

**QUARTA SESSÃO ORDINÁRIA DO COMITÉ  
TECNICO 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"*

**PROJETO DE DIRETRIZES SOBRE  
O DESENVOLVIMENTO DE UM MODELO DE  
PROGRAMA/SISTEMA DE BEM-ESTAR DOS MIGRANTES**

**Setembro 2021**

## TABELA DE CONTEÚDOS

TABELA DE CONTEÚDOS .....	2
I FUNDO E JUSTIFICATIVA.....	3
Justificativa.....	3
Objetivos das Diretrizes.....	12
Origem Das Diretrizes.....	13
Princípios Orientadores.....	14
II ESTABELECIMENTO DE PROGRAMA DE BEM-ESTAR DOS MIGRANTES (PBM).....	17
III ARRANJOS BASEADOS EM SEGUROS.....	21
IV SERVIÇOS DE APOIO.....	25
V IMPLEMENTAÇÃO.....	32
Regulamento, instituições e operações.....	32
Roteiro para a criação de um PBM.....	37
Fortalecimento do ambiente regulatório.....	42
Arranjos de apoio.....	47
ANEXO PRINCIPAIS INSTRUMENTOS E QUADROS POLÍTICOS GLOBAIS E AFRICANOS.....	50

## Directrizes da UA sobre desenvolvimento de um modelo de programa/sistema de bem-estar para migrantes

### O fundo e justificativa

#### Justificativa

##### 1. Barreiras e desafios para segurança social e apoio de bem-estar.

Trabalhadores migrantes africanos enfrentam muitos desafios e restrições em relação de acesso à segurança social e apoio de bem-estar. As barreiras que-se enfrentam por eles não estão limitado ao tempo de trabalho no países estrangeiros, mas também afetam o disposição de pre-partida e seu retorno e reintegração depois de terminação de seu período no países estrangeiros. Mulheres migrantes em particular as famílias dos trabalhadores migrantes são afetadas, incluindo membros de família que ficam no país de origem. As principais problemas sofridas pelos trabalhadores migrantes e seus famílias incluem:<sup>1</sup>

- Acesso para segurança social e muito limitado. (por exemplo, apoio para desempregados, maternidade ou benefícios de desemprego) e especificamente, no portabilidade de benefícios de segurança social.
- Estado de imigração e outras barreiras legais- o estado dos trabalhadores pode não permitir para proteção legal, ou uma lei de segurança social pode falha e não inclui os trabalhadores migrantes e seus familiares.
- Muito fraco bilaterais acordos sobre trabalho e ausência em grande escala de acordos bilaterais de segurança social.

---

<sup>1</sup> See M. Olivier (assisted by J. Mushomi & C. Kakuba) *Development of a model migrant welfare programme/system for the African Union, Regional Economic Communities and AU Member States* (draft report submitted to the IOM, 2021) paras 6-15; African Union *Report on Labour Migration Statistics in Africa* (Second edition (2017)) (2019) 47-48; Ong, C & Peyron Bista, C *The state of social protection in ASEAN at the dawn of integration* (ILO, 2015) 21, 51-53.

- Arranjo de recrutamento inadequado, incluindo custo de migração muito exagerado que leva ao divida, exploração por algumas agências de recrutamento, regulamentação fraca de recrutamento, e ausência de contractos de trabalho muito forte.
- Restições que iniciam apartir de situação de mercado de trabalho, as vezes cobertura suficiente negada para trabalhadores domesticos e trabalhadores da economia informal.
- Desafios administrativos e relacionados, como documentação verificada exigida ou exilo forçado apartir de pais de origem depose do conclusão do emprego, tem impacto no capacidade de reclamação de beneficios.
- Desafios em relação de estrutura das esquemas de proteção social, tendo em vista a incapacidade dos trabalhadores de acessar beneficios de longo prazo.
- Discriminação e arranjos de proteção social muito separado. Essi deixa os trablhadores migrantes e seus familiares no uma posição mais fraca do que os nacionais do pais em questão.
- Exposição para fracas condicoes de civis, lei de trabalho e de bem-estar nos paises estrangeiros, além de exploração e abuso, acesso limitado para justiça incluindo reclamação e vias complicadas para resolver seu reivindicções.

**2. Principais instrumentos da OIT, ONU e UA apoiam a proteção social dos trabalhadores migrantes e suas familias nos paises de destino:** esta bem observado que: todos instrumentos atuais de segurança social de OIT definir o escopo pessoal de cobertura independentemente da nacionalidade, e quase todos tem cláusulas similares sobre tratamento igual entre trablhadores nacionais e estrangeiros, e a maioria deles tem cláusulas de não discrimanação.<sup>2</sup> Além disso, a *Social Protection Floors Recommendation (No. 202)* de OIT estabelece quatro garantias de segurança social que

---

<sup>2</sup> Baruah, N & Cholewinski, R *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (OSCE, IOM & ILO) (2006). See Article 6 of ILO *Migration for Employment Convention (Revised)*, 1949 (No. 97) and Article 68 of the ILO *Social Security (Minimum Standards) Convention*, 1952 (No. 102): however, non-contributory (in particular social assistance) arrangements do not necessarily have to be extended to non-citizens.

devem estar disponíveis a todos residentes de um país, seja os residentes são nacionais ou estrangeiros.

