

CONSELHO DE COORDENAÇÃO DOS
SINDICATOS DA ÁFRICA DO SUL (SATUCC)



GUIA DE INFORMAÇÃO PARA AS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS DA REGIÃO DA SADC



International
Labour
Organization



Funded by the
European Union

Prefácio

Ao longo da última década e mais, a migração como agenda de desenvolvimento tem vindo a ganhar terreno no topo do discurso regional, continental e internacional. É cada vez mais vista como uma questão política de alta prioridade por muitos governos, políticos e pelo público em geral na sub-região da África Austral. O principal fator de migração continua a estar relacionado com o emprego. Nunca é demais sublinhar a necessidade de uma abordagem abrangente, equilibrada e baseada no direito à governação da migração laboral, tendo em conta as realidades e tendências da migração, bem como as ligações entre a migração e outras questões económicas, sociais, políticas e humanitárias fundamentais. A maximização dos benefícios da migração laboral para os trabalhadores migrantes e suas famílias, bem como a minimização dos seus riscos e custos sociais, exige uma governação justa e eficaz da migração laboral.

Muitos trabalhadores migrantes enfrentam dificuldades indevidas e abusos sob a forma de baixos salários, más condições de trabalho e de vida, acesso limitado à proteção social, negação da liberdade de associação e dos direitos dos trabalhadores, discriminação e exclusão social. Encontram-se em empregos "3D" (sujos, perigosos e degradantes). A exploração dos trabalhadores migrantes ocorre muitas vezes à vista de todos e, em muitos casos, os trabalhadores migrantes têm um conhecimento e um acesso limitados a informações fiáveis, exactas e transparentes sobre como encontrar trabalho no estrangeiro, como migrar de forma segura e regular e quais os direitos legais e sociais que lhes assistem.

as protecções de que dispõem no país de origem e de destino. Esta falta de conhecimento pode tornar os trabalhadores migrantes mais vulneráveis ao abuso e à exploração.

O SATUCC tem a responsabilidade de promover a justiça social e a proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores na sub-região da África Austral. O desenvolvimento do **Guia de Informação do SATUCC para as Organizações Sindicais na Região da SADC** tem como objetivo

- i. permitir uma melhor compreensão de que a migração e os direitos dos trabalhadores migrantes são uma questão importante para os sindicatos;
- ii. desenvolver uma perspectiva e uma abordagem sindical sensível à questão dos trabalhadores migrantes, compreendendo as dificuldades e as diferenças que as mulheres e os homens enfrentam no mercado de trabalho;
- iii. organizar os trabalhadores migrantes - independentemente do seu estatuto legal ou do seu trabalho na parte formal ou informal da economia; e,
- iv. defender os direitos dos trabalhadores migrantes, incluindo a utilização do direito internacional e nacional para defender os trabalhadores migrantes.

A utilização deste guia contribuirá para o reforço dos sindicatos na sub-região para chegarem aos trabalhadores migrantes, promoverem o diálogo social e a concretização dos seus direitos.

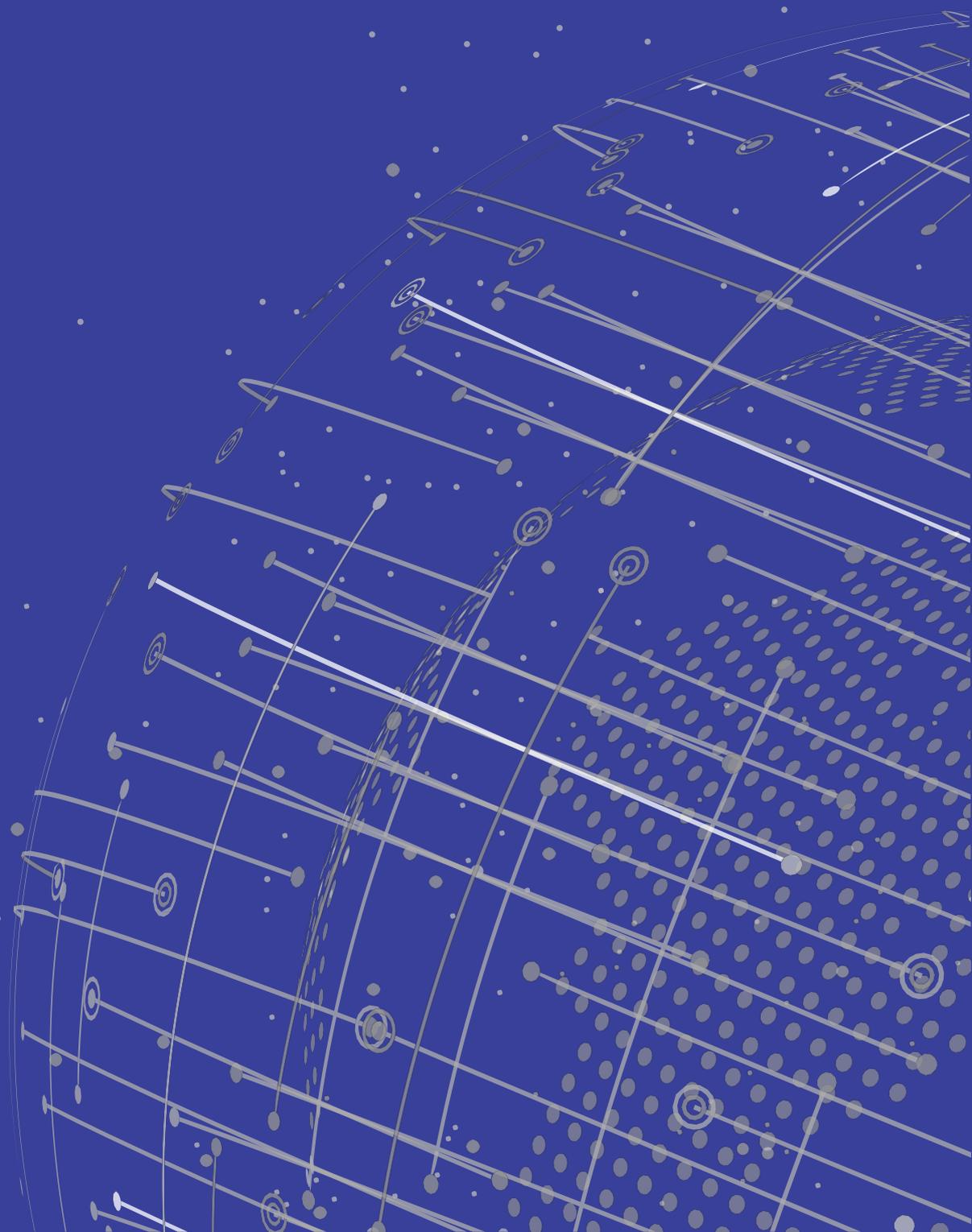
Índice

1. Introdução	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Sobre o Guia	3
1.2.1. Como é que este guia pode ser utilizado?	3
1.2.2. O objetivo deste guia é ajudar os sindicalistas a:	3
1.2.3. A quem se destina este guia?	3
1.3. Factos e números	4
1.4. Porque é que a migração laboral é uma questão sindical?	8
1.5. Mitos sobre os trabalhadores migrantes	10
2. Compreender a migração laboral	15
2.1. O que é a migração laboral	15
2.2. Definir o trabalhador migrante	16
2.3. Razões e causas da migração laboral	18
2.4. Impacto económico da migração laboral	19
2.4.1. O impacto positivo da migração	19
2.4.2. O impacto negativo da migração	20
3. Normas internacionais do trabalho e quadros regionais sobre a migração laboral	23
3.1. Normas Internacionais do Trabalho sobre Migração Laboral	23
3.2. Quadro regional para a migração laboral	25
3.2.1. Quadros de política regional	25
3.2.2. Progressos efectuados	27
4. Direitos dos trabalhadores migrantes e proteção dos trabalhadores migrantes	29
4.1. OIT: Convenção (revista) sobre a migração para fins de emprego, 1949 (n.º 97); e Convenção (n.º 143) sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975	29
4.1.1. Principais princípios da Convenção 97 da OIT	30
4.1.2. Princípio principal da Convenção n.º 143 da OIT	32
4.2. Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Migrantes Trabalhadores e membros das suas famílias (ICRMW), 1990	33
4.3. Princípios orientadores da OIT de 2016 sobre o acesso de refugiados e outras pessoas deslocadas à força para o mercado de trabalho	35

4.4. Quadros da SADC sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes	36
4.4.1. Protocolo sobre o Emprego e o Trabalho da SADC	36
4.4.2. Orientações da SADC sobre a portabilidade das prestações da segurança social	36
4.4.3. Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF)	38
5. Condições de trabalho e de vida dos trabalhadores migrantes	41
5.1. Condições de trabalho dos trabalhadores migrantes	41
5.2. Condições de vida dos trabalhadores migrantes	43
6. Igualdade de género e empoderamento das mulheres no trabalho Governança das migrações	47
6.1. Desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras migrantes	47
7. Recrutamento justo e agências de recrutamento	53
7.1. O que é um recrutamento justo?	54
7.2. Quadro legislativo sobre recrutamento equitativo	54
7.3. Diretrizes da OIT sobre recrutamento justo	55
7.4. Papel das agências de recrutamento	57
7.5. Controlo da diligência devida	58
8. O papel dos sindicatos na migração laboral	61
9. Guia de informação sobre modelos a nível nacional	65
Referências	67

Introdução

1



1. Introdução

1.1. Antecedentes

Atualmente, a migração internacional está em grande parte ligada à procura de emprego e de melhores salários. Mesmo que o emprego não seja o principal fator de motivação, é normalmente incluído no processo de migração em algum momento. Daí a importância de envolver os intervenientes do Mundo do Trabalho (Ministérios do Trabalho, organizações de trabalhadores e de empregadores) na promoção de uma governação justa e eficaz da migração laboral e na proteção dos trabalhadores migrantes.

A migração transfronteiriça, particularmente para fins de emprego na região da SADC, era predominante muito antes da década de 1990. De facto, a migração internacional de trabalhadores na região da África Austral para fins salariais remonta a pelo menos 150 anos. Os países da África Austral têm enviado e recebido migrantes desde meados do século XIX, quando 50-80.000 trabalhadores migrantes vieram trabalhar nas minas de diamantes de Kimberley, incluindo do atual Lesoto, Zimbabué e Moçambique (Williams, sem data¹). Vários estudos confirmam que o sistema de trabalho migratório não é novo na África Austral, incluindo Whiteside, 1988; Wentzel, 2003; Martiniello (sem data²). Assim, a mobilidade laboral na África Austral remonta à era pré-colonial, quando as pessoas atravessavam a região para trabalhar em vários sectores de emprego.

A maximização dos benefícios da migração laboral e a minimização dos riscos e dos custos sociais exigem uma governação sólida e eficaz da migração laboral. Um objetivo político central da Organização Internacional do Trabalho (OIT) consiste em promover uma governação justa e eficaz da migração laboral através do tripartismo (envolvendo os Ministérios do Trabalho/Emprego, as organizações de trabalhadores e de empregadores) e do diálogo social, em especial no desenvolvimento de legislação e de políticas de migração laboral baseadas nos direitos, nas questões de género e em dados concretos, tendo em conta as necessidades do mercado de trabalho.

De facto, o tripartismo e o diálogo social, em todas as suas diferentes formas, estão no cerne do mandato da OIT e são fundamentais para alcançar uma migração laboral justa. A participação dos actores do Mundo do Trabalho a nível local, nacional, bilateral, sub-regional, regional, inter-regional e global pode reforçar a eficácia e a sustentabilidade da governação da migração laboral. O diálogo social tem-se revelado mais eficaz quando as organizações de empregadores e de trabalhadores e o governo se reúnem para dialogar³.

1 Uma visão geral da migração na região da SADC

2 <http://www.inventati.org/ababilonia/migrantlaboursouthafrica.pdf>

3 Organização Internacional do Trabalho: Conclusões e Resolução da CIT sobre a Governação Justa e Eficaz da Migração Laboral, junho de 2017, Genebra.

Os trabalhadores migrantes concentram-se geralmente em ambos os extremos da escala de competências. Por conseguinte, é importante garantir que as políticas de migração laboral tenham em conta as necessidades do mercado de trabalho a todos os níveis de competências (pouco qualificadas, semi-qualificadas e altamente qualificadas) através de uma análise periódica e objetiva do mercado de trabalho e da identificação das carências sectoriais, profissionais e regionais.

Além disso, é importante mencionar que os migrantes apresentam uma taxa de participação na força de trabalho mais elevada em comparação com a população economicamente ativa não migrante. Globalmente, em todos os quatro grupos de rendimento (alto rendimento; rendimento médio-alto; rendimento médio-baixo; e baixo rendimento) a taxa de participação na força de trabalho dos homens migrantes foi superior à dos não migrantes em 2019, sendo a maior diferença de participação estimada em 10,3% pontos para os países de alto rendimento. No caso das mulheres migrantes, a diferença de participação entre migrantes e não migrantes foi novamente maior nos países de alto rendimento, com 11,8% pontos. As mulheres migrantes têm uma participação mais elevada na força de trabalho do que as não migrantes em todos os grupos de rendimento, exceto nos países de baixo rendimento, o que pode ser atribuído à disponibilidade limitada de empregos e às possibilidades de reagrupamento familiar.⁴

De acordo com as Diretrizes da Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho relativas às estatísticas da migração internacional da mão de obra, a expressão migração internacional da mão de obra⁵ é utilizada como um termo genérico para referir, em geral, conceitos

4 Organização Internacional do Trabalho: *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, Labour Migration Branch, Conditions of Work and Equality Department and Department of Statistics, Third Edition, Genebra, 2021.

5 OIT: *Guidelines concerning statistics of international labour migration*, Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, Genebra, 2018.

A MIGRAÇÃO LABORAL PRECOCE NA ÁFRICA AUSTRAL FOI IMPULSIONADA PELA EXPLORAÇÃO MINEIRA E PELA AGRICULTURA



MIGRAÇÃO LABORAL IMPULSIONADA PELA ACTIVIDADE MINEIRA

A descoberta de diamantes em Kimberly, em 1870, e a posterior descoberta de ouro em Witwatersrand, em 1886, resultaram no crescimento exponencial de um sistema regional de migração-trabalho na África Austral, à medida que os mineiros procuravam mão de obra barata para apoiar a sua base de produção (Wentzel, 2003). Inicialmente, registou-se um fluxo maciço de mão de obra não qualificada para trabalhar nas minas, necessário para o lançamento de uma campanha de recrutamento muito extensa nos países vizinhos, Moçambique, Malawi e Lesoto.



MIGRAÇÃO LABORAL IMPULSIONADA PELA AGRICULTURA

O outro grande empregador de migrantes na África do Sul, Zimbabué, Namíbia, Suazilândia, Maurícias e Tanzânia foram as quintas e plantações comerciais. O surgimento da migração laboral no sector agrícola pode ser rastreado desde 1860, quando os moçambicanos dos distritos de Gaza, Inhambane e Lourenço Marques procuraram emprego em quintas no Cabo Ocidental. Os homens Pedi e Sotho também se deslocavam frequentemente através da Colónia do Cabo para trabalharem em obras públicas e em explorações agrícolas como forma de ganharem salários.

Fonte: SATUCC 2017

relacionados com o processo e os resultados da migração internacional de trabalhadores e, em particular, com os três conceitos seguintes:

1. trabalhadores migrantes internacionais;
2. migrantes internacionais fora-de-trabalho;
3. regresso dos trabalhadores migrantes internacionais.

A migração internacional de trabalhadores pode assumir a forma de mobilidade internacional da mão de obra, como movimento temporário ou de curta duração de pessoas entre países para fins relacionados com o emprego no contexto da livre circulação de trabalhadores nas comunidades económicas regionais. Estes últimos são considerados trabalhadores migrantes se preencherem os critérios acima enumerados na definição de trabalhadores migrantes internacionais: (a) residentes habituais e (b) residentes não habituais ou trabalhadores estrangeiros não residentes.

1.2. Sobre o guia

1.2.1. Como é que este guia pode ser utilizado?

Existem diferentes formas de utilizar o guia:

- ▶ Trabalhar sobre o assunto, numa reunião do sindicato, em conjunto como uma equipa de titulares de cargos sindicais ou membros activos. Dar seguimento às sugestões, fazer planos, organizar eventos e acções.
- ▶ Numa oficina/seminário/curso - mas o guia não se destina apenas a ser utilizado num ensino programa.
- ▶ Como fonte de referência - consulte-o sempre - não é algo que se leia uma vez e depois se guarde.

1.2.2. O objetivo deste guia é ajudar os sindicalistas a

Os objectivos do guia são:

- Compreender que a migração e os direitos dos trabalhadores migrantes são uma questão importante para os sindicatos;
- Desenvolver uma perspetiva e uma abordagem sindical sensível ao género relativamente à questão dos trabalhadores migrantes, compreendendo as dificuldades e as diferenças que as mulheres e os homens enfrentam no mercado de trabalho;
- Organizar os trabalhadores migrantes - independentemente do seu estatuto legal ou do seu trabalho na parte formal ou informal da economia;
- Defender os direitos dos trabalhadores migrantes, incluindo a utilização do direito internacional e nacional para defender os trabalhadores migrantes.

1.2.3. A quem se destina este guia?

- ▶ O guia foi desenvolvido para:
- ▶ Os titulares de cargos sindicais e os membros do comité nacional.

- ▶ Activistas sindicais da região da SADC que trabalham com trabalhadores migrantes que entram e saem da região.
- ▶ Educadores/comités de educação.
- ▶ Pessoal jurídico/advogados do sindicato.
- ▶ Outros utilizadores interessados em defender os direitos dos trabalhadores migrantes.

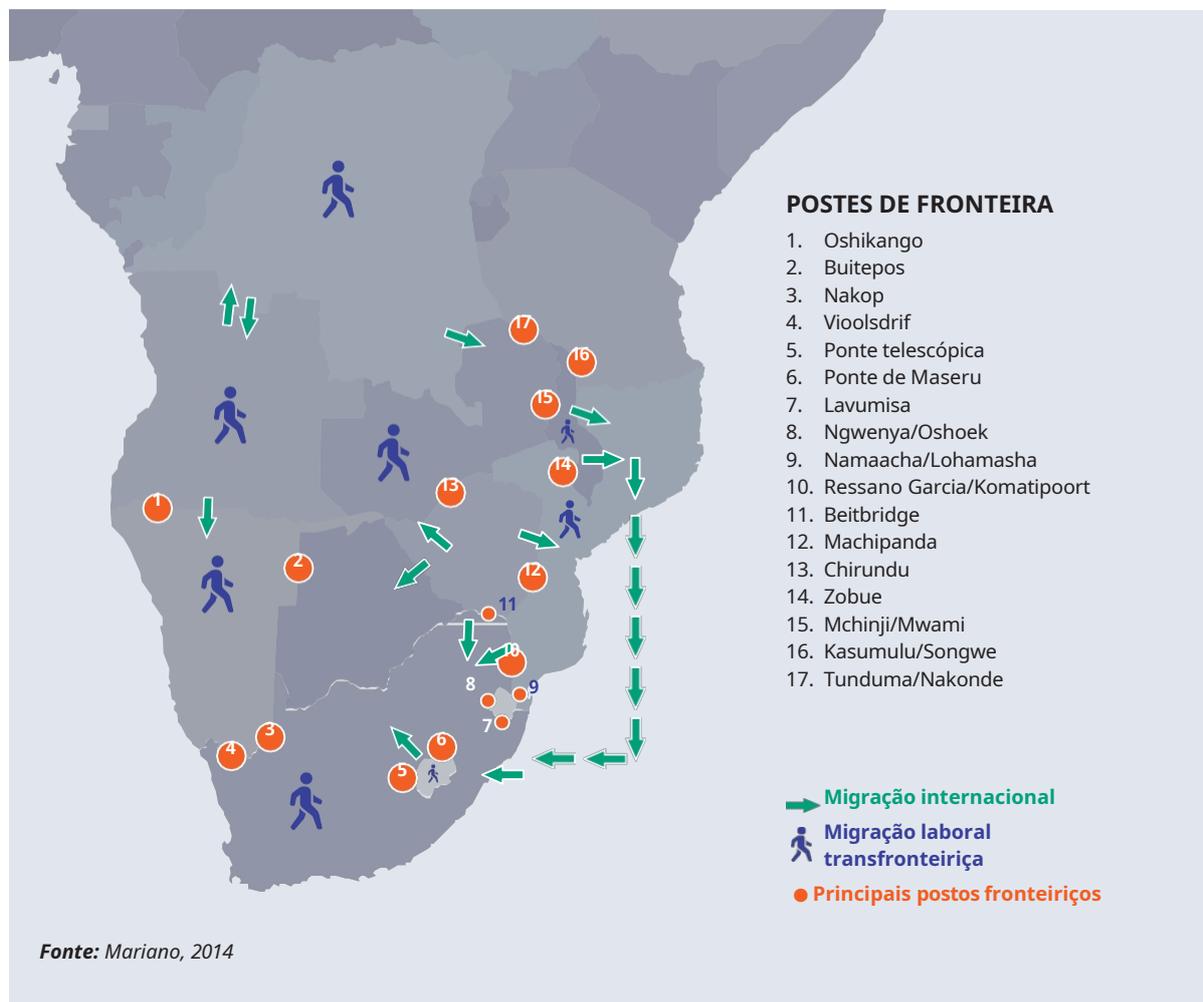
1.3. Factos e números

A região da África Austral tem uma longa história de migração intra-regional. Todos os Estados-Membros da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) estão envolvidos nos fluxos de migração laboral como países de origem, de trânsito ou de destino e, frequentemente, desempenham os três papéis ao mesmo tempo. Na região da SADC, os trabalhadores migrantes estão presentes na agricultura, nas pescas, nas minas, na construção, na transformação de alimentos, no trabalho doméstico, na prestação de cuidados, na limpeza, nos restaurantes-hotéis, nos transportes e no comércio a retalho. Nos últimos dez anos, registou-se um aumento significativo, com mais 3 milhões de migrantes na região. Os dados do UNDESA mostram que Angola, a República Democrática do Congo (RDC), a África do Sul e a Tanzânia foram responsáveis por 96% deste aumento e contam com 81% do total de migrantes na região. Outros países permanecem bastante estáveis, exceto as Comores, que registaram um declínio marginal⁶. A Figura 1 ilustra as tendências actuais da migração laboral na África Austral.



