

A SITUAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DE

MULHERES TRABALHADORAS MIGRANTES NA REGIÃO SADC



International
Labour
Organization



Funded by the
European Union

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2024
Primeira publicação 2024

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

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

ISBN 9789220408414 (impressão)

ISBN 9789220408421 (web PDF)

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

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

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

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

www.ilo.org/publns Foto da capa: ©Shaun Chitsiga / BIT

Impresso na África do Sul

A SITUAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DE

MULHERES TRABALHADORAS MIGRANTES NA REGIÃO SADC

Amy Tekié e Tara Polzer Ngwato

AGRADECIMENTOS

Este relatório foi redigido por Amy Tekié e pela Dra. Tara Polzer Ngwato sob a supervisão de Gloria Moreno-Fontes, Theo Sparreboom, Jesse Mertens e Matilda Dahlquist do Programa de Gestão das Migrações da África Austral (SAMB) da OIT. Agradecemos a todos os funcionários da OIT que contribuíram para o desenvolvimento, edição e publicação do relatório, bem como às organizações entrevistadas para esta investigação, incluindo a AIMS, a Confederation de Travailleurs des Secteurs Publique et Privee, o General Agricultural and Plantation Workers Union of Zimbabwe, Instituto de Investigação do Trabalho e do Desenvolvimento Económico do Zimbabué, União Nacional dos Trabalhadores da Namíbia, Iniciativa dos Direitos Sócio-Económicos da África do Sul, Proteção dos Refugiados da África Austral, Conselho de Coordenação dos Sindicatos da África Austral, Statistics SA, Confederação dos Sindicatos do Zimbabué e ZIMSTAT.

ÍNDICE DE CONTEÚDOS

Agradecimentos.....	iv
Acrónimos.....	ix
I. Resumo executivo.....	1
A. Principais conclusões	2
B. Recomendações	6
1. Recolha e análise de dados	6
2. Política regional e nacional de migração	7
3. Acesso ao mercado de trabalho e condições de trabalho.....	8
II. Introdução	11
A. Finalidade e objectivos do estudo	11
B. Metodologia	12
C. Como navegar neste relatório	12
III. Contexto da migração laboral das mulheres na região da SADC	15
A. Fluxos de migração	15
B. Principais sectores económicos de emprego.....	19
1. Trabalho doméstico	19
2. Agricultura	20
3. Comércio informal	21
IV. Dados sobre as mulheres trabalhadoras migrantes na região da SADC	25
A. Considerações sobre os dados.....	25
B. Resumo dos dados disponíveis	26
1. Stocks de mulheres trabalhadoras migrantes nos países	26
2. Fluxos de mulheres trabalhadoras migrantes entre países	28
C. Dados sobre a participação da população ativa	30
D. Dados sobre os níveis de qualificação das mulheres trabalhadoras migrantes	34
E. Dados sobre os principais sectores do emprego.....	37
V. Revisão da política de migração laboral	43
A. Normas internacionais e quadros regulamentares.....	43
B. Protocolos e quadros africanos para a migração e a igualdade de género.....	46
C. SADC Políticas de migração laboral	47
D. Política de migração laboral a nível nacional	49

1. Acordos bilaterais de trabalho.....	49
2. Políticas nacionais de migração laboral sensíveis às questões de género	51
E. Estudos de casos de países	55
1. Namíbia.....	55
2. África do Sul.....	58
3. Zimbabué.....	61
VI. A migração das mulheres na prática	67
A. Factores determinantes da migração.....	67
B. Recompensas e riscos da migração das mulheres.....	69
C. Competências e migração	70
1. Níveis de qualificação e de emprego das mulheres migrantes na região	71
2. Reconhecimento e mobilidade das competências	77
3. Migração qualificada e "fuga de cérebros"	78
D. Recrutamento	80
1. Canais de recrutamento para mulheres migrantes.....	81
2. Práticas de recrutamento desleais.....	82
3. Regulamentação do recrutamento e prevenção do tráfico.....	87
4. Restrições ao emprego de mulheres migrantes	88
E. Migração irregular	92
1. Factores determinantes da migração irregular das mulheres	92
2. Vias de regularização.....	94
VII. Condições de trabalho das mulheres migrantes	97
A. Emprego atípico.....	97
B. Condições de trabalho	101
C. Acesso à justiça e participação sindical	106
D. Proteção social.....	108
1. Proteção social sensível às questões de género	108
2. Portabilidade das prestações de proteção social	114
3. Vias informais de proteção social.....	115
VIII. Conclusão.....	117
A. Recomendações.....	117
1. Recolha e análise de dados	117
2. Política regional e nacional de migração.....	118
3. Acesso ao mercado de trabalho e condições de trabalho.....	119
B. Áreas de investigação futura	120
Referências	121
ANEXO 1: Considerações sobre os dados.....	128
ANEXO 2: Estudos de casos sobre a qualidade dos dados	133

ANEXO 3: Quadro da política de migração para África: Estratégias relativas às mulheres trabalhadores migrantes	137
--	-----

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Percentagens de entradas e saídas de migrantes por país de origem ou destino outros países da SADC e especialmente a África do Sul (2020).....	16
QUADRO 2: Total de migrantes, número de mulheres migrantes e proporção de mulheres migrantes por	país27
QUADRO 3: Taxa de participação na atividade económica por sexo, idade e local de nascimento (ou cidadania) (%).....	32
QUADRO 4: Diferença entre Cidadãs Estrangeiras Empregadas e Empregados Mulheres Cidadãos nacionais (%).....	35
QUADRO 5: Atividade económica (agregada) por sexo (feminino) e nacionalidade e/ou ou país de nascimento.....	37
QUADRO 6: Comparação entre o stock de mulheres migrantes da UNDESA (2020) e o ILOSTAT dados sobre a atividade profissional das mulheres migrantes.....	39
QUADRO 7: SADC Ratificação pelo país das convenções da OIT e da ONU mais relevantes às mulheres trabalhadoras migrantes	45
QUADRO 8: Foco no género nos instrumentos da SADC relativos à migração laboral	47
QUADRO 9: Acções orientadas para o género nos NLMPs da SADC	53
QUADRO 10: Factores comparativos da migração interna e internacional migrantes na África do Sul.....	69
QUADRO 11: SADC Ratificação das convenções da OIT sobre recrutamento.....	87
QUADRO 12: Fontes de dados nacionais mais recentes para as estatísticas do trabalho que incluem o estatuto	migratório131

LISTA DE CAIXAS

CAIXA 1: Os trabalhadores "migrantes" apátridas do Zimbabué.....	18
CAIXA 2: Experiências de comerciantes migrantes internacionais em Joanesburgo.....	22
CAIXA 3: Nota metodológica sobre os dados relativos à participação na força de trabalho	31
CAIXA 4: Principais factores de migração das mulheres na região da África Austral	67
CAIXA 5: Conclusões comparativas sobre trabalhadoras migrantes e não migrantes em África do Sul	76
CAIXA 6: Formas de recrutamento desleal.....	83
CAIXA 7: Migração de mulheres trabalhadoras da SADC para os Estados árabes	90
CAIXA 8: Tipos de emprego atípico	98
CAIXA 9: Alargamento dos direitos dos trabalhadores migrantes ao abrigo da Constituição sul-africana	112

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Níveis comparativos de educação dos trabalhadores por conta de outrem não migrantes e migrantes mulheres na África do Sul	73
FIGURA 2: Profissões das mulheres migrantes e não migrantes na África do Sul.....	74
FIGURA 3: Níveis de educação comparativos entre migrantes e não migrantes trabalhadores domésticos na África do Sul	75
FIGURA 4: Situação contratual comparativa de migrantes e não migrantes mulheres na África do Sul	100
FIGURA 5: Razões pelas quais não foi emitido qualquer contrato às mulheres agricultoras migrantes	101
FIGURA 6: Cobertura da legislação laboral dos trabalhadores migrantes na região da SADC...	101
FIGURA 7: Ganhos médios de homens e mulheres migrantes e nacionais no Botsuana.....	103
FIGURA 8: Comparação dos horários de trabalho das mulheres migrantes e não migrantes em África do Sul.....	104
FIGURA 9: Percentagem de trabalhadores domésticos registados em regimes de proteção social	114

ACRÓNIMOS

UA	União Africana
BLA	Acordo Bilateral de Trabalho
CCMA	Centro de Conciliação, Mediação e Arbitragem (África do Sul)
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
COIDA	Lei sobre a compensação por lesões e doenças profissionais (África do Sul)
COMESA	Mercado Comum da África Oriental e Austral
CDC	Convenção sobre os Direitos da Criança
RDC	República Democrática do Congo
ICRMW	Convenção Internacional das Nações Unidas sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ILOSTAT	Base de dados de estatísticas do trabalho da OIT
LEP	Autorização de isenção do Lesoto
MdE	Memorando de Entendimento (em referência a acordos laborais e de migração)
NLMP	Política Nacional de Migração Laboral
AEP	Agência Privada de Emprego
SADC	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
ODS	Objectivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Nações Unidas
REINO UNIDO	Reino Unido
UNDESA	Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas
UIF	Fundo de Seguro de Desemprego (África do Sul)
ZEP	Autorização de Isenção do Zimbabué



©Marcel Crozet / ILO

I

EXECUTIVO RESUMO



I. Resumo executivo

A migração está a aumentar a nível mundial, o que se reflecte na África e na região da SADC. Entre 2000 e 2017, o número de migrantes internacionais em África aumentou 67%, passando de 15 milhões para 25 milhões. (UNCTAD 2018, 42) Os elevados níveis de desemprego dos jovens impulsionam a migração económica entre países africanos e para outros continentes. Com 45% em 2018, a taxa de desemprego dos jovens da África Austral é de longe a mais elevada do continente e o desemprego da África do Sul está entre os mais elevados do mundo. No entanto, os principais centros económicos da região continuam a exigir mão de obra migrante, devido, em parte, a défices de competências, e os factores económicos, sociais e políticos nos países de destino continuam a empurrar homens e mulheres em idade ativa para a migração. Em muitos países da região da SADC, as políticas nacionais de migração não abordam eficazmente a dinâmica e as realidades da migração laboral, e a escassez e as complicações dos dados dificultam a determinação de estatísticas exactas.

Os padrões de migração nos países de rendimento elevado em todo o mundo revelaram um aumento significativo na proporção de migrantes que são mulheres, designado por "feminização da migração". Os dados da região da SADC, no entanto, mostram uma continuidade notável na proporção de mulheres migrantes ao longo do tempo. Embora a região tenha registado um aumento de 1,4 milhões de migrantes entre 1990 e 2020, a percentagem de mulheres manteve-se estável em 47%. Isto confirma os dados da UNCTAD sobre migração, que sugerem que a feminização da migração não é tão evidente em África como noutras regiões.

Os padrões de migração nos países de elevado rendimento em todo o mundo revelaram um aumento significativo da proporção de migrantes que são mulheres, o que se designa por feminização da migração.

As mulheres trabalhadoras migrantes na região da SADC, e em todo o continente, têm sido, e continuam a ser, intervenientes cruciais na promoção do crescimento económico e do comércio transfronteiriço, servindo de ganha-pão e de principais cuidadoras das famílias. No entanto, enquanto mulheres, enfrentam desafios significativos que afectam as suas experiências de migração e as suas oportunidades no mercado de trabalho. Com taxas historicamente mais baixas de acesso à educação, níveis mais elevados de responsabilidades de cuidados, maior vulnerabilidade à violência e aos abusos e preconceitos de género sociais e institucionais enraizados, as mulheres migrantes laborais na região têm mais probabilidades do que os homens de migrar irregularmente e de ter um emprego informal. Enquanto mulheres e migrantes, enfrentam uma dupla penalização salarial e são mais susceptíveis de serem sujeitas a regimes de emprego precários. Além disso, estudos sobre dados salariais a nível mundial revelaram que a diferença salarial

para os migrantes no sector da prestação de cuidados é quase o dobro da dos outros sectores, penalizando o grande número de mulheres migrantes da SADC que trabalham no trabalho doméstico, nos cuidados de saúde e nos cuidados a idosos. (Amo-Agyei 2020, 77)

Existe, por conseguinte, uma necessidade clara e urgente de desenvolver e aplicar políticas sensíveis às questões de género e baseadas em dados concretos, a fim de colmatar as lacunas entre homens e mulheres nas políticas de migração, regulamentação do trabalho e recolha de dados. As principais conclusões e recomendações do presente estudo podem servir de base a essas políticas, bem como à investigação necessária para compreender melhor as experiências das mulheres migrantes no mercado de trabalho da região.

As mulheres migrantes sofrem uma dupla penalização salarial e são mais susceptíveis de ser objeto de disposições laborais de má qualidade.

A. Principais conclusões

1. **Podem ser descritos três fluxos primários de migração laboral na região.** O **fluxo** migratório dominante na região é o **Canal Centro-Sul**, com migrantes do Zimbabué, Malawi, Moçambique, Lesoto e Eswatini a migrarem para as economias mais prósperas da África do Sul, predominantemente, bem como do Botsuana e da Namíbia. No **Canal Centro-Oeste**, os migrantes de Angola, da RDC e da Zâmbia deslocam-se entre estes países e para a Namíbia (e, por vezes, mais para sul, para a África do Sul). No **Canal Oriental (Oceano Índico)**, os migrantes de Madagáscar, Moçambique e de fora da região viajam para trabalhar nas Seychelles e nas Maurícias. Estes canais aplicam-se igualmente a mulheres e homens migrantes.
2. **Mais mulheres migrantes estão a sair da região.** Tem-se registado uma "internacionalização" da migração da SADC ao longo do tempo. Em 1990, 73% dos migrantes dos países de origem da SADC permaneceram na SADC para os seus países de destino, em contraste com apenas 43% em 2022. Os migrantes da África Austral são mais propensos a sair de África do que os migrantes da África Oriental, Central e Ocidental, com 48% a deixarem o continente, em comparação com menos de 30% dos migrantes de outras regiões subsarianas. Menos de metade (47%) dos migrantes que residiam nos países da SADC em 2020 provinham de outros países de origem da SADC. (O padrão geral para as mulheres migrantes é o mesmo que para os migrantes em geral.) Nomeadamente, 45% das mulheres migrantes que trabalham na região da SADC estão na África do Sul.
3. **As mulheres trabalhadoras migrantes da região estão concentradas em vários sectores-chave do emprego.** Estes incluem o trabalho doméstico, a agricultura, o comércio informal, a hotelaria e a indústria transformadora (na região do Oceano Índico), sendo que as mulheres mais qualificadas migram para trabalhar nos sectores da saúde, da educação e de outros serviços profissionais.

4. **A migração laboral na região é caracterizada pela migração irregular, sendo as mulheres migrantes mais susceptíveis do que os homens de se encontrarem em situação irregular.** A migração irregular é alimentada por elevadas taxas de desemprego nos países de destino (que resultam em vias de migração regular limitadas para os trabalhadores pouco qualificados), bem como por fronteiras porosas, comunidades étnicas e linguísticas partilhadas através das fronteiras, políticas de gestão das migrações inadequadas e uma gestão deficiente das fronteiras. Embora a migração possa oferecer oportunidades económicas e de capacitação pessoal às mulheres trabalhadoras, a migração irregular de mulheres migrantes na região resulta frequentemente em viagens de migração perigosas, exploração no local de trabalho, exclusão da aplicação dos direitos laborais e dos mecanismos de proteção social e exclusão de serviços sociais como a saúde e a educação.
5. **A participação das mulheres trabalhadoras migrantes na força de trabalho varia muito consoante o país.** Tal como se verificou nos dados sobre migração das mulheres a nível global, as mulheres migrantes na maioria dos países da região da SADC têm mais probabilidades de estar desempregadas do que os seus homólogos masculinos. No entanto, os níveis de participação na força de trabalho das mulheres migrantes em comparação com as mulheres não migrantes variam muito de país para país, influenciados por factores como a disponibilidade de competências locais, a migração regular e irregular e os principais sectores de emprego. Isto sugere que as discussões sobre a participação na força de trabalho devem ter em conta factores contextuais a nível nacional.
6. **Variação dos níveis de competências das trabalhadoras migrantes.** As mulheres migrantes da região trabalham numa grande variedade de níveis de competências, com padrões distintos a nível nacional em comparação com os perfis de competências das mulheres não migrantes. Nos países de destino com rendimentos mais elevados, as mulheres migrantes têm mais probabilidades de trabalhar em profissões pouco qualificadas do que as mulheres não migrantes, ao passo que, em alguns países com rendimentos mais baixos, as trabalhadoras migrantes têm mais probabilidades de trabalhar em profissões com qualificações médias e elevadas do que as suas homólogas não migrantes. Embora este facto acompanhe as tendências globais em matéria de níveis de competências das mulheres

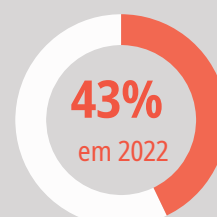
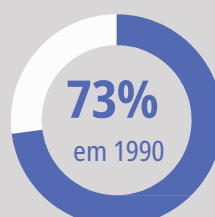
47%

dos migrantes
que residiam nos
países da SADC
em 2020 eram
provenientes de
outros países da
SADC

45%

das mulheres
migrantes que
trabalham na
região da SADC
estão na África
do Sul

Percentagem de migrantes dos países de
origem da SADC que permaneceram na
SADC para os seus países de destino



migrantes, o padrão na região não é inteiramente consistente. Tal como acontece com a participação na força de trabalho, os debates e as recomendações políticas devem ser conduzidos com base em dados específicos por país e não em generalizações.

7. **Os Estados Membros da SADC têm compromissos irregulares relativamente às diretrizes internacionais e regionais sobre mulheres e trabalhadores migrantes.** A região da SADC desenvolveu uma série de protocolos e enquadramentos para localizar as convenções relevantes da ONU, da OIT e da UA que protegem os trabalhadores migrantes e as mulheres. Para além das convenções fundamentais da OIT, a ratificação de outras convenções internacionais com impacto nos trabalhadores migrantes e mulheres tem sido limitada. Este é também o caso dos protocolos relevantes da SADC. Embora alguns destes abordem explicitamente a dinâmica de género da migração laboral, a ratificação continua a ser inadequada. Relativamente às convenções e protocolos que foram ratificados, os Estados-Membros estão, em muitos casos, ainda nas fases iniciais de domesticação e aplicação a nível nacional.
8. **Progressos no desenvolvimento de Políticas Nacionais de Migração Laboral (PNML) e de outras políticas destinadas a harmonizar as legislações nacionais com as convenções regionais e internacionais.** Com o apoio do projeto SAMM, cinco países da região dispõem de PNML e vários outros encontram-se em várias fases de desenvolvimento. Todos os países da região dispõem de políticas de migração mista e cinco países concordaram em aplicar nos seus regimes de proteção social as orientações do Código da Segurança Social da SADC.
9. **Está a ser negociado um número crescente de acordos laborais bilaterais e MoUs entre os Estados Membros da SADC e com países fora da região.** Embora alguns deles remontem à época colonial, muitos acordos contemporâneos estão a ser estabelecidos para facilitar a migração qualificada, estabelecer normas para as proteções laborais mínimas, criar um quadro para a portabilidade das proteções sociais e facilitar a migração regular (ou regularizar ou facilitar o regresso dos migrantes que já se encontram em situação irregular). São necessários mais esforços para garantir que estes acordos sejam sensíveis às questões enfrentadas pelas mulheres migrantes e para defender acordos em sectores e canais de migração onde as mulheres trabalhadoras migrantes estão a ser exploradas.
10. **A emigração de trabalhadores qualificados dos sectores da saúde e da educação está a provocar a "fuga de cérebros" e o "desperdício de cérebros".** Os países com rendimentos mais elevados, dentro e fora da região da SADC, estão a recrutar ativamente profissionais de saúde e professores do Zimbabué e de outros países da região, o que tem um impacto na prestação de serviços de saúde e de educação nos países de origem. Além disso, a desqualificação dos trabalhadores migrantes devido à insuficiência dos mecanismos de reconhecimento das competências, à inadequação das competências ou à migração irregular conduz frequentemente ao subemprego de trabalhadores migrantes qualificados, limitando os benefícios da migração para eles próprios e para os seus países de origem e de destino.

11. **As práticas fraudulentas e desleais dominam o recrutamento de trabalhadoras migrantes.** Os canais de recrutamento de mulheres migrantes na região incluem agências de emprego privadas, especialmente nos casos de migração regular e de trabalhadores qualificados, recrutamento direto pelos empregadores e agentes ou intermediários informais. Os trabalhadores migrantes pouco qualificados e irregulares são particularmente vulneráveis a práticas de recrutamento fraudulentas e exploradoras, incluindo o recrutamento coercivo e o tráfico de seres humanos. Embora exista alguma regulamentação na maioria dos países para evitar estas práticas, existem lacunas regulamentares significativas e a sua aplicação é fraca.
12. **As relações de trabalho atípicas estão a aumentar em muitos sectores que empregam mulheres migrantes.** Sectores como a agricultura, a hotelaria e, em certa medida, o trabalho doméstico, estão a empregar cada vez mais trabalhadores a título ocasional, a termo certo ou a tempo parcial, a fim de contornar as protecções laborais devidas aos trabalhadores permanentes e a tempo inteiro. Tanto as mulheres como os trabalhadores migrantes são particularmente visados por estes contratos reduzidos devido à discriminação, ao aumento da precariedade, às responsabilidades familiares e aos direitos a subsídios de maternidade. Embora os sindicatos e as organizações da sociedade civil estejam a envidar esforços no sentido de alargar as protecções laborais ao emprego atípico, os trabalhadores nestas situações continuam a ser susceptíveis de escapar à regulamentação laboral e aos regimes de protecção social.
13. **Apesar da cobertura da legislação laboral, as mulheres trabalhadoras migrantes enfrentam obstáculos no acesso à justiça e aos mecanismos de reparação por violações laborais.** Embora os trabalhadores migrantes em situação regular estejam protegidos pela legislação laboral da maioria dos países da região, as mulheres migrantes têm menos probabilidades de aceder à justiça e aos mecanismos de reparação do que os cidadãos nacionais. Esta situação deve-se a uma série de factores, incluindo o estatuto de migração irregular, as relações de trabalho informais, o receio de deportação (incluindo no caso dos migrantes em situação regular), a discriminação por parte das instituições de trabalho e os processos de reclamação pesados ou inacessíveis. Os sectores com elevados níveis de emprego de mulheres migrantes, como o trabalho doméstico e o trabalho agrícola, também têm barreiras adicionais específicas a cada sector para denunciar com êxito as violações do trabalho. Além disso, tanto as mulheres como os trabalhadores migrantes estão sub-representados nos sindicatos.

B. Recomendações

As nossas recomendações estão relacionadas com o mandato do Projeto de Gestão das Migrações na África Austral (SAMM) da OIT¹ para apoiar:

Tomada de decisões reforçada e informada

- ▶ Melhoria do ambiente político e
- ▶ Melhor gestão da migração laboral e dos fluxos migratórios mistos

1. Recolha e análise de dados

1. Devem ser prosseguidos os esforços para assegurar a continuidade da recolha de dados sobre migração através de módulos regulares de inquéritos às forças de trabalho ou de inquéritos específicos sobre migração, incluindo procedimentos especiais de amostragem dirigidos aos migrantes, de modo a que o período de dez anos entre as rondas de recenseamento não resulte em novas lacunas de dados.
2. Uma medição mais coerente da migração em toda a região, tanto por estatuto de cidadania como por local de nascimento, permitiria uma maior facilidade de comparação entre países.
3. Os dados nacionais sobre a mão de obra devem ser recolhidos com amostras suficientes de migrantes para permitir a desagregação por género e estatuto migratório, incluindo informações sobre níveis de emprego, níveis de educação, profissões e necessidades de condições de trabalho.
4. Ao nível da SADC, os esforços em curso para melhorar a gestão da migração colectiva devem incluir a defesa de um módulo simples e regionalmente normalizado de perguntas sobre migração nos inquéritos às forças de trabalho (e inquéritos equivalentes com múltiplos objectivos) em toda a região. Este módulo deve incluir formas de medir o trabalho informal, especialmente em sectores com muitas mulheres migrantes, como o trabalho doméstico, a agricultura e o comércio.
5. O BIT deveria aprofundar um programa de formação para os funcionários dos institutos nacionais de estatística responsáveis pelas estatísticas demográficas (que tradicionalmente incluem a migração) e pelas estatísticas do trabalho sobre as especificidades da conceção de amostras e de perguntas adequadas para medir o trabalho migrante e garantir que esta formação inclui a sensibilidade às experiências de migração e de trabalho baseadas no género.

¹ https://www.ilo.org/africa/countries-covered/south-africa/WCMS_758857/lang-en/index.htm

2. Política de migração regional e nacional

1. Os governos devem ratificar, incorporar e aplicar as convenções laborais internacionais relevantes e os protocolos da SADC que promovem a proteção dos trabalhadores migrantes e a igualdade de género no local de trabalho.
2. Os governos devem desenvolver estratégias nacionais de migração laboral sensíveis às questões de género para assegurar a coordenação estratégica entre as políticas de imigração e de trabalho e para prevenir a exploração dos trabalhadores migrantes. Estas estratégias devem ser desenvolvidas e aplicadas em estreita cooperação com os parceiros sociais.
3. Os acordos laborais bilaterais e os memorandos de entendimento existentes e futuros devem prestar especial atenção às questões de género, incluindo a igualdade de oportunidades, o acesso aos cuidados de saúde, a proteção da maternidade e a proteção contra a violência e o assédio.
4. As negociações bilaterais sobre o trabalho devem abordar especificamente as normas laborais em sectores com um grande número de mulheres trabalhadoras migrantes e elevados níveis de exploração, como o trabalho doméstico e a agricultura.
5. Os países de destino devem explorar vias de regularização dos migrantes em situação irregular para regularizar o seu estatuto, bem como canais formais para a migração de trabalhadores pouco qualificados. Os países de origem devem também ser proactivos na criação de políticas e sistemas de proteção social que proporcionem maior estabilidade aos seus trabalhadores, bem como proteção contra a exploração.



Os governos devem desenvolver estratégias nacionais de migração laboral sensíveis às questões de género para assegurar a coordenação estratégica entre as políticas de imigração e de trabalho e para evitar a exploração dos trabalhadores migrantes.

3. Acesso ao mercado de trabalho e condições de trabalho

1. A regulamentação das agências privadas de emprego e dos intermediários terceiros deve ser reforçada e aplicada, incluindo iniciativas nacionais de sensibilização para evitar o tráfico e outras práticas de recrutamento abusivas e fraudulentas.
2. Devem ser prestados serviços de pré-partida sensíveis às questões de género às mulheres migrantes com emprego formal e informal. Isto inclui sessões de informação e formações pré-partida que preparem as mulheres que migram dentro e fora da região da SADC, especialmente para países de alto risco.
3. Os programas nacionais de desenvolvimento e reconhecimento de competências, incluindo o reconhecimento de aprendizagens anteriores, devem ser reforçados, alinhados com o Quadro de Qualificações da SADC e tornados mais acessíveis às mulheres trabalhadoras migrantes, a fim de reduzir a desqualificação e melhorar os benefícios da migração feminina para o desenvolvimento.
4. Devem ser envidados esforços especiais para garantir a cobertura e a aplicação da legislação laboral em sectores com elevados níveis de exploração dos trabalhadores migrantes e das mulheres, como a agricultura, o trabalho doméstico e a hotelaria.
5. A legislação laboral nacional deve ser alterada para proteger e fazer cumprir os direitos laborais básicos e o acesso às prestações e à proteção social dos trabalhadores em formas atípicas de emprego, incluindo o trabalho temporário e a tempo parcial, bem como dos trabalhadores empregados por serviços de emprego temporário.



©Marcel Crozet / ILO

Os direitos e a proteção da maternidade devem ser aplicados a todas as mulheres e aos trabalhadores migrantes.

6. Os direitos e a proteção da maternidade devem ser aplicados a todas as mulheres e aos trabalhadores migrantes.
7. Os trabalhadores migrantes devem ser elegíveis para inclusão nos regimes nacionais de proteção social e os acordos regionais e bilaterais devem facilitar a portabilidade das prestações entre países da região.
8. As instituições do trabalho devem fazer respeitar os direitos dos migrantes no local de trabalho, independentemente do seu estatuto migratório.
9. Devem ser envidados esforços concertados para integrar os trabalhadores migrantes nos sindicatos e nas organizações de trabalhadores e para assegurar uma representação equitativa das mulheres nas estruturas associativas e de direção.



©Shaun Chitsiga / OIT

II

INTRODUÇÃO

II. Introdução

A. Finalidade e objectivos do estudo

O objetivo deste relatório é fornecer uma visão geral da situação das mulheres trabalhadoras migrantes nos dezasseis países pertencentes à Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC). Isto inclui uma análise das leis, regulamentos, políticas e dados existentes, e destaca as dimensões de género e as lacunas de género nos resultados do trabalho digno para os trabalhadores migrantes na região.

Este estudo contribuirá para as seguintes metas dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):

- ▶ **Meta 5.1** Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e raparigas em todo o lado;
- ▶ **Meta 5.2** Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e raparigas nas esferas pública e privada, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos;
- ▶ **Meta 5.4** Reconhecer e valorizar os cuidados não remunerados e o trabalho doméstico através da prestação de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social e da promoção da responsabilidade partilhada no seio do agregado familiar e da família, conforme apropriado a nível nacional;
- ▶ **Meta 8.5** Conseguir emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todas as mulheres e homens, e salário igual para trabalho igual;
- ▶ **Meta 8.8** Proteger os direitos laborais e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e as pessoas com emprego precário;
- ▶ **Meta 10.4** Adotar políticas, especialmente políticas fiscais, salariais e de proteção social, e alcançar a igualdade de género; e
- ▶ **Meta 10.7** Facilitar a migração e a mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas, nomeadamente através da aplicação de políticas de migração planeadas e bem geridas.

B. Metodologia

A informação aqui relatada foi recolhida através de pesquisa bibliográfica e entrevistas. Estas incluem:

1. Uma análise da literatura recente sobre a situação mundial, continental, regional e específica de cada país estudos sobre as mulheres trabalhadoras migrantes.
2. Uma análise das convenções e políticas internacionais, continentais e regionais pertinentes e da legislação nacional em matéria de gestão das migrações e de direitos laborais.
3. Entrevistas com informadores-chave da sociedade civil, instituições multilaterais, sindicatos e universidades.

Para a análise dos dados deste relatório, combinámos a revisão da documentação, a análise de dados secundários e entrevistas a informadores-chave com especialistas em migração, organizações que prestam serviços a (mulheres) migrantes e representantes dos serviços nacionais de estatística da região.

Para a análise dos dados secundários, recorremos a duas fontes de dados principais: Os conjuntos de dados do UNDESA 2020 relativos aos fluxos e stocks migratórios globais (UNDESA 2020a, UNDESA 2020b) e os conjuntos de dados do ILOSTAT sobre a participação da força de trabalho, os níveis de competências e os sectores profissionais desagregados por situação migratória (ILO 2023a). O UNDESA e a OIT compilam-nos, respetivamente, a partir de estatísticas oficiais geradas pelos serviços nacionais de estatística de cada país da região. Enquanto os dados do UNDESA são modelados para fornecer estimativas de todos os países para o mesmo ano (no nosso caso, referimo-nos sobretudo às estimativas de 2020, com algumas referências às alterações registadas ao longo do tempo desde 1990), utilizamos os conjuntos de dados não modelados do ILOSTAT, que se referem aos conjuntos de dados mais recentes de cada país. As limitações de ambos os conjuntos de dados e a abordagem adoptada para interpretar os conjuntos de dados e as fontes de dados disponíveis são discutidas no capítulo IV do relatório, mais adiante.

C. Como navegar neste relatório

O presente relatório está organizado em oito secções:

- I. **Resumo executivo:** resume as conclusões e recomendações do estudo.
- II. **Introdução:** Apresenta a finalidade e o objetivo do estudo, bem como uma visão geral da metodologia e da estrutura do relatório.
- III. **Contexto da migração laboral das mulheres na região da SADC:** Fornece o contexto da migração laboral das mulheres, os principais fluxos geográficos de migrantes na região e informações sobre os principais sectores de emprego das mulheres migrantes.

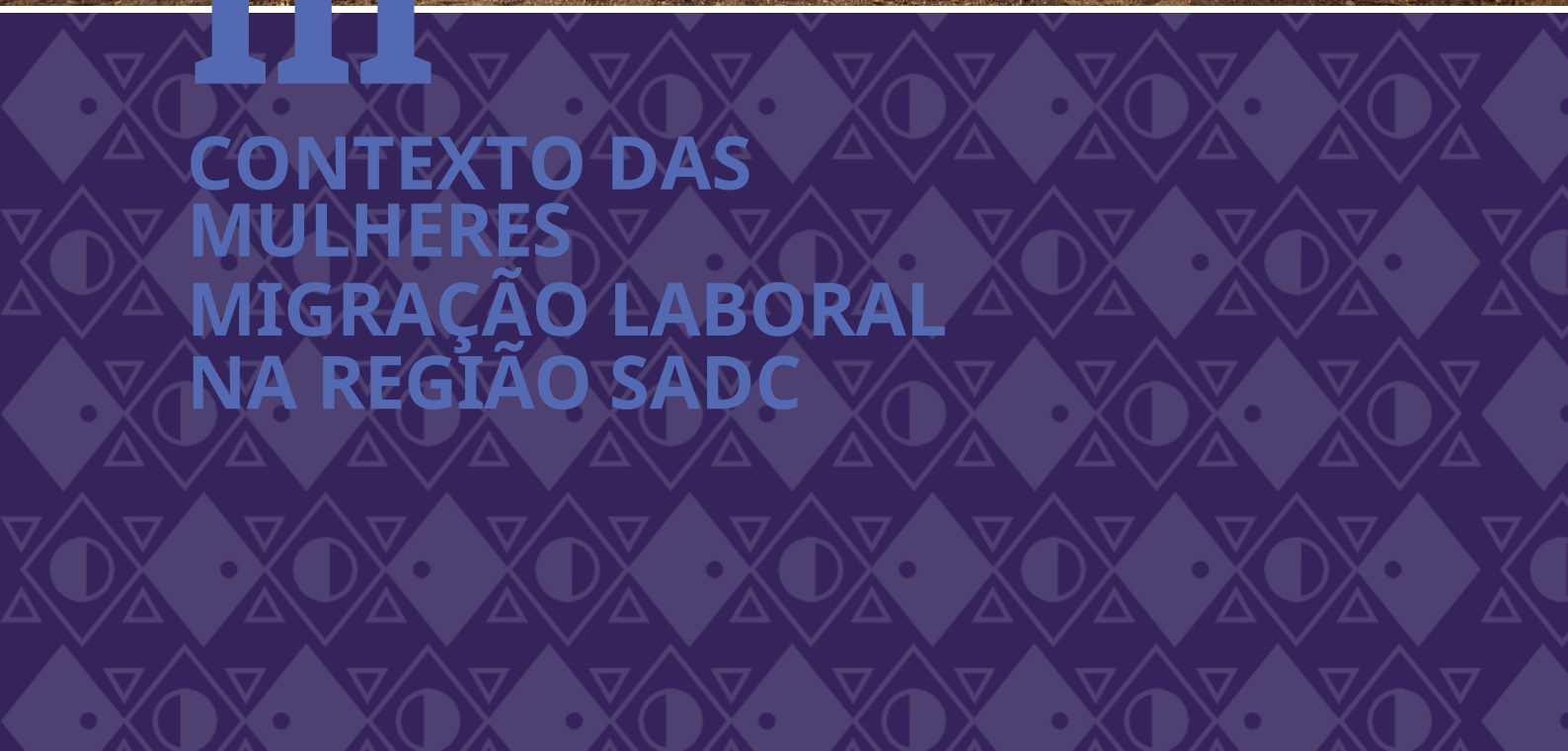
- IV. **Dados sobre as mulheres trabalhadoras migrantes na região da SADC:** Apresenta e analisa os dados disponíveis sobre a migração laboral das mulheres, incluindo os principais stocks e fluxos migratórios, a participação da força de trabalho, os padrões de competências e os principais sectores de emprego por país.
- V. **Análise da política de migração laboral:** Analisa as convenções internacionais, regionais e sub-regionais e os quadros políticos para a proteção das mulheres trabalhadoras migrantes, bem como a sua adoção, e apresenta estudos de caso de políticas de migração para a Namíbia, a África do Sul e o Zimbabué.
- VI. **A migração das mulheres na prática:** Discute os benefícios, os riscos e os motores da migração, as razões da migração irregular e as vias de regularização, os aspectos do reconhecimento e da mobilidade das competências, a natureza e o impacto da migração qualificada e, por último, os obstáculos a um recrutamento justo e à igualdade de oportunidades de emprego.
- VII. **Direitos laborais das mulheres trabalhadoras migrantes:** Apresenta as principais conclusões sobre as tendências crescentes para o emprego atípico de trabalhadores migrantes e precários, as condições de trabalho das mulheres migrantes em comparação com os homens e os trabalhadores não migrantes, os desafios no acesso à justiça e à participação sindical das mulheres migrantes e o acesso à proteção social.
- VIII. **Conclusões:** Apresenta recomendações e áreas para investigação futura.



©Shaun Chitsiga / OIT

III

CONTEXTO DAS MULHERES MIGRAÇÃO LABORAL NA REGIÃO SADC



III. Contexto da migração laboral das mulheres na região da SADC

A. Fluxos de migração

A migração laboral das mulheres na região da SADC não pode ser entendida fora do seu contexto histórico. Os países da região têm enviado e recebido trabalhadores migrantes desde meados do século XIX, sob os regimes coloniais - primeiro para as minas, depois para a agricultura, construção, trabalho doméstico e outros sectores. Apenas a indústria mineira, dominada pelos homens, estabeleceu um sistema formal de contratos de trabalho,

Assim, os empregadores de outros sectores tiveram muitas vezes de contratar trabalhadores migrantes informalmente e sem autorizações de trabalho formais. De facto, o sistema de trabalho por contrato e os regulamentos coloniais apenas permitiam que os homens migrassem formalmente, enquanto as mulheres eram forçadas a migrar de forma irregular. As fronteiras na região são longas e porosas, atravessando comunidades étnicas, linguísticas e geográficas, o que contribui ainda mais para o carácter irregular da migração. Até à década de 1960, não havia controlos fronteiriços entre alguns Estados da SADC. (Williams, 2006)

De facto, o sistema de trabalho por contrato e os regulamentos coloniais só permitiam que os homens migrassem formalmente, enquanto as mulheres eram obrigadas a migrar de forma irregular.

Desde meados da década de 1980, os fluxos migratórios para a África do Sul sofreram grandes alterações, com uma redução da migração das minas e grandes aumentos de outras formas de migração, incluindo a migração forçada de Moçambique durante a guerra civil (meados da década de 1980 até ao início da década de 1990), a migração impulsionada pelo colapso económico do Zimbabué desde o início da década de 2010 e a migração económica (altamente, mediantemente e pouco qualificada) de países de todo o continente. Outros países da região também sofreram grandes alterações nos seus padrões de migração, incluindo Angola e a RDC devido a conflitos; o colapso económico do Zimbabué e a consequente mudança de um país de destino para um país de envio; a perda de atratividade do Malawi como destino de migração; e países como o Botsuana, as Maurícias e as Seicheles que aumentaram consideravelmente a sua atratividade económica para os trabalhadores migrantes (Crush, et al, 2017, 9). O quadro seguinte apresenta os padrões de migração de e para os países da região.²

² Note-se que, por uma questão de coerência, estes totais incluem todas as estatísticas nacionais de acordo com os conjuntos de dados do UNDESA 2020, embora os dados relativos a alguns países possam necessitar de uma interpretação adicional em termos de representação exacta dos actuais níveis de migração. Ver Caixa 1 sobre os números da migração no Zimbabué.

