-se de que não há trabalhadores locais disponíveis para ocupar o lugar antes de contratar um cidadão estrangeiro. A entidade patronal deve fornecer em apoio da candidatura as qualificações relevantes do potencial empregado; o seu curriculum vitae; a oferta de emprego com os termos e condições oferecidos; detalhes sobre a potencial entidade patronal; e um formulário de candidatura completo. Geralmente, uma entidade patronal deve assegurar-se de que dispõe de um programa de transferência de competências para a posição que o cidadão estrangeiro irá ocupar.</p>

	<p>Existem dois tipos de autorizações de trabalho, um visto de trabalho de curta duração que só é válido por um período máximo de 3 meses e uma autorização de trabalho válida por um período máximo de 24 meses. As autorizações de trabalho podem ser prorrogadas por um período máximo de 5 anos a partir da data de emissão. O pedido de autorização de trabalho deve ser apresentado fora do país e o requerente deve aguardar a emissão da autorização antes de viajar para a Zâmbia. O tempo de processamento da licença varia entre 1-6 semanas.</p>
Política Nacional de Migração Laboral	Nenhuma informação disponível
Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho	<p>O Comissário do Trabalho e os seus oficiais são responsáveis por administrar as leis laborais e assegurar o seu cumprimento através de inspecções e investigações. São também normalmente o principal método de resolução de disputas, tanto em disputas individuais como colectivas. Para disputas individuais, os Oficiais do Trabalho servem como mediadores informais ao abrigo da Lei do Emprego. Para litígios colectivos, o Comissário do Trabalho desempenha um papel extra-legal de resolução de litígios, uma vez que não tem qualquer papel legal, mas um papel prático significativo.</p> <p>A Divisão de Relações Industriais do Supremo Tribunal da Zâmbia, em conformidade com a Lei das Relações Laborais e Industriais, tem competência exclusiva para ouvir e determinar quaisquer questões de relações laborais. As questões de relações industriais incluem questões relacionadas com: inquéritos, adjudicação e decisões em litígios colectivos; interpretação dos termos de adjudicação, acordos colectivos e acordos de reconhecimento; inquéritos gerais e adjudicação de quaisquer questões que afectem os direitos, obrigações e privilégios dos empregados, entidades laborais e seus órgãos representativos. O Tribunal não deve considerar uma queixa ou aplicação a menos que lhe seja apresentado no prazo de 90 dias após a ocorrência do facto que deu origem à queixa ou requerimento. O Tribunal pode prorrogar o período de noventa dias por três meses após a data em que o requerente tiver esgotado as vias administrativas de que dispõe. O Tribunal não está vinculado às regras de evidência em processos civis e penais, mas o principal objectivo do Tribunal é fazer justiça substancial entre as partes perante ele. Qualquer adjudicação, declaração, decisão de julgamento do Tribunal é vinculativa para as partes. O tribunal pode convocar testemunhas, solicitar a produção e inspecção de livros, registos de documentos e outras coisas. Isto inclui o poder do tribunal para examinar as testemunhas. Qualquer parte pode recorrer da decisão do Tribunal sobre qualquer ponto de direito ou qualquer ponto de direito e de facto misto para o Tribunal de Recurso. Não são permitidos apelos sobre conclusões de facto.</p>

	<p>O Ministro do Tribunal de Revisão do Emprego pode nomear três membros, um dos quais será designado pelo Ministro como presidente do Tribunal. O tribunal só é aplicável durante um período em que esteja em vigor uma declaração de estado de emergência nos termos da Constituição da Zâmbia. Os seus poderes estendem-se à audição e determinação de pedidos de revisão em disputas de emprego. A decisão do tribunal sobre qualquer aplicação reexaminada sob o estado de emergência será vinculativa e definitiva.</p> <p>O Conselho Consultivo Tripartido do Trabalho é um conselho estatutário que será composto por membros representantes dos sindicatos, das entidades patronais e do Governo, como o Ministro poderá determinar, não sendo inferior a 21 no total. O conselho é presidido pelo Ministro; a sua função é aconselhar o Governo em todas as questões relacionadas com questões laborais, recursos humanos, desenvolvimento e utilização. O órgão desempenha um papel meramente consultivo e o Governo não está juridicamente sujeito às decisões do conselho.</p>
--	---

<b>Zimbabué</b>	
<p>Tipo de autorização</p>	<p>Autorização de Trabalho Temporário: disponível para os empregados pertencentes a muitas categorias, incluindo os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jornalistas</li> <li>Profissionais com competências especializadas que não são comuns no Zimbabué</li> <li>Investigadores estrangeiros com autorizações do Conselho de Investigação do Zimbabué</li> <li>Empregados de curto prazo com contratos de seis meses com empresas locais</li> </ul>
<p>Requisitos de aplicação</p>	<p>Para obter uma autorização de emprego temporário, os candidatos terão de fornecer o seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>O passaporte deve ter pelo menos 6 meses de validade</li> <li>Provavelmente uma prova de vacinação contra a febre amarela</li> <li>Uma carta contendo uma oferta de emprego de uma empresa do Zimbabué</li> <li>Prova das qualificações do candidato para o cargo, incluindo experiência profissional prévia</li> <li>Duas fotos para passaporte</li> <li>Uma certidão de nascimento e de casamento, se aplicável</li> <li>Pagamento da taxa de aplicação</li> </ul> <p>A entidade patronal necessita de solicitar a autorização de trabalho (Autorização de Trabalho Temporária) em nome do empregado. Passos gerais para a submissão de uma aplicação para TEP:</p>

	<p>O empregado envia os documentos comprovativos necessários à entidade patronal.</p> <p>A entidade patronal submete o pedido de autorização de trabalho aos funcionários competentes no Zimbabué.</p> <p>Após aprovação, o empregado pode viajar para o Zimbabué e começar a trabalhar.</p>
Duração da autorização	N/A
Emprego de Estrangeiros	<p>A Lei da Imigração prevê disposições detalhadas sobre os migrantes proibidos, os procedimentos e parâmetros prescritos para a emissão de uma autorização de trabalho. Será emitida uma autorização de trabalho temporária por um período máximo de 5 anos. Todos os trabalhadores, incluindo os estrangeiros, gozam de protecção ao abrigo da Lei do Trabalho. De acordo com a Lei de Imigração de 1990 e o Regulamento de Imigração de 1998, nenhuma pessoa pode entrar no Zimbabué sem ter um documento de viagem válido ou uma autorização. O Ministro emite geralmente regulamentos que prescrevem e fornecem parâmetros detalhados ao abrigo dos quais podem ser emitidas licenças e os procedimentos a seguir. O Chefe da Imigração pode, a pedido de uma pessoa que deseje exercer uma ocupação no Zimbabué, emitir uma autorização de emprego temporário. A autorização de trabalho temporário autorizará a pessoa, relativamente à qual é emitida, sujeita às condições especificadas a entrar ou permanecer no Zimbabué durante o período, não superior a 5 anos. Uma autorização temporária pode autorizar o cônjuge e os filhos da pessoa em relação à qual é emitida, a entrar ou a permanecer no Zimbabué durante o mesmo período. Pode ser emitida uma autorização de emprego temporário, com o consentimento do Ministro, a uma pessoa que já se encontre no Zimbabué. O Chefe do Serviço de Imigração pode prorrogar uma autorização de trabalho temporário por qualquer período que, juntamente com o período ou períodos durante os quais esteve em vigor, não exceda 5 anos. Uma pessoa com licença de trabalho temporário expirada deve abandonar imediatamente o país.</p> <p>A autorização de trabalho temporário está sujeita às seguintes condições: o titular da autorização só pode exercer a ocupação especificada na autorização e não deve exercer qualquer outra ocupação; o titular da autorização deve entrar e permanecer ao serviço dessa entidade patronal; o titular deve deixar o país no termo ou antes do termo da autorização; e o titular da autorização deve entregar essa autorização a um funcionário da imigração antes de deixar o país. O Oficial Chefe de Imigração pode, mediante pedido escrito do titular da autorização de trabalho, autorizar o titular a deixar de exercer a ocupação especificada na autorização, a</p>

<p>exercer uma ocupação diferente da assim especificada e a entrar ao serviço de outra entidade patronal.</p> <p>O Oficial Chefe de Imigração pode, se assim o determinar o Ministro, sem aviso prévio ao interessado, cancelar uma autorização de trabalho temporário se esta tiver sido obtida com base em qualquer informação materialmente incorrecta; ou se o titular da autorização não cumprir quaisquer condições nas quais a autorização foi emitida, ou qualquer condição imposta.</p> <p>Não são necessários vistos para os países qualificados numa lista disponível no Departamento de Imigração. Os nacionais de países da segunda categoria podem obter vistos no porto de entrada no Zimbabué. Nesta última categoria, os vistos devem ser solicitados e emitidos antes da viagem, junto das respectivas embaixadas ou consulados comerciais do Zimbabué.</p> <p>Quaisquer investidores estrangeiros que desejem estabelecer-se no país necessitam de adquirir uma licença de investimento. Cópias certificadas da licença de investimento, conformidade com a indigenização, prova de fundos para investimento e registo criminal do país de origem são os principais requisitos para requerer a autorização de residência do investidor.</p> <p>Qualquer estrangeiro que pretenda estabelecer residência no Zimbabué é obrigado a possuir uma autorização de trabalho válida. Estão em vigor regulamentos que permitem às empresas locais empregar estrangeiros ao abrigo de autorizações de trabalho temporárias. Estas autorizações de trabalho são emitidas pelo Departamento de Imigração mediante pedido da empresa, que é considerado pela Comissão de Recrutamento de Estrangeiros. A condição orientadora é que a empresa deve fornecer provas de que as competências exigidas não podem ser obtidas no Zimbabué. Os trabalhadores estrangeiros estão sujeitos às condições mínimas estabelecidas na legislação laboral. Qualquer empregado estrangeiro que pretenda trabalhar para uma organização ou empresa registada no Zimbabué pode requerer uma autorização de trabalho temporário. No entanto, as únicas pessoas que podem candidatar-se a um emprego temporário são profissionais que oferecem competências escassas, que não estão facilmente disponíveis no Zimbabué; jornalistas em missões; pessoal com contratos curtos e investigadores (que têm de ser previamente autorizados pelo Conselho de Investigação do Zimbabué). As autorizações de trabalho temporário são geralmente emitidas por um período de 12 meses Os formulários de pedido de autorização de trabalho temporário são submetidos directamente ao Departamento de Imigração em Harare.</p>
---

<p>Política Nacional de Migração Laboral</p>	<p>Com o apoio da ILO e da IOM, o Zimbabwe iniciou um processo de desenvolvimento de um NLMP em 2011. Na sequência da elaboração de um Relatório de Análise Situacional e de uma série de consultas com uma variedade de partes interessadas, o NLMP foi adoptado em 2016. O seguinte estabelece a Visão, Missão e Objectivos Estratégicos do NLMP:</p> <p><b>Visão</b> Um sistema de gestão da migração laboral bem gerido e sustentável que promove a boa governação da migração laboral, uma regulamentação eficaz da migração laboral e que protege os direitos dos trabalhadores migrantes e das suas famílias e das várias partes interessadas envolvidas.</p> <p><b>Missão</b> Maximização dos benefícios tanto da migração laboral interna como externa através de uma migração segura, criação de condições de trabalho decentes para os migrantes laborais, especialmente as mulheres migrantes e protecção dos seus direitos humanos e laborais fundamentais e os das suas famílias.</p> <p><b>Objectivos Estratégicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforçar a governação da migração laboral e a gestão da migração laboral em conformidade com as normas internacionais;</li> <li>2. Promover a criação de condições de trabalho decentes para homens e mulheres migrantes e a protecção dos seus direitos humanos e laborais fundamentais e dos direitos das suas famílias;</li> <li>3. Desenvolver mecanismos para informar os migrantes laborais e potenciais migrantes laborais sobre opções de migração, riscos de migração irregular e oportunidades de migração regular;</li> <li>4. Melhorar mecanismos eficazes para o aproveitamento das remessas para investimento e desenvolvimento, em conformidade com a Estratégia de Migração e Desenvolvimento;</li> <li>5. Reforçar e engendrar o Sistema de Informação sobre Migração Laboral;</li> <li>6. Reforçar o diálogo sobre a migração laboral a nível nacional;</li> <li>7. Reforçar a participação efectiva no diálogo regional e internacional sobre migração laboral;</li> <li>8. Reforçar os Centros de Recursos Migratórios (MRC) que fornecerão material educativo, informativo e programas de sensibilização aos trabalhadores migrantes; e,</li> <li>9. Harmonizar os esforços e iniciativas existentes que têm sido empreendidos para aproveitar os benefícios positivos da migração laboral</li> </ol> <p>O NLMP identifica quatro grandes áreas políticas e o plano de acção que acompanha o NLMP define os desafios que devem ser enfrentados e as acções a empreender. As quatro grandes áreas políticas são:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Governação da Migração Laboral,</li> <li>2. Protecção e Empoderamento dos Trabalhadores Migrantes,</li> </ol>
--	--

	3. Aproveitamento da Migração Laboral para o Desenvolvimento , 4. Dados de Migração
Instituições Nacionais do Mercado de Trabalho	<p>O Tribunal do Trabalho ouve e determina os pedidos e recursos que lhe são submetidos. O Ministro pode também recorrer ao Tribunal do Trabalho e uma decisão deve ser tomada. O tribunal do trabalho pode designar um oficial do trabalho, um agente designado ou qualquer outra pessoa para conciliar as disputas, se o considerar oportuno. O Tribunal do Trabalho, em caso de recurso, realiza uma audiência sobre o assunto ou decide sobre o mesmo em registo. Em caso de recurso, o tribunal do trabalho pode variar, inverter e anular qualquer decisão. No caso de uma aplicação apresentada, o tribunal do trabalho pode remeter o assunto para o mesmo ou diferente oficial do trabalho com instruções para que este tente resolver o assunto .</p> <p>O Ministro pode nomear, por recomendação ou por sua própria iniciativa, um Conselho Consultivo que investigará e fará recomendações relacionadas com salários, vencimentos e benefícios. Os seus poderes estendem-se à declaração de um serviço como um serviço essencial.</p>

## Acordos Laborais Bilaterais

Embora existam vários instrumentos regionais que prevêm e tentam alcançar a coerência entre os Estados Membros em termos de gestão da migração laboral, os baixos níveis de ratificação destes instrumentos significa que não estão em vigor e, como alternativa, os Estados Membros dependem dos BLAs ou dos memorandos de entendimento para facilitar a migração laboral, geralmente dentro de sectores económicos específicos, tais como a mineração e a agricultura. Tanto a IOM como a ILO forneceram ferramentas para o desenvolvimento dos BLAs.

### 5.6.1 Guias Gerais para BLAs

Em 2016, a IOM publicou um *Guia Regional para Facilitar a Mobilidade Laboral de Sul-Sul na África Austral* em que se observa que "os acordos bilaterais de migração laboral desempenham um papel fundamental no reforço do quadro regulamentar destinado principalmente à protecção dos trabalhadores migrantes no processo de migração laboral, em particular os trabalhadores pouco ou semi-qualificados."<sup>146</sup> O Guia da IOM estabelece um sistema abrangente para identificar as questões fundamentais a abordar e os intervenientes envolvidos na gestão da migração laboral e o papel que poderiam desempenhar no processo de desenvolvimento de Acordos de Classe B ou MOUs entre

<sup>146</sup>IOM, *Directrizes Regionais para o Desenvolvimento de Acordos Bilaterais de Trabalho na Comunidade de Desenvolvimento da África Austral* (2016). Em: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/regional\\_guide\\_bilateral\\_labour\\_agreements.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/regional_guide_bilateral_labour_agreements.pdf)

países. O guia também propõe um quadro alargado que consiste em cinco fases para gerir a migração circular na região e que pode ser um elemento importante no processo de preparação de BLAs/MOUs; nomeadamente, planeamento, recrutamento, pré-partida, preparação para o emprego e regresso.

Em 2018, o projecto conjunto da ILO e da IOM *Para uma Orientação Global Abrangente sobre o Desenvolvimento e Implementação de Acordos Bilaterais de Migração Laboral (BLMAs): Resolvendo os Principais Obstáculos à Implementação na Região Africana* lançou uma ferramenta para a avaliação dos BLAs em África.<sup>147</sup> Isto foi "concebido ...para contribuir para uma melhor análise tanto da concepção de novos acordos bilaterais de migração laboral como da sua aplicação, e para fornecer orientações práticas sobre a forma como poderiam assegurar um funcionamento eficaz."<sup>148</sup> Num documento publicado conjuntamente pela ILO e a IOM em 2019, foi observado o uso crescente dos Acordos de Cooperação sobre migração laboral na África Austral:

Cada vez mais, na SADC, são utilizados MOUs ou outros acordos de cooperação. Vários destes acordos foram concluídos pela África do Sul, mas outros países da SADC seguiram o exemplo. A África do Sul concluiu tais acordos com o Lesoto (primeiro em 2006, e novamente em 2013), Moçambique e Zimbabué (substituindo os anteriores memorandos de entendimento de 2004 e 2009). Do mesmo modo, o Zimbabué concluiu MOUs com o Malawi e Moçambique; renegociando um MOU bilateral (laboral) caducado com a Namíbia e considerando a conclusão de MOUs com o Botsuana e a Zâmbia são algumas das prioridades do governo do Zimbabué.<sup>149</sup>

O balanço também incluiu um estudo dos acordos bilaterais de migração laboral nos corredores de migração laboral do Lesoto-África do Sul e Zimbabué-África do Sul.<sup>150</sup>

Embora não esteja especificamente envolvida no aconselhamento ou assistência aos Estados Membros da COMESA, IOC ou SADC na elaboração de BLAs ou MOUs, a ILO também forneceu uma nota técnica de comentários sobre um Acordo Modelo da UA (Abril de 2020), que a AUC planeia finalizar juntamente com as orientações de acompanhamento sobre BLAs para os Estados Membros. Isto será apoiado pela ILO

---

<sup>147</sup>[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_722207/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_722207/lang--en/index.htm); ILO e IOM, *Acordos Bilaterais de Migração Laboral nos Estados Membros da União Africana: Fazer um balanço e o caminho a seguir*. Em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_721949.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_721949.pdf)

<sup>148</sup>Natalia Popova e Francesco Panzica, *Ferramenta para a Avaliação dos Acordos Bilaterais de Migração Laboral - Piloto Testado na Região Africana*. Em: [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_722208/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_722208/lang--en/index.htm)

<sup>149</sup>ILO e IOM, *Estudo Preliminar de Balanço: Desenvolvimento e Implementação de Acordos Bilaterais de Migração Laboral pelos Estados Membros da União Africana* (Geneva, 2019), p. 61.

<sup>150</sup>Marius Olivier, "Acordos Bilaterais de Migração Laboral em Dois Corredores da SADC" Em ILO e IOM, *Estudo Preliminar de Balanço*, pp. 52-81.

através do projecto JLMP. A ILO também desenvolveu um conjunto de ferramentas online sobre BLAs para África, que ainda não foi oficialmente lançado.<sup>151</sup> A ferramenta está dividida em três partes, como se segue:

- aspectos gerais, comuns a todos os tipos de acordos bilaterais de migração laboral;
- metodologia de avaliação para os BLAs, e
- um quadro de avaliação ajustado utilizado na SADC, reflectindo as necessidades da política de migração laboral regional.

### 5.6.2 BLAs na África Austral

Um documento de investigação publicado pelo Conselho de Coordenação dos Sindicatos da África Austral (SATUCC) em 2017 fornece uma visão geral útil e um resumo dos acordos bilaterais entre os Estados Membros da SADC (particularmente entre a África do Sul e outros Estados Membros).<sup>152</sup> Os Acordos Bilaterais de Trabalho (BLAs) e, em alguns casos, os Memorandos de Entendimento (MOUs) tornaram-se instrumentos fundamentais na gestão da migração laboral entre os países das regiões COMESA, IOC e SADC. Existem dois tipos principais de acordos bilaterais, a saber: Comissões Permanentes Conjuntas de Cooperação (JPCC) ou Comissão Bilateral Conjunta de Cooperação (JBCC); e Memorandos de Entendimento (MOUs). Em alguns países, os MOUs são um produto da implementação dos JPCCs e JBCCs. Nos JPCCs ou JBCCs, os parceiros acordam os sectores de cooperação em que ambos procuram alcançar um objectivo comum. A África do Sul assinou JPCCs e JBCCs com sete países da SADC.

Tabela 31 JPCCs da África do Sul com países da SADC

País	Ano	Nome da Comissão	Objectivos específicos da migração (laboral)	Frequência de reuniões
Lesoto	2001	Comissão Bilateral Conjunta de Cooperação	Facilitar a circulação de pessoas, bens e serviços entre os dois países, tendo em consideração a posição geográfica única do Lesoto.	3-4 vezes por ano
Malawi	2007 e revisto em 2012	Comissão Conjunta de Cooperação	Nenhum	Cada 2 anos, com sessão extraordinária a pedido

<sup>151</sup>Email comunicação de Kenza Dimechkie, ILO Geneva

<sup>152</sup>A informação nesta secção provém do Conselho de Coordenação dos Sindicatos da África Austral (SATUCC), *Desenvolvendo um Quadro Coeso e Transformativo da Política de Migração Laboral para a SADC*. Relatório de Investigação Regional sobre Migração (2017).

Moçambique	1994	Comissão Permanente Conjunta para a Cooperação	Nenhum	Terminada
	2011	Comissão Bi-Nacional	Nenhum	Anualmente
Namíbia	Terminada em 1997	Comissão Binacional dos Chefes da Reunião Bilateral Económica do Estado (HOSEB)	Nenhum	Terminada
	2012	Comissão Binacional (BNC)	Nenhum	Anualmente, com sessão extraordinária a pedido
Suazilândia	2004	Comissão Bilateral Conjunta para a Cooperação	Facilitação de pessoas, bens e serviços entre os dois países, assegurando postos fronteiriços de fácil utilização	Anualmente
Zimbabué	1995	Comissão Conjunta de Cooperação Económica, Social, Científica, Técnica e Cultural	Nenhum	Cada 2 anos, com sessão extraordinária a pedido

Fonte: SATUCC

A África do Sul tem uma longa história de conclusão de MOUs, especialmente no sector mineiro e agrícola, que remontam à década de 1920. A África do Sul renovou e está activa com o Botsuana, Suazilândia, Lesoto, Zimbabué, Moçambique, e Zâmbia.

Tabela 32: Países com MoUs sobre Migração Laboral com a África do Sul

País		Descrição em assuntos relacionados com questões laborais
Botsuana	1973	Gere o emprego de cidadãos do Botsuana na África do Sul, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- emite remessas e fundos para bem-estar e compensação dos trabalhadores;</li> <li>- regula a circulação de pessoas através dos países;</li> <li>- estabelece um Gabinete do Trabalho do Governo do Botsuana na África do Sul</li> </ul> fornece regulamentos para o repatriamento de antigos trabalhadores migrantes
Suazilândia		Regula:

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- circulação de pessoas através das fronteiras;</li> <li>- estabelecimento de um escritório para o Governo Laboral na Suazilândia</li> <li>- representante na África do Sul;</li> <li>- fornece regulamentos para o repatriamento de antigos migrantes</li> </ul>
Lesoto (estabelecido sob SA-Lesoto JBCC)	2013	<p>Regula cinco áreas de cooperação em questões laborais que incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mecanismos e instituições de resolução de litígios;</li> <li>- mecanismos e instituições de diálogo social;</li> <li>- compensação por doenças profissionais e lesões a cidadãos de ambos os países que trabalham em ambos os países;</li> <li>- formação de árbitros;</li> <li>- segurança social; e,</li> <li>- revisão do Acordo de Trabalho entre os dois governos assinado em 1973.</li> </ul>
Zimbabué	2009	<p>Cooperação entre os Ministérios e Departamentos do Trabalho dos países. O resultado foi a criação do Centro de Migração Laboral de Beitbridge;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- facilitação do diálogo em áreas como a resolução de litígios laborais, a reforma a lei do trabalho e os serviços de emprego;</li> <li>- facilitação da interface entre ex- trabalhadores migrantes zimbabueanos em minas de ouro na África do Sul e as suas entidades patronais anteriores e agências de ex-empregos.</li> </ul>
	2013	<p>Facilitação do recrutamento de trabalhadores zimbabueanos em explorações agrícolas da África do Sul na província do Limpopo. O objectivo era pôr fim à exploração dos zimbabueanos que trabalham em explorações agrícolas na África do Sul e especialmente na província do Limpopo como imigrantes ilegais.</p>
Moçambique <sup>153</sup>	1964, revisto em 2015	<p>Cobre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- melhoria no estado e condições dos trabalhadores migrantes.</li> <li>- Protecção social a trabalhadores mineiros migrantes legais.</li> </ul>
Zâmbia	2016	<p>Cooperação nas seguintes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- negociação colectiva;</li> <li>- sistemas de resolução de disputas;</li> <li>- inspecções laborais;</li> <li>- diálogo social;</li> <li>- informação de mercado de trabalho;</li> </ul>

<sup>153</sup>Para uma análise alargada da história e da forma actual da BLA Moçambique-África do Sul, ver Marius Olivier, “Desenvolvimento de um Quadro para um Regime de Migração Laboral Bilateral Redesenhado entre a África do Sul e Moçambique, com Particular Destaque para os Trabalhadores Mineiros Moçambicanos”, Relatório da IOM e Advogados dos Direitos Humanos, Instituto para Lei Social e Política, Universidade do Northwest, 2016.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- saúde e segurança no trabalho, incluindo o VIH/SIDA e o bem-estar no local de trabalho;</li> <li>- questões de cooperação laboral internacional; questões de segurança social relacionadas com o seguro de desemprego e compensação; e</li> <li>- questões de produtividade.</li> </ul>
--	--	--

O Malawi e a Zâmbia têm também um acordo bilateral de segurança social. O acordo bilateral da segurança social estabelece que o Fundo de Compensação dos Trabalhadores na Zâmbia tem de identificar um médico no Malawi para administrar exames médicos ou avaliação de pneumoconiose/silicose para os mineiros Malawianos que trabalharam na Zâmbia. A longo prazo, deverá também facilitar o envio da pensão mensal através do Alto Comissariado do Malawi em Lusaka.

