



**QUARTA SESSÃO ORDINÁRIA DO COMITÉ TÉCNICO ESPECIALIZADO  
EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL,  
TRABALHO E EMPREGO (CTE-SDLE-4)  
04-08 DE ABRIL DE 2022  
ADIS ABEBA, ETIÓPIA**

***Tema: "Construir para um Bem-estar e Padrões de Vida Melhores em  
África***

**ORIENTAÇÕES DA UA PARA O DESENVOLVIMENTO DE  
ACORDOS BILATERAIS DE TRABALHO (ABT)**

# ÍNDICE

Introdução .....	2
1. Acordos Bilaterais de Trabalho (ABT) .....	2
2. Princípios orientadores para o desenvolvimento e implementação dos ABT .....	4
3. Um Modelo Padrão de ABT aplicável também a todos os ABT Africanos .....	4
4. Conteúdo essencial dos ABT baseados nos direitos e com capacidade de resposta a questões de género	
5. Orientações operacionais para as diferentes fases do processo de ABT .....	13
Processo preparatório e de redacção .....	13
Processo de negociação .....	16
Implementação e acompanhamento .....	17
Monitoria e avaliação .....	19
6. Medidas de apoio aos ABT e factores condicionadores	22
ANEXO Fundamentos normativos dos acordos bilaterais de trabalho .....	23

## INTRODUÇÃO

A migração constitui um desafio global, actual e fundamental para o crescimento económico, desenvolvimento sustentável, coesão social e governação. Os imperativos do desenvolvimento, integração regional e as necessidades de mobilidade laboral e de competências tornaram a migração um desafio urgente em toda a África. O Quadro de políticas de migração da UA para África e o Plano de Acção sublinharam que "a migração é um tópico importante no século XXI e, por conseguinte, coloca determinados desafios sociais, económicos e políticos aos decisores políticos... para a melhoria das sociedades africanas".

A importância da migração bem governada, incluindo a circulação livre e facilitada de pessoas em todo o continente africano está consagrada na Agenda 2063 "a África que Almejamos" e é o 5º projecto emblemático na agenda execução. A União Africana, reafirmou durante 24ª Assembleia, em 2015, a sua determinação em "intensificar a cooperação regional para uma migração laboral harmoniosa no continente, nomeadamente através da implementação efectiva dos tratados, cartas, protocolos e outros instrumentos políticos relevantes, tendo em vista a livre circulação de pessoas e trabalhadores..." (Assembly/AU/Decl.6 (XXIV)). A Declaração de Ouagadougou +10, da União Africana, adoptada em 2015, e o Plano de Acção sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento inclusivo em África, determinam como um dos seis resultados prioritários os seguintes: "Governação da migração laboral, responsabilidades políticas e administrativas eficazmente desempenhadas por instituições competentes do mercado de trabalho nas Comunidades Económicas Regionais - CER e dos Estados-Membros",

Uma das principais preocupações que exigem atenção da União Africana e uma abordagem comum em toda a África e a promoção de acordos bilaterais de migração laboral (ABML) baseados nos direitos e que garantam a protecção e o trabalho digno para todos os africanos. A UA desenvolveu orientações para ajudar os Estados-Membros e as CER na assinatura adequada destes acordos.

### Objectivos das Orientações da UA

1. Fornecer um modelo e orientações aos decisores e profissionais do sector, a fim de desenvolverem ABT e MdE baseadas nos instrumentos internacionais (incluindo africanos) sobre os direitos humanos e laborais, quadros globais (ODS e GCM), protocolos africanos existentes/instrumentos jurídicos sobre a livre circulação, e quadros de políticas de migração, bem como ferramentas e boas práticas relevantes.
2. Colmatar as lacunas existentes nos ABT em matéria de protecção dos migrantes e de governação da migração laboral e propor medidas para melhorar a promoção e a protecção dos direitos dos trabalhadores migrantes.
3. Propor um modelo e directrizes africanos que complementem, quando necessário, e promovam a implementação do Protocolo da UA sobre a livre circulação e os respectivos sistemas de livre circulação e mobilidade laboral das CER alinhados com os objectivos/considerações da integração regional.

### Fontes das Orientações

- Direitos humanos universais e normas laborais internacionais
- Cartas, protocolos e outros instrumentos pan-africanos da UA e das REC sobre direitos humanos e migração, incluindo instrumentos sobre livre circulação
- Quadros políticos internacionais, africanos e das CER sobre migração, protecção social e desenvolvimento. Modelo de Acordo Bilateral de Trabalho da OIT 1949
- O projecto de Orientações da UA para um Modelo de Acordo Bilateral de Trabalho para uma *abordagem comum* sobre os ABT na IGAD
- Perspectivas dos governos, dos parceiros sociais e partes interessadas nos estados membros da UA.
- Recomendação 86 da OIT sobre o modelo de ABT
- Pontos de vista dos trabalhadores migrantes/representantes e da sociedade civil.
- Observações da revisão da implementação efectiva dos acordos bilaterais de trabalho.
- Projecto de Orientação da Rede das Nações Unidas sobre migração sobre ABT

---

## 1. ACORDOS BILATERAIS DE TRABALHO (ABT)

"Assentes nos princípios dos direitos humanos e laborais, os acordos bilaterais de migração laboral (ABML) são instrumentos flexíveis para regular os fluxos migratórios e melhorar a protecção do trabalho e dos direitos humanos, necessidades de recrutamento e escassez de mão-de-obra em vários contextos socioeconómicos e condições do mercado de trabalho.<sup>1</sup>" .

Estas *Orientações* são sobre os acordos bilaterais de trabalho geralmente vinculativos entre dois Estados: este é o termo geralmente usado pelos Estados-Membros da União Africana. O termo genérico Acordos Bilaterais de Migração Laboral também refere a uma série de tipos de acordos, entendimentos e acordos sobre, ou que incluam, disposições sobre, recrutamento, contratação e emprego de trabalhadores migrantes entre dois países sem acordos vinculativos, tais como memorandos de entendimento (MOU) entre Estados bem como uma gama de outros tipos de acordos entre governos e entre intervenientes não estatais.

Os acordos bilaterais foram usados na era colonial para transferir trabalho de uma jurisdição para outra em África. Em grande parte, substituídos após a independência por regimes de mobilidade entre várias potências europeias e ex-colónias, os acordos bilaterais de migração África/Europa ressurgiram nos últimos anos, à medida que outras *alternativas* se tornavam mais restritivas. Actualmente, existem vários quadros gerais entre países africanos e europeus e um número considerável de acordos bilaterais de trabalho com países do Médio Oriente. Com os países europeus, houve uma mudança para um quadro de cooperação mais amplo que aborda uma vasta gama de questões sobre migração, incluindo migração irregular, vias legais, readmissão e desenvolvimento.

No entanto, imigrantes provenientes de um número considerável de países africanos trabalham no Médio Oriente e noutros países onde não existem acordos multilaterais ou bilaterais para a protecção eficaz dos direitos dos trabalhadores migrantes, trabalho e condições de vida decentes.

Em África, os sistemas de livre circulação das CER estão operacionais na EAC e na CEDEAO: estes regimes parecem ter ultrapassado os ABT entre países dentro destas CER. Outras CER africanas celebraram acordos de livre circulação enquanto aguardam novas ratificações destinadas a entrar em vigor (COMESA, ECCAS) ou estão em processo de adopção (IGAD). A SADC estabeleceu um Protocolo sobre a Facilitação da Circulação de Pessoas, que ainda não está em vigor. Tem sido feito algum uso dos acordos bilaterais de migração laboral na África Austral; a África do Sul ainda tem acordos laborais bilaterais com alguns países da SADC para a contratação de trabalhadores mineiros e agrícolas. Actualmente, estão a ser usados os memorandos de entendimento ou outros acordos de cooperação na região da SADC, tendo em conta a sua relativa flexibilidade, incluindo acordos bilaterais para a regulação da circulação entre fronteiras.

Porém, nem sempre os ABT conduziram à melhoria da governação das migrações e da protecção dos migrantes. O poder de negociação não equitativo entre países de destino e países de origem, resultando em condições relativamente precárias para os países de origem e na má implementação dos acordos, são factores importantes. Além disso, os ABT muitas vezes são desenvolvidos de forma cega ou tendenciosa contra as mulheres, reforçando e perpetuando as desigualdades. Alguns países de destino procuram parceiros bilaterais dispostos a aceitar condições inferiores em troca de oportunidades de emprego.

Existem inúmeros documentos sobre condições abusivas e exploratórias enfrentadas pelos trabalhadores migrantes africanos, nomeadamente em países do Médio Oriente e da Europa. As principais preocupações incluem a falta de mão-de-obra e de protecção do *trabalho decente* para os trabalhadores migrantes nos países de emprego, bem como elevados níveis de exploração e abuso em sectores como agricultura, construção, limpeza e manutenção e trabalho doméstico, juntamente com a falta de mecanismos de reclamação e reparação em caso de abuso. As mulheres migrantes empregadas domésticas em lares privados encontram-se particularmente em situação de risco. A falta de segurança no emprego, salários abaixo do padrão, falta de pagamento de salários, substituição de contratos de trabalho, estão entre os desafios frequentemente citados. Frequentemente, os trabalhadores migrantes vivem em condições de vida abaixo das normas, enfrentando não só discriminação mas, em alguns casos, violência racista e xenófoba. Os cuidados de saúde e a assistência social são frequentemente restritos ou limitados, enquanto o acesso e a transferência da segurança social pode não existir ou estar ausente.

---

<sup>1</sup> União Africana (2020). O Futuro da Mobilidade Humana: Parcerias Inovadoras para o Desenvolvimento Sustentável. Área temática 4: Abordar as lacunas na protecção dos migrantes, Documento técnico da União Africana, Consultas Regionais do GFMD (online), GFMD e União Africana, 23 de Abril de 2020, p.5

A experiência mostra que para serem eficazes na protecção dos direitos dos trabalhadores migrantes e assegurar um trabalho decente, os ABT devem estabelecer metas e objectivos claros referentes à protecção dos trabalhadores migrantes em causa, em conformidade com os padrões normativos africanos e internacionais; prever direitos e obrigações juridicamente vinculativos; e devem descrever em pormenor as responsabilidades específicas de cada uma das partes, bem como as acções que cada uma delas deve empreender e, colmatar as lacunas de implementação através de uma série de medidas de execução. Os ABT devem complementar uma série de medidas, incluindo: adopção de legislação e regulamentação domesticando normas africanas e internacionais; adopção de políticas nacionais de migração; regulamentação de agências de recrutamento privadas; extensão da legislação laboral a todos os trabalhadores migrantes, incluindo os empregados domésticos; acordos bilaterais de segurança social; medidas unilaterais, tais como salários mínimos, extensão dos regimes nacionais de seguro e segurança social aos trabalhadores migrantes, e estabelecimento de fundos de assistência social aos migrantes. Ao mesmo tempo, as conquistas dos ABT serão limitadas a não ser que estejam associadas a esforços, medidas e instrumentos para assegurar a coerência entre as políticas de migração nacionais e regionais e outras políticas, incluindo políticas de emprego, trabalho, educação técnica e formação profissional (TVET), não discriminação/igualdade, desenvolvimento e integração regional, entre outras.

É evidente a necessidade de apoio ao desenvolvimento efectivo, negociação, implementação e monitorização dos acordos bilaterais de trabalho dos países membros da UA, de forma coerente com o pleno respeito e protecção dos direitos dos migrantes, bem como de defender e negociar com os países de destino dos migrantes o respeito pelas normas vinculativas em matéria de direitos e trabalho digno para todos os trabalhadores migrantes e de ratificar as convenções regionais e internacionais relevantes, caso não o tenham feito.

## **2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES PARA O DESENVOLVIMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DOS ABT**

Os seguintes princípios orientadores devem ser aplicados no desenvolvimento, negociação, implementação, monitorização e avaliação dos Acordos Bilaterais de Trabalho (ABT) e outros acordos bilaterais de migração laboral (ABML) e na realização do seu potencial no contexto africano.

### **➤ Baseado nos direitos**

Todos os acordos, políticas e programas bilaterais e multilaterais devem basear-se nos direitos no sentido do respeito pelos direitos humanos e laborais das mulheres e dos homens migrantes e suas famílias, incluindo os que se encontram em situações irregulares, em conformidade com os instrumentos regionais e internacionais africanos. A não discriminação e a igualdade de tratamento sem distinção de sexo, raça, cor, origem étnica, religião, origem social, deficiência e/ou nacionalidade são princípios fundamentais consagrados na Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, nas Convenções Internacionais dos Direitos Humanos e nas Convenções fundamentais da OIT.

### **➤ Sensíveis e tolerantes ao género**

Todos os acordos, políticas e programas devem ser sensíveis e tolerantes ao género.

### **➤ Abranger todas as fases do processo do ABT**

As Directrizes devem ser abrangentes, cobrindo cada fase do ciclo dos ABT: desde a preparação; desenvolvimento, redacção; negociação, adopção; implementação, aplicação e acompanhamento; monitoria e avaliação.