QUADRO 1: Percentagens de migrantes internos e externos por país que se deslocam de ou para outros países da SADC e especialmente para a África do Sul (2020)

País/Região	Total de migrantes internos	Total de migrantes internos da SADC	% emigrantes da SADC países	Total de migrantes externos	Total de migrantes para os países da SADC	% de migrantes que saem para a SADC países	Total de migrantes para a África do Sul	% de emigrantes para a África do Sul
Angola	656 434	98 184	15%	668 066	337 621	51%	47 945	7%
Botsuana	110 268	81 926	74%	63 561	56 521	89%	50 475	79%
Comores	12 496	9 748	78%	150 823	12 920	9%	234	0%
República Democrática do Congo	952 871	177 028	19%	1 832 069	321 102	18%	63 892	3%
Eswatini	32 858	23 793	72%	50 039	46 391	93%	45 435	91%
Lesoto	12 060	5 571	46%	202 164	200 613	99%	192 008	95%
Madagáscar	35 563	12 153	34%	193 526	13 797	7%	515	0%
Malawi	191 362	139 595	73%	311 052	286 759	92%	94 119	30%
Maurícia	28 893	3 052	11%	182 973	11 318	6%	10 243	6%
Moçambique	338 850	268 263	79%	640 160	539 219	84%	350 463	55%
Namíbia	109 391	74 491	68%	47 770	39 902	84%	36 671	77%
Seychelles	13 050	1 638	13%	29 258	18 266	62%	804	3%
África do Sul	2 860 495	1 617 492	57%	914 901	89 667	10%		
República Unida da Tanzânia*	426 017	102 027	24%	327 863	34 885	11%	11 544	4%
Zâmbia	187 955	126 235	67%	200 700	106 936	53%	22 901	11%
Zimbabué	416 141	286 702	69%	1 243 314	911 981	73%	690 243	56%
SADC Total	6 384 704	3 027 898	47%	7 058 239	3 027 898	43%	1 617 492	23%

Fonte: UNDESA 2020a,b

De um modo geral, a SADC tornou-se uma região de emigração líquida. Os níveis de migração dos países da SADC para outras regiões têm aumentado ao longo do tempo. Em 1990, 73% de todos os emigrantes dos países de origem da SADC permaneceram na região da SADC, em comparação com apenas 43% em 2020 (UNDESA). De acordo com os dados do UNDESA (2020), 21% dos emigrantes da SADC vivem noutros países (não-SADC) em África e 36% dos emigrantes da SADC vivem fora de África. Este valor é superior ao de outras regiões da África Subsariana, onde menos de 30% dos emigrantes deixaram o continente (UNCTAD 2018).

A Tabela 1 também mostra que existe uma grande variação entre países no que respeita à extensão das ligações migratórias da SADC. Alguns países estão quase inteiramente orientados para um fluxo migratório interno da SADC, com mais de dois terços dos migrantes internos e externos a permanecerem na região. É o caso do Botswana, Eswatini, Malawi, Moçambique, Namíbia e Zimbabué. Alguns países, como Angola, Comores, Lesoto, Seychelles, África do Sul e Zâmbia, registam predominantemente imigração ou imigração de saída da SADC, mas não ambas. Por último, a República Democrática do Congo, Madagáscar, Maurícias e Tanzânia têm poucos pontos de contacto de migração com o resto da região.

Quando se analisam os fluxos migratórios bilaterais entre os países da região, há três factores distintos surgem canais de migração laboral:

1. **Canal Centro-Sul**, com migrantes do Zimbabué, Malawi, Moçambique, Lesoto e Eswatini a migrarem para as economias mais prósperas da África do Sul, predominantemente, bem como do Botswana e da Namíbia. Este é o principal canal de migração na região;
2. **Canal Centro-Oeste**, com migrantes de Angola, RDC e Zâmbia a deslocarem-se entre os países, bem como para a Namíbia (e por vezes mais para sul, para a África do Sul);
3. **Canal Oriental (Oceano Índico)**, com migrantes de Madagáscar, Moçambique e de fora da região (especialmente do Sul da Ásia) a deslocarem-se para as Seychelles e as Maurícias.

Os fluxos externos que entram e saem da região incluem:

1. Mulheres de Madagáscar e da Tanzânia (e, em menor grau, de outros países como o Malawi, Moçambique, Zâmbia e Zimbabué) que migram para os Estados Árabes, especialmente para o trabalho doméstico;
2. Filipinas, cingaleses e quenianos que emigram para as Seicheles para trabalho doméstico e mulheres do Bangladesh, do Nepal, do Sri Lanka e da Índia para as Maurícias;
3. Fluxos de trabalhadores qualificados para fora dos países da SADC. Entre eles contam-se trabalhadores da saúde e da assistência e educadores do Zimbabué, da África do Sul e do Malawi, muitas vezes mulheres, que são recrutados para países como o Reino Unido, o Canadá e a Nova Zelândia. Os profissionais sul-africanos, frequentemente brancos, também se deslocam para países desenvolvidos de língua inglesa, como o Reino Unido e a Austrália, em números significativos.

Mais informações sobre a repartição estatística destes fluxos são apresentadas na secção IV (C).

CAIXA 1: Os trabalhadores "migrantes" apátridas do Zimbabué

Embora as estatísticas da UNDESA mostrem mais de 120.000 migrantes moçambicanos, 100.000 malawianos e 30.000 zambianos no Zimbabué em 2020, o que se presume ser baseado no censo do Zimbabué ou em dados de inquéritos aos agregados familiares, as estatísticas oficiais do governo sobre trabalhadores migrantes (dos Inquéritos às Forças de Trabalho) registam apenas 25.963 trabalhadores migrantes no total para 2023 (ZimStat 2023). Uma das principais razões para a escala desta discrepância é que a maioria das pessoas contadas nos números da migração da UNDESA não são realmente migrantes, mas são filhos e netos de trabalhadores migrantes nascidos no Zimbabué que vieram do Malawi, Moçambique e Zâmbia, principalmente nas décadas de 1950 e 60. Nunca viveram no país de origem dos seus antepassados migrantes e não possuem qualquer documentação relativa à sua cidadania nesse país. No entanto, também não são cidadãos do Zimbabué. Podem ser emitidos documentos de identificação do Zimbabué, mas estes terão a menção A de estrangeiro, e continuam a ser geralmente referidos na sociedade como malawianos ou moçambicanos. Até 2013, o Zimbabué não permitia a dupla cidadania. Por conseguinte, para serem reconhecidos como cidadãos zimbabueanos de pleno direito, estes trabalhadores teriam de renunciar à sua "outra" cidadania ancestral, mas como não possuem qualquer documentação não podem cumprir os requisitos administrativos para a renunciar. Embora a dupla cidadania seja atualmente permitida, existem barreiras geográficas e administrativas para as pessoas que vivem nas zonas rurais, longe dos serviços competentes. Assim, vivem como residentes no Zimbabué, mas são efetivamente apátridas.³

A situação destes "trabalhadores migrantes", que na realidade não são migrantes, realça a natureza complicada das identidades nacionais, da recolha e análise de dados e dos acordos laborais. As entrevistas efectuadas para esta investigação sugeriram que os descendentes de trabalhadores migrantes na África do Sul e noutros países da região se encontram numa situação semelhante. Além disso, a literatura sobre trabalhadores migrantes acolhidos em países da SADC fora da África do Sul é muito limitada. Para interpretar com precisão os dados e as políticas, é necessária uma investigação muito mais localizada para descobrir situações como a do Zimbabué.

3 Outras razões possíveis para a discrepância entre os números do UNDESA e do IFT do Zimbabué são o facto de o IFT ter um limite mínimo de idade ativa (normalmente 15 anos) abaixo do qual os migrantes não são contabilizados. Além disso, os procedimentos habituais de amostragem do IFT não captam grandes grupos de migrantes que vivem em comunidades (por exemplo, em explorações agrícolas) ou em instituições, ou que se recusam ativamente a participar. No entanto, é provável que o elemento idade explique apenas uma pequena parte da variação nos números, e outros países também têm as mesmas limitações nos seus dados LSF versus dados de recenseamento, não explicando a diferença especialmente grande no caso do Zimbabué.

B. Principais sectores económicos de emprego

Seguem-se alguns destaques de alguns dos principais sectores de emprego para as mulheres trabalhadoras migrantes na região.

1. Trabalho doméstico

Um estudo recente sobre os trabalhadores domésticos na região da SADC, realizado pela OIT (2022b), estimou que entre 185 000 e 243 000 trabalhadores domésticos migrantes estão empregados na região da SADC, dos quais cerca de 200 000 residem na África do Sul. Isto é quase metade da população total estimada de trabalhadores domésticos migrantes na África Subsaariana (580.000), mas representa apenas 2% da população global estimada de trabalhadores domésticos migrantes (11.500.000). (OIT 2015b)

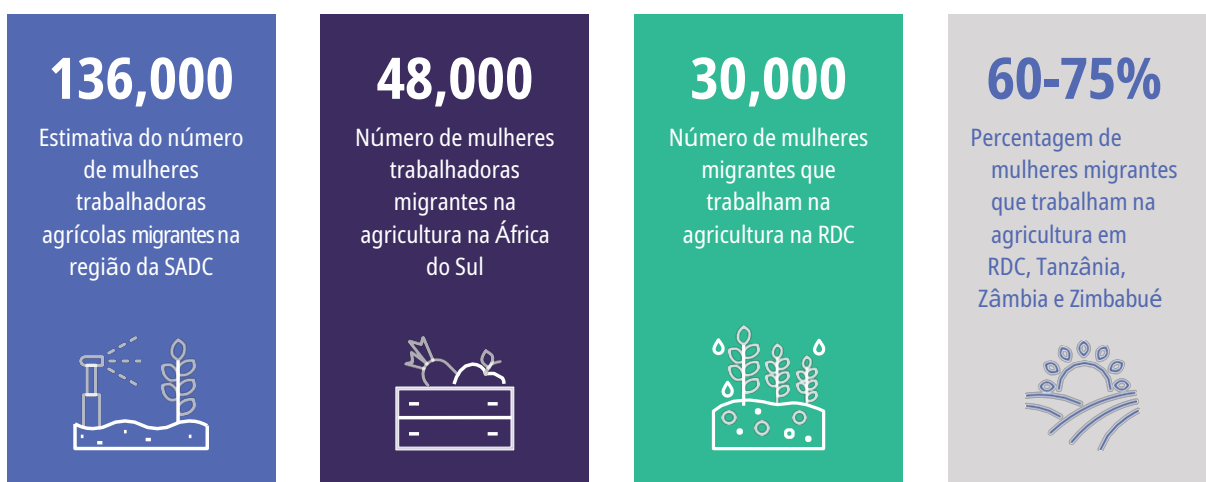
Tal como na maioria dos contextos de desenvolvimento, o trabalho doméstico nos países da SADC é mais frequentemente efectuado por habitantes locais. No entanto, devido à mistura de países de rendimento baixo, médio e alto na região, existe migração para o trabalho doméstico dentro da região, principalmente para a África do Sul, Botswana e Namíbia. A maior nacionalidade que migra para o trabalho doméstico na região é a do Zimbabué. Para além disso, as Seychelles recebem alguns trabalhadores domésticos migrantes da Ásia. As trabalhadoras domésticas de Madagáscar e da Tanzânia são recrutadas para trabalhar nos Estados Árabes, apesar dos esforços das suas nações para reduzir essa migração devido aos elevados níveis de exploração. Outros países da região, como o Malawi, a Zâmbia e o Zimbabué, também registam agora bolsas de recrutamento informal de trabalhadores para os Estados árabes.

Todos os países da região incluem o trabalho doméstico nas leis laborais gerais e nove países têm regulamentação laboral específica para o trabalho doméstico. No entanto, em muitos países, estas leis continuam a ser problemáticas devido a lacunas na regulamentação ou a exclusões legais específicas. Os níveis de aplicação são fracos em toda a região. Na maioria dos países existem sindicatos ou outras formas de apoio aos direitos dos trabalhadores domésticos, mas estes abrangem uma percentagem muito pequena de trabalhadores, devido ao isolamento e à vulnerabilidade dos trabalhadores e ao facto de as organizações não disporem de recursos suficientes.

Apesar da cobertura formal ao abrigo da legislação laboral, na prática o sector é altamente informal, com uma aplicação muito limitada da regulamentação laboral. Uma vez que os países de acolhimento da região não oferecem vias legais de imigração para a mão de obra pouco qualificada, a proporção de trabalhadores domésticos migrantes em situação irregular é muito elevada. Em muitos países da região, os trabalhadores domésticos migrantes são excluídos dos regimes de proteção social, com base no seu sector de emprego ou no seu estatuto migratório.

2. Agricultura

Estabelecer números fiáveis para as mulheres migrantes na agricultura na região é um desafio, dadas as considerações sobre os dados descritas na Secção IV(A).⁴ Reconhecendo este facto, uma análise das estatísticas disponíveis mostra 136.000 mulheres migrantes trabalhadoras agrícolas na região, o que equivale a 22% do total de 620.000 trabalhadoras migrantes registadas para as quais existem dados sobre a ocupação. A África do Sul e a RDC registam os números absolutos mais elevados de trabalhadoras migrantes na agricultura (48.000 e 30.000, respetivamente). Na RDC, na Tanzânia, na Zâmbia e no Zimbabué, a agricultura é o sector dominante para as mulheres migrantes, com 60-75% a trabalharem na agricultura. Noutros países, como Angola, Lesoto, África do Sul e Madagáscar, a agricultura é um sector de emprego importante, mas a par de outras opções, como o trabalho doméstico e o comércio.



Tal como o trabalho doméstico, a agricultura é um ponto de entrada no mercado de trabalho para as mulheres trabalhadoras migrantes na região. Mulheres e homens de Angola entram na Namíbia para trabalhar em explorações agrícolas comunais e comerciais, tal como os zimbabwuanos e zambianos. Os agricultores da região do Limpopo, na África do Sul, têm acordos com o controlo fronteiriço e entram no Zimbabué com camiões para recrutar mulheres para trabalho sazonal, especialmente nas explorações de citrinos, flores e outras. No final da estação, muitos desses trabalhadores vão para o sul para trabalhar em quintas de vinho e fruta no Cabo Ocidental, que também empregam trabalhadores migrantes do Malawi, Moçambique e Lesoto.

4 Os dados sobre o emprego de migrantes, tal como consolidados nos conjuntos de dados do ILOSTAT, são parciais - especialmente para sectores com elevados níveis de emprego informal, como a agricultura (ver abaixo uma discussão sobre os desafios da qualidade dos dados). Ao combinar os dados regionais do ILOSTAT sobre as profissões por nacionalidade (que não incluem dados sobre o Malawi, Moçambique e África do Sul) e por local de nascimento (que não incluem dados sobre o Botsuana, a RDC, as Seicheles e Madagáscar) e ao seleccionar o número mais elevado de trabalhadores agrícolas nos casos em que os países comunicam ambos os dados, regista-se um total de 136.000 mulheres migrantes no trabalho agrícola.

A população de trabalhadores apátridas do Zimbabué inclui um grande número de antigos e actuais trabalhadores agrícolas, muitos dos quais se integraram nas comunidades rurais. Estudos recentes mostram que os trabalhadores agrícolas no Zimbabué têm sofrido uma crescente precarização do trabalho desde a "reforma agrária acelerada" do início da década de 2000.

A reforma agrária alterou drasticamente as relações entre a terra e a produção comercial, bem como os padrões de reprodução social, as relações de género e de classe e, com isso, o trabalho. Este facto tem implicações importantes para a forma como entendemos o "trabalho" no novo contexto rural e para os tipos de serviços e de apoio político que são necessários. ... Aqueles que anteriormente eram trabalhadores agrícolas - tanto mulheres como homens - em explorações agrícolas comerciais de grande escala e propriedade de brancos, estão a desenvolver uma série de actividades de subsistência, incluindo a agricultura, o emprego fora da exploração agrícola, a extração de recursos naturais, bem como a venda de mão de obra a novos colonos em explorações agrícolas de pequena escala.

(Scoones et al, 2018, 806-807)

Nas explorações agrícolas comerciais da África do Sul também se regista uma tendência para o abandono da mão de obra permanente a tempo inteiro. Os agricultores estão a utilizar corretores de mão de obra como intermediários para fornecer mão de obra ocasional, especialmente durante os períodos de colheita. Deste modo, o agricultor evita ter de fornecer benefícios laborais completos aos trabalhadores. Os dados sobre o emprego na agricultura mostram que as mulheres são mais susceptíveis de serem contratadas como trabalhadores sazonais ou ocasionais, especialmente durante as épocas de maior trabalho, em que a taxa média de ~30% de emprego feminino aumenta drasticamente, uma tendência referida como a feminização e a casualização da força de trabalho agrícola na África do Sul. (Fortuin 2021, 36).

3. Comércio informal

De acordo com a UNCTAD (2018), 70% do comércio transfronteiriço na África Austral é realizado por mulheres migrantes, representando até 30-40% do comércio da SADC.⁵ Na África do Sul e noutros países de destino da SADC, o comércio informal é uma importante opção de subsistência para as mulheres migrantes. No entanto, uma vez que estes comerciantes são microempresários ou empregados informalmente por outros comerciantes, estão excluídos da regulamentação laboral e dos regimes de proteção social. Como mulheres e migrantes, estão sujeitas a preconceitos que afectam diretamente a sua segurança e capacidade de ganhar dinheiro. De acordo com a Iniciativa de Direitos Socioeconómicos da África do Sul, as mulheres comerciantes vêem os seus bens confiscados com mais frequência

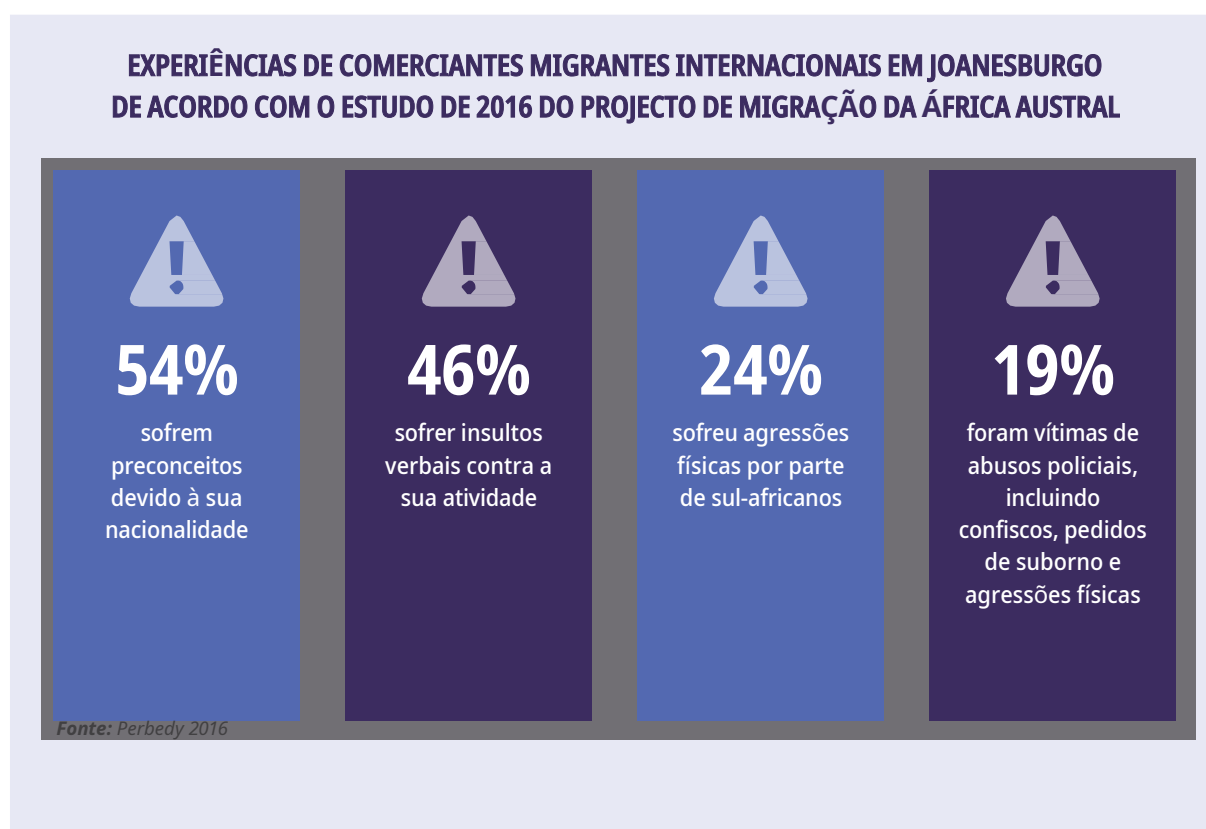
⁵ A definição de comércio transfronteiriço e informal sobrepõe-se na literatura e nos dados. Muitos comerciantes transfronteiriços continuam a viver no seu país de origem, ao contrário dos comerciantes informais migrantes que vivem a tempo inteiro num país de destino. Estes últimos são incluídos no presente estudo.

Os migrantes têm mais probabilidades de ver os seus bens confiscados do que os cidadãos, uma vez que têm menos probabilidades de serem membros de organizações de comerciantes, que oferecem uma proteção limitada contra o confisco. Os migrantes têm também mais probabilidades do que os cidadãos de verem os seus bens confiscados, uma vez que têm menos probabilidades de serem membros de organizações de comerciantes, que oferecem uma proteção limitada contra o confisco. Embora existam alguns fóruns de comerciantes em Joanesburgo que aceitam migrantes, muitos excluem explicitamente a participação de não sul-africanos.

A Câmara Municipal de Joanesburgo impõe o cumprimento das normas de imigração aos comerciantes, a maioria dos quais são requerentes de asilo, refugiados ou titulares de autorizações de isenção do Zimbabué ou do Lesoto. No entanto, a cidade está a insistir cada vez mais para que os comerciantes migrantes tenham uma licença comercial; estas licenças não foram concebidas para microempresas e são proibitivas em termos logísticos e de custos, exigindo um investimento de R5 milhões. Isto está a forçar os imigrantes a saírem do sector do comércio informal.

Na Namíbia, as mulheres refugiadas da RDC deslocam-se às zonas urbanas para trabalharem como vendedoras, vendendo produtos que cultivaram no campo, bem como outros artigos. Em alguns casos, as trabalhadoras migrantes do Zimbabué e de outros países vizinhos são contratadas a troco de salários por comerciantes informais (alguns dos quais são eles próprios migrantes) para gerir a venda dos seus produtos.

CAIXA 2: Experiências de comerciantes migrantes internacionais em Joanesburgo



Outros sectores-chave de emprego para as mulheres migrantes incluem

1. **Indústria transformadora**, sobretudo na Maurícia e nas Seicheles, com recrutamento formal de países como o Bangladesh, o Nepal e Madagáscar. Em 2020, 87% das trabalhadoras migrantes que trabalhavam para grandes estabelecimentos na Maurícia estavam empregadas na indústria transformadora, principalmente de têxteis. (Statistics Mauritius, 2021)
2. **Hotelaria**: Os zimbabueanos e outros migrantes da África Austral estão fortemente empregados em restaurantes e hotéis na África do Sul.
3. **Cuidados de saúde**: Enfermeiros, médicos e outros profissionais de saúde são recrutados no Zimbabué, na África do Sul e no Malawi (e possivelmente noutros países) para trabalhar no Reino Unido, no Canadá, na Nova Zelândia e noutros países, tanto dentro como fora da região da SADC. Este é um dos principais corredores para a migração qualificada de mulheres para fora da região da SADC.
4. **Educação**: Os zimbabueanos trabalham como professores em muitos países da SADC, incluindo a África do Sul, o Ruanda e a Namíbia. No início dos anos 2000, um grande número de professores sul-africanos foi também recrutado para trabalhar no Reino Unido. (SACE 2011)



©Shaun Chitsiga / OIT

IV

DADOS SOBRE AS MULHERES TRABALHADORES MIGRANTES NA REGIÃO SADC

IV. Dados sobre as mulheres trabalhadoras migrantes na região da SADC

Neste capítulo, discutimos alguns desafios metodológicos na interpretação de dados sobre migração na região da SADC e como isso se aplica aos dados sobre mulheres trabalhadoras migrantes. Em seguida, apresentamos e interpretamos os dados disponíveis do UNDESA sobre os stocks migratórios de mulheres migrantes por país,⁶ e agrupamos os países em "canais" de migração distintos com base nos principais fluxos entre países. Analisamos o que os vários conjuntos de dados do ILOSTAT revelam sobre a participação das mulheres migrantes na força de trabalho (em comparação com as mulheres não migrantes e os homens migrantes), os seus níveis de competências e os principais sectores profissionais.

A. Considerações sobre os dados

Nos últimos dez anos, a quantidade e a qualidade dos dados disponíveis sobre a migração das mulheres melhorou significativamente na região. No entanto, há uma série de considerações sobre a qualidade dos dados que devem ser tidas em conta aquando da interpretação dos dados disponíveis. Estas incluem o seguinte:

1. diferentes calendários de dados
2. dados incompletos para alguns países
3. falta de normalização na forma como a migração é medida
4. desafios específicos de cada país na interpretação de alguns dados sobre migração
5. grandes variações no grau de cobertura dos dados sobre o trabalho em relação ao total das populações migrantes
6. limitações na fiabilidade das estimativas devido à dimensão dos inquéritos por amostragem às forças de trabalho
7. falta de dados administrativos acessíveis e pertinentes sobre a migração

qualificada. Cada uma destas situações é descrita mais pormenorizadamente nos

Anexos 1 e 2.

Para além destas considerações técnicas relacionadas com os dados disponíveis, existe o desafio de documentar as formas informais de migração e de trabalho. A nível mundial, tem havido um grande esforço para determinar a forma de medir o trabalho informal, dada a sua importância para a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores vulneráveis e das mulheres em particular. Os dados

6 O UNDESA fornece os dados mais completos disponíveis sobre migração a nível mundial. Existem, no entanto, algumas anomalias nos dados, incluindo variações consideráveis nos números totais de migrantes por país, especialmente na África do Sul, nas versões de 2019 e 2020 do conjunto de dados. No entanto, utilizamos o conjunto de dados de 2020 como a versão mais recente.

que está disponível sobre o trabalho informal para os países da SADC no ILOSTAT não inclui qualquer desagregação por estatuto de migração. Por conseguinte, não está incluída no presente relatório.

Esta lacuna exige uma interpretação cuidadosa dos dados disponíveis sobre o emprego, uma vez que o grau de inclusão do trabalho informal pode ser diferente de país para país. Além disso, esta forma de falta de dados pode ter implicações em termos de género, na medida em que as mulheres migrantes têm mais probabilidades de ter um emprego informal ou não permanente do que os homens migrantes. A extensão deste enviesamento é difícil de determinar com certeza sem dados fiáveis, mas é sugerida por informações qualitativas sobre sectores como a agricultura.

B. Resumo dos dados disponíveis

A série de migração da UNDESA, que começa em 1990, mostra uma continuidade notável na proporção de mulheres migrantes ao longo do tempo. Em 1990, uma média de 47% dos migrantes nos países da SADC era do sexo feminino (semelhante à estimativa global de 1990 de 49% e à estimativa subsariana de 47%), o que sugere que a migração feminina na região já era elevada há algum tempo antes de 1990. Embora o número total de migrantes na região da SADC tenha aumentado em mais de 1,4 milhões entre 1990 e 2020, a proporção de migrantes do sexo feminino não se alterou significativamente, com uma média de 46% na SADC em 2022.⁷

Por conseguinte, na medida em que se registou uma "feminização" da migração para os países desenvolvidos (conforme amplamente referido), esta tendência não é evidente no contexto africano ou da SADC. Esta continuidade geral nas proporções entre migrantes masculinos e femininos não significa, no entanto, que a natureza da migração ou as experiências de migração das mulheres trabalhadoras migrantes tenham permanecido constantes.

1. Stocks de mulheres trabalhadoras migrantes nos países

De acordo com as estatísticas da UNDESA, o número total de migrantes nos países da SADC em 2022 é de 5,88 milhões, dos quais 2,7 milhões são mulheres (UNDESA 2020a).⁸ Embora a proporção média de mulheres migrantes nos países da SADC se tenha mantido estável nas últimas três décadas, conforme descrito acima, existe alguma variação entre os países da região (Quadro 2), com

⁷ Alguma desta continuidade pode dever-se a estimativas entre censos, mas quase todos os países da região realizaram recentemente censos, que fornecem estatísticas empíricas (não estimadas) desagregadas por sexo para a migração feminina, pelo que acreditamos que estes padrões estáveis são de facto fiáveis.

⁸ As estimativas não editadas da DESA 2020 de migrantes internacionais para a região ascendem a 6,4 milhões, mas incluem 500.000 migrantes em Angola que são categorizados como "outros" em termos de região e país de origem e que não são corroborados noutras estimativas de stock de migrantes, tais como as estimativas dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial de 2015 para Angola (que registam 140.000 migrantes internacionais). Neste relatório, excluímos, portanto, estes 500.000 migrantes em Angola.

Os dados de 2020 indicam 30% nas Seychelles e 52% nas Comores e na República Democrática do Congo.

QUADRO 2: Número total de migrantes, número de mulheres migrantes e proporção de mulheres migrantes por país

PAÍS	Total de migrantes (DESA 2020)	Efetivo de mulheres migrantes (DESA 2020)	% de mulheres migrantes
Angola	154 000	65 922	43%
Botsuana	110 268	47 451	43%
Comores	12 496	6 452	52%
RDC	952 871	493 819	52%
Eswatini	32 858	15 937	49%
Lesoto	12 060	5 523	46%
Madagáscar	35 563	15 301	43%
Malawi	191 362	97 750	51%
Maurícia	28 893	12 890	45%
Moçambique	338 850	173 360	51%
Namíbia	109 391	50 367	46%
Seychelles	13 050	3 914	30%
África do Sul	2 860 495	1 233 201	43%
Tanzânia	426 017	213 010	50%
Zâmbia	187 955	90 399	48%
Zimbabué	416 141	179 580	43%
SADC Total/Média	5 882 270	2 704 876	46%

Fonte: UNDESA 2020

A Tabela 2 mostra que os países com o maior número de mulheres migrantes na SADC são a África do Sul, a RDC, a Tanzânia, Moçambique e o Zimbabué, sendo que os restantes países têm menos de 100.000 em termos absolutos. Para interpretar estes números, é importante notar que:

1. Uma grande parte dos migrantes na RDC, na Tanzânia e em Moçambique encontra-se em circunstâncias semelhantes às dos refugiados, em vez de se ter deslocado para esses países como trabalhadores migrantes

per se. Em muitos casos, estão em campos de refugiados, mas em alguns casos trabalham no país de destino.

2. A migração da Tanzânia faz-se principalmente para países da África Oriental, e não da África Austral, o que é detalhado mais adiante.
3. Uma grande parte das pessoas enumeradas como migrantes no Zimbabué são, na realidade, residentes apátridas nascidos no Zimbabué, tal como explicado na secção III(A) acima. Isto torna-os trabalhadores "estrangeiros", mas não necessariamente migrantes.
4. Quando se analisa especificamente a migração laboral, ou seja, as mulheres que atravessaram uma fronteira com a intenção de trabalhar (por oposição à migração forçada), o Botsuana e a Namíbia são destinos importantes para as mulheres trabalhadoras migrantes, para além da África do Sul, que continua a ser, de longe, o país de destino dominante da migração laboral na região em geral e das mulheres trabalhadoras migrantes.

Para além dos números absolutos de migrantes, é também importante considerar o impacto relativo da migração em relação à dimensão da população de cada país. Em média, na região, os migrantes (homens e mulheres juntos) representam 1,6% da população total. No entanto, esta percentagem varia entre 0,1% da população em Madagáscar e 13% nas Seychelles. As percentagens são também relativamente elevadas na África do Sul (4,8%), no Botsuana (4,7%) e na Namíbia (4,3%), sendo que noutros países estas percentagens são inferiores.

2. Fluxos de mulheres trabalhadoras migrantes entre países

Como se pode ver no Quadro 1 (Secção III(A)), quase metade (47%) dos migrantes que residiam nos países da SADC em 2020 eram provenientes de outros países de origem da SADC. Do mesmo modo, 43% dos migrantes que deixaram os países de origem da SADC deslocaram-se para países de destino na região da SADC. O UNDESA estima que, em 2020, pouco mais de 7 milhões de pessoas migraram dos 16 países da SADC para todos os países do mundo (incluindo para outros países da SADC) e um total de 6 385 000 migraram para os países da SADC a partir de qualquer país do mundo (incluindo de outros países da SADC).

países), o que significa cerca de 670.000 emigrantes líquidos para a região. O padrão geral para as mulheres migrantes é o mesmo: em todos os países da região, as percentagens de mulheres migrantes que permanecem ou saem da SADC são menos de cinco por cento diferentes das dos migrantes em geral.

Em todos os países da região, as percentagens de mulheres migrantes que permanecem ou deixam a SADC são inferiores a cinco por cento diferente da dos migrantes em geral.

No âmbito dos canais de migração da SADC, os fluxos primários e secundários de mulheres migrantes incluir:

1. Zimbabueanos (310.000), Moçambicanos (116.000), Basotho (106.000), Congolese (30.000), Malawianos (25.000) e Liswati (23.000) para a África do Sul (com números menores de todos os outros países da África Austral continental),
2. Zimbabuenses (27.000) para o Botsuana,
3. Angolanos (16.500), zimbabueanos (7.500) e refugiados da RDC (8.000)⁹ na Namíbia.

Os fluxos mais pequenos entre vizinhos imediatos na região incluem:

1. sul-africanos (8000) e moçambicanos (4000) em Eswatini,
2. Sul-africanos (2000) no Lesoto,
3. Zimbabueanos (51.000), malawianos (31.000) e angolanos (20.000) para Moçambique,
4. Moçambicanos (19.000), zambianos (18.000) e zimbabueanos (15.000) para o Malawi,
5. Congolese (37.000), Moçambicanos (6500) e alguns Zambianos e Malawianos para a Tanzânia. A Tanzânia (também um país de imigração líquida) está mais estreitamente ligada ao canal de migração da África Oriental do que ao da África Austral, mas é também uma rota de trânsito para os migrantes do Corno de África que se dirigem para Sul.

Nestes contextos, em contraste com a migração para as economias da África do Sul, do Botsuana e da Namíbia, é mais difícil distinguir até que ponto as mulheres migrantes se deslocaram por motivos de trabalho, como parte de um fluxo de migração forçada/refugiados, por razões familiares ou como parte de comunidades étnicas e linguísticas transfronteiriças. No entanto, quaisquer que sejam as principais razões para se deslocarem, muitas mulheres migrantes acabam por ser economicamente activas no seu país de destino, pelo que as consideramos neste relatório sobre trabalhadores migrantes.

O segundo fluxo migratório liga estreitamente Angola e a República Democrática do Congo (88.000 mulheres angolanas na RDC e 36.500 mulheres congolesas em Angola), bem como a África Ocidental (para Angola) e a África Oriental (para a República Democrática do Congo). A Zâmbia também acolhe 24.000 mulheres congolesas e 15.000 mulheres angolanas. Este canal de migração é uma combinação de migração forçada histórica (e atual), ligações familiares/linguísticas e padrões de comércio transfronteiriço.

9 As estatísticas da UNDESA mencionam 2200 congoleses na Namíbia, mas outras fontes estimam 8000 da RDC na Namíbia, incluindo refugiados que vivem em campos.

Em terceiro lugar, as nações insulares das Comores, Maurícia, Madagáscar e Seicheles proporcionam um conjunto distinto de dinâmicas migratórias, com fortes laços entre si e com a Ásia acima das ligações com os seus vizinhos continentais. Apenas 11% (Maurícia), 20% (Seicheles) e 34% (Madagáscar) das mulheres migrantes são originárias do continente. Nas Maurícias e nas Seicheles, 74% e 63% das mulheres migrantes, respetivamente, são originárias da Ásia (UNDESA 2020b). As Comores e Madagáscar têm um canal de migração que flui em ambas as direcções entre si, com muito pouca interação com outros países da região (UNDESA 2020b). Madagáscar tem também uma população relativamente grande de mulheres migrantes europeias e norte-americanas (28%).

Os fluxos externos para dentro e para fora da região são importantes em termos de protecção dos trabalhadores

dinâmica. Estes incluem:

1. Mulheres de Madagáscar e da Tanzânia (e, em menor grau, de outros países como o Malawi, Moçambique, Zâmbia e Zimbabué) que migram para os Estados Árabes, especialmente para o trabalho doméstico, e
2. Filipinas, cingaleses e quenianos que migram para as Seychelles para trabalharem como domésticas e mulheres do Bangladesh, do Nepal e da Índia para as Maurícias.

C. Dados sobre a participação da população ativa

Nas secções seguintes, passamos dos dados sobre a migração global das mulheres (utilizando os conjuntos de dados da UNDESA) para os dados sobre o emprego das mulheres migrantes (utilizando os conjuntos de dados do ILOSTAT). Antes de o fazer, é útil reforçar que a taxa global da população migrante em idade ativa (15-65 anos) nos países de destino da SADC varia entre 0,2% (Madagáscar) e 6,4% (Botsuana) da população total, com uma média de 2,6%. Este valor é inferior à média global de 4,3% da população migrante em idade ativa. As mulheres migrantes em idade ativa nos países da SADC representam um rácio ainda menor da população feminina em idade ativa, com uma média de 2,3%, em comparação com a taxa da população migrante em idade ativa masculina de 2,9% (UNDESA 2020: International Migrant Stock 2020: Age, sex and destination).¹⁰

10 O conjunto de dados do stock de migrantes internacionais do UNDESA 2020 não inclui as Seicheles.

CAIXA 3: Nota metodológica sobre os dados relativos à participação na força de trabalho**MÉTODOS N O T A**

1. O ILOSTAT utiliza dados produzidos pelos institutos nacionais de estatística através de uma série de exercícios de recolha de dados, frequentemente inquéritos às forças de trabalho ou equivalentes. Os países registam a migração de forma diferente nos seus inquéritos às forças de trabalho. Alguns registam o país de nascimento e outros registam a nacionalidade. Alguns registam ambos.
2. Muitas das estimativas registadas no ILOSTAT para as mulheres migrantes (cidadãs estrangeiras ou nascidas no estrangeiro) por sector de emprego são assinaladas como estatisticamente "não fiáveis". Isto deve-se ao facto de a dimensão da amostra do inquérito por amostragem subjacente ser demasiado pequena para ser desagregada de forma fiável por sexo, nacionalidade/nascimento e sector de emprego e depois extrapolada para estimativas ao nível da população.
3. Como já foi referido, os conjuntos de dados do ILOSTAT apenas captam informações relacionadas com o emprego sobre uma fração da população total de mulheres migrantes em qualquer país. É pouco provável que esta seja uma amostra totalmente representativa do que as mulheres migrantes fazem, excluindo provavelmente muitas formas de trabalho informal, pelo que deve ser interpretada com cautela.

A participação das mulheres na força de trabalho é função de uma série de factores sociais e económicos, incluindo as normas sociais, a prestação de cuidados de saúde maternos, a prestação de cuidados infantis públicos e a estrutura da economia (REF). Como mostra o Quadro 3, os níveis de participação das mulheres na força de trabalho variam muito na região, desde 41% nas Comores até 78% em Moçambique.¹¹

¹¹ O Quadro 3 utiliza dados não modelizados, tal como constam do ILOSTAT, em vez de dados modelizados da OIT relativos à participação na força de trabalho, a fim de permitir uma comparação mais direta entre os dados relativos à participação na força de trabalho de estrangeiros (não modelizados) e a participação total na força de trabalho nacional. Os dados modelizados da OIT são, em alguns casos, significativamente diferentes dos dados não modelizados, incluindo o aumento da taxa de participação da mão de obra feminina no Zimbabué em 20% e a sua diminuição nas Comores em 8,5%.

QUADRO 3: Taxa de participação na atividade económica por sexo, idade e local de nascimento (ou nacionalidade) (%)¹²

		Taxa de participação da população ativa nascida no país (15+)		Taxa de participação da população ativa nascida no estrangeiro (15+) (cidadãos estrangeiros do Botswana e de Madagáscar)		Diferença na taxa de participação da força de trabalho (LFPR estrangeira - LFPR total)	
PAÍS	ANO						
Angola	2021	74,7	78	74,7	89,7	0	11,5
Botswana	2022	60,2	68	56,1	90,5	-4	20,8
Comores	2021	41,3	60,2	34,4	25,9	-6,7	-33,5
República Democrática do Congo	2020	60,3	66,8	74,9	40,9	14,6	-25,9
Eswatini	2021	45,9	52	42,3	80,9	-0,8	31,5
Lesoto	2019	49	67,1	39,5	70	-9,4	2,9
Madagáscar	2022	68,9	81,6	56,9	64,9	-12	-16,7
Malawi	2020	63,2	74	65,3	73,2	2,1	-0,8
Maurícia	2021	40,4	64,3				
Moçambique	2015	78,1	80,1				
Namíbia	2018	55,1	62,1	62,4	75,3	7	12,6
África do Sul	2017	51,4	65	60,3	84,4	9,5	20,9
Tanzânia, República Unida da	2020	76,2	85	75,1	88,1	-1,1	3,1
Zâmbia	2021	54,2	66,3	53,8	76,6	-0,4	10,2
Zimbabué	2021	60,1	71,7	47,4	52,4	-12,6	-19,2

Fonte: ILOSTAT 2023

12 Note-se que os dados das Seicheles não estão incluídos nos conjuntos de dados do ILOSTAT. Não existem dados sobre trabalhadores nascidos no estrangeiro nos conjuntos de dados do ILOSTAT para as Maurícias e Moçambique, uma vez que estes dados não são recolhidos pelas respectivas agências nacionais de estatística. O Botswana e Madagáscar registam a nacionalidade dos participantes na força de trabalho, enquanto todos os outros países da região registam o país de nascimento. Embora a África do Sul tenha dados de 2022 para as taxas totais de participação na força de trabalho, os dados mais recentes sobre a participação na força de trabalho por país de origem são de 2017 (embora novos dados estejam disponíveis ao público mais tarde, em 2023)

O Quadro 3 compara as taxas de participação na população ativa dos trabalhadores nativos e dos trabalhadores nascidos no estrangeiro, desagregadas por sexo. As colunas da direita mostram o grau de diferença entre as populações autóctones e migrantes. Nos casos em que a participação dos migrantes na força de trabalho é superior à dos nativos (por sexo), a cor é azul e, nos casos em que é inferior, é vermelha. Existe uma relação complexa entre a participação na força de trabalho das mulheres locais e a das mulheres migrantes. Nalguns casos, à medida que as mulheres locais aumentam a sua participação na economia remunerada, o trabalho não remunerado de prestação de cuidados e de agricultura familiar que realizavam anteriormente traduz-se em trabalho remunerado, muitas vezes desempenhado por mulheres migrantes.