## Trabalho sobre Migração Laboral por Agências Internacionais

### Organização Internacional do Trabalho (ILO)<sup>154</sup>

#### 6.1.1 Programas de Trabalho Decente por Países

A abordagem do Programa de Trabalho Decente por País (DWCP) foi lançada pela ILO em 1999. 155 DWCP têm sido implementados como parte da Agenda para o Trabalho Digno em 13 países da África Austral.<sup>156</sup> Estes incluem o Botsuana (2010-2016), Comores (2008-2012, 2015-2019), RDC (2009-2011), Eswatini (2010-2014), Lesoto (2006-2009, 2012-2018), Madagáscar (2008-2012, 2015-2019), Malawi (2011-2016), Maurícias (2009-2012), Seicheles (2009-2012), África do Sul (2010-2018), Tanzânia (2006-2010, 2013-2016), Zâmbia (2007-2011), e Zimbabué (2000-2005, 2008-2011, 2012-2015).<sup>157</sup> Embora a

<sup>154</sup>O trabalho anterior da ILO sobre migração laboral na África Austral e Oriental (até 2015) está resumido em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms\\_385959.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_385959.pdf)

<sup>155</sup><https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/lang--en/index.htm>

<sup>156</sup>[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---program/documents/genericdocument/wcms\\_561870.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561870.pdf)

<sup>157</sup>Para avaliações dos DWCPs na África Austral, ver Ali Dastgeer e Francisco L. Guzmán, *Avaliação Independente do Programa Nacional da ILO's para a República Unida da Tanzânia: 2004-2010* (Geneva: ILO, 2010); Shubh Kumar-Range e Carla Henry, *Avaliação Independente do Programa Nacional da ILO para a Zâmbia: 2001-2007* (Geneva: ILO, 2008); ILO, *Avaliação independente da Estratégia da ILO para Promover Empresas Sustentáveis e Trabalho Decente: Volume II. Anexos 3-6* (Geneva, 2013); Simbarashe Sibanda, *Promovendo Trabalho Decente na Economia Rural. Lições do Zimbabué 2008-2018* (Geneva: ILO, 2019); Rafael Muñoz-Sevilla, Dwight Ordoñez e Sandy Wark, *Avaliação Independente do Programa de Trabalho da ILO em Quatro Países Selecionados da Comunidade de Desenvolvimento da*

migração laboral não fosse um foco de planeamento na maioria destes DWCP, a ILO ajustou o seu programa de trabalho às mudanças contextuais como “programas de cooperação internacional imprevistos e advocacia dos escritórios nacionais, em colaboração com componentes tripartidos, abriram a promoção da migração justa como uma nova e relevante área de trabalho”<sup>158</sup> Vários projectos relacionados com a migração laboral foram, portanto, realizados nestes países, geralmente em parceria com outros programas ou organizações da ILO:

*Acção Global para Melhorar o Quadro de Recrutamento da Migração Laboral (REFRAME):* como parte do programa global REFRAME da ILO<sup>159</sup>, este projecto em Madagáscar envolveu (a) estabelecimento de um quadro inter-ministerial sobre migração laboral; (b) desenvolvimento de um roteiro sobre migração profissional em Madagáscar (com a IOM); (c) inventário no que respeita às disposições dos padrões internacionais do trabalho sobre migração laboral; (d) negociações de acordos bilaterais de migração laboral com a Arábia Saudita, o Líbano e as Maurícias.<sup>160</sup>

*Programa de Acção Global sobre Trabalhadores Domésticos Migrantes e suas Famílias (GAP-MDW) (2013-2016)*<sup>161</sup> procurou promover os direitos humanos e laborais dos trabalhadores domésticos migrantes, concentrando-se em dez países e cinco corredores de migração principais, incluindo Zimbabué-África do Sul. O principal output foi um guia para os trabalhadores migrantes do Zimbabué que procuravam emprego de serviços domésticos na África do Sul.<sup>162</sup>

*Avaliando a Contribuição Económica da Migração Laboral nos Países em Desenvolvimento como Países de Destino (ECLM) (2014-2018)* em colaboração com o Centro de Desenvolvimento da OECD, este projecto da ILO visava avaliar a contribuição económica da migração laboral nos países em desenvolvimento de destino.<sup>163</sup> A África do Sul foi um dos nove países envolvidos no projecto, e o único na África Austral. Os principais outputs

---

*África Austral (SADC) (Lesoto, Madagáscar, África do Sul e a República Unida da Tanzânia), 2014-2018* (Geneva: ILO, 2019).

<sup>158</sup>Muñoz-Sevilla et al., *Avaliação Independente do Programa de Trabalho da ILO em Quatro Países Seleccionados*, p. 2. Sobre o lugar da migração na primeira ronda do DWCP, ver Priya Deshingkar, Jon Sward e Elisenda Estruch-Puertas, “Programas de Trabalho Decente e Mobilidade Humana” Migration out of Poverty Research Program Consortium, Working Paper 5, Universidade de Sussex, 2012.

<sup>159</sup><https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/reframe/lang--en/index.htm>

<sup>160</sup>REFRAME, *Examen des lois, politiques et pratiques concernant le recrutement des travailleurs migrants à Madagascar* (Geneva : ILO, 2020). At: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_742457.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_742457.pdf)

<sup>161</sup>[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_222567/lang--en/index.htm#:~:text=Project%20Objectives,risks%20of%20exploitation%20and%20abuse.](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_222567/lang--en/index.htm#:~:text=Project%20Objectives,risks%20of%20exploitation%20and%20abuse.)

<sup>162</sup>[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_502772/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_502772/lang--en/index.htm)

<sup>163</sup>[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_344706/lang--en/index.htm#Outputs](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_344706/lang--en/index.htm#Outputs)

incluiram um relatório comparativo geral e um relatório nacional da África do Sul.<sup>164</sup> Os dados primários para a África do Sul são as estatísticas demográficas e económicas do Censo Sul-Africano de 2001 e 2011. O relatório demonstra a contribuição dos trabalhadores imigrantes para a economia da África do Sul e está focado em três dimensões: mercados de trabalho, crescimento económico e finanças públicas. As conclusões incluem que os imigrantes estão bem integrados no mercado de trabalho em termos de emprego e taxas de desemprego e, em geral, não parecem deslocar os trabalhadores naturais do país, e que o impacto da imigração no produto interno bruto (PIB) per capita é positivo.

*Ratificação das Convenções e Protocolos Internacionais do Trabalho em Madagáscar: a pedido do Governo, a ILO ajudou no trabalho jurídico e regulamentar para a ratificação de cinco Convenções internacionais do trabalho e de um Protocolo ao Governo em 2018. Em Dezembro de 2018, o Parlamento Malgaxe votou a favor da ratificação, que foi seguida de ratificação formal pelo Governo em meados de 2019. A ratificação abriu novas vias para acções de acompanhamento por parte da ILO e dos seus constituintes, incluindo a sensibilização e o desenvolvimento de capacidades para manter os compromissos de ratificação.*<sup>165</sup>

*Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Agrícolas na África do Sul:*<sup>166</sup> um projecto de investigação encomendado pela ILO em 2015 focou 10 locais de estudo de casos em toda a África do Sul. No total, foram visitadas 48 explorações agrícolas, foram realizadas entrevistas individuais com 208 trabalhadores agrícolas, dos quais 158 eram permanentes e 50 eram trabalhadores sazonais. Foram realizadas entrevistas de grupo com mais 250 trabalhadores agrícolas que incluíam tanto trabalhadores permanentes como sazonais. Foram realizadas entrevistas em profundidade com 48 produtores e 90 outros participantes. A secção 2.5 do relatório tem um foco na utilização de mão-de-obra migrante nas explorações agrícolas.

Os DWCPs actualmente operacionais na África Austral incluem Angola (2019-2022); Lesoto (2019-2023) Seicheles (2018-2022) e África do Sul (2018-2022). Contudo, apenas o DWCP do Lesoto tem prioridades específicas de migração laboral.<sup>167</sup> O DWCP observa que "as estratégias para maximizar os benefícios inerentes à migração laboral não foram

---

<sup>164</sup>OECD/ILO, *Como os Imigrantes Contribuem para as Economias dos Países em Desenvolvimento* (Paris: OECD Publishing, 2018); OECD/ILO, *Como os Imigrantes Contribuem para a Economia da África do Sul* (Paris: OECD Publishing, 2018).

<sup>165</sup>Muñoz-Sevilla et al., *Avaliação Independente do programa de trabalho da ILO em quatro países seleccionados*, p. 3.

<sup>166</sup> Margaret Visser e Stuart Ferrer, *Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Agrícolas na África do Sul: Tendências Fundamentais, Questões Emergentes, e Problemas Subjacentes e Estruturais*. Relatório para ILO Pretoria Office, 2015 at [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms\\_385959.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_385959.pdf)

<sup>167</sup>Governo de Lesoto, *Programa Nacional de Trabalho Decente III 2018/19-2022.23: Promovendo Trabalho Decente para Todos* (Maseru, 2018).

adequadamente exploradas. Não existe uma estrutura sistemática para ligar a migração laboral às questões da diáspora e das remessas. Além disso, as disposições limitadas de migração laboral na legislação laboral precisam ser abordadas para que a Política Nacional de Migração Laboral possa ser implementada de forma eficaz.” O Resultado 2.3 do DWCP é o Reforço da Gestão e Governação da Migração Laboral e as estratégias da ILO são concebidas para apoiar a adopção e implementação da Política Nacional de Migração Laboral e do Plano de Acção. O apoio do ILO é fornecido para (a) assegurar que a governação da migração laboral no Lesoto esteja em conformidade com os padrões internacionais relevantes em matéria de trabalho e boas práticas e a adesão às disposições regionais sobre migração laboral; (b) reforçar a governação da migração laboral para salvaguardar os direitos humanos dos trabalhadores migrantes e das suas famílias dentro e fora do país; e (c) promover os direitos das mulheres trabalhadoras e as principais convenções de género da ILO.

### **6.1.2 Agenda de Migração Justa da ILO**

De acordo com o website da ILO na Agenda da Migração Justa, o trabalho sobre questões de migração laboral enquadra-se perfeitamente no mandato da ILO para a justiça social.<sup>168</sup> A ILO promove os direitos dos trabalhadores migrantes através do seu conjunto de padrões, bem como através do seu [Quadro Multilateral sobre Migração Laboral](#). A ILO também reúne os Ministérios do Trabalho, as organizações de entidades patronais e de trabalhadores e a sociedade civil para criar um consenso sobre uma agenda de migração justa que tenha em conta as necessidades do mercado de trabalho, protegendo ao mesmo tempo os interesses e os direitos de todos os trabalhadores. O projecto REFRAME insere-se no âmbito da Agenda da Migração Sustentável, que também publicou relatórios técnicos de trabalhadores migrantes em vários sectores económicos fundamentais, incluindo a construção, agricultura comercial e mineração. O relatório da indústria da construção contém um estudo de caso da África do Sul e o relatório da indústria mineira tem um estudo de caso sobre migrantes Chineses na Zâmbia.<sup>169</sup>

## **Organização Internacional para a Migração (IOM)**

O actual programa regional da IOM para a África Austral tem seis áreas fundamentais de intervenção: migração laboral e desenvolvimento; saúde migratória; cooperação regional; imigração e gestão de fronteiras, assistência migratória; e emergências e transição. Além disso, a IOM tem programas específicos por país. Na África do Sul, o Programa de Regulamentação da Migração é o mais relevante dos cinco programas para a migração laboral. IOM em Moçambique tem um Programa de Migração Laboral e Desenvolvimento Humano.

---

<sup>168</sup><https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/fair-migration-agenda/lang--en/index.htm>

<sup>169</sup>Michelle Buckley, Adam Zendel, Jeff Biggar, Lia Frederiksen e Jill Wells, *Trabalho e Emprego de Migrantes no Sector da Construção* (Geneva: ILO, 2016); Mylène Coderre-Proulx, Bonnie Campbell, Issiaka Mandé, *Trabalhadores Migrantes Internacionais no Sector de Mineração* (Geneva: ILO, 2016).

Esta secção começa por identificar projectos relevantes recentes e actuais relacionados com a migração laboral em vários destes programas e depois volta-se para a componente de migração laboral da estratégia regional da organização para 2019-2023.

### **6.2.1 Migração Laboral e Desenvolvimento**

O desenvolvimento de um Roteiro para Facilitar a Mobilidade Laboral Sul-Sul no Projecto da África Austral (2015-2017) e gerido pela IOM de Moçambique foi um projecto que envolveu nove Estados Membros da SADC (RDC, Madagáscar, Malawi, Maurícias, Moçambique, Madagáscar, Namíbia, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabué). A abordagem em duas vertentes foi (a) aumentar as capacidades de gestão da migração laboral e (b) criar estruturas inovadoras com foco nos direitos para fortalecer os planos e políticas regionais de migração laboral. As principais ferramentas de referência elaboradas pelo projecto incluíram directrizes regionais sobre acordos bilaterais de trabalho, um quadro regional de exportação de mão-de-obra; um modelo de programa de migração circular intra-SADC e um guia regional para complementar o Plano de Acção da SADC sobre Migração Laboral.<sup>170</sup>

*Vozes do Subsolo: Reforço da Capacidade de Advocacia e Direitos Humanos dos Mineiros Migrantes e das suas Famílias (2014 – 2016):* A IOM em Moçambique trabalhou para melhorar a protecção e a capacidade de advocacia dos trabalhadores mineiros migrantes e suas famílias na África Austral através do reforço da capacidade institucional da Associação Moçambicana de Trabalhadores de Minas (AMIMO (AMIMO)); do reforço dos serviços jurídicos para os trabalhadores mineiros e suas famílias na África do Sul e em Moçambique em parceria com Lawyers for Human Rights (LHR); e da concepção de estratégias de advocacia para aumentar a protecção nacional e regional dos trabalhadores mineiros migrantes e suas famílias.<sup>171</sup>

### **6.2.2 Saúde de Migração**

*Parceria sobre Saúde e Mobilidade na África Oriental e Austral (PHAMESA) (2004-2017).* As consequências da migração laboral para a saúde têm sido um dos principais focos da IOM durante a última década, com especial incidência nos resultados negativos da Saúde Reprodutiva Sexual (SRH). O programa desenrolou-se em três fases: (a) Parceria sobre HIV

---

<sup>170</sup>*Directrizes Regionais para o Desenvolvimento de Acordos Bilaterais de Trabalho na Comunidade de Desenvolvimento da África Austral* (Maputo: IOM, 2016) em [https://publications.iom.int/system/files/pdf/regional\\_guide\\_bilateral\\_labour\\_agreements.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/regional_guide_bilateral_labour_agreements.pdf); *Guia Regional para Facilitar a Mobilidade Laboral Sul-Sul na África Austral* (Maputo: IOM, 2016) em [https://publications.iom.int/system/files/pdf/regional\\_guide\\_to\\_facilitate\\_south-south\\_southern\\_africa.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/regional_guide_to_facilitate_south-south_southern_africa.pdf)  
<sup>171</sup><https://mozambique.iom.int/voices-underground-building-advocacy-and-human-rights-capacity-migrant-mineworkers-and-their/>; e *Vozes do Subsolo: Manual de Formação para Profissionais Paralegais sob a Associação de Mineiros Moçambicanos (AMIMO)* (Maputo, 2016).

e Mobilidade na África Austral (PHAMSA) (2004-2008)<sup>172</sup>; (b) Parceria sobre Saúde e Mobilidade na África Oriental e Austral (PHAMESA) (2010-2013)<sup>173</sup> e (c) PHAMESA II (2014-2017) e está agora oficialmente concluído.<sup>174</sup> As actividades da PHAMESA abrangeram 11 países (África do Sul, Botsuana, Maurícias, Moçambique, Namíbia, Zâmbia, Quênia, Tanzânia, Uganda, Lesoto e Suazilândia) e visaram melhorar a gestão da saúde migratória e reduzir a vulnerabilidade dos migrantes ao VIH e a outras doenças transmissíveis através de várias componentes (i) prestação de serviços e desenvolvimento de capacidades, abordando as condições que aumentam a vulnerabilidade dos trabalhadores migrantes, identificando lacunas na prestação de serviços de saúde e facilitando o acesso dos migrantes aos serviços de saúde; (ii) advocacia e desenvolvimento de políticas para políticas regionais, nacionais e sectoriais que contribuam para o bem-estar dos migrantes e para a redução da incidência e do impacto do VIH/SIDA entre os trabalhadores migrantes e móveis e as suas famílias; (iii) empenhando-se na investigação para recolher informação estratégica a fim de desenvolver programas eficazes baseados em provas;<sup>175</sup> (iv) melhorando a harmonização dos programas e promovendo a saúde das migrações através de workshops regionais sobre as respostas em matéria de saúde nos diferentes sectores laborais que empregam trabalhadores móveis.<sup>176</sup> De acordo com a Avaliação de Fim do Projecto, a PHAMESA financiou ou realizou 14 inquéritos nacionais e instrumentos de vigilância da saúde incorporando várias variáveis relacionadas com a migração, ex., nacionalidade, duração da estadia na residência actual, razões para se mudar para o país e viajar para longe de casa nos últimos 12 meses, entre outras.<sup>177</sup> Além disso, a IOM, juntamente com os seus parceiros, empreendeu investigação para produzir informações estratégicas, tais como análises da situação regional da saúde dos migrantes, bem como estudos sobre a vulnerabilidade e o estatuto da saúde, e acesso e barreiras à saúde e outros serviços para migrantes e comunidades. A nível nacional, foram realizadas 23 iniciativas de investigação, desde avaliações de saúde rápidas a inquéritos integrados de vigilância biológica e comportamental (IBBS), enquanto foram realizados seis estudos regionais.<sup>178</sup>

---

<sup>172</sup>PHAMSA, *VIH e Pessoas em Movimento: Risco e Vulnerabilidades dos Migrantes e das Populações Móveis na África Austral* (Pretoria: IOM, 2006).

<sup>173</sup>IOM, *Avaliação Regional sobre as Necessidades de Prevenção do VIH de Migrantes e Populações Móveis na África Austral* (Pretoria, 2011). Em: [https://southafrica.iom.int/system/files/drupal-private/2010\\_02\\_11\\_Regional%20Assessment\\_Report.pdf](https://southafrica.iom.int/system/files/drupal-private/2010_02_11_Regional%20Assessment_Report.pdf)

<sup>174</sup><https://ropretoria.iom.int/sites/default/files/document/PHAMESA%20blurb.pdf>

<sup>175</sup>Todos os relatórios e publicações da PHAMESA estão disponíveis em: <https://ropretoria.iom.int/publications/phamesa>.

<sup>176</sup>Para um argumento de que a migração laboral e a saúde devem continuar a ser uma prioridade, ver Jo Vearey, “Seguindo em Frente: Porque Responder à Migração, Mobilidade e VIH na África do Sul é uma Prioridade de Saúde Pública” *Journal of the International AIDS Society* 21(S4) (2018): e25137.

<sup>177</sup>PHAMESA II: *Relatório Final da Organização Internacional para as Migrações para a Agência Sueca de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (Sida) 2018*.

<sup>178</sup> Ibid.

*Parceria sobre Saúde e Mobilidade no Sector Mineiro da África Austral (2012-2015)*. Este projecto financiado pela UE foi uma resposta à Declaração da SADC sobre a TB no Sector Mineiro e visava abordar as vulnerabilidades da saúde de 20.000 trabalhadores mineiros migrantes, suas famílias e comunidades afectadas na África Austral. De acordo com a descrição do projecto "através da investigação e disseminação de informação, o novo projecto contribuirá para melhorar e aumentar a informação estratégica sobre saúde, VIH e TB no sector mineiro da África Austral para informar o desenvolvimento de programas e políticas".<sup>179</sup> O projecto foi também concebido para intervenções-piloto que melhoram directamente o acesso aos serviços de saúde para as comunidades de destino, envio e trânsito dos trabalhadores mineiros.

*Saúde e Direitos Sexuais Reprodutivos (SRSHR)-HIV Knows no Borders (2016-2020)*<sup>180</sup> é um consórcio de colaboração entre a IOM, a agência líder, Save the Children Netherlands (SC) e a Wits School of Public Health para melhorar a saúde sexual e reprodutiva e os aspectos relacionados com o VIH (SRH-HIV) entre migrantes (incluindo adolescentes migrantes, jovens e trabalhadores do sexo), bem como adolescentes não migrantes, jovens, trabalhadores do sexo e outros em comunidades afectadas pela migração. O projecto está a ser implementado em seis países: Eswatini, Lesotho, Malawi, Moçambique, África do Sul e Zâmbia. Na África do Sul, é implementado em Ekurhuleni em Gauteng e 12 aldeias em Nkomazi em Mpumalanga.

### **6.2.3 Abordando a Migração Irregular na África Austral**

Em princípio, este projecto é relevante para o balanço, uma vez que existem provas consideráveis de que a migração irregular para o emprego, particularmente em empregos menos qualificados e no sector informal, é comum em toda a região. Uma análise interna das realizações do projecto foi partilhada pelo Gabinete Regional da IOM, foi revista e sugere que o projecto tem maior relevância para o balanço das migrações mistas.<sup>181</sup> Em resumo, o projecto durou de 2010 a 2016 e foi implementado em seis fases anuais com financiamento do Gabinete dos EUA para População, Refugiados e Migração (PRM). Originalmente focado apenas na África do Sul, o projecto alargou-se ao Botsuana, Malawi, Moçambique, Zâmbia e Zimbabué. O seu objectivo geral era "apoiar o governo dos 6 países da região da SADC a gerir eficazmente a migração, a fim de defender os direitos dos migrantes." O projecto tem três componentes: (a) apoio à MIDSAs; (b) workshops de desenvolvimento de capacidades para funcionários governamentais; e (c) assistência directa ao Regresso Voluntário Assistido. A avaliação é relativamente sanguínea sobre as realizações do projecto apontando, por exemplo, para os desafios da implementação de

---

<sup>179</sup><https://www.iom.int/news/partnership-health-and-mobility-southern-african-mining-sector-launched>.

Para uma descrição das actividades planeadas e resultados ver

[https://southafrica.iom.int/system/files/drupal-private/Partnershipon\\_healthandmobility.pdf](https://southafrica.iom.int/system/files/drupal-private/Partnershipon_healthandmobility.pdf)

<sup>180</sup>Sarah Pugh, *Saúde e Direitos Sexuais e Reprodutivos (SRSHR)-HIV Knows no Borders: Histórias de Mudança e Melhores Práticas* (Pretoria: IOM e SCI, 2019).

<sup>181</sup>IOM, *Abordar a Migração Irregular na África Austral: Uma Análise Interna das Realizações do Projecto* (2010-2016) (Pretoria: IOM, 2017).

resoluções e recomendações de um fórum consultivo não vinculativo como o MIDSA e o pequeno número de ARV assistidos (1.522 pessoas em seis anos) dos quais 80% "lamentaram ter-se voluntariado para regressar a casa porque se aperceberam que as condições que os levaram à sua migração em primeiro lugar permaneceram as mesmas ou pioraram."<sup>182</sup> Embora o valor do MIDSA seja enfatizado, os workshops de capacitação parecem ter sido de grande utilidade prática." O projecto não visava fornecer dados ou informações sobre a extensão regional e a dinâmica da migração laboral irregular.

#### **6.2.4 Construir e Reforçar Comunidades de Diversidade e Paz na África do Sul.**<sup>183</sup>

Este projecto com o UNDP procura abordar o problema dos direitos dos migrantes, reforçando a capacidade e as capacidades do governo da África do Sul, em particular das províncias e municípios, na gestão da urbanização, imigração e reintegração dos cidadãos estrangeiros. A IOM irá: a) prestar apoio à nova política de migração da África do Sul, através da qual as províncias e municípios da África do Sul receberão formação/aptidão para melhor gerirem as questões de migração; b) reforçar as capacidades de resolução e mediação de conflitos com foco nos migrantes e melhorar a capacidade das províncias e municípios para melhor gerirem os migrantes e (c) melhorar a coordenação inter-governamental/inter-departamental e inter-agências.

#### **6.2.5 Estratégia Regional da IOM para a África Austral 2019-2023**<sup>184</sup>

A actual estratégia regional da IOM baseia-se nas SDGs de prioridades relacionadas com as migrações, o Pacto Global para as Migrações e o Quadro de Governação Migratória da própria IOM (MiGOV), o Quadro de Política Migratória da UA e o Quadro e Plano de Acção de Política Migratória da SADC. A Estratégia Regional tem 10 objectivos estratégicos, vários dos quais são relevantes para a migração laboral na região:

- Objectivo estratégico 1: Garantir que as ligações de reforço mútuo entre migração e desenvolvimento sejam aproveitadas em benefício dos países de origem e de destino, bem como dos próprios migrantes.
- Objectivo estratégico 2: Garantir que os migrantes vulneráveis beneficiem de uma maior protecção por parte de actores Estatais e não Estatais, apoiando ao mesmo tempo os governos na luta contra a migração irregular.
- Objectivo estratégico 4: Trabalhar para uma migração laboral bem gerida que beneficie os trabalhadores migrantes e as entidades patronais, bem como o desenvolvimento dos países de origem e de destino.
- Objectivo estratégico 7: Melhorar os padrões de bem-estar físico, mental e social dos migrantes e das populações afectadas pela migração.