### **➤ Participação de parceiros sociais e todas partes interessadas**

O envolvimento de organizações patronais e de trabalhadores e organizações relevantes da sociedade civil no desenvolvimento, negociação e implementação de acordos bilaterais de trabalho é essencial. A governação das migrações exige a cooperação de múltiplas partes interessadas na concepção e implementação dos acordos, envolvendo governos centrais e locais, parceiros sociais, entidades relevantes da sociedade civil, trabalhadores migrantes, trabalhadores migrantes regressados, associações de trabalhadores migrantes, agências privadas de emprego (APE), e outras agências interessadas.

### **➤ Responsabilidade partilhada entre os países de origem e de destino**

Os ABT devem corresponder ao princípio da responsabilidade partilhada entre os países de origem e de destino, particularmente para assegurar que as responsabilidades do País de Destino em matéria de protecção

dos trabalhadores migrantes sejam formalmente reconhecidas para garantir o seu respeito pelos empregadores e pelo governo, bem como a sua aplicabilidade. As responsabilidades do país de origem podem ser incluídas nas disposições relativas à formação antes da partida, nos contratos de trabalho, regulamentos de recrutamento e representação consular.

➤ **Baseados no conhecimento**

Os acordos bilaterais devem basear-se em provas sólidas obtidas através de dados precisos, válidos, oportunos, comparáveis e desagregados por género sobre as competências e perfis de emprego dos migrantes, procura de mão-de-obra e competências, reservas e fluxos migratórios, condições de trabalho e de vida dos migrantes, cobertura da protecção social, mecanismos legais e de supervisão laboral, bem como quadros normativos, legislativos e regulamentares. A recolha e o tratamento de dados devem respeitar os direitos de privacidade pessoal e as normas de protecção de dados.

### 3. UM MODELO DE ABT APLICÁVEL TAMBÉM A TODOS OS ABML AFRICANOS

Um acordo bilateral de trabalho africano de "abordagem comum" contém 31 artigos, entre os quais vários com aplicabilidade específica em conformidade com os protocolos e instrumentos regionais africanos sobre livre circulação e/ou segurança social. Embora todos os artigos sejam importantes para um Acordo global, nem todos os elementos se aplicam a todos os contextos ou circunstâncias específicas. O modelo abaixo pode ser adaptado a outros acordos bilaterais de migração laboral:

Numero	Título do artigo
	Título (título específico do acordo)
	Preâmbulo
A.1	Âmbito do acordo: (Cobertura: Categorias de trabalhadores migrantes, sectores de emprego e competências; períodos de tempo, etc.)
A.2	Finalidades/objectivos
A.3	Definições dos principais conceitos
A.4	Leis e normas aplicáveis
A.5	Autoridades competentes e partilha de responsabilidades entre as duas partes
A.6	Partilha de informações entre as partes
A.6 bis	<i>Partilha de dados entre as partes e participação no sistema de dados da migração laboral africana</i>
A.7	Organização do recrutamento, introdução e colocação
A.8	Informação e assistência aos trabalhadores migrantes
A.9	Contrato de trabalho, incluindo (conforme o caso) o Contrato de Trabalho Padrão anexo como anexo vinculativo
A.10	Direitos de entrada, residência, emprego/trabalho e estabelecimento, incluindo modalidades de autorização, em conformidade com a legislação aplicável, regimes de livre circulação e instrumentos de integração regional
A.11	Mudança de emprego e facilitação da mobilidade, incluindo durante a perda de emprego
A.12	Igualdade de tratamento e não discriminação
A.13	Garantir condições dignas de trabalho, incluindo segurança e saúde no trabalho
A.14	Protecção dos salários
A.15	Condições de vida decentes: habitação, alimentação e lazer
A.16	Acesso e transferência de protecção social/segurança social, incluindo cobertura de saúde; protecção durante pandemias
A.17	Emprego e tratamento das mulheres trabalhadoras
A.18	Protecção contra a violência e assédio, especialmente contra as mulheres trabalhadoras migrantes
A.19	Supervisão dos termos e condições de trabalho e de vida, e o papel da inspecção do trabalho
A.20	Liberdade de associação e de negociação colectiva e acesso ao apoio da sociedade civil

A.21	Resolução de litígios, acesso à justiça e recursos eficazes (trabalhador/empregador)
A.22	Acesso à formação e ao desenvolvimento de competências e reconhecimento de competências
A.23	Facilitação da transferência de poupanças e remessas
A.24	Admissão, residência e estabelecimento de membros da família, de acordo com as normas aplicáveis
A.25	Regresso, repatriamento e reintegração
A.26	Disposições relativas a situações de emergência e de força maior, incluindo as pandemias
A.27	Comité Misto/ Grupo Técnico Conjunto/ Grupo de Trabalho Conjunto
A.28	Procedimentos de divulgação, implementação, monitoria e avaliação
A.29	Alteração e resolução de litígios relativos ao acordo
A.30	Versões linguísticas e assinatura
A.31	Data de entrada em vigor e cláusula de rescisão

#### **4. CONTEÚDO ESSENCIAL DOS ABT BASEADOS NOS DIREITOS E COM BOA CAPACIDADE DE RESPOSTA AO GÉNERO**

O conteúdo básico de cada um dos elementos do modelo é extraído a partir de instrumentos africanos e internacionais, incluindo instrumentos como as Convenções e Recomendações da OIT aplicáveis a acordos laborais, trabalho digno e trabalhadores migrantes. Os países africanos podem formular propostas de legislação apropriadas com base nas orientações fornecidas abaixo. Embora os acordos bilaterais de trabalho sejam tratados independentemente entre Estados soberanos, a OIT pode fornecer orientação normativa na sua redacção, revisão, negociação e/ou implementação, mediante pedido formal de uma ou ambas as partes.

##### **Título do Acordo**

Embora o título do acordo possa ser geral, é preferível que seja específico e indique claramente: o tipo de acordo (ABT ou MdE, ou outro); a sua finalidade (por exemplo, cooperação no domínio dos recursos humanos ou questões laborais); cobertura (tipo de sectores ou trabalhadores - todos, ou categorias específicas, tais como serviços/empregados domésticos, construção civil, etc.). Qualquer regime particular de migração abrangido deve ser especificado.

##### **Preâmbulo do acordo**

Geralmente, o Preâmbulo explica o espírito de cooperação subjacente ao acordo e serve como introdução. Também deve explicar resumidamente o contexto e as motivações/razões do acordo. O Preâmbulo deve também conter uma referência aos objectivos e metas básicas sem entrar em pormenores. Neste contexto, são essenciais as referências aos instrumentos relevantes da UA/CER, bem como dos instrumentos universais de direitos humanos, Convenções fundamentais da OIT, instrumentos internacionais sobre trabalhadores migrantes e sobre o princípio da igualdade de género. Podem ser incluídas cláusulas sobre cooperação e colaboração entre as partes para prevenir e proibir a exploração e abuso no local de trabalho e sobre consulta com organizações representativas dos trabalhadores/sindicatos e organizações patronais tanto no País de origem como no País de destino.

##### **Acordos Bilaterais de Trabalho Intra-Africanos entre Estados Membros da União Africana**

A referência, no preâmbulo, da conformidade com os protocolos e convenções africanas relevantes é essencial para os acordos entre Estados membros da União Africana. Referência específica deve ser feita à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos e ao Protocolo da UA sobre Livre Circulação de Pessoas, Direito de Residência e Direito de Estabelecimento. Também devem ser tidas em conta as normas específicas que vinculam os países membros africanos das CER com disposições jurídicas sobre liberdade de circulação, protecção dos direitos, acesso e portabilidade da segurança social e normas afins.

##### **A.1 Âmbito do acordo: (Cobertura: Categorias de trabalhadores migrantes, sectores de emprego e competências; períodos de tempo, etc.)**

O âmbito do acordo deve ser claramente indicado no início da redacção. Normalmente, esta parte pode incluir uma referência ao período de vigor do acordo, categorias de trabalhadores migrantes e/ou sectores de emprego abrangidos, e pode incluir designação mais específica das competências e níveis de competências esperados, empregos específicos, empregadores e/ou locais de trabalho, quer se trate de movimento recíproco ou unilateral de trabalhadores migrantes, etc.

## **A.2 Finalidades/Objectivos do Acordo**

Importa também indicar os objectivos específicos do acordo como ponto separado, muito além das referências gerais, feitas no preâmbulo na definição do âmbito do acordo, no Artigo 1. Para os países de origem e de destino, estes objectivos podem ser uma combinação dos seguintes elementos: Dar resposta à procura de mão-de-obra/qualificações ou satisfazer necessidades dos empregadores em termos de mão-de-obra ou competências; Regular o recrutamento, colocação e fluxos migratórios internacionais para melhor protecção dos trabalhadores; Assegurar a protecção dos direitos humanos e laborais e o bem-estar dos trabalhadores migrantes no estrangeiro; Melhorar as oportunidades de emprego no estrangeiro para os nacionais; Aumentar os benefícios de desenvolvimento da mobilidade laboral regulamentada para os países de origem e de destino; Proporcionar melhores opções para a migração regular como alternativa à migração irregular; e Aumentar a responsabilidade e transparência entre as partes envolvidas no emprego no estrangeiro.

## **A.3 Definições**

A definição dos principais conceitos usados no acordo serve para evitar ambiguidades posteriores nas interpretações, entre as partes do acordo. As definições devem ser mutuamente acordadas entre os dois Estados partes, recorrendo, na medida do possível, a termos internacionalmente aceites e neutros, e evitando termos não sensíveis ao género. A maioria dos termos a incluir já vem definido nas normas internacionais do trabalho, tais com a Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e suas Famílias (ICRMW), e nos Princípios Gerais e Directrizes Operacionais da OIT para o Recrutamento Justo e Definição de Taxas de Recrutamento e Custos Associados.

## **A.4 Leis e normas aplicáveis**

Este artigo deve fazer referência às principais leis e regulamentos nacionais aplicáveis nas fases anteriores à partida e ao recrutamento no país de origem (PO) dos migrantes e, no país de destino (país de destino), e às leis e regulamentos nacionais aplicáveis na protecção e tratamento dos trabalhadores migrantes e especificamente ao seu emprego e residência, incluindo para os empregados domésticos. Também deve reiterar a aplicabilidade geral das normas internacionais e regionais dos direitos humanos, bem como das normas laborais internacionais, na protecção e tratamento dos trabalhadores migrantes, incluído referência às normas aplicáveis na UA/REC, no contexto intra-africano. O artigo também pode especificar que, em caso de diferenças entre as normas laborais aplicáveis no país de destino com as do país de origem, ou na ausência de leis e regulamentos nacionais específicos ou de legislação equivalente aplicável às situações dos trabalhadores migrantes, a base de referência aplicável no país de destino deve ser o padrão mínimo de protecção dos trabalhadores migrantes aplicável a nível internacional.

## **A.5 Autoridades competentes e partilha de responsabilidades entre as duas partes**

Os deveres e responsabilidades de cada uma das partes ao acordo devem ser especificados no acordo, incluindo no tocante à implementação, aplicação e revisão de cada uma das cláusulas. Na parte inicial do acordo, uma cláusula substantiva deve especificar os deveres e a divisão de responsabilidades para cada uma das partes, incluindo as responsabilidades comuns ou partilhadas. Frequentemente, os acordos mencionam a parte responsável pela implementação, designando-a como "primeira parte" ou "segunda parte". Os acordos devem igualmente atribuir dois níveis de responsabilidade para garantir a credibilidade da aplicação da lei. Isto inclui a identificação de agências nacionais com responsabilidades de controlo e aplicação da lei no País de destino, para a inspecção do trabalho e controlo dos locais de trabalho, e da autoridade de saúde pública responsável pelo controlo das condições de vida, habitação e cuidados de saúde. Deve também atribuir responsabilidades conjuntas de controlo aos parceiros sociais e às organizações patronais, tanto no PO como no País de destino, como outro nível de controlo para dar maior credibilidade à sua implementação.....

## **A.6 Partilha de informações entre as partes**

A partilha regular de informações entre o PO e o PAÍS DE DESTINO deve ser indicada no acordo. Pode especificar-se que ela seja feita através de um Comité Misto e dos Serviços Consulares. O artigo 1º do Acordo Modelo da OIT contém disposições detalhadas<sup>2</sup> sobre esta troca de informações. O acordo pode especificar as expectativas em relação aos diferentes tipos de informação que devem ser partilhadas, tais como características dos trabalhadores migrantes que se procura, oportunidades de emprego por sectores de actividade e competências específicas, informação sobre condições de vida, trabalho, hábitos, costumes e cultura do país de destino. Por parte país de origem devem ser partilhadas informações sobre disponibilidade

---

<sup>2</sup> O Modelo de cobria tanto a migração permanente como temporária. Na altura, as transferências de mão-de-obra eram na sua maioria organizadas pelos serviços públicos de emprego das duas partes.



de mão-de-obra, competências, procedimentos e regulamentos de recrutamento, etc. De ambas as partes pode haver necessidade de partilha de informação sobre a legislação, regulamentos e procedimentos aplicáveis. Um aspecto importante a ter em conta neste artigo é evitar e proibir a *propaganda enganosa* de qualquer uma das partes, quer por parte de agências de recrutamento, promotores, empregadores ou outros, sobre as possibilidades de migração ou condições de trabalho e de vida no estrangeiro.