6 UNDESA, Atualização de 2019 do stock de migrantes da ONU por origem e destino.

Figura 1: Tendências da Migração Laboral na SADC



Quadro 1: Migrantes por país de origem e de destino na SADC (migrantes em percentagem da população total), 2019

	← Número total de migrantes internacionais	Dentro da SADC Migração por país de origem	Dentro da SADC Migração por país de destino	Dentro da SADC Migração líquida	População total dos países de destino	Total Migrantes em % da população total	Migrantes da SADC em % da população total
Seychelles	12,926	18,686	1,625	-17,061	98,460	12.7	1.7
África do Sul	4,224,256	89,226	2,137,519	+2,048,293	59,308,690	7.1	3.6
Botswana	110,596	79,136	82,169	+3,033	2,351,630	4.7	3.5
Namíbia	107,561	187,691	72,978	-114,713	2,540,920	4.2	2.9
Eswatini	32,310	93,536	23,394	-70,142	1,160,160	3.0	2.0
Zimbabué	411,257	607,420	283,387	-324,033	14,862,930	2.8	1.9

	Número total de migrantes internacionais	Dentro da SADC Migração por país de origem	Dentro da SADC Migração por país de destino	Dentro da SADC Migração líquida	População total dos países de destino	Total Migrantes em % da população total	Migrantes da SADC em % da população total
Maurícia	28,849	15,956	3,050	-12,906	1,265,740	2.3	0.2
Angola	669,479	358,473	100,140	-258,333	32,886,270	2.0	0.3
Comores	12,504	12,806	9,755	-3051	869,600	1.4	1.1
Malawi	247,652	298,831	165,951	-132,880	19,129,960	1.3	0.9
RDC	963,833	295,509	179,065	-116,444	89,561,400	1.1	0.2
Moçambique	334,665	921,513	269,161	-652,352	31,255,440	1.1	0.9
Tanzânia	509,166	42,139	110,956	+68,817	59,734,210	0.9	0.2
Zâmbia	170,249	192,970	113,621	-79,349	18,383,960	0.9	0.6
Lesoto	6,928	339,943	3,199	-336,744	2,142,250	0.3	0.2
Madagáscar	34,934	14,027	11,932	-2,095	27,691,020	0.1	0.0
Total	7,877,165	3,567,902	3,567,902	-	363,242,640	2,1 (média)	1,0 (ave)

Fonte: UNDESA, Atualização de 2019 do Stock de Migrantes da ONU por Origem e Destino,

Quadro 1 Nota: Dados populacionais de

<https://data.worldbank.org/indicador/SP.POP.TOTL>

A África do Sul é o país de destino mais importante da SADC em termos de números, contando com 4 224 256 migrantes internacionais em 2019, seguida do Essuatíni, da RDC, de Angola e da Tanzânia. No entanto, é também interessante notar que as Seicheles são o país de destino mais importante da SADC em termos de migrantes em percentagem da sua população total. Seguem-se a África do Sul (7,1%), o Botswana (4,7%), a Namíbia (4,2%), Eswatini (3%), o Zimbabué (2,8%), as Maurícias (2,3%) e Angola (2,0%), com uma população migrante que representa mais de 2% da sua população total. Os migrantes originários da região da SADC estão também significativamente presentes na África do Sul (3,6%), no Botswana (3,5%), na Namíbia (2,9%) e no Essuatíni (2,0%).

Os dados da UNDESA sugerem que a feminização da migração atingiu níveis significativos na região da África Austral, com 47% de todos os migrantes a serem do sexo feminino (Tabela 2). Em todos os países (com exceção das Seicheles), pelo menos 40% do número de migrantes é do sexo feminino. Cinco países (Comores, RDC, Malawi e Tanzânia) têm mais mulheres do que homens migrantes.

Países de destino da SADC com uma população migrante que representa mais de 2% da sua população total

África do Sul	Botswana	Namíbia	Eswatini	Zimbabué	Maurícia	Angola
7.1%	4.7%	4.2%	3%	2.8%	2.3%	2.0%

Quadro 2: Repartição por sexo do stock de migrantes na África Austral, 2019

	Masculino	Feminino	% Mulheres
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
Maurícia	15,979	12,870	44.6
Moçambique	161,731	172,934	51.7
Namíbia	57,938	49,623	46.1
Seychelles	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, Stock de migrantes internacionais por origem e destino, atualização de 2019

Estudos e dados de especialistas mostram que a migração, em particular a migração laboral, é um importante facilitador e beneficiário da integração regional e do desenvolvimento económico em África. Por exemplo, as principais conclusões de um estudo da OIT/OCDE de 2018 sobre os impactos da imigração nas economias dos países em desenvolvimento⁷, revelaram o seguinte:

Os migrantes podem ter um impacto positivo no crescimento económico. As conclusões do estudo afirmam que a imigração em geral não é suscetível de deprimir o produto interno bruto (PIB) per capita, antes pelo contrário. Nalguns países, a contribuição estimada dos imigrantes para o PIB representa até 19%, como é o caso da Costa do Marfim.

Os imigrantes podem também criar oportunidades de emprego adicionais para os trabalhadores nativos. De um modo geral, na África do Sul⁸ o estudo mostra que os imigrantes recém-chegados

7 OIT-OCDE: Como é que os imigrantes contribuem para as economias dos países em desenvolvimento <http://www.oecd.org/migration/how-immigrants-contribute-to-developing-countries-economies-9789264288737-en.htm>

8 OIT-OCDE: Como é que os imigrantes contribuem para a economia da África do Sul https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_620797/lang--en/index.htm

representam um impacto positivo nas taxas de emprego e nos salários mensais dos nativos, bem como uma diminuição das taxas de desemprego.

- ▶ **Ao mesmo tempo, quando os trabalhadores migrantes estão empregados na economia formal, o seu emprego pode ter um efeito positivo nas finanças públicas.** No Gana, a contribuição de A contribuição dos imigrantes para o saldo orçamental do Estado excede a contribuição da população nativa (numa base per capita). Além disso, na África do Sul, os imigrantes têm um impacto líquido positivo no saldo orçamental do Estado.
- ▶ **No entanto, a contribuição dos trabalhadores migrantes para a economia depende do seu emprego e das condições de trabalho, bem como do seu estatuto migratório.** Por conseguinte, são necessárias medidas específicas para combater a exploração, O combate ao abuso e à discriminação no mercado de trabalho e no local de trabalho deve ser posto em prática.

1.4. Porque é que a migração laboral é uma questão sindical?

São várias as questões que a migração laboral coloca ao comércio sindicatos ou organizações de trabalhadores: o tratamento e a proteção dos direitos humanos e laborais dos trabalhadores migrantes, a prevenção da concorrência desleal, principalmente em termos de salários e outras condições de trabalho (horários de trabalho, salários, direitos a férias, segurança e saúde no trabalho, cobertura da proteção social, etc.) com os trabalhadores nacionais que constituem a maior parte dos seus membros, e o que cada uma destas questões implica para os papéis e funções das organizações de trabalhadores a diferentes níveis. Esta é a razão pela qual os sindicatos defendem firmemente os princípios da igualdade de tratamento e de oportunidades entre os trabalhadores migrantes e os trabalhadores nacionais incluídos nas Convenções da OIT.

Os sindicatos defendem firmemente os princípios da igualdade de tratamento e de oportunidades entre os trabalhadores migrantes e os trabalhadores nacionais incluídos nas convenções da OIT.

De facto, uma das principais áreas de trabalho dos sindicatos é o combate à xenofobia, ao racismo e à discriminação contra os trabalhadores migrantes. Se a discriminação⁹ contra os trabalhadores migrantes em termos de condições de trabalho não for detectada atempadamente e não for totalmente resolvida, pode criar um sentimento de injustiça entre os trabalhadores nacionais devido a uma possível abordagem do tipo "aumentar até ao fundo"¹⁰ ou ao efeito de "dumping social"¹¹. Em geral, as disparidades salariais dos migrantes continuam a ser muito significativas na maior parte das regiões do mundo¹² e têm um impacto negativo na integração dos trabalhadores migrantes no mercado de trabalho e na proteção do trabalho.

9 Os migrantes enfrentam uma "discriminação significativa" nos mercados de trabalho (ilo.org)

10 A abordagem "Race to the bottom" refere-se a uma situação de concorrência em que os empregadores, as empresas, o Estado ou a nação tentam baixar os preços da concorrência reduzindo os custos do trabalho, sacrificando os padrões de qualidade ou a segurança dos trabalhadores (muitas vezes desafiando a regulamentação).

11 O "dumping social" é uma prática que consiste em utilizar mão de obra mais barata do que a normalmente disponível no local de produção ou de prestação de serviços.

12 OIT: Relatório completo: The migrant pay gap: Compreender as diferenças salariais entre migrantes e nacionais (ilo.org)

Outros domínios importantes de interesse para os sindicatos podem também incluir:

- Chegar aos trabalhadores migrantes, organizando-os em sindicatos e representando-os;
- Colaborar, se necessário, com organizações de trabalhadores em países estrangeiros (através de Acordos sindicais bilaterais sobre a proteção dos trabalhadores migrantes) ou cooperar com outras agências/organismos/associações (privadas ou públicas) para promover um interesse comum de defesa e proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes.
- ▶ Estabelecimento de programas especiais para as mulheres trabalhadoras migrantes, especialmente de proteção contra a discriminação relacionada com o género e situações de trabalho forçado, bem como contra a violência e o assédio que afectam particularmente as mulheres trabalhadoras migrantes (por exemplo, trabalho doméstico);
- ▶ Ajudar os trabalhadores migrantes a obter informações exactas e completas sobre as oportunidades de emprego e os direitos dos trabalhadores.
- ▶ Defender a cobertura da proteção social e a portabilidade das prestações de segurança social dos trabalhadores migrantes;
- ▶ Defender políticas e programas que conduzam à redução ou abolição de as taxas cobradas aos migrantes, incluindo as taxas de recrutamento, tal como previsto nas convenções da OIT;
- ▶ Discutir a situação dos trabalhadores migrantes com as organizações de empregadores e incluir os trabalhadores migrantes nos acordos colectivos de trabalho.
- ▶ Proporcionar o acesso a serviços de aconselhamento e encaminhamento no domínio da justiça, em especial para os trabalhadores migrantes que tenham sido vítimas de abusos e de exploração laboral.
- ▶ Contribuir para evitar a "desqualificação" e o "desperdício de cérebros" da mão de obra migrante.
- ▶ Defender Programas de Regularização, (se necessário) para regularizar a situação de trabalhadores migrantes em situação irregular que estão normalmente presentes na economia informal.

Os sindicatos têm um objetivo claro de proteger todos os trabalhadores e promover a justiça social. É por isso que os sindicatos lutam pela igualdade, por um trabalho digno para todos, pela proteção social e contra o trabalho infantil ou o trabalho forçado, embora nem todos estes trabalhadores sejam membros do sindicato¹³. Uma vez que os trabalhadores migrantes se encontram entre os trabalhadores em situações mais vulneráveis, necessitam de uma atenção especial nos esforços de organização e na mesa de negociações.

Os sindicatos têm um papel fundamental a desempenhar tanto nos países de origem como nos países de destino, promovendo a ratificação das Convenções e Protocolos relevantes e controlando o cumprimento, na lei e na prática, das normas internacionais do trabalho. Desempenham um papel fundamental na mobilização e organização dos trabalhadores migrantes para melhor articularem e defenderem os seus direitos e o respeito pela sua dignidade. Os sindicatos estão particularmente bem colocados para fornecer aos trabalhadores migrantes aconselhamento jurídico, apoio e assistência na procura de reparação quando os seus direitos são violados.¹⁴

13 OIT, 2021 - Manual sindical para promover os direitos dos trabalhadores migrantes e fomentar uma governação justa da migração laboral

14 Ibid

1.5. Mitos sobre os trabalhadores migrantes

Existem muitos mitos sobre os trabalhadores migrantes. Estes mitos são prejudiciais, pois ajudam a difundir atitudes negativas em relação aos migrantes. É por isso que quisemos ajudar a esclarecer estes mitos comuns e ver se há alguma verdade por detrás deles.

✘ Os trabalhadores migrantes **são um fardo para o país de**

acolhimento "Os trabalhadores migrantes são uma mais-valia para todos os países onde trazem mão de obra", afirma Juan Somavia, Diretor-Geral da OIT. De facto, a maioria das economias industriais estaria em pior situação sem a ajuda dos trabalhadores migrantes e sem esta injeção de novos recursos.

sangue, os países de acolhimento verão a sua população envelhecer e diminuir ainda mais rapidamente [Peter Stalker, International Migration, New Internationalist publications, Oxford, 2001]. "A perceção de que os migrantes representam um encargo financeiro para os países de acolhimento não é sustentada pela investigação", afirma Brunson McKinley, Diretor-Geral da OIM (International Herald Tribune, 24 de junho de 2005). Por exemplo, o governo britânico calculou que, em 1999 e 2000, os migrantes estabelecidos no Reino Unido acrescentaram 4 mil milhões de dólares (2,2 mil milhões de libras) líquidos ao orçamento - ou seja, pagaram mais em impostos e contribuições para a segurança social do que receberam em benefícios.



4 MIL MILHÕES
DE DÓLARES

(£2.2.BILHÕES)

O montante líquido
que os migrantes
estabelecidos no Reino
Unido acrescentaram
ao orçamento em 1999
e 2000.



✘ Os trabalhadores migrantes só beneficiam o seu país de origem

Embora as remessas dos trabalhadores migrantes em todo o mundo sejam enormes, os trabalhadores migrantes também têm geralmente um impacto positivo na economia do país de acolhimento. Os trabalhadores migrantes fazem muitas vezes o trabalho que os outros não querem fazer. Muitos destes trabalhos não são visíveis para o público em geral, o que faz com que as pessoas não se apercebam da importância dos trabalhadores migrantes para a economia local.

✘ Os migrantes representam uma ameaça para o status quo sociocultural

Falso. Este receio é particularmente proeminente em vários países asiáticos. No entanto, não há provas que sustentem esta afirmação, especialmente porque os migrantes tendem a representar apenas uma pequena percentagem da população do país de acolhimento.

✘ Os trabalhadores migrantes roubam-nos o emprego

A ideia de que os trabalhadores migrantes estão a ocupar os empregos dos trabalhadores nacionais baseia-se no conceito de que existe um número fixo de empregos num determinado país e que, portanto, se vierem mais pessoas, haverá menos oportunidades de emprego. De facto, cada pessoa cria empregos para outras. Os dados empíricos sugerem que os trabalhadores migrantes actuam frequentemente como complemento dos trabalhadores nacionais e não competem com eles pelo emprego. Por exemplo, os migrantes altamente qualificados preenchem vagas que não são preenchidas pelos trabalhadores nacionais, aumentando assim a produtividade, enquanto os migrantes pouco qualificados ocupam empregos evitados pelos trabalhadores nacionais e empregos em sectores tradicionalmente afectados por fortes flutuações sazonais, como a agricultura, a construção e o turismo.

Os trabalhadores migrantes aceitam frequentemente empregos que outros não querem. Pode haver alguma concorrência com a população local, dependendo do mercado de trabalho, mas os trabalhadores migrantes não só aceitam empregos como também ajudam a criar mais empregos. Com o aumento do número de migrantes, aumenta a procura de serviços e produtos. Assim, embora possa haver alguma sobreposição em certos empregos, os migrantes em geral não estão a "roubar" empregos.

✘ Trabalhadores migrantes causam desemprego

Não existe um número fixo de postos de trabalho. A migração aumentou o número de postos de trabalho, não o reduziu. Por outras palavras, a imigração aumenta a dimensão da economia, criando mais empregos para todos. Isto para não falar dos impostos e do seguro nacional que são pagos à economia, proporcionando mais recursos para financiar melhor os nossos serviços públicos.

✘ A migração é uma escolha

Como salienta Brunson McKinley, da OIM, "há muito que se impõe o fim do debate infrutífero sobre a existência ou não de migração. Temos migração. Continuaremos a ter migração. A nossa escolha reside nas políticas que desenvolvemos e prosseguimos para canalizar a migração para vias seguras, ordenadas, humanas e produtivas que beneficiem os indivíduos e as sociedades de origem e de acolhimento" (International Herald Tribune, 24 de junho de 2005).

Para sublinhar este sentimento, o Presidente do México, Vicente Fox, numa visita oficial à Estados Unidos em maio de 2006, afirmou: "É hoje uma prioridade para os governos reconhecerem a

a urgência de encontrar mecanismos e métodos que garantam uma imigração segura, uma imigração que respeite os direitos humanos e o direito ao trabalho" (Agence France Presse, 24 de maio de 2006).

✘ **Trabalhadores migrantes são sinónimo de aumento da criminalidade**

Este é um receio comum em muitos países. Vários estudos demonstraram que não existem provas que sustentem este mito. Alguns estudos realizados em todo o mundo mostram mesmo que os migrantes tendem a cometer crimes menos violentos. As provas não apoiam as teorias de uma onda de criminalidade em grande escala gerada pela migração. De facto, a criminalidade tem vindo a diminuir em todo o país no último ano.

Termos-chave a compreender

Deskilling: Termo relacionado com o mercado de trabalho que descreve o fenómeno vivido por trabalhadores qualificados ou altamente qualificados que entram no mercado de trabalho e obtêm um emprego abaixo das suas competências ou nível de qualificação (em comparação com as suas qualificações adquiridas) e são considerados "sobrequalificados" para o emprego que ocupam. Esta prática resulta em situações em que os trabalhadores desempenham funções menos qualificadas e são frequentemente mal pagos. Se permanecerem (o que é frequente) nesse mesmo emprego, raramente sobem na escala profissional. Quanto mais tempo permanecerem nesse emprego menos qualificado, mais difícil será para esses trabalhadores estrangeiros obter um emprego de acordo com as suas qualificações, uma vez que as competências não utilizadas podem perder-se ou perder o seu valor de uso ao longo do tempo - e os trabalhadores sofrem de "deskilling". O resultado final é uma perda injusta do tempo e do dinheiro que o trabalhador gastou na obtenção de qualificações (eventualmente não utilizadas) e o desperdício de fundos que a sua família e o seu país gastaram em recursos humanos.

Desperdício de cérebros: Um termo comumente utilizado na terminologia da migração em relação a outros termos, como fuga de cérebros e ganho de cérebros. Determina a falta ou a má utilização de potenciais recursos humanos estrangeiros disponíveis no mercado de trabalho. Diz respeito às competências, qualificações e experiência profissional dos trabalhadores migrantes adquiridas no país de origem que não são corretamente utilizadas no mercado de trabalho do país de destino. As principais causas incluem a falta de reconhecimento das competências e qualificações e, por conseguinte, a subutilização das competências das pessoas, e/ou dificuldades na obtenção de autorizações de trabalho, levando também os trabalhadores migrantes a trabalhar na economia informal e, frequentemente, em empregos abaixo do seu nível de competências. Isto resulta numa situação de perda para os trabalhadores, os países de origem e os países de destino.

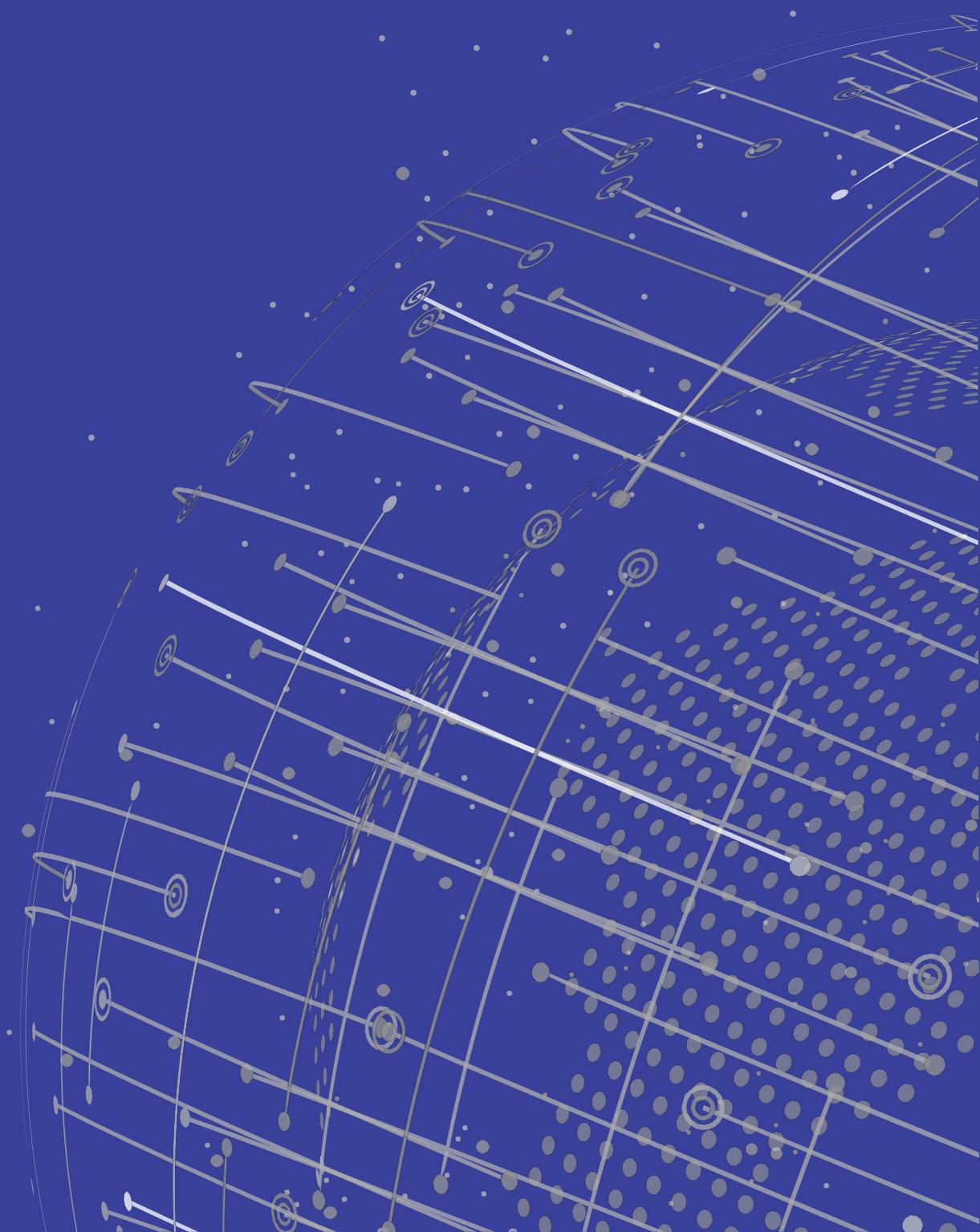
Os programas de regularização da migração ou de amnistia são regimes administrativos que permitem aos migrantes em situação irregular ou indocumentada requerer autorizações legais de residência e de trabalho. Têm lugar por razões económicas e humanitárias e têm como objetivo a longo prazo reduzir a imigração irregular. Os argumentos contra afirmam que

Os argumentos a favor apontam para a sua importância no aumento das receitas fiscais, na integração dos migrantes e na redução da sua vulnerabilidade à exploração, na formalização da economia informal e na "limpeza do quadro" para a futura aplicação da lei da imigração. Existem normalmente duas categorias de programas de regularização: de facto ou "one-shot". Os programas de regularização de facto concedem automaticamente a residência permanente aos imigrantes depois de terem vivido num país durante um determinado número de anos e são implementados numa base contínua. As regularizações "one shot" destinam-se a um número limitado de migrantes que têm requisitos específicos de residência e de trabalho; estes programas também têm prazos para apresentação de candidaturas.