---

<sup>182</sup>Ibid., p. 8.

<sup>183</sup><https://southafrica.iom.int/programmes/regulating-migration>

<sup>184</sup>*IOM Estratégia Regional para a África Austral, 2019-2023* (Pretoria: IOM, 2019). Em: [https://ropretoria.iom.int/sites/default/files/IOM%20Regional%20Strategy%20for%20Southern%20Africa%202019%E2%80%932023%20\\_15Apr19\\_11.pdf](https://ropretoria.iom.int/sites/default/files/IOM%20Regional%20Strategy%20for%20Southern%20Africa%202019%E2%80%932023%20_15Apr19_11.pdf)

- Objectivo estratégico 8: Reforçar a gestão da migração nas fronteiras através da região para facilitar a mobilidade transfronteiriça segura, ordenada e regular.

## Banco Mundial

### 6.3.1 TB na África Austral na Iniciativa do Sector Mineiro (2012-2018)<sup>185</sup>

Em 2012, a Declaração da SADC sobre a TB no sector mineiro foi assinada por 15 chefes de Estado da África Austral para combater a epidemia de TB no sector mineiro da região. O Código de Conduta de 2015 da SADC sobre a TB no sector mineiro tornou operacional a Declaração. Em 2014 foi assinado um Quadro para a Gestão Harmonizada da TB no Sector Mineiro com os ministérios da saúde em Eswatini, Lesoto, Moçambique, e África do Sul. O projecto foi liderado pelo Centro de Conhecimento da África do Sul do BM e os parceiros incluíam o Banco Mundial, o Fundo Global, Stop TBH Partnership, UK-DFID, a Câmara de Minas e cinco empresas mineiras de ouro. Uma publicação recente sobre o projecto discute os objectivos, actividades e resultados da parceria e apresenta cinco estudos de caso de parcerias multisectoriais que foram implementadas através desta iniciativa regional para abordar a TB no sector mineiro na África Austral.<sup>186</sup> De acordo com o Vice-Ministro dos Recursos Minerais da África do Sul, eles "defendem claramente o reforço e a expansão das parcerias transfronteiriças e intersectoriais para fazer face a uma crise regional desta natureza."<sup>187</sup>

## UNHCR

O ACNUR (Genebra) financiou um recente projecto SAMP sobre migrantes e refugiados que trabalham na economia informal sul-africana como parte do seu projecto mais vasto sobre o impacto económico dos refugiados em ambientes urbanos.<sup>188</sup> O ACNUR também encomendou anteriormente uma avaliação dos seus programas relacionados com a xenofobia na África Austral que detalha os vários programas.<sup>189</sup>

<sup>185</sup><https://www.worldbank.org/en/programs/the-southern-africa-tb-in-the-mining-sector-initiative>

<sup>186</sup>Paul Osewe e Barry Kistnasamy, *Tuberculose tem de cair! Uma Parceria Multisectorial para Abordar a Tuberculose no Sector Mineiro da África Austral* (Washington DC: World Bank, 2018).

<sup>187</sup>Ibid., p. viii.

<sup>188</sup>Jonathan Crush, Godfrey Tawodzera, Abel Chikanda e Daniel. *Vivendo com Xenofobia: Empresa Informal do Zimbabué na África do Sul*. SAMP Migration Policy Series No, 77, Cape Town, 2017; Jonathan Crush, Caroline Skinner e Manal Stulgaitis, *Tornando a África do Sul Indesejável: Uma Crítica à Política do Refugiado e do Sector Informal*. SAMP Migration Policy Series No. 78, Cape Town, 2017; Vanya Gastrow, *Problematização da Loja Estrangeira: Justificações para Restringir o Sector do Spaza Migrante na África do Sul*, SAMP Migration Policy Series No. 80, Cape Town, 2018.

<sup>189</sup>Jean Pierre Misago, Iriann Freemantle e Loren Landau, *Protecção contra a Xenofobia: Uma Avaliação do Gabinete Regional do UNHCR para os Programas Relacionados com a Xenofobia na África Austral* (Pretoria: UNHCR, 2015).

## UNRISD

UNRISD encomendou um relatório sobre os obstáculos à livre circulação na região da África Austral, com foco na migração laboral.<sup>190</sup>

## UN-INSTRAW

A UN-INSTRAW encomendou uma análise de género das migrações e remessas no Lesoto como parte do seu projecto global sobre remessas, género e desenvolvimento.<sup>191</sup>

## UN-ECA

O programa de migração da ECA está focado na escala continental e é dirigido pelo Painel de Alto Nível sobre Migração em África (HLPM) que encomendou um relatório para a Reunião Consultiva Regional Africana sobre o Pacto Global sobre Migração.<sup>192</sup> Pelo menos quatro relatórios técnicos encomendados pelo HLPM deviam ter sido publicados em Fevereiro de 2020.<sup>193</sup>

## UNCTAD

---

<sup>190</sup>Belinda Dodson e Jonathan Crush, *Governança da Migração e Direitos dos Migrantes na Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC): Tentativas de Harmonização numa Região Desinteressada*. Research Paper 2015-3, United Nations Institute for Social Development (Geneva, 2015).

<sup>191</sup>Jonathan Crush, Belinda Dodson, John Gay e Clement Leduka, *Género e Remessas: Criação de um Desenvolvimento Local Responsivo ao Género: O caso do Lesoto*. Relatório para INSTRAW, Santa Domingo, 2010.

<sup>192</sup>Hein de Haas, *Análise da Situação: Padrões, Níveis e Tendências da Migração Africana*, Relatório para a Comissão Económica das Nações Unidas para África e IOM, Addis Ababa, 2017;

<sup>193</sup>UN-ECA HLMP Relatórios Técnicos agendados para 2020: *Migração Africana: Normalização da Narrativa da Migração Africana; Migração Africana: Governança, Estruturas e Direitos Humanos; Migração: Integração Regional e Desenvolvimento em África; Migração Africana: Narrativas e Perspectivas*.

Relatório de UNCTAD de 2018 sobre o Desenvolvimento Económico em África centrado no tema da migração para a transformação estrutural.<sup>194</sup> O Capítulo 3 oferece uma visão geral da migração laboral contemporânea em todo o continente.

## UKAID/SAMP

O género tem sido geralmente negligenciado excepto como uma questão "transversal" em muitos projectos, apesar da sua importância central para a migração laboral regional na África Austral. UKAID encomendou um balanço e um relatório alargado sobre migração, desenvolvimento e crescimento inclusivo a partir de uma perspectiva de género que, com base em vários instrumentos e compromissos internacionais e regionais, identificou várias áreas prioritárias para a programação da migração na África Austral no seu avanço:

- Construindo uma Base de Conhecimento sobre a Migração Laboral com base no Género
- Protegendo as Migrantes Femininas no Trabalho Doméstico
- Maximizando os Impactos das Remessas para as Mulheres Migrantes,
- Melhorando o Empreendedorismo de Mulheres Migrantes
- Implementando Competências da Diáspora para o Empoderamento das Mulheres/Jovens

O relatório é um dos muito poucos exercícios orientados para as políticas com um foco explícito sobre as dimensões de género da migração laboral na África Austral.<sup>195</sup>

## Trabalho sobre Migração Laboral por Actores Não Estatais.

### Sindicatos

O movimento sindical, através do Congresso de Coordenação Sindical da África Austral (SATUCC), interessou-se profundamente pelas questões da migração laboral a nível regional. Num documento intitulado “Desenvolvimento de um Quadro de Política de Migração de Trabalho Coeso e Transformador para a SADC”, o SATUCC faz a seguinte declaração:

---

<sup>194</sup>UNCTAD, *Relatório sobre o Desenvolvimento Económico em África 2018: Migração para a Transformação Estrutural* (New York: UN Publications, 2018).

<sup>195</sup>Jonathan Crush, Belinda Dodson, Vincent Williams e Daniel Tevera, *Aproveitamento da Migração para o Crescimento e Desenvolvimento Inclusivo na África Austral*. SAMP Special Report, Waterloo, 2017

O SATUCC precisa de contribuir para o desenvolvimento e implementação de um sistema e políticas abrangentes de migração regional, reforçando simultaneamente as suas próprias capacidades, competências e mecanismos de coordenação, a fim de reforçar a sua capacidade de influenciar positivamente a migração e os resultados das políticas relacionadas com o trabalho a nível regional. Existe um enorme escopo para o SATUCC e as suas filiais em cinco áreas fundamentais, nomeadamente (i) realizar a investigação e análise baseadas em provas sobre as tendências emergentes em matéria de migração laboral; (ii) investir no desenvolvimento de capacidades através da educação, formação e consciencialização sobre a migração laboral; (iii) reforçar a sua defesa e empenho a nível regional e nacional na ratificação e domesticação dos instrumentos de migração laboral relevantes; (iv) reforçar as redes sobre migração laboral para partilha de dados e informação sobre tendências emergentes e possíveis estratégias para enfrentar os desafios emergentes para os sindicatos em matéria de migração laboral; e (v) reforçar as capacidades institucionais para o desenvolvimento de acordos sindicais bilaterais ou multilaterais sobre migração laboral, incluindo a revisão e reforma das constituições e estruturas sindicais para incluir os trabalhadores migrantes.<sup>196</sup>

O interesse do SATUCC em envolver-se com a mão-de-obra, incluindo questões de migração, reflecte-se em uma Nota de Conceito para estabelecer um Centro de Investigação Laboral de Excelência da SADC, que foi submetida à reunião do Sector de Emprego e Trabalho (ELS) da SADC em Windhoek, Namíbia, em Março de 2019. Embora não especificamente sobre migração, o proposto Centro de Investigação Laboral de Excelência da SADC poderia proporcionar uma importante facilidade para conduzir investigação sobre migração laboral que constituiria a base do desenvolvimento de políticas nos Estados, individual e colectivamente. SATUCC propõe como objectivos do Centro de Investigação o seguinte:

- Efectuar investigação sobre a política laboral baseada em evidências e orientada pela procura para a região da SADC;
- Desenvolver políticas de trabalho e emprego bem fundamentadas e sustentáveis para a região da SADC;
- Desenvolver e manter requisitos uniformes de metadados de monitorização da SADC para o seguimento e partilha de dados e informações sobre o acompanhamento de indicadores de trabalho decente no contexto da implementação do protocolo da SADC sobre trabalho e emprego; e,
- Desenvolver e manter um portal de dados aberto e uma base de dados electrónica sobre informação do mercado de trabalho na região da SADC no contexto do acompanhamento e monitorização do Objectivo 8 do SDG sobre a promoção de um

---

<sup>196</sup>Conselho de Coordenação dos Sindicatos da África Austral (SATUCC) “Investigação Regional sobre Migração, “Desenvolvimento de um Quadro de Política de Migração Laboral Coeso e Transformativo para a SADC” (nenhuma publicação).

crescimento económico inclusivo e sustentável, emprego e trabalho decente para todos.

O SATUCC observa no seu relatório que apenas algumas das suas filiais se têm dedicado directamente a actividades relacionadas com a migração laboral e da protecção dos trabalhadores migrantes (ver Tabela 33). Contudo, entre 2015 e 2018, o SATUCC desenvolveu um "Reforço das Campanhas Nacionais de Ratificação e Implementação do Protocolo de Emprego & Trabalho da SADC" que envolveu todas as organizações sindicais nacionais filiadas.

Tabela 33: Afiliados do SATUCC Envolvidos em Actividades de Migração Laboral

País	Sindicato	Acções
Botsuana	BFTU	Planos em curso para convocar uma reunião de migrantes para os sensibilizar na adesão aos sindicatos. Planos em vigor para desenvolver uma política de migração para a federação.
Zimbabué	ZiCTU	ZiCTU tem uma pessoa focada na migração laboral. ZiCTU participou no desenvolvimento da política, incluindo as reuniões de validação.
Zâmbia	ZaCTU	Empreendeu actividades sobre migração laboral. Tem uma pessoa focada na migração laboral.
Seicheles, Madagáscar, S, Comores, Reunião, Mauritània, Mayotte	Centros de Sindicatos	Em 2015 ACTRAV, o Escritório da ILO em Madagáscar e o Escritório da ILO em Pretória empreenderam um workshop de formação de dois dias sobre migração laboral para sensibilizar e formar sindicalistas para a protecção dos trabalhadores migrantes numa perspectiva de Trabalho Decente e Migração Justa.

## Sector Privado

Os contributos e interesses do sector privado em questões de política laboral e de migração laboral a nível da SADC são facilitados através do Fórum do Sector Privado da SADC (SPSF). Embora o SPSF não esteja directamente envolvido em quaisquer iniciativas específicas relativas à migração laboral, eles representam interesses do sector privado no sector tripartido de Emprego e Trabalho da SADC (SADC-ELS) e, portanto, têm estado envolvidos em todas as discussões e acordos de alto nível facilitados pela SADC-ELS, incluindo o Quadro de Política de Migração Laboral da SADC e o Plano de Acção de Migração Laboral da SADC. É importante ressaltar, no entanto, que no dia 12 de Junho de 2020, o SPSF lançou um Guia de Direito do Trabalho da SADC na Internet, através de um evento regional online. Uma iniciativa da ILO, este guia fornece informação extensa sobre a legislação laboral em todos os Estados Membros da SADC, incluindo secções sobre direitos fundamentais, padrões mínimas, segurança social, etc.<sup>197</sup>

<sup>197</sup><https://www.sadclabourlawguide.spsf.org.bw/country/>

A indústria mineira Sul-africana tem sido a maior entidade patronal do sector privado de trabalhadores migrantes na África Austral desde os finais do século XIX. No período pós-apartheid, tem havido um declínio constante do número e pouco recrutamento de novos trabalhadores. TEBA (a organização de recrutamento de minas) disponibilizou dados sobre o número de mineiros na África do Sul de outros países da SADC no passado e pode ainda estar disposta a fazê-lo a custo. Os dados disponíveis do TEBA (obtidos para outro projecto) mostram que os números diminuíram mais de metade de 120.000 em 2003 para 43.000 em 2018. Na década de 1970, os números eram mais de 300.000, deixando um enorme legado de ex-mineiros com doenças profissionais que teve de ser abordado.

Tabela 34: Número de Trabalhadores Mineiros em Contrato na África do Sul, 2006-2018

Ano	Botsuana	Eswatini	Lesoto	Moçambique	Total
2003	4,204	7,970	54,479	53,829	120,482
2004	3,924	7,598	48,962	48,918	109,402
2005	3,264	6,993	46,049	46,975	103,281
2006	2,992	7,123	46,078	46,706	102,889
2007	2,845	7,099	45,608	44,879	100,431
2008	2,654	6,397	42,851	43,004	94,906
2009	2,357	5,855	38,559	39,090	85,861
2010	1,800	5,009	35,179	35,782	77,770
2011	1,783	4,779	34,583	34,940	76,085
2012	1,527	4,485	30,519	31,596	68,127
2013-2015	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2016	957	3,215	22,704	23,108	49,984
2017	840	2,926	21,234	22,075	47,075
2018	762	2,712	19,410	20,359	43,234

Uma das consequências do encerramento de minas, da redução e da diminuição da mão-de-obra migrante tem sido um aumento da chamada "mineração ilegal" de ouro em minas fechadas. A Comissão dos Direitos Humanos da África do Sul defende o termo alternativo "mineração artesanal não regulamentada" na sua comissão de inquérito à indústria.<sup>198</sup> Os migrantes do Lesoto, Moçambique e Zimbabué, em particular, são conhecidos pela sua participação neste sector perigoso e não regulamentado. O número de migrantes envolvidos é desconhecido, embora o Conselho de Mineraiis estime que esteja na casa de "muitos milhares".<sup>199</sup> Outro projecto financiado pela UE coloca o número em 30.000.<sup>200</sup> O controlo e eliminação da prática é um dos principais objectivos do Conselho de Mineraiis

<sup>198</sup>Comissão Sul-Africana dos Direitos Humanos, *Relatório da Audiência de Investigação do SAHRC: Questões e Desafios em relação às Actividades de Mineração Artesanal Subterrânea e de Superfície Não Regulamentadas na África do Sul* (Braamfontein: SAHRC, 2015). Em:

<https://www.sahrc.org.za/home/21/files/Unregulated%20Artisanal%20Underground%20and%20Surface%20Mining%20Activities%20electronic%20version.pdf>

<sup>199</sup><https://www.mineralscouncil.org.za/work/illegal-mining>

<sup>200</sup>Alan Martin, "Descoberto: O Mundo Negro de Zama Zamas" ENACT Policy Brief, Pretoria, 2019.

que está a trabalhar com o Departamento de Recursos Minerais, UNODC e UNICRI sobre esta questão.

## NGOs

Tanto o COMESA como a SADC têm um mecanismo que prevê o envolvimento e consultas contínuas com organizações não governamentais no desenvolvimento de políticas e iniciativas regionais. No caso do COMESA, as NGOs são obrigadas a registar-se para participar em eventos do COMESA, incluindo briefings do Secretariado, conferências ministeriais e outros eventos públicos. Além disso, a Divisão de Informação e Relações Externas do COMESA tem uma equipa dedicada a trabalhar com NGOs. Desde 2001, o Fórum Público do COMESA (anteriormente conhecido como o Simpósio Público), tem sido o principal canal legal para a participação de NGOs no COMESA.

Na SADC, o Conselho das NGOs da SADC (SADC-CNGO) é um órgão regional de apoio das NGOs que operam em todos os países da SADC com o objectivo de facilitar o envolvimento efectivo e significativo entre a sociedade civil e as instituições da SADC, tanto a nível nacional como regional. A cooperação entre o Secretariado da SADC e a SADC-CNOG está inserida em um Memorando de Entendimento assinado entre as duas organizações, que tem visto a SADC-CNGO participar em vários processos da SADC, incluindo o desenvolvimento de um mecanismo da SADC para o envolvimento com Actores Não Estatais.

Dentro do país, especialmente na África do Sul, há um grande número de NGOs que têm programas orientados para os trabalhadores migrantes, incluindo advocacia, apoio jurídico, serviços de aconselhamento sobre imigração, capacitação, protecção de direitos e investigação. Entre as NGOs proeminentes que trabalham actualmente no terreno contam-se: o Centro Scalabrini da Cidade do Cabo<sup>201</sup>, o Consórcio para Refugiados e Migrantes na África do Sul (CoRMSA),<sup>202</sup> Lawyers for Human Rights,<sup>203</sup> Amnestia Internacional,<sup>204</sup> Africa Unite<sup>205</sup> e MSF (Médicos Sem Fronteiras). Há também um número crescente de diásporas e outras associações de migrantes, tais como o Fórum da Diáspora Africana, activas no apoio aos seus membros de várias formas.<sup>206</sup>

## Programas de Investigação sobre Migração

---

<sup>201</sup><https://www.scalabrini.org.za/>

<sup>202</sup><https://www.cormsa.org.za/>

<sup>203</sup><https://www.lhr.org.za/>

<sup>204</sup><https://www.amnesty.org/en/countries/africa/sub-regions/southern-africa/>

<sup>205</sup><https://www.africaunite.org.za/>

<sup>206</sup><https://www.adf.org.za/index.php>

A quantidade de investigação sobre migração laboral na África Austral tem crescido exponencialmente na última década. Embora tenhamos compilado uma bibliografia de todas as fontes como parte do inventário, elas são demasiado numerosas para serem detalhadas neste relatório. Embora este órgão de investigação forneça valiosos conhecimentos sobre as motivações e experiências dos migrantes, caracteriza-se por (a) um foco muito forte nos migrantes na África do Sul e no corredor África do Sul-Zimbabué; e (b) confiança em amostras de tamanho muito pequeno e metodologias qualitativas. Por conseguinte, para este relatório, examinámos os projectos e programas de investigação que são baseados em inquéritos e empregam amostras de maior dimensão com algum grau de representatividade (Tabela 35). Muito poucos destes programas de investigação põem os seus dados de inquérito no domínio público. Estes dados podem ser muito úteis para o Centro de Migração Regional da SAMM proposto, que pode ser um repositório para os dados se tiver a capacidade necessária.

Tabela 35: Investigação sobre Migração Laboral

Organização	Projecto	Ano Completo	Tamanho da Amostra	Relatórios/Outputs
Programa de Migração da África Austral (SAMP)	Migrantes em Países de Crise (MICIC): Zimbabueanos na África do Sul	2017	Investig.: 304 Aprofundada (ID): 46 Informantes Principais (KI): 24	<a href="https://samponline.org/outputs-of-migrants-in-countries-in-crisis/">https://samponline.org/outputs-of-migrants-in-countries-in-crisis/</a>
	Migração para o Crescimento e Desenvolvimento Inclusivo na África Austral	2017	KI: 60	<a href="https://samponline.org/outputs-of-harnessing-migration-for-inclusive-growth-and-development-in-southern-africa/">https://samponline.org/outputs-of-harnessing-migration-for-inclusive-growth-and-development-in-southern-africa/</a>
	Cidades Informais em Crescimento: O Empreendedorismo Migrante no Sector Informal	2016	Investigação: 1181 ID: 30 KI: 15	<a href="https://samponline.org/outputs-of-growing-informal-cities-gic-project/">https://samponline.org/outputs-of-growing-informal-cities-gic-project/</a>
	Insegurança Alimentar dos Migrantes do Zimbabué na África do Sul	2016	Investig.: 500 ID: 50 FG: 10	<a href="https://samponline.org/outputs-of-food-insecurity-of-zimbabwean-migrants-in-south-african-cities/">https://samponline.org/outputs-of-food-insecurity-of-zimbabwean-migrants-in-south-african-cities/</a>
	Compromisso da Diáspora para o Desenvolvimento	2015	Investigação: 2439	<a href="https://samponline.org/outputs-of-diaspora-engagement-for-development/">https://samponline.org/outputs-of-diaspora-engagement-for-development/</a>

	Migração de Profissionais de Saúde com Formação Superior	2015	Investigação: 1383	<a href="https://samponline.org/outputs-of-the-migration-of-highly-trained-health-personnel/">https://samponline.org/outputs-of-the-migration-of-highly-trained-health-personnel/</a>
	Migração & Reconstrução no Zimbabué	2015	ID: 100 (S Africa) ID: 202 (Botsuana) FG: 10 (África S)	<a href="https://samponline.org/outputs-of-cross-border-migration-in-the-reconstruction-and-development-of-zimbabwe/">https://samponline.org/outputs-of-cross-border-migration-in-the-reconstruction-and-development-of-zimbabwe/</a>
	Xenofobia na África Austral	2015	Investigação: 2400	<a href="https://samponline.org/outputs-of-the-politics-of-xenophobia-in-southern-africa/">https://samponline.org/outputs-of-the-politics-of-xenophobia-in-southern-africa/</a>
	Inquérito sobre Migração e Remessas (MARS)	2012	Investigação: 4500	<a href="https://samponline.org/wp-content/uploads/2016/10/Acrobat44.pdf">https://samponline.org/wp-content/uploads/2016/10/Acrobat44.pdf</a> <a href="https://samponline.org/wp-content/uploads/2016/10/Acrobat52.pdf">https://samponline.org/wp-content/uploads/2016/10/Acrobat52.pdf</a>
Consórcio de Investigação Migratória para Sair da Pobreza	Migrações do Zimbabué	2018	Investigação: 1,146 agregados familiares	<a href="http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=wp64-nyikahadzoi-et-al-2019-incomes-remittances-and-implications-for-the-welfare-of-sending-households-in-zimbabwe.pdf&amp;site=354">http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=wp64-nyikahadzoi-et-al-2019-incomes-remittances-and-implications-for-the-welfare-of-sending-households-in-zimbabwe.pdf&amp;site=354</a>  <a href="http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=2018-19-11-cass-enhancing-the-welfare-of-migrant-sending-households-in-zimbabwe-ir.pdf&amp;site=354">http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=2018-19-11-cass-enhancing-the-welfare-of-migrant-sending-households-in-zimbabwe-ir.pdf&amp;site=354</a>
	Impulsionadores de Migração e Migração do Zimbabué	2018	Investigação: 1193 agregados familiares Zimbabué (2015)	<a href="http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=wp53-litchfield-2018-drivers-of-intra-regional-and-inter-regional-migration-in-africa.pdf&amp;site=354">http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=wp53-litchfield-2018-drivers-of-intra-regional-and-inter-regional-migration-in-africa.pdf&amp;site=354</a> <a href="http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=wp29-dzingirai-et-al-2015-migrating-out-of-poverty-in-zimbabwe.pdf&amp;site=354">http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=wp29-dzingirai-et-al-2015-migrating-out-of-poverty-in-zimbabwe.pdf&amp;site=354</a>
Centro Africano de Migração e Sociedade (ACMS)	Condições económicas, de trabalho e vulnerabilidades das trabalhadoras do sexo feminino em Joanesburgo, Rustenburg e Cidade do Cabo	2017	Investigação: 1,653 (758 migrantes transfronteiriços)	<a href="https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3895178/">https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3895178/</a>