Os instrumentos da ONU aceitam um entendimento dos direitos humanos no caso de necessidade dos trabalhadores migrantes devem ser protegidos por acordos de proteção social. Isso foi informado pelo considerações sobre humanidade dos migrantes, seu estado de vulnerabilidade e uma abordagem de direitos humanos refletido em artigo 27 de Convenção Internacional das Nações Unidas sobre a Proteção dos Direitos de todos os trabalhadores Migrantes e seus membros do família, 1990 (ICMW). E recentemente, "... ao adotar o Global Compact for Safe, orderly and Regular Migration (2018), muitos países comprometeram para garantir que os trabalhadores migrantes em todos níveis de qualificação recebem acesso a proteção social em seus países de destino e manter portabilidade de direitos e benefícios de segurança social por trabalhadores migrantes em seus países de origem.<sup>3</sup>

A extensão da proteção social para todos, incluindo os trabalhadores migrantes na economia formal e informal, e uma prioridade para a União Africano e seus estados membros.<sup>4</sup> O princípio de tratamento igual dos trabalhadores, entre outros, foi enfatizado na Agenda 2063 da UA, e no estrutura de políticas da UA por Africa e no seu Plano de Ação de 2018-30. Para além disso, na Programa conjunto de Migração do Trabalho para a África (PCMT). OIT e UA já implementaram projeto "Extensão do acesso para proteção social e portabilidade de benefícios para trabalhadores migrantes e suas famílias em comunidades economicas regionais que foram selecionadas em Africa." Mais de que isso, as disposições de proteção da Carta Africana nos Direitos do Humanos e dos Povos (1982), identificam os trabalhadores migrantes (sejam regulares e irregulares) como groups vulneraveis e desfavorecidos. E por isso, os Estados devem reconhecer e tomar decisões para combater discriminação interseccional baseado no situação de migração, devem garantir que os migrantes sejam

---

<sup>3</sup> African Union *Report on Labour Migration Statistics in Africa* (Second edition (2017)) (2019) 48.

<sup>4</sup> The extension of social protection to migrants is also endorsed in the *Ouagadougou +10 Declaration and Plan of Action on Employment, Poverty Eradication and Inclusive Development in Africa* (2015), the 2019-2021 AUC-ILO *Joint Operational Plan*, and the ILO 2019 *Abidjan Declaration and Plan of Action*.

cobertos pelo sistema de segurança social e tenham acesso físico aos serviços de segurança social, e também deve garantir que os membros de famílias dos trabalhadores migrantes estão tratado igual com nacionais e tenham acesso para educação, aos serviços sociais e saúde e à participação na vida cultural.<sup>5</sup> Para além disso, ha uma provisão que foi feita por instrumentos das CER para tratamento igual em relação de segurança social e acesso portabilidade dos beneficios da segurança social em varios instrumentos das CERs.<sup>6</sup>

### **3. As principais implicacoes no respeito de acesso para proteção social por trabalhadores documentados, assim como trabalhadores sem documentos.**

Consequentemente, os países de destino devem garantir igualdade de tratamento para trabalhadores documentados e suas famílias em relação ao acesso de habitação, esquemas de habitação social, serviços sociais e saúde, seguro e serviços de desemprego, se as condições sujeitadas em termos de imigração (artigo 43 e 45 do ICMW) foram atendidas. Devem também garantir igual tratamento das disposições de segurança social para trabalhadores migrantes por todos os nove ramos da segurança social que estão em vigor no seu território, e por todos acordos que ele prometerem para cumprir.<sup>7</sup> Os trabalhadores que não tenham documentos, ou seja em situação irregular, também gozam de proteção limitada em termos de estrutura internacionais, incluindo igualdade de tratamento em relação aos direitos de empregos passado em respeito de remuneração, segurança social e outros beneficios.<sup>8</sup> Como os trabalhadores migrantes em situação normal, eles e os membros das suas famílias tem o direito de receber cuidados médicos urgentes (ICMW, Artigo 28).

---

<sup>5</sup> ACHPR *Principles and guidelines on the implementation of economic, social and cultural rights in the African Charter on Human and Peoples' Rights* (2010).

<sup>6</sup> This is apparent, for example in the case of West Africa, from the provisions of the *General Convention on Social Security of Member States of ECOWAS* (2013), and in the case of SADC, from the provisions of the *SADC Code on Social Security* (2007), the *SADC Cross-Border Portability of Social Security Benefits Policy Framework* (2016), the *SADC Guidelines on the Portability of Social Security Benefits in SADC*

<sup>7</sup> *Equality of Treatment (Social Security) Convention 1962* (ILO Convention 118): this provision is dependent upon the home country of the migrant also being a party to Convention 118, and to specific conditions regarding use of public funds.

<sup>8</sup> (Article 9 of *ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975* (No. 143)).