Considera-se que os migrantes se encontram **em situação irregular ou não documentada** se não estiverem autorizados "a entrar, a permanecer e a exercer uma atividade remunerada no Estado de emprego, nos termos da legislação desse Estado e de um acordo internacional de que esse Estado seja parte.

2

Compreender a migração laboral



2. Compreender a migração laboral

2.1. O que é a migração laboral

A migração laboral é definida como o movimento de pessoas do seu Estado de origem para outro Estado com o objetivo de obter emprego. A migração laboral em África é maioritariamente intra-regional (80%) e caracteriza-se principalmente pela migração de trabalhadores pouco qualificados. De grande importância na região é a consolidação de importantes corredores de migração Sul-Sul para os mercados de trabalho vizinhos, na procura de emprego e de melhores salários.

De facto, atualmente, são poucos os países africanos que não participam nos fluxos migratórios, seja como países de origem, de trânsito ou de destino. Os trabalhadores migrantes contribuem para o crescimento e o desenvolvimento nos seus países de destino, enquanto os países de origem beneficiam grandemente das suas remessas e das competências adquiridas durante a sua experiência de migração. No entanto, o processo de migração implica desafios complexos em termos de

governança, proteção dos trabalhadores migrantes, ligações entre migração e desenvolvimento e cooperação internacional. Apesar dos esforços envidados para assegurar a proteção dos trabalhadores migrantes, muitos migrantes continuam a enfrentar numerosos problemas, em especial os grupos mais vulneráveis, como as trabalhadoras domésticas, os animadores e os trabalhadores menos qualificados.

A boa governança da migração laboral é, por conseguinte, fundamental para aproveitar todo o potencial dos benefícios da migração laboral, tanto para os países de origem como para os países de destino. A este respeito, os instrumentos de migração laboral, os quadros políticos e as disposições legislativas são uma componente fundamental da governança da migração laboral. A migração laboral organizada e bem gerida tem um enorme potencial para os governos, as comunidades, os migrantes, os empregadores e outras partes interessadas nos países de origem e de destino. Embora a criação de emprego no país de origem seja a primeira melhor opção, um número crescente de países encara a migração laboral internacional como parte integrante das estratégias nacionais de desenvolvimento e emprego, tirando partido das oportunidades de emprego a nível mundial e gerando divisas. Nos países de origem, a migração laboral pode aliviar a pressão sobre o desemprego e contribuir para o desenvolvimento através da canalização de remessas, da transferência de know-how e da criação de redes comerciais e empresariais.



Nos países de destino que enfrentam escassez de mão de obra, uma migração laboral ordenada e bem gerida pode atenuar a escassez de mão de obra, facilitar a mobilidade e aumentar as reservas de capital humano. Para proteger os trabalhadores migrantes e otimizar os benefícios da migração laboral tanto para o país de origem como para o país de destino, bem como para os próprios migrantes, são necessárias políticas de migração laboral claramente formuladas, legislação e estratégias eficazes.

2.2. Definição de trabalhador migrante

De acordo com a Convenção C 143 da OIT sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), de 1975, o termo trabalhador migrante designa uma pessoa que migra ou que migrou de um país para outro com o objetivo de ser empregada sem ser por conta própria e inclui qualquer pessoa regularmente admitida como trabalhador migrante. A Convenção não se aplica a (a) Trabalhadores fronteiriços; b) Artistas e membros das profissões liberais que tenham entrado no país por um curto período de tempo; c) Marinheiros; (e) Empregados de organizações ou empresas que operam no território de um país, que tenham sido admitidos temporariamente nesse país a pedido do seu empregador para desempenharem tarefas ou missões específicas, por um período de tempo limitado e definido, e que são obrigados a deixar esse país no termo das suas tarefas ou missões.

As Normas Internacionais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho sobre a proteção de os trabalhadores migrantes abrangem as pessoas deslocadas e os refugiados, sempre que estes exerçam uma atividade laboral



fora do seu país de origem. Os migrantes internacionais temporários são definidos como migrantes internacionais que entram no país de vinculação laboral ou no país de destino com a intenção de permanecer por um período de tempo limitado, que pode ser inferior ou superior a 12 meses. De acordo com as diretrizes da Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho relativas às estatísticas da migração internacional do trabalho, as categorias específicas de trabalhadores migrantes internacionais incluem

- ▶ **trabalhadores fronteiriços**, que não são residentes habituais do país de medição, mas a quem foi concedida autorização para trabalhar de forma contínua nesse país, desde que partam a intervalos regulares e curtos (diários ou semanais) do país;
- ▶ **trabalhadores sazonais**, que não são residentes habituais do país de emprego, cujo trabalho, pela sua natureza, depende de condições sazonais e é efectuado durante uma parte do ano;
- ▶ **trabalhadores itinerantes**, que não são residentes habituais do país de medição, mas que viajam se deslocam ao país por curtos períodos por motivos profissionais;
- ▶ **trabalhadores vinculados a um projeto**, que são admitidos no país de emprego por um período definido de trabalho exclusivamente no âmbito de um projeto específico que está a ser realizado nesse país pelo seu empregador;
- ▶ **trabalhadores com emprego específico**, que tenham sido enviados pelo seu empregador, como uma empresa multinacional, por um período de tempo restrito e definido para o país de emprego para realizar uma missão ou tarefa específica, ou para realizar um trabalho que exija competências profissionais, comerciais, técnicas ou outras competências altamente especializadas ou um trabalho que seja transitório ou breve, e que são obrigados a deixar o país de emprego no termo do período de estadia autorizado ou mais cedo se já não realizarem essa missão ou tarefa específica ou se já não realizarem esse trabalho;
- ▶ **trabalhadores independentes**, que exercem uma atividade remunerada sem ser ao abrigo de um contrato de trabalho e que ganham a vida através da sua atividade, trabalhando normalmente sozinhos ou em conjunto com membros da sua família, incluindo também qualquer outro trabalhador migrante reconhecido como independente pela legislação aplicável do país de emprego ou por acordos bilaterais ou multilaterais;
- ▶ **Marítimos**, incluindo os pescadores empregados num navio registado no país de medição, do qual os trabalhadores não são nacionais;
- ▶ **trabalhadores empregados numa instalação offshore** que esteja sob a jurisdição do país de medição, do qual os trabalhadores não são nacionais;
- ▶ **trabalhadores domésticos estrangeiros** contratados por empregadores residentes;
- ▶ **estudantes estrangeiros** que entraram no país com o objetivo declarado de estudar, mas que estavam a trabalhar ou à procura de trabalho ou a combinar trabalho e estudo;
- ▶ **viajantes internacionais em viagens de turismo** cujo principal objetivo é trabalhar no país de visita e receber uma compensação pelo trabalho prestado;
- ▶ **refugiados e requerentes de asilo que trabalham ou procuram trabalho**, independentemente da autorização para trabalhar durante o processamento do estatuto de refugiado ou do pedido de refúgio;
- ▶ **pessoas deslocadas à força** através das fronteiras devido a catástrofes naturais ou de origem humana a trabalhar ou à procura de trabalho no país de deslocação;
- ▶ **pessoas traficadas** através de fronteiras internacionais para fins de trabalho forçado ou exploração laboral.

2.3. Razões e causas da migração laboral

A oportunidade económica é frequentemente apontada como um dos principais motores da migração. No entanto, os "motores" mais reconhecidos incluem factores sociais, como a procura de oportunidades de educação ou obrigações para com os parentes, como o casamento ou as práticas de herança, factores políticos, que incluem a discriminação ou a perseguição, os conflitos, os níveis de segurança e os incentivos políticos, factores demográficos, que incluem a densidade e a estrutura da população e o risco de doença, e factores ambientais, incluindo a exposição a perigos e a produtividade da terra.

De acordo com a UA, são múltiplos os factores que estimulam a migração, tanto dentro como fora de África (União Africana, 2006a), incluindo as más condições socioeconómicas, os baixos salários, os elevados níveis de desemprego, a pobreza e a falta de oportunidades. Estes factores devem-se a uma inadequação entre o rápido crescimento da população e os recursos disponíveis, bem como a baixos níveis de tecnologia e de capacidade para criar emprego e postos de trabalho nos países de origem. Além disso, vários factores políticos e sociais, como a má governação, a corrupção, a instabilidade política, os conflitos e as lutas civis, conduzem à migração de mão de obra qualificada e não qualificada em África (União Africana, 2006a).

A percepção da oportunidade de uma vida melhor, os rendimentos elevados, a maior segurança, a pressão para se juntar a parentes, famílias e amigos, a melhor qualidade da educação e dos cuidados de saúde nos países de destino influenciam as decisões de migrar. A redução dos custos da migração, a melhoria da comunicação e a disponibilidade de informação facilitam a decisão de migrar.

migração em África. A globalização e a tecnologia da informação também desempenharam um papel na formação das tendências migratórias, abrindo novas fronteiras e caminhos para a deslocação. Assim, a emigração torna-se uma estratégia de sobrevivência para as comunidades. Esta secção centra-se nos motores da migração nas diferentes sub-regiões africanas.



Comunidade de Desenvolvimento da África do Sul (SADC)

Três Estados Membros da SADC - África do Sul, Botsuana e Namíbia - gozam de um dinamismo económico sustentado que tem atraído grandes volumes de mão de obra migrante estrangeira ao longo dos anos. Crush e Williams (2010:4) citam um estudo do Projeto de Migração da África Austral (SAMP) sobre 30 000 migrantes de cinco países da SADC em 2005 "que mostrou que 23% dos migrantes tinham avós que tinham ido trabalhar para outro país e 57% tinham pais que o tinham feito". O sector mineiro continua a ser o maior empregador de trabalhadores migrantes da SADC (quase 50%). O Lesoto, a Suazilândia e Moçambique são claramente dominados pela migração das minas para a África do Sul. Outros factores-chave que impulsionam a migração na África Austral são a demografia, que conduz a uma pressão migratória crescente, e as diferentes oportunidades económicas entre os países. O desemprego crescente e as dificuldades económicas levaram algumas famílias a procurar meios de subsistência noutros locais, quer na economia informal urbana, quer fora do país, ou em ambos.



2.4. Impacto económico da migração laboral

A migração tem tido um impacto político, social e económico significativo nos países de origem, de trânsito e de destino em África. O impacto tem sido tanto positivo como negativo, e varia consoante a região e o país. Esta secção centra-se no impacto económico da migração laboral.

2.4.1. O impacto positivo da migração¹⁵

Remessas - As remessas enviadas pelos migrantes para os seus países de origem constituem fluxos de capital financeiro significativos e uma fonte de rendimento relativamente estável. As remessas são geralmente uma fonte de divisas menos volátil e mais fiável do que outros fluxos de capitais em muitos países em desenvolvimento. A nível mundial, as remessas são atualmente mais de três vezes superiores ao montante da ajuda pública ao desenvolvimento. Os fluxos de remessas não só têm sido substanciais, como também têm sido mais estáveis do que outros influxos financeiros e mais anti-cíclicos, sustentando assim o consumo e o investimento durante as recessões. As remessas são também a fonte mais significativa de fluxos estrangeiros líquidos do continente, depois do investimento direto estrangeiro (Relatório sobre as Migrações Mundiais de 2018).

15 2016- Avaliação do Quadro da Política de Migração da União Africana para África.

Participação da Diáspora no Desenvolvimento - Existe um consenso crescente de que a Diáspora pode ter um impacto significativo no desenvolvimento dos seus países de origem. No entanto, o desafio reside na conceção de estratégias eficazes através das quais a diáspora possa ser plenamente aproveitada para o desenvolvimento nacional. A maioria dos programas governamentais tem-se concentrado sobretudo em colmatar o défice de financiamento, enquanto os doadores têm procurado principalmente colmatar o défice de capacidade humana. Do ponto de vista do ganho de cérebros, os emigrantes podem aprender competências novas e inovadoras que podem ser adoptadas no país de origem, se e quando o emigrante decidir regressar. O país beneficiará de competências inovadoras, que contribuirão para o desenvolvimento económico e social, especialmente quando forem criadas novas oportunidades de emprego através do estabelecimento de indústrias. A migração pode também resultar na transferência de competências, conhecimentos e tecnologia - efeitos que são difíceis de medir, mas que podem ter impactos positivos consideráveis na produtividade e no crescimento económico.

- ▶ **Regressos temporários e permanentes** - A OIM implementou vários programas de regresso temporário para profissionais da diáspora, num esforço para mitigar a escassez de recursos humanos nos sectores afectados. Por exemplo, a OIM e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) implementaram o programa de Transferência de Conhecimentos através de Nacionais Expatriados (TOKTEN) em vários países africanos, que proporcionou oportunidades para que a diáspora altamente qualificada e competente contribuisse para os seus países de origem através de consultorias de curto prazo. No âmbito do programa, o custo médio de um consultor TOKTEN ascendeu a cerca de um quarto do custo de um consultor especializado internacional normal.
- ▶ **Alavancar os recursos financeiros da diáspora** - As contribuições financeiras da diáspora podem ser não comerciais (transferências privadas: remessas diretas para a família ou remessas colectivas para grupos comunitários para apoiar projectos de desenvolvimento) ou contribuições filantrópicas para projectos específicos. Podem também ser comerciais/investimentos financeiros em empresas comerciais. As diásporas podem desempenhar um papel fundamental na aceleração do intercâmbio tecnológico e do investimento direto estrangeiro.

Alavancar as remessas ou o acesso das instituições financeiras aos mercados de capitais - Fluxos de remessas elevados e estáveis melhoram a fiabilidade creditícia de um país e, por conseguinte, também a fiabilidade creditícia das instituições financeiras. Em muitos países, os bancos utilizaram as futuras remessas como garantia para obter financiamento obrigacionista dos mercados internacionais, beneficiando assim os empréstimos comerciais.

2.4.2. O impacto negativo da migração

- ▶ **Fuga de cérebros** - Estima-se que cerca de 70 000 profissionais qualificados emigram de África todos os anos, deixando o continente com um enorme défice de capacidades humanas. Devido à fuga de cérebros, cerca de 4 mil milhões de dólares (35% da ajuda pública ao desenvolvimento para África) são gastos anualmente para empregar cerca de 100 000 expatriados (Banco Africano de Desenvolvimento, 2011).

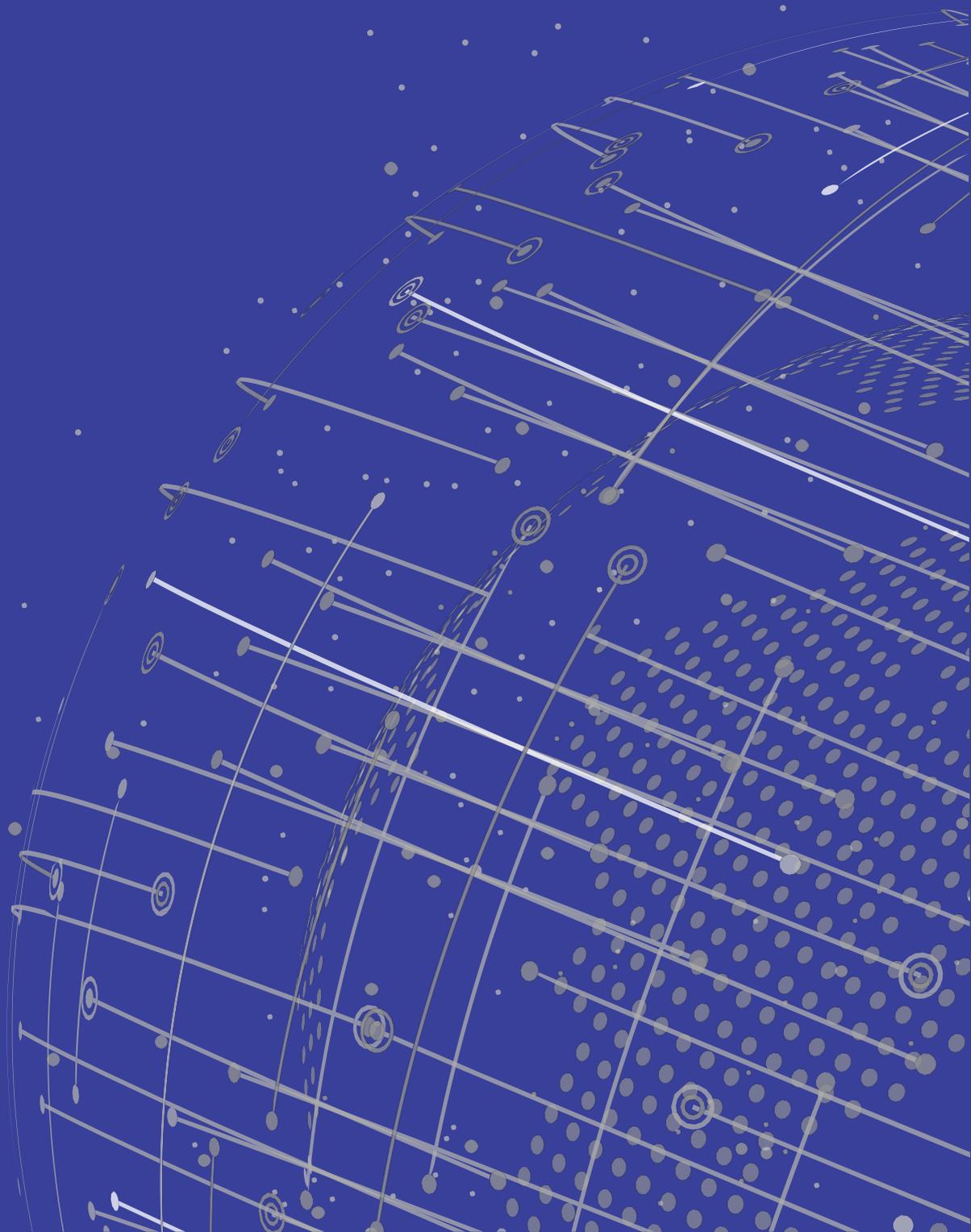
- ▶ **Desqualificação de profissionais qualificados** - No entanto, alguns migrantes altamente qualificados acabam por desempenhar trabalhos pouco qualificados no estrangeiro devido à sua incapacidade de assegurar um emprego na sua área de especialização, o que conduz ao desperdício de cérebros/desqualificação (embora pagando salários mais elevados do que nos países de origem).

Custo do cumprimento das obrigações humanitárias - De acordo com a Amnistia Internacional, dez países - que representam apenas 2,5 por cento da economia global - acolhem mais de metade (56%) dos refugiados do mundo. Assim, as nações mais pobres são as que mais sofrem com o agravamento da crise. Países como a Etiópia, o Quênia, o Uganda, a República Democrática do Congo e o Chade tiveram de lidar com um grande número de refugiados e enfrentam desafios para dar resposta à crescente população de refugiados, incluindo desafios relacionados com a segurança, a oferta de emprego/oportunidades de subsistência, o tráfico de seres humanos, a agitação civil (xenofobia) e as pressões sobre o ambiente.

- ▶ **Custo da gestão das fronteiras e implicações da migração para a segurança** - Algumas das externalidades da migração irregular incluem ameaças à segurança nacional/regional e o custo da gestão das fronteiras internacionais, o que, em alguns casos, pode exigir operações transfronteiriças conjuntas das autoridades de segurança competentes dos países vizinhos. A continuação da migração irregular em diferentes Estados Membros da UA é uma preocupação para os governos africanos.

3

Normas Internacionais do Trabalho e Quadros Regionais sobre Migração Laboral



3. Normas internacionais do trabalho e normas regionais

Quadros de referência para a migração laboral

3.1. Normas Internacionais do Trabalho sobre Migração Laboral

O mandato e a visão da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são a promoção do trabalho digno para todos os trabalhadores. Desde a sua criação, a OIT tem tido ILS que se referem a disposições específicas sobre os trabalhadores migrantes, bem como trabalho de assistência técnica em áreas como as mulheres trabalhadoras migrantes, acordos bilaterais de migração laboral, recrutamento de trabalhadores migrantes e estatísticas sobre migração laboral. Através da sua Constituição e da Declaração de Filadélfia, a organização confirmou a preocupação permanente da instituição com a proteção dos trabalhadores migrantes. Salvo indicação em contrário, todos os trabalhadores migrantes são protegidos por instrumentos fundamentais de direitos humanos, normas internacionais do trabalho e outras políticas económicas e sociais.

A NIT que orienta o trabalho da OIT em matéria de migração laboral é composta principalmente por quatro Normas Internacionais do Trabalho (NIT) relativas aos trabalhadores migrantes, cinco NIT específicas relacionadas com a proteção social dos trabalhadores migrantes, seis NIT que contêm disposições específicas sobre os trabalhadores migrantes, as oito Convenções Fundamentais que se aplicam a todos os trabalhadores migrantes, independentemente do seu estatuto migratório, e as quatro Convenções de Governança sublinhadas pela Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa e respetivo seguimento.

