

UM GUIA SINDICAL PARA

Ajudar os trabalhadores a obterem o reconhecimento das suas competências e aprendizagem

Índice

| | |
|--|-----------|
| Introdução | 4 |
| A quem se destina o kit de ferramentas? | 4 |
| Qual é o objetivo deste conjunto de ferramentas? | 5 |
| Porque é que este conjunto de ferramentas é importante? | 5 |
| Qual é a estrutura do conjunto de ferramentas? | 8 |
| ETAPA 1: Identificar | 9 |
| ETAPA 2: Explorar o acesso ao reconhecimento | 9 |
| A: Trabalhadores sem reconhecimento formal | 9 |
| B: Trabalhadores que pretendem ver as suas qualificações reconhecidas | 15 |
| ETAPA 3: Ajudar com a documentação pertinente | 18 |

| | |
|--|-----------|
| Recursos | 20 |
| Ligações para leituras adicionais..... | 20 |
| FERRAMENTA 1: Lista de controlo da avaliação | 35 |
| APÊNDICE 1: Exemplos de empregos que exigem certificação e licenças | 37 |

| | |
|--------------------|-----------|
| Referências | 38 |
|--------------------|-----------|

AGRADECIMENTOS

Este conjunto de ferramentas foi encomendado pela Organização Internacional do Trabalho.

CRÉDITOS

Este conjunto de ferramentas foi encomendado pela Organização Internacional do Trabalho.

LISTA DE ACRÓNIMOS

| | |
|-------------|---|
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| MRA | Acordo de Reconhecimento Mútuo |
| RPL | Reconhecimento de Aprendizagem Prévia |
| SADC | Comunidade de Desenvolvimento da África Austral |
| SAMM | Projeto de Migração da África Austral |
| TVET | Ensino e formação técnico-profissional |



Introdução

O reconhecimento das competências e/ou qualificações dos trabalhadores migrantes é visto como uma intervenção fundamental para beneficiar não só os próprios migrantes, mas também as economias potencialmente beneficiárias, fornecendo a mão de obra e as competências necessárias em profissões e sectores críticos.

Além disso, os trabalhadores podem ter experiência e competências que gostariam de ver reconhecidas para progredir no local de trabalho, ou podem ter adquirido qualificações noutra local e desejar regressar a casa para dar um contributo positivo, trazendo de volta as competências e os conhecimentos que adquiriram. O reconhecimento de competências e a melhoria da portabilidade das competências na região são necessários para garantir uma melhor integração e progressão da **mão de obra local e migrante nos mercados de trabalho**.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), juntamente com a União Europeia, financiou o Projeto de Migração da África Austral (SAMM) está a trabalhar com os países da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) para apoiar o reforço dos sistemas de promoção do reconhecimento das competências e/ou qualificações dos trabalhadores migrantes. Este conjunto de ferramentas foi desenvolvido como um guia prático para apoiar este trabalho, bem como os esforços para apoiar o reconhecimento da experiência e das competências dos trabalhadores de uma forma mais alargada. A caixa de ferramentas aplica-se tanto aos países de origem como aos países de destino e baseia-se nos princípios e abordagens delineados nos vários quadros

➤ A quem se destina o kit de ferramentas?

O kit de ferramentas destina-se aos funcionários dos sindicatos da África Austral, incluindo os países do Oceano Índico que fazem parte da SADC. Foram desenvolvidos kits de ferramentas semelhantes como parte desta série - um para empregadores e outro para profissionais (indivíduos que ajudam os migrantes a integrarem-se no seu país de acolhimento), bem como para aqueles que trabalham em serviços de emprego (públicos ou privados, instituições com ou sem fins lucrativos) ou organismos que prestam serviços de reconhecimento. Esta iniciativa inscreve-se no âmbito de uma ação destinada a melhorar e reforçar a mobilidade na região.



globais e regionais.^a Esta secção da caixa de ferramentas descreve o público, o objetivo, a importância da caixa de ferramentas e uma repartição da estrutura da caixa de ferramentas.

➤ Qual é o objetivo deste conjunto de ferramentas?

O conjunto de ferramentas tem como objetivo capacitar os funcionários dos sindicatos:

- ▶ Ajudar os **trabalhadores (locais e migrantes)** a determinar de que forma a sua experiência, competências e qualificações actuais os podem ajudar a progredir no mercado de trabalho ou a prosseguir os estudos.
- ▶ Determinar se o reconhecimento é necessário e, em caso afirmativo, que tipo de reconhecimento é necessário e por quem.
- ▶ Permitir que os trabalhadores **tenham acesso ao reconhecimento das suas competências e mesmo das suas qualificações.**
- ▶ Compreender o seu papel na **garantia de que o processo de reconhecimento da aprendizagem prévia (RPL) é justo**, bem como a forma de apoiar os trabalhadores que necessitam de competências adicionais para qualificar-se para o RPL.

➤ Porque é que este conjunto de ferramentas é importante?

Os migrantes enfrentam muitos desafios quando procuram aceder a um trabalho digno num novo país. Esta é uma preocupação que foi levantada pelos sindicalistas numa comunidade de prática^b centrada no reconhecimento das competências e qualificações dos trabalhadores migrantes. A investigação mostra também que, em muitos países, os trabalhadores migrantes trabalham em funções que não utilizam efetivamente as suas competências e qualificações. A tónica no reconhecimento poderia ajudar a enfrentar este desafio, uma vez que poderia contribuir para permitir aos trabalhadores migrantes competir em condições mais equitativas com os nacionais no acesso ao emprego.

A investigação também salienta que muitos trabalhadores (locais e migrantes) não estão conscientes das possibilidades associadas ao reconhecimento ou não dispõem de informação suficiente sobre os processos a seguir para obter o reconhecimento. Esta preocupação aplica-se tanto aos casos em que os indivíduos adquiriram competências

a Existem numerosos quadros políticos globais e continentais que orientam a migração e a mobilidade laboral na região. Estes incluem, entre outros: Pacto Global para uma Migração Segura, Ordenada e Regular (GCM); Objectivos 8 e 10 dos ODS; Programa de Trabalho Digno da SADC 2013-2019 (2012); Plano de Ação da SADC sobre Migração Laboral (2013); Quadro de Políticas de Migração Laboral da SADC (2014); Protocolo sobre Emprego e Trabalho da SADC (Art. 3.f e Art.19) (2014); Agenda 2063 de África; Declaração e Plano de Ação de Ouagadougou + 10 da Comissão da União Africana (CUA) de 2014 sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo em África; Quadro Revisto da Política de Migração para África e Plano de Ação (2018-2030) da UA e Protocolo da UA sobre a Livre Circulação de Pessoas ou "Protocolo ao Tratado que institui a Comunidade Económica Africana relativo à Livre Circulação de Pessoas, Direito de Residência e Direito de Estabelecimento"

b Esta Comunidade de Prática é convocada sob os auspícios deste programa da OIT e do SAMM



através da experiência, mas não têm o reconhecimento dessas competências, como aos casos de indivíduos que possuem qualificações formais, que foram obtidas noutra local e que, por isso, não são reconhecidas no seu país de acolhimento.

Este conjunto de ferramentas reconhece, no entanto, que embora o reconhecimento da aprendizagem seja valioso para os trabalhadores, existem atualmente poucos dados que forneçam uma imagem da medida em que os migrantes - uma vez reconhecidas as competências - conseguem aceder à educação ou ao trabalho. Nos casos em que existem dados, como no ensino superior, que registam o número de migrantes que procuraram verificar as suas qualificações, constatamos que apenas um pequeno número desses casos é registado.

Além disso, este conjunto de ferramentas sublinha que o RPL não pode resolver todos os desafios que os trabalhadores enfrentam no acesso ao emprego - e especialmente na garantia de um trabalho digno. Muitos destes desafios não se prendem apenas com o reconhecimento de competências e qualificações, mas estão mais amplamente relacionados com considerações sociais, económicas e políticas.

No entanto, este argumento, sobre o valor potencial de ajudar os trabalhadores - incluindo os trabalhadores migrantes - a aceder ao reconhecimento, baseia-se no entendimento de que, **quando estes processos são bem direcionados e implementados de forma eficaz**, podem abrir oportunidades tanto para os trabalhadores locais como para os trabalhadores migrantes.