#### **A.6 bis (Especificamente intra-africano)**

Uma segunda parte do Artigo 6 dos ABT intra-africanos deve incluir um compromisso de ambas as partes no sentido de partilhar informações relevantes e participar no sistema de dados sobre Migração Laboral Africana como forma de facilitar a troca de informações entre as partes, com recurso a um sistema regional comum.<sup>3</sup>

#### **A.7 Organização do recrutamento, introdução e colocação**

O artigo deve especificar os regulamentos e mecanismos de supervisão do recrutamento de trabalhadores migrantes consistente com a defesa dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. O termo "recrutamento" deve ser entendido como referindo-se explicitamente à "publicidade, divulgação de informações, selecção, transporte, colocação no emprego" e – para os trabalhadores migrantes – deve incluir disposições sobre ao regresso ao país de origem, quando aplicável<sup>4</sup>. O Artigo deve especificar o que constitui taxas e custos associados<sup>5</sup>. Recomenda-se que este artigo especifique o seguinte: "Os potenciais empregadores, públicos ou privados ou seus intermediários, devem suportar os custos do processo de recrutamento, e não os trabalhadores". O artigo deve definir as responsabilidades tanto do País de Origem como do País De Destino na garantia de recrutamento justo, através da: identificação das entidades autorizadas a realizar o recrutamento e colocação (por exemplo, APE registadas/licenciadas e serviços públicos de emprego de ambas as partes); incluindo a obrigatoriedade de disponibilização informação gratuita, exacta e sensível ao género de os trabalhadores migrantes e sobre as condições de recrutamento; prevendo acção conjunta para minimizar más práticas de recrutamento, reforçar a regulamentação das agências de recrutamento e reduzir os custos de migração. Deve ser identificado um mecanismo de acompanhamento conjunto para garantir de processos de recrutamento justos. É importante incluir os limites de responsabilidade das agências de recrutamento nos PO em relação a situações que ocorrem no País de Destino, incluindo acções por parte dos empregadores, muito além do conhecimento e controlo daquelas.

#### **A.8 Informação e assistência aos trabalhadores migrantes**

Este Artigo deve especificar que os migrantes receberão informação e assistência gratuita ou a preço acessível, baseada no género e nos direitos, incluindo formação antes da partida e orientação após a chegada. Esta informação deve incluir todas as indicações necessárias sobre o trabalho para o qual o trabalhador migrante está contratado, as modalidades de viagem e as condições de vida e de trabalho, incluindo a saúde e assuntos afins no país de destino. À chegada, os trabalhadores migrantes também devem receber todos os documentos necessários para o trabalho e residência bem como orientações e conselhos adicionais sobre as condições de vida e de trabalho e outra assistência necessária para se adaptar às condições no país de emprego"<sup>6</sup> Este artigo deve especificar que estas informações incluem: legislação laboral que rege a relação de emprego; obrigações dos empregadores, incluindo regulamentos de saúde e segurança no trabalho (SST); obrigações dos empregadores e/ou agências de recrutamento relativamente aos custos de migração; proibição de confisco de documentos de viagem e de identidade; e mecanismos de resolução de litígios e acesso à justiça. Este artigo pode especificar que, normalmente, espera-se que os empregadores facilitem as viagens dos trabalhadores até ao local de trabalho e prevejam despesas adicionais, caso hajam durante o trânsito. O mesmo princípio pode aplicar-se no caso de um trabalhador migrante cujo emprego tenha sido rescindido esteja em trânsito para o país de origem, dependendo do motivo da rescisão do contrato de trabalho, entre outros aspectos.

#### **A.9 Contrato de trabalho, incluindo o Modelo de Contrato de Trabalho, conforme o caso.**

Este artigo estipula que o trabalhador migrante tenha um contrato de trabalho com condições de emprego (salários e outras remunerações) assim como as condições de trabalho. O artigo deve especificar que o contrato de trabalho é concreto e aplicável no país de destino e é entregue ao trabalhador migrante numa língua que este compreende. Uma prática frequentemente adoptada nos acordos bilaterais de trabalho é anexar um

---

<sup>3</sup> As estatísticas sobre migração internacional em África, incluindo sobre migração laboral, são recolhidas pelas organizações que compõem o Sistema Estatístico Africano, sendo os principais contribuintes os que apresentam relatórios a nível nacional e regional: Relatório da União Africana sobre estatísticas de migração laboral em África (Segunda edição, 2017) 13

<sup>4</sup> Princípios Gerais e Orientações Operacionais da OIT para um Recrutamento Justo e Definição de Taxas de Recrutamento e Custos Associados.

<sup>5</sup> A Definição da OIT das taxas de recrutamento e dos custos associados fornece um guia útil e adaptado para o efeito

<sup>6</sup> Modelo de Acordo da OIT

**modelo detalhado de contrato de trabalho**<sup>7</sup> anexo ao acordo que formaliza a relação de trabalho entre o trabalhador e o empregador, com todos os pormenores sobre o trabalho esperado, fixando os termos e condições de emprego aplicáveis. (Um modelo de contrato vem anexo ao presente documento.) Com ou sem contrato, este artigo deve especificar que o contrato individual de trabalho deve incluir informações detalhadas sobre as obrigações do empregador relativamente ao salário e remuneração do trabalhador, incluindo o pagamento de horas extraordinárias e férias anuais pagas; horas de trabalho, incluindo horas extraordinárias; períodos de descanso; acomodação e tipo de instalações, ou sobre o pagamento de subsídio de acomodação; e assistência médica e acesso à cobertura da segurança social. A aplicação de padrões internacionais mínimos para as condições de trabalho e segurança e saúde no trabalho também deve ser especificada. O artigo deve impor a verificação conjunta dos contratos pelas autoridades do País de origem e do País de destino e especificar que os trabalhadores migrantes sejam "informados sobre os termos e condições de emprego de forma adequada, susceptível de verificação e facilmente compreensível", e que o contrato seja entregue aos trabalhadores migrantes e assinado antes da partida do país de origem para impedir a substituição do contrato.

**A.10 Direitos de entrada, residência, emprego/trabalho e estabelecimento, incluindo modalidades de autorização** Este artigo especifica necessariamente o reconhecimento dos direitos de entrada, residência, emprego/trabalho e estabelecimento, tal como especificado nos Protocolos da UA e das CER, bem como em alguns acordos bilaterais de Livre Circulação e as modalidades de aplicação destes direitos às pessoas abrangidas pelo acordo bilateral de trabalho, bem como os termos e modalidades de autorizações e licenças relevantes, onde for necessário, para entrada, residência e trabalho no país de destino.

#### **A.11 Mudança de emprego e facilitação da mobilidade**

Este artigo estabelece as condições necessárias para mudar de emprego durante o período de contratação e após o término do contrato de trabalho, geralmente diferenciando situações legítimas de mudança de emprego, tais como perda de emprego antes do término do contrato ou no caso de trabalhadores sujeitos a rescisão antecipada do contrato, abuso, exploração ou discriminação no emprego, conclusão do contrato normal ou quando o emprego para o qual o trabalhador foi recrutado não corresponde à sua capacidade física ou qualificações profissionais. Este Artigo do ABT deve especificar a possibilidade de tanto o empregador como o trabalhador poderem rescindir o contrato de trabalho, mediante notificação prévia em tempo útil. O contrato pode estabelecer as condições segundo as quais é possível a mudança de emprego sem a autorização prévia do empregador. Devem ser incluídas disposições relativas aos direitos dos empregados a contribuições para a segurança social, bem como a possibilidade de pagamento ou recuperação dos benefícios acumulados.

#### **A.12 Não discriminação e igualdade de tratamento**

Uma disposição específica sobre não discriminação é fundamental tanto nos ABT como nos ABML. A não discriminação e a igualdade de tratamento com base nestes fundamentos são princípios chave incorporados nos instrumentos africanos, internacionais e da OIT. O artigo deve especificar que: a igualdade de tratamento aplica-se, sem discriminação, aos trabalhadores migrantes e que estes devem, pelo menos, gozar de igualdade de tratamento no que tange a salários, condições de trabalho e de vida, segurança social e direitos sindicais, em igualdade de circunstâncias com os trabalhadores nacionais do país de destino. O artigo deve respeitar o princípio da igualdade de tratamento sem discriminação com base na nacionalidade, raça, religião ou sexo, entre diferentes grupos de trabalhadores migrantes; deve também especificar o princípio fundamental da igualdade de remuneração entre homens e mulheres pelo trabalho de igual valor. A aplicação detalhada do princípio da igualdade de tratamento na segurança social deve ser regulamentada através de um acordo bilateral de segurança social separado, celebrado entre o País de destino e o País de origem.

#### **A.13 Defesa de condições de trabalho decentes, incluindo segurança e saúde no trabalho**

Esta cláusula do ABT deve especificar a aplicação de padrões mínimos em termos de condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho para todos os trabalhadores migrantes no país de trabalho. Além disso, deve especificar os termos de protecção aplicáveis para categorias específicas de trabalhadores susceptíveis de serem empregados no contexto do ABT. Pode guiar-se pelas Convenções relevantes da OIT que definem padrões mínimos referentes às condições de trabalho e SST, incluindo para sectores específicos como agricultura, construção civil, hotelaria e restauração, minas, enfermagem e plantações. A especificação da protecção no ambiente de trabalho deve incluir medidas de protecção dos trabalhadores contra o stress térmico em países caracterizados por temperaturas extremas, humidade e/ou secura. Podem igualmente ser incluídas

---

<sup>7</sup> Foi desenvolvida uma modelo de contrato específico para empregados domésticos, que é usado em vários acordos bilaterais de trabalho com países do CCG.

disposições destinadas a garantir que os trabalhadores migrantes sejam abrangidos por padrões mínimos sobre o tempo de trabalho, repouso, férias e trabalho nocturno, tais como as definidas nas convenções específicas da OIT. Uma cláusula específica deveria exigir protecção específica para as mulheres trabalhadoras migrantes, incluindo disposições destinadas a combater riscos específicos enfrentados pelas trabalhadoras no trabalho, e protecção contra a violência, ameaças e abuso físico e/ou sexual, bem como privacidade, incluindo um quarto de alojamento separado para as trabalhadoras domésticas, caso vivam local de trabalho.

#### **A.14 Protecção dos salários**

Deve ser incluída uma disposição específica que preveja o pagamento de salários decentes aos trabalhadores migrantes, incluindo a previsão de salários mínimos para os trabalhadores migrantes em todos os sectores, sempre que aplicável e viável, e que preveja deduções e disposições admissíveis para o pagamento de horas extraordinárias com base em orientações constantes das convenções pertinentes da OIT. Deve ser incluída uma cláusula sobre a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, Garantir que os salários estabelecidos ou oferecidos no contexto do ABT se baseiam em critérios objectivos que determinam o valor do trabalho e não se baseiam unicamente no "valor de mercado" local que pode ser fixado subjectivamente no país de destino e pode contribuir para reduzir os salários e a concorrência perceptível entre trabalhadores migrantes e trabalhadores "locais". O ABT deve também especificar o pagamento de salários pelo empregador numa conta bancária controlada pelo trabalhador migrante, a emissão de folhas de pagamento que mostrem o montante do pagamento e as deduções permitidas, e a periodicidade do pagamento (normalmente mensal). A protecção salarial deve prever a recuperação dos salários em atraso ou em salários não pagos, mesmo depois de o trabalhador ter regressado a casa. Devem ser especificadas medidas para garantir que os trabalhadores migrantes têm um controlo efectivo sobre as suas próprias contas bancárias.

#### **A.15 Condições de vida decentes, incluindo habitação, nutrição e integridade cultural**

O ABT deve incluir uma cláusula especificando os padrões mínimos e as condições de vida dos trabalhadores migrantes, incluindo referência às condições de habitação, alimentação e nutrição, lazer e descanso e possibilidades usar e manter a sua própria identidade nacional e étnica. Este facto serve para facilitar a supervisão das condições de vida mencionadas no ponto A. 19 abaixo. Esta informação inclui cláusulas de referência a: Especificação do tipo de alojamento mínimo decente, incluindo espaço nos dormitórios e espaço pessoal e respeito pela privacidade – estes elementos são especificadas nas orientações internacionais das recomendações da OIT; fornecimento de alimentação saudável e adequada aos trabalhadores migrantes e acesso a alimentos culturalmente adequados; e igualdade de tratamento no que diz respeito ao alojamento. Uma outra cláusula deve especificar que as partes "tomarão todas as medidas para ajudar e incentivar os trabalhadores migrantes e suas famílias a preservarem a sua identidade nacional e étnica e os seus laços culturais com o seu país de origem". Os ABT intra africanos devem especificar quaisquer outros direitos aplicáveis ao abrigo dos instrumentos regionais africanos e dos protocolos CER relevantes.