	Migrantes Africanos em Joanesburgo	2016	Investigação: 842 (2006)	<a href="https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00220388.2015.1098628">https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00220388.2015.1098628</a>
	Xenofobia na África do Sul	2015	ID: 105 FG: 2	<a href="https://www.unhcr.org/55cb153f9.pdf">https://www.unhcr.org/55cb153f9.pdf</a>
	Regulamentação do Comércio Informal Somali na Cidade do Cabo	2015	ID: 147 KI: 41	<a href="http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/lawless-regulation.pdf">http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/lawless-regulation.pdf</a> <a href="http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/Somalinomics-A-case-study-of-the-economics-of-Somali-informal-trade-in-the-Western-Cape.pdf">http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/Somalinomics-A-case-study-of-the-economics-of-Somali-informal-trade-in-the-Western-Cape.pdf</a>
	Trabalhadores Migrantes em Musina	2012	ID: 100 FG: não especificado KI: 15 + 11	<a href="http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/“We-have-to-go-into-the-bush”Understanding-the-responses-of-NGOs-and-government-in-addressing-conditions-faced-by-cross-border-migrant-workers-in-Musina..pdf">http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/“We-have-to-go-into-the-bush”Understanding-the-responses-of-NGOs-and-government-in-addressing-conditions-faced-by-cross-border-migrant-workers-in-Musina..pdf</a>
	Processo de Documentação do Zimbabueanos na África do Sul	2011	Investigação: 905	<a href="http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/The-Zimbabwean-Documentation-Process-Lessons-Learned.pdf">http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/The-Zimbabwean-Documentation-Process-Lessons-Learned.pdf</a>
	Migração e Indústria da Construção em Joanesburgo	2010	Investig.: 120 ID: 15	<a href="http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/Migration-and-Employment-in-the-Construction-Industry.pdf">http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/Migration-and-Employment-in-the-Construction-Industry.pdf</a>
	Vulnerabilidade e Mobilidade em Joannesburgo	2010	Investigação: 2028 (2010)	<a href="http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/Vulnerability-Mobility-and-Place.pdf">http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/Vulnerability-Mobility-and-Place.pdf</a>
Barómetro Africano	Xenofobia e Atitudes Públicas face à Migração na África do Sul	2020	Investigações: 1800 (2018); 2400 (2016); 4900 (2015); 2400 (2010, 2013)	<a href="https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Dépêches/ab_r7_dispatchno360_south_africans_question_integration_of_immigrants_and_refugees.pdf">https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Dépêches/ab_r7_dispatchno360_south_africans_question_integration_of_immigrants_and_refugees.pdf</a> <a href="https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Dispatches/ab_r6_dispatchno72_south_africa_immigration1.pdf">https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Dispatches/ab_r6_dispatchno72_south_africa_immigration1.pdf</a> <a href="https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Dispatches/ab_r6_dispatchno44_xenophobia_in_south_africa.pdf">https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Dispatches/ab_r6_dispatchno44_xenophobia_in_south_africa.pdf</a> <a href="https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Briefing%20paper/afrobriefno112_2.pdf">https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Briefing%20paper/afrobriefno112_2.pdf</a> <a href="https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Briefing%20paper/AfrobriefNo82.pdf">https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Briefing%20paper/AfrobriefNo82.pdf</a>

Universidade de Tecnologia da Península do Cabo	Vendedores de Rua Migrantes na Cidade do Cabo	2013	Investigação: 208	<a href="https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/198/183">https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/198/183</a>
Finmark Trust	Corredores de Remessas na RDC	2018	Investigação: 105	<a href="http://www.finmark.org.za/wp-content/uploads/2018/06/DRC-Remittances_Final-English_25-May-2018.pdf">http://www.finmark.org.za/wp-content/uploads/2018/06/DRC-Remittances_Final-English_25-May-2018.pdf</a>
	Padrões de Remessa de Zimbabuenses no Botsuana	2018	FG: 10 (98 participantes)	<a href="http://finmark.org.za/wp-content/uploads/2019/02/Understanding-remittances-from-Botswana-to-Zimbabwe_July2018.pdf">http://finmark.org.za/wp-content/uploads/2019/02/Understanding-remittances-from-Botswana-to-Zimbabwe_July2018.pdf</a>
	Impacto das Remessas no Lesoto, Malawi e Zimbabué	2016	Invest.: 60 FG: 6 (África do Sul) ID: 94	<a href="http://www.finmark.org.za/wp-content/uploads/2017/06/the-impact-of-remittances-in-lesotho-malawi-and-zimbabwe.pdf">http://www.finmark.org.za/wp-content/uploads/2017/06/the-impact-of-remittances-in-lesotho-malawi-and-zimbabwe.pdf</a>
HSRC	Inquérito sobre as Atitudes Sociais na África do Sul (SASAS)	2020	Investigação: 3500-7000 (por onda)	<a href="https://scholar.google.com/citations?hl=en&amp;user=vhjHphAAAAAJ&amp;view_op=list_works&amp;sortby=pubdate#d=gs_md_cita-d&amp;u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Den%26user%3DvhjHphAAAAAJ%26sortby%3Dpubdate%26citation_for_view%3DvhjHphAAAAAJ%3ABrmTlyaxlBUC%26tzm%3D240">https://scholar.google.com/citations?hl=en&amp;user=vhjHphAAAAAJ&amp;view_op=list_works&amp;sortby=pubdate#d=gs_md_cita-d&amp;u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Den%26user%3DvhjHphAAAAAJ%26sortby%3Dpubdate%26citation_for_view%3DvhjHphAAAAAJ%3ABrmTlyaxlBUC%26tzm%3D240</a>
Instituto dos Direitos Sócio-Económicos /SERI	Comerciantes informais em Joanesburgo	2015	ID: 89 FG: 2	<a href="http://www.seri-sa.org/images/Seri_informal_traders_report_FINAL_FOR_SIGN_OFF_2.pdf">http://www.seri-sa.org/images/Seri_informal_traders_report_FINAL_FOR_SIGN_OFF_2.pdf</a>
UNISA	Zimbabueanos em Joanesburgo	2015	Investigação: 4000+	<a href="https://scholar.google.com/citations?hl=en&amp;user=mrYAXAsAAAAAJ&amp;view_op=list_works&amp;sortby=pubdate#d=gs_md_cita-d&amp;u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Den%26user%3DmrYAXAsAAAAAJ%26cstart%3D20%26pagesize%3D80%26sortby%3Dpubdate%26citation_for_view%3DmrYAXAsAAAAAJ%3AqxL8FJ1GzNcC%26tzm%3D240">https://scholar.google.com/citations?hl=en&amp;user=mrYAXAsAAAAAJ&amp;view_op=list_works&amp;sortby=pubdate#d=gs_md_cita-d&amp;u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Den%26user%3DmrYAXAsAAAAAJ%26cstart%3D20%26pagesize%3D80%26sortby%3Dpubdate%26citation_for_view%3DmrYAXAsAAAAAJ%3AqxL8FJ1GzNcC%26tzm%3D240</a> <a href="https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2435.2012.00746.x">https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2435.2012.00746.x</a>
WIEGO	Estudo de Monitorização da Economia Informal	2013	Invest.: 600 FG: 60	<a href="https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/IEMS-Durban-Street-Vendors-City-Report-English.pdf">https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/IEMS-Durban-Street-Vendors-City-Report-English.pdf</a>
GCRO	Estudo da Qualidade de Vida	2018/19 (última onda)	Investigação: 24,899	<a href="https://gcro.ac.za/m/documents/gcro_data_brief_informal_sector_enterprise_and_employment.pdf">https://gcro.ac.za/m/documents/gcro_data_brief_informal_sector_enterprise_and_employment.pdf</a>
Universidade de North-West	Trabalhadores de Dia	2017	Investigação: 242 (2004) 335 (2007)	<a href="https://www.researchgate.net/publication/318928162_Migrant_day_labourers_in_South">https://www.researchgate.net/publication/318928162_Migrant_day_labourers_in_South</a>

	Migrantes na África do Sul		290 (2015)	<a href="https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/psp.2119">Africa worker centres and the regulation of informality</a> <a href="https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/psp.2119">https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/psp.2119</a>
Boa Governação África (GGA)	Economia Informal e Desenvolvimento Empresarial no Gana e na África do Sul	2019	Investigação: 1093 (África do Sul)	<a href="https://gga.org/wp-content/uploads/2019/06/OSISA-INFORMAL-ECONOMIES-STUDY-240519.pdf">https://gga.org/wp-content/uploads/2019/06/OSISA-INFORMAL-ECONOMIES-STUDY-240519.pdf</a>
UWC/UJ	Trabalho Diário, Informalidade e Vulnerabilidade na África do Sul	2015	Investigação: 3,830	<a href="https://escholarship.org/content/qt66b0b3kd/qt66b0b3kd.pdf?t=ojx5rv">https://escholarship.org/content/qt66b0b3kd/qt66b0b3kd.pdf?t=ojx5rv</a>
Fundação de Meios de Vida Sustentáveis	Economias de Municípios na Namíbia e África do Sul	2020	Investigação: 2016: 270 (Namíbia) 2008: 133(Namíbia) ) 2019: 265 (Delft)	<a href="http://livelihoods.org.za/wp-content/uploads/2020/07/Township-Economy-Series-6.pdf">http://livelihoods.org.za/wp-content/uploads/2020/07/Township-Economy-Series-6.pdf</a>
	Estudos de Economia Informal	2020	Investigações: Delft (879 em 2010, 1485 em 2015); Philippi (313 em 2020); Uitenhage (2000 em 2018) ID: 298 (Delft em 2010) 129 (em 2015)	
Sociedade, Instituto de Desenvolvimento e Trabalho, Universidade Wits	Trabalhadores Vulneráveis nos Sectores da Segurança, Agricultura e Hotelaria em Gauteng	2012	Investigação: 2753 (2009)	Instituto Sociedade, Trabalho e Desenvolvimento. (2012) Trabalho Decente e Desenvolvimento: O desafio do déficit de trabalho decente em Gauteng. Preparado para o Departamento de Desenvolvimento Económico de Gauteng. Joanesburgo: Universidade de Witwatersrand.
	Iniciativa de Trabalho Decente e Desenvolvimento	2016	Investigação: 1206 (Usa algum material da investigação acima)	<a href="http://pdj.sagepub.com/content/16/2/203.5hort">http://pdj.sagepub.com/content/16/2/203.5hort</a>

			ID: 39 KI: 16	
Universidade de Hare	Remessas e Famílias Receptoras no Zimbabué	2017	Invest.: 159 ID: 10 KI: 5	<a href="https://scholar.google.co.za/citations?hl=en&amp;user=WQ4UnWcAAAAJ&amp;view_op=list_works&amp;sortby=pubdate#d=gs_md_cita-d&amp;u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Den%26user%3DWQ4UnWcAAAAJ%26sortby%3Dpubdate%26citation_for_view%3DWQ4UnWcAAAAJ%3AHoB7MX3m0LUC%26tzom%3D240">https://scholar.google.co.za/citations?hl=en&amp;user=WQ4UnWcAAAAJ&amp;view_op=list_works&amp;sortby=pubdate#d=gs_md_cita-d&amp;u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Den%26user%3DWQ4UnWcAAAAJ%26sortby%3Dpubdate%26citation_for_view%3DWQ4UnWcAAAAJ%3AHoB7MX3m0LUC%26tzom%3D240</a> <a href="http://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manger/Repository/vital:11957?site_name=GlobalView&amp;exact=sm_creator%3A%22Nzima%2C+Divane%22&amp;sort=sort_ss_title%2F">http://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manger/Repository/vital:11957?site_name=GlobalView&amp;exact=sm_creator%3A%22Nzima%2C+Divane%22&amp;sort=sort_ss_title%2F</a>
Universidade do Free State	Mulheres Migrantes Africanas em seis cidades Sul-Africanas	2019	Investigação: 332	<a href="https://www.researchgate.net/publication/335752403_Job_Market_Perceptions_of_African_Migrant_Women_in_South_Africa_as_an_Initial_and_Long-Term_Coping_and_Adaptation_Mechanism">https://www.researchgate.net/publication/335752403_Job_Market_Perceptions_of_African_Migrant_Women_in_South_Africa_as_an_Initial_and_Long-Term_Coping_and_Adaptation_Mechanism</a>
	Sobrevivência e Meios de Vida das Mulheres do Zimbabué na África do Sul	2019	Investigação: 187	<a href="http://africamigration.com/issue/july2019/N-CUBE_BAHTA_JORDAAN_Issue_10.pdf">http://africamigration.com/issue/july2019/N-CUBE_BAHTA_JORDAAN_Issue_10.pdf</a>
Universidade do Estado de Arizona	Gênero, Migração Masculina e Saúde Infantil na Região Rural do Sul de Moçambique	2014	Investigação: 1,772 (2009) 2,039 (2011)	<a href="https://repository.asu.edu/attachments/134763/content/SoaresLuz_asu_0010E_13604.pdf">https://repository.asu.edu/attachments/134763/content/SoaresLuz_asu_0010E_13604.pdf</a> (também utiliza os dados do estudo acima referido do estudo de 2006)

Uma maior utilização de grandes dados na análise dos fluxos migratórios e das suas características tem sido recentemente defendida por várias organizações e investigadores.<sup>207</sup> Estudos de caso de outras regiões utilizaram a Plataforma Publicitária de Dados de LinkedIn, Twitter e Facebook para estimar estoques e fluxos migratórios.<sup>208</sup>

<sup>207</sup>IOM, “Grandes Dados e Migração: Como a inovação de dados pode servir a elaboração de políticas migratórias”. IOM Boletim de Dados 5, Berlim em <https://gmdac.iom.int/data-bulletin-5-big-data-and-migration>; Cloé Gendronneau et al., Medindo a Mobilidade e Migração Laboral Utilizando Grandes Dados (Bruxelas: Comissão Europeia, 2019) em <https://ingmarweber.de/wp-content/uploads/2019/12/Measuring-Labour-Mobility-and-Migration-Using-Big-Data.pdf>; Alina Sîrbu et al. “Human Migration: A Perspectiva dos Grandes Dados.” *International Journal of Data Science Analysis* (2020) at <https://doi.org/10.1007/s41060-020-00213-5>

<sup>208</sup>B. State et al., “Migração de Profissionais para os E.U.A: Provas de Dados do LinkedIn” Em L. Aiello e D. McFarland (eds.) *Informática Social* (Cham: Springer, 2014); Syridon Spyrtos et al “Impulsionando a Plataforma de Publicidade do Facebook para Monitorizar as Acções dos Migrantes” *Population and Development Review* 43(2017): 721-734; Syridon Spyrtos et al. “Quantificando os Padrões Internacionais de Mobilidade Humana Utilizando Dados da Rede de Facebook” *PLoS ONE*

Na África Austral, onde a utilização destas plataformas de comunicação social por trabalhadores migrantes é provavelmente mais limitada, os registos de uso de telemóveis podem ser mais úteis. Estes dados geoespaciais foram recentemente utilizados para monitorizar a mobilidade dentro e a partir de cidades chinesas durante o COVID-19 e para prever os fluxos migratórios internos na Namíbia.<sup>209</sup> No caso posterior, a MTC forneceu aos investigadores uma base de dados com 72 mil milhões de registos de chamadas anónimas (CDRs) para acompanhar a migração. O acesso a conjuntos de dados regionais semelhantes de provedores de chamadas pode ser uma ferramenta valiosa no futuro.

## Protecção Social

A necessidade de desenvolver e implementar sistemas e mecanismos de segurança social eficazes e, de um modo mais geral, de protecção social continua a estar no topo da agenda dos Estados Membros do COMESA, da IOC e da SADC, individual e colectivamente. As preocupações com elevados níveis de pobreza, desemprego e subdesenvolvimento significativo reflectem-se em muitos dos Planos de Alívio da Pobreza e/ou Desenvolvimento e em quadros, estratégias e políticas regionais e nacionais. A maioria dos Estados tem alguma forma de segurança social, mas isto é desigual, tendo alguns países desenvolvido sistemas muito mais abrangentes e avançados, enquanto outros apenas fornecem serviços de segurança social muito básicos. Além disso, na medida em que os sistemas de segurança social existem e funcionam, muitas vezes só são acessíveis aos indivíduos na economia formal (e por extensão às suas famílias), mas dada a grande proporção de indivíduos e famílias que não participam na economia formal (desempregados, comerciantes informais, pequenas e médias empresas próprias), o impacto dos sistemas de segurança social e de protecção social é significativamente reduzido. Além disso, na medida em que os sistemas de segurança social e de protecção social existem e são funcionais, o impacto é frequentemente limitado aos limites de cada Estado Membro e há muito pouca coordenação ou coesão em termos de aplicabilidade transfronteiriça dos sistemas de segurança social e de protecção social. No contexto da migração laboral, esta é uma questão que foi identificada e é referida em várias estratégias de alívio da pobreza, quadros de migração laboral e outros instrumentos, mas existem poucos acordos e/ou mecanismos transfronteiriços substantivos de implementação (nos casos em que existem tais acordos).

---

14(10) (2019): e0224134; M. Mazzoli et al. “Fluxos de Mobilidade Migrante Caracterizados com Dados Digitais” *PLoS ONE* 15(3) (2020): e0230264; Joao Palotti et al. ” Monitorimento do Êxodo Venezuelano Através da Plataforma de Publicidade do Facebook” *PLoS ONE* 15(2) (2020): e0229175.

<sup>209</sup>Taiyang Zhong, Zhenzhong Si e Jonathan Crush, “Controles de Mobilidade e Respostas de Política Alimentar Urbana à COVID-19 na China” COVID-19 e o Resumo de Investigação de Segurança Alimentar n.º 2, Parceria de Cidades Famintas, 2020 at <https://hungrycities.net/covid-19-and-food-security-publications/>; Shengjie Lai et al, “Explorando a Utilização de Dados de Telemóveis para Estatísticas Nacionais de Migração” *Palgrave Communications* 5:34 (2019) at <https://www.nature.com/articles/s41599-019-0242-9>

## Convenção 102 da ILO - Convenção sobre Segurança Social (Padrões Mínimos), 1952 (No. 102)

Com excepção da República Democrática do Congo, nenhum outro Estado Membro do COMESA, IOC ou SADC ratificou esta convenção.

### SADC

Enquanto entidade sub-regional, a SADC dispõe de vários instrumentos que identificam a necessidade de acordo e cooperação e coordenação reforçadas no desenvolvimento e implementação transfronteiriça dos sistemas e mecanismos de segurança social e protecção social, incluindo a sua aplicabilidade aos trabalhadores migrantes. Para além dos quatro instrumentos discutidos acima (Projecto de Política de Migração Laboral, Projecto de Acção de Migração Laboral, Programa de Trabalho Decente e Protocolo sobre Emprego e Trabalho), existem vários outros instrumentos que directa ou indirectamente abordam a segurança social e a protecção social na região da SADC. Estes são brevemente discutidos abaixo:

#### **8.2.1 Instrumentos Relevantes**

Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional (RISDP)

O RISDP é o quadro regional que serve de guia para estratégias e intervenções regionais e nacionais para enfrentar a pobreza e o sub-desenvolvimento. O Plano sublinha a necessidade de parcerias entre os Estados Membros da SADC e identifica amplamente as seguintes medidas para enfrentar os desafios da pobreza e do sub-desenvolvimento na região:

- Implementação de políticas centradas nas pessoas sobre desenvolvimento humano e económico sustentável;
- Melhoria das capacidades produtivas dos Estados Membros e da região;
- Reforço das oportunidades de rendimento para os pobres;
- Criação de condições socio-económicas e políticas que favoreçam a erradicação da pobreza;
- Abordagem das desigualdades, marginalização e vulnerabilidades que perpetuam a pobreza; e
- Confronto dos desequilíbrios globais e as políticas que dificultam a situação da maioria dos países pobres.

### *Quadro Regional de Redução da Pobreza*

O Quadro Regional de Redução da Pobreza elabora sobre o RISDP e identifica estratégias e intervenções mais direccionadas para enfrentar os desafios relacionados com a pobreza. As questões transfronteiriças são mais prevaletentes no Quadro de Redução da Pobreza com a intenção de facilitar a complementaridade entre as estratégias e intervenções nacionais e regionais. Em termos gerais, o Quadro de Redução da Pobreza apela à cooperação regional para o desenvolvimento e implementação de medidas que:

- Promovem o impacto positivo do comércio regional sobre os pobres, especialmente actividades dominadas pelos pobres (comércio transfronteiriço em pequena escala e informal, finanças micro e informais; artesanato e indústrias afins);
- Investem em infra-estruturas regionais que abram oportunidades para os pobres (estradas de acesso às áreas ocupadas pelos pobres; acesso a energia a preços acessíveis pelos pobres; conectividade ICT para os pobres; água e saneamento para os pobres);
- Criam capacidade institucional para o desenvolvimento e coordenação de programas regionais que beneficiam os pobres (integração e integração das intervenções a favor dos pobres em todos os programas regionais);
- Investem no capital humano (educação e formação, bem como desenvolvimento de competências a nível artesanal); e
- Promovem a cooperação regional no fornecimento de bens públicos regionais que beneficiam os pobres.

### *Carta dos Direitos Sociais Fundamentais na SADC*

A Carta dos Direitos Sociais Fundamentais na SADC é um instrumento vinculativo que foi adoptado e entrou em vigor em 2003. Os objectivos gerais da Carta são os seguintes:

- Assegurar a manutenção da estrutura tripartida dos três parceiros sociais, nomeadamente: governos, organizações de entidades patronais e organizações de trabalhadores;
- Promover a formulação e harmonização de políticas e programas jurídicos, económicos e sociais, que contribuam para a criação de oportunidades de emprego produtivo e geração de rendimentos nos Estados Membros;
- Promover políticas, práticas e medidas laborais, que facilitem a mobilidade laboral, eliminem distorções no mercado de trabalho e reforcem a harmonia industrial e aumentem a produtividade nos Estados Membros;
- Fornecer um quadro para a cooperação regional na recolha e divulgação de informação sobre o mercado de trabalho;
- Promover o estabelecimento e a harmonização dos regimes de segurança social;
- Harmonizar os regulamentos relativos aos padrões de saúde e segurança nos locais de trabalho em toda a Região; e

- Promover o desenvolvimento das capacidades institucionais, bem como das competências profissionais e técnicas na Região.

Com referência específica à Protecção Social (Artigo 10º) e à sua aplicabilidade aos trabalhadores migrantes, a Carta estabelece que:

- Os Estados Membros devem criar um ambiente favorável para que todos os trabalhadores da Região tenham direito a uma protecção social adequada e, independentemente do estatuto e do tipo de emprego, gozem de benefícios adequados da segurança social.
- As pessoas que não tenham podido entrar ou reentrar no mercado de trabalho e não disponham de meios de subsistência têm direito a receber recursos e assistência social suficientes.

#### *Código sobre Segurança Social na SADC* <sup>210</sup>

O Código de Segurança Social da SADC é um acordo não vinculativo que fornece orientação estratégica e directrizes aos Estados Membros da SADC no desenvolvimento, implementação e monitoramento dos sistemas de segurança social. Abrange uma vasta gama de questões de segurança social, incluindo cuidados de saúde, reforma e velhice, desemprego e sub-emprego, bem como direitos sociais básicos, tais como educação e habitação. Especificamente, em termos de migrantes, trabalhadores estrangeiros e refugiados, o Código prevê o seguinte:

- Os Estados-membros devem trabalhar para a livre circulação de pessoas. Os controlos da imigração devem ser progressivamente reduzidos;
- Os Estados Membros devem assegurar que todos os imigrantes empregados legalmente sejam protegidos através da promoção dos seguintes princípios fundamentais. Estes princípios devem estar contidos tanto na legislação nacional dos Estados Membros como em acordos bilaterais ou multilaterais entre os Estados Membros;
- Os trabalhadores migrantes devem poder participar nos esquemas de segurança social do país de acolhimento;
- Os trabalhadores migrantes devem beneficiar de tratamento igual ao dos cidadãos no âmbito do sistema de segurança social do país de acolhimento. Deve haver uma agregação dos períodos de seguro e a manutenção dos direitos e benefícios adquiridos entre esquemas semelhantes em diferentes Estados Membros;
- Os Estados Membros devem assegurar a facilitação da exportabilidade dos benefícios, incluindo o pagamento dos benefícios no país de acolhimento;
- Os Estados Membros devem identificar a lei aplicável para efeitos da aplicação dos princípios acima referidos;

---

<sup>210</sup> [https://www.sadc.int/files/2513/5843/3198/Code\\_on\\_Social\\_Security\\_in\\_SADC.pdf](https://www.sadc.int/files/2513/5843/3198/Code_on_Social_Security_in_SADC.pdf)

- Os Estados-Membros devem assegurar a cobertura dos trabalhadores migrantes independentes na mesma base que os migrantes assalariados. Os residentes ilegais e migrantes sem documentos devem beneficiar de protecção mínima básica e devem gozar da cobertura de acordo com as leis do país de acolhimento; e
- A protecção social alargada aos refugiados deve estar em conformidade com as disposições dos instrumentos internacionais e regionais.

#### *Quadro de Portabilidade Transfronteiriça de Benefícios da Segurança Social Acumulados da SADC de 2016*

Em Maio de 2016, a SADC publicou um projecto de quadro político intitulado Quadro de Portabilidade Transfronteiriça de Benefícios de Segurança Social Acumulados da SADC de 2016. O quadro faz referência a vários instrumentos internacionais de padrões laborais, assim como aos quadros e políticas relevantes da SADC discutidos acima, e tem como princípios gerais o seguinte:

- Reconhecimento e respeito pela igualdade de todos os Estados Membros;
- Respeito pelos direitos humanos fundamentais e básicos consagrados nos instrumentos jurídicos internacionais, regionais e nacionais;
- Reconhecimento de que o trabalho não é uma mercadoria e que o trabalho decente e a segurança social podem contribuir para o desenvolvimento económico, a erradicação da pobreza e a melhoria do padrão e da qualidade de vida na Região da SADC; e
- Reconhecimento dos desafios do emprego precário, do sub-emprego e do desemprego; e a necessidade de promover o emprego decente como uma prioridade na Região da SADC.