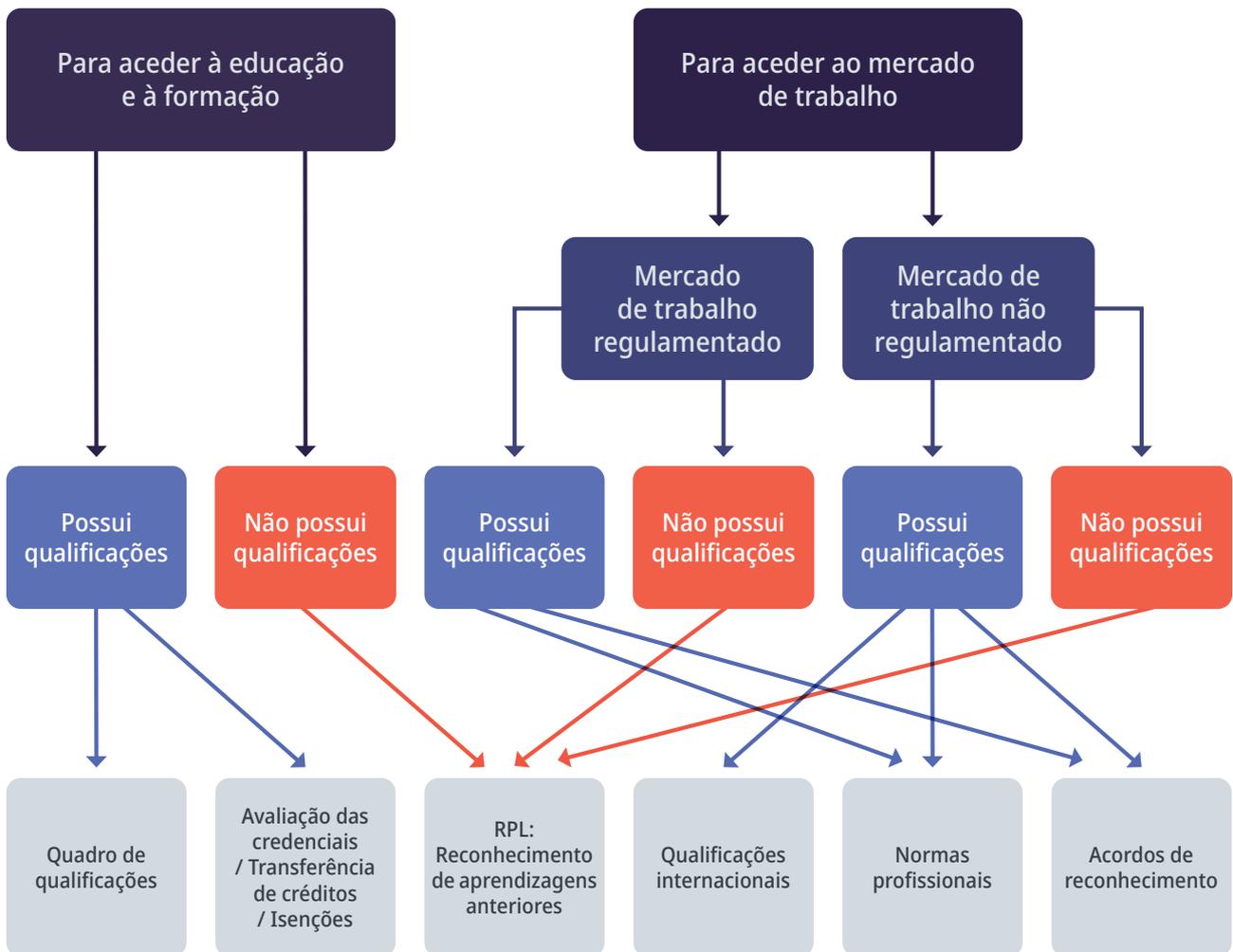
Ao apoiar estes imperativos, este conjunto de ferramentas tem em conta o seguinte

- ▶ As opiniões expressas pelos funcionários dos sindicatos no âmbito de uma Comunidade de Prática (facilitada pelo BIT/SAMM) sugerem que é necessário reforçar as capacidades dos sindicatos em matéria de migração, bem como sobre a forma de navegar nos vários processos de reconhecimento.
- ▶ Que as políticas e os processos de RPL nem sempre estão em vigor e a capacidade de realizar avaliações varia em diferentes sectores e contextos nacionais, sendo necessário utilizar mais eficazmente o que existe e, ao mesmo tempo, desenvolver mais estes sistemas.



➤ Quais são as diferentes formas de reconhecimento?

Há uma série de processos de reconhecimento, consoante o que é necessário. Estes incluem:



› Qual é a estrutura do conjunto de ferramentas?

Ao procurar apoiar e capacitar os funcionários dos sindicatos para prestarem serviços aos trabalhadores, o objetivo é garantir **práticas de recrutamento justas e, em última análise, o acesso a trabalho digno**. Este conjunto de ferramentas explora uma série de abordagens que podem exigir o reconhecimento de competências e qualificações. O processo é indicado no diagrama abaixo. Para além do processo, são fornecidos vários recursos.

Vamos lá!





ETAPA 1: Identificar

Identificar as necessidades dos trabalhadores (incluindo os trabalhadores migrantes). Explorar com o trabalhador as oportunidades que ele deseja ter no país de acolhimento.

Os funcionários dos sindicatos têm de explorar as oportunidades que os trabalhadores individuais - incluindo os trabalhadores migrantes - pretendem aproveitar, quer no seu próprio país, quer no país de acolhimento:

- ▶ Estão a trabalhar e desejam ver reconhecidas as competências que adquiriram para poderem progredir no local de trabalho?
- ▶ Estão à procura de oportunidades de emprego no seu próprio país ou fora do seu país?
- ▶ Se querem trabalhar, em que sector? Têm competências/qualificações relevantes? Em caso afirmativo, têm registos, etc.?
- ▶ Ou se querem estudar, em que domínio? Já estudaram até à data e receberam algum certificado pelos seus estudos? Em que instituições, etc.?



ETAPA 2: Explorar o acesso ao reconhecimento

Explorar onde e como estes trabalhadores podem aceder ao reconhecimento, tendo em conta as diferentes situações com que se deparam.

Esta secção descreve as diferentes oportunidades que os trabalhadores - incluindo os trabalhadores migrantes - podem querer explorar.



A: Trabalhadores sem reconhecimento formal

Trabalhadores com experiência e competências, mas sem qualificações formais (ou qualificações parciais), que pretendem aceder ou progredir num emprego formal ou aceder a estudos complementares.

- ▶ Os funcionários do sindicato devem descobrir que aptidões, conhecimentos e competências o trabalhador adquiriu e em que sectores. (Ver ferramenta 1 na secção de recursos). Isto ajudará a orientar as potenciais oportunidades de emprego e o tipo de apoio e assistência adicionais dos serviços de emprego de que o trabalhador pode necessitar.



- ▶ O funcionário do sindicato deve, em primeiro lugar, verificar se as competências do trabalhador são escassas e/ou muito procuradas (o que é particularmente importante quando se trata de um trabalhador migrante) e, em segundo lugar, verificar se o trabalhador possui toda a documentação relevante, como uma avaliação que demonstre as competências adquiridas (auto-avaliações), CV e cartas de recomendação.
- ▶ Se as competências de um trabalhador migrante forem definidas como competências escassas e/ou forem muito procuradas, o responsável sindical deve aconselhar sobre a forma como um trabalhador migrante pode requerer um visto de competências essenciais, bem como os custos envolvidos, ou indicar que outra forma de acordo pode dar prioridade a essas competências, uma vez reconhecidas (isto está frequentemente ligado a sectores específicos).



TRANSFERÊNCIA DE COMPETÊNCIAS

Os migrantes trazem para o seu país de destino valiosas competências, experiência e conhecimentos. Reconhecer este facto pode ajudar a realçar a mais-valia que um migrante pode representar para um potencial empregador. Os funcionários dos sindicatos são encorajados a explorar esta questão com os seus membros.

- ▶ Para os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, o sindicalista deve indicar que, através de um processo de RPL, o trabalhador pode garantir que as suas competências adquiridas sejam reconhecidas. Isto pode garantir que são recrutados para um emprego que está de acordo com a sua experiência e que são compensados de acordo com o nível de competências.



- ▶ Neste contexto, o responsável sindical deve informar o trabalhador sobre as potenciais vantagens de um processo de reconhecimento da aprendizagem, incluindo, eventualmente, um processo de RPL (se existirem tais sistemas). Estas vantagens incluem, entre outras, melhores perspectivas de carreira, melhores oportunidades de progressão, acesso a educação e formação complementares e maior potencial de ganhos.

i

*O **reconhecimento da aprendizagem** refere-se a todos os processos que permitem o reconhecimento, tal como referido anteriormente, incluindo a verificação das qualificações, a acumulação e a transferência de créditos, o reconhecimento das qualificações através de acordos bilaterais e o RPL.*

*O **reconhecimento da aprendizagem prévia (RPL)** é particularmente importante para os trabalhadores que não dispõem de reconhecimento formal. O processo de RPL é definido como um processo através do qual a aprendizagem anterior do trabalhador (ou competências e conhecimentos), adquirida através da educação e formação informal ou formal, pode ser formalmente reconhecida*

em termos das normas registadas, independentemente do local e da forma como a aprendizagem foi obtida. O reconhecimento das competências e/ou da aprendizagem pode levar a que o indivíduo obtenha uma qualificação nacional acreditada (ou uma qualificação parcial). Estas são normalmente registadas num Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).