AS 11 CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS

1. Convenção (n.º 87) sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, 1948
2. Convenção (n.º 98) sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949
3. Convenção (n.º 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930 (e o seu Protocolo de 2014)
4. Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (N.º 105)
5. Convenção sobre a idade mínima, 1973 (N.º 138)
6. Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (N.º 182)
7. Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951 (n.º 100)
8. Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (N.º 111)
9. Convenção (n.º 155) sobre segurança e saúde no trabalho, 1981
10. Convenção (n.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006

Fonte: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

Normas Internacionais do Trabalho para quatro trabalhadores migrantes:**1. Convenção sobre a Migração para o Emprego (revista), 1949 (n.º 97)**

A Convenção exige que os Estados-Membros mantenham, ou se certifiquem de que é mantido, um serviço adequado e gratuito de assistência aos migrantes para emprego e, em especial, que lhes forneçam informações exactas. Cada membro para o qual a presente Convenção está em vigor compromete-se a tomar, na medida em que as leis e regulamentos nacionais o permitam, todas as medidas adequadas contra a propaganda enganosa relacionada com a emigração e a imigração.

2. Convenção (n.º 143) sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975

Cada Membro que ratifique a Convenção deve declarar e prosseguir uma política nacional destinada a promover e a garantir, por métodos adequados às condições e práticas nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, de segurança social, de direitos sindicais e culturais e de liberdades individuais e colectivas das pessoas que, enquanto trabalhadores migrantes ou membros das suas famílias, se encontrem legalmente no seu território.

3. Recomendação (revista) sobre a migração para fins de emprego, 1949 (n.º 86)

A Recomendação estabelece que deve ser política geral dos Membros desenvolver e utilizar todas as possibilidades de emprego e, para este efeito, facilitar a distribuição internacional de mão de obra e, em particular, o movimento de mão de obra dos países que têm um excedente de mão de obra para os países que têm uma deficiência. As medidas adoptadas por cada Membro devem ter em devida conta a situação da mão de obra no país e o Governo deve consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores adequadas sobre todas as questões gerais relativas à migração para fins de emprego.

4. Recomendação relativa aos trabalhadores migrantes, 1975 (n.º 151)

A recomendação estabelece que os membros devem aplicar as disposições da presente recomendação no âmbito de uma política coerente em matéria de migração internacional para fins de emprego. Essa política deve basear-se nas necessidades económicas e sociais tanto dos países de origem como dos países de emprego; deve ter em conta não só as necessidades de mão de obra e os recursos a curto prazo, mas também as consequências sociais e económicas a longo prazo da migração para os migrantes, bem como para as comunidades em causa. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias que se encontrem legalmente no território de um Membro devem beneficiar de uma efectiva igualdade de oportunidades e de tratamento com os nacionais do Membro.

NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO ESPECÍFICAS RELACIONADAS COM A PROTECÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES MIGRANTES	NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO QUE CONTÊM DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS RELATIVAS AOS TRABALHADORES MIGRANTES
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convenção, 1982 (N.º 157) ▶ Recomendação sobre a manutenção dos direitos de segurança social, 1982 (n.º 167) ▶ Convenção (n.º 121) sobre as prestações por acidente de trabalho, 1964 ▶ Convenção sobre a Igualdade de Tratamento (Segurança Social), 1962 (n.º 118) ▶ Segurança social (normas mínimas) Convenção, 1952 (N.º 102) ▶ Igualdade de tratamento (Acidente Compensação), Convenção de 1925 (N.º 19) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Recomendação sobre Trabalho Digno para a Paz e a Resiliência, 2017 (n.º 205) ▶ Recomendação sobre a transição da economia informal para a economia formal, 2015 (n.º 204) ▶ Convenção (n.º 189) sobre os Trabalhadores Domésticos, 2011 ▶ Recomendação relativa aos trabalhadores domésticos, 2011 (n.º 201) ▶ Convenção (n.º 181) sobre as agências de emprego privadas, 1997 ▶ Recomendação sobre as agências de emprego privadas, 1997 (n.º 188)

3.2. Quadro Regional para a Migração Laboral

3.2.1. Quadros de política regional

Existem três quadros políticos principais que abrangem diretamente a questão da migração laboral ou que abordam áreas de migração laboral na região da África Austral e do Oceano Índico: o Plano de Ação da SADC para a Migração Laboral (2020-2025), o Quadro de Políticas de Emprego e Trabalho da SADC (2020-2030), o Protocolo da SADC sobre a Livre Circulação de Pessoas e o Protocolo da COMESA sobre a Livre Circulação de Pessoas, Mão de obra, Serviços, Direito de Estabelecimento e Residência.

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

OBJECTIVO ESTRATÉGICO 1: Reforçar as políticas de migração laboral e os sistemas regulamentares para uma melhor governação da migração laboral, incluindo os seguintes resultados

Promoção da ratificação e implementação dos principais instrumentos globais, continentais e regionais em matéria de migração, incluindo o Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho, de 2014, e o Protocolo da SADC sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas, de 2005.

Quadros políticos nacionais que abordam a migração laboral, incluindo em combinação com outras áreas temáticas, adoptadas e aplicadas em todos os Estados-Membros da SADC.

- ▶ Reforço da cooperação bilateral em matéria de migração laboral.

Reforço dos mecanismos institucionais, incluindo o Secretariado.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO 2: Proteger os direitos dos trabalhadores migrantes e melhorar a defesa e a sensibilização para a sua contribuição para o desenvolvimento e a integração regional, com os seguintes resultados específicos

- ▶ Normas laborais fundamentais e as relativas à migração laboral ratificadas e implementadas, através de legislação e práticas adequadas
- ▶ Iniciativas de recrutamento justas e éticas implementadas.
- ▶ Produtos de conhecimento sobre migração laboral, incluindo relatórios estatísticos e documentos de investigação, produzidos e divulgados.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO 3: Reforçar a participação dos trabalhadores migrantes nos processos de desenvolvimento socioeconómico nos países de origem e de destino, o que inclui os seguintes resultados

- ▶ Melhoria dos mecanismos de transferência de remessas.
- ▶ A proteção social dos trabalhadores migrantes é reforçada.
- ▶ Promoção do Quadro de Qualificações da SADC.

O Plano de Ação para a Migração Laboral da SADC (2020-2025) sublinha novamente o apelo a todos os Estados-Membros para que desenvolvam políticas nacionais abrangentes em matéria de migração laboral e, embora não exista um calendário específico, presume-se que isso tem de ser feito no âmbito do LMAP e que 2025 seria o ano-alvo.

O **Quadro de Políticas de Emprego e Trabalho da SADC (2020-2030)** foi adotado em abril de 2021. A migração laboral está reflectida no **objetivo estratégico 5:** Melhorar a governação da migração laboral para uma migração laboral segura, ordenada e regular. O Quadro de Políticas de Emprego e Trabalho da SADC (2020-2030) recorda que a rápida remoção 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 o Plano de Ação para a Migração Laboral da SADC (2020-2025) foi adotado para reforçar a contribuição da migração laboral para a cooperação e integração regionais na região. Para atingir os seus objectivos, dá prioridade aos seguintes aspectos

- a. Promover e acompanhar a ratificação e a transposição para o direito nacional dos principais instrumentos mundiais e regionais em matéria de migração, incluindo as principais convenções da OIT, através de legislação e práticas adequadas;
- b. Desenvolver quadros de políticas nacionais que abordem a migração laboral, tendo em conta a necessidade de aproveitar a migração como um fator de desenvolvimento e exigindo, assim, uma abordagem governamental/societal global para alcançar e maximizar os ganhos de uma mobilidade laboral bem gerida e sensível às questões de género;
- c. Reforçar a cooperação bilateral e multilateral em matéria de migração laboral, a fim de tirar partido do potencial de desenvolvimento dos trabalhadores migrantes ao longo de todo o processo de mobilidade, prevenindo e atenuando simultaneamente as práticas de exploração do trabalho migrante, nomeadamente através de iniciativas de recrutamento justas e éticas;

- d. Produzir e divulgar produtos de conhecimento sobre migração laboral, utilizando tecnologias digitais, para melhorar a compreensão geral do papel da migração laboral no desenvolvimento, incluindo aspectos de coesão social e integração/reintegração; e
- e. Implementar as orientações da SADC sobre a portabilidade das prestações da segurança social, incluindo o reforço dos mecanismos de transferência de remessas em cooperação com o sector financeiro, juntamente com outros intervenientes estatais e não estatais.

3.2.2. Progressos efectuados

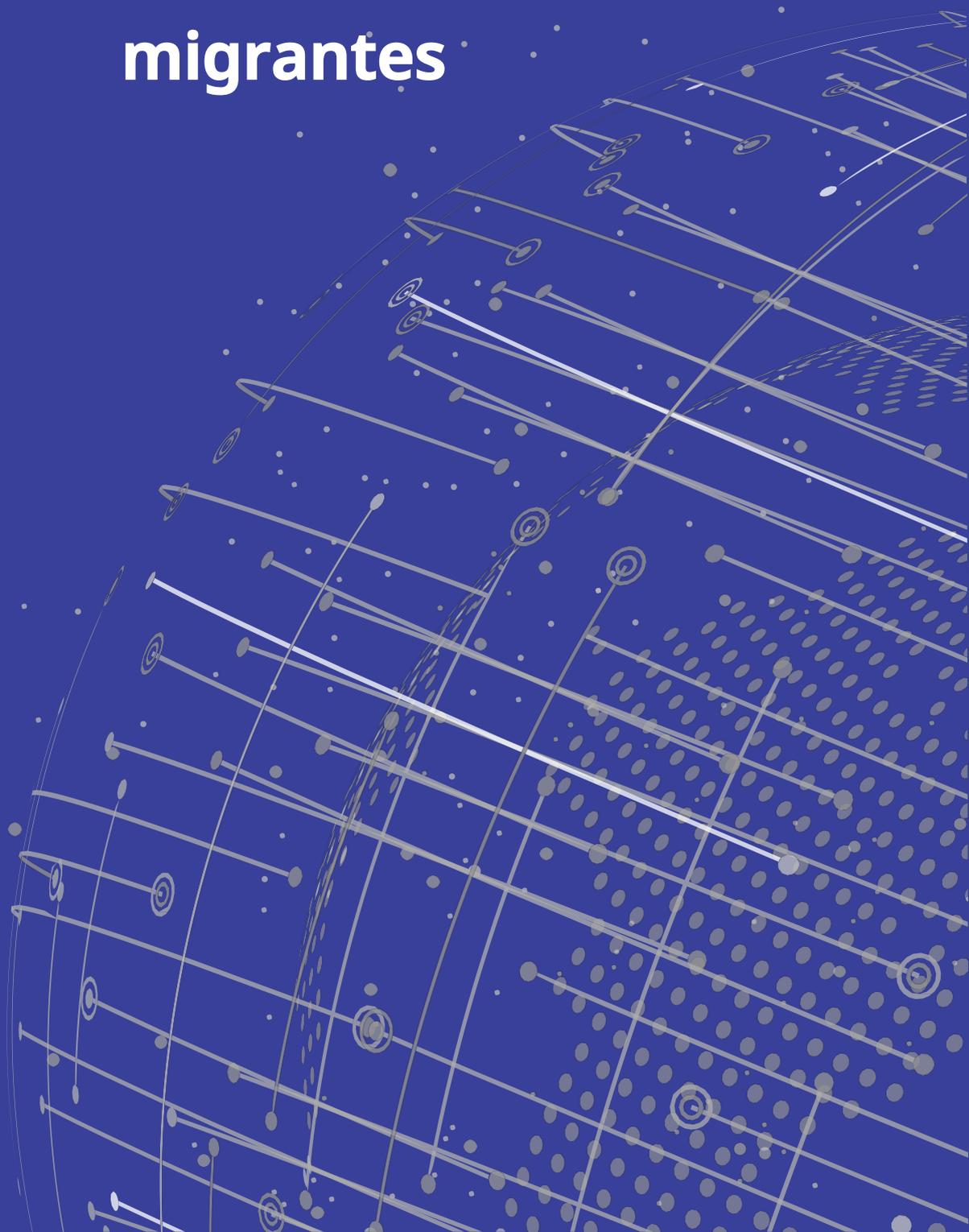
Registaram-se progressos na promoção de uma melhor governação da migração laboral, nomeadamente a nível da SADC, com a formulação do **Quadro de Políticas de Migração Laboral da SADC** de 2014, acompanhado de um **Plano de Ação para a Migração Laboral da SADC** adotado. O Quadro de Política de Migração Laboral da SADC proporciona um importante quadro sub-regional e um mecanismo de cooperação entre os Estados Membros da SADC no desenvolvimento de políticas nacionais de migração laboral e na gestão da migração laboral. O Plano de Ação 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 2020. Os Ministros do Emprego da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) adoptaram um novo Plano de Ação para a Migração Laboral da SADC (LMAP) para o período 2020-2025 durante a sua reunião de março de 2020.

O Plano de Ação para a Migração Laboral (2020-2025) volta a sublinhar o apelo a todos os Estados-Membros para que desenvolvam políticas nacionais abrangentes de migração laboral e, embora não exista um calendário específico, presume-se que isso tem de ser feito no âmbito do LMAP e 2025 seria o ano-alvo. De facto, o PALV mais recente apela a 1.2.1 "Realizar um estudo de âmbito das políticas e leis de migração laboral existentes nos Estados Membros da SADC para avaliar a sua compatibilidade com os esforços regionais de governação da migração"; e "1.2.3. "Desenvolver políticas/instrumentos nacionais de migração laboral baseados nos direitos e sensíveis ao género em pelo menos 10 Estados-Membros.

Até à data, apenas quatro Estados-Membros (**Lesoto, Namíbia, Seicheles e Zimbabué**) dispõem de políticas nacionais abrangentes em matéria de migração laboral, enquanto outros quatro Estados-Membros se encontram em várias fases de desenvolvimento: **Eswatini, Malawi e África do Sul**. Ao mesmo tempo, sete outros Estados-Membros da SADC (três francófonos: **Comores, República Democrática do Congo e Madagáscar**; um de língua portuguesa: **Moçambique**; e três de língua inglesa: **Botswana, Tanzânia e Zâmbia**) manifestaram recentemente o seu interesse em desenvolver uma política ou uma estratégia de migração laboral. No caso da Tanzânia, o pedido é para desenvolver um capítulo sobre migração laboral no âmbito de uma política de emprego alargada. O Botswana solicitou o desenvolvimento de uma estratégia de migração laboral. No caso da Zâmbia, o país ainda não tomou a decisão final de avançar com uma política específica de migração laboral ou com uma estratégia de migração laboral. Os outros quatro países solicitaram a elaboração de uma política específica de migração laboral.

4

Direitos dos trabalhadores migrantes e a Proteção de trabalhadores migrantes



4. Direitos dos trabalhadores migrantes e proteção de trabalhadores migrantes

A falta de proteção laboral dos trabalhadores migrantes compromete a proteção geral de todos os trabalhadores. Por este motivo, a comunidade internacional desenvolveu vários instrumentos jurídicos que abrangem domínios como os direitos humanos, o emprego e o trabalho, a segurança social ou o tráfico e contrabando de pessoas, no âmbito da migração laboral. A proteção dos trabalhadores migrantes e das suas famílias está firmemente enraizada na Convenção da OIT sobre a Migração para o Emprego (revista), 1949 (n.º 97); na Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), 1975 (n.º 143); e na Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias (ICRMW), adoptada em 1990 pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

4.1. OIT: Convenção (revista) sobre a migração para fins de emprego, 1949 (n.º 97); e Convenção (n.º 143) sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975

As Convenções n.º 97 e 143 e as recomendações que as acompanham abrangem todo o processo de migração laboral e centram-se na criação de um quadro de cooperação internacional para regular a migração laboral internacional. Fornecem igualmente orientações sobre as condições em que a migração laboral deve ter lugar (por exemplo, acordos laborais bilaterais; contratos de trabalho; regulamentação das práticas de recrutamento; serviços prestados antes da partida, à chegada e no regresso; regulamentação das condições de reconhecimento das qualificações laborais, certificação e diplomas; identificação das necessidades do mercado de trabalho a curto e longo prazo, etc.).

As Convenções n.ºs 97 e 143 apelam ao reforço da cooperação internacional para regulamentar a migração internacional de trabalhadores, proporcionando um quadro não só entre os Estados-Membros, mas também entre os parceiros sociais dos países de origem, de trânsito e de destino. A ratificação das Convenções n.ºs 97 e 143 contribui para melhorar a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes, garantindo que os locais de trabalho cumprem as normas laborais, nomeadamente no que diz respeito às suas condições de trabalho, saúde e segurança. A ratificação destas convenções da OIT contribui para criar igualdade de oportunidades tanto para a mão de obra existente como para os recém-chegados, lançando assim as bases para uma melhoria da situação de todos os trabalhadores.

As convenções relevantes da OIT sobre migração laboral ratificadas na SADC incluem as seguintes:¹⁶

- ▶ **OIT: Convenção (revista) sobre a migração para fins de emprego, 1949 (n.º 97)** - Seis países da SADC (Comores, Madagáscar, Malawi, Maurícias, Tanzânia (Zanzibar) e Zâmbia) ratificaram esta Convenção.

16 Visite o sítio Web do Sistema de Informação sobre Normas Internacionais do Trabalho NORMLEX para acompanhar a ratificação a nível nacional. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

- ▶ **OIT: Convenção (n.º 143) sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975** - Comores e Madagáscar são os dois únicos países da SADC que ratificaram esta Convenção.
- ▶ **OIT: Convenção (n.º 181) sobre as agências de emprego privadas, 1997** - Madagáscar e Zâmbia ratificaram esta Convenção na região da SADC.
- ▶ **OIT: Convenção sobre Trabalhadores Domésticos, 2011 (N.º 189)** - Quatro países da região da SADC (Maurícias, Madagáscar, Namíbia e África do Sul) ratificaram esta Convenção.
- ▶ **OIT: Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019 (N.º 190)** - Dois países da SADC (Namíbia e a África do Sul) ratificaram esta Convenção.

4.1.1. Principais princípios da Convenção 97 da OIT

Os principais princípios incluídos na Convenção 97 da OIT são os seguintes

Igualdade de tratamento entre os trabalhadores migrantes em situação regular e os trabalhadores nacionais:

A Convenção n.º 97 (artigo 6.º) garante a igualdade de tratamento, sem discriminação com base na nacionalidade, raça, religião ou sexo, aos migrantes que se encontrem legalmente no território dos países de destino, relativamente aos seguintes aspectos:

- i. condições de trabalho (remuneração, horário de trabalho, horas extraordinárias, férias pagas, restrições ao trabalho no domicílio, idade mínima para o emprego, aprendizagem e formação, trabalho das mulheres e trabalho dos jovens);
- ii. a filiação em sindicatos e o usufruto dos benefícios da negociação colectiva;
- iii. alojamento;
- iv. segurança social;
- v. impostos, taxas ou contribuições sobre o trabalho a pagar relativamente à pessoa empregada;
- vi. acesso à justiça

Acordos bilaterais de migração laboral (BLMAs)

A Convenção n.º 97 promove a celebração de acordos bilaterais de migração laboral (BLMAs) entre Estados onde se regista um fluxo considerável de trabalhadores migrantes. A este respeito, o artigo 10.º estipula que "nos casos em que o número de migrantes que se deslocam do território de um Membro para o de outro é suficientemente elevado, as autoridades competentes dos territórios em causa devem, sempre que necessário ou desejável, celebrar acordos com o objetivo de regulamentar as questões de interesse comum que possam surgir". A Recomendação n.º 86 da OIT contém um modelo de acordo bilateral no seu anexo. Os acordos bilaterais de trabalho podem ajudar os países de origem, de trânsito e de destino, incluindo disposições específicas para combater as práticas abusivas de recrutamento de migrantes, promover uma boa correspondência entre competências e postos de trabalho, a portabilidade dos direitos de segurança social, etc. Estas medidas também reduziriam a incidência do tráfico de pessoas e do trabalho forçado.

Recrutamento justo:

As convenções da OIT sobre trabalhadores migrantes contêm disposições relativas à regulamentação do recrutamento,

a prestação de serviços destinados a facilitar o recrutamento, a chegada e o emprego, e não regulamentados

recrutamento. Mencionam a importância de adotar medidas, tanto nos países de origem como nos países de emprego, para evitar práticas abusivas e fraudulentas (incluindo o tráfico de pessoas e o trabalho forçado) no recrutamento para emprego e colocação no estrangeiro. A regulamentação bem sucedida e a gestão transparente do recrutamento de trabalhadores migrantes desempenham um papel importante na supressão efectiva da migração irregular e na redução da migração laboral em condições abusivas. O principal objetivo destas disposições é: proteger os trabalhadores migrantes; facilitar o controlo do recrutamento; e suprimir o emprego clandestino. Abrangem não só a contratação direta por parte dos empregadores ou dos seus representantes, mas também as operações conduzidas por intermediários, incluindo os organismos de recrutamento públicos e privados (artigo 7.º e Anexos I e II da Convenção n.º 97 e n.º 1, alíneas b), c) e d), 13, 14 e 15 da Recomendação n.º 86). As convenções ajudam a fornecer um quadro adequado para a aplicação dos *princípios gerais e das diretrizes operacionais* da OIT *para o recrutamento equitativo*.

Modelos de contratos de trabalho:

O artigo 5.º do Anexo I e o artigo 6.º do Anexo II da Convenção n.º 97 mencionam a necessidade de emitir aos trabalhadores migrantes (antes da partida do país de origem) um contrato de trabalho que estabeleça as condições de trabalho e de remuneração, bem como informações sobre as condições de vida e de trabalho no país de destino. Na medida do possível, as informações prestadas aos trabalhadores migrantes sobre as condições de trabalho e emprego devem ser redigidas na sua própria língua ou numa língua com a qual estejam familiarizados. Os contratos de trabalho devem regular questões essenciais como as horas de trabalho, os períodos de descanso semanal e as férias anuais.



Identificação das necessidades do mercado de trabalho:

A alínea b) do artigo 1.º do Acordo Modelo anexo à Recomendação 86 também menciona a necessidade de os países de imigração fornecerem informações adequadas aos países de emigração, mencionando "o número, as categorias e as qualificações profissionais dos migrantes pretendidos". Além disso, o n.º 1 da Recomendação 151 refere que "os membros devem aplicar as disposições da presente recomendação no âmbito de uma política coerente em matéria de migração internacional para fins de emprego. Essa política deve basear-se nas necessidades económicas e sociais tanto dos países de origem como dos países de emprego; deve ter em conta não só as necessidades de mão de obra e os recursos a curto prazo, mas também as consequências sociais e económicas a longo prazo da migração, tanto para os migrantes como para as comunidades em causa.