- 4. Muitas as vezes a realidade e diferente para os trabalhadores migrantes Africanos, por causa de ausência de proteção suficiente e exposição e exploração e mal-tratamento.** No entanto, apesar desses pronunciamentos claros, os trabalhadores migrantes Africanos recebem proteção social muita limitada nos países de destino. Dentro Africa, a maioria parte dos trabalhadores migrantes Africanos em situação irregular e/ou que funciona na economia informal não tem proteção apropriada. O acesso para participar no mercado de trabalho e importante para a cobertura contributiva da segurança social, mas esta sujeito a varias restrições nos países de destino, muitas vezes em conflito com a liberdade de movimentos e os regimes liberalizados de migração laboral.

Em particular, e com algumas exceções, os países do Golfo excluem os estrangeiros de seus sistemas de segurança social. Para os cidadãos desses países, a situação e diferente. Os direitos deles pode-se ser respeitado mesmo se trabalharem fora de seus países em outro país do Golfo, baseado no acordo de *United Law of Insurance Protection Extension for GCC state citizens working in other GCC countries (2006)*. Os trabalhadores migrantes também são coletivamente excluídos das esquemas de benefícios de saúde, a não ser que estejam cobertos pelo programa conhecido como esquema de saúde de família. Para além disso, os trabalhadores domésticos Africanos são particularmente afetados pelo fato de que os países do Golfo ainda não ratificarem a Convenção de Trabalhadores Domésticos de OIT de 2011 (Convenção 189), que exige a proteção de trabalho e segurança social seja estendida por trabalhadores domésticos. Casos de abusos e maltratamento são relatados regularmente, por tanto vários países Africanos e Asiáticos proibem migração laboral para os estados de GCC no certo tempo-alegadamente por práticas inescrupulosas perpetrado pelo agências de recrutamento privado no vários países Africanos onde regulamento e muito fraco. Entre outros e particularmente, a sistema de Kafala, que amarra os trabalhadores migrantes aos seus empregadores, "continua a contribuir para a vulnerabilidade dos trabalhadores migrantes no Golfo,

incluindo as condições de trabalho forçado e exploração de salario”, apesar algumas mudanças foram feitas em certos países do GCC.<sup>9</sup>

**5. Observando apartir do ponto de vista de proteção social e apoio de bem-estar, bilaterais e multilaterais acordos que envolve países Africanos não estão bem desenvolvidos e enforcados.** Os acordos de trabalho bilaterais (ATB) e acordos bilaterais de segurança social (ABS) como instrumentos globais, de Uniao Africano e CER tem impacto limitado na melhoria do acesso dos trabalhadores migrantes Africanos para proteção social e apoio de bem-estar. Apesar que os ATBs tinha alguns uso, eles raramente contribuem para a situação de bem-estar e proteção social dos trabalhadores migrantes Africanos e suas familias. Ha uma tendência crescente, particularmente nos países de Africa do sul, que os países de destino não estarem preparados para assinar ATBs, mas querem passa apenas com fracos memorandos de entendimento.<sup>10</sup> Os países Africanos de origem ja concluirem uma estrutura limitada de ABS, principalmente com países europeus, mas raramente com outros países Africanos e nem um pouquinho com os países de GCC. Países Africanos que envolve em ABS fazem uso limitado de toda extensão dos principios de proteção social que podem ser utilizados em mesma acordos.<sup>11</sup> Os trabalhadores migrantes na economia informal ou em situação irregular não recebe qual queere beneficio apartir de estes acordos, enquanto existe uma capacidade tecnica e humana limitada para implementar os acordos completamente, situação agravada por fronteiras porosas e fracos sistemas integrados com gestao das fronteiras. Os acordos multilaterais de segurança social existem numa forma crescente no regioes Africanos e tem disposições com implicações significativas para proteção social, mas ainda nao estao implementados de forma

---

<sup>9</sup> Atong, K., Mayah, E. & A. Odigie *Africa Labour Migration to the GCC States: The Case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda – An African Trade Union Overview* (ITUC-Africa, 2018) vii- ix, 84.

<sup>10</sup> See Olivier, M. *Bilateral labour migration arrangements in two Southern African Development Community corridors* (IOM, 2021).

<sup>11</sup> ILO *Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962* (No. 118) covers the equality of treatment and portability of benefits principles, while ILO *Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982* (No. 157) provides for totalisation of insurance periods and the pro-rated sharing of benefit payments by the countries concerned, based on the ratio of insurance periods. In addition, the maintenance of acquired rights is a key principle of social security coordination

consistente. Como ABS, esses acordos excluem trabalhadores migrantes na economia informal e em situação irregular, e raramente acomodam trabalhadores de curto prazo.

**6. No mundo todo, as intervenções unilaterais no país de origem para estender a proteção social e o apoio do bem-estar para trabalhadores migrantes no exterior são uma realidade crescente.** Consequentemente, para combater as deficiências na proteção oferecida aos trabalhadores migrantes e suas famílias, em tudo o mundo (em particular em Asia) varios países de origem ja assumirem responsabilidade por cidadãos que vivem e trabalham no exterior. Isso se traduziu em varios niveis e dimensões e apoio disponiveis para esses trabalhadores e suas familias. Esses extensões unilaterais tem varias formas e incluem:<sup>12</sup>

- A adoção de garantias constitucionais e estruturas legais que facilitem a proteção dos trabalhadores migrantes no exterior.
- Estabelecer acordos especiais de bem-estar para trabalhadores estrangeiros por governos nacionais e ate ( como no caso da India) governos que estendem a proteção aos trabalhadores e (as vezes) as suas familias.
- Afiliação voluntaria em esquemas nacionais de seguro social.
- Medidas e esquemas destinados a apoiar o fluxo de remessas e contribuições para a segurança social para o país de origem.
- Exportabilidade de beneficios de segurança social e a provisão de serviços relacionados (exmplo: serviços medicos e assistencia juridica) no exterior.