#### **A.16 Acesso e transferência de protecção social/segurança social, incluindo cobertura de saúde; protecção durante pandemias**

Este artigo deveria elaborar o mais precisamente possível, disposições em matéria de protecção social compatíveis com as normas internacionais; o princípio da igualdade de tratamento – não menos favorável para os trabalhadores migrantes do que os trabalhadores nacionais no que se refere à protecção social, incluindo os cuidados de saúde; E o acesso dos trabalhadores migrantes aos regimes nacionais de protecção social, com referência aos ramos relevantes da segurança social na Convenção sobre Segurança Social (normas mínimas) de 1952 (n.º 2) 102<sup>8</sup>. Deve ainda referir-se qual *a cobertura da protecção social que está disponível para todos os migrantes*. Deve ser definida uma delimitação específica para o seguro de saúde/cobertura, que deve ser fornecida em função do emprego e que a entidade patronal deve contribuir para o custo do seguro de saúde/cobertura de saúde, com inclusão da cobertura de acidentes e doença "fora do trabalho", bem como no trabalho, E c) compensação e benefícios de lesões, em conformidade com as Convenções da OIT sobre a compensação de acidentes. A portabilidade dos direitos à segurança social (adquiridos ou em curso de aquisição) deve igualmente ser explicitado e feita referência a acordos bilaterais de segurança social distintos, tal como existam, e, no caso de acordos, direitos e modalidades de acesso intra-africanos, a inscrição e a portabilidade da cobertura da segurança social devem ser explicitadas em conformidade com as normas continentais e regionais e, em outros casos, nas convenções, protocolos e outros instrumentos da UA e da REC que regulamentem as disposições em matéria de segurança social. O artigo deve especificar que os pedidos e o pagamento de benefícios e assistência de segurança social aos

---

<sup>8</sup> Os nove ramos da segurança social identificados na OIT C-102 e detalhados noutros instrumentos são: Cuidados médicos, doença, desemprego, velhice, prejuízo ao emprego, prestações familiares, de maternidade, de invalidez e de sobrevivência

trabalhadores migrantes serão facilitados, incluindo após o regresso ao COO. Deve ser incluída neste artigo uma linguagem que especifique que, no caso de uma pandemia ou outra emergência grave de saúde, os trabalhadores migrantes serão tratados de forma igual com os nacionais no acesso aos cuidados de saúde, prevenção (como vacinação), protecção (como equipamento de protecção) e tratamento médico.

#### **A.17 Emprego e tratamento das mulheres trabalhadoras**

Este artigo prevê medidas claras em termos de resposta a questões de género, dando especial atenção aos riscos específicos que as mulheres trabalhadoras migrantes enfrentam, principalmente as trabalhadoras domésticas migrantes, em conformidade com a Convenção (n. 189), da OIT sobre Trabalho digno para os Empregados Domésticos, de 2011, Convenção (n. 190) da OIT sobre violência e assédio, 2019 e a Convenção Internacional para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e a Recomendação Geral nº 26 do seu órgão do tratado sobre as mulheres trabalhadoras migrantes, bem como o Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres em África (Protocolo de Maputo). Deve especificar que todos os aspectos sobre a preparação, trabalho e vida no estrangeiro são tratados em políticas, regulamentos, termos e condições não discriminatórias respondendo a questões de género, protecção salarial, condições de vida, supervisão, acesso a serviços e soluções sensíveis ao género e acesso à justiça, bem como igualdade de direitos e tratamento para mulheres trabalhadoras migrantes. Deve incluir uma referência específica aos testes médicos e aos serviços de saúde sensíveis ao género, a proibição de testes de gravidez obrigatórios e acesso, o direito e pagamento de segurança social acumulada para as mulheres trabalhadoras migrantes. Pode ser feita referência ao modelo de contrato específica para mulheres trabalhadoras domésticas abordando adequadamente questões de: igualdade de tratamento, protecção salarial, períodos de repouso, dias de permanência, horas de trabalho, privacidade, direito à comunicação, mecanismos de queixas, proibição de confisco de passaportes, protecção da maternidade e liberdade de assédio e violência, em conformidade com os instrumentos internacionais.

#### **A.18 Protecção contra a violência e assédio, especialmente contra as mulheres trabalhadoras migrantes**

Este artigo especifica a protecção dos trabalhadores migrantes contra violência, assédio e abuso, dentro ou fora do local de trabalho. Uma proibição específica contra a violência e o assédio no trabalho e na localidade de acolhimento é um elemento essencial de um ABT, juntamente com a indicação do acesso aos procedimentos de queixa e reparação das vítimas. Devem ser previstos serviços de assistência jurídica, psicológica e médica para as vítimas de abuso, independentemente do seu estatuto migratório, incluindo linhas directas de apoio, multilingues, e acessíveis aos trabalhadores nacionais e outras mulheres migrantes no PAÍS DE DESTINO, estabelecidos num curto espaço de tempo especificado, se ainda não existir.

#### **A.19 Supervisão das condições vida e de trabalho e o papel da inspecção do trabalho**

Este artigo determina as responsabilidades e as modalidades de supervisão das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores migrantes pelas autoridades competentes do País de destino. Esta disposição deve prever claramente a inspecção diligente do trabalho e a jurisdição adequada em caso de violações das normas laborais em todos os locais de trabalho dos trabalhadores migrantes, pela autoridade nacional competente, normalmente, a Inspecção do Trabalho. Referência deve ser feita sobre os termos e parâmetros da inspecção do trabalho, bem como as funções e responsabilidades dos inspectores do trabalho, conforme estabelece a Convenção (n.º 81) da OIT sobre a Inspecção do Trabalho, de 1947. Esta disposição pode incluir, uma referência ao seguinte: compromisso País de destino na intensificação dos serviços de inspecção do trabalho, conforme previsto no acordo; informar aos inspectores do trabalho e empregadores sobre as obrigações decorrentes do acordo; formação adicional no trabalho e sobre Saúde e Segurança no Trabalho e inspecção das condições dos trabalhadores migrantes/estrangeiros e nos locais de trabalho com trabalhadores migrantes e alocação de fundos adicionais para este fim; e controlo dos compromissos assumidos. As autoridades competentes para inspecionar as condições de habitação, saúde e outros aspectos da vida dos trabalhadores migrantes devem ser identificadas neste artigo e devem ter formação sobre direitos humanos e capacidade de resposta a questões ligadas ao género. O artigo deve prever autorização dos funcionários consulares do país de origem para visitar locais de trabalho e de residência dos seus nacionais para o controlo das condições, com acordo prévio. Se for pertinente, devem ser incluídas neste artigo medidas específicas para o controlo dos locais onde trabalham e residem as mulheres trabalhadoras migrantes, por parte de inspectoras do sexo feminino, principalmente no trabalho doméstico, com o devido respeito pela vida privada, sempre que a legislação ou acordos permitam a inspecção das famílias privadas.

**A.20 Liberdade de associação e direitos de negociação colectiva e o acesso ao apoio da sociedade civil** A liberdade de associação, direito de formar e aderir a uma organizações de trabalhadores e o direitos à negociação colectiva são direitos universais de todos os trabalhadores migrantes, garantidos pelo direito internacional consuetudinário vinculativo, bem como pelas Convenções Fundamentais n.º 87 da OIT sobre a Liberdade de Associação e Direito de Organização (1948) e o direito de organizar e Convenção de Negociação Colectiva, 1949 (n.º 98) aplicável em todos Estados-Membros da OIT, quer tenham sido ratificados ou não. Tendo em conta os obstáculos no respeito destes direitos nos países que empregam trabalhadores migrantes, mostra necessário fazer referencia clara de cláusulas sobre o respeito destes direitos. Devem também ser tomadas medidas para que os trabalhadores migrantes tenham acesso a ONG dedicadas ao bem-estar dos migrantes, organizações da diáspora e organizações religiosas que podem prestar apoio. As disposições que facilitam o funcionamento das organizações de trabalhadores migrantes, incluindo o apoio à organização de mulheres trabalhadoras migrantes, são também aconselháveis. Uma boa prática por parte dos sindicatos são os MdE entre sindicatos nos países de origem e de destino para apoiar e prestar assistência mútua aos trabalhadores migrantes.

### **A.21 Resolução de disputas, acesso à justiça e meios de apelação eficazes tanto para o trabalhador como o empregador**

Todos os acordos devem incluir uma secção dedicada a resolução de litígios ou disputas entre os trabalhadores migrantes com os empregadores ou agências de recrutamento. Uma disposição geral prevê procedimentos de resolução amigável dos conflitos entre as partes em litígio (trabalhador/empregador e como outras partes, tanto no país de destino ou de trabalho), que quando falham, deve ser permitido o acesso a outros meios judiciais. Orientações claras sobre queixas e resolução de litígios devem reconhecer os meios de acesso à justiça e meios de apelação para os trabalhadores migrantes, incluindo violações dos direitos, recrutamento fraudulento, questões salariais, problemas vividos no local de trabalho e outras disputas. O ABT deve especificar o processo através do qual os trabalhadores podem intentar acções, procurar assistência e resolução conflitos de acordo com as leis e regulamentos nacionais. Pode se prever um anexo ou protocolo separado com disposições detalhadas sobre:

- informação e acesso à assistência jurídica perante os tribunais;
- direitos e acesso aos mecanismos de apelação, processos e audiências judiciais,
- uso de uma língua que o trabalhador migrante compreenda; ou disponibilização de serviços de interpretação grátis.
- informação e autorização da participação de representantes consulares do país de origem/cidadania do migrante nas audiências e processos judiciais;
- mecanismos e procedimentos processuais, queixas/resolução de conflitos acessíveis e sensíveis ao género, incluindo linhas de atendimento directo;
- obrigatoriedade de compensação quando aplicável,
- aplicação de medidas correctivas, incluindo depois do trabalhador migrante ter devolvido/ter sido devolvido ao País de Destino antes ou depois da resolução do caso naquele país, etc.

### **A.22 Acesso à formação e ao desenvolvimento de competências e reconhecimento de competências**

Este artigo prevê formação dos trabalhadores migrantes para o emprego no país de destino, antes da partida, bem como formação profissional para determinados empregos. O conteúdo do artigo deve especificar que "as partes coordenam as suas actividades em matéria de organização de cursos de formação para migrantes, que incluem informações gerais sobre o país de destino, instrução e formação profissional na língua daquele país." O artigo também deve prever igualdade de acesso à formação por parte das mulheres trabalhadoras migrantes. Embora se espere que os custos e a organização da formação antes da partida sejam suportados pelo País de origem, existe justificação suficiente para se especificar que o País de destino e os trabalhadores beneficiários contribuem para as despesas de formação de que beneficiam. É importante que, no mínimo, as entidades patronais nos Países de destino ofereçam formação em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST), especialmente quando os trabalhadores estão envolvidos em actividades perigosas, tais como a construção civil. Este artigo deve incluir o reconhecimento das competências dos trabalhadores migrantes e subsídios para o seu desenvolvimento de competências no país de emprego, bem como para o reconhecimento no das competências adquiridas no estrangeiro pelo seu País.

### **A.23 Facilitação da transferência de poupanças e remessas**

Este artigo deve reiterar que os trabalhadores migrantes têm o direito de transferir os seus rendimentos e poupanças, especialmente fundos de apoio as suas famílias, do País onde trabalham para o país de origem ou

qualquer outro país. O artigo deve especificar que as transferências devem ser efectuadas em conformidade com os procedimentos estabelecidos pela legislação aplicável dos Estados em causa e em conformidade com o direito e acordos internacionais aplicáveis, e que os Estados em causa tomarão as medidas necessárias para facilitar as transferências. O modelo de acordo da OIT apela a ambas as partes a defenderem a "simplificação e aceleração das formalidades administrativas para a transferência de fundos, para que possam chegar aos beneficiários, com o menor atraso possível." Tendo em conta o objectivo da Agenda de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas para 2030 de reduzir os custos do envio de remessas do estrangeiro para 3% até 2030,<sup>9</sup> a redacção pode indicar que as duas partes facilitam a transferência de remessas a baixo custo, fornecendo informações sobre opções para o efeito, e comprometendo-se a fornecer a todos os trabalhadores migrantes informações e acesso a instituições financeiras formais. Também é importante deixar claro que as remessas não serão tributadas nem na origem nem no destino, podendo-se mencionar a facilitação do acesso dos trabalhadores migrantes a contas bancárias, a fim de incentivar o recurso a mecanismos formais (e não informais) no envio.

#### **A.24 Regresso e repatriamento**

As disposições relativas ao regresso e ao repatriamento são componentes essenciais de qualquer ABT, especificando os direitos dos trabalhadores migrantes, independentemente do seu estatuto migratório, à remuneração pendente, indemnização por despedimento, compensação por férias não gozadas e ao reembolso ou transferência e pagamento das suas contribuições para a segurança social em determinadas condições. Este artigo deve abranger: Procedimentos e tratamento em caso de morte, incapacidade, lesões graves ou doença, incluindo cuidados de saúde e repatriação, conforme necessário; situações em que um trabalhador migrante acaba numa situação irregular, incluindo no que se refere aos direitos decorrentes do emprego passado em matéria de remuneração, segurança social e outras prestações; Proibição da deportação arbitrária e das expulsões em massa, com disposições de que o custo da expulsão não será suportado pelo trabalhador migrante e pela sua família; negociação de medidas e soluções em situações de emergência, tal como previsto no artigo A. 26.