Em geral, as mulheres migrantes têm taxas de participação no mercado de trabalho inferiores às dos homens migrantes (exceto nas Comores e na RDC). Além disso, na maioria dos países, a diferença entre mulheres e homens migrantes é maior do que a diferença entre mulheres e homens nativos. No entanto, para além desta semelhança entre países, existe uma variação significativa na forma como a participação dos migrantes e dos nativos na força de trabalho é comparada. Este facto põe em causa as afirmações generalizadas de que as mulheres migrantes são geralmente desfavorecidas (devido à discriminação) ou preferidas (devido a níveis salariais mais baixos ou a uma maior exploração) em relação às trabalhadoras nativas. As condições específicas dependem do país:

1. Na África do Sul e na Namíbia, tanto os trabalhadores migrantes do sexo feminino como do sexo masculino têm taxas de participação na força de trabalho mais elevadas do que os locais.
2. Nas Comores, em Madagáscar e no Zimbabué, tanto os trabalhadores migrantes do sexo feminino como do sexo masculino têm taxas de participação na força de trabalho inferiores às dos habitantes locais, sendo os migrantes do sexo masculino ainda mais excluídos do que as mulheres migrantes.
3. No Botsuana, no Essuatíni, no Lesoto e, em certa medida, em Angola, na Tanzânia e na Zâmbia, os homens migrantes têm mais probabilidades de trabalhar do que os homens locais e as mulheres migrantes têm menos probabilidades de trabalhar ou têm probabilidades iguais do que as mulheres locais.
4. Na RDC e, em menor grau, no Malawi, as mulheres migrantes têm mais probabilidades de trabalhar do que os habitantes locais e os homens menos.

Alguns exemplos sugerem que estes padrões são estáveis ao longo do tempo dentro do mesmo país. No Zimbabué, as mulheres migrantes tinham 10,7% e 12,2% menos probabilidades de participar na força de trabalho do que as mulheres locais em 2014 e 2019, respetivamente, e os homens migrantes tinham 13,3% menos probabilidades de participar do que os homens locais em ambos os anos, o que é semelhante aos níveis de 2021. Este nível de diferença permanece estável apesar das grandes mudanças na economia do Zimbabué e das reduções na participação global da força de trabalho para homens e mulheres no país.

No Zimbabué, as mulheres migrantes tinham 10,7% e 12,2% menos probabilidades do que as mulheres locais de serem que participam na população ativa em 2014 e 2019, respetivamente



©Marcel Crozet / ILO

Do mesmo modo, os dados de 2016 do Essuatíni revelam o mesmo padrão que em 2021, com poucas diferenças entre as mulheres locais e as migrantes, mas uma participação na força de trabalho muito mais elevada para os homens migrantes do que para os locais. O padrão do Malavi, no entanto, inverteu-se ao longo do tempo, com os dados de 2013 a mostrarem taxas de participação de mulheres migrantes mais baixas e taxas de participação de homens migrantes mais elevadas em comparação com os locais.

D. Dados sobre os níveis de qualificação das mulheres trabalhadoras migrantes

Os debates sobre a migração feminina tendem a centrar-se nas profissões menos qualificadas e/ou argumentam que as mulheres migrantes, e os migrantes em geral, são empurrados para profissões menos qualificadas por uma série de factores estruturais. Do ponto de vista dos direitos, esta continua a ser uma preocupação importante, uma vez que as condições de trabalho nas profissões menos qualificadas são frequentemente de menor qualidade, o que agrava as vulnerabilidades sentidas pelas migrantes.

No entanto, uma análise dos dados do ILOSTAT sobre o emprego por sexo, profissão e estatuto de cidadania mostra que as mulheres trabalhadoras migrantes (mulheres não cidadãs) não têm necessariamente mais probabilidades de exercer profissões pouco qualificadas do que as mulheres cidadãs do mesmo país. Cada país tem o seu próprio padrão. O Quadro 4 é assinalado a verde quando a proporção de mulheres migrantes numa categoria é superior à das mulheres locais, e a vermelho quando a proporção de mulheres migrantes é inferior à das mulheres locais.

QUADRO 4: Diferença entre as mulheres empregadas cidadãs estrangeiras e as mulheres empregadas cidadãs nacionais (%)¹³

PAÍS	ANO DE DADOS	NÍVEL DE COMPETÊNCIA 1 BAIXO	NÍVEL DE COMPETÊNCIA 2 MÉDIO	NÍVEIS DE COMPETÊNCIA 3 E 4 ELEVADO
Eswatini	2021	5%	-34%	30%
Lesoto	2019	6%	-22%	16%
Angola	2014	-1%	-19%	13%
Zâmbia	2020	-7%	-9%	10%
Seychelles	2020	11%	-18%	7%
Namíbia	2018	21%	-23%	2%
Botsuana	2022	26%	-26%	-1%
Tanzânia	2020	-13%	3%	-2%
Madagáscar	2022	7%	-6%	-4%
África do Sul	2017	16%	-5%	-5%
República Democrática do Congo	2020	-2%	1%	-7%
Zimbabué	2021	6%	-6%	-8%

Fonte: ILOSTAT 2023, Emprego por sexo, profissão e nacionalidade

O Quadro 4 mostra que, no Eswatini, Lesoto, Angola e Zâmbia, as trabalhadoras migrantes têm mais probabilidades de exercer profissões altamente qualificadas do que as mulheres locais (e, por conseguinte, menos probabilidades do que as mulheres locais de exercerem profissões com qualificações médias). No outro extremo do espectro, no Botsuana, na Namíbia, na África do Sul e, em certa medida, nas Seicheles, as mulheres migrantes têm mais probabilidades de exercer profissões pouco qualificadas do que as mulheres locais. Na Tanzânia, em Madagáscar, na RDC e no Zimbabué, não há grandes diferenças entre as mulheres migrantes e as mulheres locais em termos de nível de qualificação do emprego, mas as mulheres migrantes parecem não ser predominantes nos sectores mais qualificados.

¹³ Este quadro combina dados dos conjuntos de dados do ILOSTAT sobre cidadãos estrangeiros e trabalhadores nascidos no estrangeiro. Os dados da África do Sul baseiam-se no local de nascimento e não na nacionalidade. Nem os conjuntos de dados sobre a nacionalidade nem os dados sobre a data de nascimento contêm dados sobre a categorização dos níveis de qualificações para Moçambique, o Malawi ou as Maurícias. Os dados das Comores sobre a categorização do nível de qualificações estão incompletos. Os números relativos aos nascidos no estrangeiro para os vários níveis de competências não correspondem ao total de trabalhadores nascidos no estrangeiro.

Os dados relativos a vários países sugerem que existem diferenças significativas nos padrões de emprego dos migrantes e nos níveis de competências, dependendo do facto de o país ter uma economia mais ou menos desenvolvida e de as economias menos desenvolvidas estarem abertas à migração de competências. Nas economias mais desenvolvidas da região (África do Sul, Botsuana e Namíbia), os migrantes podem estar concentrados em funções menos qualificadas, uma vez que existem suficientes trabalhadores locais qualificados para funções mais qualificadas e os trabalhadores locais preferem não aceitar trabalhos menos qualificados (e, por conseguinte, com salários mais baixos),

e as protecções sociais, como os subsídios governamentais, dão aos habitantes locais outras opções para além do trabalho pouco qualificado. Nalgumas das economias menos desenvolvidas, que também estão abertas a migrantes qualificados (como Eswatini e Lesoto), os migrantes (incluindo mulheres) podem entrar como trabalhadores técnicos e profissionais, uma vez que as funções menos qualificadas são preenchidas por habitantes locais. Nestes casos, os números absolutos de migrantes são mais reduzidos, mas estes desempenham papéis importantes no desenvolvimento da economia e da sociedade. Outros países com economias menos desenvolvidas, contudo, não parecem tão abertos a migrantes qualificados ou não os atraem, como o demonstram os exemplos da Tanzânia, Madagáscar, República Democrática do Congo e Zimbabué.

Nalgumas economias menos desenvolvidas, os migrantes (incluindo as mulheres) podem entrar como trabalhadores técnicos e profissionais, uma vez que as funções menos qualificadas são preenchidas por habitantes locais.

Estes padrões de competências variam ligeiramente consoante o sexo. Embora o Lesoto, as Seicheles e Angola também apresentem elevadas proporções de migrantes do sexo masculino em empregos altamente qualificados, e o Botsuana e a Namíbia mantenham uma proporção mais elevada de funções pouco qualificadas, não existe praticamente qualquer diferença na distribuição de competências entre os migrantes do sexo masculino e os locais do sexo masculino na África do Sul, o que contrasta com a distribuição enviesada para funções menos qualificadas no caso das mulheres migrantes.

A secção V(E) do presente relatório analisa as implicações destes padrões e fornece mais dados sobre os níveis de competências das trabalhadoras migrantes, especialmente na África do Sul.

É importante notar, no entanto, que diferentes fontes de dados oferecem diferentes perspectivas sobre as competências, consoante registem o emprego formal e informal (como os dados do ILOSTAT) ou apenas o emprego formal. No Botsuana, por exemplo, o relatório do Statistics Botswana sobre o Quarterly Multi-Topic Survey for Q4 2022 (Statistics Botswana 2022) fornece dados sobre o emprego formal por sector, estatuto de cidadania e sexo, juntamente com o nível de educação e os rendimentos médios mensais. Em termos de nível de educação, 59% das mulheres não cidadãs empregadas no sector formal têm educação de nível universitário, em comparação com 30% das mulheres cidadãs empregadas formalmente. De notar que apenas 30% dos homens não cidadãos têm formação universitária, embora este valor seja superior aos 20% de cidadãos do sexo masculino com essas qualificações (Statistics Botswana 2022, 43).

E. Dados sobre os principais sectores do emprego

QUADRO 5: Atividade económica (agregada) por sexo (feminino) e nacionalidade e/ou país de nascimento

País	Medida de migração	Ano	Agricultura	Construção	Fabrico	Serviços não mercantis	Serviços de mercado	Total
Angola ¹⁴	Local de nascimento	2021	10 614			1 945	30 318	44 878
Botsuana	Cidadania	2022	1 663			10 110	3 092	15 808
Comores	Cidadania	2021				387	441	1 064
Comores	Local de nascimento	2021				1 140	836	2 451
Congo, RDC	Cidadania	2012	30 035		2 609		8 262	41 003
Eswatini	Cidadania	2021				982	290	1 273
Eswatini	Local de nascimento	2021			90	1 499	290	1 880
Lesoto	Cidadania	2019				355	485	1 090
Lesoto	Local de nascimento	2019	551		529	334	904	2 361
Madagáscar	Cidadania	2022	4 846				4 212	10 637
Namíbia	Cidadania	2018	1 978			6 926	2 595	11 788
Namíbia	Local de nascimento	2018	3 645		491	9 991	5 421	20 216
Seychelles	Cidadania	2020			141	336	239	746
África do Sul	Local de nascimento	2017	47 865	6 486	29 357	196 460	142 997	429 396
Tanzânia	Cidadania	2020	14 697			1 247		19 532
Tanzânia	Local de nascimento	2020	20 494			1 559	5 114	28 822
Zâmbia	Cidadania	2020	15 480				3 939	22 941
Zâmbia	Local de nascimento	2021	10 577		1 925		3 914	16 499
Zimbabué	Cidadania	2021	5 331				3 475	9 150
Zimbabué	Local de nascimento	2021	6 147			770	2 824	9 741

Fonte: ILOSTAT 2023

¹⁴ Angola também comunica dados sobre o sector do emprego por nacionalidade, mas existe um elevado número de trabalhadores "não classificados", pelo que estes dados não são comunicados aqui.

O maior sector de emprego para as mulheres por país está destacado a verde. De acordo com as categorias padrão do sector do emprego, os serviços não mercantis incluem a administração pública, os serviços e actividades comunitários, sociais e outros (incluindo o trabalho doméstico) e os serviços mercantis incluem o comércio, os transportes, o alojamento e a alimentação e os serviços empresariais e administrativos.

O Quadro 5 combina dados de dois conjuntos de dados do ILOSTAT - um desagregando o sector do emprego por nacionalidade e o outro desagregando-o por local de nascimento. Em quadros anteriores, nos casos em que os países comunicam ambas as medidas de migração, utilizámos geralmente apenas os dados relativos à "nacionalidade", acrescentando dados da África do Sul que apenas comunicam o "local de nascimento". No entanto, ao analisarmos os dados do sector do emprego, verificamos que alguns países apresentam resultados diferentes consoante a medida de migração utilizada, pelo que apresentamos ambas em conjunto no mesmo quadro. Isto afecta principalmente a dimensão estimada da população de trabalhadores migrantes (apenas os números de trabalhadores migrantes do sexo feminino estão incluídos nesta tabela), como no exemplo da Namíbia, Tanzânia e Zâmbia, mas no caso das Comores também afecta os sectores dominantes identificados.

Os países da região estão divididos em três grandes grupos: países onde as mulheres trabalhadoras migrantes estão maioritariamente empregadas em

1. **Agricultura**¹⁵ : RDC, Madagáscar, Tanzânia, Zâmbia, Zimbabué
2. **Serviços não mercantis** (administração pública, serviços e actividades comunitários, sociais e outros): Botswana, Comores, Eswatini, Namíbia, Seicheles, África do Sul. Este sector de atividade inclui o trabalho doméstico, mas também sectores profissionais como a educação e os cuidados de saúde.
3. **Serviços mercantis** (comércio, transportes, alojamento e alimentação e serviços empresariais e administrativos): Angola, Lesoto. Embora não seja registada como a maior ocupação nestes países, os "serviços mercantis" são também um sector importante no Botsuana, RDC, Namíbia, Seicheles, África do Sul, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabué. Este sector profissional inclui uma vasta gama de tipos de comércio e de serviços e inclui actividades por conta própria e por conta de outrem.

O facto de se registarem estes grandes sectores de emprego por país para as mulheres trabalhadoras migrantes não invalida, contudo, a existência de outros sectores de emprego importantes que podem ou não estar totalmente registados nos dados acima referidos. Por exemplo, as mulheres migrantes

15 Estes dados sobre a atividade profissional captam predominantemente o emprego agrícola e excluem o trabalho na agricultura de subsistência

estão bem documentados no sector agrícola da África do Sul, mas como a maioria são trabalhadores sazonais, temporários ou informais, podem não estar incluídos nas estatísticas nacionais e, por conseguinte, não ser captados nos conjuntos de dados da ILOSTAT.

Há várias razões para tratar com cautela os dados disponíveis sobre o sector de emprego das mulheres trabalhadoras migrantes. Em primeiro lugar, como já foi referido, existe uma grande variação na percentagem de trabalhadoras, de entre todas as mulheres migrantes estimadas, enumeradas e categorizadas por sector de atividade nos conjuntos de dados do ILOSTAT (Tabela 6 abaixo). Enquanto Madagáscar apresenta dados sobre o sector de emprego para 70% das mulheres migrantes que se estima estarem no país, o Zimbabué apenas o faz para 5%. Os principais países de destino, como o Botsuana, a África do Sul e a Namíbia, apenas categorizam 33%-40% das mulheres migrantes em profissões.

QUADRO 6: Comparação entre o stock de mulheres migrantes da UNDESA (2020) e os dados do ILOSTAT sobre a ocupação das mulheres migrantes¹⁶

País	ILOSTAT Medida de migração	ILOSTAT ano dos dados	ILOSTAT Dados sobre o total de emprego feminino por profissão	UNDESA stock total de mulheres migrantes 2020	% do stock de mulheres migrantes captado com dados sobre a profissão
Angola	Local de nascimento	2021	44 878	65 922	68%
Botsuana	Cidadania	2022	15 808	47 451	33%
Comores	Local de nascimento	2021	2451	6452	38%
Congo, RDC	Cidadania	2012	41 003	493 819	8%
Eswatini	Local de nascimento	2021	1880	15 937	12%
Lesoto	Local de nascimento	2019	2361	5523	43%
Madagáscar	Cidadania	2022	10 637	15 301	70%
Namíbia	Local de nascimento	2018	20 216	50 367	40%
Seychelles	Cidadania	2020	746	3914	19%
África do Sul	Local de nascimento	2017	429 396	123 3201	35%
Tanzânia	Local de nascimento	2020	28 822	213 010	14%
Zâmbia	Cidadania	2020	22 941	90 399	25%
Zimbabué	Local de nascimento	2021	9741	179 580	5%

16 O ILOSTAT não inclui dados sobre as profissões de migrantes no Malawi, nas Maurícias e em Moçambique



©Marcel Crozet / ILO

Parte desta discrepância deve-se às mulheres que não participam na força de trabalho ou que estão desempregadas, mas dadas as estatísticas apresentadas no Quadro 3, a participação na força de trabalho das mulheres nascidas no estrangeiro é bastante superior a 50% na maioria dos países da SADC. Algumas das diferenças podem ser explicadas pelos elevados níveis de emprego informal nos três sectores dominantes (agricultura, trabalho doméstico/serviços e comércio) que podem não ser totalmente captados nos inquéritos ao emprego. É de salientar que os dados do ILOSTAT sobre o emprego informal não incluem a desagregação por estatuto de migração.

Participação na força de trabalho das mulheres nascidas no estrangeiro é bastante superior a 50% na maioria dos países da SADC. Algumas das diferenças podem ser explicadas pelos elevados níveis de emprego informal na agricultura, no trabalho doméstico ou no comércio.

Em segundo lugar, como já foi referido, as dimensões das amostras dos inquéritos às forças de trabalho não são muitas vezes suficientemente grandes para permitir uma desagregação fiável por múltiplas dimensões, como o sexo, o estatuto de cidadão e a profissão.

Para além de ser necessário ter cautela quanto ao facto de os dados sobre a profissão abrangerem de forma exaustiva todas as trabalhadoras migrantes, o significado dos dados existentes também deve ser interpretado com cuidado. As categorias agregadas do sector do emprego consolidam muitas formas diferentes de emprego e níveis de competências. Como já foi referido, não se pode presumir que as trabalhadoras migrantes exercem apenas, ou mesmo predominantemente, profissões pouco qualificadas. Por exemplo, é mais provável que as trabalhadoras migrantes classificadas na categoria de Serviços Não Mercantis (Administração Pública, Serviços e Actividades Comunitários, Sociais e outros) em Eswatini sejam profissionais que trabalham para o governo (dado o perfil de competências apresentado no Quadro 4) do que trabalhadoras domésticas. Do mesmo modo, na África do Sul, onde existe uma grande variedade de níveis de competências entre as trabalhadoras migrantes, a categoria de serviços não mercantis é suscetível de incluir um número significativo de enfermeiros, professores e outras profissões, para além dos trabalhadores domésticos, e a categoria de serviços mercantis incluirá tanto profissionais de empresas em sectores como o financeiro, como pequenos comerciantes transfronteiriços.



MIGRAÇÃO LABORAL REVISÃO DA POLÍTICA

V. Revisão da política de migração laboral

As instituições multilaterais, a nível mundial e regional, têm trabalhado muito para promover uma migração segura, regular e com um impacto positivo nos países de origem e de destino e nos próprios trabalhadores migrantes.

Os níveis de supervisão internacional e os esforços de integração regional constituem uma base fundamental e um mecanismo de monitorização para harmonizar as políticas em toda a região e incentivar normas mínimas na legislação nacional. Quando essas normas são incorporadas e aplicadas, podem ter um impacto direto nas experiências das mulheres trabalhadoras migrantes no mercado de trabalho.

Esta secção analisa as normas que foram implementadas pela OIT e pelas Nações Unidas (ONU), pela União Africana (UA) e pela SADC para permitir que as mulheres trabalhadoras migrantes migrem regularmente e em segurança e para evitar a discriminação no local de trabalho com base no género e no estatuto de migrante. Analisa igualmente o papel dos acordos bilaterais de migração laboral na região e a forma como as Políticas Nacionais de Migração Laboral (PNML) de três países reflectem estas normas, abordando as considerações relativas à migração e ao género que têm impacto nas experiências das mulheres trabalhadoras migrantes.

A. Normas internacionais e quadros regulamentares

Três instrumentos políticos internacionais fundamentais estabelecem normas mínimas para a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes. São eles a **Convenção da OIT sobre a Migração para o Emprego, de 1949 (C97)**, a **Convenção da OIT sobre os Trabalhadores Migrantes (Disposições Suplementares), de 1975 (C143)**, e a **Convenção Internacional das Nações Unidas sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias, de 1990 (ICRMW)**.

1. A ICRMW sublinha o princípio da igualdade entre todas as pessoas e garante o acesso aos direitos humanos independentemente do estatuto migratório. O comentário geral n.º 1 reconhece que as mulheres representam a esmagadora maioria dos trabalhadores domésticos migrantes e salienta os riscos e vulnerabilidades que enfrentam. O comentário geral n.º 2 reconhece que os trabalhadores migrantes em situação irregular, em especial as mulheres, correm um maior risco de maus tratos, violência sexual, física e psicológica e de recusa de acesso a cuidados médicos por parte de actores privados e públicos.

2. A C97 da OIT apela a que os trabalhadores migrantes recebam tratamento igual ao dos nacionais no que diz respeito à remuneração, filiação sindical, negociação colectiva e protecção social, e sublinha a não discriminação em relação à nacionalidade, raça, religião ou sexo.
3. A C143 da OIT alarga a igualdade de tratamento de modo a incluir a igualdade de oportunidades e apela à protecção dos direitos humanos dos trabalhadores migrantes e das suas famílias, independentemente do seu estatuto migratório.

Significativamente, na região da SADC, apenas Madagáscar e Comores ratificaram as três convenções, enquanto Angola, Botswana, Eswatini, Namíbia, África do Sul e Zimbabué não ratificaram nenhuma delas. Dos países da região que têm Políticas Nacionais de Migração Laboral, nenhum ratificou a C97 ou a C143, as convenções fundamentais da OIT que protegem os trabalhadores migrantes.

Todos os Estados da SADC ratificaram as oito Convenções fundamentais da OIT necessárias para a adesão (não enumeradas acima), que abordam **o trabalho forçado (C29, C105), o trabalho infantil (C138, 182), a liberdade de associação e de negociação colectiva (C87, C98) e a não discriminação (C100, C111).**

O Quadro 7 mostra quais os países da região que ratificaram outras convenções da OIT e da ONU relevantes para a protecção das mulheres migrantes. As convenções que garantem a segurança social são fundamentais para os trabalhadores de sectores pouco qualificados, como o trabalho doméstico e a agricultura, uma vez que auferem salários baixos e são frequentemente contratados sem um pacote de benefícios. **A Convenção C48 (Convenção sobre a Manutenção dos Direitos de Pensão dos Migrantes, 1935)** visa garantir protecções sociais explicitamente para os trabalhadores migrantes. **A Convenção sobre os Trabalhadores Domésticos de 2011, C189**, também é muito relevante, uma vez que é um sector primário de emprego para as mulheres migrantes na região.

As convenções que abordam a igualdade de género incluem, para além da C100 e da C111, **a C156 (Convenção sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981), a C183 (Convenção sobre a Protecção da Maternidade, 2000) e a C190 (Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019).** Estas convenções prevêm normas de não discriminação, uma base para a licença de maternidade e os direitos da família, bem como protecções contra a violência e o assédio.

A maioria das convenções acima referidas não foi ratificada na região da SADC. As Maurícias são o único país a ratificar as principais convenções sobre maternidade e direitos da família, e apenas a Namíbia e a África do Sul assinaram a C190 para eliminar a violência baseada no género. Estes três países, bem como Madagáscar, ratificaram a C189, que protege os direitos

QUADRO 7: SADC Ratificação pelo país das convenções da OIT e da ONU mais relevantes para as mulheres trabalhadoras migrantes

PAÍS	INSTRUMENTOS DE MIGRAÇÃO			SEGURANÇA SOCIAL		RESPONSABILIDADE FAMILIARES		RECRUTAMENTO			IGUALDADE DE GÉNERO		TRABALHADORES DOMÉSTICOS	VIOLÊNCIA E ASSÉDIO	CONVENÇÕES DA ONU SOBRE DIREITOS HUMANOS				
	ICRMW	C097 (54)	C143 (3)	C118 (38)	C102 (65)	C156 (45)	C183 (43)	C181 (38)	C096 (42)	C88 (92)	C100 (174)	C111 (175)	C189 (36)	C190 (36)	CEDAW	ICERD	PIDESC	ICCPR	CRC
	Convenção Internacional sobre os Direitos dos Trabalhadores Migrantes	Migração para fins de emprego	Trabalhadores migrantes (suplemento)	Segurança social (normas mínimas)	Recomendação relativa aos Pisos de Proteção Social	Responsabilidades familiares	Proteção da maternidade	Agências de emprego privadas	Agências de emprego que cobram taxas	Convenção dos Serviços de Emprego	Convenção sobre a igualdade de remuneração	Convenção sobre a Discriminação (Profissão e Emprego)	Trabalhadores domésticos	Violência e assédio	Eliminação da discriminação contra as mulheres	Discriminação racial	Direitos económicos, sociais e culturais	Direitos civis e políticos	Direitos da criança
Angola	-	-	-	Y	-	-	-	-	Y	Y	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Botsuana	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	-	Y	Y
Comores	Y	Y	Y	-	Partes II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX e X	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	-	-	Y
RDC	Y	-	-	Y	Partes V, VII, IX e X	-	-	-	-	Y	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	-
Eswatini	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Lesoto	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Madagáscar	Y	Y	Y	Y	-	-	-	Y	-	Y	Y	Y	Y	-	Y	Y	Y	Y	Y
Malawi	-	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Maurícia	-	Y	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Moçambique	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	Y	-	-	Y	Y	-	Y	Y
Namíbia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Seychelles	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
África do Sul	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Tanzânia	-	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Zâmbia	-	Y	-	-	-	-	-	Y	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y
Zimbabué	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	Y	-	-	Y	Y	Y	Y	Y

Fonte: OIT n.d., OHCHR n.d.

e as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos. Isto é especialmente importante para a Namíbia e a África do Sul, uma vez que os trabalhadores migrantes representam mais de 10% da população de trabalhadores domésticos nestes países, e a maioria destes são mulheres. (OIT 2022)

Os tratados das Nações Unidas em matéria de direitos humanos fornecem um conjunto de normas sólidas e abrangentes que se aplicam a alguns dos abusos mais generalizados que as mulheres migrantes enfrentam. Estes incluem as Convenções sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), a Eliminação da Discriminação Racial (ICERD), os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (ICESCR), os Direitos Cívicos e Políticos (ICCPR) e os Direitos da Criança (CRC). Com apenas algumas excepções, todas elas foram ratificadas por todos os Estados membros da SADC.¹⁷

B. Protocolos e quadros africanos para a migração e a igualdade de género

A discriminação de género nos mercados de trabalho africanos, tanto nas oportunidades de emprego como nas condições de trabalho, tem um impacto significativo nas experiências das mulheres migrantes. A garantia de uma migração regular segura e de um trabalho digno para as mulheres trabalhadoras migrantes exige regulamentação institucional para melhorar os processos de migração e eliminar a discriminação contra as mulheres no local de trabalho. As normas estabelecidas pela OIT e pela ONU sobre estas questões são reforçadas numa série de iniciativas multilaterais que abordam a migração no continente africano.

1. A **Declaração sobre Migração de 2015 da União Africana (UA)** reflecte o compromisso dos Estados-Membros de acelerar a implementação dos regimes de isenção de vistos em todo o continente, criar um sistema de reconhecimento mútuo de qualificações e competências, apoiar a capacitação das mulheres e dos jovens africanos na educação e aumentar os esforços para combater o tráfico de pessoas, que afecta desproporcionadamente as mulheres e as raparigas.
2. O Protocolo de 2018 da UA ao Tratado que institui a Comunidade Económica Africana relativo à Livre Circulação de Pessoas, ao Direito de Residência e ao Direito de Estabelecimento (**Protocolo de Livre Circulação da UA**) visa um conjunto de acordos conexos que facilitam a livre circulação de pessoas, o direito de residência, a portabilidade da segurança social, o reconhecimento mútuo de competências e disposições conexas.
3. O **Quadro de Política de Migração para África e Plano de Ação, 2018-2030 (QPMFA)** apela aos Estados africanos para que ratifiquem e incorporem todas as convenções da OIT sobre migração laboral.

¹⁷ O Botsuana, as Comores e a República Democrática do Congo não ratificaram o PIDESC, as Comores não ratificaram o PIDCP e a República Democrática do Congo não ratificou a CDC.

O pilar do QPMA relativo à migração laboral e à educação sublinha especificamente a importância de garantir que as mulheres trabalhadoras migrantes, especialmente as trabalhadoras domésticas, tenham direitos e protecções iguais aos de todos os outros trabalhadores do país. O Quadro fornece diretamente uma série de recomendações relevantes para as mulheres trabalhadoras migrantes. (Ver Anexo 3).

4. **O Protocolo da UA à Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres em África (Protocolo de Maputo)** prevê um conjunto abrangente de direitos no local de trabalho que abordam diretamente as barreiras ao emprego, a discriminação no mercado de trabalho e a desigualdade vivida tanto pelas mulheres nativas como pelas mulheres migrantes.

Embora quase todos os Estados-Membros da SADC, excluindo o Botsuana e Madagáscar, se tenham comprometido com o Protocolo de Maputo sobre os direitos das mulheres em África, nenhum aceitou o Protocolo da UA sobre a Livre Circulação de Pessoas.

C. Políticas de migração laboral da SADC

As convenções internacionais e os quadros africanos acima referidos fornecem numerosas orientações e recomendações políticas coerentes para promover uma migração regular segura e um trabalho digno para as mulheres trabalhadoras migrantes. O objetivo é que estas recomendações se reflectam em acordos regionais e sejam depois incorporadas e aplicadas nas legislações nacionais.

Consequentemente, o organismo regional da SADC propôs vários instrumentos que promovem a migração laboral para o desenvolvimento económico e protegem as mulheres trabalhadoras migrantes. O quadro abaixo indica as recomendações específicas que afectam o acesso das mulheres à migração regular segura e ao trabalho digno.

QUADRO 8: Foco no género nos instrumentos da SADC relativos à migração laboral

PROTOCOLO	GÉNERO EM FOCO
Carta dos Direitos Sociais Fundamentais na SADC (2003)	O artigo 6º prevê 1. Equidade de género e igualdade de tratamento entre homens e mulheres 2. Igualdade de oportunidades em matéria de emprego, remuneração, condições de trabalho, protecção social, educação, formação profissional e progressão na carreira 3. Medidas razoáveis para conciliar as obrigações profissionais e familiares

PROTOCOLO	GÉNERO EM FOCO
Protocolo sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas (2005)	Não há referência direta ao género.
Quadro da Política de Migração Laboral da SADC (2020)	Reconhece as vulnerabilidades específicas de género em sectores como o da hotelaria e restauração e trabalho doméstico.
Protocolo relativo ao emprego e ao trabalho (2014)	O artigo 7.º exige a igualdade de oportunidades e a eliminação da discriminação com base no género e noutros motivos, bem como a segregação profissional. Requer medidas legislativas e administrativas para 1. Garantir a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, 2. Erradicação da segregação profissional, 3. Medidas razoáveis de conciliação das obrigações familiares, 4. Medidas específicas para denunciar a discriminação em razão do género no local de trabalho.
Protocolo sobre Género e Desenvolvimento (2008, Revisto 2016)	Prevê o empoderamento das mulheres, para eliminar a discriminação e alcançar a igualdade e a equidade de género através de legislação, políticas, programas e projectos sensíveis ao género na região da SADC. Os requisitos relevantes incluem: 1. Igualdade de remuneração para trabalhos de igual valor para homens e mulheres; 2. As mulheres e os homens beneficiam de prestações laborais iguais, independentemente do seu estado civil, incluindo na reforma 3. Erradicação da segregação profissional e de todas as formas de discriminação no emprego; 4. Prestações de maternidade e paternidade, 5. Proibição de contratação ou despedimento com base na gravidez ou na licença de maternidade Apela especificamente à proteção dos trabalhadores e ao salário mínimo no trabalho agrícola e doméstico, e reconhece o contributo das mulheres no sector informal.
Protocolo sobre Educação e Formação (1997)	Apela à igualdade de género na educação e na formação.
Portabilidade das prestações de segurança social acumuladas Projeto de quadro político (2016)	Menciona especificamente sectores de emprego vulneráveis, como a exploração mineira, a agricultura, os trabalhadores domésticos e informais, que são relevantes para as mulheres trabalhadoras migrantes.

PROTOCOLO	GÉNERO EM FOCO
Código da Segurança Social (2007)	O artigo 13º centra-se no género, incluindo apelos a: (Khumalo 2022): 1. Igualdade de cobertura e de acesso à segurança social entre homens e mulheres. 2. Não discriminação e alinhamento com a Declaração da SADC de 1997 sobre Género e Desenvolvimento e o Plano de Ação de 1999 para o Género na SADC. 3. Sensibilização para as questões de género no sistema de segurança social, incluindo a resposta às necessidades e circunstâncias especiais das mulheres 4. Programas adequados de ação afirmativa. 5. Eliminação de todas as leis, costumes e práticas discriminatórias nos respectivos sistemas de segurança social. Estratégias para a erradicação da pobreza e o reforço da capacidade económica das mulheres. 6. Políticas que garantam aos trabalhadores, nomeadamente às mulheres, a possibilidade de conciliar as obrigações profissionais e familiares.

Fonte: Compilado pelo autor a partir dos textos originais, exceto quando indicado em contrário.

Estes protocolos e quadros alinham-se amplamente com os instrumentos internacionais e africanos acima descritos, mas nem todos estão ainda em vigor e a maioria não foi ratificada por todos os Estados Membros da SADC. Reconhece-se o ritmo lento a que os Estados Membros assinam, ratificam e aderem aos protocolos regionais e a outros instrumentos jurídicos, e a necessidade de eliminar os estrangulamentos e enfrentar os desafios para fazer avançar a integração regional do padrão. (SARDC 2022)

D. Política de migração laboral a nível nacional

1. Acordos bilaterais de trabalho

Existe um número crescente de acordos laborais bilaterais (BLA) na região ou, em vez de BLA formais, de Memorandos de Entendimento (MoU) menos pormenorizados. Estes acordos reflectem, em certa medida, os fluxos migratórios regionais descritos na Secção III (A) do presente relatório, mas também incluem numerosos acordos com países fora da região, incluindo os dos Estados Árabes, do Sul da Ásia, da Europa e outros.

Os acordos bilaterais de trabalho podem ser uma ferramenta eficaz para facilitar a migração, a fim de satisfazer a procura em determinados sectores e competências, estabelecer normas para a proteção mínima do trabalho, criar um quadro para a portabilidade das protecções sociais e facilitar a migração regular (ou regularizar os migrantes que já se encontram em situação irregular). Seguem-se alguns exemplos de negociações bilaterais com impacto na migração laboral das mulheres na região da SADC:

1. Dois dos resultados mais importantes das negociações bilaterais na região para as mulheres migrantes pouco qualificadas são a Autorização de Extensão do Lesoto (LEP) e a Autorização de Extensão do Zimbabué (ZEP), que oferecem uma via rara para a regularização dos trabalhadores migrantes pouco qualificados na África do Sul.
2. Foram assinados acordos bilaterais que facilitam a circulação livre ou acelerada entre a Namíbia e o Botsuana, o Zimbabué e a RDC, e o Zimbabué e a Zâmbia. (Amnistia Internacional, 2023; OIM 2021c)
3. Madagáscar está a negociar acordos de parceria com a Arábia Saudita, o Kuwait e o Líbano, a fim de abordar as condições de trabalho dos migrantes malgaxes para estes países, que são predominantemente mulheres trabalhadoras domésticas. (OIT 2022a)
4. O Zimbabué tem um memorando de entendimento com o Ruanda para o intercâmbio de pessoal qualificado no domínio da educação entre os países, que começou com a disponibilização de professores do Zimbabué para trabalharem no Ruanda. (Sabiiti, 2021) Um BLA entre o Zimbabué e a Namíbia visa reforçar o desenvolvimento socioeconómico, nomeadamente através da transferência de competências de migrantes zimbabueanos altamente qualificados. (IOM 2021b).
5. A RDC tem vários acordos em várias fases de negociação para facilitar o regresso a casa dos migrantes congolese irregulares em Angola e nos países europeus. (IOM 2021a)
6. As Maurícias assinaram acordos circulares de migração laboral com a França e o Canadá para permitir que os trabalhadores migrantes mauricianos adquiram competências e experiência antes de regressarem a casa para trabalharem nas Maurícias (OIM 2021b).
7. As Seychelles assinaram um acordo laboral com o Bangladesh em 2019, que estabelece o quadro para o recrutamento de trabalhadores do Bangladesh para as Seychelles. O acordo inclui procedimentos adequados de emprego e repatriamento, proteção dos trabalhadores migrantes e dos seus direitos, e prevenção do tráfico de seres humanos e do emprego ilegal.
8. Em 2013, o Malawi assinou um memorando de entendimento com uma agência de emprego privada sediada nos Emirados Árabes Unidos para a exportação de mão de obra do Malawi para os países do Golfo durante dez anos. No mesmo ano, assinaram um memorando de entendimento para melhorar a administração do emprego dos trabalhadores malawianos nos Emirados Árabes Unidos durante quatro anos. (Crush, et al, Forthcoming e)

A nível mundial, verifica-se uma nova tendência para a elaboração de BLA específicos para o trabalho doméstico, tendo em conta os elevados níveis de migração e exploração neste sector e a falta generalizada de cobertura ou aplicação da legislação laboral para o trabalho doméstico em muitos países de destino. Esta situação pode criar precedentes relevantes para determinados sectores na região, incluindo o trabalho doméstico, com elevados níveis de emprego informal e precariedade.

A maioria dos acordos bilaterais de trabalho não está disponível ao público, pelo que é difícil avaliar em que medida abordam as questões de género. No entanto, uma análise da OIT (2015) sobre os acordos bilaterais de trabalho a nível mundial concluiu que a maioria dos acordos ignora, em grande medida, as questões de género e não tem uma monitorização sensível ao género. Dos acordos analisados do continente africano, nenhum incluía regulamentos específicos de género.

2. Políticas nacionais de migração laboral sensíveis às questões de género

Uma vez acordadas as normas regionais internacionais, a domesticação e a aplicação destas políticas a nível nacional é um processo crítico e difícil. Os países da região têm abordado a questão da migração laboral de diferentes perspectivas, com base nas suas próprias necessidades e com diferentes graus de conformidade com as diretrizes multilaterais. As políticas nacionais de migração laboral fornecem o enquadramento para estratégias nacionais coerentes em matéria de recrutamento, emprego, reconhecimento de competências e proteção social dos trabalhadores migrantes.

Estas políticas devem incluir estratégias para avaliar as necessidades do mercado de trabalho, garantir um recrutamento justo dos trabalhadores migrantes, regulamentar condições de trabalho justas, alargar os regimes de proteção social aos trabalhadores migrantes e garantir a portabilidade das prestações de segurança social, bem como mecanismos de reconhecimento das competências e qualificações dos trabalhadores migrantes.

Para responder adequadamente às vulnerabilidades específicas das mulheres trabalhadoras migrantes na região e cumprir as normas estabelecidas nas principais Convenções sobre Migração (C97, C143 e ICRMW), os PNLP devem incluir disposições que abordem os seguintes aspectos (Moreno-Fontes, 2023)

1. Assegurar oportunidades de migração seguras, ordenadas e regulares, através de acordos de parceria bilaterais, de canais formais para a migração pouco qualificada e de programas de regularização.
2. Alargar as protecções laborais e a proteção social, bem como a portabilidade dos pagamentos, a todos os sectores económicos e profissões com elevada concentração de mulheres trabalhadoras migrantes;

3. Legislar e aplicar práticas de recrutamento justas e prevenir o tráfico de seres humanos. Tal deve incluir a flexibilidade para os trabalhadores migrantes mudarem de empregador, o direito dos trabalhadores a conservarem os seus documentos de identificação e o acesso à justiça quando os direitos são violados.
4. Prevenir o "deskilling" (trabalhadores que entram no mercado de trabalho e obtêm um emprego inferior ao seu nível de escolaridade) o nível das suas competências ou qualificações).
5. Adotar regulamentação para evitar o "dumping social"¹⁸ e uma abordagem de "nivelamento por baixo" por parte das empresas que visam aumentar a competitividade através da redução dos salários e da proteção dos trabalhadores.
6. Utilizar eficazmente ferramentas como listas de competências críticas, testes de mercado de trabalho e quotas de migração.