Estes mecanismos de extensão são frequentemente apoiados por uma serie de medidas institucionais complementares e serviços de apoio, incluindo um ministerio de emigrantes dedicado ou órgãos legais para proteger os interesses dos seus cidadãos no exterior (exemplo, Bangladesh, India, Nepal, Filipinas, Sri Lanka), coletar informações sobre contratos de

---

<sup>12</sup> See M. Olivier (assisted by J. Mushomi & C. Kakuba) *Development of a model migrant welfare programme/system for the African Union, Regional Economic Communities and AU Member States* (draft report submitted to the IOM, 2021) paras 31 & 33 for a summary of these interventions and some country experiences; a more complete discussion is offered in chapter 7 of the report.

recrutamento e fornecer apoio consular. Geralmente , outros serviços de apoio são disponíveis para trabalhadores migrantes em tres estagios: antes de saida, no destino (no pais exterior) e dePOSE de retorno, e incluir pressão para a proteção dos trabalhadores migrantes.

**7. Países Africanos de origem estão investir muito mais para proteger, ajudar e estabelecer ligação com seus trabalhadores migrantes e suas familias no exterior.<sup>13</sup>**

Alguns países de origem concluem acordos de cambio de trabalho formalizados com outros países Africanos e com países da Europa e GCC. Mas, com experiências negativas de muitos trabalhadores migrantes Africanos em alguns países do Golfo, varios países de origem introduziram proibições temporarias de trabalho em alguns ou em todos os países de destino. Este foi reforçado pelo adoção em varios países Africanos de um estrutura politico e de um ambiente juridico e de medidas administrativas reforçadas para garantir verificação das agencias de recrutamento, confirmação de contratos de trabalho, orientação antes de saida, e exigencia (na legislação) de um apoio acordo bilateral de trabalho informando a desdobramento de trabalhadores no exterior e a nomeação de adidos trabalhistas. As estruturas legais são desenvolvidas de forma incremental para guiar o desdobramento no exterior, incluindo a regulamentação da industria de recrutamento. Isso geralmente e acompanhado por um modelo de contrato de trabalho, com minimo provisão de cobertura da segurança social. Para além disso, os países Africanos de origem adotaram medidas para estabelecer ligação e envolver o diaspora-incluindo o mapeamento da diaspora, criação de um ministerio dedicado e outras agencias, o desenvolvimento de esclarecimento de politicas, ajudar investimentos e envolvimento empresarial de trabalhadores migrantes no países estrangeiras, em base das preferencias: a flexibilização dos regulamentos de remessas, programas de habilidades, incentivos fiscais, e reduzindo o custo de fazer negocios. Muitos países ja adotaram leis contra o trafico de humanos.

---

<sup>13</sup> *Ibid*, paras 304-310

- 8. Mas, estas medidas ficam invariavelmente inadequados para estender os sistemas publicos de segurança social do pais de origem e fornecem apoio insuficiente para repatriados e familias de trabalhadores migrantes que ficavam nos paises de origem.** Enquanto algumas disposições foram feitas nos dominios legislativo e politico de alguns paises de origem para a portabilidade unilateral de certos beneficios da segurança social e a conclusão de acordos bilaterais de segurança social, e enquanto uma provisão limitada foi feita para que os trabalhadores destacados sejam cobertos pelo sistemas de segurança social do pais de origem, muitos paises Africanos ainda não estenderem o alcance dos seus proprios sistemas publicos de segurança social para capturar os seus trabalhadores migrantes no paises estrangeiros, enquanto existam bom excepções.<sup>14</sup> Para alem disso, enquanto algumas medidas de politica estejam ser adoptadas ou estejam previstas para apoiar os repatriados, tambem em relação de requalificação, apoio as empresas e inclusão no mercado de trabalho dos paises de origem, essas medidas não são completas. Da mesma forma, os membros da familia de trabalhadores migrantes, particularmente os membros de familia que ficam atras nos paises de origem, são negligenciados nos dominios politico, juridico e institucional dos pais de origem.
- 9. Apesar de suas deficiencias, a proteção social unilateral do pais de origem e as medidas de apoio ao bem-estar tem um impacto significativo.** Essas medidas contem um numero consideravel de trabalhadores migrantes- como a experência de muitos paises asiaticos testemunha. Eles fornecem caminhos importantes de cobertura, proteção e apoio, onde nenhum ou pouco esta disponivel no pais de destino que esta em questão. Eles tambem são mais faceis para adotar do que acordos bilaterais e multilaterais. Ao contrario dos acordos bilaterais, eles tambem, de fato principalmente, afetam o bem-estar e a proteção das pessoas envolvidas na migração circular e