Um modelo cláusula (para o acordo ou contrato de trabalho) é que as despesas de viagem de regresso/repatriamento devem ser custeadas pelo empregador, excepto em determinadas condições. Disposições específicas podem prever o gozo de uma licença paga com regresso ao país de origem no fim de cada dois anos de serviço. Este artigo deve especificar que o País de destino emite vistos de saída para o repatriamento dos trabalhadores após a conclusão do contrato ou em situações de emergência, ou conforme necessário. Pode ser prevista uma indemnização e repatriamento, conforme necessário, em caso de doença grave, acidente de trabalho ou incapacidade do trabalhador. Caso o trabalhador perca a vida, o funeral ou repatriamento dos restos mortais deve ser as custas do empregador, em conformidade com as leis do País de destino, especificando que qualquer reembolso e todos os encargos remanescentes devem ser transferidos para os seus parentes. Esta disposição deve reiterar o direito do trabalhador migrante ao regresso a sua terra, em qualquer caso aplicável, sem qualquer tipo de coacção.

Na maioria dos acordos não existem referências à reintegração porque geralmente ser competência nacional soberana do país de origem, embora existam exemplos de países de emprego que fornecem apoio à reintegração após o regresso, bem como exemplos de países de origem que fornecem informações e conselhos sobre reintegração aos migrantes no estrangeiro antes do regresso.

#### **A.25 Admissão, residência e estabelecimento dos membros da família**

Este artigo especifica os direitos de entrada, residência e estabelecimento dos membros da família dos trabalhadores migrantes sem discriminação baseada no sexo ou noutros motivos, de acordo com o direito internacional e regional aplicável, bem como de acordo com a legislação dos Estados partes. Isto é particularmente relevante para os acordos intra-africanos, em conformidade com os Protocolos de Livre Circulação das CER aplicáveis ou de acordo com outros acordos relevantes. Este artigo traria utilmente todas as modalidades de aplicação necessárias, incluindo licenças e autorizações de entrada, residência e trabalho conforme aplicável no País de destino.

#### **A.26 Disposições sobre situações de emergência e de força maior, incluindo pandemias**

---

<sup>9</sup> Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, indicador 10.c dos ODS: "Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transacção das remessas dos migrantes e eliminar os corredores de remessas com custos superiores a 5%".

Tendo em conta situações de crise, conflito civil ou militar, catástrofes ou emergências sanitárias (nomeadamente a pandemia do COVID-19), um artigo deve prever a negociação de medidas e soluções mutuamente aceitáveis na ausência de respostas pertinentes pré-determinadas. O Artigo deve impor a troca voluntária e sistemática de informações e conhecimentos para prevenir e mitigar as crises, e cooperação para assegurar que os trabalhadores migrantes recebam informações sobre os impactos relacionados com as crises. Este artigo deve incluir o compromisso de ambas as partes de implementarem medidas de resposta a crises, consistentes com as normas de trabalho aplicáveis, abrangendo opções de "permanência no local" ou opções de devolução (quando o regresso for justificado). O artigo pode reiterar o compromisso das partes em manter e fortalecer a cooperação bilateral e internacional, tomando medidas apropriadas através de acordos bilaterais ou multilaterais, inclusive através de mecanismos regionais, fazendo uso pleno dos mecanismos, instituições e mecanismos existentes. Nos casos em que os trabalhadores migrantes forem impedidos de regressar ao seu país de origem devido a uma catástrofe ou emergência ou os impeça de continuar a trabalhar no país destino, o acordo deve comprometer o País de destino a garantir igualdade de tratamento entre os trabalhadores migrantes e nacionais em termos de medidas de remuneração de apoio de emergência, cuidados de saúde e outras medidas especiais para o bem-estar dos trabalhadores. A cooperação é igualmente essencial para facilitar o regresso voluntário dos trabalhadores migrantes e membros da sua família ao país de origem em segurança e dignidade, e o direito internacional também prevê opções de integração no País de destino. É igualmente essencial clarificar que os trabalhadores migrantes têm direito a salários não pagos pelo trabalho já realizado.

#### **A.27 Comité Misto/ Grupo Técnico Conjunto/ Grupo de Trabalho Conjunto**

Uma parte integrante de qualquer acordo é a criação de um Comité Misto para acompanhar e implementar o acordo, também referido como Grupo de Trabalho Conjunto ou Grupo de Trabalho Técnico Conjunto. Geralmente os acordos mencionam as responsabilidades dos comités e a frequência das reuniões. A prática comum consiste em criar um comité com altos funcionários das duas partes signatárias. As normas internacionais recomendam a inclusão de um representante das organizações patronais e outro das organizações dos trabalhadores de cada uma das partes ao acordo, pelo menos desempenhando um papel consultivo. Há que se ter cuidado em incluir funcionários familiarizados com questões de género nos acordos sobre mulheres trabalhadoras migrantes. Devem ser definidas reuniões anuais ou mais frequentemente, incluindo reuniões virtuais em caso de restrição de viagens, e quando as circunstâncias assim exigirem, em locais alternados, entre o país de origem e de destino. A secção 5.3 abaixo apresenta mais detalhes sobre as responsabilidades e forma de funcionamento destes comités. Podem ser aditados como anexo os termos de referência detalhados dos comités durante a fase de implementação. Todas as actas das reuniões devem ser partilhadas com as partes interessadas.

#### **A.28 Procedimentos de divulgação, implementação, monitoria e avaliação**

Tendo em conta as obrigações e responsabilidades estabelecidas nos acordos bilaterais de trabalho directamente relacionadas com os empregadores, agências de recrutamento e parceiros sociais, bem como a protecção dos direitos específicos dos trabalhadores migrantes, este artigo descreve as modalidades de divulgação do Acordo, ou, pelo menos, de informação pública sobre os direitos, obrigações e responsabilidades que recaem sobre os actores envolvidos, tanto a nível externo como governamental. Este Artigo também define responsabilidades de implementação, bem como a repartição das despesas de implementação, monitorização e avaliação. É importante prever, sempre que possível, a inclusão de representantes de organizações dos trabalhadores, organizações patronais e da sociedade civil nos processos de implementação, monitorização e avaliação tanto no País de origem como no País de destino. Os dois Estados que fazem parte do acordo devem definir um sistema de monitoria e avaliação no âmbito do acordo. A monitorização é um processo contínuo, enquanto a avaliação pode ser periódica. A avaliação independente deve ser obrigatória antes da renovação do acordo.

#### **A.29 Alteração do acordo e resolução de litígios**

Recomenda-se a inclusão de pelo menos uma redacção no acordo prevendo a sua forma de operacionalização, alteração ou revisão, bem como de um procedimento ou mecanismo de resolução de qualquer conflito ou disputa que possa advir no decurso da implementação. Desta forma, evitar-se-ão situações problemáticas que podem surgir na interpretação e implementação.

#### **A.30 Data de entrada em vigor e cláusula de rescisão**

Geralmente, os acordos têm um período de validade de três a cinco anos. A maior parte evoca a renovação automática, caso não haja nenhum pedido de rescisão por parte de qualquer das partes. É essencial a existência de disposições específicas nos acordos bilaterais de trabalho para assegurar a revisão periódica da

implementação ou alteração do acordo, bem como para a sua renovação ou rescisão por ambas as partes. O acordo deve especificar que qualquer renovação ou prorrogação do acordo será condicionada a uma revisão completa e conjunta do acordo, dos seus termos, da sua implementação, e da avaliação do sucesso e dos custos e benefícios decorrentes, das lições aprendidas, e de quaisquer lacunas específicas na aplicação ou litígios que possam ter surgido durante o seu período de vigência.

### **A.31 Versões linguísticas e assinatura**

Os acordos também especificam as versões linguísticas aplicáveis. Normalmente este aspecto é inserido num artigo final mencionando a assinatura do contrato em diferentes línguas. Os países de destino geralmente criam uma versão em pelo menos uma língua nacional oficial quando esta for diferente da língua oficial do país de origem. É importante esclarecer quais são as versões autorizadas em caso de resolução de litígios. Este artigo deve incluir uma cláusula que especifique o procedimento e as modalidades de assinatura por ambas as partes, incluindo a validação e entrada e vigor. Por vezes, pode ser conveniente obter a aprovação do acordo por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, tanto no país de origem como de destino. Como tratado, o acordo bilateral de trabalho pode ser sujeito a revisão parlamentar (embora não necessariamente para debate, votação ou alteração), em conformidade com as disposições regulamentares nacionais.

## **5. RECOMENDAÇÕES OPERACIONAIS PARA AS DIFERENTES FASES DO PROCESSO DO ACORDO BILATERAL DE TRABALHO**

O abt é constituído por várias fases: i) preparação; ii) negociação e adopção; iii) implementação e acompanhamento; e iv) monitoria e avaliação. A última fase sobrepõe-se à implementação e acompanhamento. As recomendações operacionais abaixo, descrevem cada uma destas fases.

### **5.1 Processo preparatório e de redacção**

A boa preparação é a chave para o sucesso das negociações bilaterais. Os passos necessários incluem:

#### **Configuração institucional em apoio ao acordo**

Para uma coordenação eficaz dos acordos bilaterais de trabalho, é importante que o ministério da tutela defina ou revitalize os mecanismos de coerência interna e com outros mecanismos governamentais. Estes mecanismos institucionais serão muito úteis para o apoio a todas as etapas do processo.

##### ***a. Criar uma unidade de coordenação dos acordos bilaterais de trabalho no ministério de tutela***

A criação de uma unidade de coordenação, caso ainda não exista, dentro do ministério responsável pelos acordos laborais - geralmente o Ministério do Trabalho - facilita o desenvolvimento sistemático dos acordos. A unidade de coordenação deve ser responsável por todos os assuntos e deve coordenar o desenvolvimento de novos acordos, bem como da revisão dos acordos existentes. A unidade também deve ser o guardião de toda a documentação do acordo, incluindo cópias de acordos, protocolos relacionados e actas das reuniões do Comité Misto. A existência de uma unidade dedicada também garante que não haja perda de memória institucional devido a transferências dos funcionários responsáveis.

##### ***b. Criar ou revitalizar o Comité Directivo sobre migração laboral, incluindo acordos laborais bilaterais para a coordenação interministerial***

Dado que vários ministérios e agências governamentais podem estar a lidar com vários aspectos da migração, é importante a coordenação e consulta interministerial. Desta forma, será garantida a coerência política entre as agendas e actividades governamentais em matéria de desenvolvimento, emprego e migração em todos os ministérios. O Quadro de Política de Migração para África revisto em 2018 salienta a necessidade de alinhamento dos acordos com mais vastas áreas políticas.<sup>10</sup> O comité directivo pode ser constituído por diferentes ministérios e agências com mandatos sobre questões relacionadas com a migração. Geralmente, os

---

<sup>10</sup> "Assegurar a coerência a nível nacional entre acordos bilaterais e regionais sobre a circulação de trabalhadores, políticas nacionais do mercado de trabalho, políticas de migração e outras áreas políticas relevantes, tais como saúde ou agricultura, em conformidade com a legislação, normas e padrões internacionais de direitos humanos" Comissão da União Africana (2018). *Quadro Revisto da Política de Migração para África e Plano de Acção (2018 - 2030)*, Addis Abeba.



membros são o Ministério do Trabalho como o principal ministério técnico, juntamente com os ministérios/agências dos Negócios Estrangeiros, Assuntos Internos/Interiores, Justiça, Assuntos Sociais, Mulheres, Educação/Formação, Segurança Social, e Desenvolvimento/Cooperação, entre outros. Este mecanismo de coordenação pode incluir representantes dos parceiros sociais, organizações da sociedade civil interessadas, incluindo grupos de mulheres, organizações de migrantes e associações e agências de recrutamento/emprego. O Comité Directivo pode nomear grupos de trabalho técnico para conduzir a avaliação preparatória e análise do projecto de acordo.

Os quadros de coordenação inter-agências existentes devem ser explorados para cobrir os acordos bilaterais de migração, expandindo o âmbito e agendas de qualquer mecanismo de coordenação nacional existente sobre migração.

### **c. Um Comité Consultivo sobre Migração Laboral representando todas às partes interessadas importantes**

Embora a responsabilidade final pelas políticas migratórias e pela cooperação inter-estatal seja do governo, as políticas e práticas são mais eficazes quando baseadas no diálogo social, envolvendo parceiros sociais e a sociedade civil em geral. Caso ainda não exista, deve ser constituído um comité consultivo sobre migração laboral, com representação abrangente, incluindo organizações patronais e de trabalhadores, o sector privado envolvido no recrutamento e a sociedade civil, incluindo organizações de migrantes e de mulheres: este comité pode prestar aconselhamento, contribuir e acompanhar os progressos no desenvolvimento, negociação e implementação dos acordos, entre outras actividades.