Nos últimos anos, registaram-se progressos significativos no sentido de alinhar a legislação e as políticas nacionais pelas normas internacionais, através de instrumentos como as políticas nacionais de migração laboral, os acordos bilaterais de trabalho e as políticas de migração mista.

Todos os 16 países da região estabeleceram políticas de migração mista, que reconhecem a diversidade dos factores e tipos de migração e a necessidade de uma resposta variada, bem como de uma proteção adequada para os migrantes vulneráveis.

Cinco Estados Membros da SADC (Eswatini, Lesoto, Namíbia, Seicheles e Zimbabué) adoptaram e estão a implementar uma política nacional de migração laboral e dois (Malawi e África do Sul) estão muito próximos da adoção. O Botswana, as Comores, Madagáscar e a Zâmbia estão a desenvolver uma política de migração laboral, enquanto Angola, Moçambique e a Tanzânia manifestaram interesse em fazer o mesmo. Assim, 75% dos países da SADC encontram-se em várias fases de desenvolvimento de NLMP.

Cinco países da SADC (Essuatíni, Lesoto, Maláui, África do Sul e Zimbabué) decidiram pilotar as Orientações da SADC sobre a portabilidade das prestações de segurança social em março de 2020. O Botswana, as Comores, a RDC, as Maurícias, Madagáscar e as Seicheles mostraram recentemente interesse em aderir a este esforço.

18 O dumping social ocorre quando as empresas abusam da livre circulação no mercado único para subestimar ou contornar as normas e regulamentações laborais existentes, obtendo uma vantagem competitiva sobre as empresas de boa-fé.

O quadro seguinte indica as acções e os objectivos que visam a igualdade entre homens e mulheres em cada um dos cinco NLMP da região:

QUADRO 9: Acções orientadas para o género nos NLMPs da SADC

NLMP PAÍS	ACÇÕES ESPECÍFICAS SOBRE QUESTÕES DE GÉNERO E DE MULHERES NA POLÍTICA NACIONAL DE MIGRAÇÃO LABORAL
Eswatini	O PNLP reconhece a importância de uma política e de uma implementação sensíveis às questões de género e inclusivas, mas não apresenta objectivos ou acções específicos no que respeita às questões de género ou das mulheres na migração laboral.
Lesoto	1. Desenvolver a abordagem do país em matéria de migração laboral como uma política de migração laboral baseada nos direitos, sensível às questões de género, orientada para o emprego e o desenvolvimento; e 2. Conceber um módulo de formação sensível às questões de género sobre a educação para os direitos laborais, a não discriminação e a prevenção da violência, a diversidade cultural e as especificidades do Lesoto, a propor aos empregadores para inclusão nos seus programas de orientação, a fim de preparar os trabalhadores migrantes para a integração.
Namíbia	O PNLP é neutro em termos de género, quase não mencionando as questões relativas às mulheres. No entanto, algumas estratégias relevantes para as mulheres trabalhadoras migrantes, nomeadamente as trabalhadoras domésticas e as que se encontram em situação irregular, incluem 1. Reforçar a inspeção do trabalho nos locais de trabalho para garantir o cumprimento das condições e obrigações das autorizações de trabalho; 2. Alargar aos trabalhadores migrantes os serviços prestados pelas agências de emprego privadas, com especial incidência na promoção de um recrutamento ético; 3. Finalização da legislação relativa ao tráfico de seres humanos; 4. Garantir o acesso e a portabilidade das prestações de segurança social para os trabalhadores migrantes; e 5. Assegurar uma melhor recolha, análise e disponibilidade de dados sobre a migração laboral.
Seychelles	1. Formar um grupo de trabalho interministerial para identificar indicadores prioritários de migração laboral com definições harmonizadas e métodos coordenados de recolha de dados. Os indicadores prioritários podem incluir dados quantitativos sobre a magnitude dos stocks e fluxos migratórios desagregados por idade, sexo, país de origem e duração da estadia. 2. Recolha e divulgação sistemática, entre os departamentos ministeriais competentes, de dados sobre as violações da legislação laboral e da SST, desagregados por sexo, idade, sector, profissão e nacionalidade dos trabalhadores, bem como sobre as violações da regulamentação em matéria de recrutamento por parte das agências privadas de emprego, incluindo as sanções aplicadas.

NLMP PAÍS	ACÇÕES ESPECÍFICAS SOBRE QUESTÕES DE GÉNERO E DE MULHERES NA POLÍTICA NACIONAL DE MIGRAÇÃO LABORAL
Seicheles (continuação)	- Realizar campanhas de informação dirigidas aos trabalhadores migrantes, tendo em conta as diferenças entre os sexos, a fim de os sensibilizar para os seus direitos, para os serviços jurídicos disponíveis e para os canais de registo de queixas e de recurso em caso de violação dos direitos. - Realizar campanhas de sensibilização dirigidas às organizações de empregadores e de trabalhadores, centradas em questões como a retenção ilegal de passaportes e as consequências do incumprimento do salário mínimo, a violência e o assédio no trabalho, e - Implementação de uma série de programas no domínio do mercado de trabalho, dirigidos em especial aos jovens e às mulheres.
Zimbabué	- Promover os direitos humanos e laborais dos trabalhadores migrantes do sexo feminino e masculino. - Reforçar o papel dos serviços consulares através da criação de adidos laborais, com uma abordagem de recrutamento inclusiva e sensível às questões de género, deficiência e juventude. - Assegurar a disponibilidade atempada no domínio público de informações oficiais e de estatísticas desagregadas por género sobre a migração laboral. - Desenvolver instrumentos para a pré-partida e institucionalizar a formação pré-partida que abranja ambientes de trabalho e de vida seguros nos países de acolhimento, assistência jurídica e abrigo para trabalhadores migrantes em dificuldades nas embaixadas, na medida em que os recursos o permitam. - Alargamento da cobertura da segurança social para os trabalhadores migrantes, especialmente para as mulheres migrantes. - Implementar uma formação obrigatória em matéria de género para os organismos que mais contactam com as mulheres migrantes, incluindo as autoridades de imigração, a polícia e os prestadores de serviços de saúde. - Executar projectos de desenvolvimento comunitário de meios de subsistência para os retornados, especialmente para os grupos mais vulneráveis (como as mulheres, os jovens, os deficientes físicos e as pessoas que vivem com o VIH e a SIDA). - Em termos de uma abordagem coordenada do sistema de informação sobre a migração laboral, a política assinala que um sistema de informação sobre a migração laboral abrangente e sensível às questões de género constitui uma base transversal para a formulação, o acompanhamento e a avaliação das políticas relacionadas com a migração laboral.

Fonte: Resumido de ILO 2023b e ILO 2022c

E. Estudos de casos nacionais

Os estudos de caso que se seguem exploram mais pormenorizadamente o contexto da migração das mulheres em cada país, uma panorâmica da sua política nacional de migração laboral e a medida em que as mulheres trabalhadoras migrantes são abrangidas pela legislação relativa aos direitos laborais e à proteção social.

1. Namíbia

➔ Contexto e política de migração

A Namíbia é predominantemente um país de destino para trabalhadores migrantes na região da SADC, com trabalhadores migrantes provenientes principalmente do Zimbabué e de Angola, bem como refugiados da República Democrática do Congo. A fronteira com Angola é porosa e as comunidades de ambos os lados partilham laços étnicos e familiares, o que torna relativamente fácil para os angolanos atravessarem para a Namíbia em busca de oportunidades de trabalho nas zonas rurais ou, mais a sul, nas cidades. Os zimbabueanos também migram para a Namíbia em grande número. Mulheres e homens de ambos os países trabalham frequentemente em quintas, e as mulheres trabalham como empregadas domésticas. Além disso, muitos zimbabueanos qualificados, e alguns sul-africanos, migram para a Namíbia com autorização oficial para estudar ou trabalhar nos sectores da educação, saúde e outros sectores profissionais, que valorizam os seus elevados níveis de educação e conhecimentos da língua inglesa.

O país pratica o acampamento de refugiados, que tem lugar no Assentamento de Refugiados de Osire, no nordeste do país. Embora necessitem de uma autorização de saída para abandonar o campo, os refugiados estão legalmente autorizados a trabalhar na Namíbia. Muitas mulheres refugiadas vão para áreas mais populosas para vender como vendedoras de rua, enquanto os homens vão trabalhar em fazendas da região.

De acordo com a Lei de Controlo da Imigração (1993), os não-nacionais na Namíbia só podem trabalhar no país se lhes for concedida uma autorização de trabalho, uma autorização de residência permanente ou o estatuto de refugiado e os migrantes da região podem entrar legitimamente com um visto de três meses da SADC. Os que trabalham em profissões pouco qualificadas, incluindo as mulheres que trabalham na agricultura e no trabalho doméstico, não são elegíveis para autorizações de trabalho e, por isso, muitas vezes ultrapassam o prazo de validade dos seus vistos e trabalham sem documentos. Vivendo sob a ameaça de serem deportados, hesitam muitas vezes em denunciar os abusos laborais e, por conseguinte, suportam condições de trabalho difíceis.

Uma avaliação do Banco Mundial (2021) sugeriu que os controlos da imigração na Namíbia estão a limitar o crescimento do sector privado ao impedir a importação de trabalhadores estrangeiros qualificados. A necessidade de avaliar e resolver a escassez de competências é abordada na recente política nacional de migração laboral.

É de salientar que, nas últimas décadas, a Namíbia registou elevadas taxas de migração interna, rural-urbana, que partilha muitas características com a migração transfronteiriça (Venditto, 2018). A investigação e as respostas políticas à rápida urbanização na Namíbia exploraram os motores da migração, as ligações rural-urbanas, os meios de subsistência dos migrantes, as remessas, o género e a migração, a saúde dos migrantes e a utilização da tecnologia móvel pelos migrantes. Grande parte desta experiência pode ter impacto na resposta da Namíbia ao aumento da migração internacional. (Crush et al., A publicar b)

➔ **Política Nacional de Migração Laboral**

A Política de Migração da Namíbia foi formalmente lançada em julho de 2020, com um Plano de Implementação para o período de 2020/21 a 2024/25. À semelhança de outros países da região que adoptaram NLMPs, a política da Namíbia está orientada para a gestão da migração laboral para o desenvolvimento socioeconómico. Os objectivos incluem o desenvolvimento de um sistema de migração laboral para aproveitar os benefícios da migração interna e externa, o controlo eficaz das fronteiras e o controlo do tráfico de seres humanos, do contrabando, do trabalho infantil, do trabalho forçado e da migração irregular. (OIT 2022c)

A gestão da escassez de competências no país é uma prioridade atual da política de migração na Namíbia. "A política reflecte uma escassez de competências críticas e uma inadequação de competências, uma vez que muitas pessoas adquirem qualificações mas não necessariamente para profissões onde as suas competências são necessárias." (IOM 2020b)

Cada um dos objectivos da política tem estratégias de implementação que são desenvolvidas num plano de implementação detalhado e calendarizado. O NLMP é neutro em termos de género, quase não mencionando especificamente as mulheres. No entanto, algumas estratégias relevantes para as mulheres trabalhadoras migrantes, nomeadamente as trabalhadoras domésticas e as que se encontram em situação irregular, incluem

1. Reforçar a inspeção do trabalho nos locais de trabalho para garantir o cumprimento das condições e obrigações das autorizações de trabalho;
2. Alargar aos trabalhadores migrantes os serviços prestados pelas agências de emprego privadas, com especial incidência na promoção de um recrutamento ético;
3. Finalização da legislação relativa ao tráfico de seres humanos;
4. Garantir o acesso e a portabilidade das prestações de segurança social para os trabalhadores migrantes; e
5. Assegurar uma melhor recolha, análise e disponibilidade de dados sobre a migração laboral.

A política da Namíbia inclui um Plano de Implementação muito pormenorizado com prazos e objectivos, orçamentos e instituições responsáveis, significando assim um compromisso do governo para assegurar a implementação efectiva.

➔ Regulamentação do trabalho

A Constituição da Namíbia sublinha a importância de relações laborais sólidas, de práticas de emprego justas, do direito dos trabalhadores a organizarem-se e do direito a um salário digno. Refere também a importância de "sempre que possível, aderir e atuar em conformidade com as Convenções e Recomendações internacionais da OIT", assinalando um compromisso com as normas internacionais em matéria de práticas laborais justas. A Lei do Trabalho da Namíbia (2007) operacionaliza estes compromissos, legislando sobre condições básicas de emprego, parâmetros para despedimentos, relações laborais e mecanismos de reclamação.

A Namíbia é o mais recente Estado Membro da SADC a ratificar a Convenção da OIT sobre Trabalhadores Domésticos, C189. Uma vez que o trabalho doméstico é um sector-alvo para as mulheres migrantes para a Namíbia, a ratificação da C189 é um passo importante. O país também ratificou o Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento e é um dos dois únicos países da região que ratificou a Convenção da OIT sobre Violência e Assédio (190). No entanto, embora a Lei do Trabalho proíba explicitamente o assédio sexual no local de trabalho, não proíbe explicitamente a violência contra homens ou mulheres no local de trabalho. (OIT 2019). A Política Nacional de Género (PNG) foi lançada em 1997 e revista em 2010. Delineia o quadro e estabelece princípios para a implementação, coordenação e monitorização de questões sensíveis ao género, incluindo normas para a equidade de género e a prevenção da violência baseada no género.

Os trabalhadores migrantes com autorização para trabalhar na Namíbia estão protegidos pela legislação laboral e têm acesso a mecanismos de reclamação, embora as preocupações com a manutenção do seu estatuto os impeçam frequentemente de denunciar violações laborais. Os trabalhadores migrantes em situação regular estão também incluídos nos regimes contributivos de proteção social. No entanto, os migrantes em situação irregular são normalmente excluídos da proteção laboral e não são elegíveis para os regimes de proteção social. Além disso, não existe proteção para os trabalhadores independentes, como as mulheres comerciantes informais.

2. África do Sul

➔ Contexto e política de migração

A África do Sul acolhe cerca de 3 milhões de migrantes, o maior número no continente africano. 57% dos migrantes da África do Sul são provenientes de outros Estados da SADC. A África do Sul acolhe mais de 90% dos migrantes do Lesoto e de Eswatini e mais de 75% dos migrantes do Botsuana e da Namíbia. No geral, a população migrante é incrivelmente diversificada, com origens em 149 países. Os enquadramentos legais e políticos da África do Sul desempenham um papel central na configuração da migração na região: tanto diretamente, na medida em que têm impacto na vida quotidiana dos trabalhadores migrantes na África do Sul, como indiretamente, ao estabelecerem precedentes legais para os seus Estados vizinhos.

Embora a África do Sul acolha cerca de 250 000 refugiados (ACNUR), a grande maioria dos migrantes para a região vem à procura de trabalho, e os refugiados também têm autorização para trabalhar. Entretanto, o desemprego no país é um dos mais elevados do mundo. Este facto gera um certo sentimento anti-migratório no país, designado por xenofobia, bem como uma tensão entre as políticas de migração da África do Sul e as suas políticas laborais. As primeiras visam restringir as fronteiras e limitar a atividade económica dos migrantes, enquanto as segundas defendem o compromisso constitucional liberal e inclusivo do país com os direitos humanos.

Os dados sobre a atividade económica dos migrantes na África do Sul revelam um declínio do emprego no sector formal entre 2012 e 2017, de 48% para 36%, bem como um aumento do emprego no sector informal de 30% para 39%. A proporção de proprietários do seu próprio negócio diminuiu de 20% para 11%. Registou-se também um declínio no emprego agrícola (de 9% para 7%) e uma diminuição do emprego no trabalho doméstico (de 23% para 18%). Em 2017, a população de migrantes em profissões qualificadas na África do Sul era de cerca de 30%. (StatsSA, 2020)

A Lei da Imigração (2002) rege a migração para a África do Sul. Permite a detenção e a deportação de migrantes irregulares e considera uma infração legal empregar ou educar migrantes irregulares. O Art. 42º declara explicitamente que é uma ofensa assistir ou ajudar um "estrangeiro ilegal", de qualquer forma, exceto por razões humanitárias necessárias. Embora a Lei da Imigração não se refira especificamente às mulheres migrantes, a proibição de acesso aos serviços sociais (em particular à saúde e à educação) afecta especialmente as mulheres, que são mais susceptíveis de necessitar destes serviços para cuidar dos filhos e da maternidade.

Em contraste com a posição rigorosa da lei sobre a migração irregular, a Constituição concede o direito à educação e a outros serviços sociais a "todos", o que é frequentemente utilizado pelas organizações da sociedade civil para garantir que todos os migrantes, independentemente do seu estatuto, possam

acesso a cuidados de saúde, educação para os seus filhos e práticas laborais justas, entre outras disposições.

Nos últimos trinta anos, o governo pós-Apartheid concedeu amnistias de imigração a centenas de milhares de migrantes, incluindo mineiros de ouro migrantes (1995); migrantes da SADC (1996); ex-refugiados moçambicanos (2000), trabalhadores migrantes do Zimbabué (2010), migrantes do Lesoto (2015) e refugiados angolanos (2018, renovado em 2021). (Crush, et al., 2017)

Em particular, a Autorização de Isenção do Zimbabué e a Autorização de Isenção do Lesoto têm sido o exemplo mais eficaz de migração regularizada para mão de obra pouco qualificada na região. As autorizações são uma reação às difíceis circunstâncias políticas e económicas nos dois países, que levaram um grande número dos seus cidadãos a deslocar-se para a África do Sul em busca de melhores oportunidades económicas. Muitos dos migrantes são pessoas cujas competências, qualificações ou estatuto socioeconómico não lhes permitiriam obter vistos de trabalho ou de negócios para a África do Sul. As autorizações de dispensa especial proibem os seus titulares de obterem residência permanente no país. (OIT 2022c)

➔ Projeto de política nacional de migração laboral

Em fevereiro de 2022, a África do Sul publicou a sua primeira Política Nacional de Migração Laboral (NLMP) para comentário público. A política assinala a vulnerabilidade das mulheres trabalhadoras e dos trabalhadores migrantes e compromete-se a respeitar as diretrizes internacionais que estabelecem normas para a sua proteção. Aumenta igualmente as restrições à migração, às empresas detidas por estrangeiros e ao emprego de trabalhadores estrangeiros.

As principais medidas propostas incluem:

1. Introdução de quotas para os estrangeiros empregados em determinados sectores (incluindo a agricultura, a hotelaria e o turismo, que são atualmente sectores de emprego importantes para as mulheres migrantes);
2. Limitar os sectores em que os cidadãos estrangeiros podem estabelecer pequenas, médias e microempresas e limitar a duração dos vistos de competências essenciais, sendo os empregadores responsáveis pelos programas de transferência de competências dos trabalhadores estrangeiros para os cidadãos;
3. Reforço da autoridade de gestão das fronteiras para garantir a segurança das fronteiras porosas e aumento das inspeções para aplicação da legislação em matéria de imigração e de trabalho;

4. Fazer cumprir a legislação laboral nos sectores com um historial de exploração dos migrantes, incluindo a agricultura, o trabalho doméstico e a hotelaria, entre outros;
5. Iniciativas destinadas a reforçar a capacidade das instituições do trabalho para se empenharem e apoiarem os direitos laborais dos trabalhadores migrantes regulares e irregulares;
6. Desagregação dos dados dos tribunais de trabalho e da CCMA por estatuto migratório, a fim de permitir a análise das tendências;
7. Garantir a igualdade de acesso dos migrantes à proteção social, incluindo o papel do Estado na facilitar o pagamento das prestações às pessoas que regressaram ao seu país de origem.

O projeto de política nacional de migração laboral e o projeto de lei de alteração dos serviços de emprego estão atualmente a ser revistos e ainda não foram aprovados.

➔ Regulamentação do trabalho

A legislação laboral progressiva e inclusiva da África do Sul tem sido um pilar da governação pós-apartheid. A Constituição da África do Sul (Cap. 23/1 e 27/1) protege explicitamente o direito a práticas laborais justas e à proteção social para "todos".¹⁹ A Lei das Condições Básicas de Emprego (1995), a Lei das Relações Laborais (1995), a Lei do Salário Mínimo Nacional (2019) e as Determinações Sectoriais específicas do sector proporcionam uma base abrangente que inclui normas mínimas em matéria de salários, horário de trabalho, períodos de descanso, férias anuais, licença por doença, licença de maternidade, responsabilidade familiar, requisitos para o despedimento e a contenção justos e outras condições básicas para um trabalho digno. Em princípio, as protecções laborais aplicam-se a todos os trabalhadores na África do Sul, independentemente da sua nacionalidade e estatuto de visto.

A discriminação em função do género é proibida pela Lei da Igualdade no Emprego (1995), tal como a violência e o assédio com base no género. Além disso, em março de 2022, entrou em vigor o Código de Boas Práticas para a Prevenção e Eliminação do Assédio no Local de Trabalho, que fornece orientações específicas sobre as políticas e os procedimentos a aplicar em casos de assédio.

Todos os trabalhadores migrantes, incluindo os que se encontram em situação irregular, estão abrangidos pelo Fundo de Compensação para a Indústria e Doenças Profissionais, enquanto que apenas os que têm

¹⁹ O Malawi, que seguiu o exemplo da África do Sul, é o único outro país da SADC com um direito constitucional a práticas laborais justas.

residência permanente, requerente de asilo ou estatuto de refugiado²⁰ são elegíveis para o Fundo de Seguro de Desemprego (UIF). Os trabalhadores migrantes registrados no UIF também têm acesso ao regime de apoio salarial da Covid-19, o Temporary Employer Relief Scheme. (No entanto, os trabalhadores migrantes enfrentam inúmeras dificuldades burocráticas e operacionais para se registarem e reclamarem estes fundos, especialmente se regressarem ao seu país de origem com prestações pendentes. Os não cidadãos estão excluídos do programa de subsídios sociais e pensões do Departamento de Desenvolvimento Social.

3. Zimbabué

➔ Contexto e política de migração

Historicamente, o Zimbabué foi um dos principais destinos regionais dos trabalhadores migrantes e dos migrantes forçados. Os colonos brancos da Europa e da África do Sul estabeleceram-se no país para cultivar terras expropriadas e os trabalhadores migrantes dos países vizinhos foram empregados na economia colonial como trabalhadores agrícolas, mineiros e domésticos. Outros migrantes transitavam pelo país e trabalhavam durante um período a caminho da África do Sul. Na década de 1980, após a independência, o Zimbabué recebeu um grande número de refugiados de Moçambique, bem como migrantes qualificados de outros países para ajudar a construir a economia pós-colonial (Chikanda & Crush, 2016).

No entanto, a partir da década de 1990 e até ao presente, o Zimbabué tornou-se o maior país de origem de trabalhadores migrantes na região, com a UNDESA a reportar 911 981 migrantes de origem zimbabueana residentes noutros países da SADC (UNDESA 2020).²¹ O Zimbabué é também uma rota de trânsito para migrantes de países vizinhos a caminho da África do Sul. A migração laboral no Zimbabué tem sido caracterizada por muitos desafios, incluindo a fuga de cérebros, a migração irregular, a falta de um mecanismo de proteção social dos trabalhadores migrantes e a falta de estatísticas actualizadas sobre a migração laboral (IOM 2021c).

A entrada e a presença de estrangeiros no país são regidas pela Lei da Imigração de 1979 e pelos Regulamentos da Imigração de 1998. Estes regem a emissão de autorizações de estudo, autorizações de trabalho temporário e autorizações de residência. Apenas os migrantes com estatuto de residência legal têm igual acesso ao emprego que os nacionais e não necessitam de uma autorização de residência.

20 Os requerentes de asilo e os refugiados só foram incluídos na UIF após um litígio, no processo Saddiq contra Ministério do Trabalho e outros, em 2017 (número do processo: EQ 04/2017)

21 Embora a República Democrática do Congo tenha mais emigrantes em geral (1 832 069 em 2022), a maioria deixa a região da SADC (ver Quadro 1 do presente relatório)

autorização de trabalho no Zimbabué. Os outros estrangeiros que desejem trabalhar devem solicitar uma autorização de trabalho temporária (TEP). As TEP são emitidas na condição de não existirem cidadãos nacionais adequados ou qualificados dispostos a ocupar um posto de trabalho disponível. Além disso, de acordo com os Regulamentos de Imigração, os titulares de TEP só podem aceitar oportunidades de emprego para as quais as autorizações são especificamente emitidas. (IOM 2021c). Nos termos da secção 12(1) da Lei dos Refugiados do Zimbabué, os refugiados reconhecidos têm direito a emprego.

A questão da população do Zimbabué constituída por gerações de residentes apátridas, descrita nas Secções III(A) e IV(A) do presente relatório, não é explicitamente abordada na lei. O Zimbabué ratificou a Convenção das Nações Unidas de 1954 relativa ao Estatuto dos Apátridas, mas não a Convenção de 1961 sobre a Redução dos Casos de Apatridia.

O Zimbabué é também um dos únicos quatro países (e o único Estado membro da SADC) que se comprometeu com o Protocolo COMESA²² de 2001 sobre a Livre Circulação de Pessoas, Mão de obra, Serviços, Direito de Estabelecimento e Residência.

➔ Política Nacional de Migração Laboral

A Política Nacional de Migração Laboral do Zimbabué foi adoptada em 2020. Os seus objectivos estratégicos são:

1. Melhorar a governação da migração laboral para reforçar a protecção e a capacitação dos trabalhadores migrantes do Zimbabué, em conformidade com as normas internacionais sobre migração segura e trabalho digno para todos.
2. Aproveitar e maximizar os benefícios da migração laboral (interna e externa) para o desenvolvimento nacional, nomeadamente através de remessas e da promoção do investimento e de sistemas funcionais de informação sobre o mercado de trabalho

Estas reflectem o enfoque predominante da política na protecção dos emigrantes do Zimbabué e no aproveitamento dos benefícios da migração externa. A Secção 2 da política assinala os seguintes desafios enfrentados pelos trabalhadores migrantes do Zimbabué (Crush et al., Forthcoming f):

1. Múltiplos abusos, más práticas e exploração dos trabalhadores migrantes do Zimbabué, em particular das mulheres, na maioria dos países de destino, especialmente face à globalização e à procura de mão de obra mais barata;

22 Mercado Comum da África Oriental e Austral

2. Conhecimento limitado por parte dos trabalhadores migrantes, especialmente das mulheres migrantes, dos seus direitos legais e disposições sociais nos países de acolhimento;
3. Situação irregular, falta de documentos de viagem e de autorizações de trabalho de muitos trabalhadores zimbabuenses no estrangeiro, bem como de cidadãos estrangeiros empregados no Zimbabué;
4. Emprego em empregos "três D" (sujeitos, perigosos e degradantes), que se caracterizam pela falta de contratos de trabalho, salários de exploração e horários de trabalho longos, falta de proteção social, ausência de sindicalização e falta de representação;
5. Mecanismos de reclamação fracos (nos países de origem e de destino) para apresentar queixas contra abusos durante o recrutamento, o emprego e a cessação do emprego;
6. Alguns dos trabalhadores que acabam por ser deportados não têm acesso a salários e poupanças não pagos e não podem recuperar os seus pertences pessoais nas suas propriedades; e
7. A emergência de desafios no domínio da migração, como a exclusão social, a xenofobia e os processos de tráfico de seres humanos encobertos, que exigem uma ação explícita tanto dos países de origem como dos países de acolhimento.

O NLMP tem por objetivo adotar medidas e acordos bilaterais para fazer face a estes desafios. Algumas das medidas relevantes para o presente relatório incluem:

1. Reconhece as normas estabelecidas para a migração e o trabalho digno pelos quadros e tratados internacionais, continentais e regionais, e declara que o Estado considerará a ratificação das convenções C97 e C143 da OIT sobre os trabalhadores migrantes.
2. Discute a importância de uma abordagem da migração laboral que tenha em conta as questões de género.
3. Reconhece explicitamente a urgência da transposição da CEDAW para o direito interno.
4. Compromete-se a adotar uma abordagem baseada nos direitos, incluindo a facilitação das prestações de proteção social para os trabalhadores migrantes nos países de acolhimento e para os trabalhadores estrangeiros no Zimbabué.
5. Tem por objetivo facilitar métodos de pagamento mais eficientes para as remessas dos cidadãos do Zimbabué trabalhadores migrantes, e programas de reintegração para os migrantes que regressam.
6. Regista a importância da formação antes da partida e da proteção contra a propaganda no recrutamento.

7. Solicita aos países de destino que adotem legislação que proíba e puna a discriminação e a violência xenófobas

➔ Regulamentação do trabalho e protecções sociais

Tal como na África do Sul, a Constituição do Zimbabué protege explicitamente os direitos das mulheres trabalhadoras, incluindo cláusulas como (Sec. 65):

- (1) Todas as pessoas têm direito a práticas e normas de trabalho justas e seguras e a receber um salário justo e razoável. [...]
- (4) Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias. [...]
- (6) As mulheres e os homens têm direito a uma remuneração igual por um trabalho semelhante. [...]
- (7) As trabalhadoras têm direito a uma licença de maternidade totalmente remunerada por um período mínimo de três meses.

Estes direitos estão consagrados na Lei do Trabalho (1985), que estabelece o quadro para os contratos de trabalho, as condições de emprego, a cessação do contrato de trabalho e outros assuntos relacionados. Os trabalhadores migrantes são considerados trabalhadores por conta de outrem e, por conseguinte, têm igual acesso à proteção laboral ao abrigo da lei. Na prática, o acesso aos direitos pode implicar desafios específicos para os trabalhadores migrantes, dependendo do estatuto de migração, do sector de emprego e dos acordos de trabalho.

Em termos de recrutamento justo para os trabalhadores migrantes, Crush, Williams e Dhakal (Forthcoming f) referem que

O sector do recrutamento no Zimbabué encontra-se numa situação de vazio regulamentar, com uma supervisão limitada, uma fraca implementação e aplicação da legislação existente, uma capacidade institucional insuficiente e orientações para os funcionários responsáveis pelo emprego, tanto no que diz respeito à facilitação como ao controlo e à aplicação da legislação. ... Existem lacunas significativas na legislação laboral em vigor, entre as quais se destaca a incapacidade de articular as responsabilidades respectivas dos agentes de recrutamento e dos empregadores finais na proteção contra práticas abusivas, incluindo o trabalho forçado.

A Comissão de Género do Zimbabué, em parceria com a União Europeia e as agências das Nações Unidas, desenvolveu uma estratégia quinquenal para a eliminação da violência e do assédio com base no género no local de trabalho (2021-2025). A estratégia assinala as vulnerabilidades específicas dos trabalhadores migrantes, sugerindo que os materiais educativos divulgados incluam as línguas dos trabalhadores migrantes.

O NLMP refere que "o princípio da igualdade de tratamento no que respeita ao acesso à proteção social dos trabalhadores migrantes prevalecerá". De acordo com a Lei da Autoridade Nacional de Segurança Social (1989), os trabalhadores migrantes têm o mesmo acesso às prestações de segurança social que os nacionais. No entanto, é de notar que os trabalhadores domésticos no Zimbabué (um sector que inclui muitas das trabalhadoras "apátridas" mencionadas acima) estão excluídos do regime de pensões do governo e do Fundo de Seguro de Compensação dos Trabalhadores.



©Shaun Chitsiga / OIT

VI

MIGRAÇÃO DAS MULHERES NA PRÁTICA

VI. A migração das mulheres na prática

Na África Austral, o número crescente de mulheres migrantes deve-se, em grande parte, à dinâmica em curso nas estruturas socioeconómicas, ao declínio das formas de subsistência tradicionais, centradas nos homens, e ao aumento dos agregados familiares chefiados por mulheres. Outros dados apontam para mudanças na dinâmica do mercado de trabalho nos países desenvolvidos, decorrentes do envelhecimento da população, com a procura de mão de obra altamente qualificada do mundo em desenvolvimento, incluindo de África, criando novas oportunidades para mulheres médicas, enfermeiras, professoras e outras profissionais. (UNCTAD 2018, 60)

A. Factores determinantes da migração

Um conjunto central de factores de incentivo e de atração influenciam a decisão das mulheres na região para migrar.

CAIXA 4: Principais factores de migração das mulheres na região da África Austral

 FACTORES DE PRESSÃO	 FACTORES DE TRACÇÃO
▶ Pobreza e desemprego - Agitação civil e política ▶ Discriminação e violência com base no género ▶ Alterações climáticas	▶ Oportunidades económicas - Membro da família e redes sociais ▶ Serviços de saúde e educação ▶ Novas experiências

A oportunidade económica é o fator mais importante para as mulheres que optam pela migração transfronteiriça na região, especialmente com o colapso económico do Zimbabué no início da década de 2000. As trabalhadoras domésticas migrantes da África do Sul e da Namíbia referiram (OIT 2022c, 89):

"Consigo alimentar uma família de vinte pessoas no meu país."

"Posso poupar dinheiro e enviá-lo à minha mãe para pagar as propinas dos meus filhos."

No entanto, de acordo com o estudo da StatsSA, mais de 40% das mulheres migrantes na África do Sul deslocaram-se por razões familiares, incluindo o casamento, a deslocalização da família e a vinda para viver com um familiar. Muitas delas procuram trabalho à chegada, mas a decisão de migrar é puramente económica.

Outros factores que impulsionam a migração incluem a agitação civil e política e a perseguição. As mulheres migrantes para a África do Sul provenientes da RDC, de Angola e de países africanos fora da região referem condições de terrorismo e violência, incluindo experiências pessoais de violação, espancamentos, bombardeamentos, perda de membros da família, detenção por causa de crenças pessoais e ameaças repetidas. (Mbiyozo 2018)

As secas e inundações induzidas pelas alterações climáticas estão também a impulsionar a migração das mulheres, nomeadamente como do sul de Angola para a Namíbia e para fora de Moçambique.

"Se as chuvas vierem, voltaremos. No entanto, vai ser difícil para mim cultivar a terra porque os meus dois irmãos partiram para encontrar trabalho na Namíbia. Mas eu vou conseguir. É a minha casa".

(PNUD 2022, 7)

A violência doméstica é outra causa para as mulheres abandonarem as suas casas, como explicam as trabalhadoras agrícolas da província sul-africana do Cabo (Fortuin 2021, 21):

"Às vezes, uma pessoa está a ser maltratada pelo marido e não tem uma mãe ou uma família a quem recorrer, está sozinha. Por isso, tem de fugir..."

Algumas mulheres migram não por desespero, mas à procura de novas oportunidades e exposição. Como explica uma trabalhadora doméstica migrante na África do Sul

"O dinheiro ajuda-nos a cuidar de nós próprios e aprendemos muitas coisas, como cozinhar e culturas diferentes."

(OIT 2022, 89)

As diferenças salariais entre os países de origem e de destino são um fator determinante da migração. Por exemplo, as substanciais disparidades de rendimento entre a África do Sul e a Zâmbia alimentam a migração de profissionais de saúde para a África do Sul. (UNCTAD 2018)

O quadro seguinte mostra as razões apresentadas para a migração pelas mulheres sul-africanas que se deslocam no país (designadas por "mulheres não migrantes") e pelas mulheres migrantes internacionais para a África do Sul. Estas últimas são significativamente mais propensas a procurar trabalho (em vez de já o terem assegurado) e a mudarem-se devido ao casamento ou para iniciar um negócio. As sul-africanas que migram internamente têm mais probabilidades do que as migrantes internacionais de se deslocarem para fins de estudo e formação.

QUADRO 10: Factores comparativos da migração dos migrantes internos e internacionais na África do Sul

	MULHERES NÃO MIGRANTES		MULHERES MIGRANTES	
	Q3: 2012	Q3: 2017	Q3: 2012	Q3: 2017
Para trabalhar	23.8	21.7	34.1	13.3
Transferência de emprego	3.4	1.8	0.9	0.7
Procurar trabalho remunerado	13.8	19.3	20.3	34.3
Para iniciar uma atividade	1.2	0.0	1.7	3.9
Procurar terrenos para a agricultura	0.0	0.2	0.0	0.0
A família mudou-se	15.2	16.3	15.0	17.8
Casamento	7.6	5.5	8.0	14.5
Escola/Formação	10.5	15.6	9.5	1.0
Viver com um familiar	20.2	15.4	10.3	12.2
Divórcio/ Separação	1.9	1.5	0.2	1.0
Aventura	2.5	2.7	0.0	1.4

Fonte: StatsSA 2020

B. Recompensas e riscos da migração das mulheres

Para muitas mulheres, a migração laboral pode ser um instrumento de capacitação, permitindo-lhes tomar decisões independentes, adquirir autonomia financeira e ganhar estatuto nas suas comunidades. Isto aplica-se tanto à migração transfronteiriça como à migração rural-urbana interna. Através da exposição a ambientes urbanos e multiculturais, de opções de educação e formação e de experiências de trabalho, as mulheres migrantes podem ter acesso a novas oportunidades económicas e sociais, para si próprias e para as suas famílias. As migrantes podem mesmo influenciar a dinâmica e as normas em torno da educação, do casamento ou dos papéis de género nas suas comunidades de origem, com impacto no desenvolvimento social mais amplo, tanto nos países de origem como nos de destino (Venditto 2018, Mbiyozo 2018).

Nas palavras de um migrante namibiano,

"Em casa e na aldeia eu era uma pessoa muito tímida e calada, agora estou aberta a toda a gente e desfruto da minha liberdade sem medo. A maior mudança que isto produziu foi o respeito que as pessoas, dentro e fora da família, estão a demonstrar por mim. Dizem que agora sou responsável como um homem. [Antes tinha de seguir o que os meus pais me diziam, qualquer que fosse a decisão deles. Agora também participo nas decisões".

(Venditto 2018, 99)

Os migrantes na região da SADC mantêm fortes ligações com os seus países de origem. O Programa de Migração da África Austral estabeleceu que cerca de 90% dos migrantes na região regressam a casa pelo menos uma vez por ano (Pendleton et al 2006, 21), embora estas ligações possam estar a enfraquecer à medida que a migração para países fora da região aumenta. Há provas de que a migração de regresso traz conhecimentos e competências que podem estimular a produtividade económica nos países de origem. De acordo com um relatório da CNUCED (2018) sobre o desenvolvimento económico em África, um aumento da migração ocorre em paralelo com melhorias na educação e na saúde, especialmente para as mulheres.

A migração é mais suscetível de gerar estas recompensas para as mulheres e as suas comunidades quando ocorre através de canais regulares. As mulheres têm de poder fazer escolhas informadas, com o apoio de protecções regulamentares, redes sociais e acesso a serviços públicos. (O'Neil et al, 2016) Estes factores e, consequentemente, a experiência de migração, são moldados pelo contexto jurídico, político e operacional específico do país de acolhimento.

No entanto, quando a migração é forçada para canais irregulares e os trabalhadores são excluídos de protecções legais ou sociais, a experiência pode ameaçar os meios de subsistência, a dignidade e a segurança das mulheres. Globalmente, as mulheres migrantes são mais susceptíveis de serem exploradas e abusadas e correm maior risco de tráfico do que os homens migrantes. Também é mais provável que trabalhem em sectores menos regulamentados e menos visíveis do que os homens, com taxas de desemprego mais elevadas e salários médios mais baixos do que os homens. (UNCTAD 2018)

C. Competências e migração

A formulação de políticas de migração que respondam às questões de género exige uma compreensão dos fluxos migratórios em função do género, dos níveis de competências das mulheres migrantes e dos factores de migração das mulheres. A nível mundial, os dados sobre a migração qualificada das mulheres são escassos. Um relatório da OIM (2012) sobre a desqualificação das mulheres migrantes a nível mundial assinala a sua "invisibilidade" na recolha de dados, devido a metodologias de investigação redundantes, à falta de dados desagregados por género e à insuficiente atenção prestada a sectores feminizados altamente qualificados da economia, como os cuidados de saúde.

Na região da SADC, as estatísticas sobre os níveis de educação e os sectores de emprego, desagregados por género ou estatuto de migração, são insuficientes - e muitas vezes inexistentes - a nível regional ou nacional. Sem elas, é difícil mapear os níveis de competências das mulheres migrantes, determinar o seu nível e a transferibilidade das qualificações e avaliar a sua situação de emprego nos países de destino à luz dessas competências e qualificações.

A secção seguinte destaca os resultados da investigação sobre os níveis de competências e de educação das mulheres trabalhadoras migrantes na região, especialmente na África do Sul. Em seguida, analisa os fluxos de migração qualificada em alguns sectores com elevados níveis de mulheres migrantes, o fenómeno do deskilling e os mecanismos de reconhecimento de competências nos países de destino.