<sup>14</sup> For ex

ampal Protection, Law No. 4 of 2007 (Mozambique) stipulates: "Mozambican workers abroad who are not covered by international agreements may register in compulsory social security and the scheme for self-employed persons will be applicable to them." In Kenya, the *National Social Security Fund Act* regulates the position of Kenyan employees residing in other EAC Member States and emphasises coordination with the social security schemes of such countries, for this purpose

temporaria, e podem ser definidos e fortalecidos por meio de acordos internacionais de migração.<sup>15</sup> Medidas unilaterais, por mais importantes que sejam, não podem, portanto, substituir medidas eficazes nos países de destino, e de fato, acordos bilaterais eficazes que entregam tratamento igual aos trabalhadores migrantes garantam a transferência de benefícios de proteção social. As medidas unilaterais devem portanto, tratados como medidas de ultimo recurso, disponiveis na medida em que acordos bilaterais e outros não incluam as disposições necessarias.

**10. Provisão limitada em instrumentos internacionais e regionais.** Normas e instrumentos internacionais e regionais ainda não regulam este fenômeno particular.<sup>16</sup> Mas, a referencia para essas ações apartir dos países de origem continua no que pode ser considerado "soft law" e instrumentos explicativos e de implementação em contextos regionais. No nível regional asiatico, a Declaração de ASEAN de 2007 sobre a Proteção e Prmoção dos Diretos dos Trabalhadores Migrantes que apoia os países de origem estabelecer politicas e procedimentos para proteger seus trabalhadores no exterior. No caso de SAARC, o projeto de Plano de Ação de Proteção Social incentiva a ação dos países de origem para fornecer um nivel basico de proteção aos seus nacionais que trabalham no exterior por meio de seguro voluntario, para pagar beneficios no exterior e para garantir a migração segura.

## Objetivos das Diretrizes

**11.(1) Modelo e diretrizes.** As diretrizes fornecem um modelo e diretrizes para formuladores de politicas e profissionais em países de origem para estabelecer uma programa de bem-estar para migrantes, adotar acordos baseados em seguro, estender serviços de apoio e investir em medidas para implementar essas intervenções, baseado no diretrizes de instrumentos internacas (incluindo Africanos) sobre direitos humanos e trabalho, migração laboral e proteção social: esturturas globais (SDGs e compacto global por uma migração segura, disciplinada, e regular (2018) (GCM): bem



como ferramentas relevantes e experiências de boas praticas. A operação das diretrizes pode envolver a colaboração com governos e outros atores nos países de destino tambem. As Diretrizes, por natureza, sao voluntarias e flexiveis, eles visam ajudar os

<sup>15</sup> Van Ginneken, W "Social protection for migrant workers: national and international policy challenges" *European Journal of Social Security (EJSS)*, vol 13(5), 2013, 209-221 at 214

<sup>16</sup> Yet, the ILO *Multilateral Framework on Labour Migration* (ILO, 2006) provides a comprehensive overview of principles and guidelines as to how labour protection for such migrant workers can be improved.

países que desejam estabelecer um MWP, adotar acordos baseados em seguros, estender serviços de apoio e investir em medidas para implementar essas intervenções. As orientações não são, portanto fixo, mas documentam um grupo de boas praticas e procedimentos administrativos e opercaions para os Estados-Membros que desejam criar essas sistemas.

**12. (2) Resolver lacunas e deficiências** As Diretrizes sugerem formas e maios para resolver lacunas e deficiencias na legislação, politica e pratica existentes nos países Africanos de origem em relação ao tratamento e proteção, incluindo proteção social, de seus trabalhadores migrantes e seus familias no exterior.

### **Origem Das Diretrizes**

**13. Origem das Diretrizes:** As Diretrizes sao informadas pelas seguinte fontes de origem:

- Cartas, protocolos e outros instrumentos universaias (internacionais ou Africanos, exemplo Pan Africanos e CER) sobre direitos humanos e laborais, migração laboral e proteção social, bem como politicas e esturturas juridicos associados-incluindo ao nivel de UA, a carta da UA sobre os Direitos Humanos e dos Povos (1981) e a Estutura da Politica de Migração da UA Africa e Plano de Ação 2018-2030.
- Estruturas de migração e desenvolvimento social em nivel global e setorial (exemplo: SDGs e o Compacto Global para uma migração segura, disciplinada e regular (2018): Estrutura multilateral da OIT sobre migração de trabalho (2006), Principios gerais e diretrizes operacionais de OIT para recrutamento justo e definação de taxas de recrutamento e custos relacionados (2016/2019): IOM IRIS.
- Perspectivas de governos, parceiros sociais e sociedade cicil nos países membros da União Africano.
- Relatorios de pesquisa/ politica



- Experiences e ferramentas comparativas de boas praticas.