*Um **QNQ** é um quadro reconhecido a nível nacional que permite o reconhecimento, a acumulação e a transferência de créditos de uma qualificação para outra no âmbito desse quadro.*

- ▶ Ao explorar a via do RPL, **o delegado sindical deve verificar se os países de acolhimento dispõem de sistemas e processos em relação ao RPL**, quais as instituições responsáveis e se o acesso é fácil e económico. Se tal não acontecer, o delegado sindical poderá querer encontrar formas de defender um melhor acesso aos sistemas e processos de RPL.
- ▶ Quando existe uma via de RPL disponível, o delegado sindical deve poder informar o trabalhador sobre como o processo se pode desenrolar, o que esperar e como se preparar para esse processo. Isto inclui fornecer uma imagem realista do tempo que pode demorar, do esforço envolvido, bem como de quaisquer custos associados.



❏ O que é que um trabalhador pode esperar de um processo de RPL?

- ▶ O processo de RPL consiste em **descobrir as competências de um trabalhador (incluindo capacidades práticas e conhecimentos)**.
- ▶ Trata-se de **fazer corresponder as competências, os conhecimentos e a experiência do trabalhador a normas específicas** e aos critérios de avaliação associados da qualificação, através da **avaliação do trabalhador em função das normas pertinentes (as que parecem estar mais estreitamente alinhadas com as experiências do indivíduo)**.
- ▶ O processo RPL permite que os trabalhadores sejam creditados pelas competências, conhecimentos e experiência que adquiriram através da aprendizagem formal, informal e não formal e de experiências que ocorreram no passado.
- ▶ A aprendizagem informal pode ocorrer através da aprendizagem através da experiência no local de trabalho, no local de culto espiritual, com a família e os amigos e a aprendizagem não formal pode ocorrer através de um programa de formação em que não há uma avaliação formal com base em normas quando o programa é concluído. A aprendizagem formal diz respeito à aprendizagem através de uma formação formal que é avaliada em função de normas, como a aprendizagem efectuada numa instituição de ensino e formação reconhecida, que, neste caso, pode ter permitido a candidato obter certos créditos, mas não os suficientes para obter a qualificação completa ou parcial.
- ▶ Uma avaliação é um **processo de recolha de informações sobre o desempenho de um trabalhador ou de um grupo de trabalhadores e de avaliação do mesmo através de métodos definidos**. O processo de RPL envolve o reconhecimento de ambos os documentos (tais como: qualificações parciais, certificados de formação, diários de bordo (se existirem), prémios da indústria, cartas de referência, avaliações de desempenho, etc.) e o reconhecimento de competências através da observação do trabalho, entrevistas e testes e avaliação de competências.
- ▶ **Existem diferentes sistemas de RPL em diferentes países**. O processo pode ser gerido por um centro de avaliação ou por uma organização de formação (que pode estar dentro ou fora do local de trabalho). É fundamental que estas instituições tenham a capacidade de efetuar avaliações com base nas normas



pertinentes e, se necessário, ser acreditado para emitir a qualificação (ou parte de uma qualificação) a um candidato selecionado.

- ▶ Em alguns casos, estes **centros de avaliação podem ser sectoriais**, centrando-se em indústrias específicas. Este é frequentemente o caso das profissões que requerem licenças para exercer. Em alguns casos, o processo de avaliação subjacente ao RPL pode ser repartido entre diferentes agências. Em alguns sectores, existem processos de reconhecimento de competências sectoriais que têm as suas próprias características específicas e que podem estar disponíveis tanto para os nacionais como para os migrantes.
- ▶ Se for bem sucedido, um **trabalhador pode receber o reconhecimento das suas competências** - através de um certificado que indique os créditos atribuídos a uma qualificação parcial ou mesmo através da atribuição de uma qualificação completa. No entanto, o processo pode também conduzir a um **reconhecimento apenas parcial (quando é necessária formação adicional para obter a qualificação parcial ou total)**. **Nalguns casos, pode levar ao não reconhecimento das competências.**
- ▶ A realidade de que pode haver apenas um reconhecimento parcial ou nenhum reconhecimento é a razão pela qual é fundamental que o RPL esteja ligado a intervenções de formação. Nestes casos, terá de ser elaborado um plano de aprendizagem desenvolvidos para colmatar as lacunas identificadas.

- ▶ No caso de o trabalhador decidir optar pelo RPL, o sindicato deve garantir que o trabalhador recebe apoio - sob a forma de aconselhamento e orientação - de uma instituição que ofereça serviços de emprego. Na ausência de tal instituição, um funcionário do sindicato deve procurar orientar o trabalhador ao longo do processo, desde o preenchimento dos formulários relevantes até à garantia de que o trabalhador tem o documento relevante, conforme descrito no Passo 3.



📌 Papel dos sindicatos no RPL

Os sindicatos têm um papel central a desempenhar em termos da forma como o RPL é concebido e implementado. Estas são algumas das intervenções que os sindicatos poderiam considerar em termos do seu apoio aos trabalhadores para garantir que os processos de RPL são justos e que, em última análise, beneficiarão os trabalhadores:

- ▶ Assegurar que os funcionários sindicais **compreendem e participam no envolvimento com as instituições, agências e principais organismos estatutários envolvidos nos processos de RPL.**
- ▶ Assegurar que os trabalhadores **compreendem o objetivo principal e as implicações do processo de RPL** - se forem bem sucedidos, parcialmente bem sucedidos e se não forem bem sucedidos em termos de aquisição de créditos formais pelas suas competências e conhecimentos. Por conseguinte, é fundamental uma comunicação aberta durante todo o processo.
- ▶ Idealmente, os funcionários dos sindicatos devem estar **envolvidos em todo o processo de RPL para** garantir que o trabalhador se sinta confortável durante o processo inicial com o prestador (avaliador) que é nomeado para gerir o processo de RPL. Como parte disso, é fundamental que o sindicato garanta que os avaliadores sejam bem treinados e sejam capazes de apoiar os trabalhadores antes, durante e após o processo, para que possam proporcionar aos candidatos selecionados um reconhecimento formal e orientação e formação para colmatar as lacunas que possam ser identificadas ou encaminhar os trabalhadores para instituições que possam satisfazer essas necessidades (para aqueles que só parcialmente são bem sucedidos ou não são bem sucedidos).
- ▶ Os sindicatos têm de **garantir que os métodos e instrumentos de avaliação utilizados são justos**, acessíveis e adequados à aprendizagem que está a ser avaliada. Isto significa garantir que os instrumentos não são tendenciosos em relação a determinados grupos de pessoas e que estão ligados a um apoio adequado para as pessoas que estão a ser avaliadas.
- ▶ Os sindicatos devem também assegurar que **a língua utilizada no processo de avaliação** seja aquela em que o trabalhador é mais fluente ou a língua da sua escolha.

- ▶ Como indicado, os funcionários sindicais devem prestar apoio aos trabalhadores durante todo o processo de RPL e, em relação ao reconhecimento parcial ou não reconhecimento, os funcionários sindicais devem aconselhar os trabalhadores sobre o acesso a diferentes opções de formação, de modo a obter o reconhecimento total.



No caso de um trabalhador que tenha passado por um processo de RPL para obter o reconhecimento de competências e experiência com o objetivo de prosseguir os estudos, o passo seguinte, uma vez obtido o reconhecimento, é candidatar-se à instituição de ensino. Os créditos obtidos podem permitir ao trabalhador aceder a

um programa ou o trabalhador pode conseguir “transferir” os créditos de modo a obter uma isenção de certas disciplinas do programa.

Nesses casos, o funcionário do sindicato deve indicar ao trabalhador que ele deve apresentar as provas do processo de RPL, bem como qualquer outra certificação. O trabalhador também deve ser informado de que a instituição onde gostaria de estudar não reconhecerá automaticamente os certificados e emitirá créditos parciais para a continuação dos estudos. Mais uma vez, quando uma instituição não reconhece estes créditos, o sindicato pode considerar a possibilidade de defender que este facto seja contestado pela autoridade reguladora relevante do país.



B: Trabalhadores que pretendem ver as suas qualificações reconhecidas

Trabalhadores que estudaram noutro país e desejam ver as suas qualificações reconhecidas para poderem trabalhar ou prosseguir os estudos noutro país.

Para todos os trabalhadores que estudaram noutro local e desejam ver as suas qualificações reconhecidas:

- ▶ O funcionário do sindicato deve informar o trabalhador de que terá de verificar e/ou reconhecer as suas qualificações. No caso do reconhecimento de qualificações, o processo pode ser diferente consoante se trate de uma ocupação técnica/profissional ou de um diploma, pelo que o funcionário deve indicá-lo e explicar os diferentes processos.
- ▶ O responsável sindical deve aconselhar o trabalhador sobre a necessidade de se certificar de que possui toda a documentação relevante: Avaliação dos documentos comprovativos das competências adquiridas (auto-avaliações), qualificações (certificado de formação, diploma, licenciatura), CV e cartas de recomendação.
- ▶ Dependendo da qualificação, o funcionário do sindicato deve então aconselhar o trabalhador sobre se a qualificação pode ser verificada e comparada com o quadro nacional de qualificações existente no país (se houver um) e, se a lei o exigir, dirigir-se ao organismo profissional, à instituição de ensino superior ou a um empregador. Muitos empregos exigem certificação ou licenciamento. Uma lista de exemplos destes tipos de empregos pode ser encontrada na secção de recursos, no Anexo 1.