1. Níveis de qualificação e de emprego das mulheres migrantes na região

Globalmente, os trabalhadores migrantes em países de elevado rendimento têm mais probabilidades de trabalhar em empregos menos qualificados e mal pagos que não correspondem às suas habilitações e competências. Os trabalhadores com níveis de educação elevados têm também menos probabilidades de trabalhar em categorias profissionais mais elevadas do que os trabalhadores não migrantes. Em contrapartida, nos países de rendimento baixo e médio, os trabalhadores migrantes tendem a ter, em média, salários mais elevados do que os nacionais, com notáveis excepções. (Amo-Agyei 2020)

Um estudo sobre a migração nos países da OCDE e da UE (OCDE, CE 2023) corrobora esta análise, concluindo que as mulheres trabalhadoras migrantes têm níveis de educação mais elevados do que os seus pares masculinos, mas resultados inferiores no mercado de trabalho, tanto em termos de estatuto profissional como de nível de trabalho qualificado. Apenas 57% das mulheres migrantes na UE têm um emprego, contra 73% dos seus pares masculinos e 65% das mulheres nativas. As mulheres imigrantes também têm empregos menos qualificados do que as nativas na maioria dos países.

Embora o quadro não seja inteiramente consistente para os países da região da SADC, reflecte as diferenças sugeridas entre os níveis de competências dos migrantes nos países com rendimentos mais elevados e mais baixos. Os países de rendimento alto e médio da região são as Seicheles, o Botsuana, as Maurícias, a Namíbia e a África do Sul, sendo o resto da região classificado como países de baixo rendimento. Nos países de destino predominantes, incluindo o Botsuana, a Namíbia, as Seicheles e a África do Sul, os dados do UNDESA revelam que as mulheres migrantes têm mais probabilidades de trabalhar em profissões pouco qualificadas do que as mulheres locais, tal como acontece nos países da OCDE e noutros países de rendimento elevado. Entretanto, em alguns países da SADC com baixos rendimentos, como Eswatini, Lesoto, Angola e Zâmbia, os trabalhadores migrantes, incluindo as mulheres, têm mais probabilidades de exercer profissões altamente qualificadas. Outros países, incluindo a Tanzânia, Madagáscar, a RDC e o Zimbabué, não revelaram grandes diferenças entre as mulheres migrantes e as mulheres locais em termos de nível de competências profissionais. A Secção IV (D) acima fornece mais pormenores sobre esta questão.

Os dados do UNDESA analisados para este relatório revelaram que as mulheres migrantes têm 26% mais probabilidades do que as mulheres não migrantes de trabalhar em sectores pouco qualificados (que se caracterizam frequentemente pelo emprego informal e pela migração irregular) e 26% menos probabilidades de trabalhar em sectores com qualificações médias. No entanto, as mulheres migrantes empregadas na economia formal do Botsuana são altamente qualificadas em comparação com os seus pares. As estatísticas relativas exclusivamente à economia formal mostram que 60% das trabalhadoras migrantes empregadas no sector formal têm formação de nível universitário, em comparação com apenas 30% das mulheres não migrantes. (Statistics Botswana 2022) Estas diferenças podem refletir a medida em que os sectores informais e as modalidades de emprego são incluídos nos dados. Nomeadamente, apenas 30% dos homens migrantes têm formação universitária - apenas metade dos seus homólogos femininos, mas ainda assim superior aos 20% de homens não migrantes com tais qualificações (Statistics Botswana 2022, 43).

Em muitos casos, o emprego de mulheres migrantes em trabalhos pouco qualificados não reflecte necessariamente de forma direta uma falta de competências ou qualificações por parte dos trabalhadores, mas pode dever-se a uma inadequação de competências e/ou a dificuldades de transferência das suas competências e experiência entre países. O termo "deskilling" refere-se a trabalhadores qualificados que aceitam cargos para os quais têm um excesso significativo de qualificações ou que não se situam em sectores onde já possuem competências e qualificações.

"Isto significa que os trabalhadores acabam por trabalhar em empregos menos qualificados e são frequentemente mal pagos. Se permanecerem no mesmo emprego, o que acontece frequentemente, as probabilidades de subirem na escala profissional são cada vez menores. O resultado é uma perda injusta do tempo e do dinheiro que o trabalhador gastou para obter qualificações (eventualmente não utilizadas) e o desperdício de fundos que a sua família e o seu país gastaram em recursos humanos."

(Marock e Allais 2022, 66)

Este fenómeno tem sido designado por "desperdício de cérebros", uma vez que resulta em perda de produtividade tanto para o país de destino como para o país de origem e para o próprio trabalhador. Nas palavras de um trabalhador migrante do Zimbabué na África do Sul,

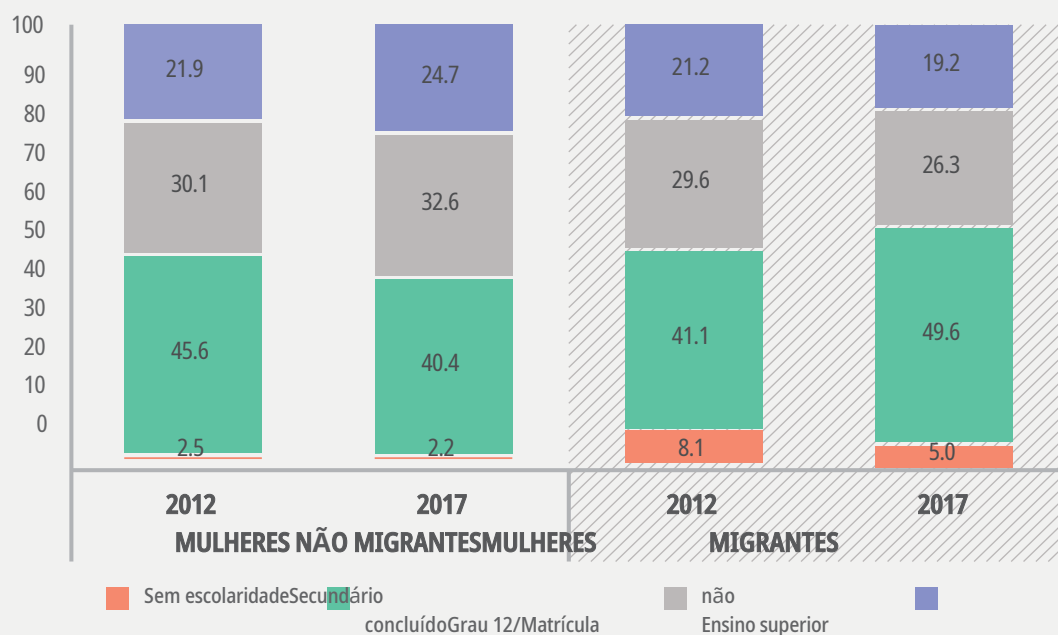
"Trabalhei como enfermeira durante dez anos, mas agora trabalho numa quinta por causa dos papéis. Se eu tivesse papéis, era suposto trabalhar aqui, em qualquer hospital. Aqui há muitos soldados, muitos professores, muitas enfermeiras, a trabalhar em quintas. Sem papéis...."

(Fortuin 2021, 19)

Comparação entre trabalhadoras migrantes e não migrantes na África do Sul

Uma vez que quase metade (45%) de todas as mulheres migrantes na região se encontra na África do Sul, vale a pena fornecer mais pormenores sobre a situação das mulheres trabalhadoras migrantes nesse país. O quadro seguinte da StatsSA (2020) refere que as mulheres migrantes empregadas na África do Sul (com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos) têm mais probabilidades do que as mulheres sul-africanas empregadas de não terem tido qualquer escolaridade e têm menos probabilidades de terem concluído o ensino secundário ou superior. Curiosamente, uma comparação semelhante de todas as mulheres (incluindo as desempregadas) revela níveis iguais de ensino superior entre as mulheres não migrantes e as mulheres migrantes. Este facto pode ser influenciado pelo grande número de estudantes migrantes nas universidades e institutos superiores da África do Sul.

FIGURA 1: Níveis comparativos de educação das mulheres empregadas não-migrantes e migrantes na África do Sul



Fonte: StatsSA 2020

Os dados mostram que, embora as mulheres migrantes tenham mais probabilidades de estar empregadas do que as mulheres não migrantes na África do Sul, também têm mais probabilidades de estar empregadas no sector informal.²³ Isto indica um número mais elevado de mulheres migrantes em profissões pouco qualificadas, com vontade de trabalhar em posições indesejáveis em vez de ficarem desempregadas. (Isto é

²³ Trata-se de 1) trabalhadores que trabalham em estabelecimentos com menos de cinco empregados e que não deduzem o imposto sobre o rendimento dos seus salários; e 2) empregadores, trabalhadores por conta própria e pessoas que prestam ajuda não remunerada nos seus negócios domésticos e que não estão registados para efeitos de imposto sobre o rendimento ou de imposto sobre o valor acrescentado.

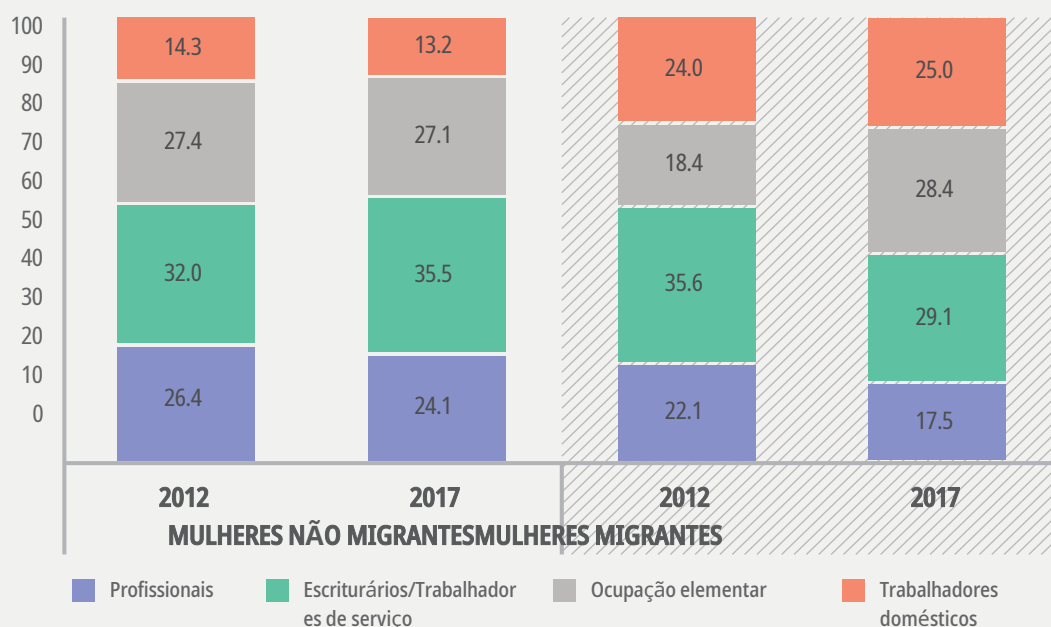
corroborado por resultados comparativos sobre as condições de trabalho dos trabalhadores migrantes e não migrantes.

mulheres migrantes, referidos na Secção VII(B) infra).

A Figura 2 regista as categorias de ocupação das mulheres trabalhadoras. As variáveis incluídas na ocupação são: (i) Profissionais (legisladores, altos funcionários, gestores, profissionais liberais, técnicos e associados); (ii) Escriturários e trabalhadores dos serviços (escriturários, trabalhadores dos serviços, trabalhadores de lojas e mercados); (iii) Ocupação elementar (trabalhadores qualificados da agricultura, pescas, artesanato e similares, operadores de instalações e máquinas e montadores, ocupação elementar); e (iv) Trabalhadores domésticos.

De acordo com os dados de 2017, 25% das mulheres migrantes trabalham como empregadas domésticas (em contraste com 13% das mulheres não migrantes). Apenas 17,5% das trabalhadoras migrantes nos dados de 2017 trabalhavam como profissionais (legisladores, altos funcionários, gestores, profissionais, técnicos e profissionais associados), em comparação com 24% das mulheres sul-africanas. Os dados de 2021 da StatsSA revelaram que 66,9% dos trabalhadores em posição de direção eram homens, em comparação com 33,1% das mulheres. (StatsSA 2021)

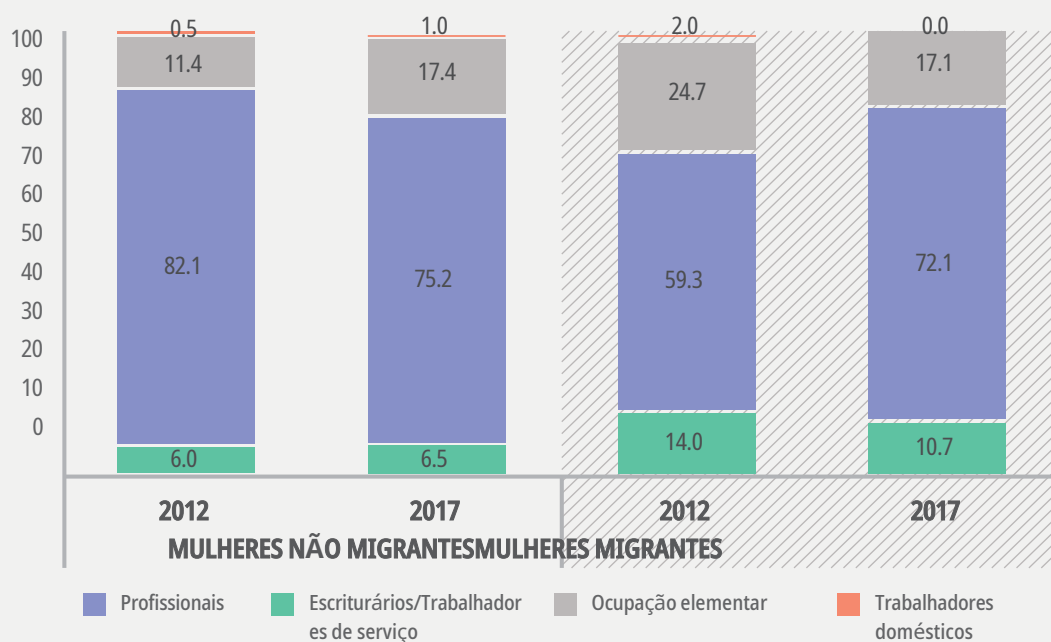
FIGURA 2: Profissões das mulheres migrantes e não migrantes na África do Sul



Fonte: StatsSA 2020

Em 2012, estimava-se que 2% dos trabalhadores domésticos migrantes na África do Sul possuíam algum ensino superior. Estes números diminuíram em 2017, e a percentagem dos que tinham concluído o ensino secundário também diminuiu. (Seria necessária mais investigação para determinar se este facto se deve ao facto de as pessoas com ensino superior encontrarem empregos mais qualificados ou aos níveis de qualificação mais baixos da população migrante em geral).

FIGURA 3: Níveis de educação comparativos dos trabalhadores domésticos migrantes e não migrantes na África do Sul



Fonte: StatsSA 2020

Mais informações sobre os níveis de educação relativos e as situações de emprego das trabalhadoras migrantes e não migrantes na África do Sul estão resumidas na Caixa 5 abaixo.

CAIXA 5: Conclusões comparativas sobre as trabalhadoras migrantes e não migrantes na África do Sul**MULHERES TRABALHADORAS MIGRANTES E NÃO MIGRANTES NA ÁFRICA DO SUL:
RESULTADOS COMPARATIVOS SOBRE A SITUAÇÃO DO EMPREGO E OS NÍVEIS DE
EDUCAÇÃO***(Dados do Inquérito Trimestral às Forças de Trabalho de 2017 da África do Sul)***1**

Em 2017, 4,5% das mulheres na África do Sul eram migrantes nascidas no estrangeiro. (Este valor é superior aos 3,1% registados em 2012).

2

As mulheres migrantes têm mais probabilidades de ter emprego do que as não migrantes (o aumento percentual exato varia consoante a definição de emprego).

3

Entre as mulheres desempregadas, as trabalhadoras não migrantes são mais susceptíveis do que as migrantes de se encontrarem em situação de desemprego de longa duração (12 meses ou mais).



As mulheres migrantes activas na África do Sul (com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos) têm mais probabilidades de

As mulheres sul-africanas não têm escolaridade e têm menos probabilidades de ter concluído o ensino secundário ou superior.



Quando se comparam todas as mulheres (incluindo empregadas e desempregadas), as migrantes e as não migrantes têm níveis iguais de educação terciária.



Quase metade das mulheres trabalhadoras migrantes (49%) tem um emprego informal, enquanto que apenas 29% das mulheres não migrantes o têm



25% das mulheres migrantes na África do Sul estão empregadas no trabalho doméstico.



17% das mulheres trabalhadoras migrantes na África do Sul são profissionais.



Enquanto 22% das jovens mulheres sul-africanas (com idade 15-24) não estão envolvidos em emprego, educação e/ou formação, o mesmo acontece com apenas 44% das jovens mulheres migrantes.

Fonte: Compilado de StatsSA 2020

2. Reconhecimento e mobilidade das competências

Para além do estatuto de migração irregular, uma das principais causas de desqualificação na região é a falta de sistemas eficazes e eficientes de reconhecimento de competências. Marock et. al enumera vários meios utilizados pelos governos da SADC para melhorar o reconhecimento das competências dos migrantes. Alguns deles incluem

Acordos de reconhecimento de competências (unilaterais, bilaterais ou multilaterais) que podem ser autónomos ou fazer parte de acordos comerciais mais amplos;

Quadros de qualificação, que são desenvolvidos por autoridades governamentais de qualificação, organismos de formação acreditados ou organismos de avaliação;

▶ Normas profissionais e ocupacionais; e

▶ Reconhecimento da aprendizagem anterior, através da qual as aprendizagens formais, informais e não formais

os resultados da aprendizagem são certificados com base em normas de educação e formação formal.

A região da SADC tem alguns dos quadros mais avançados para o reconhecimento de competências e avaliação de qualificações no continente. O Quadro de Qualificações da SADC (SADCQF) foi estabelecido em 2011 ao abrigo do Protocolo da SADC sobre Educação e Formação, para avaliar os resultados da aprendizagem e as certificações, com ênfase na acomodação de toda a aprendizagem, incluindo a aprendizagem fora da escola, formal, não formal e informal, ensino geral, TVET, ensino superior e vários modos

de aprendizagem, tais como a aprendizagem presencial, à distância e em linha. O seu objetivo é facilitar a circulação de trabalhadores e aprendentes, tanto na região como a nível internacional. É complementado por vários quadros políticos conexos, em domínios como a harmonização das normas, a formação contínua, o ensino em linha e à distância e o apoio aos educadores. A importância do reconhecimento e da mobilidade das competências é também registada em vários protocolos da SADC. O objetivo global do SADCQF é facilitar a circulação de trabalhadores e aprendizagens na região e fora dela. (Marock et al., 43)

A região da SADC dispõe de alguns dos quadros mais avançados do continente em matéria de reconhecimento de competências e avaliação de qualificações.

A maioria dos países da região desenvolveu quadros nacionais de qualificações (QNQs); contudo, a implementação destes quadros tem sido atrasada em muitos países. Os QNQ da África do Sul e das Maurícias foram formalmente alinhados com o QNQ da SADC, e os de vários outros países estão em várias fases desse processo. A utilização de tais quadros pelos trabalhadores migrantes é muitas vezes limitada por processos e requisitos de documentação complicados, falta de conhecimento e acesso aos organismos governamentais relevantes e sistemas de reconhecimento insuficientes para profissões pouco qualificadas.

Existem muito poucos dados que permitam determinar se os beneficiários de certificações de competências e qualificações através destes processos têm mais probabilidades de aceder a um emprego compatível com as suas qualificações. Existem também muito poucos dados sobre a forma como as mulheres estão a utilizar especificamente os sistemas do QNQ.

[Atualmente, a maioria das qualificações que são apresentadas para reconhecimento são de profissões tipicamente dominadas por homens, tais como: contabilistas, arquitectos, agrónomos, geólogos, engenheiros, juristas, peritos em TI, serviços médicos e de saúde. O inquirido observou que, "de facto, com exceção dos enfermeiros, as restantes profissões são, em grande número, ocupadas por trabalhadores do sexo masculino".

(Marock et al., 64)

Os programas formais de desenvolvimento e reconhecimento de competências podem desempenhar um papel importante na profissionalização de ocupações pouco qualificadas, conduzindo a uma maior formalização dos acordos de emprego. Por exemplo, "[a] formação e a profissionalização das competências podem permitir a negociação por parte dos trabalhadores domésticos para solicitar o registo e a conformidade legal com um quadro existente". (Paterson, et al. 2022)

O Zimbabué desenvolveu recentemente normas nacionais de qualificação para o trabalho doméstico. Estas incluem normas e competências profissionais, bem como a avaliação dos formandos para efeitos de certificação, em conformidade com o QNQ do Zimbabué. Espera-se que os programas de formação alinhados aumentem o reconhecimento do sector como trabalho digno e promovam melhores salários e condições de trabalho para os trabalhadores domésticos. (Paterson, et al.). A África do Sul também tem duas qualificações de nível NQF relacionadas com o trabalho doméstico.

3. Migração qualificada e "fuga de cérebros"

Cerca de metade dos emigrantes da SADC estão atualmente a migrar para fora da região. (Ver Secção III(A) do presente relatório). Muitos deles são migrantes em sectores de média e alta qualificação que trabalham nos cuidados de saúde e na educação, sectores com elevadas taxas de mulheres trabalhadoras. Conhecida como "fuga de cérebros", a emigração de trabalhadores qualificados dos países de origem pode levar a um crescimento económico atrofiado nos países de origem devido à falta de trabalhadores qualificados.

O trabalho no sector dos cuidados representa atualmente 1/5th do emprego das mulheres a nível mundial. (UNCTAD 2018b), e é um dos canais mais importantes para a emigração de mão de obra qualificada tanto dentro como fora da região da SADC, incluindo homens e mulheres médicos, enfermeiros e cuidadores qualificados. Nas Seicheles, mais de dois terços dos médicos são migrantes,

e no Botsuana, os sectores da saúde e da educação representam 70% das mulheres migrantes formalmente empregadas. (Crush et al., a publicar c e f)

Os dados sobre os vistos de trabalho emitidos em 2022-2023 pelo Reino Unido mostram que os sul-africanos estão entre as cinco principais nacionalidades que recebem mais vistos de "Trabalhador qualificado", e os zimbabuanos são os segundos que mais recebem vistos do Reino Unido para "Trabalhador qualificado (apenas saúde e cuidados)". (Universidade de Oxford, 2023) Dez países da SADC, incluindo o Zimbabué, constam da "Health Workforce Support and Safeguards List" da Organização Mundial de Saúde.²⁴ Esta lista inclui 55 países que enfrentam desafios prementes em matéria de mão de obra no sector da saúde, incluindo uma densidade de trabalhadores do sector da saúde inferior à mediana global e uma cobertura universal de saúde insuficiente. A intenção é desencorajar os países de destino de recrutar profissionais de saúde destas nações, a fim de proteger a sua mão de obra local no sector da saúde. (OMS 2023) Embora o Reino Unido proíba o recrutamento de trabalhadores provenientes de países da "lista vermelha", na prática, os empregadores e as agências continuam a contratar trabalhadores do Zimbabué e dos países vizinhos. De acordo com uma declaração recente do seu Vice-Presidente, o Zimbabué está a estudar políticas que criminalizem o recrutamento de profissionais de saúde a partir das suas fronteiras. (Africanews 2023)

No sector da educação, no final da década de 1990 e no início da década de 2000, assistiu-se a um êxodo de professores sul-africanos para trabalharem no Reino Unido e noutros países não africanos, devido a uma avaliação governamental de que havia um excesso de oferta na África do Sul. Isto resultou numa escassez de professores no país, e a África do Sul recrutou então professores de outros países da região, especialmente do Zimbabué. (SACE 2011) O Zimbabué tem também um acordo bilateral recente com o Ruanda, "para o intercâmbio de pessoal educativo e de conhecimentos especializados, incluindo professores do ensino primário e secundário e docentes em instituições de ensino superior e terciário." O acordo inclui igualmente disposições que permitem aos professores do Zimbabué ensinar em escolas de enfermagem e faculdades de medicina. (Sabiiti 2021)

Num inquérito de 2009 que comparou o emprego no país com o emprego fora do país por sector, 70% de todos os trabalhadores da saúde do Zimbabué eram migrantes que trabalhavam fora do Zimbabué, tal como mais de 40% dos trabalhadores profissionais, trabalhadores dos serviços, trabalhadores administrativos e mineiros. Entre 30 e 40% dos trabalhadores de escritório e dos trabalhadores agrícolas eram também migrantes. No caso dos professores, a proporção era de 28% e a dos trabalhadores domésticos de 25%. (Tevera e Chikanda 2009, 51)

O impacto da fuga de cérebros no crescimento económico e na qualidade da prestação de serviços do sector público é uma preocupação não só para o Zimbabué, mas também para a maioria dos países da região.

24 Angola, Comores, RDC, Lesoto, Madagáscar, Malawi, Moçambique, Tanzânia, Zâmbia, Zimbabué

O elevado crescimento demográfico, a grande taxa de desemprego e os baixos salários dos profissionais da região tornam a emigração de profissionais qualificados particularmente atractiva para os jovens do Malawi. O país perde mais enfermeiros do que os que forma, o que provoca uma pressão sobre o sistema de saúde local e dificulta a realização dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável no domínio da saúde. Algumas estimativas mostram que o Malawi forma 60 enfermeiros por ano, mas perde pelo menos 100 durante o mesmo período de tempo, e mais de metade deles vão para o Reino Unido.

(Vaticano, 2021)

A maioria dos países elaborou listas de competências críticas ou escassas para orientar as políticas de imigração, e a necessidade de incentivar a imigração qualificada é uma componente essencial das políticas nacionais de migração laboral na região. A Política de Migração Laboral da SADC destaca o problema e a necessidade de importar mão de obra qualificada para a região através de acordos bilaterais.

D. Recrutamento

Dadas as elevadas taxas de migração irregular e de emprego informal que caracterizam a migração na região, tanto as mulheres como os homens trabalhadores são vulneráveis a práticas de recrutamento fraudulentas e exploradoras. Este é especialmente o caso das mulheres, que correm riscos adicionais tanto na viagem de migração como no processo de obtenção de emprego.

As normas de género que enfatizam o estatuto inferior das mulheres, o baixo valor atribuído ao trabalho doméstico e de cuidados, e os comportamentos de género esperados, como a obediência e a submissão à autoridade dos homens e dos mais velhos, tornam as mulheres trabalhadoras migrantes particularmente vulneráveis a práticas de recrutamento fraudulentas. Assim, as mulheres migrantes correm um risco desproporcionado de serem vítimas de abusos no recrutamento e na colocação, seja no país de origem, de trânsito ou de destino.

(Muchichwa 2022, 12)

A própria viagem de migração implica riscos e requisitos específicos para cada género. As mulheres refugiadas que viajam da RDC e de Angola para a Namíbia são regularmente sujeitas a violência por parte dos condutores de barcos e camiões, sendo forçadas a suportar abusos sexuais em troca de transporte. Uma organização referiu que os camionistas que transportam migrantes da RDC para a Namíbia podem escolher uma mulher como companheira e forçá-la a ficar com ele enquanto fazem várias viagens e percursos, deixando-a apenas no seu destino semanas ou meses mais tarde.

Enquanto as mulheres na rota bem percorrida do Zimbabué para a África do Sul são geralmente capazes de viajar de forma independente, as que fazem as viagens mais longas do Malawi e de outros lugares são mais propensas a usar um "transportador" que pode ajudar com os arranjos de transporte, travessia da fronteira e segurança. Um migrante do Malawi para a África do Sul explicou:

Para os homens, é mais fácil. É que, às vezes, os homens podem vir com camiões que vêm para cá. Nós, não podemos levar um camião, é muito perigoso.

(Fortuin 2021)

1. Canais de recrutamento para mulheres migrantes

Um relatório da OIT (Muchichwa 2022) sobre o recrutamento justo na região da SADC refere que o recrutamento pode ser efectuado através dos seguintes canais

- a. Serviços Públicos de Emprego;
- b. Agências privadas de emprego (AEP);
- c. Recrutamento direto pelas empresas ou empregadores;
- d. Intermediários ou subagentes independentes e/ou informais que oferecem mão de obra serviços de recrutamento e colocação;
- e. Uma combinação de a) e b).

Entre estes, os mais utilizados pelos migrantes são as agências de emprego privadas, o recrutamento direto pelos empregadores e os intermediários independentes e informais.

Quando eficazes e bem regulamentadas, as agências privadas de emprego podem desempenhar um papel vital na criação de um mercado de trabalho centrado no ser humano e com oportunidades de trabalho digno. As agências privadas de emprego são responsáveis por uma parte substancial do recrutamento na região da SADC, sobretudo nos sectores de médias e altas qualificações, pela migração para os países do Oceano Índico e pela migração para fora da região da SADC. As AEP dominam os casos de recrutamento para a migração laboral regularizada.

O recrutamento direto pelos empregadores também é comum. Este recrutamento pode incluir a publicação de anúncios de emprego, a divulgação de boca em boca através de familiares e amigos e a publicidade nas redes sociais. Por exemplo, no sector do trabalho doméstico, são criados grupos no Facebook especialmente para permitir que os empregadores publiquem descrições de emprego e sejam ligados aos trabalhadores interessados.

Os intermediários informais, como os agentes independentes não registados, são muito activos na região da África Austral. Estes não estão normalmente registados e muitas vezes não cumprem a legislação ou as normas de recrutamento ético. No entanto, são fundamentais no processo de migração porque fornecem informações sobre empregos, prestam assistência e aconselhamento e, por vezes, fornecem apoio financeiro aos trabalhadores migrantes para facilitar a sua migração e colocação profissional (Muchichwa 2022). Por exemplo, na África do Sul, os agentes independentes e informais utilizam grupos de Whats App ou os meios de comunicação social para publicitar vagas e facilitar a colocação. Os zimbabuanos na Namíbia podem encorajar amigos ou familiares no seu país a virem para a Namíbia, prometendo-lhes encontrar trabalho. Nas Maurícias, existem vários tipos de intermediários e contratantes locais (para além das AEP) que orquestram processos de recrutamento difíceis e muitas vezes corruptos, enganando frequentemente tanto os candidatos a emprego como os empregadores. Os corretores de mão de obra ajudam a estabelecer a ligação entre os trabalhadores moçambicanos e os empregos sazonais nas explorações agrícolas da região de Mpumalanga, na África do Sul, prestando também assistência na organização prática de viagens, documentação e até no pagamento de remessas.

As AEP ou as entidades patronais podem recrutar o trabalhador diretamente do seu país de origem, de modo a que o trabalhador só migre quando o emprego estiver assegurado. É o caso, por exemplo, dos trabalhadores do Bangladesh recrutados para trabalhar em fábricas da Maurícia, das mulheres do Zimbabué recrutadas para trabalhar como prestadoras de cuidados no Reino Unido, ou dos agricultores da África Austral que atravessam a fronteira do Limpopo para o Zimbabué para recrutar trabalhadores agrícolas sazonais. Noutros casos, os trabalhadores fazem primeiro a viagem, procurando trabalho à chegada ao país de destino. É frequentemente o caso das mulheres e dos homens migrantes pouco qualificados que procuram trabalho doméstico ou trabalho agrícola, bem como dos migrantes em situação irregular.

2. Práticas de recrutamento desleais

O recrutamento justo deve respeitar os seguintes princípios (resumidos da OIT 2019):

1. Os direitos humanos e os direitos laborais dos trabalhadores devem ser protegidos.
2. Os trabalhadores não devem ser recrutados para deslocar a mão de obra existente ou para prejudicar condições de trabalho dignas.
3. A legislação sobre recrutamento deve aplicar-se a todos os trabalhadores, recrutadores e empregadores.
4. As práticas e os processos de recrutamento devem ser eficazes e transparentes, nomeadamente no que respeita ao reconhecimento mútuo de competências e qualificações.
5. A regulamentação das actividades de emprego e de recrutamento deve ser transparente e aplicada.
6. O recrutamento transfronteiriço deve respeitar a legislação e os acordos nacionais aplicáveis dos países de origem e de destino.
7. Não devem ser cobradas taxas de recrutamento aos trabalhadores.

8. Os termos e condições de emprego devem ser especificados de forma clara e acessível e deve cumprir a legislação aplicável.
9. O acordo dos trabalhadores sobre as condições de trabalho deve ser voluntário e não deve ser enganoso ou coercivo.
10. Os trabalhadores devem ter acesso a informações gratuitas e exactas.
11. Os trabalhadores devem ser livres de se deslocar dentro de um país ou de sair de um país e devem conservar os seus documentos de identidade.
12. Os trabalhadores deveriam, independentemente da sua presença ou estatuto legal, ter acesso a mecanismos de resolução de queixas e litígios.

Ao avaliar a aplicação da C97 da OIT (Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes) pelos Estados Membros da SADC que a ratificaram, o Comité de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) observou que

Os trabalhadores migrantes devem beneficiar de flexibilidade para poderem mudar de empregador e de proteção contra o receio de retaliação por parte do empregador. Deve ser dada especial atenção às mulheres trabalhadoras e, nomeadamente, às trabalhadoras domésticas, que se encontram numa situação muito vulnerável, sujeitas a todas as formas de exploração e discriminação, dada a natureza oculta do seu emprego e a pouca consideração social do seu trabalho.

(Holmgren, 15)

CAIXA 6: Formas de recrutamento desleal

O relatório da OIT, *The Recruitment of Migrant Workers To, Within and From Africa*, identifica várias formas de injustiça no processo de recrutamento. Na prática, estas formas sobrepõem-se frequentemente. As formas de recrutamento injusto incluem:

1. **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.
2. **Recrutamento coercivo**, em que o recrutamento é imposto ao trabalhador sob a ameaça de uma sanção e ao qual o trabalhador não dá o seu acordo voluntário, nomeadamente através do recurso à violência ou à ameaça, rapto, casamento forçado, adoção ou venda forçada da vítima, confisco de documentos e servidão por dívidas.

3. **Recrutamento abusivo**, em que se abusa da posição de vulnerabilidade do trabalhador, vulnerabilidade essa que pode estar relacionada com uma situação socioeconómica difícil, estatuto de migrante irregular, falta de educação, falta de informação ou razões económicas.
4. **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.
5. **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 a oferta, promessa, doação, pedido ou aceitação de subornos, incluindo subornos de trabalhadores ou subornos a empregadores ou funcionários públicos.
6. **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 processo de recrutamento pelo qual o trabalhador passa não está relacionado com o emprego.
7. Recrutamento **mediante pagamento de** taxas ao trabalhador, em que as taxas de recrutamento e os custos conexos são suportados pelo trabalhador.

A Caixa 6 apresenta em pormenor vários tipos de recrutamento desleal, e todos eles foram relatados como ocorrendo em várias partes da região da SADC. Algumas práticas comuns que afectam as trabalhadoras migrantes são descritas abaixo (retiradas principalmente de Muchichwa 2022, ILO 2022c, IOM 2022a)

Cobrança de taxas aos trabalhadores: Esta prática é generalizada, especialmente por agentes informais e não registados. Tal como foi referido por uma trabalhadora doméstica migrante na África do Sul, "Os agentes de procura de emprego prometem-nos trabalho, aceitam o nosso dinheiro e depois bloqueiam-nos sem conseguir o emprego. O roubo [por parte dos agentes] é muito elevado aqui." (OIT 2022c, 95). Foi relatado que os zimbabuanos na Namíbia retêm parte dos salários mensais de outros migrantes que colocam em empregos. Embora a cobrança de taxas aos trabalhadores seja proibida nas Seychelles, as AEPs continuam a empurrar para os próprios trabalhadores custos que deveriam ser suportados pelos empregadores, como as taxas de autorização de trabalho e os bilhetes de regresso.

Recrutamento para condições de trabalho ilegais: As práticas abusivas de recrutamento visam trabalhadores especialmente vulneráveis, como os trabalhadores irregulares, pouco qualificados e as mulheres migrantes

trabalhadores, para serem explorados em empregos com condições ilegais. Por exemplo, empregadores individuais e agentes informais na África do Sul utilizam grupos do Facebook para recrutar trabalhadoras para empregos domésticos com salários abaixo do mínimo e horários de trabalho muito para além do permitido pela legislação laboral.

Recrutamento falso e enganoso: Estas práticas são predominantes na África do Sul, em sectores com elevadas concentrações de mulheres migrantes, como o trabalho doméstico e a hotelaria. Os "agentes" fraudulentos utilizam a aplicação whats app ou as redes sociais para anunciar vagas que não existem, aceitam o pagamento de taxas de colocação ou de candidatura dos trabalhadores interessados e depois desaparecem. No Botsuana e na Tanzânia, as agências de recrutamento também exploram os trabalhadores migrantes, anunciando vagas falsas ou prometendo condições de trabalho diferentes das do emprego efetivo. Na Maurícia, os agentes recrutam trabalhadores para cargos na indústria transformadora, mas alteram os termos do contrato à chegada. (Mauritius Research Council 1999) No Botsuana e em Moçambique, os anúncios nas redes sociais de falsos postos de trabalho são utilizados para atrair mulheres e homens para situações de tráfico de seres humanos.

Recrutamento coercivo: O tráfico na região é generalizado, especialmente de mulheres e raparigas. Às mulheres basotho são frequentemente prometidos empregos em trabalhos domésticos na África do Sul, sendo depois forçadas a trabalhar no sexo ou a traficar droga à sua chegada. Nas Seychelles e nas Maurícias, os empregadores retêm os passaportes dos trabalhadores migrantes para os impedir de mudar de emprego antes do termo dos seus contratos, aumentando a sua vulnerabilidade ao trabalho forçado. As taxas de recrutamento exorbitantes e fraudulentas podem também deixar os trabalhadores das Seicheles com dívidas significativas, limitando a sua capacidade de abandonar posições abusivas. Os trabalhadores migrantes nas Seicheles são também por vezes obrigados a assinar contratos de recrutamento ou de trabalho em línguas que não sabem ler.

Recrutamento discriminatório: Nas Seychelles, as mulheres são rejeitadas para empregos em alguns sectores (como a construção) com base apenas no seu género. Na África do Sul, as mulheres mais jovens que procuram trabalho doméstico são por vezes vítimas de discriminação em razão da idade, uma vez que os empregadores anunciam explicitamente a contratação de mulheres mais velhas para evitar as responsabilidades da licença de maternidade.

O tráfico de mulheres migrantes ocorre em toda a região, em todas as fases do processo de migração, nos países de origem, de trânsito e de destino.²⁵ A África do Sul é um destino fundamental para o tráfico na região, com a África do Sul, o Malawi e Moçambique

25 Para mais informações sobre o tráfico de seres humanos na região da SADC, ver IOM 2022a.

com o maior número de vítimas de tráfico de pessoas dentro das suas fronteiras (26,5%, 23,8% e 5,8%, respetivamente) (OIM 2022a)

Existem numerosos corredores de tráfico dentro, para e fora da região da SADC. Uma zona do Malawi tornou-se um paraíso para os traficantes que alugam migrantes irregulares para trabalho agrícola, trabalho doméstico e trabalho sexual. No sector do trabalho doméstico, mulheres do Lesoto, do Malawi, de Moçambique, do Zimbabué e de países do Sul da Ásia são traficadas para a África do Sul, o Botswana e as Seychelles. Nalguns casos, são forçadas a ocupar posições de exploração como trabalhadoras domésticas, enquanto noutros casos são

Existem numerosos corredores de tráfico dentro, para e fora da região da SADC. Uma zona do Malawi tornou-se um paraíso para os traficantes que alugam migrantes irregulares para trabalho agrícola, trabalho doméstico e trabalho sexual.

Os trabalhadores migrantes são obrigados a trabalhar em actividades sexuais ou no tráfico de droga, apesar de lhes terem sido prometidos empregos como trabalhadores domésticos. Na RDC, os empresários estrangeiros e congoleseos prendem os trabalhadores migrantes a trabalhos forçados no serviço doméstico e na venda de produtos para comerciantes informais. As autoridades encontraram agentes fraudulentos em países tão distantes como o Benim e o Gabão para recrutar trabalhadores para a RDC. As mulheres recrutadas nos países da SADC para trabalharem nos Estados Árabes, geralmente como trabalhadoras domésticas, estão frequentemente sujeitas a limitações à sua liberdade de circulação, à retenção dos seus passaportes pelo empregador, à servidão por dívidas e a condições de trabalho abusivas. (Ver OIT 2022c)

Há também problemas com o recrutamento de crianças abaixo da idade ativa, como é o caso das raparigas do Burundi trazidas para trabalhar na Tanzânia como trabalhadoras domésticas. O trabalho infantil no sector do trabalho doméstico está generalizado, afectando as raparigas nacionais e/ou migrantes em quase todos os países da região. (Ver OIT 2022c). As mulheres que procuram emprego são especialmente vulneráveis a abusos físicos, sexuais e verbais em todas as fases do processo, por parte de transportadores, recrutadores e empregadores.