4.1.2. Princípio principal da Convenção n.º 143 da OIT

A Convenção n.º 143 da OIT tem por objetivo prevenir todas as formas de migração laboral irregular em condições abusivas, incluindo a migração irregular e o emprego não autorizado de trabalhadores migrantes, bem como, na sua forma mais extrema, o tráfico de pessoas. Os principais princípios incluídos na Convenção n.º 143 da OIT são os seguintes

- ▶ **Reconhecimento dos direitos fundamentais no trabalho de todos os trabalhadores migrantes:** A Convenção n.º 143 reconhece a necessidade de assegurar o pleno respeito dos direitos humanos de todos os trabalhadores migrantes, incluindo os que se encontram em situação irregular (artigo 1.º). Nomeadamente, estes incluem os direitos fundamentais no trabalho contidos nas oito Convenções fundamentais da OIT: o direito à liberdade de associação e negociação colectiva (Convenções n.º 87 e 98), a proibição e abolição do trabalho forçado (Convenções n.º 29 e 105, bem como o Protocolo de 2014 à Convenção n.º 29 sobre o Trabalho Forçado), a eliminação do trabalho infantil (Convenções n.º 138 e 182), bem como o direito à igualdade de remuneração e a proibição de todas as formas de discriminação no emprego e na profissão (Convenções n.º 100 e 111).

Igualdade de tratamento e de oportunidades entre os trabalhadores migrantes em situação regular e os trabalhadores nacionais: A Convenção n.º 143 (art.º 10.º) apela também aos Estados membros para que prossigam uma política nacional destinada a promover e garantir, por métodos adequados às condições e práticas nacionais, às pessoas que, na qualidade de trabalhadores migrantes ou de membros das suas famílias, se encontrem legalmente no seu território, a igualdade de oportunidades e de tratamento, no que respeita a: (a) emprego e profissão; b) segurança social; c) direitos sindicais e culturais; e, d) liberdades individuais e colectivas.

Igualdade de tratamento entre trabalhadores migrantes em situação irregular no que respeita aos direitos decorrentes de um emprego anterior: A Convenção n.º 143 (artigo 9.º) estabelece ainda que deve ser garantida a igualdade de tratamento entre os trabalhadores migrantes em situação irregular no que respeita aos direitos decorrentes de um emprego anterior, relativamente: a) à remuneração devida; b) à segurança social e a outras prestações a que tenham direito; c) ao acesso à justiça na defesa dos seus direitos perante um órgão competente; e, d) às despesas de expulsão, que não devem ser suportadas pelos trabalhadores migrantes e suas famílias

Livre escolha de emprego após um período de dois anos, assegurando simultaneamente o direito à

mobilidade geográfica: A Convenção n.º 143 (artigo 14.º-A) estipula que um Estado-Membro pode "subordinar a livre escolha de emprego, assegurando ao mesmo tempo aos trabalhadores migrantes o direito à mobilidade geográfica, à condição de o trabalhador migrante ter residido legalmente no seu território para efeitos de emprego durante um período determinado não superior a dois anos ou, se as suas disposições legislativas ou regulamentares previrem contratos de duração determinada inferior a dois anos, de o trabalhador ter concluído o seu primeiro contrato de trabalho".

Abordar a migração irregular: A Convenção n.º 143 é a primeira tentativa da comunidade internacional de abordar os problemas decorrentes da migração irregular e do emprego ilegal de migrantes, estabelecendo simultaneamente a obrigação geral de respeitar os direitos humanos básicos de todos os trabalhadores migrantes. De facto, tem como objetivo prevenir todas as formas de migração irregular em condições abusivas, incluindo o emprego ilegal ou não autorizado de trabalhadores migrantes. Inclui disposições específicas para resolver os problemas decorrentes dos fluxos migratórios irregulares e do emprego ilegal de migrantes e para suprimir as actividades dos organizadores de movimentos clandestinos de migrantes e dos seus cúmplices. Os trabalhadores migrantes em situação irregular são abrangidos pela Parte I, que prevê determinadas medidas de proteção para os trabalhadores migrantes que perderam o emprego e para os que se encontram em situação irregular (artigos 1.º a 9.º).

- ▶ **Reconhecimento de competências:** A Convenção n.º 143 (artigo 14(b)) prevê o reconhecimento das qualificações profissionais como condição prévia para que os trabalhadores migrantes possam competir em igualdade de condições com os trabalhadores nacionais no mercado de trabalho, e apela à adoção de regulamentação relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais adquiridas no estrangeiro, incluindo certificados e diplomas. O artigo 4.º (Validade dos documentos) dos acordos-modelo anexos à Recomendação n.º 86 prevê que as "partes determinarão as condições a preencher para efeitos de reconhecimento no território de imigração de qualquer documento emitido pela autoridade competente do território de emigração relativamente aos migrantes e membros das suas famílias [ou, no caso de refugiados e pessoas deslocadas, por qualquer pessoa estabelecida nos termos de um instrumento internacional que possa ser responsável pela sua proteção...] relativamente a:(c) qualificações profissionais; (d) educação geral e formação profissional.

4.2. Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (ICRMW), 1990 .¹⁷

Esta é a Convenção das Nações Unidas dedicada à proteção dos trabalhadores migrantes e à promoção dos seus direitos. A Convenção prevê uma vasta gama de protecções para os trabalhadores migrantes e suas famílias em muitos domínios do trabalho e da vida. A Convenção é um tratado internacional abrangente

17 OIT, 2021 - Manual sindical para promover os direitos dos trabalhadores migrantes e fomentar uma governação justa da migração laboral

centrada na proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes. Sublinha a ligação entre migração e direitos humanos - um tema político que está a atrair cada vez mais atenção em todo o mundo. A Convenção estabelece normas mínimas para os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias, centrando-se na eliminação da exploração dos trabalhadores no processo de migração.

A Convenção define grupos de trabalhadores migrantes em categorias específicas: fronteiriços, sazonais, independentes, marítimos e itinerantes, e é composta por nove partes: âmbito de aplicação e definições; não discriminação em matéria de direitos; direitos humanos de todos os migrantes; disposições aplicáveis a categorias específicas de migrantes; promoção de condições sãs, equitativas, humanas e legais em matéria de migração internacional; aplicação da Convenção; disposições gerais; e disposições finais.

A Convenção exige que os Estados tornem ilegal que particulares confiscuem, destruam ou tentem destruir a identidade dos trabalhadores migrantes ou outros documentos que autorizem a sua presença no país. A Convenção confere aos trabalhadores migrantes o direito à assistência dos consulados dos seus países de origem. Em termos de emprego, todos os trabalhadores migrantes têm direito a um tratamento não menos favorável do que o aplicável aos cidadãos nacionais no que respeita à remuneração e às condições de trabalho. Todos têm direito a filiar-se em sindicatos e a participar em actividades sindicais, a receber cuidados médicos de emergência e a transferir os seus rendimentos para fora do país após o termo da sua estadia. Os trabalhadores migrantes em situação regular beneficiam ainda de igualdade de tratamento com os nacionais no que diz respeito à proteção contra o despedimento e ao subsídio de desemprego.

A proteção dos trabalhadores migrantes é amplamente alargada, nomeadamente no que diz respeito ao respeito das liberdades fundamentais, ao acesso à justiça para todos os trabalhadores migrantes, ao acesso a cuidados médicos de urgência, às garantias em matéria de expulsão (recurso suspensivo, controlo dos procedimentos, segurança reforçada para os migrantes em situação regular), ao acesso à educação dos filhos de estrangeiros em situação irregular, à prevenção da dupla tributação, às consequências da migração em termos de participação política, aos direitos conferidos aos indivíduos no que diz respeito aos procedimentos de controlo da aplicação da Convenção.

Outras disposições da Convenção dizem respeito ao regresso ordenado dos trabalhadores migrantes, à prevenção e eliminação de movimentos irregulares ou clandestinos e ao emprego de trabalhadores migrantes em situação irregular. Estas disposições incluem a imposição de sanções contra aqueles que efectuem tais movimentos ou empregam pessoas em situação irregular.\

4.3. Princípios orientadores da OIT de 2016 sobre o acesso dos refugiados e outras pessoas deslocadas à força ao mercado de trabalho¹⁸

É importante proporcionar oportunidades de trabalho digno para todos, incluindo os nacionais, refugiados e outras pessoas deslocadas à força, nos países de origem, de acolhimento e nos países terceiros. Em 2016, realizou-se uma Reunião Técnica Tripartida sobre o Acesso dos Refugiados e outras Pessoas Deslocadas à Força ao Mercado de Trabalho, onde foram adoptados os princípios que orientarão o trabalho dos Estados-Membros:

Quadros de governação sobre o acesso aos mercados de trabalho. Os membros devem formular políticas nacionais e planos de ação nacionais para assegurar a proteção dos refugiados e de outras pessoas deslocadas à força no mercado de trabalho. As políticas nacionais e os planos de ação devem ser formulados em conformidade com as normas internacionais do trabalho, o trabalho digno e os princípios humanitários, e promover oportunidades de trabalho formal e digno que apoiem a autossuficiência. Os membros devem disponibilizar facilmente informações sobre a legislação e a regulamentação aplicáveis ao empreendedorismo.

► **Políticas económicas e de emprego para mercados de trabalho inclusivos.** Os membros devem formular estratégias de crescimento macroeconómico coerentes, incluindo políticas activas do mercado de trabalho que apoiem o investimento na criação de empregos dignos que beneficiem todos os trabalhadores.

► **Direitos laborais e igualdade de oportunidades e de tratamento.** Os Membros devem adotar ou reforçar as políticas nacionais para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento para todos, em particular a igualdade de género, reconhecendo as necessidades específicas das mulheres, dos jovens e das pessoas com deficiência, no que diz respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, às condições de trabalho, ao acesso a serviços públicos de qualidade, aos salários e ao direito a prestações de segurança social para os refugiados e outras pessoas deslocadas à força, e para educar os refugiados e outras pessoas deslocadas à força sobre os seus direitos e proteções laborais.

Parceria, coordenação e coerência. Os membros devem promover o diálogo nacional, bilateral, regional e global sobre as implicações para o mercado de trabalho dos grandes fluxos de refugiados e outras pessoas deslocadas à força, e a importância do acesso aos meios de subsistência e ao trabalho digno.

Repatriamento voluntário e reintegração dos repatriados. Os países de origem devem reintegrar os refugiados retornados no seu mercado de trabalho. A OIT e os seus membros que estejam em posição de o fazer devem prestar assistência aos países de origem em áreas de refugiados retornados na criação de emprego e trabalho digno para todos, bem como meios de subsistência e autossuficiência.

Vias adicionais para a mobilidade laboral. Os membros devem promover a mobilidade laboral como uma das vias de admissão e de partilha de responsabilidades com os países que acolhem um grande número de refugiados e outras pessoas deslocadas à força e incluir essas vias de admissão nas suas políticas nacionais.

18 https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/policy-frameworks/WCMS_671737/lang-en/index.htm

4.4. Quadros da SADC sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes

4.4.1. O Protocolo sobre Emprego e Trabalho da SADC

No Projeto de Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho, os trabalhadores migrantes são classificados em "grupos vulneráveis". Os artigos 3º e 13º referem-se especificamente à migração laboral.

ARTIGO 3.º: OBJECTIVOS GERAIS, ESTADOS:

- (b) promover o emprego inclusivo, pleno e produtivo, incluindo o autoemprego, em particular para os grupos vulneráveis, nomeadamente os jovens, as mulheres, as pessoas com deficiência e os trabalhadores migrantes; e
- (i) estabelecer um sistema de governação da migração laboral com capacidade de resposta, tendo em conta a situação regional
contexto da migração e as capacidades dos Estados Partes.

ARTIGO 18.º TRABALHADORES MIGRANTES, DECLARA

1. Os Estados Partes devem formular e aplicar políticas e legislação em matéria de migração laboral para melhorar a governação e os sistemas de regulamentação da migração laboral, a fim de salvaguardar o bem-estar e os direitos dos trabalhadores migrantes e das suas famílias, incluindo o gozo das garantias laborais fundamentais previstas no artigo 4.
2. Os Estados Partes asseguram a igualdade de tratamento e a não discriminação dos trabalhadores migrantes no que respeita às condições básicas de emprego previstas no artigo 11º do presente Protocolo e a quaisquer outras condições de emprego previstas na legislação nacional.
3. Os Estados Partes asseguram que as políticas e a legislação em matéria de migração laboral: (a) promovam uma migração laboral segura, ordenada e regular; (b) contribuam para combater o contrabando e o tráfico de pessoas; (c) promovam processos de recrutamento justos e éticos; (d) assegurem que o estatuto dos trabalhadores migrantes num Estado Parte não os prive de mecanismos de recurso para acederem aos direitos e benefícios adquiridos; e (e) promovam a utilização de canais formais para a transferência de remessas pelos trabalhadores migrantes.
4. Os Estados Partes cooperarão em matéria de migração laboral, nomeadamente através de acordos multilaterais ou bilaterais e medidas unilaterais, de modo a maximizar o potencial de desenvolvimento da migração laboral.
5. Nenhuma disposição do presente artigo pode ser interpretada ou interpretada no sentido de estabelecer os direitos de entrada, residência ou estabelecimento no território de um Estado Parte.

4.4.2. Orientações da SADC sobre a portabilidade das prestações da segurança social

Os Ministros do Emprego e do Trabalho e os Parceiros Sociais da SADC adoptaram em março de 2020 as Orientações da SADC sobre a Portabilidade das Prestações da Segurança Social. As Diretrizes da SADC têm por objetivo apoiar a criação de um sistema favorável em toda a região da SADC que permita aos trabalhadores acumular



e aceder às prestações de segurança social, independentemente do país em que se encontrem. As instituições responsáveis pela segurança social na região da SADC são as principais responsáveis pela aplicação das diretrizes através de medidas políticas adequadas.

As orientações baseiam-se no princípio da não discriminação e da igualdade de tratamento entre nacionais e não nacionais. Assim, os Estados-Membros garantem aos trabalhadores migrantes e aos seus sobreviventes os mesmos direitos e prestações de segurança social que os concedidos aos cidadãos. As orientações inspiram-se ainda nas convenções da OIT, nomeadamente: Convenção sobre Segurança Social (normas mínimas), 1952 (nº 102); Convenção sobre Igualdade de Tratamento (segurança social), 1962 (nº 118); e Convenção sobre Manutenção dos Direitos de Segurança Social, 1982 (nº 157).

As diretrizes abrangem todos os trabalhadores nacionais de um Estado-Membro da SADC, bem como os membros da sua família e os seus sobreviventes. São aplicáveis aos migrantes em situação irregular, bem como aos trabalhadores com emprego informal. As diretrizes aplicam-se aos 9 principais ramos da segurança social:

- a) Prestações de reforma;
- b) Prestações de desemprego;
- c) Prestações de sobrevivência;
- d) Prestações por acidente de trabalho e doença profissional;
- e) Seguro de doença;
- f) Prestações de maternidade;
- g) Invalidez;
- h) Prestações de doença;
- i) Prestações familiares.

As diretrizes da SADC têm por objetivo apoiar a criação de um sistema favorável em toda a região da SADC que permita aos trabalhadores acumularem e acederem às prestações de segurança social, independentemente do país em que se encontrem.

As orientações só afectam as prestações que os Estados-Membros asseguram ao abrigo da sua legislação. Para que as diretrizes se tornem efectivas, os países têm de assinar acordos bilaterais/multilaterais. Para melhorar a segurança social dos trabalhadores migrantes e das 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 o conhecimento das Orientações e apoiar a sua aplicação. Cinco países da SADC (Essuatíni, Lesoto, Maláui, África do Sul e Zimbabué) decidiram testar as Orientações da SADC sobre a portabilidade das prestações de segurança social em março de 2020. Recentemente, outros Estados-Membros da SADC manifestaram interesse em testá-las: Botswana, Comores, RDC, Maurícia, Madagáscar e Seicheles.

4.4.3. Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF)

Os migrantes enfrentam desafios significativos em torno da questão do reconhecimento de qualificações, diplomas e competências através dos sistemas de Reconhecimento de Aprendizagem Prévia (RPL) e dos quadros de competências laborais, bem como através dos Quadros Nacionais e Sub-regionais de Qualificações. O Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF) é um Quadro Regional de Qualificações (RQF) abrangente para a escolaridade, o Ensino e Formação Técnica e Profissional (TVET) e o ensino superior. Foi estabelecido em 2011 pelos Ministros da Educação da SADC. O seu objetivo é permitir uma circulação mais fácil de alunos e trabalhadores em toda a região da SADC e a nível internacional. 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 em alinhar as suas qualificações e mecanismos de GQ com o SADCQF.

Os migrantes enfrentam desafios significativos em torno desta questão do reconhecimento de qualificações, diplomas e competências através dos sistemas de Reconhecimento de Aprendizagem Prévia (RPL) e quadros de competências laborais.

O objetivo 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 do SADCQF. O alinhamento permitirá este reconhecimento de resultados a nível regional. A transparência e a informação resultantes sobre as qualificações e a GQ dos Estados Membros alinhados contribuirão ainda mais para a criação de confiança mútua nos e entre os países da SADC. O alinhamento regional permitirá igualmente às instituições e aos indivíduos comparar os seus níveis de aprendizagem e de competência e reduzirá a duplicação desnecessária de aprendizagem e de esforços quando se deslocam através da SADC para efeitos de estudo ou de trabalho.

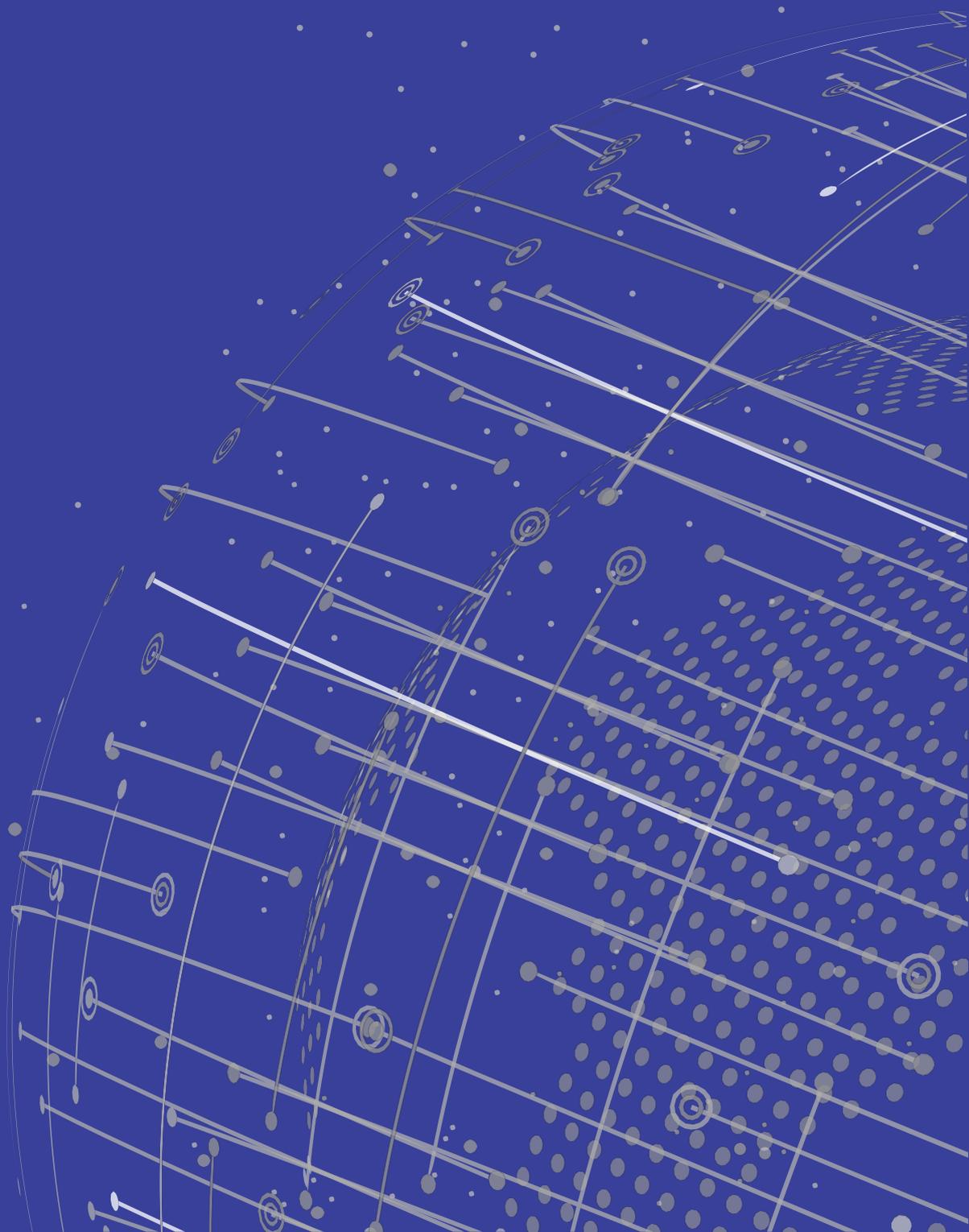
Para dar efeito a esta decisão dos Ministros, foi atribuída a um Comité Técnico de Certificação e Acreditação (TCCA) a tarefa de supervisionar a implementação do SADCQF. O TCCA é um grupo de peritos dos Estados Membros da SADC e é apoiado pelo Secretariado da SADC. A fim de prestar apoio e dirigir centralmente a coordenação da implementação, foi criado um Comité Executivo do TCCA (EXCO), com base nos princípios da Troika da SADC. Para assegurar a sustentabilidade do SADCQF, foram desenvolvidos mecanismos de financiamento para uma unidade de implementação do SADCQF.

Entretanto, os Estados-Membros oferecem-se para apoiar o Secretariado da SADC nos esforços de implementação.

