

“ Plano de Ação sobre a Migração Laboral da SADC (2020-2025)”

O objetivo geral do **Plano de Ação sobre Migração Laboral da SADC (2020-2025)** é aumentar a contribuição da migração laboral para a cooperação e integração regional na SADC. O resultado específico é melhorar a gestão da migração laboral para o desenvolvimento socioeconómico regional. Os seguintes são os objetivos estratégicos (SOs) do Plano:

- **Objetivo Estratégico 1:** Fortalecer as políticas de migração laboral e os sistemas regulatórios para uma melhor gestão da migração laboral, incluindo os seguintes resultados
 - Ratificação e implementação dos principais instrumentos de migração globais, continentais e regionais, incluindo o Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho, 2014, e o Protocolo da SADC sobre Facilitação do Movimento de Pessoas, 2005.
 - Quadros de políticas nacionais que abordam a migração laboral, em conjunto com outras áreas temáticas, adotadas e implementadas ao nível dos Estados Membros da SADC.
 - Fortalecimento da cooperação bilateral sobre migração laboral.
 - Fortalecimento de mecanismos institucionais, incluindo o Secretariado
- **Objetivo Estratégico 2:** Proteger os direitos dos trabalhadores imigrantes, melhorar a advocacia e a conscientização da sua contribuição para o desenvolvimento e a integração regional, incluindo os seguintes resultados direcionados:
 - Normas trabalhistas fundamentais e os relacionados à migração laboral ratificadas e implementadas, por meio da legislação e prática responsivas
 - Iniciativas de recrutamento justas e éticas implementadas.
 - Ferramentas de conhecimento sobre migração laboral, incluindo relatórios estatísticos, documentos de pesquisa, produzidos e divulgados.
- **Objetivo Estratégico 3:** Aumentar a participação dos trabalhadores imigrantes nos processos de desenvolvimento socioeconômico nos países de origem e destino que engloba os seguintes resultados
 - Aprimorar os mecanismos de transferência de pagamentos.
 - Fortalecimento da proteção social dos trabalhadores imigrantes.
 - Promover o Quadro de Qualificações da SADC.

O Plano de Acção da Migração Laboral da SADC (2020-2025) volta a enfatizar o apelo a todos os Estados-Membros para desenvolverem políticas nacionais abrangentes de migração laboral e, embora não seja anexado um cronograma específico, assume-se que deve ser feito no âmbito do LMAP e 2025 como o ano alvo. O LMAP mais recente apela a 1.2.1 “Realizar um estudo de abrangência das políticas e leis de migração laboral existentes nos Estados Membros da SADC para avaliar a sua compatibilidade com os esforços regionais na gestão da migração”; e “1.2.3. “Desenvolver políticas/instrumentos nacionais de migração laboral com base nos direitos e sensíveis ao género em pelo menos 10 Estados-Membros.

Até o momento, o (Lesoto, Namíbia, Seicheles e Zimbábue) têm políticas nacionais abrangentes de migração laboral e iniciaram a implementação dos seus Planos de Ação de Políticas de Migração Laboral nacionais, e os outros quatro Estados Membros estão em várias fases de desenvolvimento: Botsuana, Eswatini, Malawi e África do Sul. Os outros Estados Membros da SADC (Comores, RDC, Madagáscar, Moçambique e Zâmbia) manifestaram recentemente o seu interesse em desenvolver uma política de migração laboral.



Os componentes da migração laboral do “Quadro de Políticas de Emprego e Trabalho da SADC (2020-2030)”

O **Quadro de Políticas de Emprego e Trabalho da SADC (2020-2030)** foi adoptado em Abril de 2021. Foi desenvolvido para orientar os Estados Membros sobre as principais prioridades para abordar os défices de trabalho digno. A Migração Laboral é uma das suas cinco áreas-chave de intervenção.

A migração laboral está reflectida no **Objectivo Estratégico 5**: Melhorar a gestão da migração laboral para uma migração laboral segura, ordenada e regular. O objetivo estratégico 5 procura melhorar a gestão da migração laboral para uma migração segura, ordenada e regular, através de uma abordagem do governo/sociedade para alavancar efetivamente a mobilidade laboral como um facilitador do desenvolvimento.