- ▶ Dependendo da qualificação, o funcionário do sindicato aconselhará o trabalhador sobre o processo, bem como dará uma indicação do possível período de tempo para a verificação e dos custos envolvidos. No caso das qualificações TVET, por exemplo, o processo pode demorar mais tempo nalguns países, e isso dependerá da capacidade existente tanto no país de acolhimento como no país de origem.

Para todos os trabalhadores que estudaram noutra local e pretendem ver as suas qualificações reconhecidas, o delegado sindical deve verificar se existem **Acordos de Reconhecimento Mútuo (ARM)** entre a instituição de ensino e a instituição a que o trabalhador pretende aceder. Este ARM pode também incluir as autoridades reguladoras que criam um ambiente institucional que pode também orientar e apoiar o processo de reconhecimento/verificação das qualificações.

Note-se que o processo de reconhecimento regista frequentemente atrasos significativos - uma das razões para tal é a ausência de documentos originais da instituição que concedeu o diploma - mas há também outros atrasos. No entanto, existem mecanismos que podem acelerar este processo.



Os Acordos de Reconhecimento Mútuo (ARM) entre instituições de diferentes países permitem a transferência de créditos entre essas instituições e o reconhecimento de qualificações que permitem prosseguir os estudos.

NO CASO DE UM TRABALHADOR MIGRANTE, EM PARTICULAR: o responsável sindical deve verificar se o trabalhador possui uma qualificação que conste da **lista de profissões com elevada procura** ou da **lista de competências críticas** do país de acolhimento. Mesmo que a qualificação não conste da lista, é importante verificar se algumas das competências relacionadas com a qualificação constam dessa lista).





LISTA DE COMPETÊNCIAS CRÍTICAS

Alguns países elaboraram listas (baseadas numa análise das necessidades de competências num país) que estipulam onde existe uma escassez de competências específicas. Se um trabalhador migrante possuir as competências e qualificações que constam dessa lista, a empresa pode solicitar um visto de competências essenciais para esse trabalhador. Normalmente, o indivíduo terá de ver as suas qualificações reconhecidas por uma agência no país de acolhimento, a fim de determinar se cumpre os requisitos da competência crítica.

A investigação revelou que o processo de atribuição de vistos se baseia, em grande medida, nessas listas, que são elaboradas com base numa análise nacional da escassez de competências. Estas listas estão geralmente relacionadas com sectores e profissões especificamente designados. Os estudos efectuados na região revelaram que estas listas de competências se centram principalmente na necessidade de trabalhadores estrangeiros altamente qualificados. Isto significa que, de um modo geral, a SADC se concentra mais nas qualificações universitárias do que nas qualificações do Ensino e Formação Técnico-Profissional (EFTP) e que há menos oportunidades para os migrantes acederem a oportunidades nestes níveis inferiores.

COMPETÊNCIAS EM FALTA

Em alguns países, as autorizações de trabalho para as competências de nível inferior - que podem ser procuradas mesmo não sendo escassas, mas porque são difíceis de preencher por uma miríade de outras razões - são aprovadas por um departamento governamental, por exemplo, o departamento do trabalho e, noutros casos, as autorizações para as competências superiores (profissionais) são aprovadas por outro organismo/estrutura.

- ▶ O responsável sindical deve também verificar se existem **acordos bilaterais e o ambiente regulamentar e institucional que orienta o processo de reconhecimento/verificação em relação às Listas de Competências.**



i

Os acordos bilaterais são acordos formais entre países para facilitar a migração de trabalhadores. Estes acordos podem assumir a forma de um **Acordo de Reconhecimento Mútuo (ARM)**, que geralmente fornece uma base para o reconhecimento de qualificações académicas ou profissionais, tais como contabilistas, arquitectos, engenheiros, veterinários, advogados e farmacêuticos. No entanto, podem também assumir a forma de um acordo que incide sobre autorizações de trabalho para competências (incluindo competências de baixo nível) que podem ser procuradas, embora não sejam definidas como competências escassas. Esta situação está frequentemente associada a sectores específicos.

- ▶ Tendo em conta estes processos, o responsável sindical deve aconselhar o trabalhador sobre os procedimentos de reconhecimento e as autoridades relevantes que podem ser contactadas para este processo (ver secção de recursos). Por exemplo, se o trabalhador deve dirigir-se à autoridade de qualificações (se existir), a um organismo profissional ou a um departamento governamental.
- ▶ O delegado sindical deve também ajudar os trabalhadores a assegurarem-se de que dispõem de toda a documentação pertinente (tal como indicado mais pormenorizadamente na etapa 3 infra).

NOTA: Para os trabalhadores migrantes, existem requisitos adicionais que têm de ser cumpridos em termos de vistos, no entanto, estes não são o foco desta diretriz e, portanto, não são abordados aqui.



ETAPA 3: Ajudar com a documentação pertinente

Ajudar com a documentação relevante e apoio relacionado.

Depois de esclarecer as necessidades do trabalhador, o funcionário do sindicato deve alertá-lo para que se certifique de que possui a documentação relevante, como por exemplo

- ▶ Para reconhecimento de qualificações: Registos académicos certificados por uma autoridade competente (se for caso disso), quaisquer outros documentos que enumerem os resultados da aprendizagem ou quaisquer outros certificados de formação disponíveis; filiação em associações relevantes; e CV completo, bem como cartas de recomendação e/ou avaliações de desempenho. Se for caso disso, o profissional poderá prestar assistência na preparação do CV.



- ▶ O processo de RPL começa com uma recolha de provas da formação e da experiência profissional adquiridas pelo indivíduo. A documentação pode incluir: resultados de aprendizagem e declarações de competências; um registo cronológico de experiências significativas de aprendizagem e de local de trabalho (registos formais e informais, ou seja, certificados de realizações de aprendizagem anteriores, tais como cursos e workshops internos, bem como diários de bordo de experiências no local de trabalho e avaliações de desempenho); licenças obtidas; referências ou cartas de empregadores ou supervisores anteriores; qualquer outra documentação que possa demonstrar a experiência no sector.

No caso dos trabalhadores migrantes, o funcionário do sindicato deve poder fornecer algumas informações de base sobre o país de acolhimento, tais como

- ▶ Culturas e normas do país de acolhimento.
- ▶ Contactos de organizações sindicais, centros de aconselhamento e embaixadas relevantes.
- ▶ Ambiente de trabalho no país de acolhimento e uma panorâmica da legislação laboral.
- ▶ Visão geral dos contratos de trabalho justos, bem como dos salários mínimos e das condições de emprego no sector visado, a fim de evitar abusos por parte dos migrantes.



Recursos

Esta secção apresenta alguns **recursos e organizações** que podem ser úteis para a sua prática. Também fornece algumas ferramentas com exemplos de modelos.

▶ Ligações para leituras adicionais

Embora este guia prático procure ajudá-lo a refletir sobre a forma como pode apoiar os migrantes em termos de melhoria da sua mobilidade de competências e qualificações na região, existem muitos recursos desenvolvidos pelo BIT que podem complementar este guia, tais como os seguintes:

- ▶ [Como facilitar o reconhecimento das competências dos trabalhadores migrantes: Guia para os prestadores de serviços de emprego^c](#)
- ▶ [Formação dos prestadores de serviços de emprego sobre como facilitar o reconhecimento das competências dos trabalhadores migrantes: Notas para os facilitadores^d](#)
- ▶ [Diretrizes para o reconhecimento das competências dos trabalhadores migrantes que regressam^e](#)
- ▶ [Pacote de aprendizagem de Reconhecimento de Aprendizagem Prévia \(RPL\)^f](#)
- ▶ [Compreender o impacto potencial do reconhecimento de competências nos mercados de trabalho^g](#)

c https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748721.pdf

d https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748722.pdf

e https://apskills.ilo.org/resources/guidelines-for-recognizing-the-skills-of-returning-migrant-workers/at_download/file2

f https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_626246/lang--en/index.htm

g https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_532417.pdf



Segue-se uma lista de organizações-chave que podem ajudar os funcionários sindicais em termos de apoio aos trabalhadores:

▼ Autoridades de qualificação e instituições de ensino superior relevantes

| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
|---|--|-----------------------------------|--|
| Angola | Ministério da Educação | António Viriato Neto da Costa | viriatoneto@gmail.com (00244 222) 320582 / 320592 Av. Comandante Gika Comandante Gika Luanda República de Angola |
| | Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior (INAAREES) | Dra. Maria Madalena Chimpolo | gmaria3@yahoo.co.uk A declaração do INAAREES sublinha que os pedidos de aprovação e reconhecimento de estudos superiores são feitos apenas online, através dos Serviços Públicos Electrónicos do Governo (SEPE). Os candidatos devem fazê-lo através do Portal SEPE https://www.sepe.gov.ao |
| Botsuana | Autoridade de Qualificações do Botsuana | B. Mosimakoko Botoka M. Raboijane | bmosimakoko@bqa.org.bw braboijane@bqa.org.bw Community Centre, Unnamed Road, Gaborone, Botsuana Tel: 267 365 7200 |
| | Ministério do Ensino Superior, Investigação, Ciência e Tecnologia do Botsuana | | Edifício Block 6, Government Enclave Gaborone Sudeste do Botsuana Tel: +267 365 5400 |
| República Democrática do Congo (RDC) | Ministere De L'enseignement Superieur (Ministério do Ensino Superior e Universitário) | Nkiama Ekisawa Constant | constant.nkiama@unikin.ac.cd Avenue des Forces Armées N.10 Kinshasa Tel:+243 (81) 521 5480 |
| | Ministério do Ensino Primário, Secundário e Técnico | | yvesmuzola@gmail.com B.P. 3163. Kinshasa-Gombé, República do Congo Tel: +243 99 84 74 603 |
| Eswatini | Ministério do Trabalho e da Segurança Social | Gcebile Dlamini | dlaminigct@gmail.com M48Q+JWR, Mhlambanyatsi Rd, Mbabane Eswatini Tel: +268 2404 1971 |
| | Ministério da Educação e da Formação | | Tel: +268 2404 2491 |



| Autoridades competentes (continuação) | | | |
|---------------------------------------|--|---|---|
| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
| Eswatini | Eswatini Higher Education Council | Dr. Loretta Mkhonta Gabsile Hlatshwayo | info@shcec.org.sz Website: www.shcec.org ESHEC Tender Board Eswatini Higher Education Council, First Floor, Lilunga House, Somhlolo Road, Mbabane Tel: 00268-24042278/24048119 |
| Ethiopia | Makerere University Africa Leather and leather Products Institute (ALLPI) | Dr Abdel Rahim | abdelrahim@allpi.int |
| | Ministry of Education | | 2QM7+25J, Addis Ababa, Ethiopia https://moe.gov.et/ContactUs Tel: +251 11 155 3133 |
| | Ministry of Labour and Social Affairs | | Kirkos Kifle Ketema, Wereda 8, Kazanchis. P.O.Box: 2056 Addis Ababa Tel: +251-11-551 |
| | Higher Education Relevance and Quality Agency (HERQA) | | Tel: +251 111 236 130 |
| Kenya | Ministry of labour and social protection | Angela Mbaya | amba380@gmail.com info@labour.go.ke Bishops Road, Social Security House PO Box 40326 – 00100 Nairobi Tel: +254 (020) 2729801/804 |
| | Ministry of Higher Education, Science & Technology | | Jogoo House 'B'; PO Box 9583 Nairobi Tel: +254 (20) 318 581 |
| | Commission for University Education (CUE) | | Red Hill Road, off Limuru Road, Gigiri, Nairobi Tel: +254 (20) 720 5000 |
| | Kenyan National qualifications Authority | | 4th Floor, NACOSTI House, Waiyaki Way, Nairobi, Kenya Tel: +254 20 2100272 |
| Lesotho | Council on Higher Education | Mrs Makotelo Teboho Motseko | mtmotseko@che.ac.ls 5 Bowker Road. Old Europa, Maseru, Lesotho Tel: +266 2231 3503. info@che.ac.ls |
| | Council on Higher Education | Motlalepula Khotbotlo | khobotlom@che.ac.ls |



| Autoridades competentes (continuação) | | | |
|---------------------------------------|---|--|---|
| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
| Lesoto | Ministro da Educação e da Formação | | Constitution Rd, Maseru, Lesoto Tel: +266 2231 2686 korineuoe@gmail.com |
| Malawi | Conselho Nacional do Ensino Superior | Dr. Adamson Thengolose | athengolose@nche.ac.mw info@nche.ac.mw Area 47 Msokera Street Next to Chitukuko Petroda Filling Station Private Bag B371 Lilongwe Tel: +265 1 755 884 |
| | Autoridade para o Ensino e Formação Técnica, Empresarial e Profissional | Modesto Ngomane | mgomani@tevetamw.com TEVETA House, Off Independence Drive, Lilongwe Tel: 265 1 775 211/ 01 724 894 Sítio Web: https://www.teveta.mw |
| | Ministério da Educação, Ciência e Tecnologia do Malawi | | Capital Hill Circle, Private Bag 328 Lilongwe, Central Region Malawi Tel: +265 (1) 789 422 |
| Maurícia | Autoridade das Qualificações da Maurícia | Robin Phoolchund Vijaye Ramchurn Rajoomar Ramchurun | rphoolchund@mqa.mu rramchurun@mqa.mu vramchurn@mqa.mu Pont Fer, Phoenix office@mqa.mu Tel: 230 686 1400 |
| | Instituto de Formação e Desenvolvimento da Maurícia | Sr. Sayadaly Maudarbocus | smaudarbocus@mitd.mu MITD House Pont Fer Phoenix Tel: 230 601 8000 +230 698 4200 |
| | Comissão do Ensino Superior | Professor Mohee | commissioneroffice@hec.mu Contact@hec.mu 4th Floor, HEC Building, Rduit 80835, Maurícia Tel: +230 467 8800 |
| Moçambique | Autoridade Nacional para o Ensino Profissional | Dra. Maria Ida Alvarinho | i.alvarinho@anep.gov.mz |
| | Conselho Nacional de Avaliação e Garantia da Qualidade do Ensino Superior | Prof. Ana Nhampule | ananhampule@yahoo.com.br |
| | Ministério da Educação e do Desenvolvimento Humano) | | Avenida 24 de julho, no 167, Maputo Maputo Cidade Moçambique Tel:+258 (21) 490 677 |



| Autoridades competentes (continuação) | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|
| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
| Madagáscar | Ministério do Ensino Superior e da Investigação Científica | | B.P. 247 Antananarivo 101 Antananarivo Madagáscar Tel:+261 (20) 222 1302 |
| Namíbia | Autoridade Namibiana para as Qualificações | Sr. Gertze | Franz.Gertze@namqa.org Bismarck Street, Windhoek, Namíbia Private Bag 13247, Windhoek, 9000 Região de Khomas Tel: +264 (61) 384 100 |
| | Autoridade Namibiana para as Qualificações | Asnath K. Kaperu Leana Van Wyk Harmoni Beukes | Asnath.Kaperu@namqa.org Leana.Van.Wyk@namqa.org Harmoni.Beukes@namqa.org |
| | Autoridade Nacional para a Formação | Virgínia Kaimu | vkaimu@nta.com.na Edifício NTA, Rand Street, Khomasdal, Windhoek Tel: 264 61 279 551 |
| | Ministério da Educação, das Artes e da Cultura da Namíbia | | Government Office Park (Luther Street) Private Bag 13186, Windhoek Região de Khomas Tel: +264 (61) 293 3111 |
| | Conselho Nacional do Ensino Superior da Namíbia (NCHE) | | 08 Newton Street, Philadelphia House No. 6, Windhoek Região de Khomas Namíbia Tel:+264 (61) 307 012 |
| Seychelles | Autoridade de Qualificação das Seychelles | Fiona Ernesta / Joan Amade | ceosqa@email.sc Mont Fleuri, PO Box 1017 Victoria, Mahe Seychelles Tel: 248 283068 |
| | Comissão do Ensino Superior | Sr. Jean Michel Domingue DIRECTOR GERAL | ceo@tec.edu.sc Ma Joie, Mahe Seychelles Tel:4610944 |
| | Universidade das Seychelles | Sra. Joëlle Perreau | Marie-Cecile.Adela@unisey.ac.sc pa.vc@unisey.ac.sc Anse Royale, Seychelles Tel: +248 4381250 |
| | Ministério da Educação | | Caixa postal 48 Mont Fleuri Seychelles Tel: +248 283 283 |