O SADCQF desempenha um papel fundamental na definição do ponto de referência regional para a comparação das qualificações obtidas na SADC. Atualmente, o SADCQF é apenas um quadro de referência com a perspectiva de mais tarde evoluir para um quadro que tenha qualificações registadas nele. Oito países da SADC estão a pilotar o alinhamento dos seus Quadros Nacionais de Qualificações (QNQs) ou Sistemas Nacionais de Qualificações (NQS) com o SADCQF. Os países-piloto são o Botswana, Eswatini, Lesoto, Maurícias, Namíbia, Seychelles, África do Sul e Zâmbia. A África do Sul começou a implementar um sistema digital de E-Credentialing e o certificado eletrónico da SADC está a ser testado em quatro países da região da SADC (Botswana, Namíbia, África do Sul e Zâmbia) como parte do plano de implementação do SADCQF "cluster de verificação".

5

Condições de trabalho e de vida dos trabalhadores migrantes



5. Condições de trabalho e de vida dos trabalhadores migrantes

O trabalho migrante tem sido caracterizado como sendo mal remunerado e precário, com os trabalhadores a reportarem uma maior insegurança no emprego e direitos limitados. Os trabalhadores migrantes são vítimas de discriminação e assédio moral em comparação com os trabalhadores locais, o que tem implicações alargadas que incluem uma maior insatisfação e frustração no trabalho, tornando os trabalhadores vulneráveis ao stress relacionado com o trabalho. Seguem-se alguns exemplos de condições de trabalho e de vida difíceis para os trabalhadores migrantes.

5.1. Condições de trabalho dos trabalhadores migrantes

Os Três (3) D Trabalhos: Os trabalhadores migrantes desempenham frequentemente os trabalhos "3-D": difíceis, perigosos e degradantes. A maioria dos trabalhadores migrantes trabalha em sectores conhecidos pelos elevados níveis de acidentes mortais, lesões e doenças. Estes sectores incluem normalmente a agricultura, a exploração mineira, a construção, a limpeza e a manutenção, os serviços de hotelaria e restauração, a montagem e a produção com grande intensidade de mão de obra e a indústria do sexo.

Tempo de trabalho: Os trabalhadores migrantes referem mais frequentemente ter longos horários de trabalho, trabalhar ao fim da tarde ou à noite, fazer trabalho por turnos ou trabalhar durante os fins-de-semana, e estes trabalhadores estão mais frequentemente envolvidos em acidentes de trabalho. Trabalham sete dias por semana, sem horários de trabalho ou períodos de descanso regulares. Alguns trabalhadores migrantes estão expostos a múltiplas tarefas e ainda têm de cumprir objectivos. No caso das trabalhadoras domésticas, o facto de viverem com a entidade patronal tende a confundir o trabalho com o tempo livre.

Salários: Os salários dos trabalhadores migrantes são, no seu conjunto, mais baixos, instáveis e irregulares do que os dos trabalhadores nacionais, o que pode ser parcialmente explicado pelos diferentes níveis de competências dos migrantes, mas as práticas discriminatórias desempenham efetivamente um papel importante. Existem também disparidades salariais entre grupos de migrantes e, em geral, as mulheres migrantes estão em pior situação. Os trabalhadores migrantes estão sujeitos a roubo de salários - a recusa de pagamento de salários ou de benefícios que são legitimamente devidos a um trabalhador pelo empregador. O roubo de salários é efectuado através de vários meios, que incluem: não pagamento de horas extraordinárias; violação do salário mínimo; classificação incorrecta do trabalhador; deduções ilegais no pagamento; trabalho fora de horas; não ser pago de todo. O roubo de salários tem sido utilizado pelas entidades patronais para manter os trabalhadores migrantes dependentes delas, uma vez que estes têm de continuar a trabalhar,



Segurança e saúde no trabalho: A segurança e saúde no trabalho é uma questão importante para os trabalhadores migrantes por várias razões, nomeadamente: (i) os trabalhadores migrantes tendem a ser empregados em sectores de alto risco; (ii) as barreiras linguísticas e culturais exigem abordagens específicas de comunicação, instruções e formação em matéria de SST; (iii) muitos destes trabalhadores trabalham em excesso e/ou sofrem de problemas de saúde em geral, pelo que são particularmente propensos a lesões profissionais e doenças relacionadas com o trabalho; e, (iv) muitos trabalhadores migrantes são obrigados a viver em alojamentos improvisados, bairros de lata e alojamentos de qualidade inferior. Este facto pode levar a uma saúde geral precária, o que torna os trabalhadores migrantes mais vulneráveis a doenças profissionais. Como os trabalhadores migrantes são considerados temporários, os empregadores podem não investir na sua formação.

Violência e assédio: Os abusos no local de trabalho assumem múltiplas formas, desde o abuso físico ou o assédio até ao que se designa por negligência benigna, quando os gestores não implementam ou não fazem cumprir as medidas de segurança. A falta de proteção jurídica, real ou aparente, dos trabalhadores migrantes resulta frequentemente na sua exposição a abusos no local de trabalho. A ameaça de violência física e a exposição a abusos verbais contribuíram para que os trabalhadores aceitassem trabalhar mais horas ou em condições inseguras. A ocorrência de abusos físicos, mentais e sexuais foi registada em muitos domínios diferentes que empregam trabalhadores migrantes. Os abusos sofridos no ambiente de trabalho conduzem a consequências negativas para a saúde mental, que incluem instabilidade de humor e depressão. Além disso, os trabalhadores migrantes são mais susceptíveis de sofrer de exposição a riscos psicossociais no trabalho devido à falta de apoio social e familiar no país de deslocalização.

Acesso limitado a benefícios sociais: Os trabalhadores migrantes são normalmente recrutados com base em contratos de curto prazo e pagos em dinheiro. Quase não constam dos registos de trabalhadores e têm um acesso limitado à proteção social. Os empregadores contornam as suas obrigações no que respeita à concessão de prestações como o subsídio de férias ou de doença, as contribuições para a segurança social, a proteção na maternidade, etc. Isto significa que os empregadores obtêm mais valor destes trabalhadores a um custo mais baixo. Isto reduz os padrões de trabalho para todos.

- ▶ **Discriminação:** Os trabalhadores migrantes acumulam "múltiplas camadas de discriminação", baseadas não só no estatuto de migração, mas também na nacionalidade, na etnia e no género, que contribuem para a sua marginalização e exclusão da economia formal. Os trabalhadores migrantes são frequentemente contratados porque podem ser discriminados em relação aos trabalhadores locais. Muitos recebem um salário inferior ao dos trabalhadores locais pelo mesmo trabalho, bem como benefícios muito piores, por exemplo, indemnizações por despedimento. Os trabalhadores migrantes são frequentemente sujeitos a tratamento e oportunidades desiguais, bem como a comportamentos discriminatórios, e estas são as principais razões pelas quais os trabalhadores migrantes e das minorias étnicas enfrentam maiores obstáculos do que a população maioritária. Os trabalhadores migrantes são regularmente sujeitos a várias formas de discriminação, nomeadamente no acesso ao emprego e à desigualdade de tratamento no local de trabalho, práticas que são incompatíveis com os instrumentos internacionais relativos aos trabalhadores migrantes.
- ▶ **Vulnerabilidade nas crises económicas:** A vulnerabilidade da situação dos migrantes enquanto trabalhadores da economia informal agrava-se em tempos de crise. Condições de trabalho inseguras,

combinados com a falta de acesso a redes de segurança social e a concentração em sectores mais sensíveis às flutuações do ciclo económico, tornam os trabalhadores migrantes particularmente susceptíveis. Também em tempos de crise, aumenta a percepção de que os migrantes estão a competir com os trabalhadores nativos, o que pode reforçar a xenofobia e conduzir a um aumento das medidas discriminatórias em matéria de emprego, deportações em massa e violência contra os migrantes.

Racismo e xenofobia: Em muitas sociedades, há cada vez mais xenofobia e racismo em relação aos trabalhadores migrantes. Os trabalhadores locais tendem a dizer "eles vieram para nos

tirar o nosso empregos", apesar de o trabalho realizado pelos migrantes contribuir frequentemente para o bem-estar económico do país, aumentando o nível de empregos disponíveis. Importa igualmente referir que os grupos chauvinistas extremistas que levantam a questão dos trabalhadores migrantes nunca são amigos do sindicalismo. Procuram dividir os trabalhadores com base na raça, na religião ou na nacionalidade. Os sindicalistas sabem que a divisão é fatal para a nossa causa. Estes mesmos partidos são sempre a favor da redução do poder sindical. O movimento sindical desempenha um papel de primeiro plano na luta contra o racismo e a xenofobia.

Formação e progressão na carreira: Os trabalhadores migrantes não só estão segregados em empregos mal remunerados, como também têm poucas probabilidades de progredir a partir deles. Infelizmente, as oportunidades de acesso dos trabalhadores migrantes a cursos de desenvolvimento profissional ou a acções de formação são limitadas. Em alguns países, a mobilidade profissional ascendente está fortemente dependente de variáveis como o género, a origem étnica e a competência linguística. Não é claro, porém, se e em que medida os requisitos linguísticos funcionam como uma desculpa útil que esconde preconceitos contra as minorias étnicas. Nalguns países, as oportunidades de formação e de educação contínua para os migrantes são praticamente inexistentes, uma vez que os programas educativos são oferecidos apenas na língua local, sem qualquer tradução.

5.2. Condições de vida dos trabalhadores migrantes

Agentes de emprego sem escrúpulos e servidão por dívidas: O recrutamento internacional de trabalhadores está cada vez mais nas mãos de agências de recrutamento privadas que cobram taxas e que desempenham um papel crucial na facilitação da migração para fins de emprego. Infelizmente, são também responsáveis por uma série de práticas pouco éticas que promovem a migração irregular e causam enormes dificuldades aos trabalhadores migrantes actuais e potenciais. Um problema grave que muitos trabalhadores migrantes enfrentam é o facto de serem contratados através de agentes de emprego. O resultado pode ser o endividamento dos trabalhadores migrantes, que são obrigados a continuar a trabalhar e não têm dinheiro para regressar a casa, o que leva à servidão por dívidas. Muitas vezes, os migrantes têm de pedir emprestado o dinheiro para estes encargos iniciais a agiotas, a uma taxa de juro elevada, e essa dívida continua a pairar sobre eles e sobre as suas famílias.

A xenofobia e o racismo estão a aumentar em muitas sociedades em relação aos trabalhadores migrantes. Os trabalhadores locais tendem a dizer "eles vieram para nos tirar o emprego".



Alojamento: Muitos trabalhadores migrantes têm de viver em condições extremamente precárias: em edifícios velhos e decrepitos, barracas, caravanas avariadas, etc. Quando estão em edifícios, os quartos estão frequentemente sobrelotados e não há privacidade. A sobrelotação também aumenta a vulnerabilidade das mulheres e das crianças aos abusos sexuais e reduz a sua proteção e segurança. As condições de alojamento precárias são um problema comum que os trabalhadores migrantes enfrentam. Muitos trabalhadores não só vivem em condições de sobrelotação e insalubridade, como também não dispõem frequentemente de serviços básicos, vivem em zonas isoladas, longe de serviços importantes como clínicas de saúde, mercearias e transportes públicos e, em muitos casos, têm de pagar rendas exorbitantes.

Isolamento, solidão devido à limitação de movimentos: A solidão é uma experiência desagradável e subjectiva que resulta da falta de relações sociais satisfatórias, quer em quantidade quer em qualidade. Devido ao estatuto de isolamento social dos trabalhadores migrantes, à separação de famílias e amigos distantes e à dimensão reduzida da rede social, estes trabalhadores podem correr um risco acrescido de se sentirem sozinhos e isolados. O sentimento de solidão representa não só uma ameaça para a saúde mental, como a depressão e a deterioração da cognição, mas também para a saúde física, como indicado pelo aumento do risco de mortalidade.

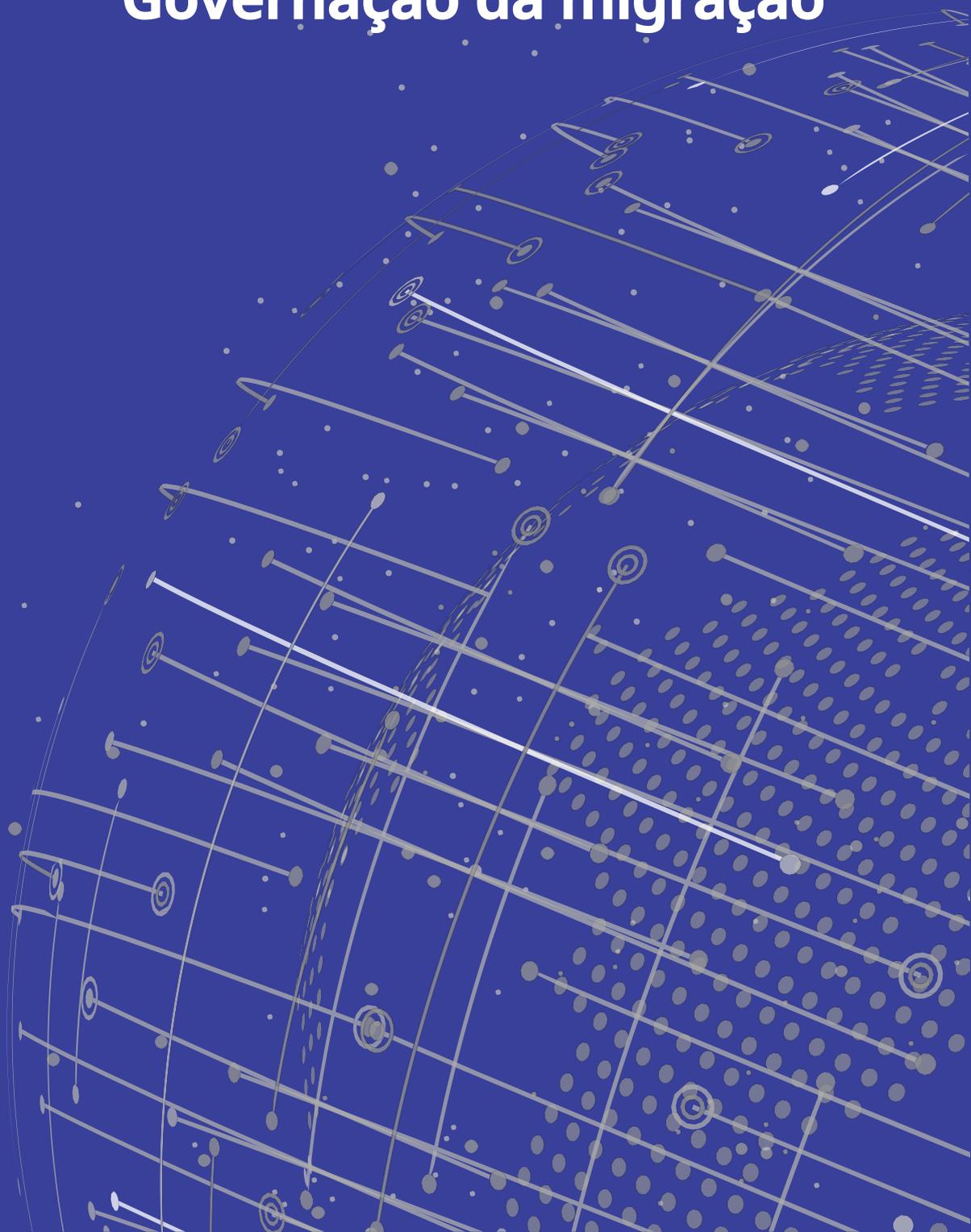
Confisco do passaporte: Embora o confisco de passaportes seja considerado uma prática ilegal em muitos países. Esta prática ainda persiste e está subjacente a inúmeras formas de manipulação ou exploração que muitos trabalhadores migrantes alegadamente suportam para manterem os seus empregos¹⁹. Os empregadores deram várias explicações para esta prática, incluindo a sugestão de que os seus trabalhadores preferiam que os empregadores ficassem com os documentos para os manter em segurança, mas o objetivo da retenção dos passaportes era garantir que os trabalhadores não saíssem. Alguns países de destino adoptaram leis regressivas que autorizam os empregadores a reter legalmente os passaportes dos trabalhadores. Nalguns casos, como os empregadores pagam normalmente a renovação das autorizações de trabalho dos seus trabalhadores e depois recuperam esse custo através de deduções mensais, podem exigir dinheiro aos trabalhadores antes de lhes entregarem os passaportes, quer como reembolso desses custos, quer como forma de garantia de que os trabalhadores permanecerão no emprego.

19 Esta situação é contrária aos princípios gerais e às orientações operacionais e à definição de honorários de recrutamento e custos conexos em matéria de recrutamento equitativo.

6

Igualdade de género e empoderamento das mulheres no **trabalho**

Governança da migração



6. Igualdade de género e empoderamento das mulheres em Governação da Migração Laboral

A necessidade de um envolvimento proactivo das mulheres trabalhadoras migrantes no desenvolvimento, implementação, monitorização e revisão das políticas e procedimentos de migração laboral tem sido apontada como uma estratégia eficaz para garantir que as políticas e os sistemas que facilitam a migração são baseados em direitos e inclusivos. Uma vez que quase metade de todos os trabalhadores migrantes na região da SADC são mulheres, as políticas de migração laboral devem ser sensíveis ao género e baseadas em provas. Como tal, as políticas de migração laboral devem assegurar a coerência com as políticas de emprego, de proteção social e de competências, e devem ser integradas nas políticas de desenvolvimento com um envolvimento significativo das instituições do mercado de trabalho na sua implementação.

6.1. Desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras migrantes

Para muitas mulheres, tal como para os homens, a migração pode representar um fator positivo

A migração é uma experiência que tem um impacto importante na emancipação e na capacitação. Mas, muitas vezes, as mulheres migrantes são confrontadas com desvantagens e vulnerabilidades específicas do género no processo de migração e no seu emprego. As trabalhadoras, especialmente as jovens migrantes, acabam muitas vezes em situações de dupla ou mesmo tripla discriminação, desvantagem, marginalização e vulnerabilidade (incluindo violência e assédio, bem como trabalho forçado). Os múltiplos níveis de discriminação e vulnerabilidade podem assumir a forma de

Muitas vezes, as mulheres migrantes são confrontadas com desvantagens e vulnerabilidades específicas do género no processo de migração e no seu emprego.

Ser mulher em relação a ser homem: Em todas as fases da sua experiência de migração, as mulheres trabalhadoras migrantes tendem a estar mais expostas a violações dos direitos humanos do que os seus homólogos masculinos, porque não têm acesso e controlo sobre os recursos e a tomada de decisões. Por exemplo, é mais provável que as mulheres não tenham acesso a informações realistas e exactas sobre o recrutamento e o processo de migração, bem como sobre os custos e benefícios económicos e sociais do emprego no estrangeiro, pelo que correm um risco muito maior de serem enganadas por agentes de recrutamento e traficantes sem escrúpulos. Os papéis de trabalho estereotipados para homens e mulheres levam à concentração de migrantes do sexo feminino e masculino em diferentes sectores ou profissões, o que acarreta riscos e vulnerabilidades específicos e diferentes. As mulheres estão normalmente concentradas em empregos feminizados e mal remunerados, que não são abrangidos, ou são-no apenas parcialmente, pela legislação laboral e pelas disposições de proteção social. O trabalho doméstico e de prestação de cuidados é efectuado na esfera privada do lar, onde os abusos e as más práticas laborais são menos visíveis e onde o apoio dos pares é praticamente inexistente. Os homens estão muitas vezes concentrados em profissões altamente perigosas, como a construção ou a pesca, onde as suas vulnerabilidades não são frequentemente reconhecidas nem tratadas.

Ser estrangeiro em relação aos nacionais: Uma das principais fontes de vulnerabilidade das mulheres trabalhadoras migrantes é o facto de os seus empregos carecerem frequentemente de proteção laboral e social. Além disso, as mulheres - devido à discriminação de género no acesso à informação, à educação e às redes de apoio - têm menos probabilidades do que os homens de conhecer as leis e os regulamentos do país de destino e não dispõem de meios eficazes para procurar reparação legal em caso de violação dos seus direitos. Tal como os seus homólogos masculinos, as mulheres migrantes têm frequentemente de enfrentar condições de vida e de trabalho difíceis, riscos acrescidos para a saúde, falta de acesso a serviços sociais e várias formas de abuso, mas a sua situação de relativa desvantagem nas sociedades de origem e de destino agrava a sua exposição ao abuso. Com o aumento da xenofobia e da discriminação contra os trabalhadores migrantes, especialmente em tempos de instabilidade e de crise económica, as mulheres migrantes tendem a ser mais vulneráveis do que os homens;

Ser dependente em comparação com os migrantes autónomos: A forte dependência de um empregador específico é uma fonte de vulnerabilidade para os migrantes, especialmente para as mulheres migrantes, uma vez que o seu estatuto de dependência pode ser utilizado pelo empregador ou pelos colegas de trabalho, não só para maus-tratos em geral, mas também para assédio sexual. Por vezes, os trabalhadores migrantes não são autorizados a mudar de empregador ou são obrigados a ter os seus vistos patrocinados por um cidadão nacional. A regra do "empregador único" e o sistema de patrocínio de vistos ("kafala") tendem a colocar os migrantes quase totalmente sob o controlo do empregador/patrocinador, o que pode revelar-se particularmente difícil para as mulheres, devido à sua relativa menor posição de poder. A situação específica dos trabalhadores domésticos leva esta situação de dependência ao extremo, uma vez que os trabalhadores partilham com o empregador o espaço de trabalho e de habitação, os agregados familiares estão normalmente fora do mandato da inspeção do trabalho e as linhas que separam as relações pessoais das relações de trabalho tendem a tornar-se muito ténues. Alguns empregadores fomentam a dependência de uma trabalhadora, isolando-a, confiscando-lhe o passaporte, os documentos de trabalho ou de residência, limitando o seu contacto com o mundo exterior ou provocando-lhe o receio de que qualquer queixa resulte na perda do emprego e/ou na deportação. Por último, as mulheres podem enfrentar obstáculos específicos quando o seu estatuto migratório está ligado ao consentimento de um membro da família do sexo masculino que "assina" a sua migração (e, por conseguinte, restringe o seu poder de decisão) ou quando migram como membros da família acompanhante e dependem do seu cônjuge/pai para a renovação das suas autorizações de residência/trabalho;

Ser migrante sem documentos ou em situação irregular: Os migrantes podem entrar num país de forma irregular ou podem cair na irregularidade por não cumprirem os requisitos relevantes no destino, por exemplo, se perderem o seu emprego regular. Nalguns casos, as políticas restritivas introduzidas pelos países de origem em relação à sua mobilidade (por exemplo, restrições de idade, consentimento dos cônjuges ou mesmo testes de gravidez antes da partida) não permitem que as mulheres disponham de um canal de migração legal, ou apenas de um canal limitado, e podem empurrar muitas delas para caminhos irregulares, com maior risco de abuso. Nalguns casos, a legislação nacional no destino criminaliza qualquer migrante que abandone o seu emprego, o que pode forçá-lo a permanecer em locais de trabalho exploradores. As mulheres podem ser mais vulneráveis do que os homens a serem migrantes sem documentos ou em situação irregular. As pessoas que se encontram em situação irregular no país de destino não têm qualquer recurso à lei

em caso de violação dos seus direitos. Além disso, têm demasiado medo de se queixar ou mesmo de se dirigir às autoridades para obter qualquer tipo de assistência oficial.