O Quadro de Políticas de Emprego e Trabalho da SADC (2020-2030) recorda que a eliminação acelerada dos obstáculos à livre circulação de bens e serviços, e de pessoas em geral, será um marco fundamental no processo de integração regional na SADC e que a O Plano de Acção da Migração Laboral da SADC (2020-2025) foi adoptado para aumentar a contribuição da migração laboral para a cooperação e integração regional na região. Para atingir seus objetivos, prioriza :

1. Promover e monitorar a ratificação e domesticação dos principais instrumentos globais e regionais da migração, incluindo as principais convenções da OIT, por meio da legislação e prática responsáveis;
2. Desenvolver estruturas de políticas nacionais que abordem a migração laboral, levando em consideração a necessidade de alavancar a migração como um facilitador do desenvolvimento, exigir e gerir uma

abordagem global do governo/sociedade para alcançar e maximizar os ganhos da mobilidade laboral sensível ao gênero ;

3. Fortalecer a cooperação bilateral e multilateral sobre migração laboral para alavancar o potencial de desenvolvimento dos trabalhadores migrantes no continuum da mobilidade, ao mesmo tempo em que previne e mitiga práticas de trabalho migrante exploradoras, inclusive por meio de iniciativas de recrutamento justas e éticas;
4. Elaborar e divulgar materias de conhecimento da migração laboral, utilizando tecnologias digitais, para aumentar a compreensão ampla do papel da migração laboral no desenvolvimento, incluindo aspectos de coesão social e integração/reintegração; e
5. Implementar as Directrizes da SADC sobre Portabilidade dos Benefícios da Segurança Social, incluindo o reforço dos mecanismos para transferências de pagamentos em cooperação com o sector financeiro, juntamente com outros actores estatais e não estatais.



“As Directrizes da SADC sobre a Portabilidade dos Benefícios da Segurança Social”

Os Ministros do Emprego e Trabalho, e Parceiros Sociais da SADC adoptaram em Março de 2020 as **Directrizes da SADC sobre a Portabilidade dos Benefícios da Segurança Social**. As Directrizes da SADC visam apoiar a criação de um sistema favorável em toda região da SADC que permita aos trabalhadores acumular e aceder aos benefícios da segurança social, independentemente do país em que se encontrem. As instituições responsáveis pela segurança social na região da SADC têm a responsabilidade primária de implementar as Diretrizes por meio de medidas políticas apropriadas.

Os Ministros do Emprego e Trabalho, e Parceiros Sociais da SADC adoptaram em Março de 2020 as Directrizes da SADC sobre a Portabilidade dos Benefícios da Segurança Social. As Directrizes da SADC visam apoiar a criação de um sistema favorável em toda região da SADC que permita aos trabalhadores acumular e aceder aos benefícios da segurança social, independentemente do país em que se encontrem. As instituições responsáveis pela segurança social na região da SADC têm a responsabilidade primária de implementar as Diretrizes por meio de medidas políticas apropriadas.

As orientações baseiam-se no princípio da não discriminação e igualdade de tratamento de nacionais e não nacionais. Assim, os Estados-Membros garantem aos trabalhadores migrantes e seus sobreviventes os mesmos direitos e benefícios de segurança social concedidos aos cidadãos. As Diretrizes são ainda inspiradas nas Convenções da OIT, em particular: Convenção de Previdência Social (padrões mínimos), 1952 (nº 102); Convenção sobre Igualdade de Tratamento (Segurança Social), 1962 (nº 118); e Convenção de Manutenção dos Direitos Previdenciários, 1982 (nº 157). As Diretrizes abrangem todos os trabalhadores, que sejam nacionais de um Estado Membro da SADC, bem como seus familiares e seus sobreviventes. São aplicáveis a imigrantes em situação irregular, bem como a trabalhadores informais. As Diretrizes aplicam-se aos 9 ramos principais da segurança social:

1. Benefícios da aposentadoria
2. Benefícios de desemprego
3. Benefícios dos sobreviventes
4. Acidentes de trabalho e benefícios por doença
5. Plano de saúde
6. Benefícios de maternidade

7. Invalidez
8. Benefícios por doença
9. Benefícios familiares

As Diretrizes afetam apenas os benefícios que os Estados Membros asseguram de acordo com suas leis. Para que as diretrizes se tornem efetivas, os países devem assinar acordos bilaterais/multilaterais.

Para melhorar a segurança social dos trabalhadores imigrantes e suas famílias na região da SADC, o Secretariado da SADC e os seus 16 Estados Membros estão a trabalhar com parceiros, nomeadamente a OIT, para aumentar a sensibilização e conhecimento das Directrizes e apoiar a sua implementação. Cinco países da SADC (**Eswatini, Lesoto, Malawi, África do Sul e Zimbabué**) decidiram testar as Directrizes da SADC sobre a portabilidade dos benefícios da segurança social em Março de 2020. Outros Estados Membros da SADC mostraram recentemente interesse em juntar-se a este esforço: **Botswana, Comores, RDC, Maurícias, Madagáscar e Seicheles**.



Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF) e o reconhecimento das qualificações dos trabalhadores imigrantes

A baixa capacidade dos órgãos e processos nacionais de reconhecimento nos países de origem e de destino tem sido uma das principais barreiras da portabilidade de competências e do reconhecimento das competências dos trabalhadores imigrantes. Os trabalhadores imigrantes estão sobre-representados em empregos e tarefas que exigem menos e menos qualificações, são menos bem pagos e oferecem perspectivas de carreira restritas. Os trabalhadores imigrantes, especialmente as mulheres trabalhadoras imigrantes, estão frequentemente sujeitos a “desqualificação” e “desperdício de quadros”, através da sua experiência de migração.

Para ter acesso ao emprego, os trabalhadores imigrantes não só precisam possuir competências relevantes, mas também precisam ser capazes de sinalizar e validar essas competências para potenciais empregadores. Diferentes métodos podem ser aplicados para a validação e reconhecimento da formação acadêmica, formação profissional e experiência de trabalho. A correspondência de competências, a portabilidade e o reconhecimento de competências podem ser avançados a nível continental e das CERs através do Quadro de Qualificações, mas também através de acordos de reconhecimento mútuo (MRA), portabilidade e reconhecimento de competências bilaterais ou multilaterais específicos, ou através de medidas unilaterais. As medidas unilaterais são as mais comuns e podem incluir o reconhecimento da aprendizagem informal e não formal (RPL), reconhecimento parcial da aprendizagem formal e cursos de transição, etc.

O reconhecimento de competências a nível nacional e entre países pode ser promovido por instrumentos disponíveis a nível internacional ou negociados a nível bilateral, regional ou multilateral. Ao mesmo tempo, a portabilidade das competências depende de políticas eficazes e fontes confiáveis de informação. Portanto, o reconhecimento é bem-sucedido quando estabelecido por meio do diálogo social envolvendo governos, organizações de empregadores, trabalhadores, instituições de formação e treinamento. Isto é vital para qualificações formalmente certificadas e competências adquiridas informalmente. A nível internacional, os seguintes instrumentos exigem o reconhecimento das competências e qualificações dos trabalhadores imigrantes:

- Convenção da OIT sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975 (Nº 143). O artigo 14., alínea b), refere-se especificamente ao reconhecimento de qualificações profissionais adquiridas no estrangeiro, incluindo certificados e diplomas;
- Convenção de Desenvolvimento de Recursos Humanos da OIT, 1975 (n.º 142), que promove a adoção e desenvolvimento de “políticas e programas abrangentes e coordenados de orientação e formação profissional, estreitamente ligados ao emprego, em particular através dos serviços públicos de emprego”; e,
- Recomendação da OIT para o Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004 (Nº 195). A Parte VI, parágrafo 12, indica que “Devem ser elaboradas disposições especiais para assegurar o reconhecimento e a certificação das competências e qualificações dos trabalhadores imigrantes”.

A Recomendação nº 195 da OIT **para o Desenvolvimento de Recursos Humanos de 2004** sobre o desenvolvimento de recursos humanos: formação, treinamento e aprendizagem ao longo da vida define a portabilidade de competências como:

- Competências empregáveis que podem ser usadas produtivamente em diferentes empregos, ocupações, indústrias; e;
- Certificação e reconhecimento de competências no mercado de trabalho nacional e internacional.

O **Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF)** é um Quadro de Qualificações Regional abrangente (RQF) para escolaridade, Formação e Treinamento Técnico-Profissional (TVET) e ensino superior. Foi estabelecido em 2011 pelos Ministros da Educação da SADC. Sua finalidade é facilitar movimento de alunos e trabalhadores na região da SADC e internacionalmente. O SADCQF é um RQF de 10 níveis sustentado por resultados de aprendizagem e princípios de garantia de qualidade (QA) que fornecerá uma referência regional para qualificações e mecanismos de QA na SADC. Os Estados Membros concordaram alinhar as suas qualificações e mecanismos de GQ ao SADCQF.

A visão é que, na região da SADC, todos os novos certificados de qualificação, diplomas e outras credenciais de qualificação emitidos pelas autoridades competentes contenham o nível relevante no SADCQF. O alinhamento permitirá reconhecimento de conquistas a nível regional. A transparência e informação resultantes sobre as qualificações e a garantia de qualidade dos Estados Membros alinhados irão ajudar ainda mais na incorporação da confiança mútua nos e entre os países da SADC. O alinhamento regional também permitiria às instituições e indivíduos compararem os seus níveis de aprendizagem e competência e reduziria a duplicação desnecessária de aprendizagem e esforço quando se deslocarem na SADC para fins de estudo ou trabalho.