### **Principios Orientadores**

**14. Reconhecimento e o valor de proteção social como um direito humano,** varios instrumentos globais reconhecem a proteção social, em particular entendido no sentido estrito da segurança social, como o direito de todos, incluindo os trabalhadores e suas famílias. Pode Ver a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) (em particular Artigos 22 e 25), e o Pacto Internacional sobre Direitos Economicos, Sociais e Culturais (1966) em particular Artigo 9. Também foi incorporado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentavel (ODS), algumas metas de ODS (exemplo, 1.3, 3.8, 5.4, 10.4) referem-se explicitamente para proteção social. E também um dos pilares do conceito de Trabalho Decente da OIT. O direito para segurança social deriva de varios direitos humanos reconhecidos no instrumento fundamental de direitos humanos da UA, a carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (1982) (tambem conhecida como Carta de Banjul: ratificada por todos os 55 Estados membros da UA). Este direito obriga aos Estados Membros de UA para garantir o acesso de segurança social que forneça um nivel minimo essencial de beneficios a todos os individuos e familias que lhes permitira tem pelo menos cuidados de saude essenciais, habitação basico, agua e saneamento, e as formas mais basicas de educação consistente com a vida, segurança e dignidade humanas (obrigações essenciais minimas) Os Estados-Membros tem que tomar medidas efetivos para concretizar plenamente o direito de segurança social para todas as pessoas, incluindo seguro social.<sup>17</sup> Outros instrumentos da UA, incluindo a estrutura de Politica Social da UA para Africa (2008) e o Plano de Proteção Social para a Economia Informal e Trabalhadores Rurais (SPIREWORK) (2011), confirmar essas obrigações essenciais minimas, como e o caso de uma serie de protocolos recentes de direitos humanos da UA. O codigo de Segurança social de 2007 de SADC e um exemplo de um instrumento de CER que endossa o direito a proteção social, também para os migrantes



(Artigo 17). As constituições de varios países Africanos também reconhecem a proteção social (em particular no sentido da segurança social) como um direito humano. Proteção social tem um impacto consistentemente positivo na redução da pobreza, nutrição e segurança alimentar e outros resultados de desenvolvimento humano, também em Africa.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> African Commission on Human and Peoples' Rights (ACHPR) *Principles and guidelines on the implementation of economic, social and cultural rights in the African Charter on Human and Peoples' Rights* (2010): paras 81, 82(a).

<sup>18</sup> African Union *Report on Labour Migration Statistics in Africa* (Second edition (2017)) (2019) 47.

**15. Apoio Diplomático e consular.** A convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas (1961), extensivamente ratificada pelos Estados membros da UA, descreve as funções de uma missão diplomática de modo a incluir “proteger no Estado receptor os interesses do Estado que envia seus nacionais, dentro dos limites prescritos pelo direito internacional” e “negociação com o Governo do Estado receptor” (Artigo 3(1) (a) e (c)). As missões diplomáticas cumprem funções consulares (Artigo 3 (2)) que, de acordo com a Convenção de Viena sobre Relações Consulares (1963) (ratificada por quase todos os países Africanos), incluem proteger no Estado receptor os interesses do Estado que envia seus nacionais (dentro dos limites prescritos pelo direito internacional), ajudar e assistir os nacionais do Estado que envia, e representar ou arranjar representação adequada de nacionais do Estado que envia perante os tribunais e outras autoridades do Estado receptor, com vistas a preservação dos direitos e interesses desses nacionais (Art. 3 (a), (c) e (i)). As funções consulares também podem ser exercidas por um Estado que envia em nome de um terceiro Estado, mediante notificação ao Estado receptor (Artigo 8). Os serviços consulares para trabalhadores migrantes e sua família tem sido uma demanda crescente, as vezes apoiada por acordos consulares intergovernamentais (ATBs e ABSs), por exemplo nas áreas de segurança social, proteção da saúde, proteção de trabalhador, outra assistência de bem-estar (por exemplo, linhas diretas e casas seguras para trabalhadores explorados) e envolvimento da diáspora, em nome de terceiros países.<sup>19</sup>



**16. Apoio a migração ordenada para emprego e desenvolvimento durante todas as fases da experiência de migração para todas as categorias de migrantes afetados.** As medidas do país de origem devem atender as necessidades dos trabalhadores migrantes e suas famílias durante todas as fases do ciclo: antes da partida, durante o período no exterior e ao retorno. Devem assegurar a concretização da proteção social e assistência de bem-estar dos trabalhadores migrantes e seus dependentes no mesmo tempo contribuindo para uma forma otimizada que vai ajudar no desenvolvimento econômico, social e humano dos países de origem e dos países de destino. Trabalhadores migrantes potenciais, existentes e retornados, incluindo

---

<sup>19</sup> Haynal, G, Welsh, M, Century, L & S Tyler *The Consular Function in the 21<sup>st</sup> Century: A report for Foreign Affairs and International Trade Canada* (University of Toronto, 2013) 1-1 – 1-2; 1-11 – 1-17; 2-1 – 2-6; 2-64 – 2.70

trabalhadores migrantes em contratos de curto prazo e ativos na economia informal, bem como seus familiares, devem se beneficiar dessas medidas.

**17. Sensível ao gênero e responsivo para o gênero.** Todas as medidas introduzidas pelos países de origem devem ser sensíveis ao gênero e responsivo para o gênero.