| Autoridades competentes (continuação) | | | |
|---------------------------------------|---|--|---|
| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
| África do Sul | Autoridade de Qualificações da África do Sul | Mpho Mudau Kim Snyders Navin Vasudev | MMudau@saqa.co.za KSnyders@saqa.co.za nvasudev@saqa.co.za SAQA House, 1067 Arcadia St, Hatfield, Pretória, Tel: 012 431 5000 |
| | Conselho do Ensino Superior da África do Sul (CHE) | | Persequor Technopark, Brummeria, Quintin Brand Street 1, PO Box 13354, Pretória, 0126, Tel:+27 (12) 349 3840 |
| | Controlo de qualidade para profissões e ocupações África do Sul | Marco Mac Farlane | MacFarlane.M@qcto.org.za 256 Glyn Street, Hatfield, Pretória, 0083 Tel: 012 003 1800 |
| | Departamento do Ensino Superior e da Formação | | 123 Francis Baard Street Pretória, 0001 +27 (12) 312 5911 |
| Tanzânia | Conselho Nacional do Ensino e Formação Técnico-Profissional | | rutayuga@nacte.go.tz bgeuzye@tea.or.tz info@nacte.go.tz NSSF Building, 3rd Floor, Mwangosi Road, 41110 Kilimani, P O Box 17007, Dodoma Tel: +255 26 2323121 |
| | Ministério da Educação, Ciência e Tecnologia | | Bloco 10, Faculdade de Estudos Económicos e Direito, Universidade de Dodoma; PO Box 10, Dodoma Tel: +255 (26) 296 3533 |
| | Comissão das Universidades da Tanzânia (TCU) | | Mlimani Tower, Sam Nujoma Road, em frente a Mliman City; PO Box 6562, Dar es Salaam Tel: +255 (22) 277 2657 |
| Zâmbia | Autoridade de Qualificações da Zâmbia | Miriam Chiyaba Modest Hamalabbi Fidelis Cheelo | mirriam.chiyaba@zaqa.gov.zm modest.hamalabbi@zaqa.gov.zm fidelis.cheelo@zaqa.gov.zm Plot 126a/B, Kudu Rd, Lusaka Tel: +260 211 843 050 |
| | Autoridade do Ensino Superior | Prof. Stephen Simukanga | stephen.simukanga@hea.org.zm stephensimukanga@gmail.com PO Box 50795, Ridgeway Dedan Kimathi Road, Mukuba Pension House Lusaka, 10101 Tel: +260 950 470444 |



| Autoridades competentes (continuação) | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------------|---|
| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/ endereço |
| Zâmbia | Autoridade para o Ensino Técnico, Profissional e Empreendedorismo | Cleofas Takaiza | ctakaiza@teveta.org.zm ctakaiza@yahoo.com teveta@teveta.org.zm ou enquiries@teveta.org.zm Private Bag RW 16X, Birdcage Walk, Longacres, Lusaka Tel: +260211253331-4 / +260211253211 |
| | Ministério do Ensino Superior da Zâmbia | | CMaxwell House, Los Angeles Boulevard PO Box 50464, Lusaca, 10101 Tel: +260 252 911 |
| Zimbabué | Ministério do Ensino Superior e Terciário, da Inovação, da Ciência e do Desenvolvimento Tecnológico | Sabedoria Simon Mtisi | hungweyacho@gmail.com Government Composite Building, Block F, 5th Floor Cnr Samora Machel Avenue / 4th Street, Harare Tel: +263 (4) 796 440 |
| | Ministério da Função Pública, do Trabalho e da Segurança Social | Grace Kanyayi | gkanyayi@gmail.com A5, Simon Muzenda St, Harare, Zimbabué Tel: +263 4 774 560 Tel: +263 775216105 |
| | Universidade feminina em África | Wyckliff Sonono | sononow@gmail.com |
| | Conselho do Zimbabué para o Ensino Superior (ZIMCHE) | Prof. Regis Chireshe | rchireshe@zimche.ac.zw 21 J.M. Nkomo Road, Hatfield Harare Tel: +263 (4) 571 163 |



▼ Sindicatos na SADC

| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
|---------------------------------------|---|---|--|
| Angola | èSindicato Nacional dos Trabalhadores - Angola | Hede Madalena da Silva | peroladocedeleite@hotmail.com |
| | Central Geral de Sindicatos Independentes de livres de Angola (CGSILA) | | Rua Rainha N'giga N°186, 1 Andan Luanda |
| | União Nacional dos Trabalhadores de Angola (UNTA-CS) | Maria Fernanda Carvalho/ Sr. Augusto Viage | Avenida Rainher Ginga 23 Caixa Postal 28, Luanda, Angola Tel: +244-222-334670 338502 Correio eletrónico: untadis@netangola.com untadis01@gmail.com |
| Botswana | Sindicato dos Trabalhadores da Saúde e das Autoridades Locais dos Conselhos de Terras do Botswana (BLLAHWU) | Kabelo Gopolang / Ketlhalefile Motshegwa | PLOT 178, Unidade 3 GICP, GABORONE Correio eletrónico: bllahwuinfo@mokaulengwe.co.bw gopolangk@mokaulengwe.co.bw Tel: (+267)393 2399 |
| | Federação dos Sindicatos do Botswana (BFTU) | Sarah Dibe Thusang Butale | 4211-4213 Malema, Gaborone Tel: 267 74 869 663 bftustaff@gmail.com smalepa.sd@gmail.com thusangbt@yahoo.com |
| Botswana / África Austral | O Conselho de Coordenação da África Austral (SATUCC) | Mavis Koogotsitse / Nyasha Muchichwa | 5071 Kabelo, Gaborone, Botswana, Telefone: +267 73 901 449 mavis.koogotsitse@satucc.org |
| Comores | Confederação dos Trabalhadores das Comores (CTTC) | Sra. Kalathoumi Mohammed Assad | BP 1199 Moroni - Djomani Email : salimdjirame@yahoo.fr Kalathoumi01@yahoo.com |
| República Democrática do Congo | Confederação Democrática do Trabalho (CDT) | Kuku Gedila | 10897 Quartier Industriel, C/Limete Kinshasa 1 Congo RD Tel: +243-015143040 / (243) 8804573 / 8805034 Telemóvel: +243 998848797 Correio eletrónico : cdtcongo@yahoo.fr |
| Eswatini | Congresso dos Sindicatos da Suazilândia (TUCOSWA) | Mduduza Comfort Gina Musawenkhosi (Musa) Sifundza | Tel: +268-76184467 / +268 250 59514/5 Correio eletrónico: Tucoswa@swazi.net comfortmgina@yahoo.com comfortmginagina@yahoo.com Musawenkhosi.sifundza@yahoo.com |



| Sindicatos na SADC (continuação) | | | |
|----------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
| Eswatini | Sindicato Amalgamado da Suazilândia (ATUSWA) | | Parque Trelawney. Edifício Luis. 1º andar. Escritório No: 2, Manzini; Rua Masengula. Edifício do Tabaco. Gabinete de Nhlango Gabinete de Nhlango Tel: 268 2505 3477 admin@atuswa.com |
| | Associação Nacional dos Ex-Mineiros do Eswatini (Esnema) | Hendry Mdluli | |
| | Associação dos trabalhadores migrantes das minas da Suazilândia (SWAMMIWA) | Vama Jele | Tel: +268 2207 7739 swammiwa@gmail.com swammiwa@swazi.net |
| | Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Suazilândia | | Rua Masalesikhundleni, Lote n.o 290, (em frente à clínica Lulama) Tel: +268 25055914 Telemóvel: +268 79070481 phumelele_dlamini@yahoo.com |
| Lesoto | Congresso dos Sindicatos do Lesoto (LTUC) | Mamahooe Letsosa | Tel: +266 22 321624 Telemóvel: + 26658866524 Correio eletrónico: ltuc_lesotho@yahoo.com |
| | Federação dos Sindicatos do Lesoto (LFTU) | E.T. Ramochela | Tel: 266 2232 3559 Correio eletrónico: lftu0021@gmail.com |
| | Congresso dos Sindicatos Democráticos do Lesoto | Ts'eliso Ramochela | Tel: +266 2231 1412 |
| | Associação dos Trabalhadores Migrantes do Lesoto | | Rua 1: Maseru West, Caledon Road House n.o 80. Rua 2, Maseru Tel: +266 5951 9138 |
| | Associação dos Trabalhadores Domésticos de Kopanang do Lesoto | | Tel: 0730600870 / 081 734 3757 associationkopanang@gmail.com |
| Malawi | Congresso dos Sindicatos do Malawi | | Tel: +265-1-755614 |
| Madagáscar | Sindicato Geral Marítimo de Madagáscar (SYGMMA) | Andrianombana Lanja Achille M Basola | lanja98@gmail.com mbellahym007@gmail.com sygmma.national@gmail.com |
| | Sindicato Nacional dos Trabalhadores Domésticos de Madagáscar (SENAMAMA) | Senhora Myriam Raharilantsoa | raharilantsoamyriam9@gmail.com |