### **Avaliação das necessidades do ABT ou de qualquer outro ABML e informação de referência**

A Esta avaliação pode ser feita pela unidade focal ou de coordenação, que pode contratar especialistas para o efeito. A avaliação precisa deve recorrer a organizações do patronato e trabalhadores e parceiros sociais, bem como intuições de investigação/académicas, agências de recrutamento, especialistas em direitos humanos e género e outros. O contexto dos ABT ou de outros acordos - sobre movimentos migratórios intra-africanos, do Médio Oriente ou da UE - e que vai determinar a importância relativa dos diferentes objectivos enumerados abaixo.

*A fundamentação da necessidade de celebração do ABT ou MdE* deve ser desenvolvida desde o início. Os fundamentos podem incluir:

- Abertura de novos mercados de trabalho ou expansão dos mercados existentes e promoção do emprego e das remessas de fundos
- Melhor regulamentação dos fluxos de mão-de-obra existentes, resolução dos problemas de recrutamento e/ou migração irregular, incluindo os movimentos informais comuns em todos os contextos.
- Colmatar as lacunas a nível da protecção e promover o bem-estar dos trabalhadores no estrangeiro
- Assegurar o cumprimento da legislação aplicável pelas agências de recrutamento em ambos os países
- Simplificar e regular o actual fluxo de trabalhadores migrantes para prevenir abusos e melhorar a governação
- Promover a cooperação nas áreas do desenvolvimento de competências, formação profissional e desenvolvimento de capacidades.

Na avaliação do fundamento para um novo acordo ou para a revisão de um acordo existente, destacam-se as seguintes questões. Em suma, o país de origem deve estar convicto sobre o valor acrescentado do acordo.

- A acção prevista está de acordo com outras prioridades governamentais nas áreas do desenvolvimento e da redução da pobreza, políticas de emprego e de mercado de trabalho, e desenvolvimento de competências?
- Quais são as questões fundamentais da actual situação migratória - gestão dos fluxos, protecção dos trabalhadores, promoção dos benefícios do desenvolvimento, e redução da migração irregular?
- O país de origem pode satisfazer suficientemente as necessidades do mercado de trabalho e de competências do país de destino?
- O governo tem capacidade de administrar o acordo estabelecido?

~~As autoridades devem estar convictas de que o acordo estabelecido pode resolver os problemas acima referidos. Se o exercício de avaliação das necessidades apontar para a necessidade de acordo, então o governo deve lançar o processo.~~

### **a. Recolher informações sobre a situação de base da migração antes da celebração do acordo**

A informação de base (antes do acordo) é essencial para a avaliação das necessidades, bem como para a monitorização e avaliação; permite avaliar as mudanças decorrentes do acordo. Contudo, muitos países não têm acesso a este tipo de informação abrangente, nem têm a capacidade de recolher tal informação num curto espaço de tempo, quando começam a desenvolver um acordo bilateral de migração laboral. A título de compromisso, devem identificar informações indispensáveis sobre as quais fundamentar os acordos. Uma avaliação rápida pode recolher a informação seguinte:

- Procura de trabalhadores migrantes no País de destino; competências e sectores ou profissões com maior procura; e a disponibilidade de trabalhadores no País de origem com as competências necessárias para satisfazer esta procura, tendo em conta a retenção de um número adequado de trabalhadores qualificados para responder às necessidades domésticas.
- Informação básica sobre fluxos e reservas existentes: números e perfis envolvidos consoante o género, canais de migração usados, custos médios de recrutamento e migração, situação migratória (regular e irregular), estatuto de protecção dos trabalhadores migrantes, e perfil das populações da diáspora. Estes elementos ajudarão a orientar os termos do acordo.
- Quadros legais e regulamentares aplicáveis em matéria de migração laboral em ambos os países.
- Desafios e problemas levantados nos acordos de migração existentes entre os dois países: por exemplo, estatuto de protecção e lacunas, queixas e vias de recurso, e incidência da migração irregular.
- A informação sobre salários, especialmente os salários mínimos aplicáveis, caso existam, é fundamental para as negociações salariais.
- Instrumentos internacionais e regionais, outros ABT e MdE sobre migração, acordos multilaterais assinados por qualquer das partes e quadros regionais e internacionais sobre migração (por exemplo, o CGM).

### **Outros passos necessários**

- O País de origem deve decidir que tipo de acordo pretende negociar: ABT, MdE ou Acordo-quadro. Embora a decisão não possa ser tomada unilateralmente, os contactos preliminares e outros acordos assinados pelos Países de destino podem dar algumas indicações sobre as opções possíveis. Para os Países de origem, um ABT geralmente é a melhor opção, visto que é um instrumento juridicamente vinculativo, assegurando, em princípio, o respeito pelas suas disposições e protecções.
- O País de Origem deve ponderar como os termos do acordo proposto podem influenciar ou serem afectados por outros acordos existentes e/ou pela situação de outros trabalhadores migrantes no País de destino.
- Constitui boa prática que o país de origem tenha o seu próprio modelo preparado para a negociação. Basear-se no modelo do país de destino limita a discussão das principais preocupações e leva a uma negociação mais conflituosa. Estas Orientações apresentam um modelo padronizado orientado para a situação dos Estados-Membros da União Africana.
- Uma vez resolvida a questão da estrutura básica do ABT, é importante desenvolver uma redacção adequada para cada elemento, incluindo o Preâmbulo. Revisão do conteúdo de outros acordos celebrados pelas partes com outros países, qualquer projecto de acordo proposto pelo País de destino bem como as boas práticas internacionais pode servir de orientação. Os objectivos específicos e as prioridades de cooperação podem ser mencionados no preâmbulo do acordo.
- O projecto de acordo deve ser remetido ao ministério/agência de tutela para revisão jurídica. Depois da aprovação, o projecto pode ser discutido pelo Comité de Direcção sobre Migração Laboral. Recomenda-se vivamente que sejam também envolvidos na revisão outras partes interessadas importantes exteriores ao governo. Na maioria dos países, normalmente é o Ministério dos Negócios Estrangeiros que inicia a negociação.
- Recomenda-se uma avaliação das questões de género, especialmente nos acordos sobre mulheres trabalhadoras migrantes.

## **5.2 Processo de negociação**

O processo de negociação é uma parte fundamental do acordo, que merece atenção especial de ambas as partes. As orientações genéricas sobre estratégias de negociação podem ser encontradas no Conjunto de Ferramentas de Formação Online do Centro Internacional de Formação da OIT "Desenvolver e Implementar Acordos Bilaterais de Migração Laboral em África".<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> ITCILO, 2020. <https://www.itcilo.org/resources/developing-and-implementing-bilateral-labour-migration-agreements-africa>

### **Seleção da equipa de negociação**

As equipas de negociação desempenham um papel crucial na celebração de um acordo. A equipa de negociação deve representar os principais ministérios, sob liderança do Ministério dos Negócios Estrangeiros. Devem fazer parte da equipa, Altos funcionários com autoridade, especialistas técnicos incluindo negociadores qualificados e especialistas matéria de género (nos casos envolvendo mulheres trabalhadoras), entre outros. A equipa deve incluir homens e mulheres de ambas as partes. A liderança nas negociações pode também depender do tipo de partes envolvidas - caso as negociações sejam com o Médio Oriente ou com a UE. Devem contar com o apoio de intérpretes qualificados para facilitar as negociações.

Também será necessário prestar orientação e capacitação para a equipa de negociação sobre: capacidades de negociação; relações políticas, económicas e comerciais mais vastas entre os dois países; normas internacionais relevantes em matéria de direitos humanos e trabalho; relações internacionais; quadro jurídico e regulamentar dos países de destino, incluindo outros ABT; e a sua própria capacidade de gestão dos acordos.

Para garantir o sucesso, a mesma equipa deve acompanhar o processo desde o início até à assinatura dos acordos. É muito importante o apoio consultivo de organizações nacionais representantes de parceiros sociais, associações e agências de recrutamento, associações de migrantes, sindicatos e ONGs interessadas, ainda que não façam parte da equipa de negociação formal. A OIT pode providenciar assistência técnica durante as negociações bilaterais com o consentimento de ambas as partes e respondendo a questões técnicas específicas.

### **Lançamento do processo de negociação (acordo sobre o calendário)**

É fundamental a decisão sobre o prazo para a conclusão das negociações. A precipitação das negociações de um acordo bilateral ou MdE pode ser desvantajosa para uma das partes, mesmo que outra parte insista na aceleração do processo. Todavia, as negociações não podem prolongar-se por muito tempo porque o contexto para o início do acordo pode mudar ao longo do tempo. Vários factores podem influenciar o calendário das negociações, incluindo se trata-se de celebração de um acordo pela primeira vez entre os dois países, ou se existe um historial de acordos anteriores ou de outros acordos entre os países. A prioridade atribuída à celebração de um acordo também pode afectar o calendário. O calendário das negociações pode mudar - ou ser suspenso - caso haja mudança de governo em qualquer um dos lados ou em caso de emergência global grave, tal como a pandemia da COVID-19.

### **Partilha de projectos/rascunhos e rondas de negociações**

É comum que os primeiros rascunhos sejam partilhados através de correio, correspondência diplomática ou por e-mail, e que se receba feedback da mesma forma, sem reuniões formais presenciais, na fase inicial. Assim que se chegar a algum entendimento mútuo, haverá necessidade de negociações presenciais para a identificação de áreas prioritárias do documento no que diz respeito a: objectivos e benefícios mútuos; categorias de trabalhadores; partilha de responsabilidades; protecções a ter em conta, mecanismos de acompanhamento e outras questões fundamentais. A revisão de acordos semelhantes com outros países por parte do País de origem ou de destino pode servir de orientação a este respeito.

### **Condução das negociações**

Os Acordos bilaterais reflectem em parte as forças geralmente desproporcionais entre a procura de recursos humanos no País de destino e a oferta no País de origem. O poder de negociação é claramente afectado pela posição do país - como país de origem ou de destino, bem como pelo tipo de acordo, quer seja destinado à Europa ou ao Médio Oriente. Há ganhos e benefícios derivados dos acordos para ambas as partes.

A boa preparação e a experiência adquirida são fundamentais para o sucesso das negociações, bem como a selecção de uma equipa de negociadores equilibrada (com representação de género) com competências e experiência necessárias. As posições de fundo e não negociáveis bem como os pontos flexíveis onde podem ser feitas algumas concessões devem ser identificados com antecedência. Os negociadores acreditados devem ter mandato/autoridade para chegar a acordo sobre o projecto de acordo, no âmbito dos parâmetros actuais, remetendo para a sede, apenas questões críticas. O País de origem não deve comprometer as posições de fundo/não negociáveis, tais como a protecção dos direitos dos trabalhadores migrantes, só para conseguir a conclusão de um acordo. É importante colocar questões importantes em cima da mesa no início, mas é preciso começar com a negociação das disposições mais fáceis de acordar. Ao longo de todo o processo, deve ser mantida uma atmosfera cordial e de respeito mútuo. O processo de negociação será geralmente caracterizado por vários projectos e contra-propostas; cada um deve ser cuidadosamente revisto pelo Comité Directivo ou

pelo ponto focal para questões jurídicas e técnicas. É essencial que os parceiros sociais e outras partes interessadas também sejam consultados sobre a evolução da redacção do texto do acordo.

## 5.2 Redacção final, adopção e divulgação

Quando ambas as partes chegam a acordo sobre a redacção final, geralmente realiza-se um evento formal para assinatura. Em alguns casos, os ABT podem ter que ser aprovados pelo órgão legislativo (tais como o Parlamento). As cópias assinadas do acordo devem ser depositadas nos repositórios dos respectivos países. Ambos os países devem divulgar exemplares e conteúdos dos acordos entre as entidades patronais, trabalhadores, agências de recrutamento e outras partes interessadas directamente envolvidas.

## 5.3 Implementação e acompanhamento

**O acompanhamento e a implementação muitas vezes são o elo mais fraco dos acordos bilaterais de trabalho. Por isso, ambas as partes devem ser pró-activas na sequência da assinatura de um acordo.**

### Desafios ligados ao acompanhamento e implementação

Os problemas de acompanhamento e implementação dos acordos bilaterais de trabalho são comuns em todas as regiões da África, e com o Médio Oriente e a Europa. Há várias razões para os problemas de acompanhamento e implementação. Em muitos casos, parece haver falta de vontade política para implementar o acordo em pelo menos uma das partes, se não ambas. É frequente que o País de origem seja confrontado com um dilema entre a promoção do emprego para os seus cidadãos no estrangeiro, aliviando o desemprego a nível local, e o aumento das remessas e garantia de protecção adequada para um maior número de trabalhadores empregados no estrangeiro. O País de destino pode ter celebrado o acordo por razões publicitárias e de promoção da sua imagem a nível internacional sem intenção de dar seguimento sério ao acordo.