**18. Coordenação institucional e colaboração intergovernamental, bem como participação de parceiros sociais e múltiplas partes interessadas.** O desenvolvimento e implementação bem-sucedidos das medidas do país de origem dependem no coordenação e colaboração entre diferentes entidades governamentais e outras entidades públicas encarregadas com implementação de medidas de proteção social e apoio ao bem-estar nos países de origem. Também é necessário colaborar com parceiros sociais (organizações de empregadores e de trabalhadores) e outros atores, incluindo agências de emprego privadas, entidades da sociedade civil, trabalhadores migrantes, trabalhadores migrantes retornados, associações de trabalhadores migrantes e outras agências interessadas. A cooperação com governos e outras partes interessadas em países de destino, incluindo empregadores estrangeiros, agências de emprego privadas, clínicas de assistência jurídica e instituições de defesa, pode ser necessário para garantir a proteção social e assistência de bem-estar (por exemplo, em relação a acessibilidade de esquemas e benefícios de segurança social, informação sobre as necessidades do mercado de trabalho e condições de vida e de trabalho, inspeção de similar condições, provisão de assistência jurídica, estabelecimento de casas



seguras), e a realização de objetivos de desenvolvimento (por exemplo, envolvimento da diáspora; investimento em capacitação).

**19. Baseado em evidências.** As medidas de proteção social e apoio ao bem-estar do país de origem devem ser informadas por evidências sólidas geradas por meio de dados precisos, válidos, oportunos e comparáveis sobre a demanda/preferência de trabalho e habilidades em países de destino, as habilidades e os perfis de emprego dos migrantes, os estoques e fluxos de migrantes, os direitos dos migrantes (também no sentido do direito do trabalho), as condições de trabalho e de vida dos migrantes, as necessidades e coberturas de proteção social, os mecanismos legais de proteção e supervisão, bem como os marcos normativos, legislativos e regulatórios. Coletamento e tratamento de

dados devem respeitar os direitos de privacidade pessoais e as normas de proteção de dados.

## **ESTABELECIMENTO DE PROGRAMA DE BEM-ESTAR DOS MIGRANTES (PBM)**

**20. Descrição, objetivos e estrutura operacional dos programas de bem-estar dos migrantes.** Publicação da OIT de 2015 definir os fundos de assistência social dos migrantes (programas), lista seus objetivos e indica a estrutura operacional da forma seguinte:<sup>20</sup>

"O Fundo de Bem-Estar dos Migrantes (FBM) é um mecanismo que sustenta sozinho e que permite aos governos dos países de origem fornecer benefícios e serviços adicionais de assistência social aos seus trabalhadores migrantes nos países de destino, usando um fundo que inicia a partir dos investimentos iniciais de capital de empregadores estrangeiros, agências de recrutamento e/ou trabalhadores migrantes. Na prática, esses fundos podem complementar os benefícios e a compensação dos trabalhadores



migrantes; facilitar acesso a serviços de mediação e conciliação entre empregadores estrangeiros e trabalhadores migrantes; compensar doenças, lesões, incapacidade e morte sofrida por trabalhadores no exterior; ajudar na reintegração bem-sucedida dos trabalhadores migrantes; e prestar serviços de emergência e repatriação a migrantes em perigo e/ou durante situações de crise. A contribuição de capital para esses fundos e sua gestão, o desembolso de benefícios, as qualificações para a adesão, bem como o acompanhamento da implementação e reinvestimento do capital do fundo estão sujeitos às leis e políticas específicas de um país. Benefícios adicionais também podem ser estendidos para às famílias de trabalhadores migrantes que ficam nos países de origem."

## **21. Necessidade para criação de um Programa de Bem-Estar Dos Migrantes (PBM).**

Considerando a necessidade de estabelecer um PBM, é preciso levar em conta um relato série de fatores. Número de trabalhadores migrantes no exterior e se eles estão

---

<sup>20</sup> ILO *Establishing Migrant Welfare Funds in Cambodia, Lao PDR and Myanmar* (Policy Brief Issue No. 3, November 2015) 1-2. See also Jones, K. *Recruitment Monitoring and Migrant Welfare Assistance: what works?* (IOM, 2015) 129 and Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 51.

suficientemente cobertos em termos de proteção social (por exemplo, no respeito de acidente de trabalho, assistência médica, doença, maternidade, incapacidade, desemprego, aposentadoria, proteção dos sobreviventes e familiares) e/ou no respeito de assistência social nos principais países de destino são duas considerações tão importantes. Também importante é a necessidade de "... não aumentando os custos migratórios para os migrantes, a necessidade de regular todos atores do setor privado envolvidos na administração dos fundos e a publicidade compartilhada com os migrantes sobre a existência dos fundos. Deve-se prestar atenção também à gestão desses mecanismos de revisão estabelecidos para que os fundos possam ser avaliados e qualquer barreiras à sua operação (em benefício dos migrantes) sejam identificadas e resolvidas o mais rápido possível.<sup>21</sup>