| Sindicatos na SADC (continuação) | | | |
|----------------------------------|---|---|---|
| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
| Madagáscar | Conferência dos Trabalhadores de Madagáscar Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Malgaxes Revolucionários (FISEMARE) | M. Henri Remy Botoudi Heritiana Randriamihamina | Place Rasahoby , Lot IVN 76-A Befelatanana Ankadifotsy Antananarivo 101 Madagáscar Tel: +261-2221989 E-Mail: fisemare101@yahoo.fr lalaofisemare2@yahoo.fr heritiana.randriamihamina@orange.com rbotoudi@yahoo.com |
| | Syndicat-n'ny Mpiasa an-trano Malgaxe (Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Madagáscar) | Mme Sahondra Marie Constance | rsmconstance@gmail.com |
| | Confederação dos Sindicatos de Madagáscar | | sg@sekrima.org |
| Maurícia | Congresso dos Sindicatos da Maurícia (MTUC) | Sr. D Quedoo | Centro de Trabalho Emmanuel Anquetil James Smith Street GRNW, Porto Louis Tel: +230-2108567 Correio eletrónico: mtuc_union@yahoo.com mtuc_mu@hotmail.com |
| | Confederação dos Trabalhadores do Setor Privado (CTSP) | Reaz CHUTTOO/ Jane Ragoo | Corner Elias and Nalla Streets Rose Hill Maurícia Tel: 230-4549919 janeragoo21@gmail.com ctspp.unions@gmail.com |
| | Confederação de Todos os Trabalhadores (AEC) | Rashid Imrith Sr. Leelodharry | ggsunion@intnet.mu ggsunion@intnet.mu gtunrs@intnet.mu seegumvinod@yahoo.com |
| | Congresso do Trabalho da Maurícia | Bholanath Jeewuth | 8 Louis Victor de la Faye Street, Port Louis Tel: +230 212 4343 jvidhata@gmail.com |
| | Confederação Geral dos Sindicatos | Sr. Ramjuttun | gtunrs@intnet.mu |
| | Congresso dos Sindicatos Independentes (CITU) | Suraj Ray/ Sr. D Benydin | La Faye Street, Port Louis, Maurícia Tel: 230-52574922 Correio eletrónico: suraj.ray@intnet.mu citu@intnet.mu |



| Sindicatos na SADC (continuação) | | | |
|----------------------------------|---|--|--|
| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
| Maurícia | Confederação Nacional dos Sindicatos (NTUC) | Sr. Gopee | c/o FCSU Jade Court, Jummah Mosque Str. Rooms 308 A&B, 3rd Floor, Port Louis Tel: 230 216 14 75 /+230-2161977 Cel : +230 250 17 18 Correio eletrónico: fcsu@intnet.mu nbenydin@hotmail.com fcsou@intnet.mu |
| | Congresso do Trabalho da Maurícia (MLC) | Sr. A Peerun | 8, Louis Victor de la Faye Street Port Louis, Ile Maurice Tel: +230-2124343 mlcongress@intnet.mu |
| Moçambique | Consilmo-Confede Racao Dos Sindicatos Independentes E Livre De Mozambique Secretario De Organizacao | Gonçalves Zita | gomcalveszita@gmail.com |
| | Organização dos Trabalhadores Moçambicanos (OTM-CS) | Amélia Amavel da Santa Bibiana | Rua António Manuel de Sousa 36 Maputo, Moçambique Tel : + 258 21 32 75 74 ameliabibiana@yahoo.com otmdis@teledata.mz rafaeldava@yahoo.com.br |
| Namíbia | União Nacional dos Trabalhadores da Namíbia (NUNW) | Emprego Muniaro/ | Tel: 264 61 215 037 nunw@mweb.com.na |
| | Congresso dos Sindicatos da Namíbia (TUCNA) | Mahongora Kavihuha Reginald S. Kock Penny Ankama | Tel: +264 61 240362 / +254 61 210754 061-210754 regskock@yahoo.com Peni.ankama@gmail.com |
| | Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Afins da Namíbia | | Instituto de Recursos e Investigação do Trabalho (LaRRI), Complexo NUNW (localizado entre a esquadra de polícia de Katutura e o tribunal de Katutura), Windhoek Tel: +264 (0) 61 212 044 Telemóvel: +264 (0) 81 498 3040 domesticworkersnamibia@gmail.com |
| | Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas da Namíbia [NAFWU] | Rocco Nguvauva | Tel: 061 218 653 |
| | Organização Nacional do Trabalho da Namíbia [NANLO] | Evalistus Kaaronda | Tel: 081 301 6116 |



| Sindicatos na SADC (continuação) | | | |
|----------------------------------|--|--|---|
| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
| Seychelles | Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Seychelles (SFWU) | Antoine Robinson | Victoria mahé Seychelles Tel. 248 224455 Correio eletrónico: sfwu@seychelles.net antoinerobinson@live.com seyworkersunion@yahoo.com |
| | Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e Trabalhadores em Geral das Seychelles | Sr. Emmanuel Fideria | emmanuelfideria@gmail.com |
| | Sindicato Geral dos Empregadores das Seychelles | Sra. Tina Hoarau | Room 3, Salamat House, P.O.BOX 1122 Victoria, Mahe. Seychelles Tel: +248 2 510 420 thhsconsultant@gmail.com info@getus.sc |
| África do Sul | Aliança dos Trabalhadores Domésticos de Izwi | Amy tekie | Tel: 066 060 7698 Correio eletrónico: info@izwi amy@dahlakfilms.com amy@izwi.org.za |
| | Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços Domésticos e Afins da África do Sul SADSAWU | | Jacqui@sadsawu.org.za |
| | Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da África do Sul (SADWU) | | The Salt River Community House, 41 Salt River Rd, Salt River, Cidade do Cabo Tel: 021 447 3607 |
| | Federação dos Sindicatos da África do Sul (FEDUSA) | Brenda Modise | 10 Kingfisher St, Horison Park, Joanesburgo, 1724 Tel: 011 279 1800 socialpolicy@fedusa.org.za |
| | Federação Sul-Africana de Sindicatos (SAFTU) | Zwelinzima Vavi | 34 Eloff Street Joanesburgo Tel. 1: +27 (10) 601 6411 Tel. 2: +27 (11) 331 0124 zwelinzimav@saftu.org.za |
| | Congresso dos Sindicatos da África do Sul (COSATU) | Sr. Babsy Nhlapho Mathew Parks Sra. Sónia Mabunda-Kaziboni | Cnr. Jorissen &, Simmons St, Braamfontein, Joanesburgo, 2017 Tel: 011 339 4911 babsy@cosatu.org.za Matthew@cosatu.org.za sonia@cosatu.org.za |



| Sindicatos na SADC (continuação) | | | |
|----------------------------------|--|---------------------|---|
| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
| Tanzânia | Congresso dos Sindicatos da Tanzânia | Dr. Yahya K. Msigwa | Telemóvel: +255(0)715-616924 Tel: 255 22 213 0036/49 tucta2012@yahoo.com jansiger@yahoo.com |
| | Associação de Jovens Trabalhadores Domésticos de Wotesawa | | Plot 13 Capri Point, Block X Hesawa Street, Mwanza, Tanzânia Tel: +255-767-802-238 +255-282-500-599. Correio eletrónico: info@wotesawa.or.tz |
| Zâmbia | Associação de Empregadores de Trabalhadores Domésticos na Zâmbia | | Luangwa House Room 4, Cairo Road, Lusaka, Tel:+260 9541 67 46 20. |
| | Congresso dos Sindicatos da Zâmbia (ZCTU) | | Oxford Street, Baynards Building P.O. Box 20652 Kitwe, Zâmbia Tel: +260-2-221446 Correio eletrónico: zctu@microlink.zm joyce.simwanza@zctu.org.zm |
| | Federação dos Sindicatos Livres da Zâmbia (FFTUZ) | | springbog, Off Kudu Road, Kabulonga, Lusaka Tel: +260 1 22 2105 / +260 211 269 078 Correio eletrónico: fftuz@ymail.com |
| Zimbabué | Associação dos Trabalhadores Domésticos do Zimbabué | Mendy Lerto Lusaba | Tel: +263 773000507 mlerato@dwaz.org |
| | Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Afins do Zimbabué | | 1st Floor, Suit 4 Cannon House 88 Kaguvi Street Harare Tel: +263 4 753912 Telemóvel: +263 - 772 482 909 / 772333470 / 772809743 |
| | Federação dos Sindicatos do Zimbabué | Kennias Shamuyarira | 4th Floor, South Wing Globe House Jason Moyo Avenue Harare Tel :+263 757427 neuzgeneralsecretary@gmail.com |
| | Congresso dos Sindicatos do Zimbabué | Japhet Moyo | Gorlon House 7 Jason Moyo Avenue, Harare Tel. 260 2 221446/224765 Tel: 793093/794704/794742 correio eletrónico: info@zctu.co.zw sgjm@zctu.co.zw zctu@zamnet.zm |