6.2. Implementação de políticas sensíveis ao género na governação da migração laboral

Os principais elementos das políticas de migração laboral sensíveis às questões de género consistem no facto de os direitos deverem ser usufruídos por homens e mulheres trabalhadores migrantes, respeitando os princípios da igualdade de género e da não discriminação. Estes princípios não significam necessariamente a igualdade de tratamento em todos os casos. A promoção da igualdade entre homens e mulheres nas políticas de migração laboral pode incluir disposições especiais específicas para cada género (por exemplo, tratamento preferencial ou ação afirmativa para compensar a discriminação de longa data, em especial a sofrida pelas mulheres trabalhadoras migrantes não só em relação aos homens trabalhadores migrantes, mas também entre estes e as mulheres e os homens trabalhadores nacionais).

As políticas de migração laboral sensíveis às questões de género devem incluir medidas específicas para combater a exploração, o abuso e a discriminação de mulheres e homens trabalhadores migrantes no mercado de trabalho e no local de trabalho. Devem ter em conta as diferenças de papéis socioculturais, as necessidades, as oportunidades, os condicionalismos e as vulnerabilidades das mulheres e dos homens e garantir que os direitos humanos, incluindo os direitos laborais, sejam usufruídos em pé de igualdade pelas mulheres e pelos homens trabalhadores migrantes, e que a legislação, as políticas e os programas de migração promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, com vista a eliminar qualquer discriminação em razão do sexo.

Após a definição de quadros políticos baseados em direitos, sensíveis às questões de género e fundamentados, é necessário criar sistemas que garantam a sua aplicação, nomeadamente através de recursos financeiros, formação e apoio técnico suficientes.

Responsabilização acrescida e partilhada na proteção dos direitos das mulheres trabalhadoras

migrantes. Se as políticas de migração laboral abordarem o recrutamento sensível ao género e a orientação antes da partida, os ministérios mandatados para implementar as políticas de migração laboral, juntamente com as agências de recrutamento e outras partes interessadas relevantes, devem partilhar a responsabilidade pelo cumprimento do compromisso político. Devem também ser feitos investimentos no desenvolvimento das capacidades destes actores, por exemplo, abordagens sensíveis às questões de género na formação e nos serviços de informação.

Estabelecer uma unidade dedicada ao género dentro do ministério mandatado para implementar

políticas de migração laboral. Esta unidade pode dar uma atenção constante aos direitos e às necessidades das mulheres trabalhadoras migrantes, para garantir que as políticas e as práticas previnam e respondam às violações dos direitos. Esta unidade pode colmatar lacunas de informação, coordenar as partes interessadas relevantes e assegurar uma monitorização e revisão eficazes das políticas numa perspetiva de género.

- ▶ **Reforço das capacidades.** Os responsáveis, incluindo as agências de recrutamento e as entidades patronais, devem ter a capacidade de compreender e aplicar políticas e práticas que tenham em conta as questões de género. As agências de recrutamento, os empregadores, as mulheres migrantes e os seus representantes devem ser dotados de competências práticas que lhes permitam respeitar e beneficiar destes compromissos.

Ratificar e incorporar instrumentos internacionais de migração laboral. O Estado deve ratificar os tratados de direitos humanos relevantes, como a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias.

- ▶ **Aplicar uma abordagem baseada nos direitos humanos e nos princípios da igualdade, da não discriminação, da capacitação e da autonomia das mulheres** em todas as medidas relativas às políticas e quadros de migração, nomeadamente nas políticas de desenvolvimento nacional e noutros planos conexos para a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e dos ODS.

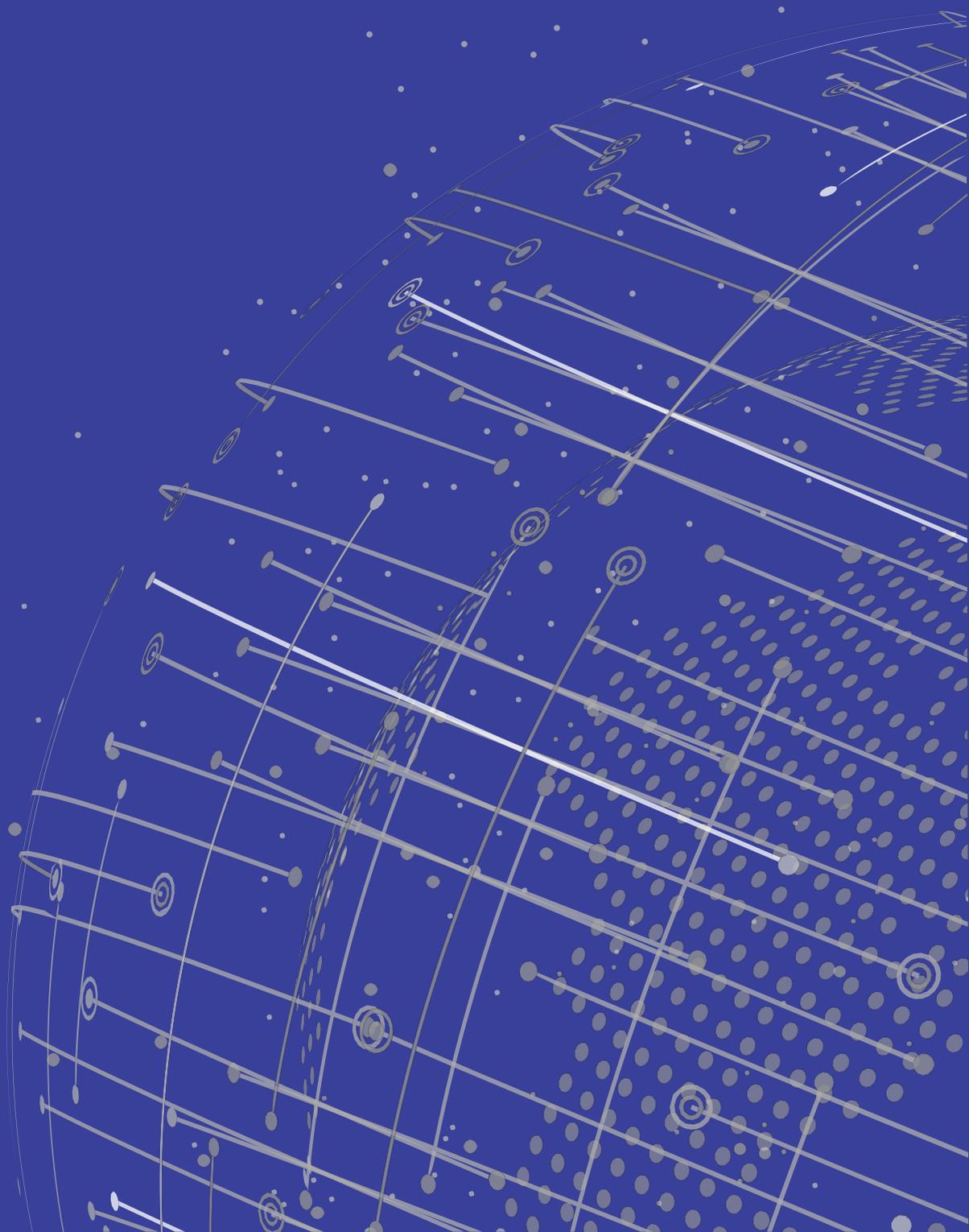
A recolha de dados desagregados por sexo proporcionará uma compreensão mais completa das características dos trabalhadores migrantes, do seu estatuto e dos desafios que as políticas terão de enfrentar, contribuindo assim para o desenvolvimento de melhores políticas e programas.

- ▶ **Rever os acordos regionais em vigor para promover vias de migração regulares e seguras,** assegurando uma melhor coordenação e coerência entre os países de origem, de trânsito e de destino no que diz respeito à correspondência entre competências e oportunidades de emprego, e a promoção de programas que facilitem a regularização do estatuto dos migrantes, a fim de beneficiar das contribuições sociais, económicas, culturais e políticas das mulheres migrantes.



7

Recrutamento justo e agências de recrutamento



7. Recrutamento justo e agências de recrutamento

Os trabalhadores que são recrutados através de fronteiras internacionais são os mais afectados e podem enfrentar múltiplos desafios no processo de recrutamento. Os trabalhadores migrantes, especialmente se estiverem em situação irregular, podem encontrar-se mais expostos a violações fraudulentas e sem escrúpulos dos direitos humanos e do trabalho e correm maior risco de serem vítimas de trabalho forçado do que outros trabalhadores.

Existem várias formas de injustiça no processo de recrutamento, que não são independentes umas das outras e podem sobrepor-se parcialmente. A distinção entre estas formas é, no entanto, útil para uma melhor compreensão das práticas desleais de recrutamento. As formas de injustiça no recrutamento incluem :²⁰



▶ **recrutamento enganoso**, em que o trabalhador é deliberadamente levado a acreditar em algo que não é verdade, como as condições de emprego e as condições de vida;



▶ **recrutamento coercivo**, em que o recrutamento é imposto ao trabalhador sob ameaça de sanção e ao qual o trabalhador não dá o seu acordo voluntário, nomeadamente com recurso à violência ou à sua ameaça, rapto, casamento forçado, adoção forçada ou venda da vítima, confisco de documentos e servidão por dívidas;



▶ **recrutamento abusivo**, em que a posição de vulnerabilidade do trabalhador é utilizada de forma abusiva, podendo essa vulnerabilidade estar relacionada com uma situação socioeconómica difícil, estatuto de migração irregular, falta de educação, falta de informação ou razões económicas;



▶ **recrutamento discriminatório**, em que a igualdade de oportunidades e de tratamento no recrutamento é anulada ou prejudicada, nomeadamente por motivos como a raça, a cor, o sexo, a idade, a religião, a opinião política, a ascendência nacional, a origem social, a origem étnica, a deficiência, o estado civil ou familiar, a orientação sexual ou a filiação numa organização de trabalhadores.



▶ **recrutamento corrupto**, em que o recrutador ou um terceiro que influencia o recrutamento actua de forma desonesta em troca de dinheiro ou de ganhos pessoais, podendo tais actos incluir oferecer, prometer, dar, solicitar ou aceitar subornos, incluindo subornos de trabalhadores ou subornos a empregadores ou funcionários públicos;



▶ **Recrutamento falso**, no qual a agência privada de emprego ou o emprego anunciado não existem, ou o emprego existe mas o que é apresentado como o processo de recrutamento pelo qual o trabalhador passa não está relacionado com o emprego, e;



▶ **recrutamento com cobrança de taxas ao trabalhador**, em que as taxas de recrutamento e os custos conexos são suportados pelo trabalhador.

20 OIT, 2021- Relatório regional sobre recrutamento justo em África: O recrutamento de trabalhadores migrantes para, dentro e a partir de África (publicação futura)

7.1. O que é um recrutamento justo?

Embora não exista uma definição internacionalmente acordada do termo "recrutamento justo", este pode ser geralmente entendido como o recrutamento efectuado dentro da lei, em conformidade com as normas internacionais do trabalho e no respeito pelos direitos humanos, sem discriminação com base no género, etnia, nacionalidade ou estatuto jurídico. Deve ser efectuado sem custos para os trabalhadores e deve protegê-los de situações de exploração. Isto significa que os governos devem traduzir as normas internacionais em leis e regulamentos eficazes e aplicá-los efetivamente. Os segmentos da população em situações particularmente vulneráveis, incluindo as mulheres trabalhadoras, os trabalhadores migrantes, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores da economia informal e outros, devem beneficiar de uma proteção adicional contra os abusos.

O recrutamento justo implica também a devida diligência no que respeita aos direitos humanos e o acesso a mecanismos de resolução de litígios e a vias de recurso em caso de alegada ocorrência de abusos. As organizações de trabalhadores e de empregadores, através do diálogo social e da formação e da sensibilização dos membros que as constituem, podem desempenhar um papel fundamental na promoção de práticas de recrutamento justas.

7.2. Quadro legislativo sobre recrutamento equitativo

Em termos de recrutamento e de custos de recrutamento, há duas convenções da OIT que são relevantes, nomeadamente a Convenção n.º 88 e a Convenção n.º 181.

Convenção n.º 88 da OIT - Convenção sobre o Serviço de Emprego, 1948

Cada membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção esteja em vigor deverá manter ou assegurar a manutenção de um serviço público de emprego gratuito. O dever essencial do serviço de emprego consistirá em assegurar, em cooperação, se necessário, com outros organismos públicos e privados interessados, a melhor organização possível do mercado de trabalho, como parte integrante do programa nacional para a consecução e manutenção do pleno emprego e para o desenvolvimento e utilização dos recursos produtivos.

A oferta de recrutamento e colocação gratuitos para trabalhadores e candidatos a emprego é um tema central da Convenção da OIT sobre os Serviços de Emprego, 1948 (n.º 88). A Convenção estabelece parâmetros gerais para a regulamentação do recrutamento e emprego de trabalhadores através de instituições públicas de emprego. O crescimento da intermediação privada de mão de obra também foi acompanhado pela evolução das normas laborais da OIT.



RECRUTAMENT O JUSTO

Recrutamento
efectuado nos
termos da lei e em
conformidade com
as normas
internacionais do
trabalho.

Convenção n.º 181 da OIT - Convenção sobre as agências de emprego privadas, 1997

O estatuto jurídico das agências privadas de emprego será determinado em conformidade com as leis e práticas nacionais e após consulta das organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores. Os Estados-Membros determinarão as condições de funcionamento das agências privadas de emprego de acordo com um sistema de licenciamento ou certificação, exceto se forem regulamentadas ou determinadas de outra forma pela legislação e práticas nacionais adequadas. Serão tomadas medidas para garantir que os trabalhadores recrutados por agências privadas de emprego que prestem os serviços referidos no artigo 1º não sejam privados do direito à liberdade de associação e do direito de negociação colectiva.

A Convenção da OIT sobre as Agências Privadas de Emprego, 1997 (n.º 181), especifica que o seu objetivo é "permitir o funcionamento das agências privadas de emprego, bem como a proteção dos trabalhadores que utilizam os seus serviços" (artigo 2.º, n.º 3). A Convenção orienta os Estados-Membros no sentido de estabelecerem políticas, legislação e mecanismos de aplicação claros para o registo e licenciamento efectivos das agências de emprego privadas, reiterando o princípio da não cobrança de taxas aos trabalhadores e aos candidatos a emprego. O artigo 7.º da Convenção n.º 181 estipula que "as agências privadas de emprego não cobrarão direta ou indiretamente, no todo ou em parte, quaisquer taxas ou custos aos trabalhadores".

De um total de 16 Estados membros da SADC, apenas 6 ratificaram a Convenção n.º 88 [Angola, República Democrática do Congo, Madagáscar, Maurícias, Moçambique, República Unida da Tanzânia] e 1 a Convenção n.º 181 [Zâmbia].

7.3. Diretrizes da OIT sobre recrutamento justo

Em 2018, o Conselho de Administração da OIT aprovou a publicação e a divulgação da definição de honorários de recrutamento e custos conexos, adoptada por uma reunião tripartida de peritos. Os Princípios Gerais e Diretrizes Operacionais para o Recrutamento Justo da OIT definem "taxas de recrutamento ou custos conexos" como "quaisquer taxas ou custos incorridos no processo de recrutamento para que os trabalhadores obtenham emprego ou colocação, independentemente da forma, do momento ou do local da sua imposição ou cobrança". Esta definição abrangente de taxas de recrutamento e custos conexos, bem como de custos ilegítimos, deve ser lida em conjunto com os Princípios Gerais e as Diretrizes Operacionais para o Recrutamento Equitativo. A definição reitera que os honorários de recrutamento e os custos conexos não devem ser suportados pelos trabalhadores ou pelos candidatos a emprego.

Os 13 princípios gerais dos Princípios Gerais e Diretrizes Operacionais da OIT para o Recrutamento Equitativo referem que:

1. O recrutamento deve ser feito de forma a respeitar, **proteger e cumprir os direitos humanos internacionalmente reconhecidos**, incluindo os expressos nas normas internacionais do trabalho e, em particular, o direito à liberdade de associação e de negociação colectiva, bem como a prevenção e eliminação do trabalho forçado, do trabalho infantil e da discriminação em matéria de emprego e profissão.
2. O recrutamento deve **responder às necessidades do mercado de trabalho** e não servir como meio de deslocar ou diminuir a mão de obra existente, de reduzir as normas laborais, os salários ou as condições de trabalho, ou de prejudicar o trabalho digno.
3. **A legislação e as políticas adequadas** em matéria de emprego e recrutamento devem aplicar-se a todos os trabalhadores, recrutadores e empregadores.
4. O recrutamento deve ter em conta políticas e práticas que **promovam a eficiência, a transparência e a proteção dos trabalhadores** no processo, como o reconhecimento mútuo de competências e qualificações.
5. A regulamentação das actividades de emprego e de recrutamento deve ser **clara e transparente** e efetivamente aplicada. O papel da inspeção do trabalho e a utilização de sistemas normalizados de registo, licenciamento ou certificação devem ser destacados. As autoridades competentes devem adotar medidas específicas contra métodos de recrutamento abusivos e fraudulentos, incluindo os que possam resultar em trabalho forçado ou tráfico de pessoas.
6. O recrutamento através das fronteiras internacionais deve **respeitar a legislação, a regulamentação, os contratos de trabalho e as convenções colectivas aplicáveis dos países de origem**, de trânsito e de destino, bem como os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, incluindo os princípios e direitos fundamentais no trabalho, e as normas internacionais do trabalho aplicáveis. Estas leis e normas devem ser efetivamente aplicadas.
7. **Não** devem ser cobradas **taxas de recrutamento ou custos conexos** aos trabalhadores ou aos candidatos a emprego, **nem** suportados de qualquer outra forma.
8. **Os termos e as condições de emprego de um trabalhador devem ser especificados de forma adequada, verificável e facilmente compreensível, de preferência através de contratos escritos, em conformidade com as leis e regulamentos nacionais, os contratos de trabalho e as convenções colectivas aplicáveis.** Os contratos devem ser claros e transparentes e devem informar os trabalhadores sobre a localização, os requisitos e as tarefas do emprego para o qual estão a ser recrutados. No caso dos trabalhadores migrantes, os contratos escritos devem ser redigidos numa língua que o trabalhador possa compreender, devem ser fornecidos com suficiente antecedência em relação à partida do país de origem, devem ser objeto de medidas para evitar a substituição do contrato e devem ser executórios.

9. Acordos dos trabalhadores sobre as condições de contratação e emprego deve ser **voluntária e isenta de engano ou coação**.
10. **Os trabalhadores devem ter acesso a informações gratuitas, completas e exactas sobre os seus direitos** e as condições de recrutamento e emprego.
11. **A liberdade dos trabalhadores de se deslocarem no interior de um país ou de abandonarem um país deve ser respeitada**. Os documentos de identidade e os contratos dos trabalhadores não devem ser confiscados, destruídos ou retidos.
12. **Os trabalhadores devem ser livres de pôr termo ao seu emprego e, no caso dos trabalhadores migrantes, de regressar ao seu país**. Os trabalhadores migrantes não deveriam necessitar da autorização do empregador ou do recrutador para mudar de empregador.
13. **Os trabalhadores, independentemente da sua presença ou estatuto jurídico num Estado, deveriam ter acesso a mecanismos de resolução de queixas e outros mecanismos de resolução de litígios gratuitos ou a preços acessíveis** em caso de alegado abuso dos seus direitos no processo de recrutamento, e deveriam ser previstas soluções eficazes e adequadas em caso de abuso.

7.4. Papel das agências de recrutamento

O panorama moderno do recrutamento está em constante adaptação para responder à rápida evolução das necessidades do mercado de trabalho. Nas últimas décadas, tem-se caracterizado por um aumento da importância das agências de recrutamento privadas. As agências de recrutamento ocupam-se da prestação de serviços que facilitam o recrutamento, a partida, a chegada e o emprego de potenciais migrantes. Algumas também participam no recrutamento não regulamentado. O panorama atual do recrutamento tem vindo a tornar-se cada vez mais complexo e a envolver um vasto leque de intervenientes, tanto regulamentados como não regulamentados, o que tem conduzido a um aumento do número de violações dos direitos dos trabalhadores. Em alguns casos, o recrutamento é realizado pelos serviços públicos de emprego (SPE) e a regulamentação pode exigir que estas sejam as únicas entidades autorizadas a operar, uma vez que existe um certo nível de proteção dos direitos dos trabalhadores. No entanto, em muitas partes do mundo, o recrutamento através de agências de emprego privadas (PrEAs) está a aumentar, daí a necessidade de os governos desenvolverem e instituírem regulamentos sobre a sua conduta e o seu funcionamento.

A regulamentação bem sucedida e a gestão transparente do recrutamento de trabalhadores migrantes suprimem efetivamente a migração irregular e, ao mesmo tempo, reduzem as condições abusivas da migração laboral. O recrutamento de trabalhadores migrantes é efectuado pelos empregadores ou pelos seus representantes através de organismos de recrutamento públicos e privados.

Embora as agências de recrutamento privadas possam desempenhar um papel positivo na correspondência entre a oferta e a procura de mão de obra, existe uma preocupação crescente com as práticas de recrutamento exploradoras e com as agências de emprego sem escrúpulos, os intermediários informais do trabalho e outros agentes que operam fora do quadro jurídico.

Estes recrutadores desleais tendem a visar principalmente os trabalhadores pouco qualificados e colocam-nos frequentemente em risco de tráfico de seres humanos e de trabalho forçado. Tanto os trabalhadores nacionais como os migrantes correm o risco de sofrer abusos durante a fase de recrutamento.