Sendo a maior população de trabalhadores emigrantes da região, as mulheres do Zimbabué são as mais afectadas por estas práticas. Sob grande pressão para serem bem sucedidos, os trabalhadores migrantes relatam frequentemente as suas condições a amigos e familiares nas redes sociais. Este facto encoraja outros a seguirem as suas rotas migratórias, com a impressão, por vezes errada, de que no país de destino existem oportunidades de trabalho digno e bem remunerado.

3. Regulamentação do recrutamento e prevenção do tráfico

As Convenções da OIT relativas ao recrutamento não são amplamente ratificadas na região, com apenas dois Estados membros a ratificarem a C181 sobre agências de emprego privadas e a C96 sobre agências de emprego que cobram taxas. A C88, a convenção sobre serviços de emprego, foi ratificada por 5 países da SADC. No entanto, os principais países de destino, incluindo a África do Sul, a Namíbia, o Botswana e as Seychelles, não ratificaram nenhuma destas convenções e as Maurícias apenas ratificaram a C88.

QUADRO 11: SADC Ratificação das convenções da OIT sobre recrutamento

PAÍS	C181 (38)	C096 (42)	C88
	Agências de emprego privadas	Agências de emprego que cobram taxas	Convenção dos Serviços de Emprego
Angola	-	Y	Y
Botswana	-	-	-
Comores	-	-	-
RDC	-	-	Y
Eswatini	-	Y	-
Lesoto	-	-	-
Madagáscar	Y	-	Y
Malawi	-	-	-
Maurícia	-	-	Y
Moçambique	-	-	Y
Namíbia	-	-	-
Seychelles	-	-	-
África do Sul	-	-	-
Tanzânia	-	-	-
Zâmbia	Y	-	-
Zimbabué	-	-	-

Fonte: OIT n.d.

A maioria dos países da região dispõe de legislação para registrar e regulamentar as AEP. No entanto, em muitos casos, existem lacunas regulamentares consideráveis. Por exemplo, o Botswana e as Maurícias não dispõem de legislação que impeça as AEP de cobrarem taxas aos trabalhadores. (Muchichwa 2022)

Além disso, a aplicação dos regulamentos existentes tende a ser fraca. Esta situação é exacerbada com o recrutamento através da Internet, que as instituições estatais muitas vezes não dispõem de sistemas ou capacidade para acompanhar.

Em termos de legislação anti-tráfico, a OIM (2022a) observa que "a maioria dos países membros ainda está na fase inicial de desenvolvimento de uma compreensão da natureza, magnitude e escala do problema do tráfico e do trabalho forçado, e na implementação de medidas para combater estas actividades criminosas." Todos os países da SADC promulgaram leis sobre o tráfico de pessoas e criaram mecanismos e organismos de coordenação (exceto Madagáscar). No entanto, a maioria dos quadros legais e institucionais são recentes, não datando de mais de 2008. Consequentemente, os governos têm pouca experiência na aplicação dos mecanismos de resposta e na adoção de legislação preventiva. A maior parte dos progressos registados centrou-se na repressão dos traficantes, não tendo sido envidados esforços suficientes para apoiar os sobreviventes do tráfico. As políticas anti-tráfico, a legislação sobre recrutamento e os planos de ação nacionais devem ser revistos para se tornarem mais sensíveis às questões de género no que diz respeito ao recrutamento injusto e ao tráfico na região.

Tendo em conta o elevado número de trabalhadores emigrantes no país, especialmente mulheres, a política nacional de migração do Zimbabué visa criar regulamentação, acordos bilaterais, canais de informação e outros meios para proteger os emigrantes do Zimbabué de práticas de recrutamento e condições de trabalho abusivas. Salienta a importância da formação antes da partida e da proteção contra a propaganda no recrutamento. Em 2016, com o apoio da OIT, as principais partes interessadas do Zimbabué e da África do Sul elaboraram um guia prático para os trabalhadores domésticos migrantes, *Migrant domestic workers: Conheça os seus direitos e obrigações* (OIT 2016b). A Política Nacional de Migração Laboral do Lesoto partilha esta preocupação de proporcionar proteção aos trabalhadores em trânsito e no país de destino.

4. Restrições ao emprego de mulheres migrantes

Os países de destino populares na região da SADC utilizam vários meios para restringir os migrantes, independentemente do género, de trabalharem em determinados sectores. Este é especialmente o caso dos sectores com elevada procura de mão de obra pouco qualificada, que são visados pelo governo para o emprego de trabalhadores locais. Uma vez que a maioria das mulheres trabalhadoras migrantes na região são pouco qualificadas, estas restrições têm um impacto substancial na sua capacidade de aceder a autorizações de trabalho e de entrar no mercado de trabalho. As restrições existem em muitos países da região e são legisladas predominantemente através das políticas de imigração.

As políticas podem

1. Restringir ou eliminar as vias de migração legal para os trabalhadores pouco qualificados, a fim de preservar esses sectores para os nacionais. (Esta situação é dominante no Botsuana, na Namíbia e na África do Sul, três dos principais países de destino, e é especialmente relevante para os sectores da agricultura e do trabalho doméstico, que são importantes pontos de entrada no mercado de trabalho para as mulheres trabalhadoras migrantes na região).
2. Limitar as autorizações de trabalho apenas a sectores específicos. Isto pode ser feito através de planos de autorização para competências escassas ou críticas (como na África do Sul e na Namíbia) ou para sectores específicos que exijam mão de obra migrante (como nas Maurícias e nas Seicheles).
3. Criar requisitos condicionais que sejam difíceis ou impossíveis de cumprir pelos migrantes (como os requisitos para os comerciantes informais em Joanesburgo obterem uma licença comercial).
4. Proibir explicitamente os migrantes de trabalharem em determinados sectores (como a política de indigenização no Zimbabué).

A Lei da Indigenização e do Empoderamento Económico de 2008 (alterada em 2018) foi concebida para aumentar a participação dos cidadãos do Zimbabué na economia. Estabelece que apenas os cidadãos do Zimbabué podem abrir empresas em doze sectores económicos, incluindo a agricultura primária, o comércio a retalho e por grosso, alguns sectores dos transportes, agências de emprego, cabeleireiros, artes e ofícios locais, entre outros.²⁶ Anteriormente, estes sectores estavam reservados aos "indígenas locais"; nos termos da lei alterada, qualquer cidadão do Zimbabué é elegível e os não cidadãos podem solicitar uma exceção ao Ministro. É de notar que muitos destes sectores, tais como o comércio, os cabeleireiros e as artes e ofícios, têm requisitos de capital reduzidos e podem normalmente ser procurados pelos imigrantes como opções de subsistência no sector formal ou informal. Embora o regulamento nem sempre seja aplicado, pode ser levantado em alturas de agitação política ou de sentimento anti-imigração.

Tal como descrito na secção V (B) do presente relatório, o projeto de política de migração laboral da África do Sul propõe limites ao número de migrantes que podem ser empregados em determinados sectores, bem como limites aos sectores em que os migrantes podem criar empresas.

²⁶ A lista completa é a seguinte: 1. Agricultura: produção primária de géneros alimentícios e de culturas de rendimento. 2. Transportes: autocarros de passageiros, táxis e serviços de aluguer de automóveis. 3. Comércio a retalho e grossista. 4. Barbearias, cabeleireiros e salões de beleza. 5. Agências de emprego. 6. Agências imobiliárias. 7. Serviços de manobrista. 8. Moagem de cereais. 9. Padarias. 10. Classificação e embalagem de tabaco. 11. Transformação do tabaco. 12. Agências de publicidade. 13. Processamento de leite. 14. Fornecimento de artes e ofícios locais, comercialização e distribuição.

CAIXA 7: Migração de mulheres trabalhadoras da SADC para os Estados árabes**MIGRAÇÃO DE TRABALHADORAS DA SADC PARA OS ESTADOS ÁRABES**

As recentes mudanças nos padrões de migração internacional para o trabalho doméstico, tanto dentro como entre regiões, resultaram num aumento da migração para os Estados Árabes a partir de África, para emprego em profissões pouco ou mediantemente qualificadas na construção, na indústria transformadora, na agricultura, nos serviços alimentares, no comércio a retalho e no trabalho doméstico e de cuidados. (OIT 2021a). Estima-se que existam 6,6 milhões de homens e mulheres a realizar trabalho doméstico nos Estados Árabes, o que representa a maior percentagem de trabalho doméstico no emprego total a nível mundial. A grande maioria destes trabalhadores são migrantes.

Embora a maioria dos migrantes africanos para a região seja proveniente da África do Norte, da África Oriental e da África Ocidental, os africanos do Sul (predominantemente mulheres) também realizam trabalho doméstico na região. Por exemplo, existem corredores de trabalhadores de Madagáscar e da Tanzânia que se dirigem para países como o Líbano, o Kuwait, a Arábia Saudita, Omã e os Emirados Árabes Unidos. (OIT 2022c)

Embora alguns trabalhadores possam beneficiar desta oportunidade económica, os relatos de abuso e exploração destes trabalhadores são graves, incluindo condições de trabalho extremas e abusivas, subnutrição, falta de privacidade e de liberdade de movimentos e retenção de pagamentos. (Ver OIT 2022c, 97-98) O recrutamento pode ser enganador e os trabalhadores são contratados sem saber em que condições serão empregados. Alguns casos tornam-se trabalho forçado, quando os empregadores retêm os passaportes dos trabalhadores e estes não podem sair.

Em resposta aos abusos, tanto Madagáscar como a Tanzânia adoptaram medidas para proibir a migração laboral para estes países. Em 2013, Madagáscar promulgou uma política que proíbe a migração laboral para países de "alto risco" (incluindo muitos Estados árabes), impedindo a emissão de vistos de saída nesses casos. Tanto Madagáscar como a Tanzânia responderam ao abuso de trabalhadores emigrantes proibindo as agências de emprego privadas de recrutar trabalhadores para a região e implementando campanhas nos meios de comunicação social e outras medidas para desencorajar os potenciais migrantes. (OIT 2022a, OIT 2022c, 95-96)

Quando a vontade de migrar é grande, essas proibições não eliminam a migração para países de alto risco. Pelo contrário, obrigam os trabalhadores migrantes a deslocarem-se de forma informal e sem documentos,

e muitas vezes perigosas. Em 2014, um ano após a entrada em vigor da política de Madagascar, um estudo sugeria que cerca de 200 trabalhadores malgaxes por ano continuavam a viajar para trabalhar nestes países de destino. Quando forçados a migrar fora dos canais regulares, os trabalhadores emigrantes não são registados em embaixadas ou agências formais, que poderiam potencialmente ajudar quando são maltratados ou ficam retidos no país de destino. Também não são incluídos nas estatísticas sobre migração, sem as quais é difícil para os governos e os parceiros sociais conhecerem a dimensão do problema e prestarem apoio.

De acordo com o relatório 2022(c) da OIT sobre trabalhadores domésticos migrantes na região da SADC, foram registados casos de emigração de mulheres para os Estados árabes no Malavi, em Moçambique, na Zâmbia e no Zimbabué. Muitas vezes, não é através de AEPs formais, mas através de anúncios nas redes sociais, contornando os canais de recrutamento regulamentados. Embora os números de migrantes de outros países da SADC sejam atualmente reduzidos (com poucos dados estatísticos disponíveis), podem indicar uma tendência de recrutamento cada vez mais ativo para a região a partir dos Estados árabes.

Após anos de abusos contra os seus trabalhadores emigrantes, países como as Filipinas estabeleceram acordos bilaterais para impor normas mínimas de trabalho e direitos humanos aos seus trabalhadores migrantes. Na região da SADC, Madagascar está a negociar acordos bilaterais de trabalho com a Arábia Saudita, o Kuwait e o Líbano, a fim de abordar as condições de trabalho das mulheres e dos homens migrantes malgaxes para estes países. Em 2013, o Malavi assinou dois acordos laborais para facilitar a migração de trabalhadores malawianos para os Emirados Árabes Unidos e para uma agência de recrutamento nos Emirados Árabes Unidos que coloca trabalhadores em toda a região.

As elevadas taxas de desemprego e o baixo crescimento económico na região têm sido fortes factores de incentivo à migração, deixando as mulheres migrantes cada vez mais vulneráveis à exploração no recrutamento para os Estados árabes. Embora estejam a ser feitos alguns progressos na reforma das leis laborais e dos sistemas de proteção social dos migrantes na região, (OIT 2023c) os governos, os sindicatos e os parceiros da sociedade civil nos países de origem devem informar os potenciais trabalhadores migrantes sobre o contexto dos países de destino e sobre as denúncias de abusos, bem como fornecer informações sobre os canais de denúncia e as organizações de apoio em caso de maus-tratos.

E. Migração irregular

1. Factores determinantes da migração irregular das mulheres

Até à data, a migração irregular continua a dominar a maioria dos fluxos de migração laboral na A região da SADC, que molda as oportunidades, as condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores.

As leis e políticas de migração da maioria dos Estados membros da SADC remontam à era colonial e são em grande parte "proteccionistas", desencorajando a circulação de pessoas através das fronteiras. Isto coloca as leis e políticas de imigração em contradição com a realidade histórica da migração transfronteiriça e, de facto, encoraja os movimentos não documentados. Ao tornar a migração clandestina, torna-se mais difícil alcançar o que as leis e políticas de migração pretendem: a regulamentação e gestão da migração transfronteiriça para garantir que esta não prejudica desproporcionadamente os cidadãos e não tem um impacto negativo nos países de origem ou de destino.

(Williams 2006, 6)

As razões para as elevadas taxas de migração irregular na região são referidas ao longo do presente relatório, nomeadamente

- Políticas de migração desactualizadas
- Elevados níveis de desemprego nos países de acolhimento
- Avenidas limitadas para a migração pouco qualificada
- Fronteiras longas e porosas
- Comunidades étnicas e linguísticas transfronteiriças
- Políticas inadequadas de gestão da migração e de controlo das fronteiras

As disparidades de género entre homens e mulheres migrantes africanos resultam frequentemente num menor acesso das raparigas e das mulheres à educação e aos recursos, negando-lhes as oportunidades de se tornarem "altamente qualificadas" de acordo com as definições do Estado. Embora países como a África do Sul dêem prioridade a canais de migração altamente qualificada e desencorajem a migração pouco qualificada, as mulheres têm mais probabilidades do que os homens de ficar sem vias regulares de migração laboral. (Vanyoro 2019)

O Botsuana, por exemplo, tem vindo a implementar políticas de localização desde 2010, com o objetivo de reduzir as taxas de desemprego e a pobreza entre os cidadãos. Isto levou a uma grande redução das autorizações de trabalho emitidas e do número de não cidadãos e residentes temporários na população ativa. No entanto, de acordo com os dados da UNDESA, o número de migrantes internacionais no país *aumentou* efetivamente na última década. "Este facto sugere que, mesmo quando os

os canais de migração e o emprego no sector formal dos trabalhadores migrantes diminuíram, o número de migrantes no sector informal e/ou em situação irregular aumentou". (Crush et al., Forthcoming a) Para além disso, em 2021, apenas 25% dos titulares de autorizações de trabalho no Botsuana eram mulheres, enquanto a população migrante do país se tem mantido consistentemente nos 40-42% de mulheres. Este facto sugere que as mulheres migrantes têm maior probabilidade de se encontrarem em situação irregular.

A migração irregular coloca imensos desafios para os próprios trabalhadores, para os países de destino e para os países de origem.

A manutenção do direito de permanecer num país - através do estatuto legal permanente ou temporário - é frequentemente a variável mais importante que determina as opções das mulheres migrantes no país de destino. O estatuto [de migração] regula a força de trabalho e divide os trabalhadores migrantes entre aqueles que o mantêm e aqueles que não o mantêm, estando estes últimos expostos a uma maior precariedade, violência e perseguição.

(OIT 2021b, 79)

A migração irregular limita os benefícios do desenvolvimento económico da migração para o país de destino. Os migrantes que não estão regularizados não são estatisticamente visíveis, são difíceis de incluir na prestação de serviços e na proteção social e são facilmente explorados pelos empregadores. A exploração dos trabalhadores migrantes devido ao seu estatuto irregular (por exemplo, no sector do trabalho doméstico) pode fazer baixar o nível das condições de trabalho de todos os trabalhadores, tanto locais como migrantes, nesse sector. (Vanyoro 2019)

O estatuto irregular também conduz à desqualificação e ao "desperdício de cérebros", o que prejudica a produtividade económica na economia de destino, no país de origem (através das remessas e das actividades dos migrantes de retorno) e para o trabalhador migrante e a sua família, que são obrigados a viver com salários muito baixos, o que lhes dificulta o acesso a melhores oportunidades ou o desenvolvimento de activos.

É também de notar que muitos migrantes entram nos países de destino através de canais regulares, mas depois caem numa situação irregular. O visto de visitante da SADC é frequentemente utilizado por migrantes regionais na África do Sul, que ultrapassam o número de dias permitido e deixam de ter estatuto legal no país. (Vanyoro 2019) Nas ilhas remotas das Maurícias e das Seicheles, a aplicação do controlo fronteiriço é bem gerida. A situação irregular deve-se geralmente ao facto de os empregadores não renovarem as autorizações de trabalho (mesmo quando continuam a empregar trabalhadores) ou ao facto de os trabalhadores excederem o prazo de validade dos vistos de visitante ou de turista. (Crush et al., a publicar c)

2. Vias de regularização

O que estou a pensar é que talvez o governo do Malawi e o governo sul-africano possam concordar em dar-nos as autorizações de trabalho, porque em muitas quintas e em muitos lugares, quando se procura um emprego, perguntam-nos se temos autorização de trabalho. Mas se não se tem autorização de trabalho, não se consegue arranjar esse trabalho, no entanto o agricultor precisa desse trabalhador. Por isso, talvez se eles concordarem em dar-nos as autorizações de trabalho.

(Trabalhadora do Malawi na África do Sul, Fortuin 2021)

Sendo o país com o maior número de migrantes irregulares na região, a resposta da África do Sul a esta questão pode ter um impacto importante na migração em toda a região. O projeto de NLMP (secção 2.2.2) inclui a seguinte recomendação

A criação de vias legais de acesso ao mercado de trabalho sul-africano para os trabalhadores pouco qualificados dos países vizinhos e dos parceiros da SADC, com base em acordos negociados, parece ser a melhor forma de travar níveis pouco saudáveis de migrantes irregulares, propensos à exploração e ao abuso. Estes acordos devem proporcionar estabilidade e proteção aos trabalhadores migrantes e, ao mesmo tempo, ser acompanhados e ajustados regularmente a nível transfronteiriço, nacional, provincial e local, em consulta com os países de origem.

As recomendações políticas para a regularização dos trabalhadores pouco qualificados em sectores precários podem incluir

- Rever os acordos bilaterais desactualizados para refletir a dinâmica atual da migração.
- Criar vias de acesso ao estatuto legal de longo prazo para as pessoas com autorizações temporárias. (Vanyoro 2019)
- Desenvolver acordos bilaterais ou autorizações sectoriais específicas para sectores de elevada informalidade e precariedade, a fim de permitir a migração regular, garantindo simultaneamente a proteção dos trabalhadores, como está a acontecer com o trabalho doméstico em Madagáscar e noutros países a nível mundial.
- Criar mecanismos de regularização para as crianças nascidas nos países de destino, a fim de evitar a precariedade multigeracional e de abordar ou prevenir a apatridia dos descendentes de migrantes. (OSCE 2021)
- Explorar vias de regularização ligadas à educação e à formação profissional para o desenvolvimento de competências escassas nos países de destino. (OSCE 2021)
- Sensibilizar o público para os benefícios económicos e laborais da imigração, para reduzir a pressão política no sentido de instituir políticas proteccionistas.

Evitar autorizações que vinculem os trabalhadores a um empregador ou sector individual, permitindo que os trabalhadores fiquem em situação irregular quando os empregadores não cumprem as suas obrigações legais ou quando as oportunidades de emprego mudam.

Além disso, os países de origem podem também adotar medidas para apoiar a migração regularizada dos seus trabalhadores, como as previstas nos NLMP do Zimbabué e do Lesoto, incluindo

Facilitação de benefícios de proteção social para os trabalhadores migrantes nos países de acolhimento para reduzir a precariedade dos trabalhadores migrantes, reduzindo assim a necessidade de trabalhar em situações irregulares e informais.

Assistência na apresentação de pedidos e na portabilidade das prestações de proteção social, para proporcionar trabalhadores com maior estabilidade económica.

Facilitação de métodos de pagamento mais eficientes para as remessas dos trabalhadores migrantes, e programas de reintegração para os migrantes que regressam.

Realização de acções de formação antes da partida e proteção contra a propaganda no recrutamento.



©Shaun Chitsiga / OIT

VII

CONDIÇÕES DE TRABALHO DE MULHERES TRABALHADORAS MIGRANTES

VII. Condições de trabalho das mulheres migrantes

A. Emprego atípico

Nas últimas décadas, a questão de saber quem está e quem não está numa relação de trabalho, e quais os direitos e protecções decorrentes desse estatuto, tornou-se cada vez mais complexa. As alterações na forma como o trabalho está organizado estão a resultar numa diminuição substancial do trabalho permanente e a tempo inteiro, especialmente para grupos vulneráveis como as mulheres,

migrantes e trabalhadores pouco qualificados. No Zimbabué, o trabalho ocasional representa mais de 35% do emprego assalariado (OIT 2016c, 71). Embora as mulheres representem menos de 40% do emprego assalariado total no Zimbabué, representam 57% dos trabalhadores a tempo parcial. Estes padrões reflectem-se em muitos dos principais sectores que empregam mulheres trabalhadoras migrantes na região da SADC.

Embora as mulheres representem menos de 40% do emprego assalariado total no Zimbabué, representam 57% dos trabalhadores a tempo parcial.

A OIT (2016c) classifica estas relações em vários tipos de "emprego atípico". Estes podem incluir o emprego temporário, o trabalho a tempo parcial e em regime de permanência, as relações de trabalho multipartidárias e o emprego disfarçado (ou trabalho independente dependente). (ver Caixa 8 na página seguinte)

As formas atípicas de emprego têm frequentemente caracterizado certos sectores do trabalho precário e informal nos países em desenvolvimento. No entanto, as tendências globais estão a assistir a um aumento deste tipo de modalidades de emprego, mesmo em sectores anteriormente dominados pelo emprego permanente a tempo inteiro. Na agricultura, os agricultores da África do Sul estão a contratar mais mão de obra sazonal e a termo certo, bem como a recorrer a corretores de mão de obra, para evitar os compromissos e benefícios exigidos aos trabalhadores assalariados. As mulheres trabalhadoras agrícolas e os migrantes são mais susceptíveis de serem alvo destas práticas. (Fortuin 2021) No Zimbabué, uma mudança nas estruturas agrárias resultou numa agricultura de menor escala e com rendimentos mais baixos, exigindo que os trabalhadores agrícolas, incluindo homens e mulheres migrantes, combinem o trabalho assalariado flexível com outras estratégias de subsistência. (Scoones et al, 2018)

CAIXA 8: Tipos de emprego atípico

TRABALHO TEMPORÁRIO	RELAÇÃO DE TRABALHO MULTIPARTES
 NÃO ABERTO FIM Contratos a termo certo, incluindo contactos baseados em projectos ou tarefas; trabalho sazonal; trabalho ocasional; incluindo trabalho diário.	 NÃO TER UMA RELAÇÃO DIRECTA E SUBORDINADA COM O UTILIZADOR FINAL Também conhecido por "expedição", "corretagem" e "aluguer de mão de obra". Trabalho temporário; mão de obra subcontratada.
TRABALHO A TEMPO PARCIAL E EM REGIME DE PERMANÊNCIA	EMPREGO DISFARÇADO/TRABALHO INDEPENDENTE DEPENDENTE
 NÃO A TEMPO INTEGRAL Horário normal de trabalho inferior ao equivalente a tempo inteiro; emprego marginal a tempo parcial; trabalho à disposição, incluindo contratos de zero horas.	 NÃO FAZ PARTE DA RELAÇÃO DE TRABALHO Emprego disfarçado, trabalho independente, trabalho independente fictício ou mal classificado.

Fonte: OIT 2016c, 2

No sector da hotelaria na África do Sul, os empregadores também estão a empregar cada vez mais trabalhadores a tempo parcial ou temporários, ou a empregá-los através de agências de trabalho temporário (também conhecidas como corretores de trabalho). Um relatório de 2017 concluiu que mais de 50% dos trabalhadores do sector eram empregados por agências de trabalho temporário. Estes trabalhadores têm menos probabilidades de receber benefícios e cobertura de proteção social. Os empregadores têm como alvo os trabalhadores migrantes para posições não permanentes, especialmente os que não têm documentação, porque é menos provável que denunciem violações laborais. (Vettori, 2017)

No que diz respeito ao trabalho doméstico, uma tendência emergente e importante é a prestação de serviços domésticos através de plataformas em linha, onde os empregadores podem contratar para posições pontuais, de curto ou longo prazo. Os trabalhadores domésticos nestas plataformas não têm acesso à proteção social contributiva ou a qualquer forma de licença remunerada. Além disso, os trabalhadores maltratados têm dificuldade em aceder à justiça, uma vez que não têm um contrato de trabalho com o proprietário da casa, e as plataformas em linha posicionam-se como agentes e não como empregadores (OIT 2022, 95-96).

Um relatório do Conselho de Investigação da Maurícia (1999, 13) observava que, mesmo no trabalho fabril transnacional, "o novo processo de produção procura uma mão de obra "flexível", desregulada, que possa ser facilmente gerida, deslocalizada ou eliminada em função dos caprichos da

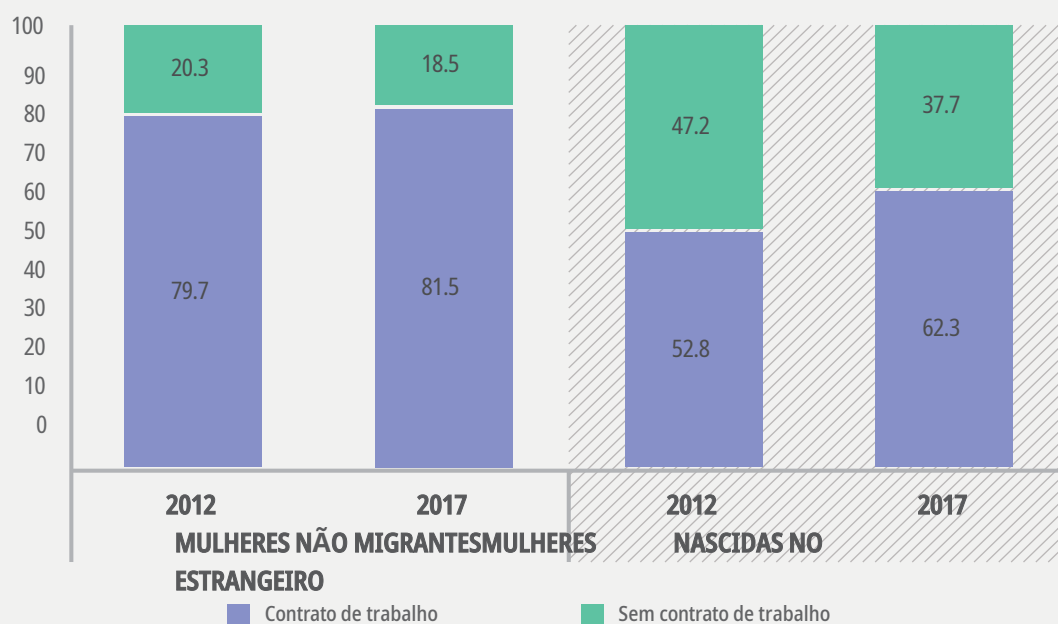
o mercado global". A globalização está a aumentar a pressão sobre as indústrias transformadoras para que sejam ferozmente competitivas e reduzam os custos e os tempos de produção, o que resulta numa maior externalização dos fornecedores e na subcontratação de mão de obra. Esta situação pode tornar-se cada vez mais relevante para a Maurícia e as Seicheles, que dependem de trabalhadores pouco qualificados e com baixos salários, muitos dos quais são mulheres, para a indústria transformadora.

Em muitos casos, a regulamentação legal não se adaptou totalmente para acomodar estas formas crescentes de trabalho atípico, deixando os trabalhadores sujeitos a condições de trabalho desprotegidas e exploradoras. Embora a regulamentação do trabalho na África do Sul incluía alguma proteção contra a exploração de trabalhadores a tempo parcial ou temporários, em muitos casos esta regulamentação não é aplicada. É necessária uma maior sensibilização jurídica para garantir a cobertura da legislação laboral e a inclusão de protecções sociais para os trabalhadores empregados por agências de trabalho temporário e plataformas de terceiros. Os sindicatos no Zimbabué também fizeram progressos na regulamentação dos direitos laborais dos trabalhadores a termo certo.

Participação da força de trabalho e informalidade

A análise dos dados da UNDESA na Secção IV (C) revelou que, na maioria da região (excluindo as Comores e a RDC), as mulheres migrantes têm taxas de participação laboral inferiores às dos homens migrantes. Significativamente, na maioria dos países, a diferença entre mulheres e homens migrantes é maior do que a diferença entre mulheres e homens locais, o que significa que as mulheres migrantes estão a sofrer uma maior diferença de género do que as mulheres não migrantes. No entanto, nas comparações da participação na força de trabalho das mulheres migrantes e não migrantes, as tendências variam consoante o país e não apresentam um padrão consistente nas economias de baixo ou alto rendimento.

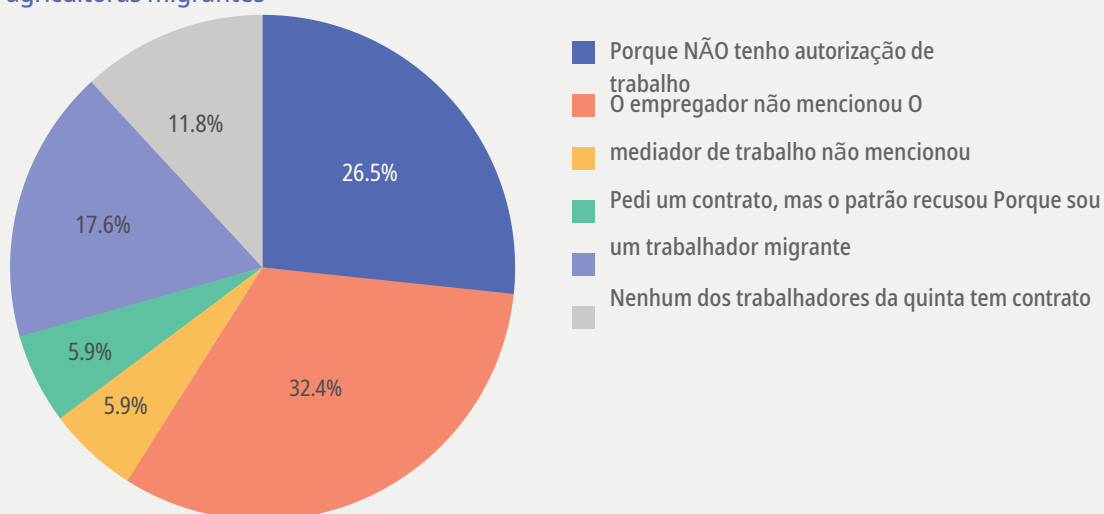
Na África do Sul, as trabalhadoras migrantes têm mais probabilidades de estar empregadas do que as mulheres não migrantes, mas também têm mais probabilidades de estar subempregadas (trabalhar menos de 35 horas por semana) e têm duas vezes mais probabilidades de trabalhar sem contrato, o que indica acordos de trabalho informais.

FIGURA 4: Situação contratual comparativa das mulheres migrantes e não migrantes na África do Sul

Fonte: StatsSA 2020

No estudo sobre as mulheres trabalhadoras agrícolas migrantes na África do Sul, 31% das inquiridas não tinham um contrato assinado. Os trabalhadores citaram várias razões para este facto, incluindo o seu estatuto de migração irregular, violações laborais flagrantes por parte do empregador e práticas desleais por parte dos corretores de trabalho. Vettori (2018) também refere que os trabalhadores migrantes no sector da hotelaria e restauração não costumam ter contratos (3).

FIGURA 5: Razões pelas quais não foi emitido qualquer contrato às mulheres agricultoras migrantes

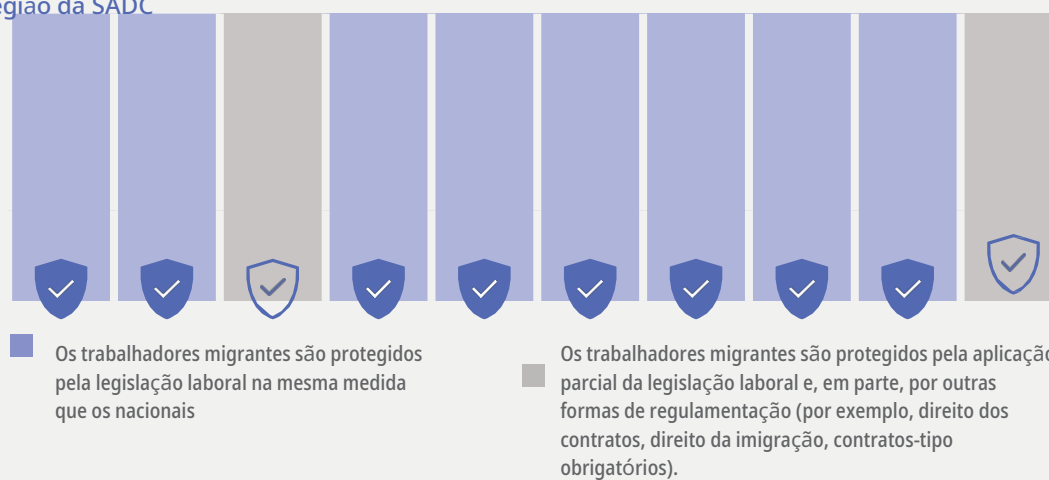


Fonte: Fortuin 2022, 37

B. Condições de trabalho

Todos os países da região incluem os trabalhadores migrantes regulares na cobertura da legislação laboral (OIT 2022c). A cobertura ou exclusão dos migrantes irregulares não é normalmente explicitada, mas, na prática, estes são frequentemente excluídos.

FIGURA 6: Cobertura da legislação laboral dos trabalhadores migrantes na região da SADC



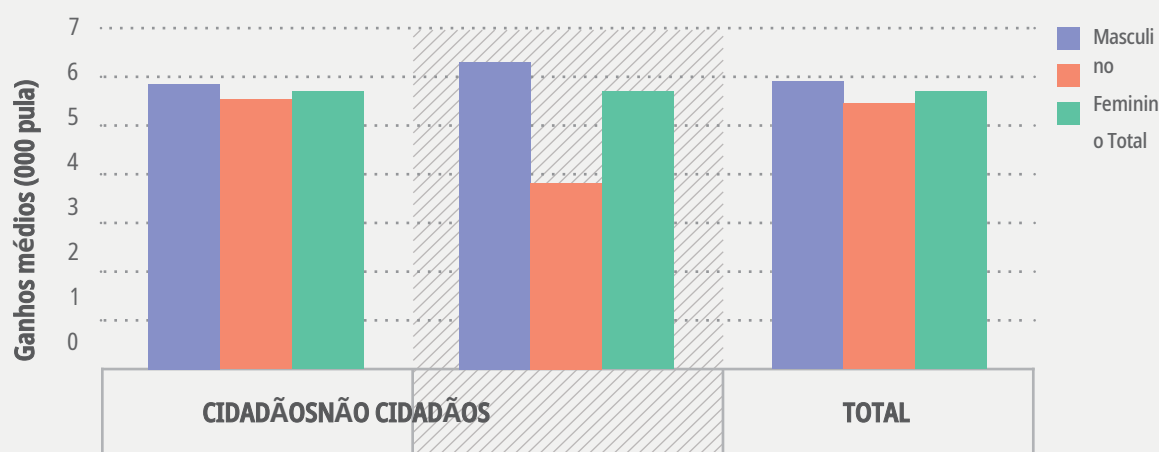
Fonte: OIT 2022c

Embora os dados estatísticos disponíveis sobre as condições de trabalho sejam limitados, especialmente fora da África do Sul, os relatórios qualitativos sobre as condições de trabalho dos sectores que empregam mulheres migrantes pouco qualificadas referem sistematicamente uma série de deficiências em matéria de trabalho digno, incluindo salários inferiores ao salário mínimo, horários de trabalho excessivos, períodos de descanso inadequados, despedimentos injustos e sumários e falta de feriados pagos, férias anuais, licenças por doença ou licenças familiares.

Num relatório da OIT que analisa dados salariais de 49 países em todo o mundo (Amo-Agyei 2020), concluiu-se que, em média, os trabalhadores migrantes em países de elevado rendimento ganham menos 12,6% do que as mulheres nacionais e menos 20,9% do que os homens nacionais. As mulheres trabalhadoras migrantes enfrentam uma "dupla penalização salarial", pois são simultaneamente mulheres e migrantes. "Entre estas mulheres, as prestadoras de cuidados enfrentam ainda mais penalizações salariais, sendo a diferença salarial entre as prestadoras de cuidados nacionais e migrantes de 26,4%." (77)

Os dados sobre salários desagregados por género e estatuto migratório não estão disponíveis para a maioria dos países da região. No entanto, os dados disponíveis do Botsuana mostram que as mulheres migrantes ganham menos do que os nacionais e os homens, com algumas variações por sector.

Os rendimentos médios mensais das mulheres não cidadãs formalmente empregadas no Botsuana são superiores aos das mulheres nacionais numa série de sectores, incluindo a indústria transformadora; serviços de alojamento e alimentação; informação e comunicação; actividades profissionais, científicas e técnicas; e saúde humana e ação social (Statistics Botswana 2022, 34). No entanto, de um modo geral, as mulheres migrantes continuam a ganhar menos, em média, do que as mulheres nacionais, e a diferença salarial entre géneros para os trabalhadores migrantes é substancialmente maior para as mulheres migrantes do que para as nacionais. Estas disparidades aumentariam provavelmente com a inclusão de dados salariais de trabalhadoras migrantes com emprego informal.

FIGURA 7: Ganhos médios dos homens e mulheres migrantes e nacionais no Botswana

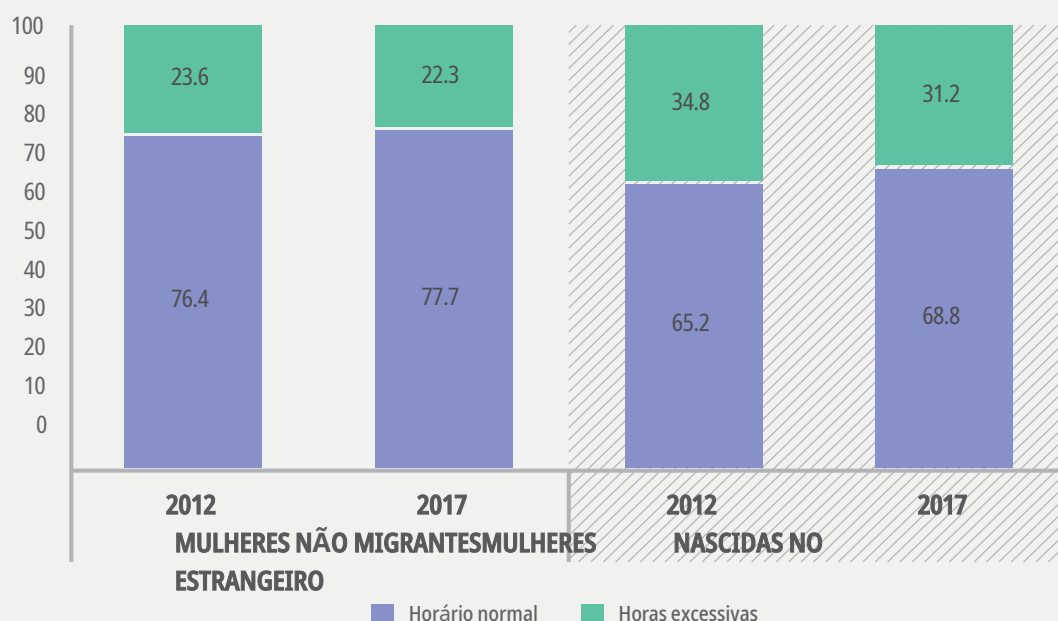
Fonte: Estatísticas do Botsuana 2022a

Em 2021, ao avaliar a transposição para o direito interno da Namíbia da C111, [a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão)], o comitê CEACR instou o governo a garantir que "as competências consideradas "femininas" (como a destreza manual, a prestação de cuidados, as profissões do tipo serviço) não sejam subvalorizadas e que, conseqüentemente, o trabalho em sectores com uma elevada proporção de mulheres não seja subvalorizado em comparação com sectores em que os homens estão predominantemente empregados". (OIT 2022a)

Uma recolha e análise mais pormenorizadas dos dados nacionais existentes sobre os salários, desagregados por género e estatuto de migração, proporcionariam uma visão valiosa sobre o grau em que os trabalhadores migrantes e as mulheres em

As mulheres migrantes da África Austral auferem salários mais baixos do que os dos seus homólogos masculinos e não migrantes. No entanto, os sectores que empregam mulheres migrantes, como o trabalho doméstico e a agricultura, são famosos por pagarem menos do que o salário mínimo nacional. O estudo de 2021 sobre as mulheres migrantes que trabalham na agricultura revelou que mais de 30% das entrevistadas ganhavam menos do que o salário mínimo (Fortuin 2021).