▼ Centros de aconselhamento e de direitos humanos

| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
|----------------------|---|---|--|
| Internacional | CDHNU | Fezeka Bongco Matlotleng Matlou Tshegofatso Phage Sara Faust | bongco@unhcr.org matlou@unhcr.org phage@unhcr.org FAUST@unhcr.org |
| | Organização Internacional para as Migrações (OIM) | | 3 National Road, Musina Tel: 015 534 1314 iommusina@iom.in |
| | Comunidade de Desenvolvimento da África Austral | | SADC House, Plot No. 54385, Central Business District, Gaborone Tel: 002 67 395 1863. |
| Botsuana | Ditshwanelo: Centro de Direitos Humanos do Botsuana | Francis Ngambi | Plot 100, Independence Avenue Extension 3, Gaborone Tel: 267 390 6998 (0) / + 267 737 05946 francisngambi@gmail.com |
| Eswatini | Coordenador do Programa SET da UE na Eswatini Essential Oils | Mboni Dlamini | mbonidlamini@shec.org.sz |
| Etiópia | Universidade de Makerere - Instituto Africano do Couro e dos Produtos de Couro (ALLPI) | Kiraye Michael | mickiraye@allpi.int |
| Quênia | Obras de jovens africanos | Catherine Wanjiru Maina | katecatherinew@gmail.com |
| | Projeto de Emprego e Oportunidades para Jovens no Quênia | David Evans | evanscruz123@gmail.com |
| Ruanda | Centro de Serviços de Emprego de Musanze | Aimable Rwigamba | aimarwi7@gmail.com |
| Seychelles | ARID (Associação para os Direitos, a Informação e a Democracia) | Lucianne Sofola | aridSeychelles@outlook.com |
| África do Sul | Faixa preta | | Casa Khotso 25 Anderson Street, Joanesburgo Tel: 011-8348361 info@blacksash.org.za |
| | Programa para os direitos dos refugiados e dos migrantes - LHR (Lawyers for Human rights) | Félix Quibe Sharon Ekambaram | 4th floor Heerengracht Building 87 De Lorte Street, Braamfontein Tel: 011-3391960 Felix@lhr.org.za Sharone@lhr.org.za |



| Centros de aconselhamento e de direitos humanos (continuação) | | | |
|---|---|--|---|
| País | Organização | Pessoa de contacto | Dados de contacto/endereço |
| África do Sul | Centro Africano para as Migrações e a Sociedade | Nicholas Maple | nicholasjmaple@gmail.com |
| | Organização da Rede dos Direitos dos Migrantes com Deficiência | Brian Muzimngou | Tel: 071-8246492 Correio eletrónico: bm@dmrno.org |
| | Associação dos trabalhadores migrantes da África do Sul | | Tel: 011-0748022 Correio eletrónico: Info.mwasa@gmail.com |
| | Scalabrini | Hylton Bergh | 47 Commercial St, Centro da Cidade do Cabo, Cidade do Cabo Tel: 021 465 6433 hylton@scalabrini.org.za |
| | Consórcio para Refugiados e Migrantes na África do Sul (CoRMSA) | Sr. Sinthumule | 501 Heerengracht, 87 De Korte Street, Braamfontein, Joanesburgo Tel: 011-4037560 Correio eletrónico: Info@cornsa.org.za thifulufheli@cornsa.org.za |
| | Fundo de Assistência à Mudança Social | | 52-54 Francis Street, Woodstock, Cidade do Cabo Tel: 021-4182575 |
| | Gabinetes de Aconselhamento Comunitário África do Sul | | 357 Visagie street, Pretória Central, Pretória Tel: 010 745 8975 / 010 746 1699 |
| | Solidariedade com os Migrantes Africanos (AMIS) | | 8th floor, Bram Fischer Towers 20 Albert Street, Marshalltown, Joanesburgo Tel: 011-4921175 |
| | Rede de Trabalhadores da Diáspora Africana | | Tel; 011-4330215 Info.adwn@gmail.com |
| Casa da esperança - Itthembatel | | 5724 Leseko street Mamelodi, Pretória Tel: 071-8100116 Correio eletrónico: nicoshukuman@gmail.com | |



➤ FERRAMENTA 1: Lista de controlo da avaliação

Esta lista de verificação apresenta alguns exemplos de perguntas utilizadas com o objetivo de traçar o perfil e identificar as competências dos candidatos a emprego, em especial dos trabalhadores migrantes. Foi adaptada do Instrumento de Perfil de Competências da União Europeia para cidadãos de países terceiros.

| INFORMAÇÕES PESSOAIS | | |
|---|-------------------------|------------------------------|
| Informações gerais | Informações de contacto | Informações sobre a migração |
| | | |
| IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS | | |
| LÍNGUAS | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Qual(is) é(são) a(s) sua(s) língua(s) materna(s)? ▶ Consegue comunicar na língua do país de acolhimento para fins gerais? ▶ Qual é a sua língua preferida para comunicar num contexto profissional? | | |
| EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Frequentou algum tipo de educação e/ou formação, incluindo o ensino primário e a formação informal? ▶ Qual foi o seu nível mais elevado de educação e/ou formação? ▶ Tem alguma aprendizagem prévia reconhecida? | | |
| COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Tem alguma experiência profissional/trabalho? Se sim, há quanto tempo? ▶ Quando foi a última vez que esteve num ambiente profissional/trabalho? ▶ Indique brevemente o seu historial de experiência profissional/trabalho. ▶ Acrescente uma linha para cada emprego ou experiência profissional/trabalho significativa que tenha tido. ▶ Descreva a natureza da sua experiência profissional/trabalho: ▶ Quanto tempo durou esta experiência? ▶ Em que país/países teve lugar esta experiência? ▶ Que língua(s) utilizou principalmente? ▶ Indique a profissão que melhor se adequa ao tipo de trabalho que efectuou. ▶ De que competências necessitava para fazer bem o seu trabalho? ▶ Qual era a dimensão da organização? (número de pessoas que trabalham na organização) ▶ Qual era a dimensão do seu local de trabalho? (número de pessoas que trabalham no seu local de trabalho) ▶ Tem consigo algum comprovativo desta experiência profissional/trabalho? Sim/Não. | | |



IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (CONTINUAÇÃO)

COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS FORA DO LOCAL DE TRABALHO

Relativamente às actividades que lhe são familiares/habitadas, indique há quanto tempo ou com que frequência pratica essas actividades e em que contexto:

- ▶ Cuidar de crianças?
- ▶ Cuidar de pessoas idosas?
- ▶ Cuidar de pessoas doentes ou com deficiência?
- ▶ Fazer / remendar roupa?
- ▶ Preparar refeições?
- ▶ Cultivar colheitas?
- ▶ Cuidar do gado?
- ▶ Fazer cerâmica?
- ▶ Vender ou trocar produtos?
- ▶ Fazer móveis?
- ▶ Construção de casas?

OUTRAS COMPETÊNCIAS DE BASE E TRANSVERSAIS

Por favor, selecione as afirmações abaixo que melhor se adequam ao seu estilo geral de trabalho. Sinto-me confiante para:

- ▶ Trabalhar de forma autónoma
- ▶ Tomar decisões de forma autónoma
- ▶ Trabalhar de forma estruturada
- ▶ Resolver problemas
- ▶ Trabalhar com outros / colaborar / trabalhar em rede
- ▶ Trabalhar com pessoas de diferentes culturas / origens
- ▶ Trabalhar com clientes
- ▶ Gerir projectos
- ▶ Prestar um serviço aos outros
- ▶ Trabalhar em condições de stress / sob pressão de tempo



➤ APÊNDICE 1: Exemplos de empregos que exigem certificação e licenças

Os seguintes empregos tendem a exigir certificação:

|  INFORMÁTICA / ENGENHARIA |  SAÚDE |  GESTÃO |  COMÉRCIO |
|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Administrador de rede ▶ Engenheiro de redes ▶ Programador ▶ Programador Web | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Técnico de laboratório clínico ▶ Assistente dentário ▶ Ecografista de diagnóstico médico ▶ Tecnólogo em cirurgia | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gestor de recursos humanos ▶ Gestor de relações públicas | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mecânico de automóveis ▶ Maquinista ▶ Soldador |

Os seguintes empregos tendem a exigir uma licença:

| SERVIÇOS COMUNITÁRIOS E SOCIAIS | EDUCAÇÃO | SAÚDE | FINANÇAS | JURÍDICO | CUIDADOS E SERVIÇOS PESSOAIS | COMÉRCIO |
|---|---|---|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Assistente social ▶ Motorista de autocarro escolar | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Professor | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Paramédico ▶ Enfermeira ▶ Médico ▶ Farmacêutico ▶ Dentista ▶ Veterinário | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Contabilista ▶ Auditor ▶ Consultor financeiro pessoal ▶ Agente imobiliário | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Advogado ▶ Investigador privado | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Treinador pessoal ▶ Agente de viagens ▶ Agente funerário | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Eletricista ▶ Canalizador ▶ Instalador de tubagens |



Referências

1. Organização Internacional do Trabalho. *How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers Guide for Employment Services Providers*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748721.pdf (2020).
2. OCDE E OIT. *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies (Como os imigrantes contribuem para as economias dos países em desenvolvimento)*. (OCDE, 2018). doi:10.1787/9789264288737-en.
3. Amo-Agyei, S. & Organização Internacional do Trabalho. *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*. https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_61ABDF1996BF.P001/REF.pdf (2020).
4. Allias, S. & Marock, C. *Mechanisms to support the recognition of migrants' skills in Southern Africa (Mecanismos de apoio ao reconhecimento das competências dos migrantes na África Austral)*. Relatório para a Organização Internacional do Trabalho. (2022).



www.sammproject.org



International
Labour
Organization



Funded by the
European Union