Os objectivos específicos deste Quadro são os seguintes:

- Fornecer mecanismos que permitam aos trabalhadores que se deslocam dentro e fora da Região da SADC manter os direitos de segurança social que adquiriram ao abrigo da legislação de um Estado Membro;
- Garantir que os trabalhadores na Região da SADC gozem de direitos iguais ao abrigo da legislação de segurança social dos Estados Membros;
- Fornecer uma plataforma regional para a coordenação e integração progressiva dos sistemas de segurança social na Região da SADC; e
- Contribuir para a melhoria do nível de vida e das condições de emprego das pessoas na Região da SADC.

A secção 6 do quadro prevê a igualdade de tratamento com os nacionais, como se segue:

- Cada Estados-Membro concederá no seu território aos nacionais de qualquer outro Estado Membro a igualdade de tratamento ao abrigo da sua legislação com os seus

próprios nacionais, tanto no que diz respeito à cobertura como no que diz respeito ao direito aos benefícios.

- No caso de benefícios de sobrevivência, essa igualdade de tratamento será igualmente garantida aos sobreviventes de pessoas que tenham estado sujeitas à legislação de um ou mais Estados Membros, independentemente da nacionalidade dessas pessoas, sempre que os seus sobreviventes sejam nacionais ou residentes de um Estado Membro residindo em um dos Estados Membros.
- Os benefícios devidas ao abrigo da legislação de um ou mais Estados Membros não serão sujeitos a qualquer redução, alteração, suspensão, supressão ou apreensão pelo facto de o beneficiário primário ou os seus sobreviventes residirem num Estado Membro diferente daquele em que se situa a instituição competente responsável pela concessão dos benefícios.

É importante notar que o quadro tem disposições segundo as quais é da responsabilidade de cada Estado Membro desenvolver políticas e legislação para dar efeito às disposições do quadro e que "todas as questões relacionadas com a implementação do presente quadro serão decididas por consenso entre os Estados Membros".

#### *Directrizes sobre a Portabilidade das Prestações da Segurança Social na SADC*

Na sequência da adopção do Quadro de Portabilidade Transfronteiriça de Benefícios Acumulados da Segurança Social, tal como discutido acima, foi publicado um conjunto de orientações para facilitar a elaboração de políticas nacionais e para reforçar a cooperação entre os Estados Membros da SADC. As directrizes prevêem os seguintes objectivos e escopo de aplicação:

#### OBJECTIVOS

- (a) prevendo a coordenação dos sistemas de segurança social de modo a garantir que os trabalhadores que se deslocam na Região da SADC possam manter os seus direitos de segurança social que adquiriram ao abrigo da legislação de dois ou mais Estados Membros ou gozar de direitos correspondentes ao abrigo da legislação de outro Estado Membro;
- (b) providenciando a igualdade de tratamento dos nacionais e dos trabalhadores migrantes ao abrigo da legislação de segurança social dos Estados Membros;
- (c) estabelecendo regras para determinar a legislação aplicável que rege os direitos de segurança social de um trabalhador num dado momento, a fim de evitar conflitos de leis;

- (d) tomando medidas para a soma dos períodos de seguro cumpridos ao abrigo da legislação dos Estados Membros, a fim de determinar o direito de receber um benefício;
- (e) prevendo a portabilidade de benefícios e o pagamento de benefícios no exterior; e
- (f) contribuindo para a melhoria do pagamento transfronteiriço dos benefícios da segurança social na Região da SADC.

## ESCOPO DO MATERIAL

- (a) as Directrizes aplicam-se aos seguintes ramos da segurança social para os quais um Estado Membro tem legislação em vigor:
  - (i) Benefícios de invalidez;
  - (ii) Benefícios de reforma;
  - (iii) Benefícios para sobreviventes;
  - (iv) Benefícios por lesões e doenças profissionais;
  - (v) Benefícios familiares;
  - (vi) Benefícios de maternidade;
  - (vii) Benefícios do seguro de saúde;
  - (viii) Benefícios de doença; e
  - (ix) Benefícios de desemprego.
- (b) as Directrizes aplicam-se a todos os esquemas gerais de segurança social, assim como aos esquemas que consistem em obrigações impostas às entidades patronais pela legislação em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- (c) ao celebrar acordos bilaterais ou multilaterais de aplicação destas directrizes, cada Estado Membro deve fornecer uma lista da legislação e regulamentos de segurança social a que as Directrizes se aplicam.
- (d) as Directrizes aplicam-se apenas à legislação e regulamentos acima mencionados, tal como previsto pelos Estados Membros.
- (e) cada Estado Membro notificará qualquer alteração à lista (referida na alínea c) acima) em resultado da adopção de nova legislação. Tal notificação será feita no prazo de três meses a contar da data de publicação de tal legislação.

## ESCOPO PESSOAL

RECONHECENDO a importância do acesso à segurança social e a portabilidade dos benefícios da segurança social para os trabalhadores migrantes e suas famílias na SADC. OS ESTADOS MEMBROS CONCORDAM em que as Directrizes se aplicam a:

- (a) trabalhadores migrantes, incluindo os trabalhadores independentes, que estão ou estiveram sujeitos à legislação de segurança social de um ou mais Estados Membros.
- (b) sobreviventes de pessoas que tenham estado sujeitas à legislação de segurança social de um ou mais Estados Membros, independentemente da nacionalidade

dessas pessoas, quando os sobreviventes forem nacionais ou residentes em um dos Estado Membros.

## TRATAMENTO IGUAL

RECONHECENDO a importância dos princípios da não discriminação e da igualdade de tratamento entre nacionais e não nacionais no que respeita aos direitos e obrigações decorrentes da legislação de segurança social dos Estados Membros.

OS ESTADOS MEMBROS concordam que:

- (a) cada Estado Membro concederá aos trabalhadores migrantes de qualquer outro Estado Membro no seu território a igualdade de tratamento com os seus próprios nacionais ao abrigo da sua legislação em matéria de segurança social.
- (b) no caso de benefícios de sobrevivência, essa igualdade de tratamento será garantida aos sobreviventes das pessoas que tenham estado sujeitas à legislação de um ou mais Estados Membros, independentemente da nacionalidade dessas pessoas, ou se os sobreviventes forem nacionais ou residentes de um Estado Membro.

Em termos de incorporação destas directrizes na legislação nacional e para assegurar a harmonização, são propostos os seguintes mecanismos:

- (a) As instituições competentes responsáveis pela segurança social serão as principais instituições responsáveis pela aplicação das Directrizes, trabalhando através de estruturas e mecanismos que possam ser acordados pelos Estados Membros cooperantes;
- (b) O Comité de Ministros do Emprego e do Trabalho e os Parceiros Sociais da SADC serão responsáveis pela implementação de medidas políticas de apoio à implementação das Directrizes;
- (c) O Secretariado da SADC será responsável pela coordenação da implementação dos programas regionais que promovem os objectivos das Directrizes, incluindo o monitoramento e a apresentação de relatórios ao Comité de Ministros.

### **8.2.2 Projectos Regionais**

*Projecto MIGSEC (2008-2010)*<sup>211</sup>

O principal objectivo do Projecto MIGSEC (intitulado "Estratégias para alargar a segurança social aos trabalhadores migrantes e suas famílias de e dentro de África") era apoiar os governos dos países Africanos no desenvolvimento de abordagens nacionais e regionais para a protecção social reforçada dos trabalhadores migrantes e suas famílias. Dez países

---

<sup>211</sup>[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_200985/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_200985/lang--en/index.htm)

Africanos foram abrangidos por este projecto e os países da SADC incluíam as Maurícias, África do Sul, Tanzânia e Zâmbia. Através desta ampla tarefa, foram feitos esforços para reforçar os programas de segurança social existentes e a sua gestão nos países Africanos. O projecto foi executado entre Setembro de 2008 e Dezembro de 2010. Em colaboração com os parceiros sociais (organizações de entidades laborais e de trabalhadores migrantes), o projecto procurou (a) promover e desenvolver uma melhor compreensão das medidas de segurança social para os trabalhadores migrantes; (b) contribuir para o desenvolvimento de acordos de segurança social sobre trabalhadores migrantes entre países e regiões do continente; (c) incorporar e expandir as disposições de segurança social em programas de migração laboral temporária e circular; (d) aprofundar as disposições regionais para as medidas de segurança social; e e) promover esquemas de seguro voluntário para os trabalhadores migrantes nos países de destino. As principais actividades incluíram eventos de capacitação e desenvolvimento de conhecimentos para funcionários governamentais e representantes de organizações de entidades patronais e de trabalhadores que também forneceram formação em primeira mão sobre a elaboração de acordos de cooperação.<sup>212</sup> Principais lições:

- Os países da SADC mostraram um forte apoio ao projecto MIGSEC a fim de enfrentar vários desafios associados à cobertura da segurança social dos trabalhadores migrantes no seu contexto regional.
- MIGSEC forneceu as bases para o estabelecimento de acordos bilaterais e multilaterais em África entre países e regiões para a portabilidade das pensões entre os países de origem e de destino dos trabalhadores migrantes.
- Uma das recomendações principais foi que o MIGSEC criasse um compêndio de especialistas Africanos em segurança social e migração para melhorar os objectivos do projecto.

*Protecção Social para Não-Cidadãos na Comunidade de Desenvolvimento da África do Sul (2008-2012)*

---

<sup>212</sup>Marius Olivier, “Avaliação das Perspectivas para a Conclusão de um Acordo Multilateral Sub-Regional de Segurança Social: EAC e SADC” Relatório para o Projecto ILO/MIGSEC, 2009; Warren McGillivray, “Reforçando a Protecção Social dos Trabalhadores Migrantes Africanos através de Acordos de Segurança Social” Documento da ILO sobre Migração Internacional No. 100, Geneva, 2010; F. Hempel, “Disposições de Seguro Voluntário nos Regimes Nacionais de Segurança Social. Contribuição para o Projecto MIGSEC Alargamento dos Direitos de Segurança Social dos Trabalhadores Migrantes Africanos” ESS Paper 26, International Labour Office, Geneva, 2010. Stanley A. Asangalisah, “Alargamento da Segurança Social aos Trabalhadores Migrantes Africanos e suas Famílias – Avaliação RBSA” ILO Office, Addis Ababa, 2012.

Este projecto foi implementado pelo Instituto de Direito e Política Social, North West University, África do Sul, e produziu o primeiro balanço exaustivo das políticas regionais e nacionais de protecção social que afectam os migrantes e demonstrou a existência de muitas lacunas no acesso e na portabilidade dos benefícios de protecção social por parte dos migrantes.<sup>213</sup>

#### *Network de Especialistas de Protecção Social da África Austral (SASPEN)<sup>214</sup>*

SASPEN é um grupo de múltiplas partes interessadas, incluindo académicos e profissionais envolvidos na investigação e trabalho centrado na protecção social na região da SADC. Este grupo tem as suas origens numa reunião de profissionais da segurança social regional em que participaram executivos, decisores políticos e académicos da região da SADC. Levou à formação do Grupo Central de Especialistas da Segurança Social da SADC, que serviu como braço consultivo inicial da SADC em questões de protecção social. O SASPEN foi criado em Joanesburgo em Maio de 2012 por Friedrich Ebert Stiftung, que forneceu apoio organizacional e de capacidade durante os anos iniciais do network. De acordo com o website da organização, SASPEN promove activamente o reforço da protecção social e das iniciativas de protecção social na região da SADC e não só através da investigação e outras actividades. Oferece várias oportunidades de diálogo sobre protecção social e ajuda a criar uma maior sensibilização para estas questões. Através do seu formato de network, liga e reúne especialistas e instituições de protecção social e encoraja a discussão e a reflexão para uma mudança relevante em termos de política. Organiza regularmente workshops, seminários e outros eventos, juntamente com oportunidades de investigação sobre protecção social e proporciona uma circulação mais ampla desses resultados entre as partes interessadas relevantes. Todos os anos, SASPEN realiza uma conferência internacional sobre protecção social que reúne especialistas neste tópico dos países da SADC e outros. A sua Conferência de 2014 focou-se em "Protecção Social para Migrantes na SADC: Perspectivas, Vulnerabilidade e Benefícios Transfronteiriços".<sup>215</sup> O tema da conferência deste ano é "Protecção Social e Serviços Sociais na Região da SADC": Agenda 2063 e Agenda 2030. As actividades mais recentes envolvem seminários na Internet sobre protecção social, respostas de emergência à

---

<sup>213</sup>Marius Olivier, "Panorâmica Global Regional da Protecção Social para Não-Cidadãos na Comunidade de Desenvolvimento da África do Sul (SADC)" SP Discussion Paper No. 0908, World Bank, Washington DC, 2009; Marius Oliver, "Dimensões políticas e regulamentares do Acesso, Portabilidade e Exclusão: Segurança Social para Migrantes, com Ênfase nos Migrantes da África Austral" Em R. Sabates-Wheeler e R. Feldman (eds.), *Migração e Protecção Social: Reivindicação de Direitos Sociais para Além das Fronteiras* (London: Palgrave Macmillan, 2011); Marius Olivier e Avinash Govindjee, "Lições de Protecção da SADC para o Sul Global" Em R. Modi (ed.), *Cooperação Sul-Sul* (London: Palgrave Macmillan, 2011).

<sup>214</sup><http://www.saspen.org/home/en/about-us/>

<sup>215</sup>[http://www.saspen.org/home/en/conferences/migration/;](http://www.saspen.org/home/en/conferences/migration/)

[http://www.saspen.org/conferences/migration2014/Olivier-Overview\\_PPT\\_FES-SASPEN-INT-CONF\\_Social-Protection-for-Migrants\\_Oct-29-30-2014.pdf](http://www.saspen.org/conferences/migration2014/Olivier-Overview_PPT_FES-SASPEN-INT-CONF_Social-Protection-for-Migrants_Oct-29-30-2014.pdf)

pandemia da COVID-19 e os seus efeitos em vários grupos de migrantes. As recomendações principais do SASPEN incluem:<sup>216</sup>

- Há uma clara necessidade de um quadro formal comum da SADC de regras e mecanismos sobre segurança social para migrantes.
- São necessárias estatísticas mais precisas sobre emprego migrante e actividades relacionadas com o trabalho para avaliar as suas contribuições para a segurança social e as formas pelos quais pode ser expandido. Maior atenção deve ser dada às actividades do sector informal de migrantes e outras categorias de migrantes menos visíveis, como migrantes de trabalho agrícola sazonal e migrantes irregulares.
- As partes interessadas precisam de enfrentar restrições, desafios e impedimentos na extensão da segurança social aos migrantes guiados pelos princípios da universalidade, igualdade de tratamento, acessibilidade, portabilidade, abrangência, credibilidade e sustentabilidade.
- São necessários perfis detalhados dos países de segurança social como primeiro passo para identificar disposições legais, estruturas institucionais, práticas e programas que abordem ou sejam capazes de afectar positivamente a segurança social dos trabalhadores migrantes.
- Implementação de medidas concretas que envolvam trabalhadores migrantes (exemplo, reembolso das contribuições para a segurança social aos migrantes à partida na ausência de esquemas de portabilidade; cobertura da segurança social pelo país de envio; inclusão de tais disposições através de agências de recrutamento).
- Padrões internacionais sobre trabalhadores migrantes e segurança social precisam de ser incorporados na legislação nacional e medidas de implementação, tais como as Convenções da ILO sobre Segurança Social.
- É necessário realizar um exercício de cartografia das possibilidades e vias de cooperação existentes entre os sistemas de segurança nacionais dos países da SADC, incluindo a portabilidade e a manutenção dos direitos, e também as diferenças persistentes.
- Identificar mecanismos de cooperação regional em matéria de segurança social na região da SADC, fazendo referência a outros programas de integração bem sucedidos como a UE e o MERCOSUL na América do Sul.

*Trabalho Decente e Protecção Social para Trabalhadores Migrantes nos Serviços Públicos na África do Sul (2014-2016)*

Entre 2014 e 2016, PSI (Serviços Públicos Internacionais) organizou o "Projecto sobre Trabalho Decente e Protecção Social para Trabalhadores Migrantes nos Serviços Públicos na África do Sul. PSI é a federação global de sindicatos que representam 20 milhões de

---

<sup>216</sup>Patrick Taran, "Alargando a Segurança Social aos Migrantes na África Austral" SASPEN Brief No. 1, Lusaka, 2015.

trabalhadores nos serviços públicos de 163 países. O principal objectivo deste projecto era promover e divulgar percursos de trabalho decente e a expansão das disposições de segurança social para o trabalho migrante nos serviços públicos. Os parceiros do PSI na África do Sul incluem a Organização Democrática de Enfermagem da África do Sul (DENOSA), Sindicato do Pessoal Hospitalar da África do Sul (HOSPERSA), Sindicato dos Trabalhadores Municipais da África do Sul (SAMWU), Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Função Pública e Aliados (NUPSAW), Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Função Pública (NPSWU), e Sindicato Nacional da Educação, Saúde e dos Trabalhadores Aliados (NEHAWU). As principais actividades do projecto foram: a) esforços de divulgação para a inclusão e organização dos trabalhadores migrantes nos sindicatos; (b) 'Campanha de Recrutamento Ético' baseada no código de práticas da WHO para o pessoal internacional e o emprego de trabalhadores migrantes e em conformidade com os padrões da ONU e da ILO; (c) para desenvolver e expandir "balcões de migrantes" nos sindicatos sul-africanos; e (d) produzir novos materiais centrados no migrante e melhorar os existentes para criar uma maior consciência dos direitos e responsabilidades dos migrantes. O projecto produziu materiais informativos para trabalhadores migrantes (Retorno e Reintegração na África do Sul, Kit de Informação e Pré-Decisão da África do Sul, Passaporte para o Trabalhador e Direitos Sindicais na África do Sul, Kit de Informação e Pré-Decisão para Trabalhadoras dos Serviços Sociais & Saúde).<sup>217</sup> Produzido como parte do programa do PSI de Migração Internacional e Trabalhadores de Serviços Sociais e Saúde das Mulheres, Relatório Nacional da África do Sul e destaca os desafios existentes e baseia-se em entrevistas presenciais com 300 profissionais de saúde e de assistência social em nove províncias sul-africanas e três discussões de grupo focal com enfermeiras e parceiras migrantes considerando migrações, assistentes sociais e enfermeiras e parceiras migrantes que migraram para a África do Sul para trabalhar.

#### *Estudo de Acordos Bilaterais da ILO*<sup>218</sup>

O estudo tentou mapear os acordos de protecção social existentes em acordos bilaterais e outros acordos de cooperação para a migração laboral entre países a nível mundial. Foram realizados três exercícios de mapeamento regional, um para os países Africanos que incluiu tanto as migrações Sul-Sul como Sul-Norte. Outro relatório focou-se nos trabalhadores pouco qualificados. O relatório inclui um estudo de caso do Memorando de Entendimento de 2009 entre o Zimbabué e a África do Sul sobre a Cooperação nos Domínios do Emprego e do Trabalho e foi concluído em 2009 com o objectivo de definir "a

---

<sup>217</sup>[http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/south\\_africa.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/south_africa.pdf); [http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/final\\_rrsa\\_information\\_kit.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/final_rrsa_information_kit.pdf); [http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/en\\_pdkmigrationsouth\\_africa.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/en_pdkmigrationsouth_africa.pdf); [http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/passport to workers and union rights south africa.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/passport_to_workers_and_union_rights_south_africa.pdf)

<sup>218</sup>Clara van Panhuys, Samia Kazi-Aoul e Genevieve Binette, "Acesso dos Migrantes à Protecção Social ao abrigo de Acordos Bilaterais de Trabalho: Uma Revisão de 120 Países e Nove Acordos Bilaterais" ESS Working Paper No. 57, Departamento de Protecção Social, Ramo de Migração Laboral, ILO, Geneva, 2017.

base para as relações institucionais no âmbito das quais podem ser desenvolvidos laços de cooperação entre as Partes nos domínios do emprego e do trabalho” (Artigo 1).

*Para um Instrumento de Portabilidade dos Benefícios da Segurança Social na Comunidade de Desenvolvimento da África Austral*

O Southern Africa Trust colaborou com o Centro de Direito Internacional e Comparativo do Trabalho e da Segurança Social (CICLASS) numa revisão da portabilidade dos benefícios da segurança social na SADC.<sup>219</sup> O estudo concluiu que "a portabilidade dos benefícios da segurança social é limitada devido à ausência de um acordo de coordenação ou de portabilidade da segurança social a nível regional." Além disso, que "a diversidade dos sistemas e esquemas nacionais de segurança social não impede a adopção de um instrumento regional de coordenação da segurança social. Os Estados Membros da SADC apenas precisam de especificar questões tais como os riscos ou benefícios da segurança social (e escopo dos beneficiários) a serem cobertos; igualdade de tratamento nos respectivos sistemas nacionais; exportabilidade das prestações; agregação dos períodos de seguro; determinação da legislação aplicável; e cooperação institucional e administrativa." O estudo inclui (como Apêndice) uma sugestão de Portabilidade dos Benefícios Sociais Acrescidos dentro do Quadro Político Regional.<sup>220</sup>

*Reforço das Capacidades e Instrumentos Políticos sobre Segurança Social, Incluindo a Portabilidade dos Direitos, na Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) (2017-2019)*<sup>221</sup>

O projecto visa alargar a protecção social aos trabalhadores migrantes, incluindo os do sector informal, e às suas famílias, através do reforço das capacidades das RECs e dos Estados membros para proporcionar, bem como impulsionar a implementação de quadros regionais, sobre a extensão da protecção social aos trabalhadores migrantes e suas famílias. É implementado como parte do Programa Conjunto da UA sobre Migração do Trabalho (JLMP) e financiado pela Comissão Europeia, através do Mecanismo Pan-Africano MMD implementado pelo ICMPD. As partes interessadas e grupos-alvo na SADC incluem o Secretariado da SADC e outros órgãos políticos da SADC responsáveis pelo trabalho, migração e questões de protecção social, parceiros sociais regionais, instituições de segurança social e Estados Membros. A Acção visa apoiar a SADC e os seus parceiros sociais sub-regionais a coordenar e contribuir eficazmente para os programas regionais e

---

<sup>219</sup>Letlhokwa George Mpedi, Mathias Ashu e Tako Nyenti, *Para um Instrumento de Portabilidade dos Benefícios da Segurança Social na Comunidade de Desenvolvimento da África Austral* (Stellenbosch: SUN Press, 2017).

<sup>220</sup>Ibid., pp. 128-133.

<sup>221</sup>[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms\\_647944.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_647944.pdf)

sub-regionais de protecção social dos trabalhadores migrantes, tanto na economia formal como informal, através:

- Apoiando a SADC e outras RECs a participar em iniciativas de cooperação Sul-Sul e cooperação técnica intra-RECs, incluindo a participação e envolvimento nas comunidades de prática a nível continental e das RECs;
- Criando as capacidades da AUC, RECs seleccionadas incluindo a SADC e parceiros sociais regionais e sub-regionais para fazer avançar a protecção social dos trabalhadores migrantes; e
- Iniciativas de recolha e análise sistemática de informação estatística, para informar a elaboração de políticas e apoiar os Estados membros da SADC a monitorizar os progressos no sentido da realização de SDGs relacionados com a protecção social e objectivos relevantes da Agenda 2063 da UA.

Em Maio de 2018, como parte deste projecto, o Secretariado da SADC organizou um workshop de dois dias em Windhoek, Namíbia, sobre o projecto de "reforço da capacidade e instrumentos políticos sobre a portabilidade dos benefícios da segurança social na região da SADC".<sup>222</sup> O objectivo do workshop era fornecer uma plataforma para que os especialistas pudessem deliberar sobre questões fundamentais em matéria de portabilidade na região, realizando as seguintes tarefas:

- Revisão dos projectos de relatórios iniciais para dois estudos de avaliação em curso sobre o estado de acesso à protecção social e o potencial de portabilidade dos benefícios para os trabalhadores migrantes nos sectores agrícola e mineiro na SADC;
- Identificação das principais áreas de intervenção e facilitadores, incluindo mecanismos para a concepção e implementação de um quadro modelo de portabilidade dos benefícios da segurança social na região da SADC a ser elaborado através de um estudo sobre o sector dos serviços financeiros; e
- Estabelecimento de um mecanismo de governação da Troika ELS para o projecto sobre o reforço da capacidade e instrumentos políticos sobre a portabilidade dos benefícios da segurança social na região da SADC.

O workshop adoptou um plano de trabalho/plano de acção que incluía o seguinte:

- Estudos sobre a segurança social nos sectores mineiro e agrícola
- Um estudo sobre serviços financeiros (sistemas de pagamento e administrativos na SADC)
- A criação de uma Troika Ad Hoc composta por especialistas (um cada) dos seguintes Estados Membros/Parceiros Sociais/organizações:
  - a) África do Sul

---

<sup>222</sup>[https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=EtlZGjo3k3igwhSpnZPoo-Bz\\_zp0hWs7m5rN2dD6jvxcE-1jYv4i!1653088929?id=55324](https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=EtlZGjo3k3igwhSpnZPoo-Bz_zp0hWs7m5rN2dD6jvxcE-1jYv4i!1653088929?id=55324)

- b) Namíbia
- c) Eswatini
- d) Fórum do Sector Privado da SADC (SPSF)
- e) Conselho de Coordenação dos Sindicatos da África Austral (SATUCC)
- f) ILO e IOM
- A modelização dos acordos de portabilidade na região da SADC

A implementação bem sucedida do plano de acção levaria à elaboração/formulação de mecanismos de portabilidade para consideração pelos Ministros e Parceiros Sociais em Abril de 2019.