Em termos de horas de trabalho, as mulheres migrantes na África do Sul têm quase 10% mais probabilidades de do que as mulheres não migrantes a trabalhar horas excessivas (definidas como mais de 45 horas por semana).

FIGURA 8: Comparação do horário de trabalho das mulheres migrantes e não migrantes na África do Sul

Fonte: StatsSA 2020

O direito a férias é um indicador significativo de trabalho digno e os dados apontam para o facto de as mulheres migrantes receberem menos férias do que os seus homólogos não migrantes e do que os homens. Na África do Sul, apenas 48% das trabalhadoras migrantes tinham direito a licença de maternidade, de acordo com dados de 2017, enquanto 60% das mulheres sul-africanas tinham acesso a licença de maternidade. (StatsSA 2020) A licença de maternidade está consagrada como um direito das trabalhadoras na Constituição e na legislação laboral, pelo que as elevadas taxas de exclusão das mulheres migrantes e não migrantes são problemáticas. Isto pode dever-se, em parte, ao trabalho por conta própria ou ao emprego atípico. Em dados de 2021, a percentagem de homens na África do Sul que tinham direito a licença de paternidade (89,0%) era superior à percentagem de mulheres que tinham direito a licença de maternidade (76,8%). No mesmo ano, os homens tinham mais probabilidades do que as mulheres (independentemente do estatuto migratório) de ter acesso a licença por doença paga. (StatsSA 2021)

Uma trabalhadora agrícola migrante exprimiu a sua frustração pela falta de acesso a feriados pagos

Os migrantes recebem menos do que os trabalhadores sul-africanos. Nós também não recebemos dinheiro para as férias, mas os trabalhadores sul-africanos recebem. Durante as férias, os agricultores dizem que podem vir trabalhar. E depois, só nos pagam o salário normal, enquanto os trabalhadores sul-africanos, se trabalharem, recebem o dobro.

(Fortuin 2021, 39)

A saúde e a segurança no trabalho são também uma séria preocupação para os trabalhadores migrantes no sector agrícola. Das mulheres migrantes trabalhadoras agrícolas estudadas (Fortuin 2021),

75% das mulheres migrantes nunca tinham recebido qualquer tipo de informação sobre pesticidas;

Cinquenta por cento das mulheres inquiridas referiram que são obrigadas a regressar às vinhas entre uma e quatro horas após a aplicação dos pesticidas, enquanto os outros 50% regressam 24 horas após a aplicação dos pesticidas. (As melhores práticas sugerem até 48 horas).

60% das trabalhadoras migrantes não têm acesso a instalações de lavagem no trabalho

Os entrevistados no mesmo estudo partilharam as seguintes experiências

Hoje, vão pulverizar a quinta toda e amanhã dizem para irmos a essa quinta limpar as uvas. Por isso, fui para lá, comecei a espirrar e a espirrar, e os meus olhos começaram a arder, por isso comecei a coçar os olhos... por isso sabia que eram os químicos. ... Quando cheguei do trabalho, os meus olhos ainda estavam a arder.

Trabalhei durante muitos anos nessa quinta. Quando eles usam um trator para pulverizar as vinhas, dizem-nos para irmos trabalhar para aquele lado - eles pulverizam enquanto nós estamos ocupados. E agora trabalhamos aqui, e eles pulverizam. Eu tenho dores. Quando vou à clínica, dizem que é a asma; é uma luta para respirar.

Não temos um sítio para nos lavarmos [depois de usar pesticidas]. Trazemos a nossa própria água para beber. Não há água para lavar ou beber. Quando vamos almoçar, não há sítio para lavar as mãos. E comemos a nossa comida sem podermos lavar as mãos.

Os sectores em que os empregadores fornecem alojamento no local, como o trabalho doméstico, o trabalho agrícola e, nas ilhas do Oceano Índico, o trabalho fabril, também sujeitam os trabalhadores a numerosas e muitas vezes chocantes violações dos direitos humanos. (Ver Tekie, et al 2021) Estas podem incluir

► Condições de habitação inadequadas

Confisco de documentos de viagem e de identidade

Acesso restrito a alimentos e água

Restrições à liberdade de circulação

Restrições à capacidade de socializar com a família ou amigos

Violação da privacidade, como o facto de os empregadores lerem as comunicações pessoais ou procurarem no espaço habitacional sem autorização

Assédio físico ou sexual, intimidação e agressão

C. Acesso à justiça e participação sindical

Uma vez que os trabalhadores migrantes regularizados estão abrangidos pela legislação laboral da região, também têm tecnicamente acesso a mecanismos de reclamação e denúncia em caso de violação da mesma.

Em alguns casos, estes sistemas funcionam de facto a favor dos trabalhadores. Por exemplo, o Centro de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA) da África do Sul, que trata da maioria dos litígios laborais, aceita oficialmente queixas e ouve casos mesmo de migrantes em situação irregular. O projeto de política de migração laboral da África do Sul salienta a importância do apoio contínuo das instituições laborais na aplicação dos direitos laborais de todos os trabalhadores migrantes. (No entanto, a discriminação contra os migrantes existe de facto e os funcionários específicos que tratam de um caso decidem por vezes arbitrariamente que este não pode ser ouvido devido à falta de documentação dos trabalhadores).

Em muitos casos, os trabalhadores migrantes, tanto homens como mulheres, têm menos probabilidades do que os nacionais que se encontram na mesma situação de aceder a vias de recurso em caso de violações do trabalho. Muitas mulheres trabalhadoras migrantes podem não denunciar violações laborais por desconhecerem os seus direitos ou as vias de denúncia relevantes, por recearem o despedimento ou a deportação se apresentarem uma queixa, por não terem contratos de trabalho formais ou por os gabinetes de denúncia se situarem longe, com processos de reclamação difíceis de gerir. As experiências dos trabalhadores migrantes na Namíbia, descritas abaixo, são representativas de muitos trabalhadores migrantes na região.

Os trabalhadores imigrantes, e em particular os que trabalham sem uma autorização de trabalho válida, são vítimas óbvias de exploração, violência e/ou assédio porque têm medo de ser deportados se denunciarem um caso. Também não existem organizações da sociedade civil na Namíbia que trabalhem especificamente com trabalhadores migrantes. Dependendo do seu país de origem e das razões para a emigração, podem ou não ter uma rede social no país, mas em muitos casos manter-se-ão no emprego que têm, independentemente das circunstâncias, porque não têm muitas opções.

(den Adel-Sheehama, 2019)

Nas zonas rurais da Namíbia, as queixas de violações laborais podem ser apresentadas à autoridade tradicional para resolução. Este mecanismo constitui uma via através da qual aqueles que não têm acesso fácil às instituições de trabalho (devido a barreiras geográficas ou administrativas), bem como aqueles que não são elegíveis para resolução pelas autoridades governamentais (como os migrantes em situação irregular), podem denunciar violações laborais e exigir indemnizações. Este mecanismo é alegadamente utilizado com frequência e com sucesso por mulheres migrantes trabalhadoras (bem como por homens migrantes e nacionais) em explorações agrícolas comunitárias no norte da Namíbia.

Os mecanismos de denúncia de violações dos direitos laborais incluem frequentemente barreiras administrativas e o apoio dos sindicatos e das associações de trabalhadores é fundamental para que os trabalhadores vulneráveis possam reclamar reparação. No entanto, tal como referido por Vanyoro (2019), os trabalhadores migrantes e informais, como os trabalhadores domésticos do Zimbabué na África do Sul, muitas vezes não fazem parte de sindicatos.

Os sindicatos entrevistados neste estudo constataam que as trabalhadoras domésticas resistem à participação e à filiação em sindicatos devido ao receio de represálias (por parte dos empregadores) que possam advir da sua participação num sindicato. Se os trabalhadores domésticos forem migrantes em situação irregular, este receio é exacerbado pelo seu estatuto de documentação irregular. Além disso, os trabalhadores domésticos migrantes não têm muitas vezes a certeza de poderem ou não aderir legitimamente a um sindicato se o seu estatuto migratório for precário. (5)

Este facto é referido num estudo de caso sobre o sector agrícola na região da SADC (OIT 2020a), que concluiu que os trabalhadores agrícolas migrantes têm dificuldade em aderir a sindicatos por receio de vitimização ou deportação entre os trabalhadores migrantes. Em Eswatini, as entidades patronais classificam os trabalhadores agrícolas migrantes como trabalhadores ocasionais, apesar das situações de emprego de longa duração, e proíbem-nos de pertencer a um sindicato com base neste facto. (7)

Embora muitas vezes as mulheres trabalhadoras migrantes hesitem ou resistam em aderir aos sindicatos, em alguns casos os próprios sindicatos, ou outros tipos de associações de trabalhadores, não recrutam ativamente trabalhadores migrantes. Por exemplo, de acordo com Vettori 2018, os sindicatos do sector da hotelaria sul-africano não recrutam trabalhadores migrantes porque acreditam que esses trabalhadores não poderão pagar as taxas de inscrição, quer porque são pagos em dinheiro, quer porque não podem pagar as taxas. (Vettori 2018) A tensão social entre trabalhadores locais e migrantes também pode levar à exclusão ativa dos migrantes das organizações de trabalhadores, como no caso dos fóruns de comerciantes informais em Joanesburgo.

Em 2014, um compromisso sindical tripartido entre sindicatos do Zimbabué, Lesoto e África do Sul resultou na Declaração Trinacional de 2014. A declaração compromete os signatários a apoiar várias estratégias para promover os direitos laborais e os direitos humanos dos trabalhadores domésticos migrantes.

As associações de trabalhadores e as redes de migrantes constituem frequentemente uma alternativa aos sindicatos para os migrantes da região. As associações de trabalhadores baseadas na filiação estão registadas como organizações sem fins lucrativos e prestam apoio, defesa e representação em matéria de direitos laborais. Podem também ter programas adicionais noutras áreas dos direitos humanos e do apoio social. Existem várias associações de trabalhadores domésticos na região, concebidas para responder aos desafios específicos da mobilização no sector doméstico. (OIT 2022c)

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

D. Proteção social

As mulheres trabalhadoras migrantes enfrentam vários obstáculos no acesso à proteção social: Enquanto migrantes, são frequentemente inelegíveis para prestações sociais ou não conseguem aceder às mesmas devido a obstáculos administrativos. Enquanto mulheres, têm mais probabilidades de suportar uma parte desproporcionada da carga de cuidados à família, incluindo o tempo e os custos conexos, e de auferir salários mais baixos e ter um trabalho mais interrompido, o que conduz a uma maior probabilidade de pobreza e a uma menor capacidade de poupar dinheiro para emergências, cuidados de saúde e reforma. As muitas mulheres migrantes que trabalham em empregos pouco qualificados vêem frequentemente negado o acesso à proteção social por parte de empregadores incumpridores ou através de acordos de emprego atípicos que escapam à regulamentação laboral. Por último, as mulheres migrantes que são comerciantes informais ou trabalhadoras independentes são, na maioria dos casos, excluídas dos regimes de proteção social por falta de acordo laboral.

1. Proteção social sensível às questões de género

A proteção social (também designada por segurança social) é definida pela OIT (2021) como o conjunto de medidas públicas que uma sociedade proporciona aos seus membros para os proteger contra as dificuldades económicas e sociais causadas pela ausência ou por uma redução substancial do rendimento do trabalho, em resultado de várias contingências. Estas incluem nove categorias de prestações: prestações familiares e por filhos, proteção da maternidade, apoio ao desemprego, prestações por acidentes de trabalho, prestações por doença, proteção da saúde (cuidados médicos, incluindo cuidados de maternidade e cuidados de longa duração), prestações por velhice, prestações por invalidez/incapacidade e prestações de sobrevivência.

Os sistemas de proteção social abordam estas áreas políticas através de uma combinação de regimes contributivos (como o seguro de desemprego e a indemnização dos trabalhadores) e de prestações não contributivas financiadas por impostos (como os subsídios de assistência social e os fundos de apoio às populações vulneráveis).

O Código de Segurança Social da SADC prevê que os trabalhadores migrantes devem poder

Participar nos regimes de segurança social do país de destino,

Receber o mesmo nível de cobertura que os cidadãos,
Continuar a receber prestações no seu país de origem depois de deixar o país de destino
país.

O Código da SADC dá especial ênfase à importância da equidade e da sensibilidade ao género na conceção e administração dos regimes de segurança social. Cinco países da região, incluindo Eswatini, Lesoto, Malawi, África do Sul e Zimbabué, comprometeram-se a aplicar estas orientações nos seus sistemas de segurança social.

O artigo 13º do Código centra-se no género, apelando a que:

1. Igualdade de cobertura e de acesso à segurança social entre homens e mulheres.
2. Não discriminação e alinhamento com a Declaração da SADC de 1997 sobre Género e Desenvolvimento e o Plano de Ação de 1999 para o Género na SADC.
3. Sensibilização para as questões de género no sistema de segurança social, incluindo a resposta às necessidades e circunstâncias especiais das mulheres
4. Programas adequados de ação afirmativa.
5. Eliminação de todas as leis, costumes e práticas discriminatórias nos respectivos sistemas de segurança social.
6. Estratégias para a erradicação da pobreza e o empoderamento económico das mulheres.
7. Adoção e promoção de políticas que garantam aos trabalhadores, em especial às mulheres, a possibilidade de conciliar as obrigações profissionais e familiares.

Todos os países da região concedem licença de maternidade e alguma forma de subsídio de maternidade às trabalhadoras, quer se trate de uma licença de maternidade obrigatória paga pela entidade patronal, quer de subsídios de maternidade de um regime contributivo de proteção social. (OIT 2022) No entanto, as trabalhadoras com contratos de trabalho atípicos, não permanentes ou informais podem ser excluídas da elegibilidade. Além disso, os empregadores em sectores com uma supervisão mínima, como o trabalho doméstico e agrícola, muitas vezes não registam as suas trabalhadoras nos regimes de proteção social, e os empregadores podem ameaçar despedir a trabalhadora se esta engravidar ou despedi-la depois de o ter feito.

De acordo com os dados de 2021 na África do Sul, um pouco mais de metade (51,3%) dos trabalhadores do sexo masculino tinham os seus empregadores a contribuir para o seu fundo de pensões/reforma, em comparação com 45,8% das mulheres. Além disso, 20% das mulheres trabalhadoras migrantes tinham contribuições patronais para assistência médica, enquanto o mesmo acontecia com 30% das mulheres e dos homens sul-africanos. A licença de maternidade está consagrada como um direito das mulheres trabalhadoras na Constituição e na legislação laboral, pelo que as estatísticas relativas às mulheres migrantes e não migrantes são preocupantemente baixas.

As mulheres migrantes têm mais probabilidades do que os seus homólogos masculinos de serem as principais prestadoras de cuidados, pelo que detêm responsabilidades significativas em matéria de cuidados de saúde e educação. O acesso universal aos cuidados básicos de saúde, bem como à escola primária e secundária, está generalizado na região e, na maioria dos casos, inclui os trabalhadores migrantes em situação regular. No entanto, os migrantes em situação irregular vêem muitas vezes os cuidados de saúde serem-lhes totalmente negados. Os trabalhadores domésticos migrantes no Botsuana referiram ter de pagar taxas elevadas em clínicas privadas para aceder a cuidados de saúde básicos por esta razão. Apesar do empenhamento da África do Sul na prestação de cuidados de saúde a todos, os trabalhadores migrantes enfrentam frequentemente discriminação e barreiras, sendo-lhes cobradas taxas exorbitantes para acederem aos cuidados. Uma trabalhadora doméstica do Malawi na África do Sul partilhou as seguintes histórias de colegas trabalhadoras migrantes:

"Tenho uma amiga que foi ao hospital de Edenvale e foi bem tratada. Marcaram-lhe uma consulta para voltar. Quando ela voltou, disseram-lhe que tinha de pagar o tratamento que tinha recebido na visita anterior. Pediram-lhe que pagasse R8 000 antes de poder consultar o médico. Ela não podia pagar o dinheiro, saiu e regressou a casa. Não foi tratada.

Também uma das minhas amigas teve corona. Ela foi à Helen Joseph. Pagou 400 rands no início e o marido pagou mais 600 rands. Ficou internada durante duas semanas e depois teve alta. Marcaram-lhe uma data para fazer um check-up. Quando voltou, pediram-lhe que pagasse 12 000 rands pelo tempo que esteve internada".

A falta de acesso à educação e aos cuidados de saúde nos países de destino leva frequentemente a que as crianças vivam separadas dos pais. Num estudo sobre migrantes do Malawi em Joanesburgo, nenhum dos inquiridos teve acesso ao ensino primário gratuito. "A exclusão do sistema de ensino público e o elevado custo de inscrição nas poucas escolas privadas que permitem a admissão independentemente da documentação da autorização de residência explicam em grande parte o grande número de inquiridos que indicaram que os seus filhos frequentavam a escola no Malawi." (Kapindu 2011) A investigação para este relatório concluiu que nas Maurícias, o único país da SADC que ratificou as convenções 183 e 156 da OIT sobre proteção da maternidade e responsabilidades familiares, as trabalhadoras migrantes (excluindo as expatriadas de colarinho branco) são legalmente deportadas se engravidarem.

Trabalhadores migrantes e cobertura da proteção social

A maioria dos países da SADC oferece alguma cobertura de proteção social aos não cidadãos. Contudo, as disposições de elegibilidade variam de país para país, dependendo do tipo de proteção e da prestação específica, bem como do estatuto migratório do trabalhador, da duração da residência e do tipo de autorização. Por exemplo. Fundo de Seguro de Desemprego (UIF) da África do Sul,

que paga aos trabalhadores em caso de desemprego, invalidez, maternidade, adoção e morte, prevê que os trabalhadores migrantes que têm de deixar a República após a cessação do seu emprego não podem ser considerados "contribuintes". (Secção 3(1)(d)). Por conseguinte, os trabalhadores migrantes com autorizações de trabalho temporárias não têm acesso à cobertura da UIF, embora esta inclua residentes permanentes, requerentes de asilo e refugiados, e titulares de ZEP e LEP. Em dados de 2017 relativos à África do Sul, 20% das trabalhadoras migrantes tinham contribuições do empregador para assistência médica, ao passo que este era o caso de 30% das mulheres sul-africanas. (StatsSA 2020)

Os trabalhadores sem estatuto regularizado não estão, em geral, incluídos nos regimes de proteção social. Uma exceção é o Fundo Sul-Africano de Compensação por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, que não faz quaisquer exclusões com base na nacionalidade ou no estatuto migratório, incluindo assim todos os trabalhadores migrantes na sua cobertura, incluindo os que se encontram em situação irregular.

Os países de origem da região estão a tomar cada vez mais medidas para proteger os seus próprios cidadãos nos países de destino e no regresso. Tal como no caso do Zimbabué, o NLMP do Lesoto coloca uma forte ênfase na proteção dos seus próprios trabalhadores emigrantes que enfrentam a exploração e a exclusão nos países de destino. Para o efeito, o PNLP tem por objetivo profissionalizar, reforçar e alargar uma série de serviços de assistência social prestados aos trabalhadores migrantes do Lesoto e às suas famílias ao longo do ciclo migratório, em especial aos que se encontram em situação irregular e não podem contribuir para regimes estrangeiros. Propõe a criação de uma unidade de proteção social dedicada à assistência aos trabalhadores migrantes basotho, que irá

- ▶ coordenar a extensão unilateral da segurança social,
- ▶ promover a proteção dos trabalhadores no estrangeiro através de uma cobertura médica obrigatória e de assistência no acesso aos serviços de saúde públicos existentes,
- ▶ profissionalizar e alargar o pessoal responsável pela assistência às prestações não reclamadas, repatriamento dos direitos de pensão,
- ▶ resolver os pedidos de indemnização com o objetivo principal de esgotar todos os pedidos pendentes durante 12 meses. (Crush et al., Forthcoming e)

A Caixa 9 refere as formas como a litigação estratégica da sociedade civil e dos sindicatos na África do Sul conduziu a um aumento dos direitos dos trabalhadores migrantes e domésticos à cobertura da proteção social e aos direitos laborais.

CAIXA 9: Alargamento dos direitos dos trabalhadores migrantes ao abrigo da Constituição sul-africana

A Constituição sul-africana (Ch. 14(233)) sublinha o seu compromisso para com as convenções internacionais, estabelecendo que "ao interpretar qualquer legislação, todos os tribunais devem preferir qualquer interpretação razoável da legislação que seja consistente com o direito internacional a qualquer interpretação alternativa que seja inconsistente com o direito internacional".

Este empenhamento é visível nos acórdãos do Tribunal Constitucional. A litigação estratégica é frequentemente utilizada pela sociedade civil sul-africana para alargar as fronteiras do paradigma do país baseado nos direitos humanos. O termo "todos" tem tido implicações legais importantes para as mulheres trabalhadoras migrantes e outras populações vulneráveis. Num processo do Tribunal Constitucional de 2004, a definição de "todos" foi posta à prova no contexto do acesso a protecções sociais para não cidadãos. O Tribunal determinou que "[a] referência constitucional a 'todos' implica que todos os necessitados devem ter acesso ao regime de protecção social instituído pelo Estado. Quando alguns dos necessitados são excluídos, nem todos têm acesso ao regime." Este caso resultou na inclusão de não cidadãos com residência permanente no regime de subsídios sociais do país.

O compromisso constitucional de protecção social para todos foi também a base para o caso histórico de 2019, *Mahlangu e outros contra o Ministro do Trabalho e outros (CCT306/19)*, que anulou a exclusão dos trabalhadores domésticos da cobertura da Lei de Compensação por Lesões e Doenças Profissionais.

A definição ampla de "todos" e o compromisso constitucional com práticas laborais justas também permitiram que as protecções laborais fossem aplicadas aos migrantes irregulares na África do Sul, como no caso *Discovery Health v CCMA & Others* (2008), que afirmou que a ausência de uma autorização de trabalho válida não invalida o contrato de trabalho, reconhecendo assim que os cidadãos estrangeiros não autorizados são considerados trabalhadores. (Vettori 2017)

Os defensores do trabalho argumentam que esta abordagem liberal da inclusão de direitos deve agora ser aplicada aos direitos laborais e às protecções sociais dos trabalhadores não permanentes e ocasionais.

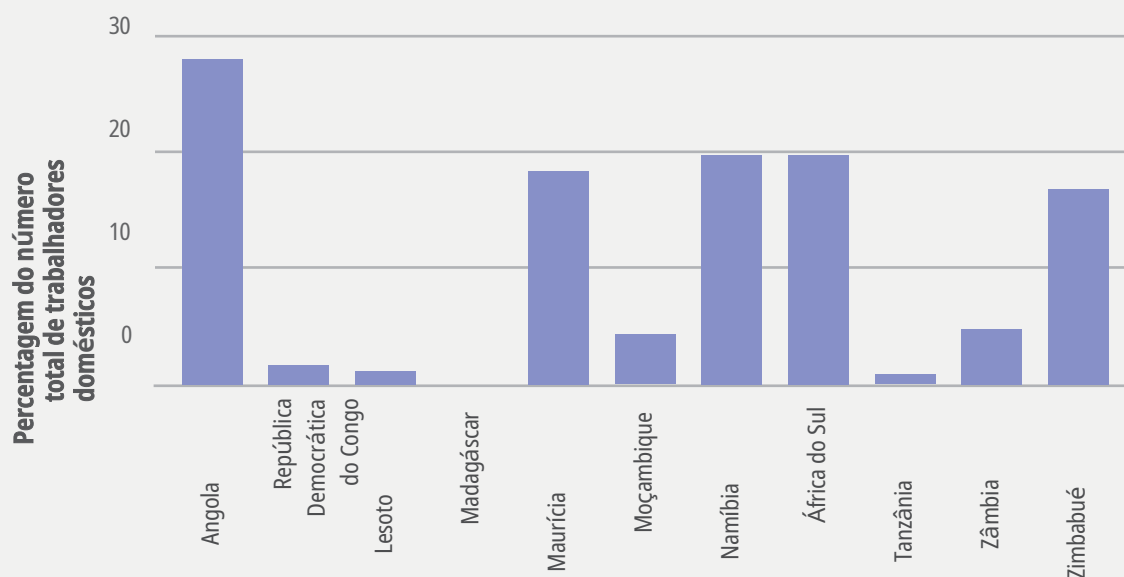
Proteção social no emprego informal e precário

Mesmo quando legalmente incluídos na cobertura da proteção social, os trabalhadores migrantes, incluindo as mulheres, são frequentemente excluídos na prática. Tal como acontece com as disposições relativas a condições de trabalho justas, os sectores com elevados níveis de mulheres migrantes, como o trabalho agrícola e o trabalho doméstico, têm frequentemente baixos níveis de supervisão por parte do Ministério do Trabalho e, por conseguinte, os empregadores não registam os trabalhadores para efeitos da UIF. No caso dos trabalhadores migrantes na agricultura da região, a OIT (2020a) explica

No que diz respeito a outras prestações, como as poupanças para a reforma, as entidades patronais podem contestar ou ignorar o direito dos trabalhadores agrícolas migrantes a contribuírem para um regime de poupança ou de pensão, alegando que não têm direito a prestações de segurança social devido ao seu estatuto de trabalhadores sazonais. ... Além disso, alguns trabalhadores migrantes são analfabetos e enfrentam dificuldades adicionais no acesso à informação e no seguimento de processos administrativos como a candidatura e o registo. Este facto mantém-nos em situação irregular, com o risco de uma maior exploração. (9)

No sector da hotelaria, bem como na agricultura, os empregadores recorrem a mão de obra não permanente e ocasional para evitar os encargos administrativos do registo na UIF e na COIDA. Os comerciantes informais, por não estarem vinculados a um contrato de trabalho, estão excluídos dos regimes contributivos de proteção social.

A Figura 8 apresenta estimativas da percentagem de trabalhadores domésticos (independentemente do estatuto migratório) abrangidos por pelo menos alguns regimes de proteção social nos países elegíveis. Note-se que metade dos países apresentados tem menos de 5% de trabalhadores domésticos registados num ou mais regimes de proteção social, e todos têm menos de 30%. (OIT 2022c) Se este é o caso dos trabalhadores domésticos em geral, é seguro assumir que essas taxas são substancialmente mais elevadas para os trabalhadores domésticos migrantes.

FIGURA 9: Percentagem de trabalhadores domésticos registados em regimes de proteção social

Fonte: OIT 2022c, 86

2. Portabilidade das prestações de proteção social

A portabilidade das proteções sociais é a possibilidade de os trabalhadores continuarem a receber prestações sociais prestações de segurança social após o regresso ao seu país de origem (ou a outro país).

A portabilidade é um aspeto importante das orientações internacionais e da SADC em matéria de proteção social e está incluída nas políticas nacionais de migração laboral recentemente desenvolvidas, bem como em alguns acordos bilaterais. Na maioria dos casos, estas disposições ainda não foram postas em prática. No entanto, existem alguns casos activos de pagamentos portáteis de proteção social na região. Estes incluem:

A Autoridade Nacional de Segurança Social do Zimbabué tem um acordo com a Embaixada do Malawi que facilita o pagamento de pensões em contas bancárias do Malawi, para os malawianos que trabalharam anteriormente no Zimbabué (OIT 2020a).²⁷

Trabalhadores migrantes do Essuatíni, do Malawi, de Moçambique e do Zimbabué que trabalhavam em África do Sul recebem pagamentos diretos nas suas contas bancárias. Portabilidade das prestações

²⁷ Em dezembro de 2021, o governo do Zimbabué estava a explorar um acordo semelhante com a África do Sul. (OIM 2021c) Atualmente, os migrantes zimbabuenses que regressam a casa vindos da África do Sul continuam a receber pagamentos em contas sul-africanas e, em seguida, tomam providências privadas para que o dinheiro seja transferido. Dada a instabilidade monetária e a hiperinflação no Zimbabué, este pode continuar a ser o método preferido.

não se limita apenas às prestações pecuniárias, mas inclui prestações em espécie, sob a forma de fornecimento de próteses e dispositivos de assistência, adaptações das habitações dos reformados em cadeira de rodas, das suas casas de banho e dos caminhos para as casas de banho. As prestações em espécie assumiram também a forma de construção de casas para estes reformados. (OIT 2020a)

No Lesoto, o departamento de indemnização dos trabalhadores do Ministério do Trabalho e do Emprego facilita o pagamento de pensões para antigos trabalhadores da indústria metalúrgica na África do Sul, embora não tenha um acordo formal com os fundos da indústria metalúrgica sul-africana. (OIT 2020a)

O Malawi tem um acordo de segurança social com a Zâmbia sobre a portabilidade dos direitos de segurança social e acordos com o Zimbabué e a África do Sul sobre a portabilidade das pensões. A portabilidade dos pagamentos de pensões para os malawianos que regressaram do trabalho migrante na Zâmbia tem vindo a ocorrer desde o início do século XX. (OIM 2022)

No entanto, estes são exemplos únicos e não são indicativos das experiências da maioria dos trabalhadores migrantes. Muitas vezes, são específicos, na regulamentação ou na prática, de sectores com baixas taxas de emprego para as mulheres migrantes, como o sector mineiro ou metalúrgico. Entre os desafios específicos a superar para levar a segurança social e a portabilidade das prestações aos trabalhadores agrícolas e a outros trabalhadores pouco qualificados contam-se a falta de identificação e documentação, os baixos níveis de educação e sensibilização, a baixa aplicação dos direitos dos trabalhadores no sector agrícola e a baixa aplicação das contribuições para a segurança social. (OIT 2020b)

3. Vias informais de proteção social

Com acesso limitado ou inexistente à segurança social do governo, as comunidades migrantes dependem frequentemente de vias não governamentais e informais de proteção social. Esta situação é especialmente comum entre as mulheres migrantes. Um estudo sobre migrantes do Malawi em Joanesburgo concluiu que, para fazer face ao desemprego ou a tempos difíceis, os malawianos confiavam em (a) redes baseadas na comunidade (amigos); e (b) redes baseadas no parentesco (familiares) para fornecer apoio temporário. (Kapindu, 2011)

Os Stokvel (clubes de poupança) e as sociedades funerárias, para os quais os membros pagam uma contribuição mensal e recebem benefícios de acordo com um calendário acordado ou em situações de emergência, são amplamente utilizados pelas mulheres locais e migrantes da região como rede de segurança, dada a falta de acesso a apólices de seguro formais e, por vezes, também a políticas de assistência do governo. Um estudo sobre mulheres migrantes em Gauteng, na África do Sul, observou que isto é especialmente importante, uma vez que o seu estatuto irregular as impede de aceder a apoios governamentais ou a serviços bancários privados. (Raniga et al, 2022)



©Shaun Chitsiga / OIT

VIII

CONCLUSÃO



VIII. Conclusão

A migração laboral é um processo complexo e fluido que se cruza com as estruturas de governação, as identidades e comunidades transnacionais e as normas e práticas socioculturais - todas elas altamente marcadas pelo género. Assim, as mulheres vêm-se obrigadas a navegar não só pelas fronteiras e espaços físicos, mas também pelas práticas discursivas, jurídicas e sociais de fronteira, que condicionam e estruturam a sua mobilidade e as suas relações de trabalho. (OIT 2021b, 79)

As conclusões deste estudo fornecem um quadro inicial para explorar a natureza multidimensional da migração laboral das mulheres na região da SADC, quase todos os aspectos da migração laboral das mulheres - desde o acesso à educação e ao desenvolvimento de competências, ao estatuto de migrante, às oportunidades de emprego e tipos de acordos de emprego, aos salários e condições de trabalho - são

afectados por preconceitos de género nas políticas, nas instituições e na sociedade. A fim de aproveitar os contributos económicos e o potencial social da migração das mulheres, os quadros de recolha e análise de dados, a elaboração de políticas regionais e nacionais e a regulamentação do mercado de trabalho devem ser analisados e revistos de modo a eliminar os preconceitos de género. As recomendações que se seguem apontam o caminho a seguir, bem como os domínios em que é necessária mais investigação.

Quase todos os aspectos da migração laboral das mulheres são afectados por preconceitos de género - nas políticas, nas instituições e na sociedade.

A. Recomendações

1. Recolha e análise de dados

1. Devem ser prosseguidos os esforços para garantir a continuidade da recolha de dados sobre migração através de módulos regulares de inquéritos às forças de trabalho ou de inquéritos específicos sobre migração, incluindo procedimentos especiais de amostragem dirigidos aos migrantes, para que o período de dez anos entre as rondas de recenseamento não resulte em novas lacunas de dados.
2. Uma medição mais coerente da migração em toda a região, tanto por estatuto de cidadania como por local de nascimento, permitiria uma maior facilidade de comparação entre países.
3. Os dados nacionais sobre a mão de obra devem ser recolhidos com amostras suficientes de migrantes para permitir a desagregação por género e estatuto migratório, incluindo informações sobre níveis de emprego, níveis de educação, profissões e necessidades de condições de trabalho.

4. Ao nível da SADC, os esforços em curso para melhorar a gestão da migração colectiva devem incluir a defesa de um módulo simples e regionalmente normalizado de perguntas sobre migração nos inquéritos às forças de trabalho (e inquéritos equivalentes com múltiplos objectivos) em toda a região. Este módulo deve incluir formas de medir o trabalho informal, especialmente em sectores com muitas mulheres migrantes, como o trabalho doméstico, a agricultura e o comércio.
5. O BIT deveria aprofundar um programa de formação para os funcionários dos institutos nacionais de estatística responsáveis pelas estatísticas demográficas (que tradicionalmente incluem a migração) e pelas estatísticas do trabalho sobre as especificidades da conceção de amostras e de perguntas adequadas para medir o trabalho migrante e garantir que esta formação inclui a sensibilidade às experiências de migração e de trabalho baseadas no género.

2. Política de migração regional e nacional

1. Os governos devem ratificar, incorporar e aplicar as convenções laborais internacionais relevantes e os protocolos da SADC que promovem a proteção dos trabalhadores migrantes e a igualdade de género no local de trabalho.
2. Os governos devem desenvolver estratégias nacionais de migração laboral sensíveis às questões de género para assegurar a coordenação estratégica entre as políticas de imigração e de trabalho e para evitar a exploração dos trabalhadores migrantes. Estas estratégias devem ser desenvolvidas e implementadas em estreita cooperação com os parceiros sociais.
3. Os acordos bilaterais de trabalho e os memorandos de entendimento existentes e futuros devem prestar especial atenção às questões de género, incluindo a igualdade de oportunidades, o acesso aos cuidados de saúde, a proteção da maternidade e a proteção contra a violência e o assédio.
4. As negociações bilaterais sobre o trabalho devem abordar especificamente as normas laborais em sectores com um grande número de trabalhadoras migrantes e elevados níveis de exploração, como o trabalho doméstico e a agricultura.
5. Os países de destino devem explorar vias de regularização dos migrantes em situação irregular para regularizar o seu estatuto, bem como canais formais para a migração de trabalhadores pouco qualificados. Os países de origem devem também ser proactivos na criação de políticas e sistemas de proteção social que proporcionem maior estabilidade aos seus trabalhadores, bem como proteção contra a exploração.

3. Acesso ao mercado de trabalho e condições de trabalho

1. A regulamentação das agências de emprego privadas e dos intermediários terceiros deve ser reforçada e aplicada, incluindo iniciativas nacionais de sensibilização para evitar o tráfico e outras práticas de recrutamento abusivas e fraudulentas.
2. Devem ser prestados serviços de pré-partida sensíveis às questões de género às mulheres migrantes em empregos formais e informais. Isto inclui sessões de informação e formações pré-partida que preparem as mulheres que migram dentro e fora da região da SADC, especialmente para países de alto risco.
3. Os programas nacionais de desenvolvimento e reconhecimento de competências, incluindo o reconhecimento de aprendizagens anteriores, devem ser reforçados, alinhados com o Quadro de Qualificações da SADC e tornados mais acessíveis às mulheres trabalhadoras migrantes, a fim de reduzir a desqualificação e melhorar os benefícios da migração feminina para o desenvolvimento.
4. Devem ser envidados esforços especiais para garantir a cobertura e a aplicação da legislação laboral em sectores com elevados níveis de exploração dos trabalhadores migrantes e das mulheres, como a agricultura, o trabalho doméstico e a hotelaria.
5. A regulamentação laboral nacional deve ser alterada para proteger e fazer cumprir os direitos laborais básicos e o acesso às prestações e à proteção social dos trabalhadores em formas atípicas de emprego, incluindo o trabalho temporário e a tempo parcial, bem como dos trabalhadores empregados por serviços de emprego temporário.
6. Os direitos e a proteção da maternidade devem ser aplicados a todas as mulheres e a todos os trabalhadores migrantes, e os seus empregos não devem ser prejudicados pela gravidez ou pelas responsabilidades familiares.
7. Os trabalhadores migrantes devem ser elegíveis para inclusão nos regimes nacionais de proteção social e os acordos regionais e bilaterais devem facilitar a portabilidade das prestações entre países da região.
8. As instituições do trabalho devem fazer respeitar os direitos dos migrantes no local de trabalho, independentemente do seu estatuto migratório.
9. Devem ser envidados esforços concertados para integrar os trabalhadores migrantes nos sindicatos e nas organizações de trabalhadores e para assegurar uma representação equitativa das mulheres nas estruturas associativas e de direção.

B. Áreas de investigação futura

As áreas a considerar para investigação adicional relevante para compreender a situação das mulheres trabalhadoras migrantes na região da SADC incluem:

1. Investigação normalizada, a nível nacional, sobre as mulheres trabalhadoras migrantes, incluindo a situação e os desafios da migração, os sectores de emprego, as condições de trabalho comparativas, o acesso aos serviços sociais e o acesso à proteção social;
2. Revisão dos acordos bilaterais de trabalho e das políticas nacionais de migração laboral na região da SADC para determinar se e como abordam as considerações de género, bem como a forma como podem ser alterados para melhor apoiar as mulheres trabalhadoras migrantes;
3. Revisão dos mecanismos e programas de regularização dos trabalhadores migrantes, para determinar a sua aplicabilidade na região da SADC.
4. Um estudo formal da população de descendentes apátridas de trabalhadores migrantes no Zimbabué para avaliar a sua situação e promover vias de acesso à cidadania, e para compreender em que medida a apatridia é vivida pelos filhos e descendentes de migrantes noutros países da SADC.
5. Tradução de relatórios de investigação e políticas relacionadas com a migração das mulheres para facilitar aprendizagem e integração de esforços entre os países da região;²⁸
6. Investigação sobre as experiências no mercado de trabalho dos trabalhadores do sector da saúde e dos cuidados de saúde da SADC no Reino Unido e noutros países fora da região, bem como sobre o impacto nas economias e nos serviços públicos dos países de origem; e
7. Avaliação das tendências regionais em matéria de recrutamento e migração de trabalhadores domésticos da região da SADC para os Estados árabes e implicações políticas relevantes.

28 Há uma série de países da SADC (como Angola, RDC e Moçambique) com números estatisticamente elevados de mulheres migrantes, mas pouca informação disponível em inglês sobre o contexto da atividade económica, o mercado de trabalho e as experiências de migração destas mulheres.

REFERÊNCIAS

- Notícias de África. 2023. "Zimbabwe to Criminalise Foreign Recruitment of Health Workers," 6 de abril. <https://www.africanews.com/2023/04/06/zimbabwe-to-criminalise-foreign-recruitment-of-health-workers/>.
- Amnistia Internacional. 2023. "Botswana/Namíbia: Accord on Free Movement between Countries a 'step in the Right Direction'". 24 de fevereiro de 2023. <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2023/02/botswana-namibia-accord-on-free-movement-between-countries/>.
- Amo-Agyei, Silas. 2020. "The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals." Organização Internacional do Trabalho.
- Crush, Jonathan, Belinda Dodson, Vincent Williams e Daniel Tevera. 2017. "Aproveitamento da Migração para o Crescimento e Desenvolvimento Inclusivos na África Austral". Programa de Migração da África Austral. <https://doi.org/10.2307/j.ctvh8r3q1>.
- Crush, Jonathon, e Vincent Williams. A ser publicado em breve a. "Botswana: Labour Migration Review". Organização Internacional do Trabalho, Projeto de Gestão das Migrações na África do Sul.
- . A publicar b. "Namíbia: Labour Migration Review". Organização Internacional do Trabalho, Projeto de Gestão da Migração na África do Sul.
- . A publicar c. "The Seychelles: Labour Migration Review". Organização Internacional do Trabalho, Projeto de Gestão das Migrações na África do Sul.
- Crush, Jonathon, Vincent Williams, e Anil Dhakal. A publicar d. "Lesotho: Labour Migration Review". Organização Internacional do Trabalho, Projeto de Gestão das Migrações na África do Sul.
- . A publicar e. "Malawi: Labour Migration Review". Organização Internacional do Trabalho, Projeto de Gestão da Migração na África do Sul.
- . A publicar f. "Zimbabwe: Labour Migration Review". Organização Internacional do Trabalho, Projeto de Gestão da Migração na África do Sul.
- den Adel-Sheehama, S. 2019. Avaliação rápida da violência e do assédio no mundo do trabalho na Namíbia: Relatório Final. Organização Internacional do Trabalho e Ministério do Trabalho, Relações Industriais e Criação de Emprego, Windhoek, Namíbia.