Outras razões fundamentais para a má implementação dos acordos bilaterais incluem: falta de alterações formal da legislação e dos procedimentos após a entrada em vigor do acordo; alteração das situações económicas no País de destino durante o período de implementação; falta de recursos para a implementação e acompanhamento; falta de presença diplomática e consular do País de origem no País de destino; falta de participação de outros intervenientes importantes, especialmente os empregadores de trabalhadores migrantes; falta de informação por parte dos trabalhadores e seus sindicatos, agências de recrutamento, inspecção do trabalho, etc., quanto aos direitos e responsabilidades; falta de pessoal competente no governo para o acompanhamento, e transferência de funcionários responsáveis para outros postos de trabalho não relacionados. No caso dos MdE e outros acordos não vinculativos, a ausência de requisitos jurídicos aplicáveis levam a falta de razões convincentes para a implementação de medidas restritivas.

### Divulgação dos acordos

Deve ser incluído um plano de divulgação no âmbito de qualquer acordo, conforme indicado no artigo 28 do modelo. O País de origem deve traduzir o conteúdo de todos os acordos para as línguas nacionais e disponibilizá-lo através de websites e outros meios para assegurar a sua disponibilidade a todos os trabalhadores migrantes interessados, bem como divulgar os textos aos trabalhadores migrantes e seus empregadores nos Países de destino. Além disso, a divulgação de informações sobre implementação e acompanhamento do acordo nas actas das reuniões do Comité Misto e das alterações do acordo melhora sua a implementação e acompanhamento, e serve de encorajando e orientação para o envolvimento de todas as partes interessadas. É crucial informar adequadamente as principais partes interessadas envolvidas na implementação do acordo, nomeadamente as organizações de trabalhadores e de empregadores, e agências de recrutamento privadas e públicas, uma vez que cada parte precisa de conhecer os seus direitos, responsabilidades e obrigações que lhes incumbem especificamente.

### Mecanismo de acompanhamento – Comitês mistos de ambas as partes

Dado que a maior parte dos acordos não é suficientemente implementada, é particularmente importante desenvolver procedimentos concretos de execução, acompanhamento e avaliação. Uma parte integrante de qualquer acordo é a criação de um pequeno Comité Misto com representantes de ambas as partes para acompanhar e implementar o acordo. A prática mais comum a este respeito é um pequeno comité com representantes das duas partes signatárias: Os comités são geralmente constituídos por altos funcionários de ambas as partes, e os acordos mencionam as funções dos comités e a frequência das reuniões em geral. A composição deste órgão deve incluir mulheres, de preferência, com equilíbrio entre homens e mulheres. Todos

os acordos e MdE contêm alguma variação deste mecanismo. É importante que as mulheres estejam representadas, especialmente quando o acordo diz respeito às mulheres trabalhadoras migrantes. O acordo prevê reuniões periódicas, geralmente anuais. Os Comitês devem ser com base nas contribuições dos parceiros sociais e outras partes interessadas capazes de informar o comité sobre o acompanhamento, revisão e avaliação.

**As funções dos comités mistos incluem:**

- Revisão, avaliação e acompanhamento periódicos da aplicação do acordo;
- Revisão contínua das oportunidades de emprego e disponibilidade de competências correspondentes para melhor cooperação;
- Propor alterações e melhoramentos do acordo e documentos conexos; e
- Resolução de litígios em matéria de interpretação das disposições do acordo e propostas de soluções.

**Boas práticas dos comités mistos com base nas experiências Africanas e do Médio Oriente.**

Estas práticas são importantes porque os comités mistos podem não estar tão activos como se espera:

- Mencionar o prazo para a criação do Comité;
- Especificar a sua composição;
- Prazos claros sobre a frequência de reuniões, validade, renovações e extensões;
- Elaboração dos seus termos de referência e suas funções;
- Elaboração de directrizes e planos de implementação;
- Designação de pontos focais em ambos os países e a nível da embaixada/consular;
- Nomeação de sub comités ou grupos de trabalho técnicos;
- Disponibilização dos protocolos e alterações mutuamente acordados no âmbito do acordo;
- Processos consultivos envolvendo parceiros sociais, e outras partes-interessadas;
- Publicidade do conteúdo do acordo e das actas e recomendações da reunião da Comissão mista;
- Elaboração de acordos de partilha de despesas, acompanhamento e avaliação;
- Previsão da avaliação dos acordos, incluindo a proposta de critérios e processos;
- Exortar para o reforço das capacidades dos funcionários governamentais e parceiros interessados para garantir melhor acompanhamento.

**Elementos do plano de implementação dos acordos**

Um plano de implementação eficaz pode consistir nos seguintes elementos:

- Estimativa dos alvos ou variedade de trabalhadores migrantes a serem recrutados/empregados ao abrigo do acordo;
- Registo de circulação no âmbito do acordo: o País de origem informa e regista os trabalhadores migrantes no âmbito do acordo; o País de destino também regista os trabalhadores chegados no âmbito do acordo.
- Supervisão do funcionamento das agências de recrutamento e aprovação dos contratos de trabalho;
- Procedimentos de orientação antes da partida e após a chegada;
- Planos e metas de supervisão das condições de vida e trabalho dos trabalhadores migrantes, incluindo inspecção de trabalho nomeadamente, para os trabalhadores de alto risco, tais como empregados domésticos, pelas autoridades competentes do País de Destino;
- Controlo efectivo da implementação das queixas e dos procedimentos de resolução de litígios, em conformidade com o acordo.
- Relatórios anuais sobre o progresso assinalado na implementação

O acompanhamento e a implementação eficaz dos acordos bilaterais podem exigir alterações na legislação e nos procedimentos do País de destino. Isto visa garantir o cumprimento dos termos do acordo e a aplicação das disposições. As leis existentes podem não estar adaptadas ou entrar em conflito com o conteúdo do acordo. Algumas categorias, como empregados domésticos, podem não estar abrangidas pela legislação laboral. As recentes alterações introduzidas pelo País de destino na legislação laboral e imigratória que afectam os trabalhadores estrangeiros, incluindo os trabalhadores domésticos, têm implicações tanto sobre a legislação existente como sobre novos acordos, e devem ser monitorados pelo País de origem. O Comité Misto pode discutir a alteração dos acordos para a inclusão das novas alterações, conforme necessário.

~~O acompanhamento e a implementação dos acordos podem ser afectados pela falta de recursos. Consequentemente, cada governo deve prever e disponibilizar recursos para este fim durante o período de vigência do acordo. Um dos principais impactos esperados de um acordo bilateral é o reforço da protecção~~

dos trabalhadores no local de trabalho e a melhoria das suas condições de vida. É fundamental incluir a disponibilização de recursos para este fim. O País de Destino deve comprometer-se a atribuir recursos adicionais para assegurar o cumprimento da legislação laboral e outras normas e procedimentos previstos no acordo, tais como a inspecção do trabalho. As reuniões do Comité Misto devem decidir sobre a partilha transparente e justa das despesas entre os dois países para a realização das reuniões de acompanhamento, monitorização e inspecção do trabalho para a aplicação da lei laboral, recolha de dados e investigação para monitorização e avaliação, entre outros. A prática geral é que as despesas de viagem sejam suportadas pela parte visitante e as despesas de alojamento local sejam pagas pelo governo de acolhimento.

### **Revisão dos Acordos**

Os países podem ter de considerar a revisão dos acordos quando as circunstâncias assim o exigirem. Esta é uma das funções específicas dos comités mistos. Todavia, as revisões são pouco comuns na prática, provavelmente devido à relutância de ambas as partes em dar início a uma nova ronda de negociações, bem como à prática habitual de renovação automática dos acordos e memorandos de entendimento. Os países de origem também podem hesitar em exigir revisões caso considerem que tal pode levar ao risco de reduções nas concessões em relação ao acordo original.

As revisões dos acordos são necessárias por várias razões.

- Quando muda o contexto - a mudança das condições económicas, em particular do País de destino, afectando a procura de trabalhadores migrantes;
- Em situações em que os objectivos originais dos acordos não são cumpridos: por exemplo, impacto limitado nos fluxos de saída; exploração contínua dos trabalhadores; e geralmente na sequência de proibições;
- Expostas grandes lacunas e deficiências do acordo original;
- Acordos anteriores que já não estão em vigor;

Não existem muitos exemplos documentados sobre a revisão de acordos.<sup>12</sup> Contudo, as revisões dos acordos à luz da mudança das condições são necessárias, e ambas as partes devem ser pró-activas para a sua alteração. A UA e as CERs devem documentar essas revisões e delas tirar as lições necessárias.

### **5.4 Monitoria e avaliação**

A monitoria deve ser integrada em todas as fases do processo de celebração do acordo. Uma questão importante na implementação é a obtenção de dados e informações para acompanhar o progresso dos acordos, muitas vezes coincidente com a falta de sistemas eficazes de monitorização e avaliação. A monitoria e a avaliação devem ser claramente referidas no acordo, de acordo com o modelo do artigo A. 28.

#### **Monitoria dos acordos**

O monitoramento é um processo contínuo e de rotina, normalmente executado pelos administradores de programas, para garantir que o projecto esteja no caminho certo e que as medidas correctivas necessárias sejam tomadas a tempo. Quando aplicada aos acordos, a monitorização proporciona uma recolha contínua de informação, análise dos progressos e relatórios para a tomada de decisões pelo Comité Conjunto e pelos coordenadores de programas ou pontos focais.

Os dados do trabalho nos serviços consulares seriam uma importante fonte de informação.

*Etapas envolvidas nos processos de monitoria:*

1. Atribuição de responsabilidades de monitoramento a cada uma das partes: Ponto focal dos acordos.
2. Reunir os dados necessários para o monitoramento de acordos por ambas as partes.
3. Apresentação de relatórios trimestrais ou ad hoc sobre o funcionamento do acordo ao Comité Misto.
4. Relatórios anuais sobre o acordo e o seu funcionamento.
5. Comparação com os dados de base para identificar as alterações.

*Fontes de informação para monitoria*

- Estatísticas sobre migração derivadas de processos administrativos - tais como registos de saídas migratórias, taxas de recrutamento e custos de migração para garantia de empregos no estrangeiro;

---

<sup>12</sup> O Governo do Qatar tem estado a adoptar Protocolos adicionais aos seus primeiros acordos bilaterais celebrados nos anos 80 com alguns países. Na região da IGAD, a Somália está a negociar a revisão do acordo inicial com o Qatar. O Governo indiano reviu o MdE de 2006 com os EAU em 2011.

informação sobre retornados, volume de remessas e custos de transferência, queixas dos trabalhadores migrantes, acidentes de trabalho, indemnizações, entre outros;

- Sempre que possível, os dados devem ser desagregados por sexo, idade e profissão e incluir factores-chave sobre os trabalhadores migrantes em causa, tais como tipo de emprego, salário real, nível de educação, etnia, etc.
- Relatórios de inspecção do trabalho: Condições de trabalho no local de trabalho, especialmente SST; relatórios de inspecção sobre o controlo do alojamento e das condições de vida;
- Alterações dos quadros políticos, jurídicos e regulamentares no País de origem ou de destino em matéria de migração;
- Resultados das reuniões da Comissão Mista e das actas das reuniões;
- Missões de alto nível entre as duas partes;
- Protocolos adicionais e troca de notas entre as duas partes;
- Relatórios dos meios de comunicação sobre questões de migração no País de origem e de destino.

### **Avaliação de acordos**

Uma avaliação requer investigação e análise aprofundada e difere do acompanhamento de rotina.

#### *Objectivos e tipos de avaliação*

As avaliações são realizadas com os seguintes objectivos: verificar até que ponto os objectivos do acordo foram alcançados; demonstrar responsabilidade perante as partes responsáveis; melhorar a implementação do acordo e a sua gestão; identificar estratégias e políticas bem sucedidas para a sua extensão/expansão - o que correu bem e o que falhou; e para justificar a renovação ou rescisão do acordo ou a sua replicação. As avaliações podem ser classificadas nos seguintes termos:

*Intervalo de tempo: Avaliação intercalar (provisória), intercalar e final:* As avaliações intercalares são úteis para orientar tanto o País de origem como de destino sobre os ajustamentos do acordo, a fim de garantir o cumprimento dos objectivos iniciais. O processo de avaliação tenta documentar o que mudou após o acordo em relação aos principais indicadores. A situação "antes" e "depois" é comparada e os dados da situação de base podem ser usados para avaliar as alterações.

#### *Modo de avaliação: Auto-avaliação versus avaliações independentes*

Uma *auto-avaliação* é realizada por aqueles a quem é confiada a concepção e implementação de um acordo. No entanto, uma avaliação interna não pode adoptar uma abordagem crítica ou pode não identificar falhas por parte dos funcionários envolvidos. Uma *avaliação independente* é conduzida por uma entidade externa aos governos das partes, de preferência por um avaliador especializado ou consultor, e os resultados podem ser mais objectivos.