#### *Projecto do STIAS sobre Vulnerabilidade da Migração e Acesso à Protecção Social*

O Instituto Stellenbosch para Estudos Avançados na África do Sul (STIAS) está conduzindo um estudo sobre “Vulnerabilidade da migração e Acesso à Protecção Social”.<sup>223</sup> Este projecto foi iniciado em finais de 2019 e continuará até Novembro de 2023. O seu principal objectivo é examinar o acesso à protecção social, a sua qualidade e eficácia para três categorias de migrantes: migrantes afectados pelas alterações climáticas ou ambientais; migrantes na economia informal; e migrantes altamente qualificados, tais como empreendedores de negócios e profissionais de transferências corporativas. Na segunda categoria, uma atenção especial deve ser dada aos comerciantes informais transfronteiriços e aos empresários migrantes que participam das economias locais dos países receptores. É amplamente aceite que as duas primeiras categorias de migrantes têm um fraco acesso à protecção social e são frequentemente excluídas dos esquemas públicos existentes. Um foco temático fundamental é a vulnerabilidade dos migrantes ao longo das várias fases do ciclo migratório, bem como as múltiplas formas de vulnerabilidade ligadas ao género e à deficiência. As actividades propostas incluem dois workshops de partes interessadas e várias reuniões consultivas da equipa de investigação. O projecto foi retido pela COVID-19.<sup>224</sup>

## COMESA

A Carta Social do COMESA foi adoptada em Fevereiro de 2014 e baseia-se no artigo 143º do Tratado COMESA, que prevê a adopção de uma tal Carta. As finalidades e objectivos gerais da Carta são:

- promover o bem-estar das pessoas na região;
- melhorar a qualidade de vida;
- acelerar o crescimento económico, progresso social e desenvolvimento cultural; e

---

<sup>223</sup><http://www.saspen.org/home/wp-content/uploads/2019/07/STIAS-Team-Project-ProposalMigration-vulnerability-and-SP.pdf>

<sup>224</sup>Comunicação do Dr Evance Kalula, STIAS

- permitir que todos os indivíduos da região vivam com dignidade e realizem todo o seu potencial.

A Carta apela aos Estados-Membros do COMESA para que cooperem no estabelecimento de programas relacionados com o emprego e as condições de trabalho; legislação laboral; formação profissional e erradicação do analfabetismo de adultos na região; intercâmbios culturais e desportivos; a prevenção de acidentes e doenças profissionais; o direito de associação e negociação colectiva entre entidades patronais e trabalhadores; programas de rádio e televisão sobre questões que promovam o desenvolvimento cultural da região; e a disponibilização de instalações para pessoas com deficiência e pessoas idosas (idosos).

Em termos da legislação laboral dos Estados Membros, a Carta exige os seguintes padrões mínimos:

- introdução de condições básicas de trabalho e de vida equitativas, incluindo alimentação para pessoas com deficiência;
- especificações de períodos mínimos de descanso, licença anual remunerada, licença por motivos humanitários, licença de maternidade remunerada, protecção da saúde e segurança no trabalho;
- estipulação de regras aceitáveis e compensação por horas extraordinárias e trabalho por turnos;
- condições de emprego para cada trabalhador a serem estipuladas na legislação nacional,
- um acordo colectivo ou um contrato de trabalho; e especificação de medidas mínimas para a protecção das mulheres que trabalham a horas estranhas.

Especificamente, em termos de protecção social, a Carta confirma que os Estados Membros devem esforçar-se por criar um ambiente favorável para que todos os trabalhadores tenham direito a uma protecção social adequada e beneficiem de benefícios de segurança social adequados, de acordo com o estatuto e o tipo de emprego estabelecido, tais como:

- redução da exposição das pessoas aos riscos através da introdução de programas de segurança social, tais como esquemas de pensão e de seguro de saúde;
- redução das desigualdades e melhoria da integração social através de alterações nas leis, alocações orçamentais, bem como medidas de retribuição;
- reforço da capacidade dos grupos vulneráveis para se protegerem contra riscos, perigos e perda de rendimentos através de programas do mercado de trabalho, tais como obras públicas, desenvolvimento de pequenas empresas ou negócios, micro-finanças, bem como desenvolvimento de competências e formação;
- promoção de programas de assistência social e bem-estar como forma de mitigar o impacto da vulnerabilidade de grupos como pessoas com deficiência, idosos,

crianças, órfãos e pessoas afectadas e infectadas pelo VIH e SIDA e outras doenças transmissíveis;

- estabelecimento e reforço de programas de capacitação para os beneficiários da assistência social, para que se tornem auto-suficientes; e
- criação de mecanismos de gestão do risco de desastres para reduzir o impacto socio-económico de choques ou desastres aleatórios através de um planeamento e resposta eficazes, assim como a promoção da integração de programas de gestão do risco de desastres no planeamento e programação do desenvolvimento sustentável a todos os níveis.

## Políticas Nacionais

Esta secção apresenta informação sobre o acesso dos cidadãos, residentes permanentes, residentes temporários e migrantes sem documentos à segurança social em relação à assistência social, pensões, desemprego, cuidados de saúde, habitação e escolaridade. As tabelas desta secção são adaptadas do Acesso aos Serviços Sociais para Não-Cidadãos e a Portabilidade dos Benefícios Sociais na Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral, publicado em 2011.<sup>225</sup> A informação contida nas tabelas requer actualização para reflectir as situações actuais e para incorporar outros Estados Membros. Contudo, fornece uma indicação útil da medida em que os trabalhadores migrantes (que se enquadrariam nas categorias de residentes permanentes ou temporários e migrantes sem documentos) podem ter acesso à segurança social e à protecção social.

Tabela 36: Acesso à Segurança Social

---

<sup>225</sup><http://www.saflii.org/za/other/Books/2011/1.pdf>

PAÍS	Assistência Social	Pensão Nacional e Profissional de velhice e invalidez	Benefícios de Desemprego	Cuidados de Saúde e Seguros de Saúde	Alojamento Público	Escolaridade Pública
<b>Cidadãos</b>						
Angola						
Botsuana	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comores						
RDC						
Eswatini	✓	✓	X	✓	✓	✓
Lesoto	✓	✓	X	✓	✓	✓
Madagáscar						
Malawi	✓	✓	✓	✓	X	✓
Maurícias	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Moçambique						
Namíbia	✓	✓	X	✓	✓	--
Seicheles						
África do Sul	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tanzânia	✓	✓	X	✓	✓	✓
Zâmbia	✓	✓	X	✓	X	X
Zimbabué						
<b>Residentes Permanentes</b>						
Angola						
Botsuana	X	X	X	✓	✓	✓
Comores						
RDC						
Eswatini	X	✓	X	✓	X	X
Lesoto	X	✓	X	✓	✓	✓
Madagáscar						
Malawi	✓	✓	✓	✓	X	✓
Maurícias	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Moçambique						
Namíbia	✓	✓	X	✓	✓	--
Seicheles						
África do Sul	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tanzânia	✓	✓	X	✓	✓	✓
Zâmbia	✓	✓	X	X	X	X
Zimbabué						
<b>Residentes Temporários</b>						

Angola						
Botsuana	X	X	X	X	✓	✓
Comores						
RDC						
Eswatini	X	✓	X	X	X	X
Lesoto	X	X	X	X	X	✓
Madagáscar						
Malawi	X	✓	X	X	X	X
Maurícias	X	✓	X	✓	X	✓
Moçambique e						
Namíbia	X	✓	X	✓	X	✓
Seicheles						
África do Sul	X	✓	X	✓	X	X
Tanzânia	✓	✓	X	✓	X	✓
Zâmbia	X	✓	X	X	X	X
Zimbabué						
<b>Migrantes sem Doumentação</b>						
Angola						
Botsuana	X	X	X	X	X	X
Comores						
RDC						
Eswatini	X	X	X	X	X	X
Lesoto	X	X	X	✓	X	✓
Madagáscar						
Malawi	X	X	X	X	X	X
Maurícias	X	X	X	X	X	X
Moçambique e						
Namíbia	X	X	X	X	X	X
Seicheles						
África do Sul	X	X	X	X	X	X
Tanzânia	✓	X	X	✓	X	✓
Zâmbia	X	X	X	X	X	X
Zimbabué						

## Quadros de Qualificações<sup>226</sup>

### Protocolo da SADC sobre Educação e Formação

O Protocolo foi adoptado em 1997 e entrou em vigor em Julho de 2000. O Protocolo prevê a cooperação entre os Estados Membros da SADC nas seguintes áreas:

<sup>226</sup>Para o histórico, veja Patrick Werquin e Francesco Panzica, *Portabilidade das Competências dos Trabalhadores Migrantes em África a nível da Comunidade Económica Regional e Continental: Orientação para um Quadro de Qualificações Africano?* (Geneva: ILO, 2018).

- Política para educação e formação;
- Educação básica;
- Educação e formação intermediária;
- Ensino Superior;
- Ensino à distância;
- Fundo de formação
- Investigação e desenvolvimento;
- Educação e formação permanente; e
- Recursos editoriais e de biblioteca.

O Protocolo serve de guia para o Programa de Educação e Desenvolvimento de Competências da SADC que facilita e coordena a harmonização e implementação de políticas e programas regionais para assegurar o acesso à educação e formação relevantes e de qualidade na região da SADC. Espera-se que isto resulte na disponibilidade de recursos humanos instruídos e qualificados, a fim de contribuir para a redução da pobreza e integração regional.

## Programa de Educação e Desenvolvimento de Competências da SADC

Os elementos fundamentais do programa incluem:

- Coordenação do desenvolvimento e implementação de políticas regionais, incluindo Protocolos, padrões mínimos e quadros estratégicos sobre educação e formação;
- Monitoramento dos compromissos regionais, continentais e internacionais em matéria de educação e formação;
- Facilitação de programas de intercâmbio, conhecimentos e partilha de informação e boas práticas sobre questões relacionadas com a educação e a formação na região da SADC; e
- Coordenação e harmonização da posição da SADC em relação aos compromissos internacionais.

## Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF)<sup>227</sup>

Em 2011, os Ministros da Educação da SADC estabeleceram o SADCQF como um Quadro Regional de Qualificação (RQF) para permitir uma circulação mais fácil de estudantes e trabalhadores através da região da SADC e internacionalmente. É sustentado por resultados de aprendizagem e princípios de garantia de qualidade (QA) que fornecerão uma referência regional para as qualificações e mecanismos de garantia de qualidade em

---

<sup>227</sup><https://www.saqa.org.za/docs/webcontent/2017/SADCQF%20booklet.pdf>

8 Estados Membros da SADC; nomeadamente, Botsuana, Lesoto, Maurícias, Namíbia, Seicheles, África do Sul, Suazilândia e Zâmbia. Eles começaram a testar o alinhamento dos Quadros Nacionais de Qualificações com o SADCQF e, até à data, as autoridades competentes das Maurícias e África do Sul informaram que os seus Quadros Nacionais de Qualificações estão totalmente alinhados.<sup>228</sup> O resultado do alinhamento dos NQFs dos Estados Membros com o SADCQF, é que permitirá o reconhecimento mútuo e a transferibilidade de competências e qualificações em toda a região. Foi constituído um Comité Técnico de Certificação e Acreditação (TCCA) - composto por um grupo de especialistas dos 16 Estados membros da SADC e apoiado pelo secretariado da SADC -, ao qual foi atribuída a tarefa de implementar o SADCQF. Seis áreas de implementação foram identificadas e atribuídas a diferentes países da seguinte forma:

- Governação (Secretariado da SADC)
- Garantia de Qualidade (Botsuana)
- Verificação (Eswatini)
- Reconhecimento da aprendizagem prévia, acumulação de créditos, transferência e articulação (Namíbia)
- Advocacia e comunicação (Zâmbia); e
- Desenvolvimento e alinhamento (África do Sul).

Uma actualização recente relatou os progressos na implementação até 2018.<sup>229</sup>

## Conclusões e Recomendações

1. Existe um amplo consenso entre os várias partes interessadas da SAMM sobre a necessidade urgente de melhorar a qualidade, abrangência, integridade e coordenação dos dados sobre todos os aspectos da migração laboral em toda a região. O apelo à melhoria dos dados para uma melhor gestão da migração ecoa numa grande variedade de declarações de governos nacionais, organizações regionais e organizações internacionais. O proposto Observatório da Migração da SAMM é claramente justificado como um repositório centralizado de dados existentes, para identificar lacunas de dados, para propor soluções accionáveis, para implementar exercícios regionais de recolha de dados, para encomendar investigação para colmatar lacunas de dados e, em última análise, para construir um quadro regional

---

<sup>228</sup>Relatório sobre o Alinhamento do Quadro Nacional de Qualificações da África do Sul (SANQF) com o Quadro de Qualificações da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADCQF) Em: [http://197.81.195.225/docs/notices/2018/SADCQF%20alignment%20report\\_25102018.pdf](http://197.81.195.225/docs/notices/2018/SADCQF%20alignment%20report_25102018.pdf); Projecto de Relatório sobre o Alinhamento do Quadro Nacional de Qualificações das Maurícias (NQF) com o Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF) Em:

<http://www.mqa.mu/English/Documents/FS/Report15042019.pdf>

<sup>229</sup>Coleen Jaftha e Joe Samuels, “Criando Confiança para um Melhor Movimento na SADC: Actualização de Agosto de 2018 no Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF)” Em:

<https://www.umalusi.org.za/docs/misc/2018/An-update-on-the-SADC-Qualifications-Framework.pdf>

mais completo e abrangente dos volumes, tendências, características e impactos de desenvolvimento da migração laboral.

2. As fontes de dados oficiais recolhidos a nível nacional tendem a ser de três tipos: a) Dados provenientes do censo nacional; (b) dados de inquéritos por amostragem, tais como Inquéritos às Forças de Trabalho; e (c) dados administrativos. Os pontos fortes e fracos de cada uma destas fontes de dados são discutidos no presente relatório. Em primeiro lugar, no que diz respeito ao censo, a implementação é uma prerrogativa das agências nacionais de estatística que pretendem realizar um censo de dez em dez anos. Como não havia coordenação regional no passado nas datas de implementação, uma única rodada de censo ocorre ao longo de vários anos, em vez de em todos os países no mesmo ano. Inevitavelmente, então, os dados do censo são muito desactualizados para alguns países e muito actuais para outros. Uma segunda questão é que não há uniformidade real em toda a região nas questões de migração feitas. A padronização de acordo com as melhores práticas recomendadas e a inclusão de mais questões relacionadas com a migração é muito desejável. Em terceiro lugar, com excepção de alguns trabalhos sobre o censo Sul-Africano de 2001 e 2011 realizados por investigadores para abordar a questão do impacto da migração no mercado de trabalho, os dados brutos do censo não são minados de forma sistemática e continuam a ser largamente sub-utilizados. Como seguimento, a SAMM poderia encomendar uma investigação que minasse os dados existentes para uma visão mais profunda da migração laboral regional.
3. A inclusão de um módulo de migração em alguns Inquéritos às Forças de Trabalho é um desenvolvimento bem-vindo, embora fosse útil que estes seguissem um modelo semelhante. Estes dados são potencialmente extremamente úteis, mas a comparabilidade na região é dificultada pelo facto de o calendário e a frequência dos inquéritos variar de país para país. Houve algumas tentativas de utilização destes dados mas, em geral, continuam a ser sub-utilizados. Se os países não tiverem capacidade e recursos para empreender uma análise aprofundada, uma solução seria disponibilizar os dados do LFS e abrir o acesso aos mesmos, o que permitiria aos investigadores abordar com maior profundidade as questões da migração laboral. O Portal de Dados Abertos do DataFirst, por exemplo, permite o acesso aos resultados do Inquérito Trimestral às Forças de Trabalho da África do Sul e poderia ser um modelo potencial para o Observatório da SAMM.<sup>230</sup>
4. Os dados administrativos ou transaccionais sobre migração laboral são os mais dispersos, incompletos e variáveis. Os países recolhem dados de diferentes formas e há poucos exemplos de agregação sistemática de dados. O Boletim Mensal de Estatísticas de Turismo e Migração da África do Sul utiliza dados dos portos de entrada para monitorar os fluxos para o país, mas não há uma repartição da finalidade da

---

<sup>230</sup><https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/StatsSA>

entrada, o que torna difícil distinguir a migração laboral de outras formas de migração. A outra grande fonte de dados administrativos para a migração laboral regular são os dados das autorizações de trabalho. Aqui, a forma como o Botswana coloca os dados de trabalho no domínio público pode servir de modelo potencial para outros países. Seria necessário um investimento considerável de recursos em tecnologia humana e digital para melhorar a qualidade e a normalização dos dados administrativos recolhidos nos pontos de entrada sobre a migração laboral em toda a região. Um objectivo mais modesto de centralização e actualização regular dos dados das licenças de trabalho é provavelmente alcançável com a cooperação e coordenação nacional. Mesmo assim, não se teria em conta o número considerável de trabalhadores migrantes em situação irregular que trabalham em toda a região. Uma fonte alternativa de dados transaccionais que começa a mostrar resultados a nível global é a utilização de grandes dados para melhor compreender os movimentos e conexões dos migrantes. Até à data só localizámos um estudo na África Austral utilizando grandes dados anonimizados (um estudo da migração interna na Namíbia utilizando registos de telemóveis). Recomendamos vivamente uma delimitação adicional de potenciais grandes fontes de dados e ferramentas analíticas para a África Austral.

5. Os dados migratórios recolhidos a nível de país encontram o seu caminho para várias bases de dados globais, tais como as mantidas pelo ILOSTAT e pelo UN DESA. No entanto, os esforços das agências para complementar os dados do censo e dos inquéritos às forças de trabalho através de questionários direccionados geralmente têm uma baixa taxa de resposta. Como resultado, o considerável potencial de análise comparativa de uma base de dados como o ILOSTAT é difícil de realizar na prática. O UN DESA mantém uma base de dados global sobre migração que é actualizada de cinco em cinco anos e é revista como uma fonte fidedigna do estoque migratório real em cada país. Utilizámos a Actualização de 2019 neste relatório para ilustrar que tipos de dados e análises são possíveis para a região da África Austral. Contudo, também avaliamos e advertimos contra o uso não crítico da base de dados DESA da ONU. Na ausência de uma explicação do UN DESA sobre a forma como projecta a partir de dados de censo por vezes antigos (ou em alguns casos inexistentes), é impossível dizer quão fiáveis são realmente os supostos números para a África Austral em 2019. O UN DESA deve ser instado a explicar a sua metodologia, que deve ser submetida a uma análise independente por estatísticos qualificados.
6. Existem limites claros ao âmbito e profundidade dos dados quantitativos sobre migração laboral que emergem de inquéritos concebidos para outros fins. A ideia de Inquéritos Nacionais sobre Migração precisa de ser considerada pelos governos nacionais, agências estatísticas e SAMM. Os inquéritos nacionais sobre migração no Botswana nos anos 80 e na Namíbia nos anos 90, bem como os inquéritos nacionais aos agregados familiares migrantes nos países da SADC realizados pela SAMP e pelo Projecto de Migração para África do Banco Mundial produziram uma quantidade

extremamente rica de dados relevantes sobre migração laboral, o que facilitou o tipo de análise e compreensão aprofundada que simplesmente não está disponível nos censos, inquéritos à força de trabalho ou dados administrativos.<sup>231</sup> A nossa recomendação principal aqui, portanto, é que a SAMM inicie uma nova ronda de Inquéritos Nacionais sobre Migração, começando pelos principais países de envio e recepção de migrantes.

7. Existe uma vasta gama de instrumentos globais, regionais e sub-regionais (convenções, protocolos, quadros políticos, planos de acção e directrizes) relativos à facilitação da circulação de pessoas, migração laboral, protecção dos trabalhadores migrantes, segurança/protecção social e reconhecimento mútuo de competências e qualificações directa ou indirectamente relevantes para a gestão da migração laboral nas regiões do COMESA, IOC e SADC.
8. A maioria dos Estados Membros do COMESA, IOC e SADC são parte legal (através da adopção e ratificação) ou em princípio (através da assinatura) de um número significativo destes instrumentos e particularmente daqueles que foram desenvolvidos e adoptados a nível sub-regional. Em muitos casos, quando os instrumentos foram ratificados, foram domesticados na legislação nacional relevante.
9. Com referência específica à gestão da migração laboral, muito poucos estados têm políticas e legislação nacional abrangente. Em vez disso, as disposições políticas e legislativas que são relevantes para a gestão da migração laboral reflectem-se numa vasta gama de outros instrumentos políticos e legislativos, tais como leis de imigração (disposições sobre autorizações de trabalho), leis laborais (padrões mínimos, direitos fundamentais, instituições) e políticas e leis de segurança/protecção social.
10. Embora muitas das leis laborais dos países tenham disposições relativas ao emprego de trabalhadores estrangeiros (na sua maioria delineando os procedimentos para o fazer), existe uma ausência significativa de disposições que fazem referência directa à aplicabilidade das políticas e leis acima referidas aos trabalhadores migrantes. Simultaneamente, há muito poucas políticas e leis com disposições que proibam especificamente a sua aplicabilidade aos trabalhadores migrantes. Na ausência de disposições relativas à aplicabilidade específica, parte-se geralmente do princípio (e muitas vezes implementado na prática) de que as políticas e leis acima referidas são aplicáveis aos trabalhadores migrantes.

---

<sup>231</sup>Por exemplo, Bruce Frayne, Wade Pendleton, “Migração na Namíbia: Combinando Macro e Micro Abordagens à Concepção e Análise da Investigação” *Revisão da Migração Internacional* 35(2001); Fion de Vletter, “Migração e Desenvolvimento em Moçambique: Pobreza, Desigualdade e Sobrevivência” *SAMP Migration Policy Series No. 43, 2006*; Wade Pendleton et al. “Migração, Remessas e Desenvolvimento na África Austral” *SAMP Migration Policy Series No. 44, 2006*; Jonathan Crush et al. “Migração, Remessas e 'Desenvolvimento' no Lesoto” *SAMP Migration Policy Series No. 52, 2010*.

11. Na medida em que os governos têm, ou estão em vias de desenvolver políticas nacionais de migração laboral, parece haver dois conjuntos de questões que estão a ser consideradas. Em primeiro lugar, é um foco na forma como as políticas de migração laboral e a sua implementação podem contribuir para a realização da estabilidade do mercado de trabalho (respondendo e satisfazendo as necessidades do mercado de trabalho) e, de uma forma mais ampla, contribuir para a redução da pobreza e para os objectivos e estratégias de desenvolvimento. Em segundo lugar, trata-se dos direitos e da protecção dos trabalhadores migrantes nos países de destino (condições de emprego, padrões laborais e segurança social, incluindo a portabilidade dos benefícios).
12. Embora não necessariamente reflectida nas políticas e legislação nacionais, parece haver uma coesão e acordo significativos no que diz respeito às disposições e políticas e legislação relacionadas com o trabalho e a sua aplicabilidade aos trabalhadores migrantes, pelo menos em princípio.
13. Na região da SADC, os Estados Membros comprometeram-se no desenvolvimento de Políticas Nacionais do Mercado de Trabalho, em conformidade com o Quadro de Política de Migração Laboral da SADC e o Plano de Acção de Migração Laboral. Contudo, os progressos no sentido de alcançar este objectivo têm sido lentos e têm sido dificultados por uma falta de capacidade em termos de recursos humanos e financeiros.
14. É importante notar que embora o desenvolvimento de uma Política Nacional de Migração Laboral seja uma realização importante, a sua implementação será um desafio significativo, uma vez que, em muitos casos, poderá também exigir alterações a outras políticas e leis, em particular, políticas e leis laborais, de imigração, de segurança social e de educação (relativas ao reconhecimento de competências e qualificações).
15. Embora os sindicatos e o sector privado tenham estado envolvidos no desenvolvimento de quadros regionais e planos de acção relativos à migração laboral, parece haver pouco contributo de outras organizações da sociedade civil e em particular, de associações de migrantes e organizações da diáspora que possam ter interesse, particularmente nas políticas e legislação nacionais.
16. Em conclusão, parece haver 5 áreas prioritárias que precisam de ser abordadas em relação ao alcance de uma abordagem abrangente e coesa da gestão da migração laboral:
  - 1) Desenvolvimento de um plano estratégico para a concepção e implementação do Observatório da Migração previsto, o qual permitiria não só a recolha e

comparação dos dados oficiais e administrativos existentes, mas também serviria de impulso para a geração de novos dados e informações sobre migração laboral através de Inquéritos Nacionais sobre Migração, bem como investigação orientada e novas fontes de dados, tais como grandes dados.

- 2) Promoção contínua da necessidade de ratificação dos instrumentos internacionais e regionais relevantes e assistência aos Estados Membros para o efeito e domesticação de tais instrumentos.
- 3) Recursos técnicos, humanos e financeiros para ajudar todos os países a desenvolver políticas nacionais de migração laboral e para rever e alterar as políticas relacionadas acima referidas. Isto incluirá mais investigação sobre a dinâmica da migração laboral e as necessidades e condições do mercado de trabalho (Análise da Situação) como base para as políticas nacionais de migração laboral.
- 4) O estabelecimento, capacitação e recursos de um quadro institucional apropriado e de instituições apropriadas a nível nacional e regional para facilitar e coordenar a conceptualização e implementação de políticas nacionais de migração laboral em cooperação com outras instituições legalmente mandatadas.
- 5) O TOR para este relatório não abordou a questão do impacto imediato e a longo prazo da migração laboral da COVID-19 na África Austral. Há muita especulação e algumas evidências anedóticas de que a migração laboral foi gravemente perturbada pelo encerramento de fronteiras, despedimentos e desemprego em sectores em que os migrantes tendem a trabalhar, e restrições ao trabalho na economia informal. Por conseguinte, recomendamos que um grande projecto de investigação seja montado pela SAMKK para fornecer a informação que actualmente falta.