7.5. Controlo da diligência devida

O termo "diligência devida" refere-se ao processo contínuo de uma empresa que visa identificar, prevenir, atenuar e prestar contas da forma como aborda os impactos negativos sobre os direitos humanos das suas próprias actividades ou que possam estar diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços através das suas relações comerciais. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos, a integração e a atuação em função das conclusões, o acompanhamento das respostas e a comunicação da forma como os impactos são abordados.²¹

Lista de controlo da diligência devida²²

Recrutamento	<p>Os prestadores de serviços e as agências de colocação (e as agências de recrutamento a que recorrem) não devem cobrar aos trabalhadores quaisquer taxas de recrutamento e custos conexos.</p> <p>De acordo com a definição internacional, as taxas de recrutamento e os custos conexos devem referir-se a quaisquer taxas ou custos incorridos no processo de recrutamento para que os trabalhadores obtenham emprego ou colocação, independentemente da forma, do momento ou do local da sua imposição ou cobrança.</p>
Contrato de trabalho	<p>Os prestadores de serviços e as agências de colocação devem fornecer aos trabalhadores um contrato de trabalho escrito e uma oferta de emprego.</p> <p>Os contratos de trabalho e as ofertas de emprego devem ser fornecidos aos trabalhadores antes do início da atividade, a fim de evitar enganos e mal-entendidos relativamente às condições de trabalho e de vida.</p> <p>Se for caso disso, o contrato de trabalho deve ser traduzido numa língua que o trabalhador compreenda.</p> <p>Os prestadores de serviços e as agências de colocação devem possuir informações sobre todos os trabalhadores, incluindo cópias de passaportes, autorizações de residência, cartões de seguro médico, contratos de trabalho e outros dados vitais.</p>

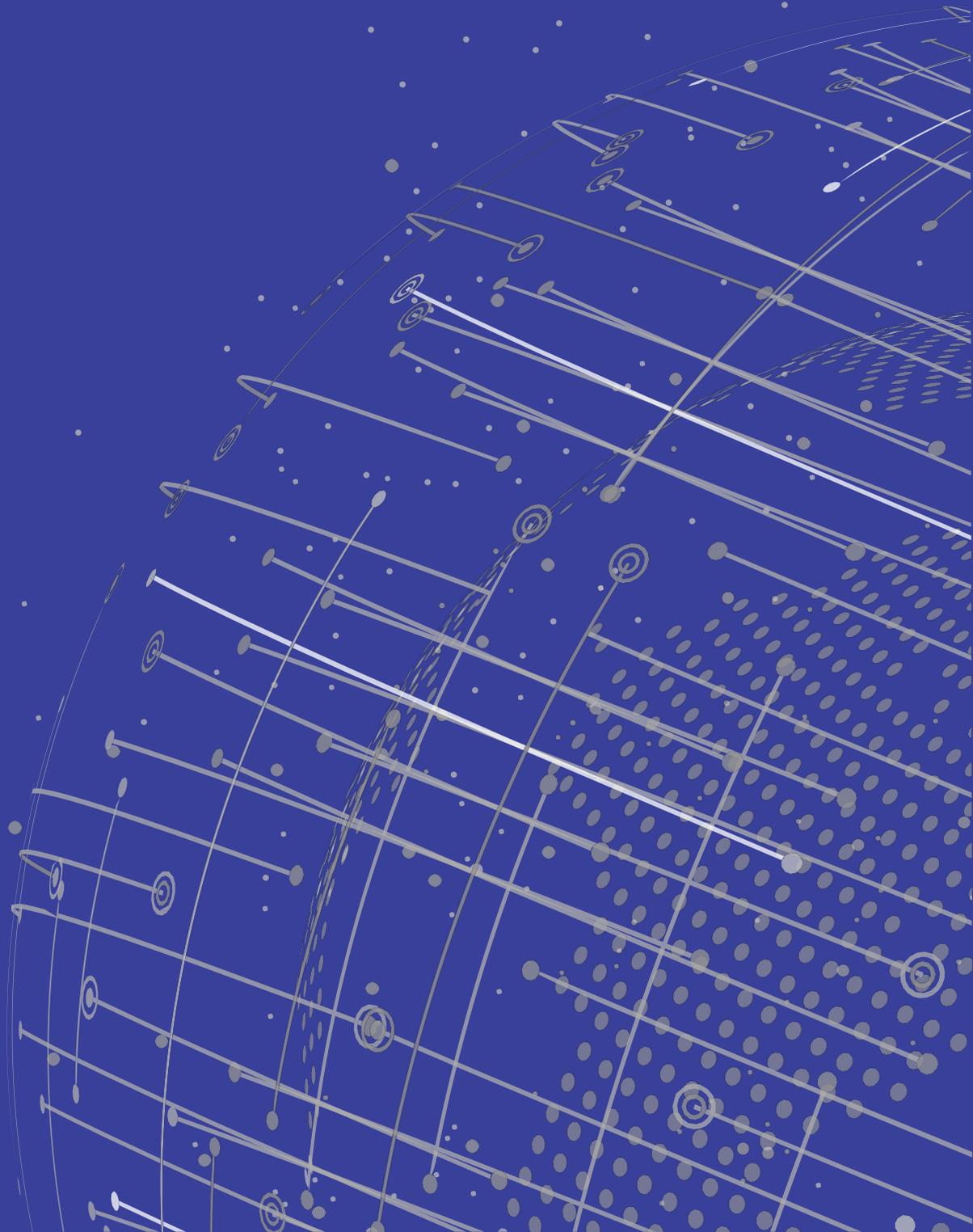
21 OIT, 2018. Princípios gerais e diretrizes operacionais para um recrutamento justo

22 OIT, 2020. Promover o recrutamento e o emprego justos: A Guidance Tool for Hotels in Qatar - Checklist 1: Due Diligence of Service Providers and Placement Agencies

<p>Passaportes e documentos de identidade</p>	<p>Os trabalhadores devem ter pleno controlo e acesso aos seus passaportes e documentação semelhante - incluindo autorizações de residência e cartões bancários pessoais - para garantir que a sua mobilidade não é restringida.</p> <p>Se o passaporte de um trabalhador for retido para fins administrativos (por exemplo, renovação da autorização de residência), o documento deve ser devolvido ao trabalhador após a conclusão dos procedimentos.</p>
<p>Condições de trabalho</p>	<p>Todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores temporários, devem ter um ambiente de trabalho seguro e saudável, em conformidade com a legislação laboral.</p> <p>Nenhum trabalhador, incluindo os trabalhadores temporários e os trabalhadores de agências, deve ser pago abaixo do salário mínimo mensal de base. Os salários devem ser pagos na íntegra e atempadamente.</p>
<p>Alojamento dos trabalhadores</p>	<p>▶ Todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores temporários, devem ter condições de vida adequadas.</p>
<p>Igualdade e não-discriminação</p>	<p>As trabalhadoras, incluindo as trabalhadoras temporárias, receberão salário igual por trabalho igual e terão igual acesso a oportunidades de formação e promoção.</p>
<p>Mudança de emprego e regresso ao país de origem</p>	<p>Os prestadores de serviços e as agências de colocação devem assegurar o cumprimento de todos os requisitos legais relacionados com a cessação do contrato de trabalho e a mudança de empregador.</p> <p>Os prestadores de serviços e as agências de colocação devem assegurar o cumprimento de todos os requisitos legais relacionados com a cessação do contrato de trabalho e a mudança de empregador.</p>
<p>Mecanismos de reclamação</p>	<p>Os prestadores de serviços e as agências de colocação devem dispor de mecanismos de reclamação a nível operacional, a fim de garantir que os trabalhadores possam manifestar as suas preocupações e procurar soluções eficazes, sem custos e sem receio de retaliação.</p>

8

O papel dos sindicatos na migração laboral



8. O papel dos sindicatos na migração laboral

Os trabalhadores migrantes, independentemente do seu estatuto, são, antes de mais, trabalhadores. Como tal, têm direitos, incluindo a liberdade de associação - o direito de formar ou aderir a um sindicato. É igualmente importante recordar que, salvo indicação em contrário, todas as normas adoptadas pela OIT se aplicam aos trabalhadores migrantes. Os sindicatos têm por objetivo proteger todos os trabalhadores e não apenas os seus membros. É por isso que os sindicatos lutam pela igualdade, por um trabalho digno para todos, pela proteção social e contra o trabalho infantil ou o trabalho forçado, embora nem todos estes trabalhadores sejam membros dos sindicatos. Isto deve-se ao facto de os sindicatos se preocuparem com a sociedade como um todo e, obviamente, quanto maior for o número de membros, maior será a sua capacidade de influência.

Os sindicatos desempenham um papel fundamental ao assumirem a liderança na promoção de uma abordagem do trabalho baseada nos direitos

migração. O manual da OIT para sindicalistas aponta várias razões para este compromisso:

- ▶ Os direitos humanos são universais: "Os trabalhadores migrantes, independentemente do seu estatuto, são, antes de mais, trabalhadores, mas acima de tudo seres humanos. Como tal, têm direitos, incluindo a liberdade de associação - o direito de formar ou aderir a um sindicato. Os sindicatos têm por objetivo proteger todos os trabalhadores e não apenas os seus membros. É por isso que os sindicatos lutam pela igualdade, por um trabalho digno para todos, pela proteção social e contra o trabalho infantil ou o trabalho forçado, embora nem todos estes trabalhadores sejam membros do sindicato. Isto deve-se ao facto de os sindicatos se preocuparem com a sociedade como um todo."

Outra razão é que, para os nacionais, "a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes é a melhor forma de proteger os direitos dos trabalhadores nacionais e evitar tentativas de colocar os trabalhadores migrantes e nacionais em concorrência uns com os outros, uma vez que isso só serviria os interesses de empregadores sem escrúpulos à procura de mão de obra barata".

Os sindicatos existentes podem revitalizar os seus membros através da organização de migrantes, porque estes trabalhadores são também potenciais membros de organizações sindicais. "A reestruturação do mercado de trabalho nas economias desenvolvidas significou que a filiação e a densidade sindical diminuíram em muitos sectores outrora altamente sindicalizados. A idade média dos membros dos sindicatos aumentou."

Enquanto organização baseada na filiação, os sindicatos têm por missão representar os seus membros, proteger os seus direitos e interesses e prestar serviços desde o domínio da educação à segurança social. Baseia-se no poder do coletivo e da solidariedade, cuja esfera de compromissos vai do local de trabalho à indústria e à sociedade. É a voz dos trabalhadores e um fator de integração. No quadro alargado das relações laborais, é o interlocutor do patronato e do Estado. É uma instituição de negociação colectiva e um parceiro nos vários temas e processos do diálogo social. Enquanto estrutura global, o sindicato é um organismo político-social e económico

ator que representa os seus membros a nível global, regional e nacional. Uma análise do movimento mostraria que existem dois grupos principais de sindicatos com base na filiação.²³

O movimento sindical partilha com a OIT o ponto de vista de uma abordagem da migração baseada nos direitos. Deve promover um quadro de leis e regulamentos laborais que assegure que os trabalhadores migrantes beneficiem de igualdade de tratamento e de oportunidades no que respeita a salários, condições de trabalho e benefícios de acordos colectivos, filiação em sindicatos e segurança social. Os "défices de trabalho digno" associados a muitos locais de trabalho e indústrias que acolhem trabalhadores migrantes realçam a necessidade de colocar os direitos humanos e sindicais no centro dos debates e iniciativas políticas.

A OIT - Em busca do trabalho digno - Direitos dos trabalhadores migrantes, observou que os sindicatos têm quatro pilares que devem ser considerados quando se trabalha com a migração laboral são os seguintes

PILAR 1: Promover uma política de migração baseada nos direitos

Como vimos, em muitos países, o quadro jurídico e político da migração laboral simplesmente não acompanhou a rápida evolução. A migração laboral não está devidamente regulamentada, quer pelos países de origem quer pelos países de destino.

PILAR 2: Criar alianças com sindicatos de outros países

Existe uma diferença fundamental entre a abordagem dos sindicatos e de outras organizações, tais como instituições de caridade e grupos de defesa dos direitos dos trabalhadores migrantes. As abordagens dos sindicatos baseiam-se na solidariedade e na negociação colectiva. Embora a resolução dos problemas individuais dos trabalhadores migrantes seja importante, a longo prazo deve estar associada a uma abordagem colectiva. Quando falamos de trabalhadores migrantes, a nossa principal preocupação é, antes de mais, com os seus direitos enquanto trabalhadores. Há muitos exemplos de como os sindicatos dos países de origem e de destino trabalham em conjunto para apoiar e organizar os trabalhadores migrantes. Os sindicatos estão numa posição privilegiada para o fazer e, conseqüentemente, os acordos bilaterais e multilaterais entre sindicatos dos países de origem e de destino estão a aumentar.

PILAR 3: Educar e informar os membros dos sindicatos, especialmente os delegados sindicais e os funcionários, os sindicatos e os seus membros nos países de destino

Os sindicatos têm de garantir que têm o apoio dos seus próprios membros quando se trata de políticas e actividades relativas aos trabalhadores migrantes. As populações nacionais podem considerar os trabalhadores migrantes ameaçadores e a xenofobia é um problema grave em muitos países desenvolvidos. Os sindicatos estão bem posicionados para trabalhar com os seus membros de modo a garantir que tais tensões e atitudes não surjam ou se enraízem. A Agenda para o Trabalho Digno é um instrumento fundamental para combater quaisquer tendências para o racismo e a xenofobia. A chave reside na educação, na formação e no desenvolvimento

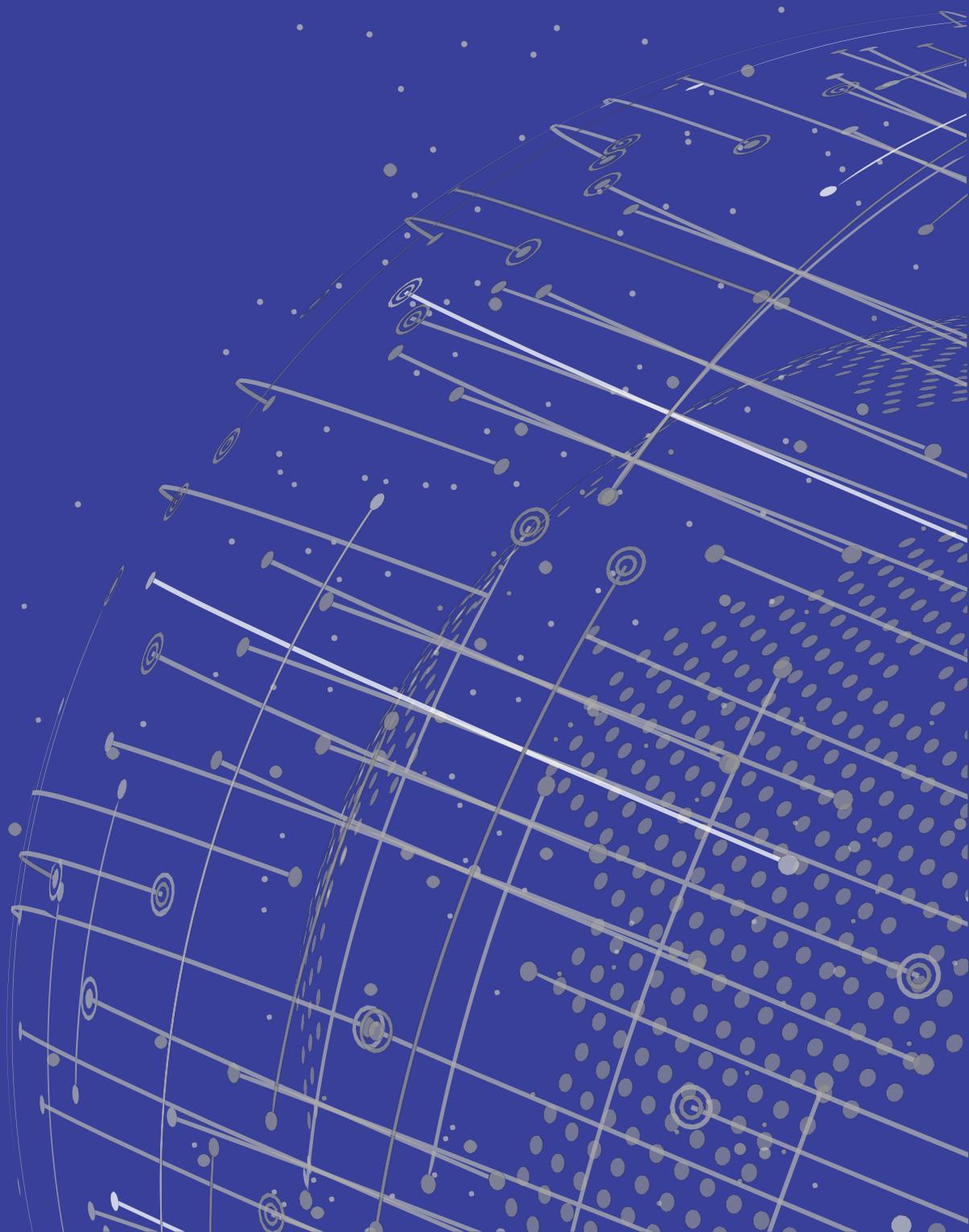
23 O papel do movimento sindical na migração e no desenvolvimento: Uma Contribuição da Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (BWI)

PILAR 4: Chegar aos trabalhadores migrantes

Os trabalhadores migrantes não são passivos. Por definição, estão entre as pessoas mais empreendedoras e determinadas - estar disposto a viajar e a trabalhar num país diferente exige alguma ousadia e até coragem. Por conseguinte, os trabalhadores migrantes devem estar no centro das estratégias sindicais relativas ao trabalho migrante. Os sindicatos devem trabalhar para proteger os trabalhadores migrantes através de iniciativas tanto nos países de origem como nos países de destino. Os princípios do trabalho digno e uma abordagem baseada nos direitos devem ser plenamente integrados em todas as actividades de organização, defesa e campanha.

9

Guia de informação sobre modelos a nível nacional



9. Guia de informação sobre modelos a nível nacional

Segue-se um guia informativo para os trabalhadores que pretendem/pretendem migrar para um emprego

ETAPA 1: Preparação para a migração

- ▶ Informações antes da partida (transportes, legislação nacional)
- ▶ Orientações relacionadas com o recrutamento para evitar situações de trabalho forçado e de tráfico de seres humanos
- ▶ Pedido de autorização de trabalho e de residência
- ▶ Procedimentos dos serviços de passaporte e imigração
- ▶ Ter informações adequadas sobre a legislação do país de destino

PASSO 2: Partida

- ▶ Lista de controlo dos documentos necessários: por exemplo, autorização de trabalho, visto, oferta de emprego,
- ▶ Visitar o sindicato no país de origem para obter informações sobre os sindicatos no país de destino
- ▶ Verificar os antecedentes da empresa para a qual vai trabalhar (por vezes, as empresas estão listadas para uma coisa e fazem outra)
- ▶ Certifique-se de que as pessoas que lhe são próximas e queridas sabem para onde vai, guarde os seus números em caso de emergência

PASSO 3: Chegada

À chegada ao local de trabalho:

Insistir num contrato escrito e assinado; contrato de trabalho que inclua informações sobre as condições de trabalho, salário, alimentação, alojamento, tempo de trabalho, regime de férias, segurança e saúde no trabalho, licença de maternidade, oportunidades de formação, cessação do contrato de trabalho, oportunidades de mudar de empregador

Não entregar cópias originais dos seus documentos de viagem;

Informar as pessoas em casa sobre onde e para quem está a trabalhar;

Identificar um escritório sindical local

ETAPA 4: Permanência e emprego

- ▶ Assegura-te de que manténs uma relação profissional com o teu empregador;
- ▶ Inscreve-te num sindicato da tua escolha;
- ▶ Não se esqueça de renovar a sua autorização de trabalho;
- ▶ Evitar os focos de violência no país de acolhimento
- ▶ Estar sempre seguro, frequentar lojas e centros comerciais de boa reputação, evitar comprar coisas na rua

ETAPA 5: Regresso e reintegração no Estado de origem

- ▶ Certifique-se de que guarda todos os documentos que comprovem que esteve empregado e recolha todos os dinheiro devido antes de partir;
- ▶ Tem o direito de receber qualquer salário devido, mesmo que tenha sido preso e detido, e se estiver prestes a ser deportado para o seu país de origem;
- ▶ Planeie o seu regresso tanto quanto possível: Onde é que vai ficar? Qual será o seu rendimento?
- ▶ Procure ajuda junto do seu Ministério do Trabalho se tiver deixado prestações não reclamadas.

Referências

- Organização Internacional do Trabalho, 2016- Avaliação do Quadro da Política de Migração da União Africana para África.
- Organização Internacional do Trabalho, 2017: Conclusões e Resolução da CIT sobre a Governança Justa e Eficaz da Migração Laboral, junho de 2017, Genebra.
- Organização Internacional do Trabalho, 2018. Princípios gerais e diretrizes operacionais para um trabalho justo recrutamento
- Organização Internacional do Trabalho, 2018: *Orientações relativas às estatísticas da migração internacional do trabalho*, Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, Genebra, 2018.
- Organização Internacional do Trabalho, 2020. Promoção do recrutamento e emprego justos: A Guidance Tool for Hotels in Qatar - Checklist 1: Due Diligence of Service Providers and Placement Agencies
- Organização Internacional do Trabalho, 2021 - Manual sindical para promover os direitos dos trabalhadores migrantes e fomentar uma governança justa da migração laboral
- Organização Internacional do Trabalho, -OCDE,2021: How Immigrants Contribute to South Africa's Economy (Como os imigrantes contribuem para a economia da África do Sul)
- Organização Internacional do Trabalho, 2021: *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, Secção de Migração Laboral, Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade e Departamento de Estatística, Terceira Edição, Genebra, 2021.
- Organização Internacional do Trabalho, 2022: Relatório completo: The migrant pay gap: Compreender os salários diferenças entre migrantes e nacionais
- Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas, 2019. Stock de migrantes da ONU por origem e Atualização do Destino 2019.
- Williams, V. (sem data), Uma visão geral da migração na região da SADC
- https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_620797/lang-en/index.htm
- <http://www.inventati.org/ababilonia/migrantlaboursouthafrica.pdf> https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/policy-frameworks/WCMS_671737/lang-pt/index.htm