Para dar efeito a esta decisão dos Ministros, foi confiada a uma Comissão Técnica de Certificação e Acreditação (TCCA) a tarefa de supervisionar a implementação do SADCQF. O TCCA é um grupo de especialistas dos Estados Membros da SADC e é apoiado pelo Secretariado da SADC. A fim de fornecer apoio e conduzir a coordenação da implementação, foi estabelecido um Comitê Executivo do TCCA (EXCO), baseado nos princípios da Troika da SADC. Para garantir a sustentabilidade do SADCQF, foram desenvolvidos mecanismos de financiamento para uma unidade de implementação do SADCQF. Entretanto, os Estados Membros voluntariam-se em apoiar o Secretariado da SADC nos esforços de implementação.

O SADCQF tem como principal objetivo promover a mobilidade e, como tal, desempenha um papel fundamental na definição do ponto de referência regional para comparação das qualificações obtidas na SADC. Actualmente o SADCQF é um quadro de referência com a perspectiva de posteriormente evoluir para um quadro que nele tenha as qualificações registadas. Oito países da SADC estão a testar o alinhamento dos seus Quadros Nacionais de Qualificações (NQFs) ou Sistemas Nacionais de Qualificações (NQS) com o SADCQF. Os países piloto são Botswana, Eswatini, Lesoto, Maurício, Namíbia, Seicheles, África do Sul e Zâmbia. A África do Sul começou a implementar um **sistema de Credenciamento digital** e o **E-Certificado da SADC** e está a ser testado em quatro países da região da SADC (Botsuana, Namíbia, África do Sul e Zâmbia como parte do plano de implementação do SADCQF “cluster de verificação”.

o componente da Migração Laboral do “Protocolo COMESA sobre a Livre Circulação de Pessoas, Trabalho, Serviços, Direito de Instalar-se e Residência”

O **Protocolo COMESA sobre a Livre Circulação de Pessoas, Trabalho, Serviços, Direito de Instalar-se e Residência** foi adotado em 2001, mas apenas quatro países o assinaram (Burundi, Quênia, Ruanda e Zimbábue), e apenas um país, Burundi, ratificou-o. Foi aprovado com a visão da operacionalização do Mercado Comum da COMESA e tem como objetivo eliminar todas as restrições à livre circulação de pessoas, trabalho e serviços e prever o direito de instalar-se e o direito de residência.

De acordo com o artigo 9., n.º 1, do Protocolo, os Estados-Membros acordam em eliminar progressivamente, no prazo de seis anos após a sua ratificação, todas as restrições à circulação da mão-de-obra no Mercado Comum. A supressão das restrições visa a abolição de qualquer discriminação baseada na nacionalidade entre trabalhadores dos Estados-Membros em matéria de emprego, remuneração e outras condições de trabalho ou emprego. Isto implica que os trabalhadores estrangeiros dos outros Estados Membros do COMESA devem receber tratamento igual ao dos trabalhadores nacionais do Estado Membro para o qual imigraram.

Em primeiro lugar, a noção de emprego inclui um negócio, vocação, ofício, arte, emprego, trabalho, linha, ocupação, profissão, exercício, serviços, comércio, vocação ou trabalho. Isto significa que os trabalhadores imigrantes envolvidos em contextos tão diversos como o trabalho profissional, empresas, o trabalho relacionado com o comércio ou o trabalho artesanal devem beneficiar da livre circulação da mão-de-obra.

Em segundo lugar, nem todo trabalhador imigrante tem permissão para se deslocar livremente para outro Estado Membro do COMESA para fins de emprego. A definição de “trabalho” no artigo 1.º do Protocolo é significativa, uma vez que a restringe à mão-de-obra qualificada de pessoas cujas competências especializadas são necessárias no Estado-Membro onde a pessoa em causa está ou pretende trabalhar.

O Protocolo descreve a extensão ou as implicações dos princípios da liberdade de circulação do trabalho. incluem o seguinte (artigo 9. n.º 2):

- Aceitar ofertas de emprego;
- Circular livremente no interior de um Estado-Membro para este efeito; e
- Permanecer num Estado-Membro para efeitos de emprego de nacionais, em conformidade com as disposições que regem o emprego dos nacionais desse Estado-Membro estabelecidas por lei, regulamentos ou medidas administrativas.