## Anexo A: LISTA DE INFORMADORES PRINCIPAIS

Com o objectivo de recolher documentos e informações e/ou verificar e complementar documentação e informações encontradas no domínio público, foram feitos contactos com várias organizações e instituições. Esta lista de informadores principais fornece apenas os detalhes daqueles que ajudaram, fornecendo documentos e informações e/ou fornecendo comentários iniciais sobre uma versão preliminar do relatório. Gostaríamos de agradecer às seguintes pessoas pela sua amável assistência:

1. Sra Mpinane Masupa, Oficial de Ligação Principal, Ministério do Trabalho e Emprego, Lesoto
2. Sr Douglas Dlamini, Ministério do Trabalho, Eswatini
3. Sra Nomisa Silenge, Ministério do Trabalho, Eswatini
4. Sr Lovemore Theu, Ministério do Trabalho, Malawi
5. Sr. Michael Kandukutu, Congresso dos Sindicatos do Zimbabué
6. Sr Jeremia Mendes, IOM Angola e Eswatini
7. Sra Mavis Koogotsitse, Conselho de Coordenação dos Sindicatos da África Austral
8. Sra Zoe Isaacs, Fórum do Sector Privado da SADC
9. Sr Mustafa Hakki Ozel, Especialista de Estatística Superior, ILO-STAT
10. Kenza Dimechkie, ILO Geneva
11. Dr Sannasse Rajah Vinesh, Direcção da SADC S&HD
12. Professor Evance Kalula, Universidade de Cape Town
13. Sra Maxine Hlaba, Associação Bancária da SADC
14. Sr Brian Chigawa, Secretariado do COMESA
15. Professor Daniel Tevera, Universidade do Western Cape
16. Dr Ndeyapo Nickanor, Universidade da Namíbia
17. Dr Lawrence Kazembe, Universidade da Namíbia
18. Dr Ines Raimundo, Centro de Análise de Políticas, Universidade Eduardo Mondlane
19. Sr Diego Irurralde, Estatísticas África do Sul
20. Sr Matteo Busteo, IOM Pretoria
21. Sr Sunday Omoyeni, IOM Pretoria

É também apropriado agradecer às seguintes pessoas a sua assistência inicial, fornecendo referências a outras instituições/indivíduos:

1. Sr Molefi Nyaka, Ministério dos Negócios Estrangeiros, Lesoto
2. Sr Mthunzi Shabangu, Comissário do Trabalho, Eswatini
3. Sr George Khaki, Associação Consultiva das Entidades Patronais, Malawi
4. Sr Wafwile Musuka, Ministério do Trabalho, Malawi
5. Sr Joe Samuels (antigo Presidente Executivo da Autoridade de Qualificações Sul-Africana, reformado)

## Anexo B: ILOSTAT Indicadores de Migração Laboral na África Austral

1. População em idade activa por sexo, idade e local de nascimento	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2011, 2013, 2017), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
2. População em idade activa por sexo, idade e cidadania	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Maurícias (2011), Namíbia (2012-2014, 2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
3. População em idade activa por sexo, educação e local de nascimento	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2011, 2013, 2017), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014),
4. População em idade activa por sexo, educação e cidadania	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Maurícias (2011), Namíbia (2012-2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
5. Estoque de nacionais no estrangeiro por sexo e país de residência	Eswatini (2017)
6. Influxo da população em idade activa nascida no estrangeiro por sexo e país de nascimento	Namíbia (2018)
7. Influxo de não-cidadãos em idade activa por sexo e país de cidadania	
8. Influxo da população em idade activa nascida no estrangeiro, por sexo e educação	Namíbia (2018)
9. Influxo de não-cidadãos em idade activa por sexo e educação	
10. Influxo de nacionais regressados do estrangeiro por sexo e país de residência anterior	
11. Influxo de pessoas empregadas nascidas no estrangeiro por sexo e actividade económica	
12. População estrangeira em idade activa, por sexo e país de nascimento	
13. Influxo de não-cidadãos empregados por sexo e actividade económica	Namíbia (2018)

14. Influxo de pessoas empregadas nascidas no estrangeiro por sexo e profissão	Namíbia (2018), Zâmbia (2017)
15. Influxo de não-cidadãos empregados por sexo e profissão	
16. Saída de nacionais por sexo e país de destino	Namíbia (2018)
17. População em idade activa não cidadãos, por sexo e país de cidadania	
18. Força de trabalho por sexo, idade e local de nascimento	
19. Força laboral por sexo, idade e cidadania	Maurícias (2011), Zâmbia (2017)
20. Taxa de participação da força laboral por sexo, idade e local de nascimento	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2013, 2017), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
21. Taxa de participação da força laboral por sexo, idade e cidadania	Botsuana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005,2012), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Namíbia (2012-2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
22. Emprego por sexo, idade e local de nascimento	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2013, 2017), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
23. Emprego por sexo, idade e cidadania	Botsuana (2006, 2009), Comores (214), RDC (2005, 2012), Eswatini (216), Madagáscar (2012), Namíbia (2012-2014, 2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
24. Emprego por sexo, actividade económica e local de nascimento	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2013, 2017), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
25. Emprego por sexo, actividade económica e cidadania	Botsuana (2006, 2009), Comores (2014), DRC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Maurícias (2011), Namíbia (2012-2014, 2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
26. Emprego por sexo, profissão e local de nascimento	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
27. Emprego por sexo, profissão e cidadania	Botsuana (2006, 2009), Comores (2014), DRC (2005), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Maurícias (2011), Namíbia (2012-2014, 2016), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
28. Emprego por sexo, estatuto no emprego e local de nascimento	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2013), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
29. Emprego por sexo, estatuto no emprego e cidadania	Botsuana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Maurícias (2011), Namíbia (2012-2014, 2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)

30. Relação empregado-população por sexo, idade e local de nascimento (7)	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2013), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
31. Relação empregado-população por sexo, idade e cidadania	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Maurícias (2011), Namíbia (2012-2014, 2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
32. Distribuição do emprego por actividade económica (por sexo e local de nascimento)	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2013, 2017), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
33. Distribuição do emprego por actividade económica (por sexo e cidadania)	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Maurícias (2011), Namíbia (2012-2014, 2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
34. Distribuição do emprego por profissão (por sexo e local de Nascimento)	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
35. Distribuição do emprego por profissão (por sexo e cidadania)	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Maurícias (2011), Namíbia (2012-2014, 2016), Seicheles (2014-2018), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
36. Distribuição do emprego por estatuto no emprego (por sexo e local de nascimento)	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2013), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
37. Distribuição do emprego por estatuto no emprego (por sexo e cidadania)	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Maurícias (2011), Namíbia (2012-2014, 2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
38. Empregados nascidos no estrangeiro por sexo e país de nascimento	Namíbia (2018), Zâmbia (2018)
39. Empregados não-cidadãos por sexo e país de cidadania	Maurícias (2011)
40. Saída de nacionais para emprego por sexo e país de destino	
41. Saída de nacionais para emprego por sexo e educação	
42. Saída de nacionais para emprego por sexo e actividade económica	Moçambique (2018)
Saída de nacionais para emprego por sexo e profissão	
44. Desemprego por sexo, idade e local de nascimento	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2013, 2017), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
45. Desemprego por sexo, idade e cidadania	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), DRC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Maurícias (2011), Namíbia (2012-2014, 2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)

46. Taxa de desemprego por sexo, idade e local de nascimento	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2013), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
47. Taxa de desemprego por sexo, idade e cidadania	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Maurícias (2011), Namíbia (2012-2014, 2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017), Zimbabué(2014)
48. Rendimento médio mensal nominal dos funcionários por sexo e local de nascimento	Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2013), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
49. Rendimento médio mensal nominal dos funcionários por sexo e cidadania	Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Namíbia (2012-2014, 2016, 2018), Tanzânia (2006), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
50. Pessoas fora da força laboral por sexo, idade e local de nascimento	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2011, 2013), Namíbia (2016, 2018), Zâmbia (2017), Zimbabué (2014)
51. Pessoas fora da força laboral por sexo, idade e cidadania	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagáscar (2012), Namíbia (2012-2014, 2016, 2018), Seicheles (2014-2019), Tanzânia (2006, 2014), Zâmbia (2017)

Anexo C: Censo Populacional e Habitacional Mais Recente por País

<b>País: Angola</b>
<p>Agência/Departamento Governamental:  <u>Instituto Nacional de Estatística de Angola</u> (National Institute of Statistics of Angola)</p> <p><a href="https://www.ine.gov.ao/">https://www.ine.gov.ao/</a></p>
Ano: 2014
<p>Link ao Instrumento de Inquérito:  <a href="https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/related_materials">https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/related_materials</a>  <a href="https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/168">https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/168</a></p>
Link à Base de Dados: <a href="https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/220">https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/220</a>
Perguntas sobre Nacionalidade; País de Origem/Nascimento: Q19; P09
<p>Link ao Relatório(s):                      Resultados parte 1: <a href="https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/174">https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/174</a>                      Resultados parte 2: <a href="https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/175">https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/175</a></p>
Publicações sobre Migração: Nenhuma
<b>País: Botsuana</b>
<p>Agência/Departamento Governamental: Statistics Botsuana      <a href="https://statsbot.org.bw">https://statsbot.org.bw</a></p>
Ano: 2011
<p>Link ao Instrumento de Inquérito:  <a href="http://botswana.microdatahub.com/index.php/catalog/15/download/83">http://botswana.microdatahub.com/index.php/catalog/15/download/83</a></p>
Link à Base de Dados: <a href="http://botswana.microdatahub.com/index.php/catalog/15/data-dictionary">http://botswana.microdatahub.com/index.php/catalog/15/data-dictionary</a>
Perguntas sobre Nacionalidade; País de Origem/Nascimento: QA7(7)
<p>Link ao Relatório (s):  <a href="http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Population%20%26%20Housing%20Census%20Dissemination%20analytical%20report%20.pdf">http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Population%20%26%20Housing%20Census%20Dissemination%20analytical%20report%20.pdf</a>  <a href="http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/2011%20Population%20and%20Housing%20Census%20%28Results%29.pdf">http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/2011%20Population%20and%20Housing%20Census%20%28Results%29.pdf</a>  <a href="http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Pop%20%20Housing%202011%20Census%20Administrative%20and%20Technical%20%20Report%20%281%29.pdf">http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Pop%20%20Housing%202011%20Census%20Administrative%20and%20Technical%20%20Report%20%281%29.pdf</a>  <a href="http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Cities%20%20and%20%20Towns%20Population%20and%20Housing%20Census%202011%20%20Selected%20Indicators.pdf">http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Cities%20%20and%20%20Towns%20Population%20and%20Housing%20Census%202011%20%20Selected%20Indicators.pdf</a></p>

<p>Publicações sobre Migração:</p> <p>-Capítulo 12 do Relatório Analítico do Censo sobre "Migração"</p> <p>-K. Navaneetham and V. Dwivedi, "Padrões e Diferenciais da Migração no Botsuana" <i>Botswana Notes and Records</i> 46(2014): 72-83.</p>
<b>País: Eswatini</b>
<p>Agência/Departamento Governamental:</p> <p>Escritório Central de Estatística</p> <p><a href="http://www.gov.sz/index.php/component/content/article/78-economic-planning-a-development/economic-planning-a-development/687-central-statistics-office?Itemid=799">http://www.gov.sz/index.php/component/content/article/78-economic-planning-a-development/economic-planning-a-development/687-central-statistics-office?Itemid=799</a></p>
Ano: 2007
<p>Link ao Instrumento de Inquérito:</p> <p><a href="https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/4274/download/56174">https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/4274/download/56174</a></p>
Perguntas sobre Nacionalidade; País de Origem/Nascimento: P06-P010
Outras: O estatuto de emigração na Secção E capta a idade, sexo, destino e actividade envolvida no estrangeiro
Link ao Relatório (s): <a href="https://www.worldcat.org/title/swaziland-population-and-housing-census-report-2007/oclc/1034948716&amp;referer=brief_results">https://www.worldcat.org/title/swaziland-population-and-housing-census-report-2007/oclc/1034948716&amp;referer=brief_results</a>
<p>Publicações sobre Migração:</p> <p>- Vol 3 do Relatório do Censo sobre migração internacional</p> <p>- Perfil da Migração da UNICEF: <a href="https://esa.un.org/migmgprofiles/indicators/files/Swaziland.pdf">https://esa.un.org/migmgprofiles/indicators/files/Swaziland.pdf</a></p> <p>-D. Tevera, "Migração e Desenvolvimento na Suazilândia" <i>UNISWA Research Journal</i>, 26(2011): 15-27.</p>
<b>País: Lesoto</b>
<p>Nome da Agência/Departamento de Governo: Departamento de Estatística do Lesoto</p> <p><a href="http://www.bos.gov.ls/">http://www.bos.gov.ls/</a></p>
Ano: 2016
<p>Link ao Instrumento de Inquérito:</p> <p><a href="http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/16/download/33">http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/16/download/33</a></p>
Link à Base de Dados: N/A
Perguntas sobre Nacionalidade; País de Origem/Nascimento: B10, B15
<p>Link ao Relatório (s):</p> <p><a href="http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/16/download/36">http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/16/download/36</a></p> <p><a href="http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/16/download/37">http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/16/download/37</a></p>
<p>Publicações sobre Migração:</p> <p>-Relatório Analítico do Censo: Volume 111A: Dinâmicas Populacionais, Capítulo 13 (2018)</p>

-D. Tevera, “Migração Internacional e Desenvolvimento no Lesoto: Uma Inter-Relação Complexa” Em W. Khonje, <i>Migração e Desenvolvimento: Perspectivas dos Pequenos Estados</i> (London, 2015).
<b>País: Malawi</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Escritório Nacional de Estatística do Malawi <a href="http://www.nsomalawi.mw/">http://www.nsomalawi.mw/</a>
Ano: 2018
Link ao Instrumento de Inquérito: Anexado ao relatório principal
Link à Base de Dados: <a href="http://www.nsomalawi.mw/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=226:2018-malawi-population-and-housing-census&amp;catid=8:reports&amp;Itemid=6">http://www.nsomalawi.mw/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=226:2018-malawi-population-and-housing-census&amp;catid=8:reports&amp;Itemid=6</a> including Series F: Migration Tables & Series L: Emigration Tables
Perguntas sobre Nacionalidade; País de Origem/Nascimento: P07
Link para o Relatório(s) Geral(is) do Inquérito (s): <a href="http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/demography/census_2018/2018%20Malawi%20Population%20and%20Housing%20Census%20Main%20Report.pdf">http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/demography/census_2018/2018%20Malawi%20Population%20and%20Housing%20Census%20Main%20Report.pdf</a>
Publicações sobre Migração: -Relatório Geral do Inquérito Secção 3.1 Nacionalidade e 3.2 Emigração
<b>País: Maurícias</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Statistics Maurícias <a href="http://statsmauritius.govmu.org">http://statsmauritius.govmu.org</a>
Ano: 2011
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/Archive%20Census/2011%20Census/Questionnaires/2011%20Housing-Census%20Questionnaires.pdf">http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/Archive%20Census/2011%20Census/Questionnaires/2011%20Housing-Census%20Questionnaires.pdf</a> <a href="http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/Archive%20Census/2011%20Census/Questionnaires/2011%20Housing-Census%20Questionnaires.pdf">http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/Archive%20Census/2011%20Census/Questionnaires/2011%20Housing-Census%20Questionnaires.pdf</a>
Link à Base de Dados: Tabelas e Relatórios Analíticos em <a href="http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Pages/census/Census-2011.aspx">http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Pages/census/Census-2011.aspx</a>
Perguntas sobre Nacionalidade; País de Origem/Nascimento: P07A, P07B, P09A, P09B
Outras: P10A captura se não estiver no país nos últimos 12 meses P10C captura a razão de viver no estrangeiro P10D captura razões para permanecer nas Maurícias P11A captura se fora do país há 5 anos
Link para o Relatório(s) Geral(is) do Inquérito:

<a href="http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/ESI/toc1.htm">http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/ESI/toc1.htm</a> <a href="http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/ESI/pop2011.pdf">http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/ESI/pop2011.pdf</a>
Publicações sobre Migração: - Relatório Analítico do Censo Volume IV: Migração. Em: <a href="http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/HPC/2011/HPC_AR_Vol4_Migration_Yr11.pdf">http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/HPC/2011/HPC_AR_Vol4_Migration_Yr11.pdf</a> -R. Ramtohul, “Migração de ‘Alto Valor Líquido’ nas Maurícias: uma Análise Crítica” <i>Cartas de Migração</i> 13(2016): 16-32.
<b>País: Moçambique</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Instituto Nacional de Estatística (National Institute of Statistics) <a href="http://www.ine.gov.mz">http://www.ine.gov.mz</a>
Ano: 2017
Link ao Instrumento de Inquérito: Anexado ao relatório principal
Link à Base de Dados: N/A
Perguntas sobre Nacionalidade; País de Origem/Nascimento: P7, P8
Link para o Relatório(s) Geral(is) do Inquérito: <a href="http://www.ine.gov.mz/operacoes-estatisticas/censos/censo-2007/censo-2017">http://www.ine.gov.mz/operacoes-estatisticas/censos/censo-2007/censo-2017</a> <a href="http://www.ine.gov.mz/iv-rgph-2017/mocambique/censo-2017-brochura-dos-resultados-definitivos-do-iv-rgph-nacional.pdf/view">http://www.ine.gov.mz/iv-rgph-2017/mocambique/censo-2017-brochura-dos-resultados-definitivos-do-iv-rgph-nacional.pdf/view</a>
Publicações sobre Migração: V. Agadjanian, S. Hayford e B. Oh, “Quando Partir é Normal e Ficar é Novidade: A Migração Laboral dos Homens e o Emprego das Mulheres na Zona Rural de Moçambique” <i>Estudos de Migração</i> (2019)
<b>País: Namíbia</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Agência de Estatística da Namíbia <a href="https://nsa.org.na">https://nsa.org.na</a>
Ano: 2011
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/quest/NAM2011enHh.pdf">https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/quest/NAM2011enHh.pdf</a>
Link à Base de Dados: <a href="https://nsa.org.na/page/central-data-catalogue/">https://nsa.org.na/page/central-data-catalogue/</a>
Perguntas sobre Nacionalidade; País de Origem/Nascimento: B9, B11
Link para o Relatório(s) Geral(is) do Inquérito: <a href="https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/p19dmn58guram30ttun89rdrp1.pdf">https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/p19dmn58guram30ttun89rdrp1.pdf</a>
Publicações sobre Migração: - Agência de Estatísticas da Namíbia, Relatório de Migração, 2015. Capítulo 4: Migração Internacional em

<a href="https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/p19dmqq344hnc6ji1ciocta1eg21.pdf">https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/p19dmqq344hnc6ji1ciocta1eg21.pdf</a>
<b>País: Seicheles</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Gabinete Nacional de Estatística <a href="https://www.nbs.gov.sc">https://www.nbs.gov.sc</a>
Ano: 2010
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/quest/SEY2010en.pdf">https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/quest/SEY2010en.pdf</a> and annex in Main Report
Link à Base de Dados: N/A
Pergunta sobre Nacionalidade: P10
Link para o Relatório(s) Geral(is) do Inquérito: <a href="https://www.nbs.gov.sc/downloads/population-and-housing-census-2010-report/download">https://www.nbs.gov.sc/downloads/population-and-housing-census-2010-report/download</a>
Publicações sobre Migração: Nenhuma
<b>País: África do Sul</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Stats SA <a href="https://statssa.gov.za">https://statssa.gov.za</a>
Ano: 2011
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="http://www.statssa.gov.za/?page_id=3852">http://www.statssa.gov.za/?page_id=3852</a>
Link à Base de Dados: Acesso pedido via <a href="https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2067">https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2067</a>
Perguntas sobre Nacionalidade; País de Origem/Nascimento; Localização: P07-P10b
Outras: Localização (P10, P11)
Link para o Relatório(s) Geral(is) do Inquérito: <a href="http://www.statssa.gov.za/publications/P03014/P030142011.pdf">http://www.statssa.gov.za/publications/P03014/P030142011.pdf</a>
Publicações sobre Migração: -Stats SA, <i>Censo 2011: Dinâmicas da População na África do Sul</i> , Relatório 03-01-67 (2015). -States SA, <i>Dinâmica da Migração de Mulheres, Crianças e Idosos na África do Sul</i> , Relatório No 03-51-04 (2019) C. Fauvelle-Aymar, "A Imigração e o Mercado de Trabalho Sul-africano" MiWORC Working Paper No. 2, Johannesburg, 2014. -S. Ziehl, "Comparando Dados de Migração dos Censos Pós-Apartheid: Um Desafio para a Investigação Longitudinal" <i>South African Review of Sociology</i> 48(2017): 38-62. -S. Rule "Migrantes em Cape Town: Padrões de Assentamento" <i>HSRC Review</i> 16(2018/19): 19-21.



Perguntas sobre Nacionalidade; País de Origem/Nascimento: P6-9
Se Sim, Identifique a Pergunta Relevante N.ºno Inquérito: Secção P - P8, P9
Link para o Relatório(s) Geral(is) do Inquérito : <a href="https://www.zamstats.gov.zm/phocadownload/2010_Census/2010%20Census%20of%20Population%20National%20Analytical%20Report.pdf">https://www.zamstats.gov.zm/phocadownload/2010_Census/2010%20Census%20of%20Population%20National%20Analytical%20Report.pdf</a>
Publicações sobre Migração: Serviço Central de Estatística, <i>Relatório Analítico de Migração e Urbanização</i> (Lusaka, 2013), Em: <a href="https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/14-2010">https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/14-2010</a>
<b>País: Zimbabué</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Agência Nacional de Estatística do Zimbabué <a href="http://www.zimstat.co.zw/">http://www.zimstat.co.zw/</a>
Ano: 2012 (2017) <sup>232</sup>
Link ao Instrumento de Inquérito: Anexado ao relatório principal
Link à Base de dados: Nenhuma
Perguntas sobre Nacionalidade; País de Origem/Nascimento: B6, B10
Link para o Relatório(s) Geral(is) do Inquérito: <a href="http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Population/population/census-2012-national-report.pdf">http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Population/population/census-2012-national-report.pdf</a> <a href="http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Population/population/ICDS_2017.pdf">http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Population/population/ICDS_2017.pdf</a>
Publicações sobre Migração: -ZimStat, <i>Pesquisa Demográfica Inter-Censal 2017</i> (Harare, 2018), pp. 53-57.

#### Anexo D: Inquéritos às Forças Laborais na África Austral

<b>País: Botsuana</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Statistics Botswana
Nome do Inquérito: Inquérito às Forças de Trabalho/Inquérito Multi-Tópico aos Agregados Familiares (Módulo Força Laboral)
Anos: 2016, 2019(Q3), 2019(Q4)
Tamanho da Amostra: 3,885 (2019)
Link ao Instrumento de Inquérito: Ver <a href="https://www.ilo.org/ilostat-filesountry_Dashboard/BWA.html">https://www.ilo.org/ilostat-filesountry_Dashboard/BWA.html</a>

<sup>232</sup>O Zimbabué realizou um Inquérito Demográfico Inter-censal de 11.200 agregados familiares em 2017.

Módulo de Migração Laboral: Nenhum
Relatórios Disponíveis Online: <a href="http://www.statsbots.org/bw/latest-publications">http://www.statsbots.org/bw/latest-publications</a>
Link à Base de Dados: N/A
<p>Análise da Migração Laboral: Análise muito limitada:</p> <p>O Capítulo dos <b>relatórios de 2019 (Q4-quarto trimestre) e (Q3)</b> contém emprego no sector formal com análise de dados categorizando cidadãos, não-cidadãos e sexo. Por ex: As tabelas 1.9a e 1.9b fornecem o número total e a percentagem de não-cidadãos empregados no sector formal; do mesmo modo, as tabelas 1.10a e 1.10b fornecem uma distribuição distrital sensata dos mesmos dados; Tabela 1.11a: Estimativa de Emprego no Sector Formal por Nível de Educação/Formação, Cidadania e Sexo; Tabela 1.11b: Percentagem de Emprego no Sector Formal, por Nível de Educação/Formação e Cidadania; Tabela 1.12: Estimativa dos Rendimentos Médios Mensais do Emprego no Sector Formal por Ocupação, Cidadania e Sexo; Tabela 1.13: Estimativa dos Rendimentos Médios Mensais do Emprego no Sector Formal por Indústria, Cidadania e Sexo.</p> <p>Figuras 1.20 e 1.21 <b>do relatório Q4</b> e 1.16 e 1.17 <b>do relatório Q3</b>: Rendimentos Médios por Ocupação, Cidadania e Sexo.</p> <p><b>BMTHS 2015/2016</b>: Figura 5.16 e Tabela ME2 apresentam os rendimentos médios por profissão, cidadania e sexo; Tabela ME2: Rendimentos médios (em Pula) para trabalhadores assalariados (15 anos e mais) por Profissão, Sexo e Cidadania; Tabela ME3: Rendimentos médios (em Pula) para trabalhadores assalariados (15 anos e mais) por indústria, sexo e cidadania; Tabela ME4: Rendimentos médios (em Pula) para trabalhadores assalariados (15 anos e mais) por Assunto de Formação, Sexo e Cidadania</p>

Nota: Statistics Botswana combinou o Inquérito à Força Laboral (LFS) e o Inquérito aos Indicadores Básicos de Bem-Estar do Botswana (BCWIS) planeado para 2015/16 num único Inquérito Familiar Multi-Tópico do Botswana (BMTHS). A partir de 2019 (3º trimestre), a pesquisa se tornou a Pesquisa Trimestral Multi-Tópica (QMTS) com um Módulo de Força Laboral.