As principais questões a levantar numa avaliação são:

- Relevância - o acordo continua a cumprir os objectivos originais?
- Eficácia - o acordo foi eficaz para alcançar os objectivos originais e os resultados desejados?
- Eficiência - os resultados são alcançados a custo razoável? Os benefícios do acordo pesam excessivamente os custos em termos de novos procedimentos, tais como o registo, execução e realização de reuniões conjuntas entre as comissões? Os recursos foram utilizados de forma eficiente para beneficiar tanto os trabalhadores migrantes do sexo masculino como os do sexo feminino?
- Sustentabilidade - continuarão os resultados/melhorias obtidos em resultado do acordo sem investimento adicional?
- Impacto - Quais são as alterações positivas ou negativas, directas ou indirectas, que afectam os fluxos migratórios, remessas, satisfação da procura de mão-de-obra, melhoria dos níveis de protecção dos migrantes e a obtenção de ganhos de competências, entre outros.

Especial atenção deve ser dada à capacidade de resposta ao género na colocação e resposta a estas questões.

#### *Elementos a ter em conta na avaliação*

- *1. Preparar uma nota conceptual explicando as razões da avaliação; seleccionar o tipo de avaliação (auto ou independente; intercalar, intercalar ou final) e como será feita; obter a aprovação do Comité. Preparar os termos de referência detalhados para a equipa de avaliação e emitir um convite à apresentação de propostas.*

2. *Seleccionar a equipa de avaliação – interna ou externa – com base na revisão cuidadosa das propostas.*
3. *Monitorar a avaliação e fornecer informações conforme necessário. A supervisão pode ser feita pelas unidades de coordenação do acordo ou pelos ministérios e pelo Comité Director.*
4. *A equipa de avaliação deve identificar indicadores de avaliação sensíveis ao género (para avaliar possíveis diferentes impactos nas mulheres e nos homens), efectuar a análise e apresentar um primeiro projecto de relatório.*
5. *Gestão (Comité ou pontos focais) para rever o primeiro projecto de relatório e apresentar comentários.*
6. *Revisão e aceitação do relatório de avaliação final*
7. *Divulgação do relatório de avaliação às partes interessadas, em especial ao Comité Misto, a fim de dar seguimento às recomendações de melhorias e alterações.*

### *Uma agenda de avaliação dos acordos pelos Estados-Membros da UA*

Os países africanos devem rever os seus acordos existentes para identificar lacunas e fraquezas relevantes para revisões dos acordos existentes ou para o desenvolvimento de novos acordos. As componentes podem incluir técnicas rigorosas de levantamento comparativo da situação antes e depois do acordo, revisão documental e entrevistas com informadores chave, revisão comparativa de diferentes acordos bilaterais e tipos de acordos, todos de preferência com critérios de avaliação baseados em direitos, medição e indicadores.

Um país pode começar com um exercício piloto de avaliação rápida de acordos seleccionados em vigor, para completar a avaliação num curto período de tempo. Estas análises devem ser acompanhadas da recolha de dados qualitativos e quantitativos e de uma breve avaliação da situação e do conteúdo proposto para os novos acordos. Os resultados das avaliações rápidas podem identificar onde devem ser levantadas grandes preocupações com os países de destino e onde os termos dos acordos existentes podem ter sido - e continuam a ser - desrespeitados ou violados.

Na sequência de uma revisão dos resultados das avaliações rápidas acima referidas, a metodologia seria refinada no sentido das avaliações exaustivas dos acordos existentes. Uma selecção dos acordos de avaliação pode ser decidida com base na sua duração, importância para os fluxos migratórios e características ou problemas bem sucedidos experimentados. Nesta fase, maior ênfase pode ser dada à recolha sistemática de dados. Deve ser obrigatória uma avaliação aprofundada dos resultados e do impacto do acordo antes da sua renovação.

Uma prioridade imediata seria a avaliação do impacto da COVID-19 sobre a migração, uma vez que afecta sobremaneira os acordos e mecanismos existentes. Estes dados devem avaliar a situação dos trabalhadores migrantes nos Países de Destino com os quais os Acordos Bilaterais de Trabalho estão em vigor - incluindo os cidadãos nacionais dos Países de Origem abrangidos ou não pelos Acordos - relativamente: aos despedimentos do trabalho; fornecimento ou não de alimentos básicos e cuidados de saúde para os restantes; situação de saúde e segurança dos trabalhadores; se os despedimentos e os regressos respeitaram os direitos dos trabalhadores e os procedimentos adequados; e se os migrantes regressados obtiveram salários e direitos adquiridos antes da partida; se as condições e protecções previstas nos Acordos existentes foram respeitadas para os trabalhadores migrantes destacados ao abrigo desses Acordos; se os Comités Mistos se reuniram durante o período de crise; e se os Acordos Bilaterais de Trabalho foram efectivamente invocados em qualquer fase. No contexto da Covis, o Comité Consultivo da UA para a Migração Laboral apelou aos governos africanos para que "analise cuidadosamente e renegocie os diferentes acordos de migração laboral assinados, com vista a garantir que os trabalhadores migrantes possam gozar de saúde e segurança adequadas, protecção social e transferência de direitos e outras protecções dos direitos humanos e laborais".

## **6. MEDIDAS DE APOIO AOS ABT E FACTORES CONDICIONADORES**

Os acordos bilaterais de trabalho são apenas um entre vários instrumentos à disposição dos Estados membros africanos para promover a governação da migração e a protecção dos trabalhadores migrantes.

As tradições democráticas, o respeito pelo Estado de direito, as garantias constitucionais dos direitos de todos os residentes, incluindo os migrantes/não nacionais, instituições laborais fortes, e o cumprimento dos instrumentos internacionais em matéria de direitos humanos e laborais contribuem para a boa governação,



proporcionando assim protecção aos trabalhadores nacionais e migrantes, tanto no país de origem como no país de destino.

A existência de políticas nacionais credíveis de desenvolvimento, emprego e migração, a ratificação de instrumentos relevantes de trabalhadores migrantes e a regulamentação eficaz de agências de recrutamento privadas tanto no País de origem como no País de Destino proporcionam um ambiente propício para o funcionamento bem sucedido das ABT.

Os países africanos devem participar nos processos e fóruns internacionais, incluindo nos organismos de monitorização dos tratados relevantes da UA, CER, OIT e ONU, bem como nas revisões de implementação do Pacto Global para as Migrações, da Agenda de 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e fazer pressão para a protecção dos trabalhadores migrantes, fornecimento de níveis mínimos de protecção social aos trabalhadores migrantes, normas mínimas para os ABT e outros acordos, bem como a implementação efectiva dos acordos.

A União Africana declarou que: "O futuro do continente africano consiste no envolvimento nos mecanismos regionais de cooperação multilateral em matéria de migração laboral e nas plataformas regionais de cooperação multilateral em matéria de migração laboral"<sup>13</sup>. O diálogo inter-regional sobre a migração e ABT deve ser desenvolvido quando a África tiver uma perspectiva regional convergente.

A União Africana e os seus estados membros podem desenvolver um mecanismo regional de consulta sobre os ABT para partilha de experiências e lições aprendidas, práticas sobre emprego no estrangeiro e problemas que os trabalhadores migrantes enfrentam no estrangeiro. O mecanismo pode propor soluções práticas para o bem-estar dos trabalhadores no estrangeiro, e adoptar abordagens comuns com os países de destino na Europa e no Médio Oriente. Por exemplo, o mecanismo também pode desenvolver normas mínimas de protecção dos trabalhadores migrantes, incluindo salários mínimos, adoptar contratos de trabalho normalizados para diferentes categorias de trabalhadores, acordar na implementação efectiva dos acordos e trabalhar para a promoção de competências e parcerias de mobilidade.

Ao mesmo tempo, o potencial dos fóruns inter-regionais também precisa de ser explorado. A União Africana e alguns países da IGAD participaram como observadores no Diálogo de Abu Dhabi (ADD)<sup>14</sup>. O ADD pode não ser capaz de considerar questões específicas de África, dada a sua maior adesão também à Ásia. Neste contexto, pode ser explorada com muita expectativa um fórum separado entre o CCG/Países Árabes do Médio Oriente e os Países de origem da UA.

Ao mesmo tempo, os países de origem africanos podem também ter de complementar os ABTs com iniciativas unilaterais. Estas medidas referem-se à especificação de salários mínimos para categorias seleccionadas de trabalhadores, extensão da cobertura da segurança social nacional aos trabalhadores migrantes, mobilização de parceiros sociais e apoio da sociedade civil, e proibições selectivas a países com abuso e exploração persistentes.

A melhoria da capacidade técnica de todas as partes interessadas envolvidas nos acordos é igualmente importante, nomeadamente para a administração do trabalho e da migração, funcionários dos Comitês Mistos, funcionários do trabalho, unidade de coordenação dos acordos no seio do ministério de tutela, membros do comité director interministerial, comité consultivo sobre migração laboral, parceiros sociais, sociedade civil, incluindo organizações de mulheres migrantes, agências privadas de recrutamento, e outras partes interessadas. Assistência técnica pode ser solicitada nas organizações internacionais como a OIT e a IOM.

A melhoria da base de dados, informação e conhecimento constitui um factor-chave para o êxito do funcionamento das ABT, colmatando lacunas evidentes na base de informação e conhecimento de base sobre a migração e acordos relacionadas com o tratamento de trabalhadores migrantes, homens e mulheres, e suas condições de vida e trabalho e de Saúde e Segurança no Trabalho, entre outros.

---

<sup>13</sup> União Africana (2020b). *O futuro da mobilidade humana: Parcerias inovadoras para o Desenvolvimento Sustentável*, Manual Técnico, Área temática 4: Colmatando as lacunas na protecção dos migrantes, contribuições temáticas da União Africana para a 13<sup>a</sup> sessão do Fórum Global sobre Migração e Desenvolvimento, Abril de 2020.

<sup>14</sup> <http://abudhabidialogue.org.ae/>

A realização de avaliações dos acordos com base na cooperação entre ambas as partes também significa produção de componentes essenciais de uma boa base de informação.

## ANEXO: FUNDAMENTOS NORMATIVOS DOS ACORDOS BILATERAIS DE TRABALHO

A União Africana e os instrumentos CER, as normas laborais internacionais e as Convenções africanas e das Nações Unidas sobre os Direitos Humanos, amplamente ratificadas pelos Estados-Membros da UA, estabelecem direitos humanos e laborais para os trabalhadores migrantes e suas famílias e fornecem protecções específicas para *o trabalho digno e direitos no trabalho* para todos os migrantes.

### Fundamentos normativos dos acordos bilaterais de trabalho

- **Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos**, ratificada por todos os 55 Estados Membros da UA, definindo e comprometendo-se a defender os direitos humanos individuais e colectivos de todas as pessoas em África.
- Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos da Mulher em África (Protocolo de Maputo), ratificado por 42 Estados-Membros da UA, estabelecendo direitos humanos abrangentes para as mulheres.
- **Protocolo da UA ao Tratado que institui a Comunidade Económica Africana relativo à livre circulação de pessoas, direito de residência e direito de estabelecimento** (*Protocolo da Livre Circulação*), que estabelece o regime jurídico continental para a livre circulação, e os direitos conexos de residência e de estabelecimento com certas protecções para as pessoas abrangidas pelo estado de direito.
- **Instrumentos jurídicos da livre circulação das CER em vigor:** Protocolo do Mercado Comum da AEC e os Quatro Protocolos da CEDEAO sobre a livre Circulação, Direitos de Residência e Direito de Estabelecimento.
- **Os 9 instrumentos universais de direitos humanos e protocolos conexos** aplicáveis a todas as pessoas, incluindo a todos os trabalhadores migrantes e suas famílias.
- **As 8 convenções fundamentais da OIT consagradas** na Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1999 – aplicáveis a todos os trabalhadores, incluindo aos trabalhadores migrantes.
- **As 3 Convenções internacionais sobre migração para o emprego e direitos dos trabalhadores migrantes e suas famílias**<sup>15</sup>
- **As 4 Convenções da OIT sobre governação (prioridade)** cruciais para o funcionamento do sistema internacional de normas laborais e dos instrumentos mais importantes para a governação.
- **Todas as outras normas internacionais de trabalho** aplicáveis (com algumas excepções específicas) a todos os trabalhadores no local de trabalho, incluindo trabalhadores migrantes.

### Quadros políticos africanos e internacionais especialmente relevantes para os ABML

- **A Política de migração da UA para África de 2006**
- **Quadro Revisto da Política de Migração para África e Plano de Acção** (2018 - 2030).
- **Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável**
- **Quadros Normativos Não Vinculativos da OIT:** Quadro Multilateral da OIT sobre migração Laboral (2006) e os princípios gerais e orientações operacionais para um recrutamento justo e definição de taxas de recrutamento e custos associados (2016/2019).
- **O Pacto Global para Migração Segura, Ordenada e Regular, 2018**

<sup>15</sup> As três convenções internacionais são: A Convenção (n. 97) da OIT sobre Migração para o Emprego, 1949; a Convenção (n. 143) da OIT sobre os trabalhadores Migrantes, 1975; Convenção Internacional das Nações Unidas sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, 1990. A Convenção n.º 181 da OIT sobre a Regulamentação das Agências de Recrutamento e a Convenção n.º 189 sobre o Trabalho Digno para os Empregados Domésticos, também podem ser consideradas convenções essenciais em matéria de governação da migração, dada a sua relevância para a regulamentação do recrutamento e protecção dos trabalhadores domésticos migrantes.