Em terceiro lugar, o Protocolo também contém outras limitações e exceções ao direito à livre circulação do trabalho:

- As limitações podem ser impostas pelo Estado-Membro em causa por razões de ordem pública, segurança pública ou saúde pública; e
- A livre circulação de trabalhadores não se aplica ao emprego na função pública.

Finalmente, mas importante, o Protocolo insta o Conselho de Ministros do COMESA a adotar certas medidas nos domínios da segurança social e do direito do trabalho no prazo de um ano após a entrada em vigor do Protocolo. De acordo com o artigo 9.º, n.º 4, do Protocolo, estas medidas:

- São obrigados a prever a livre circulação da mão-de-obra;
- Necessidade de implementação progressiva e por etapas; e
- Abrange as áreas de previdência social, leis laborais (incluindo leis sobre negociação coletiva), pensões e outras condições de trabalho

A implementação do Protocolo encontram-se nas seguintes fases:

Fase I: Livre circulação de pessoas através da eliminação gradual da obrigação de vistos e cooperação na prevenção e luta contra a criminalidade. Sendo implementado de forma eficaz;

Fase II: Livre circulação da mão de obra, aumentando a circulação da mão de obra qualificada. Implementado progressivamente desde 2004.

Fase III: Livre Circulação de Serviços – Não há informação disponível

Fase IV: Direito de instalar-se/estabelecimento - Não há informações disponíveis

Fase V: Direito de Residência - Não há informação disponível.



o componente das estatísticas da migração laboral do Observatório do Mercado de Trabalho da SADC

Mercado **de Trabalho da SADC** (LMO). O LMO irá integrar e harmonizar informações críticas sobre mercados de trabalho, competências e migração laboral - incluindo informações estatísticas e não estatísticas - para informar o desenvolvimento, implementação de políticas e estratégias regionais.

Uma das aspirações da SADC é harmonizar os regimes reguladores do mercado de trabalho em todos os Estados Membros e garantir a melhoria progressiva das normas laborais. Para que o progresso nestas áreas seja realizado, o Sistema de Informação do Mercado de Trabalho (LMIS) funcional, é pré-requisito essencial. A região não conseguiu produzir informações sobre o mercado de trabalho de alta qualidade para rastrear tendências e informar a formulação de políticas em apoio à integração regional.

O Plano de Ação da União Africana sobre Criação de Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo (2015), inclui Área de Prioridade Chave sobre instituições do mercado de trabalho inclusivas e que funcionem bem e exige que as CERs apoiem ou facilitem o estabelecimento do LMIS nacionais. Embora muitos Estados Membros tenham priorizado o desenvolvimento de estruturas de dados nacionais, a maioria dos países continua limitada por limitações de disponibilidade de dados, tanto em termos de informações complexas, como informalidade, e coleta de dados pouco frequente. Informações críticas sobre questões como salários mínimos, vagas e necessidades de competências, migração da mão de obra e instituições do mercado de trabalho não são facilmente obtidas nem comparáveis em toda região, restringindo os formuladores de políticas em desenvolver, implementar e monitorar políticas responsivas do mercado de trabalho. A tomada de decisão dos trabalhadores imigrantes é prejudicada, pois eles não têm sinais sobre onde e como se integrar melhor no mercado de trabalho regional; e o setor empresarial está em desvantagem devido à ausência de uma correspondência eficiente entre a demanda de trabalho e a oferta de trabalho.

O LMO da SADC pretende colmatar esta lacuna. Por outro lado, um mecanismo de recolha, consolidação, armazenamento e gestão de informações sobre o mercado de trabalho regional dos Estados-Membros através de um repositório regional e site portal; por outro lado, formar um nó central para uma rede nascente da LMIS nacionais. O objetivo final do LMO proposto será garantir a agregação e a disponibilidade de informações atualizadas e comparáveis sobre o mercado de trabalho, competências e migração da

mão de obra geradas pelo rastreamento de indicadores selecionados do mercado de trabalho ao nível dos Estados Membros.

LMO da SADC está atualmente sendo desenvolvido por uma equipe de projeto composta por especialistas técnicos da SADC e da OIT, com foco na:

- criação de estruturas de gestão, identificando as partes nacionais interessadas e relevantes (ou seja , governos, organizações de trabalhadores e empregadores, academia, organizações da sociedade civil, etc.);
- criação de um portal do site flexível que dê acesso a dados, bem como outras funcionalidades de interatividade;
- avaliar a disponibilidade de dados nacionais, bem como as necessidades de capacitação aos níveis regional e nacional; e
- criação de um repositório de dados (infraestrutura de hardware e implementação do pacote software .Stat da OIT);
- promover a conscientização e visibilidade do LMO (através de publicidade regional e eventos da mídia).