Fortuin, Celeste. 2021. "'Não é fácil deixar a família e vir para a África do Sul': The Working and Living Conditions of Migrant Women Farm Workers in South Africa". Projeto Mulheres nas Quintas.

Holmgren, Christina. A publicar. "The Application of ILO Fundamental Conventions to Migrant Workers in the Southern Africa Region: Summary of Comments Made by the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)." Organização Internacional do Trabalho.

OIT n.d. "Ratificação por Convenção". Sistema NORMLEX da OIT sobre Normas Internacionais do Trabalho. Acedido em 11 de outubro de 2023. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:::>

- . 2015. "Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review". Genebra: Secretariado Internacional do Trabalho, Secção de Migração Laboral.
- . 2016a. "Sensibilidade ao género nos acordos relacionados com a migração laboral e MOUs". Programa de Ação Global sobre Trabalhadores Domésticos Migrantes e suas Famílias: Research Series. Secretariado Internacional do Trabalho.
- . 2016b. "Trabalhadores domésticos migrantes conhecem os seus direitos e obrigações: Um Guia de Informação para os Trabalhadores Domésticos Migrantes do Zimbabué na África do Sul". Genebra: Secretariado Internacional do Trabalho.
- . 2020a. "Acesso à Segurança Social e Portabilidade dos Acréscimos na Comunidade da África Austral (SADC)." Organização Internacional do Trabalho.
- . 2020b. "Situação do mercado de trabalho das mulheres migrantes na África Ocidental". Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- . 2021a. "Tornar o Trabalho Decente uma Realidade para os Trabalhadores Domésticos: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)." Organização Internacional do Trabalho.
- . 2021b. *Manual dos sindicatos para promover os direitos dos trabalhadores migrantes e fomentar a governação justa do trabalho dos migrantes em África*. Secretariado Internacional do Trabalho.
- . 2022a. "Comentários Adoptados pela CEACR: Namíbia." Organização Internacional do Trabalho, [Normlex](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13203:0::NO::P13203_COUNTRY_ID:103008). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13203:0::NO::P13203_COUNTRY_ID:103008.

- . 2022b. "Madagáscar Alinhamento do Código do Trabalho com o recém-ratificado". Práticas promissoras para o recrutamento justo.
- . 2022c. "Trabalhadores domésticos migrantes na região da SADC: Intersecting Decent Work with Safe, Orderly and Regular Migration". Secretariado Internacional do Trabalho, Programa de Gestão da Migração na África Austral.
- . 2023a: Ferramentas de dados para encontrar e descarregar estatísticas do trabalho - ILOSTAT
- . 2023b. "Resposta ao Género nas Políticas de Migração Laboral Adoptadas em Cinco Países da SADC". Projeto de Gestão da Migração na África Austral. Organização Internacional do Trabalho.
- . 2023c. "Proteção social dos trabalhadores migrantes nos países do Conselho de Cooperação dos Estados Árabes do Golfo (CCG): A Regional Mapping of provisions on Paper and in Practice". Organização Internacional do Trabalho.
- . A publicar. "Comparative Analysis of National Legislation and International Labour Standards in View of Consideration of Ratification by Seychelles of ILO Migrant Workers Conventions Nos. 97 and 143." Organização Internacional do Trabalho.
- IOM. 2012. "Crushed Hopes: Underemployment and Deskilling among Skilled Migrant Women". Organização Internacional para as Migrações.
- . 2020a. "Perfil da República das Seychelles 2020". Indicadores de Governação da Migração. Organização Internacional para as Migrações.
- . 2020b. "Namíbia lança política nacional de migração laboral". Organização Internacional para as Migrações, Gabinete Regional para a África Austral. 10 de junho de 2020. <https://ropretoria.iom.int/news/namibia-launches-national-labour-migration-policy>.
- . 2021a. "Perfil da República Democrática do Congo 2023". Indicadores de Governação da Migração. Organização Internacional para as Migrações.
- . 2021b. "República da Maurícia Segundo Perfil 2021." Migration Governance Indicators. Organização Internacional para as Migrações.
- . 2021c. "Perfil da República do Zimbabué 2021." Indicadores de Governação da Migração. Organização Internacional para as Migrações.
- . 2022a. "Avaliação Regional de Base sobre Trabalho Forçado, Práticas de Recrutamento Desleais e Antiéticas na Região da África Austral e da COI". Organização Internacional para as Migrações.

- . 2022b. "Perfil da República da Namíbia 2022". Indicadores de Governança da Migração. Organização Internacional para as Migrações.
- Kapindu, Redson Edward. 2011. "Proteção Social para os Malawianos em Joanesburgo: Access, Exclusion and Survival Strategies". *African Human Rights Law Journal* 11: 93-119.
- Khumalo, Bongani. 2022. "Cobertura da Segurança Social para os Trabalhadores Migrantes da SADC na África do Sul: A Regional and International Framework Compliance Analysis". *Obiter* 43 (3). <https://doi.org/10.17159/obiter.v43i3.14884>.
- Conselho de Investigação da Maurícia. 1999. "Novas Estratégias Industriais: A Study of Gender, Migrant Labour and the EPZ in Mauritius".
- Marock, Carmel, e Stephanie Allais. 2022. "Mecanismos para apoiar o reconhecimento das competências dos migrantes na África Austral: With a Special Focus on Botswana, Mauritius, Namibia, South Africa, Seychelles and Tanzania." Organização Internacional do Trabalho.
- Mbiyozo, Ainmee Noel. 2018. "Género e Migração na África do Sul: Talking to Women Migrants". *Southern Africa Report*, novembro, 36.
- Moreno-Fontes, Gloria. 2023. "Políticas de Migração Laboral Sensíveis ao Género" Apresentação nas Políticas de Migração Laboral Sensíveis ao Género na região da SADC: Conferência Sub-Regional Tripartida+, Joanesburgo, África do Sul, 15 de novembro.
- Muchichwa, Nyasha. 2022. "Review of the Public Employment Services and Private Employment Agencies' Legal, and Policy Framework on the Fair Recruitment of Migrant Workers in Ten SADC Countries." Organização Internacional do Trabalho.
- NSA. 2019. "Relatório do Inquérito à Força de Trabalho da Namíbia 2018". Windhoek: Agência de Estatística da Namíbia.
- OCDE/Comissão Europeia. 2023. "Relatório Settling In: Indicadores da integração dos imigrantes 2023". Paris: Publicações da OCDE.
- ACNUDH. n.d. "Base de dados dos órgãos de tratados da ONU". Órgãos de Tratados de Direitos Humanos das Nações Unidas. Acedido em 10 de novembro de 2023. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/treaty.aspx.
- O'Neil, Tam, Anjali Fleury e Marta Foresti. 2016. "Mulheres em Movimento Migração, Igualdade de Género e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável." Instituto de Desenvolvimento Ultramarino.

- OSCE. 2021. "Regularização de Migrantes em Situação Irregular na Região da OSCE - Desenvolvimentos Recentes, Pontos para Discussão e Recomendações". Organização para a Segurança e Cooperação na Europa.
- Universidade de Oxford. 2023. "Vistos de trabalho e trabalhadores migrantes no Reino Unido". The Migration Observatory. 29 de setembro.
<https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/work-visas-and-migrant-workers-in-the-uk/>.
- Paterson, Andrew, Zahraa McDonald, Amarech Mekonnen, Hazel Mugo, Zaahedah Vally e James Keavy. 2022. "Mecanismos de reconhecimento de competências para perfis profissionais selecionados de trabalhadores migrantes na Etiópia, Quênia e África do Sul: Feasibility Study". Organização Internacional do Trabalho.
- Peberdy, Sally. 2016. "Migrantes internacionais na economia informal de Joanesburgo". 71. Série Política de Migração. Projeto de Migração da África Austral.
- Pendleton, Wade, Jonathon Crush, Eugene Campbell, Thuso Green, Hamilton Simelane, Daniel Tevera, e Fion de Vletter. 2006. "Migration, Remittances and Development in Southern Africa". 44. Migration Policy Series. Projeto de Migração da África Austral.
- Raniga, Tanusha, e Zimi Fitshane. 2022. "Experiência económica das mulheres migrantes que residem em Gauteng, África do Sul: A Sustainable Livelihood Perspective". *Social Work* 58: 18.
- Sabiiti, Daniel. 2021. "Zimbabwe, Ruanda assinam acordo de intercâmbio de professores". KT Press, 23 de dezembro. <https://www.ktpress.rw/2021/12/zimbabwe-rwanda-sign-teacher-exchange-deal/>.
- SACE. 2011. "Migração de professores na África do Sul: Conselhos para os Ministérios da Formação Básica e Superior". Conselho Sul-Africano de Educação. SARDC. 2022. "Legal Quadros fundamentais para uma integração mais profunda". *Centro de Investigação e Documentação da África Austral* (blogue). 4 de fevereiro de 2022.
<https://www.sardc.net/en/southern-african-news-features/legal-frameworks-key-for-deeper-integration/>.
- Scoones, Ian, Blazio Mavedzenge, Felix Murimbarimba e Chrispen Sukume. 2018. "Labour after Land Reform: The Precarious Livelihoods of Former Farmworkers in Zimbabwe". *Desenvolvimento e Mudança* 50 (3): 805-35.
- Gabinete Nacional de Estatística das Seychelles. 2020a. "Estatísticas de Migração e Turismo 2019" Victoria: Gabinete Nacional de Estatística.
- . 2021. Boletim Estatístico, março de 2021: Estatísticas Trimestrais do Desemprego 2020- Q4.

- . 2022a: Boletim Estatístico, dezembro: Emprego Formal e Ganhos 2022-Q3.
- . 2022b: Boletim Estatístico: População e estatísticas vitais dezembro de 2021 Estatísticas do Botsuana. 2022a. "Relatório sobre o Inquérito Trimestral Multi-Tópico para o 4º trimestre de 2022" Inquérito Trimestral Multi-Tópico Trimestre 4, 2022_0.pdf (statsbots.org/bw)
- Estatísticas do Botsuana. 2022b. "Resumo das estatísticas de autorização de trabalho, março de 2022". Resumo das estatísticas de autorização de trabalho, março de 2022.pdf (statsbots.org/bw)
- Statistics Mauritius. 2021. "Digest of Labour Statistics, 2021." https://statsmauritius.govmu.org/Documents/Statistics/Digests/Labour/Digest_Labour_Yr21_170622.xlsx.
- EstatísticasSA. 2021. "O mercado de trabalho sul-africano é mais favorável aos homens do que às mulheres". Statistics South Africa. 24 de agosto. <https://www.statssa.gov.za/?p=14606>.
- Tekie, Amy, Tinovimbanashe Gwenyaya, Theresa Nyoni e Ziona Tanzer. 2021. "A persistência do poder privado: sacrificar direitos por salários". Centro de Solidariedade.
- Tevera, Daniel, e Abel Chikanda. 2009. *Migrant Remittances and Household Survival in Zimbabwe*. Migration Policy Series 51. Cidade do Cabo: Projeto de Migração da África Austral [u. a.].
- O Vaticano. 2021. "Perfil da migração: Malawi". Dicastério para a Promoção do Desenvolvimento Humano Integral, Secção Migrantes e Refugiados.
- UNCTAD. 2018. *Migração para a transformação estrutural: Migração para a transformação estrutural*. Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento.
- UNDESA 2020a: Stock Internacional de Migrantes 2020. Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas, Divisão da População. Stock Internacional de Migrantes | Divisão da População (un.org)
- UNDESA 2020b: Fluxos Internacionais de Migrantes 2020. Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas, Divisão da População. Fluxos migratórios internacionais | Divisão da População (un.org)
- PNUD. 2022. "The People Edition". Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/zw/UNDP_zw_RBA_The_People_Edition.pdf.
- Vanyoro, Kudakwashe P. 2019. "Regularização da migração laboral dos trabalhadores domésticos do Zimbabué na África do Sul". Centro Africano para a Migração e Sociedade.

- O Vaticano. 2021. "Perfil da migração: Malawi". Dicastério para a Promoção do Desenvolvimento Humano Integral, Secção Migrantes e Refugiados.
- Venditto, Bruno. 2018. "Migração: Um relato do empoderamento das mulheres na Namíbia contemporânea". *Journal of Namibian Studies* 24: 85-106.
- Vettori, Stella. 2017. "A exploração do trabalho migrante na indústria hoteleira na África do Sul". *Turismo e Lazer* 6: 12.
- OMS. 2023. "Lista de Salvaguardas e Força de Trabalho em Saúde da OMS". Organização Mundial de Saúde. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/366398/9789240069787-eng.pdf?sequence=1>.
- Williams, Vincent. 2006. "In Pursuit of Regional Citizenship and Identity: The Free Movement of Persons in the Southern African Development Community". *Policy, Issues, and Actors* 19 (2). https://sarpn.org/documents/d0002301/CPS_PIA_19-2_Williams_Mar2006.pdf.
- Grupo do Banco Mundial. 2021. "Diagnóstico sistemático da Namíbia para o país". Grupo do Banco Mundial.
- ZimStat. 2019. Relatório da Força de Trabalho 2019.
- ZimStat. 2023. Análise dos dados de migração do QLFS 2022 (quadros de dados produzidos a pedido dos autores para este relatório)

ANEXO 1: Considerações sobre os dados

As seguintes considerações sobre a qualidade e disponibilidade dos dados têm impacto na capacidade de interpretar de forma fiável os dados sobre as mulheres trabalhadoras migrantes na região da SADC.

1. **Diferentes períodos de tempo dos dados:** Os conjuntos de dados do UNDESA compilam dados produzidos a nível nacional de diferentes anos e modelam-nos para um período de tempo consistente. No presente relatório, referimo-nos principalmente às estimativas da UNDESA para 2020. Em termos dos conjuntos de dados do ILOSTAT, registou-se um aumento das fontes de dados oficiais nacionais que incluem informações sobre trabalho e migração na última década. Além disso, a maioria dos países recolheu novos dados durante e após as interrupções da pandemia de Covid-19. Os únicos países com dados combinados sobre a mão de obra e a migração com mais de três anos são Angola (2014), Namíbia (2018) e Lesoto (2019). A África do Sul dispõe de dados anuais sobre a mão de obra, mas apenas de dados de 2017 que combinam dados sobre a mão de obra e a migração, prevendo-se um novo conjunto de dados no final de 2023.²⁹ Todos os outros países da região dispõem de dados actualizados de 2020, 2021 ou 2022.
2. **Dados incompletos para alguns países:** Alguns países não estão de todo incluídos em alguns dos conjuntos de dados do ILOSTAT utilizados para este relatório, uma vez que não recolhem nem comunicam elementos dos seus dados sobre a mão de obra por situação migratória. Quando este é o caso, normalmente relacionado com as Maurícias, o Malawi, Moçambique ou as Seicheles, os países excluídos são mencionados em cada tabela.
3. **Falta de normalização da forma como a migração é medida:** A desagregação de todos os dados por sexo é, desde há algum tempo, uma norma global e os países da região aplicam agora, em grande medida, as normas globais para a recolha oficial de dados sobre o emprego (situação profissional, sectores e profissões), em conformidade com os acordos da OIT. No entanto, a recolha normalizada de dados sobre a migração ainda não está em vigor, embora estejam a ser envidados esforços para melhorar esta situação através de uma combinação de definições de migração partilhadas e de uma recolha de dados mais regular³⁰ que inclua medidas sobre o estatuto da migração. Alguns países registam o local de nascimento, outros registam o estatuto de cidadania e outros registam ambos. Diferentes formas de medir o estatuto de migração podem resultar em resultados radicalmente diferentes e ter implicações diferentes. Por exemplo, o inquérito de 2019 sobre a força de trabalho e o trabalho infantil no Zimbabué registou tanto o estatuto de nacionalidade como o país de nascimento. Encontrou 1 721 806 não cidadãos, mas apenas 253 775 pessoas nascidas fora do país, mais de metade das quais nascidas na África do Sul (ZimStat 2019, 215ff). Não foram combinados

29 O módulo de migração está a ser repetido no inquérito às forças de trabalho do Trimestre 3 de 2023 da África do Sul, mas estes novos dados não estão disponíveis a tempo para o presente relatório.

30 Inserir uma nota sobre o papel que o projeto SAMM tem desempenhado neste processo.

Não é fornecida uma análise da nacionalidade, pelo que não é possível saber quantos dos nascidos fora do país são de facto cidadãos zimbabueanos que regressam ao país de origem da sua família. Recomenda-se, portanto, a medição tanto da nacionalidade como do local de nascimento, uma vez que podem existir diferenças substanciais na população, dependendo da história de migração de um país; os cidadãos nascidos no estrangeiro que regressam e os migrantes de segunda geração (nascidos localmente mas não cidadãos) são "tipos" importantes de migrantes, para além dos não cidadãos nascidos no estrangeiro. No entanto, nem todos os países registam ambos de forma consistente. Os registos de cidadania ou ambos são mais comuns, e apenas a África do Sul regista exclusivamente o local de nascimento, pelo que, na maioria dos casos, utilizamos os dados baseados na cidadania e acrescentamos os dados do local de nascimento da África do Sul. Quando existe uma discrepância significativa entre os dados sobre o local de nascimento e os dados sobre a nacionalidade para o mesmo país (como no caso dos dados sobre a atividade profissional), reportamos ambos. Em alguns países, existem também grandes populações de refugiados ou de pessoas em situações semelhantes às dos refugiados (Tanzânia, Angola, República Democrática do Congo), que também estão incluídas nas estatísticas do stock de migrantes do UNDESA para cada país, mas não é claro até que ponto estas populações estão incluídas nos inquéritos laborais nacionais que alimentam os conjuntos de dados do ILOSTAT. As estatísticas nacionais sobre o estatuto de migrante não têm geralmente em conta o estatuto legal ou documental no país de acolhimento, com exceção da cidadania. As estimativas apresentadas neste relatório utilizam a lógica de medição da migração de cada país, tal como reflectida nas compilações da UNDESA e do ILOSTAT.

4. **Desafios específicos de cada país na interpretação das estatísticas do estatuto de migração:** a interpretação dos dados de migração sobre "local de nascimento" e "cidadania" depende do historial de migração e das regras de aquisição de cidadania de um país. Por conseguinte, cerca de 200.000 pessoas (cerca de 100.000 das quais são mulheres) cujas famílias migraram da Zâmbia, do Malawi e de Moçambique nas décadas de 1950 e 1960 ainda estão registadas como não cidadãos/migrantes residentes no Zimbabué e estão incluídas nas estatísticas de migrantes da UNDESA para o país, apesar de terem vivido no Zimbabué durante várias gerações.³¹ Os dados do ILOSTAT sobre o emprego de migrantes no Zimbabué apenas registam cerca de 9000 trabalhadores migrantes no total (ver ponto seguinte) e, por isso, não incluem estes não cidadãos de longa duração, juntamente com muitos outros migrantes recentes para o país.
5. **Grandes variações na extensão da cobertura dos dados sobre o trabalho em relação ao total das populações migrantes:** existe uma grande variação na percentagem de mulheres trabalhadoras, de entre todas as mulheres migrantes estimadas, enumeradas e categorizadas por sector de atividade

31 Este facto não está registado na literatura sobre migração no Zimbabué, mas foi corroborado em entrevistas com representantes do Congresso dos Sindicatos do Zimbabué, do Sindicato Geral dos Trabalhadores Agrícolas e das Plantações, do Instituto de Investigação do Trabalho e do Desenvolvimento Económico do Zimbabué e do projeto de Gestão das Migrações da África Austral da OIT.

nos conjuntos de dados do ILOSTAT. Enquanto Madagáscar apresenta dados sobre o sector do emprego para 70% das mulheres migrantes que se estima estarem no país, o Zimbabué apenas o faz para 5%. Os principais países de destino, como o Botsuana, a África do Sul e a Namíbia, classificam apenas 33%-40% das mulheres migrantes em profissões. Estes dados são apresentados no Quadro A abaixo e discutidos mais detalhadamente na secção sobre sectores de emprego. A discrepância entre os dados relativos à migração e os dados relativos ao emprego dos migrantes não é totalmente explicada pelo facto de algumas mulheres migrantes estarem desempregadas e é mais provavelmente uma função das limitações na forma como os inquéritos nacionais à força de trabalho são realizados, especialmente em relação a populações relativamente pequenas (na maioria dos países), como é o caso das migrantes.

6. **Limitações na fiabilidade das estimativas devido à dimensão das amostras dos inquéritos às forças de trabalho:** as limitações da dimensão das amostras aplicam-se quando se identifica e estima qualquer pequeno subgrupo de uma população, especialmente os subgrupos que exigem a tabulação cruzada de múltiplos indicadores de identidade, como a situação migratória, a profissão ou o nível de competências e o sexo. Os conjuntos de dados do ILOSTAT que dão conta da ocupação por sexo e da situação migratória marcam frequentemente as estimativas de dados como "não fiáveis", o que significa que a amostra do inquérito subjacente é demasiado pequena para extrapolar de forma fiável para o nível da população.
7. **Falta de dados administrativos acessíveis e relevantes sobre a migração qualificada:** os dados administrativos sobre o número de autorizações de trabalho solicitadas ou concedidas não estão publicamente disponíveis na região e vários dos peritos dos institutos nacionais de estatística entrevistados referiram que não têm acesso aos dados administrativos do seu próprio país sobre autorizações. Por conseguinte, não é possível responder ao desafio de medir a migração de mulheres qualificadas através de inquéritos às forças de trabalho (em que as dimensões das amostras são geralmente demasiado pequenas para estes grupos de nicho) através da análise dos dados relativos às autorizações.

Para além dos problemas de medição acima referidos, a disponibilidade de estatísticas regularmente actualizadas sobre a mão de obra e a migração na região africana constitui um desafio muito mais vasto. Mesmo os dados relativos à população em geral não são recolhidos regularmente em todos os países. Recentemente, porém, registou-se uma grande melhoria na disponibilidade de dados na região da SADC. Tendo em conta as conclusões de um relatório da OIT de 2021 sobre trabalhadores domésticos migrantes, que concluiu que oito dos dezasseis países dispunham de dados recentes que combinavam dados sobre emprego e migração e que informavam sobre o emprego por sector e a situação migratória (OIT 2021a), esta situação melhorou agora para quinze dos dezasseis (ver Quadro 9). Isto inclui a Namíbia e a África do Sul, que recolheram esses dados em 2022 e 2023, apesar de ainda não estarem disponíveis ao público. Apenas Moçambique dispõe de dados mais antigos, de 2015.

Os dados dos censos são uma fonte crucial para estimar o número de mulheres trabalhadoras migrantes porque abrangem a situação laboral e migratória, incluem frequentemente informações sobre a nacionalidade dos migrantes e

fornece um conjunto de dados suficientemente grande para permitir uma desagregação fiável por sector de atividade, estatuto de migração, género e até, por vezes, nacionalidade. No entanto, dado o ciclo habitual de dez anos para a recolha de dados do recenseamento, esses dados podem ficar rapidamente desactualizados, especialmente quando os países passam por grandes crises ou guerras que alteram os padrões de emprego e migração, como foi o caso do Zimbabué na década de 2000. No início da década de 2020, foi realizada uma série de recenseamentos na região da SADC, nomeadamente na África do Sul, em Angola e na Namíbia, o que melhorou o nível de disponibilidade de dados na região para os anos seguintes, mas estes novos dados ficarão novamente desactualizados em breve.

Historicamente, as fontes de dados que combinavam dados de emprego e migração fora do ciclo de recenseamento eram raras, e as capacidades do Estado para medir a migração regularmente são conhecidas por serem geralmente fracas em África. "Em 2017, a Comissão da União Africana produziu a primeira edição das Estatísticas da Migração Laboral em África e o relatório mostrou que existe uma falta de capacidades a nível nacional e regional para produzir, recolher e divulgar dados atempados e de qualidade sobre a migração laboral em África." (Comissão da União Africana 2020, 2) O relatório da OIT de 2015, que pela primeira vez estimou as populações de trabalhadores migrantes a nível global, observou que, entre os países da SADC, apenas o Malawi, a Zâmbia e a África do Sul dispunham de todos os dados desagregados sobre trabalhadores domésticos, trabalhadores migrantes e trabalhadores domésticos migrantes para permitir estimativas empíricas de MDW (OIT 2015, 83). A melhoria na disponibilidade de dados regionais é, por conseguinte, muito encorajadora.

QUADRO 12: Fontes de dados nacionais mais recentes para as estatísticas do trabalho que incluem a situação migratória

PAÍS	ANO MAIS RECENTE	FONTE DE DADOS
Angola	2021	Inquérito às Forças de Trabalho
Botsuana	2020 Q4	Inquérito Multitemático Trimestral aos Agregados Familiares
Comores	2021	Enquête sur l'emploi et le secteur informel aux Comores (Inquérito nacional sobre o emprego e o sector informal nas Comores)
República Democrática do Congo	2020	Inquérito por Conglomerado de Indicadores
Eswatini	2021	Inquérito às Forças de Trabalho
Lesoto	2019	Inquérito às Forças de Trabalho
Madagáscar	2018	Censo: Recenseamento Geral da População e da Habitação
Malawi	2020	Inquérito integrado aos agregados familiares

PAÍS	ANO MAIS RECENTE	FONTE DE DADOS
Maurícia	2021/ 2022	Inquérito contínuo aos agregados familiares (2022); Inquérito ao emprego e aos rendimentos (2021); Recenseamento das actividades económicas e inquérito anual (2021)
Moçambique	2015	Inquérito aos Orçamentos Familiares
Namíbia	2018	Inquérito às Forças de Trabalho (note-se que os novos dados dos censos foram recolhidos em 2023)
Seychelles	2020	Inquérito às Forças de Trabalho
África do Sul	2017	Inquérito Trimestral às Forças de Trabalho (note-se que os novos dados dos censos foram recolhidos em 2022 e os novos dados do Inquérito às Forças de Trabalho, incluindo dados sobre migração, foram recolhidos em 2023. Ambos os conjuntos de dados ainda não são públicos aquando da publicação)
Tanzânia	2020	Inquérito às Forças de Trabalho
Zâmbia	2021	Inquérito às Forças de Trabalho
Zimbabué	2021	Inquérito às Forças de Trabalho e ao Trabalho Infantil

ANEXO 2: Estudos de caso sobre a qualidade dos dados

Algumas das preocupações gerais sobre a qualidade dos dados relativos à migração e ao emprego na região são ilustradas através da análise de países específicos. Os breves estudos de caso que se seguem oferecem exemplos de como os países estão a dar diferentes níveis de atenção à geração de dados sobre migração e de como estão a enfrentar desafios relacionados com a medição e a comunicação das componentes de migração e de emprego da migração laboral.

BOTSWANA

Embora os dados mais recentes do Botsuana incluídos nos conjuntos de dados do UNDESA sejam de 2020, e o ILOSTAT também utilize dados do quarto trimestre de 2020 do Inquérito Trimestral Multitemático aos Agregados Familiares, o INE publicou o seu relatório do Inquérito Trimestral Multitemático aos Agregados Familiares de 2022, que inclui dados sobre o emprego no sector formal por sector, nacionalidade e sexo (INE 2022a). Este relatório fornece dados ricos e matizados sobre mulheres migrantes formalmente empregadas (chamadas mulheres não-cidadãs no relatório das Estatísticas do Botsuana). O relatório inclui quadros que mostram o emprego no sector formal por nível de educação, nacionalidade e sexo (ibid, 43), o que mostra que 59% das mulheres não-cidadãs empregadas no sector formal têm educação de nível universitário, em comparação com 30% das mulheres cidadãs empregadas formalmente. De notar que apenas 30% dos homens não cidadãos têm formação universitária, embora este valor seja superior aos 20% de homens cidadãos com essas qualificações (ibid). No entanto, estes dados referem-se apenas aos cidadãos formalmente empregados, uma vez que não é fornecida qualquer informação sobre a nacionalidade nas secções do relatório que abrangem o subemprego, o desemprego ou a população fora da força de trabalho.

O Botswana também tem interesse pelo facto de ser o único país na região da SADC que publica regularmente dados sobre as autorizações de trabalho emitidas nos Statistical Botswana Work Permits Quarterly Stats Briefs (Statistics Botswana 2022b). Cada Resumo Estatístico apresenta dados agregados sobre (a) total de titulares de autorizações de trabalho; (b) titulares de autorizações de trabalho por faixa etária; (c) titulares de autorizações de trabalho por sector; (d) titulares de autorizações de trabalho por profissão; (e) titulares de autorizações de trabalho por formação; (f) tendência do total de titulares de autorizações de trabalho. Em março de 2022, o Botswana comunicou 3632 titulares de autorizações de trabalho. No entanto, dado que os dados da UNDESA reportam um total de 110268 migrantes no Botsuana, e as próprias Estatísticas do Botsuana reportam 23,957 não cidadãos formalmente empregados em 2022, esta informação sobre autorizações de trabalho não é muito útil para estabelecer uma imagem do trabalho migrante no país.

NAMÍBIA

O IFT mais recente foi realizado em 2018 e incluiu perguntas sobre o emprego, bem como sobre a situação migratória (por local de nascimento e estatuto de cidadania) (INE 2019). No entanto, a informação sobre migração não está incluída no relatório público sobre os resultados do inquérito, nem os dados relacionados com o emprego estão desagregados por estatuto de migração no relatório. A Namíbia realiza os seus inquéritos LFS de dois em dois anos, pelo que a iteração de 2020 foi adiada devido à Covid-19 e, desde então, não foram incluídos novos dados nos conjuntos de dados do ILOSTAT. A Namíbia realizou um novo censo em 2023, pelo que, quando estes dados forem divulgados, poderão fornecer informações mais actualizadas sobre a migração, embora seja pouco provável que incluam muitos pormenores em relação aos sectores de emprego ou às indústrias. A Namíbia comunica geralmente dados muito limitados relacionados com a migração. Um relatório de um grupo técnico (presidido pelo Ministério dos Assuntos Internos e da Imigração) encarregado de produzir o primeiro Perfil Nacional de Migração internacional da Namíbia observou no seu relatório que "é difícil encontrar e verificar dados fiáveis sobre a migração internacional relativos à Namíbia. Neste contexto, estão incluídos os dados relativos à migração para e da Namíbia, bem como a migração através da Namíbia". (IOM 2015). Três das recomendações do relatório estão relacionadas com o ambiente de dados:

1. "Apoiar o ambiente estatístico da migração na Namíbia, melhorando a capacidade do INE para prestar um serviço mais abrangente e enfático no domínio da migração, reforçando a cooperação interinstitucional em matéria de dados e resolvendo as deficiências de capacidade;
2. Alinhar os indicadores e a recolha de dados na Namíbia com o trabalho universalmente aplicável conceitos, definições e métodos de migração;
3. Melhorar os dados relacionados com a migração nos censos e inquéritos aos agregados familiares, integrar os dados sobre migração nos quadros políticos e estratégicos da Namíbia." (IOM 2015)

SEYCHELLES

O Serviço Nacional de Estatística das Seicheles realiza inquéritos regulares à mão de obra (NBS 2020), que dão conta do sector do emprego, desagregado por estatuto de migração e sexo. Os inquéritos trimestrais ao emprego e aos rendimentos não incluem a desagregação por estatuto de cidadania. No entanto, mesmo no caso dos inquéritos à força de trabalho, a pequena dimensão da população e o número absoluto relativamente pequeno de migrantes (13 050 em 2020, de acordo com o UNDESA, dos quais 1 638 são provenientes de países da SADC) representam um desafio técnico em termos de dados, devido à extrapolação a partir de amostras adequadas de inquéritos.

Dado que o turismo é um dos maiores sectores económicos das Seicheles, o National Bureau of Statics elabora um relatório anual sobre migração e turismo (NBS 2021), no qual a "migração" inclui visitantes, mas também migrantes de médio e longo prazo, bem como "residentes que partem", a maioria dos quais deixa o país em férias (49%) ou em viagens de trabalho (9%), mas 25% dos quais são declarados como tendo partido por mais de um ano. Um grande número de "residentes que partem" estavam a "partir depois de completarem os seus contratos", o que sugere que eram trabalhadores migrantes nas Seicheles. Esta forma de comunicação, embora adopte uma posição inclusiva em relação à "residência", torna bastante difícil uma análise dos fluxos migratórios com base nas definições convencionais de cidadania e/ou local de nascimento.

ÁFRICA DO SUL

Um módulo de migração não é uma característica permanente do Inquérito Trimestral às Forças de Trabalho da África do Sul. A Stats SA incluiu perguntas sobre migração no QLFS pela primeira vez no terceiro trimestre de 2012 e repetiu o módulo no terceiro trimestre de 2017. Estes continuam a ser os dados de migração mais recentes disponíveis no país, até que o recenseamento seja concluído em 2022 e divulgado publicamente no final de 2023. O QLFS do terceiro trimestre de 2023 também repetirá o módulo de migração utilizado em 2012 e 2017, mas estes dados não estão disponíveis a tempo para o presente relatório.

O QLFS 2017 apenas regista se o inquirido nasceu fora do país ou se viveu fora do país há cinco anos. Não regista o país de nascimento ou de residência recente do inquirido. Os resultados dos módulos de migração de 2012 e 2017 foram apresentados num relatório especial sobre a dinâmica do trabalho e da migração (REF³²), que fornece uma análise útil, mas não segue o formato dos relatórios padrão sobre a força de trabalho, fornecendo relatórios detalhados por sector e sexo, bem como outros factores como urbano/rural. Recomendamos que a África do Sul inclua um módulo de migração num QLFS por ano e que informe sobre a situação migratória como uma das variáveis padrão de acordo com a qual o emprego global por sector é desagregado.

ZIMBABUÉ

O Inquérito às Forças de Trabalho e ao Trabalho Infantil de 2019 incluiu um módulo sobre migração (REF³³).

O inquérito mede tanto a nacionalidade como o país de nascimento e constata uma grande discrepância

32 RESULTADOS NO MERCADO DE TRABALHO EM 2012 E 2017 DAS POPULAÇÕES MIGRANTES NA ÁFRICA DO SUL

33 Labour-Force-Report-2019.pdf (zimstat.co.zw)

Entre estes (1.721.806 não-cidadãos e 253.775 pessoas nascidas fora do país). Do 1% da população que não tinha nacionalidade zimbabweana, 44% tinha nacionalidade moçambicana, 27% tinha nacionalidade malawiana e 9% tinha nacionalidade zambiana (REF)³⁴. Apenas 7,4% dos migrantes transfronteiriços (10,4% dos homens e 5,0% das mulheres) declararam ter migrado em busca de trabalho remunerado, sendo que a maior parte se juntou aos cônjuges e às famílias ou se deslocou para estudar. Assim, apenas 30.468 migrantes são classificados como migrantes laborais (tendo declarado que o motivo da sua entrada no país foi a procura de trabalho remunerado), 57% dos quais são de Moçambique, seguidos de 16% da Zâmbia. Apenas estes migrantes são considerados nos relatórios sobre o emprego por sector. Não existem dados sobre as actividades de emprego de outros não cidadãos ou outros migrantes não considerados "migrantes laborais". Isto também explica a discrepância entre os números elevados da UNDESA para "migrantes" no Zimbabué e os números baixos do ILOSTAT para "cidadãos estrangeiros" e ocupação. O Zimbabué tem autorizações de trabalho temporárias, mas só emitiu 20.000 (ANO)

O NLMP do Zimbabué reconhece a importância de dados mais integrados sobre a migração laboral: "O desafio político é a falta de integração de dados sobre migração laboral desagregados por género no sistema nacional de informação sobre o mercado de trabalho." (REF)

ZÂMBIA

A Zâmbia tem vindo a recolher dados sobre migração como parte do seu inquérito trimestral à mão de obra desde 2017, incluindo a desagregação por sexo. No entanto, uma desagregação mais pormenorizada, como por país de origem ou profissão, é difícil devido ao pequeno número de observações. Embora os dados sobre a migração sejam recolhidos, não são comunicados nos relatórios públicos anuais do inquérito às forças de trabalho (REF 2020 Labour Force Survey.pdf (zamstats.gov.zm)).

34 Labour-Force-Report-2019.pdf (zimstat.co.zw), p. 246

ANEXO 3: Quadro da política de migração para África: Estratégias relativas às mulheres trabalhadoras migrantes

Migração laboral e estratégias de educação relacionadas com as mulheres

1. Assegurar que as leis nacionais, incluindo o direito constitucional, administrativo e civil e os códigos do trabalho, concedam às mulheres trabalhadoras migrantes, especialmente às trabalhadoras domésticas, os mesmos direitos e a mesma proteção que são concedidos a todos os trabalhadores.
2. Criar mecanismos eficazes de apresentação de queixas e garantir que os migrantes, em especial as mulheres migrantes, tenham acesso a vias de recurso aplicáveis, atempadas e acessíveis. Assegurar que os trabalhadores migrantes possam apresentar queixas contra os seus empregadores ou outras pessoas, nomeadamente por motivos de assédio sexual no local de trabalho, e tenham acesso a vias de recurso, nomeadamente para os salários não pagos e para a indemnização por violações dos direitos laborais, sem receio de represálias e expulsão.
3. Promover a igualdade de oportunidades e a proteção dos direitos das mulheres migrantes, assegurando que as políticas e práticas de migração laboral sejam sensíveis às questões de género e não discriminatórias, reconhecendo a crescente feminização da migração laboral.
4. Melhorar a recolha, a análise e o intercâmbio de dados sobre migração laboral a nível nacional e regional, a fim de documentar as condições e as necessidades das mulheres e dos homens trabalhadores migrantes e das suas famílias.
5. Facilitar a integração de todos os migrantes, homens e mulheres, no mercado de trabalho, incluindo no sector da educação e da formação, eliminando as barreiras baseadas no género que impedem as mulheres de serem recrutadas, bem como o direito de aderir a sindicatos, de formar organizações comunitárias, de se associar e de negociar coletivamente.
6. Criar mecanismos nacionais e sub-regionais de diálogo social para abordar as questões relacionadas com o trabalho migrante, incluindo os desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras migrantes.
7. Assegurar a proteção social e as prestações de segurança social, nomeadamente o seguro de desemprego, a indemnização por acidentes de trabalho, as doenças prolongadas, as prestações por morte, a invalidez, a licença parental, os regimes complementares de seguro e a pensão de velhice para todos os trabalhadores migrantes, incluindo as mulheres migrantes, enquanto trabalham no estrangeiro e/ou após o seu regresso.

Género e estratégias de migração

1. Realizar investigação para compreender melhor a dinâmica da migração em função do género, o que permitiria aos decisores políticos e aos profissionais dar resposta às necessidades específicas das mulheres e dos homens migrantes.
2. Reforçar as respostas às necessidades específicas das mulheres e raparigas migrantes, assegurando nomeadamente o respeito das suas necessidades em matéria de saúde, direitos laborais e direitos humanos.
3. Desenvolver políticas de migração que permitam às mulheres e aos homens migrarem para trabalhar através de canais seguros e regulares.
4. Assegurar que as iniciativas e os programas sobre a gestão da migração e a abordagem das causas profundas da migração irregular em África sejam informados pela análise de género e implementados de forma sensível ao género.
5. Aumentar a produção de conhecimentos e a sensibilização para as dimensões de género da migração em África, incluindo dados desagregados por sexo e provas e análises sensíveis ao género sobre as actuais tendências migratórias em África.
6. Apoiar as associações e redes de mulheres migrantes e reforçar a sua participação nos processos de diálogo político a nível nacional, regional, continental e mundial.
7. Tomar medidas eficazes para combater o tráfico e o contrabando de migrantes, bem como outras práticas ilegais que visam e vitimam especificamente mulheres e homens migrantes.
8. Garantir o tratamento adequado e o acesso à justiça, no contexto dos instrumentos de direitos humanos aplicáveis, das mulheres, homens e crianças vítimas de tráfico e escravatura sexual.
9. Promover campanhas de informação/educação para sensibilizar os migrantes, as pessoas afectadas pela migração e os responsáveis políticos e o pessoal envolvido na migração para a dimensão de género da migração, especialmente na gestão do processo de migração.
10. Aplicar o Protocolo à Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos relativo aos direitos das mulheres em África.



International
Labour
Organization



GESTÃO DA MIGRAÇÃO



Funded by the
European Union