<b>País: Eswatini</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Ministério do Trabalho e Segurança Social
Nome do Inquérito: Inquéritos Integrados da Força Laboral
Ano: 2010, 2014, 2016
Tamanho da amostra: 3,216 agregados familiares (2016)
Link ao Instrumento de Inquérito: N/A
Módulo de Migração laboral: Nenhum
<p>Relatórios Disponíveis Online:</p> <p><a href="https://www.lmis.gov.sz/w/publications/list">https://www.lmis.gov.sz/w/publications/list</a> (2014, 2016)</p> <p><a href="http://www.ilo.org/public/libdoc/igo/divers/Swaziland%20Labour%20Force%20Survey%20Report%202010.pdf">http://www.ilo.org/public/libdoc/igo/divers/Swaziland%20Labour%20Force%20Survey%20Report%202010.pdf</a>(2010)</p>
Link à Base de Dados: N/A

Análise da Migração Laboral: Tabelas sobre população empregada por sexo e país de origem na Tabela 6.2.10 do relatório de 2010. Tabela relativa à repartição proporcional por sector cidadão/não-cidadão no relatório de 2013-2014

<b>País: Lesoto</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Gabinete de Estatística do Lesoto
Nome do Inquérito: Inquérito Integrado às Forças Laborais do Lesoto
Ano: 2008
Tamanho da Amostra: 11,406 agregados familiares
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/18/download/48">http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/18/download/48</a>
Módulo de Migração Laboral: Nenhum
Relatório Disponível Online: <a href="http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/18/download/49">http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/18/download/49</a>
Link à Base de Dados: N/A
Análise da Migração Laboral: Capítulo 10 do Relatório

Nota: O último Inquérito às Forças Laborais foi realizado em 2008. O Gabinete de Estatística lançou o Inquérito Contínuo de Fins Múltiplos às Famílias (CMS) em 2009. Em 2011 foi incorporado um módulo sobre o Inquérito aos Orçamentos Familiares (HBS). Em 2013, o CMS foi modificado para incluir indicadores relacionados com o Sistema de Informação do Mercado de Trabalho (LMIS). O CMS foi administrado em 2014/15 (3.800 agregados familiares) e 2018 (4.320 agregados familiares) e recolhe dados muito limitados sobre migração laboral e remessas; ver <http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/30/download/80>

<b>País: Malawi</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Escritório Nacional de Estatística
Nome do Inquérito: Inquérito da Força Laboral do Malawi
Ano: 2013
Tamanho da Amostra: 11,000 agregados familiares
Link ao Instrumento de Inquérito: Em anexo ao relatório
Módulo de Migração Laboral: Nenhum
Relatório Disponível online em <a href="http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/demography/Labour%20Force/Labour%20Force%20Survey%202013/Malawi%20Labour%20Force%20Surver%202013%20Report.pdf">http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/demography/Labour%20Force/Labour%20Force%20Survey%202013/Malawi%20Labour%20Force%20Surver%202013%20Report.pdf</a>
Link à Base de Dados: N/A
Análise da Migração Laboral:

<b>País: Maurícias</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Statistics Mauritius
Nome do Inquérito: Inquérito Contínuo Multiusos aos Agregados Familiares (CMPHS)
Ano: 2011-2018
Tamanho da Amostra: N/A
Link ao Instrumento de Inquérito: N/A
Módulo de Migração Laboral: Nenhuma
Relatórios Disponíveis Online: Annual Digest of Labour Statistics <a href="http://statsmauritius.govmu.org/English/Publications/Pages/Regular-Reports.aspx">http://statsmauritius.govmu.org/English/Publications/Pages/Regular-Reports.aspx</a> <a href="http://statsmauritius.govmu.org/English/Publications/Pages/LF_Emp_Unemp_1Qtr18.aspx">http://statsmauritius.govmu.org/English/Publications/Pages/LF_Emp_Unemp_1Qtr18.aspx</a>
Link à Base de Dados: N/A
Análise de Migração Laboral: Tabela 2.31 do Relatório 2018 (dados 2016-2018); Anexo 3 de 2018(Q1 Relatório)

Nota: Statistics Mauritius recolhe dados da força laboral como parte do CMPHS e publica anualmente as estatísticas da força laboral e para o primeiro trimestre- Q1 (2018)

<b>País: Namíbia</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Agência de Estatística da Namíbia
Nome do Inquérito: Inquérito à Força Laboral na Namíbia
Ano: 2008, 2012, 2013, 2014, 2016, 2018
Tamanho da Amostra: 2,480 agregados familiares (2018)
Link ao Instrumento de Inquérito: 1 <a href="https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/35/related-materials">https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/35/related-materials</a>
Módulo de Migração Laboral: Sim (2018)
Relatório Disponível Online: <a href="https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/35/related-materials">https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/35/related-materials</a> (2018) <a href="https://cms2.my.na/assets/documents/Labour_Force_Survey_-_20161.pdf">https://cms2.my.na/assets/documents/Labour_Force_Survey_-_20161.pdf</a> (2016) <a href="https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/9b8e77842e3dec459407c2a76b9d79ab.pdf">https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/9b8e77842e3dec459407c2a76b9d79ab.pdf</a> (2014) <a href="https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/Namibia_Labour_Force_Survey_report_2013.pdf">https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/Namibia_Labour_Force_Survey_report_2013.pdf</a> (2013) <a href="https://cms2.my.na/assets/documents/p19dmnb3g84n115kkcch9bvsk1.pdf">https://cms2.my.na/assets/documents/p19dmnb3g84n115kkcch9bvsk1.pdf</a> (2012)
Link à Base de Dados: N/A
Análise de Migração Laboral:

Nota: Os módulos de migração laboral e deficiência foram acrescentados no questionário de 2016, de acordo com a procura da SADC.

<b>País: África do Sul</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Statistics South Africa
Ano: Inquérito Trimestral à Forças Laboral (2008-2020)
Tamanho da Amostra: 30.000 unidades habitacionais (2020)
Link ao Instrumento de Inquérito: N/A
Módulo de Migração Laboral: Sim. O módulo de migração não é uma característica permanente no QLFS. Perguntas sobre migração no QLFS pela primeira vez no 3º trimestre - Q3 de 2012.
Relatório Disponível Online: <a href="http://www.statssa.gov.za/publications/P0211/P02111stQuarter2020.pdf">http://www.statssa.gov.za/publications/P0211/P02111stQuarter2020.pdf</a> (Q1 2020) <a href="http://www.statssa.gov.za/publications/catalogue/Catalogue_of_products_and_publications_Latest.pdf">http://www.statssa.gov.za/publications/catalogue/Catalogue of products and publications_Latest.pdf</a> (pp. 12-14)
Link à Base de Dados: N/A
Análise de Migração Laboral <i>Dinâmica da Migração de Mulheres, Crianças e Idosos na África do Sul.</i> Relatório No. 03-51-04 (Pretoria: Statistics South Africa, 2020). <i>Resultados do Mercado de Trabalho das Populações Migrantes na África do Sul, 2012 e 2017.</i> Relatório: 02-11-04(Pretoria: Statistics South Africa, 2020).

<b>País: Tanzânia</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Gabinete Nacional de Estatística da Tanzânia
Nome do Inquérito: Inquérito Integrado à Força Laboral
Ano: 2014
Tamanho da Amostra: 11,520 agregados familiares
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/8477/download/89747">https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/8477/download/89747</a>
Link à Base de Dados: <a href="https://nbs.go.tz/tnada/index.php/catalog/31/data-dictionary/F1?file_name=2014_ILFS_DATASET">https://nbs.go.tz/tnada/index.php/catalog/31/data-dictionary/F1?file_name=2014_ILFS_DATASET</a>
Módulo de Migração Laboral: Sim
Relatório Disponível Online: <a href="https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/labour/ILFS%202014%20Analytical%20Report.zip">https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/labour/ILFS%202014%20Analytical%20Report.zip</a>
Análise da Migração Laboral:

<b>País: Zâmbia</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Agência de Estatística da Zâmbia
Nome do Inquérito: Inquérito à Força Laboral

Ano: 2012, 2014, 2017, 2018
Tamanho da Amostra: 10,400 agregados familiares (2018)
Link ao Instrumento de Inquérito: Anexado ao relatório Principal (2018)
Link à Base de Dados: <a href="https://zambia.opendataforafrica.org/search?query=labour%20force%20survey">https://zambia.opendataforafrica.org/search?query=labour%20force%20survey</a> (2018)
Módulo de Migração Laboral: Sim (2018)
Relatórios Disponíveis Online: <a href="https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=9:2018-labour-force-survey-report">https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=9:2018-labour-force-survey-report</a> (2018) <a href="https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=8:2017-labour-force-survey-report">https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=8:2017-labour-force-survey-report</a> (2017) <a href="https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=6:2014-lfs-report">https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=6:2014-lfs-report</a> (2014) <a href="https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=5:2012-labour-force-report">https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=5:2012-labour-force-report</a> (2012)
Análise de Migração Laboral:

<b>País: Zimbabué</b>
Nome da Agência/Departamento Governamental: Agência Nacional de Estatística do Zimbabué
Nome do Inquérito: Inquérito à Força Laboral
Ano: 2011, 2014, 2019
Tamanho da Amostra: 10,475 agregados familiares (2019)
Link ao Instrumento de Inquérito: Anexado ao relatório Principal (2019)
Link à Base de Dados: N/A
Módulo de Migração Laboral: Sim
Relatórios Disponíveis Online: <a href="http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Economic/Employment/Labour-Force-Report-2019.pdf">http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Economic/Employment/Labour-Force-Report-2019.pdf</a> (2019) <a href="http://www.nada.zimstat.co.zw/nada/index.php/catalog/77/download/309">http://www.nada.zimstat.co.zw/nada/index.php/catalog/77/download/309</a> (2014) <a href="http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Economic/Employment/Labour-Force-Report-2011.pdf">http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Economic/Employment/Labour-Force-Report-2011.pdf</a> (2011)
Análise de Migração Laboral: Capítulo 11 do Relatório de 2019

Anexo E: Outros Inquéritos

## Botsuana

Nome do Inquérito: Inquérito Demográfico do Botsuana
Ano: 2017
Tamanho da Amostra: 9,560 Agregados familiares
Link para Relatório(s) de Inquérito(s) Geral(is): <a href="http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Botswana%20Demographic%20Survey%20Report%202017.pdf">http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Botswana%20Demographic%20Survey%20Report%202017.pdf</a>
A Tabela 2.5 do relatório mostra o número total de populações estrangeiras por sexo. Um capítulo separado para a migração, o Capítulo 5, secção 5.6, fornece os dados do país dos migrantes internacionais que vivem no Botsuana.

Nome do Inquérito: Relatório de Inquérito Domiciliar Multi-Tópico no Botsuana
Ano: 2015/16
Tamanho da Amostra: agregados familiares 7060; participantes 25130
Link para Relatório (s) de Inquérito Geral : <a href="http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Botswana%20Multi%20Topic%20Household%20Survey%20REPORT%202015%2016.pdf">http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Botswana%20Multi%20Topic%20Household%20Survey%20REPORT%202015%2016.pdf</a>
Tabela 6.5T e figura 6.4 mostra a fonte de rendimento familiar onde as remessas de fora de Botswana são mostradas.  Tabela IS7: Remessas de família no exterior que apoiaram o estabelecimento de negócios informais.

## Comores

Nome do Inquérito: Inquérito Demográfico e de Saúde combinada com Inquérito Conjunto sobre Indicadores Múltiplos (EDSC-MICS II 2012)
Ano: 2012
Tamanho da Amostra: agregados familiares totais- 4482; participantes totais: mulheres- 5329, homens-2167
Link para Relatório (s) de Inquérito Geral: <a href="https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR278/FR278.pdf">https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR278/FR278.pdf</a> ; <a href="http://www.inseed.km/index.php/themes/statistiques-demographiques">http://www.inseed.km/index.php/themes/statistiques-demographiques</a>

## Eswatini

Nome do Inquérito: Inquérito Conjunto de Indicadores Múltiplos
Ano: 2014
Tamanho da Amostra: 4865 agregados familiares entrevistados

Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/8464/download/89678">https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/8464/download/89678</a>
Link para Relatório (s) de Inquérito Geral: <a href="https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/8464/download/89680">https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/8464/download/89680</a> fornece algumas informações sobre crianças com pais que vivem no estrangeiro no relatório principal: página 175-176

Nome do Inquérito: Inquérito ao Rendimento e Despesas das Famílias em 2010
Ano: 2010
Tamanho da Amostra: n/a
Link ao Instrumento de Inquérito: Questionário I: <a href="https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/4599/download/66267">https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/4599/download/66267</a> Questionário II: <a href="https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/4599/download/66268">https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/4599/download/66268</a>
Dados capturados sobre fontes de rendimento no questionário: secção B, rendimento do agregado familiar, B01 Fontes de rendimento do agregado familiar em 020 -remissões de fora da Suazilândia; e B020 captura as remessas recebidas de fora da Suazilândia

### Lesoto

Nome do Inquérito: Inquérito Conjunto de Indicadores Múltiplos no Lesoto (MICS)
Ano: 2018
Tamanho da Amostra: 8847 agregados familiares entrevistados
Link ao Instrumento de Inquérito: O questionário está incluído no anexo E do relatório principal disponível em <a href="http://www.bos.gov.ls/Publications.htm">http://www.bos.gov.ls/Publications.htm</a>
Link para Relatório (s) do Inquérito Geral: <a href="http://www.bos.gov.ls/Publications.htm">http://www.bos.gov.ls/Publications.htm</a>
A Tabela SR11.2 fornece informações sobre as crianças com pelo menos um dos pais vivendo no estrangeiro. Rastreia a informação sobre migração a partir do exterior do Lesoto (Tabela SR7.1W e SR7.1M)

### Malawi

Nome do Inquérito: Inquérito Integrado do Agregado Familiar 2010/2011
Ano: 2010/2011
Tamanho da Amostra: 12288 agregados familiares
Link para Relatório (s) do Inquérito Geral: <a href="http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/economics/ihs/IHS3/IHS3_Report.pdf">http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/economics/ihs/IHS3/IHS3_Report.pdf</a>
Fornecer principalmente informações sobre migração interna; mostra o movimento de pessoas fora do Malawi para o Malawi urbano na tabela 2.6 do relatório principal.

Nome do Inquérito: Quarto Inquérito Integrado aos Agregados Familiares
Ano: 2016/2017
Tamanho da Amostra: 12288 agregados familiares
Link para Relatório (s) do Inquérito Geral: <a href="http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/economics/ihs/IHS4/IHS4%20REP.ORT.pdf">http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/economics/ihs/IHS4/IHS4%20REP.ORT.pdf</a>
Fornecer principalmente informação sobre migração interna mas tem alguma informação sobre migração de fora do Malawi para o Malawi rural e urbano na figura 2.4 do relatório principal.

### Maurícias

Nome da Agência/Departamento Governamental: Statistics Mauritius
Nome do Inquérito: Censo de Actividades Económicas
Ano: 2013
Tamanho da Amostra: 3600 pequenos estabelecimentos e 2400 largos estabelecimentos
Link ao Instrumento de Inquérito: Anexo aos relatórios (Anexo B) dos relatórios das Fases I e II
Link para Relatório (s) do Inquérito Geral: <a href="http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/CEA/Small_Establishment/2013/CEAS_Phase1_Yr13.pdf">http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/CEA/Small_Establishment/2013/CEAS_Phase1_Yr13.pdf</a> <a href="http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/CEA/Large_Establishment/2007/CEAL_Phase1_Yr07.pdf">http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/CEA/Large_Establishment/2007/CEAL_Phase1_Yr07.pdf</a>
Informação sobre a propriedade das actividades económicas- distinguir entre propriedade Mauriciana e não Mauriciana na participação equitativa (Questionário 2.4)

### Namíbia

Nome do Inquérito: Inquérito sobre a Inclusão Financeira na Namíbia
Ano: 2017
Tamanho da Amostra: 2114 agregados familiares
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/32/download/186">https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/32/download/186</a>
Link à Base de Dados: <a href="https://nsa.org.na/microdata1/index.php/auth/login/?destination=catalog/32/get-microdata">https://nsa.org.na/microdata1/index.php/auth/login/?destination=catalog/32/get-microdata</a>
Link para Relatório (s) do Inquérito Geral: Relatório Principal: <a href="https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/32/download/184">https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/32/download/184</a>
-Q 113.2 captura o dinheiro enviado para outro país nos últimos 6 meses
-Q 115.2 captura o dinheiro recebido de alguém que vive noutro país

- A Tabela 28 mostra 3,1% do dinheiro enviado para fora do país e a tabela 29 mostra 2,1% de remessas recebidas de fora do país

Nome do Inquérito: Inquérito Demográfico Intercensal da Namíbia

Ano: 2016

Tamanho da Amostra: 12480 agregados familiares

Link ao Instrumento de Inquérito:

<https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/30/download/170>

Link à Base de Dados:

<https://nsa.org.na/microdata1/index.php/auth/login/?destination=catalog/32/get-microdata>

Link para Relatório (s) do Inquérito Geral:

<https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/30/download/171>

Nome do Inquérito: Inquérito aos Rendimentos e Despesas dos Agregados Familiares

Ano: 2015/16

Tamanho da Amostra: 10368

Link ao Instrumento de Inquérito:

<https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/28/download/158>

Link à Base de Dados:

<https://nsa.org.na/microdata1/index.php/auth/login/?destination=catalog/32/get-microdata>

(pede para registo)

Link para Relatório (s) do Inquérito Geral:

Relatório Principal: <https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/28/download/164>

População por sexo e cidadania na Tabela 2.2.4 do relatório principal

## Seicheles

Nome do Inquérito: Inquérito ao Orçamento Familiar

Ano: 2013

Tamanho da Amostra: 3000 agregados familiares

Link ao Instrumento de Inquérito:

<https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/quest/SEY2010en.pdf>

Link à Base de Dados: <https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/6480/data-dictionary>

Link para Relatório (s) do Inquérito Geral:

Relatório principal: <https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/6480/download/79347>

## África do Sul

Nome do Inquérito: Inquérito Comunitário

Ano: 2016
Tamanho da Amostra: aprox. 1.3 milhões de agregados familiares
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/7188/download/86016">https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/7188/download/86016</a>
Link à Base de Dados: <a href="https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/7188/data-dictionary">https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/7188/data-dictionary</a>
Link para Relatório (s) do Inquérito Geral: Divulgação estatística: <a href="http://www.statssa.gov.za/publications/P03014/P030142011.pdf">http://www.statssa.gov.za/publications/P03014/P030142011.pdf</a> Relatório técnico: <a href="http://cs2016.statssa.gov.za/wp-content/uploads/2016/06/CS-2016-Technical-report_Web.pdf">http://cs2016.statssa.gov.za/wp-content/uploads/2016/06/CS-2016-Technical-report_Web.pdf</a> <a href="http://www.statssa.gov.za/publications/03-01-06/03-01-062016.pdf">http://www.statssa.gov.za/publications/03-01-06/03-01-062016.pdf</a>
Demográfico, ano de migração, estatuto de cidadania

Nome do Inquérito: Inquérito às Condições de Vida
Ano: 2014/15
Tamanho da Amostra: 30818 Unidades de Habitação (DUs)
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/608/download/8921">https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/608/download/8921</a>
Link à Base de Dados: <a href="https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/608">https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/608</a>
Link para Relatório (s) do Inquérito Geral: <a href="http://www.statssa.gov.za/publications/P0310/P03102014.pdf">http://www.statssa.gov.za/publications/P0310/P03102014.pdf</a>

Nome do Inquérito: Dinâmica do Mercado de Trabalho na África do Sul
Ano: 2017
Tamanho da Amostra: n/a
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/727/download/9903">https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/727/download/9903</a>
Link à Base de Dados: <a href="https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/727/related_materials">https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/727/related_materials</a>
Link para Relatório (s) do Inquérito Geral: <a href="https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/727/download/9905">https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/727/download/9905</a>
Tendências da população em idade activa nascida no estrangeiro de 2012 a 2017

Nome do Inquérito: Inquérito sobre a Dinâmica do Rendimento Nacional (NIDS)
Ano: 2011 (Onda 2), 2012 (Onda 3), 2014-15 (Onda 4), 2017 (Onda 5)

Tamanho da Amostra: 7300 Agregados familiares
<p>Link aos Instrumentos de Inquérito e Dados:</p> <p><a href="https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/452">https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/452</a></p> <p><a href="https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/453/study-description">https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/453/study-description</a></p> <p><a href="https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/706">https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/706</a></p> <p><a href="https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/570/">https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/570/</a></p> <p><a href="https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/712">https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/712</a></p> <p>Link a Publicações: <a href="https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/NIDS">https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/NIDS</a></p>
Os dados do NIDS têm sido utilizados até à data principalmente para a migração interna.

### Tanzânia

Nome do Inquérito: Inquérito ao Orçamento Familiar
Ano: 2011/12
Tamanho da Amostra: 10400 agregados familiares entrevistados
<p>Link ao Instrumento de Inquérito:</p> <p><a href="https://nbs.go.tz/tnada/index.php/catalog/24/download/245">https://nbs.go.tz/tnada/index.php/catalog/24/download/245</a></p>
<p>Link à Base de Dados: <a href="https://nbs.go.tz/tnada/index.php/catalog/24/data-dictionary/F1?file_name=HBS-2011-12-Poverty-Dataset">https://nbs.go.tz/tnada/index.php/catalog/24/data-dictionary/F1?file_name=HBS-2011-12-Poverty-Dataset</a></p>
<p>Link para Relatório (s) do Inquérito Geral: <a href="https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/hbs/The_2011-12_HBSFinalReport.zip">https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/hbs/The_2011-12_HBSFinalReport.zip</a></p>
Motivo da migração de outros países para a Tanzânia (Secção 1 Q. 14), informação demográfica, tempo de estadia (secção 1, Q. 12)

Nome do Inquérito: Investigação do Orçamento Familiar
Ano: 2017/18
Tamanho da Amostra: 9552 agregados familiares
<p>Link ao Instrumento de Inquérito:</p> <p><a href="https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/hbs/2017_18_HBS%20QUESTIONNAIRES.zip">https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/hbs/2017_18_HBS%20QUESTIONNAIRES.zip</a></p>
<p>Link à Base de Dados: <a href="https://www.nbs.go.tz/index.php/en/census-surveys/poverty-indicators-statistics/household-budget-survey-hbs/477-the-2017-18-household-budget-survey-dataset">https://www.nbs.go.tz/index.php/en/census-surveys/poverty-indicators-statistics/household-budget-survey-hbs/477-the-2017-18-household-budget-survey-dataset</a></p>
<p>Link para Relatório (s) do Inquérito Geral:</p> <p><a href="https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/hbs/2017_18_HBS_Key_Indicators_Report_Engl.pdf">https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/hbs/2017_18_HBS_Key_Indicators_Report_Engl.pdf</a></p>
Motivo da estadia na Tanzânia de outros países (Secção 4 Q. 4.5), informação demográfica, tempo de estadia (secção 1, Q. 12)

### Zâmbia

Nome do Inquérito: Inquérito de Monitoramento das Condições de Vida
Ano: 2010
Tamanho da Amostra: Aprox. 20000 agregados familiares
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/2597/download/38839">https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/2597/download/38839</a>
Link à Base de Dados: -Gama de Dados 1991-2015: <a href="https://zambia.opendataforafrica.org/dajivbb/living-conditions-statistics">https://zambia.opendataforafrica.org/dajivbb/living-conditions-statistics</a> Ficheiros de descrição de dados 2010: <a href="https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/2597/data-dictionary">https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/2597/data-dictionary</a>
Link para Relatório (s) do Inquérito Geral: <a href="https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/2597/download/38842">https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/2597/download/38842</a>
O inquérito captura o montante das remessas pagas fora da Zâmbia (Questionário secção 11B: Remessas de fundos para as despesas das famílias Q. 18, 19 & 20

Nome do Inquérito: Inquérito de Monitorização das Condições de Vida
Ano: 2015
Tamanho da Amostra: 12260 agregados familiares
Link ao Instrumento de Inquérito: <a href="https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/7105/download/83852">https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/7105/download/83852</a>
Link à Base de Dados: -Gama de Dados 1991-2015: <a href="https://zambia.opendataforafrica.org/dajivbb/living-conditions-statistics">https://zambia.opendataforafrica.org/dajivbb/living-conditions-statistics</a> Ficheiros de descrição de dados 2015: <a href="https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/7105/data-dictionary">https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/7105/data-dictionary</a>
Link para Relatório (s) do Inquérito Geral: <a href="https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/9-living-conditions?download=125:2015-living-conditions-monitoring-survey-report">https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/9-living-conditions?download=125:2015-living-conditions-monitoring-survey-report</a>
O inquérito captura o montante das remessas pagas fora da Zâmbia (Questionário secção 11B: Remessas de fundos para as despesas das famílias Q. 18, 19 & 20

### Zimbabué

Nome do Inquérito: Inquérito do Consumo e Despesas de Renda da Pobreza
Ano: 2017
Tamanho da Amostra: 31195 agregados familiares entrevistados
Link ao Instrumento de Inquérito:

<http://www.nada.zimstat.co.zw/nada/index.php/catalog/79/download/326>

Link à Base de Dados: <http://www.nada.zimstat.co.zw/nada/index.php/catalog/79/related-materials>

Link para Relatório (s) do Inquérito Geral :

<http://www.nada.zimstat.co.zw/nada/index.php/catalog/79/download/327>

Informação sobre migração internacional e deficiência, nível de educação, etc. no capítulo 7 do relatório principal.



[samm-project@ilo.org](mailto:samm-project@ilo.org)  
[www.sammproject.org](http://www.sammproject.org)