**22. Projeto de um PBM e serviços/benefícios serem fornecidos.** Quando a necessidade de estabelecer um MWP foi confirmada primeira vez, a atenção muda para um desenho mais melhor para a programa. Um fundo existente criado pelo governo (por exemplo)



ou agências de recrutamento, para ajudar trabalhadores migrantes no exterior pode existir e poderia ser usado, ou transformado, para cumprir os propósitos a serem alcançados pelo PBM. Alternativamente, pode ser necessário para criar um novo ou dedicado esquema/fundo. Já na fase inicial, seria necessário decidir quais serviços/benefícios serão prestados pelo PBM, e se essas serviços ou benefícios serão introduzidos incrementalmente, à medida que o fundo cresce, ou as necessidades e condições mudam. Deve-se determinar quais serviços/benefícios precisam estar disponíveis na fase de pré-partida (por exemplo, compartilhamento de informações; treinamento de habilidades; orientação pré-partida); enquanto os trabalhadores migrantes estão no exterior (por exemplo, apoio de segurança social (veja abaixo); assistência médica ou jurídica; intervenções protetivas para ajudar a lidar com tratamento abusivo e/ou discriminatório e falta de condições de trabalho e de vida decentes); e com vistas ao retorno (por exemplo, garantindo acesso a benefícios de segurança social; preparação para o retorno; reintegração de trabalhadores migrantes retornados; requalificação; e acesso ao apoio empresarial). As situações que dariam origem ao financiamento da repatriação de trabalhadores migrantes precisam ser indicadas (por exemplo, uma emergência; perda de emprego fora do controle do

---

<sup>21</sup> Jones, K. *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* (IOM, 2015) 15.

trabalhador; repatriação de trabalhadores migrantes falecidos), como é o caso da extensão e natureza do apoio a ser dado aos familiares no exterior (que se juntaram aos trabalhadores migrantes em causa) ou que ficam para trás no país de origem (por exemplo, benefícios previdenciários, educacionais e de saúde). Os serviços/benefícios que envolvem a diáspora são particularmente importantes (veja abaixo). Uma consideração fundamental que influencia as decisões sobre a natureza, o tipo e o alcance de serviços/benefícios é a dimensão de gênero. Medidas sensíveis ao gênero e responsivas de gênero implicam, por exemplo, que poderia haver a necessidade de adotar medidas dedicadas para garantir que as mulheres que ficam para trás sejam adequadamente cobertas por acordos de segurança social e gozam de educação e outros apoios para garantir que seus filhos sejam devidamente protegidos.

### **23. O origem de financiamento, contribuintes e beneficiários precisam ser especificadas.** Além do capital inicial, muitas vezes fornecido pelos governos nacionais



para ajudar a estabelecer um PBM, a fonte de financiamento para um PBM poderia ser variada. A prática de Estado revela que o financiamento pode derivar de investimentos de capital por governos, empregadores estrangeiros, agências de recrutamento e/ou trabalhadores migrantes. Além disso, "Empresas de seguros privados são mais importantes nessa área, com contribuições muitas vezes obrigatórias."<sup>22</sup> Apesar de a base contributiva do financiamento do PBM apoiar para fugir o risco financeiro, também permita que um governo e um PBM forneçam serviços de assistência social importantes, a capacidade contributiva de, em particular, trabalhadores migrantes (e especialmente trabalhadores migrantes na economia informal) é fundamental: estabelecer o nível de contribuições muito alto constituiria um desincentivo para contribuir; ainda, um PBM subfinanciado não seria capaz de prestar apoio significativo. Portanto, o apoio financeiro do governo pode ser solicitado. Em particular, deve-se observar os desenvolvimentos em geral em vários países para incentivar contribuições dos trabalhadores da economia informal, entre outros, através do fornecimento de um subsídio governamental às contribuições de trabalhadores de baixa renda e da economia informal <sup>23</sup>– estendendo-se a trabalhadores migrantes dos países de origem

<sup>22</sup> <sup>22</sup> *Ibid*, 132. Authority omitted. See also Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 52-53.

<sup>23</sup> See among others Nguyen, Q. & Cunha, N. *Extension of social security to workers in informal employment in the ASEAN region* (ILO, 2019) 59.

no exterior poderia ser considerado. A fonte de financiamento do governo precisa ser determinada – por exemplo, como parte de orçamento; através de impostos destinados; ou outra fonte de financiamento dedicada (por exemplo, uma taxa sobre as taxas de licenciamento a pagar por agências privadas de emprego). Os beneficiários também precisam ser indicados com precisão. Além de trabalhadores migrantes, os membros da família devem ser incluídos. A questão de saber se os trabalhadores migrantes irregulares devem ser apoiados através de acordos de financiamento de país de origem precisa tomar uma decisão difícil, especialmente em situações que o trabalhador migrante é irregular e não foi/não pôde contribuir.



### III ARRANJOS BASEADOS EM SEGUROS

**24. Um estrutura dedicada para apoiar de proteção social (baseado em seguros) pode ser solicitada.** Os países de origem parecem investir mais na extensão de esquemas especiais ou esquemas segurança social público existentes para trabalhadores migrantes no exterior e, às vezes, também suas famílias, mesmo aqueles que ficarem nos países de origem. Estes incluem cobertura de saúde e portabilidade de benefícios. Fazendo isto, os países de origem deliberadamente têm de superar as restrições de territorialidade – não apenas adotando legislação que garantiria a aplicação extra-territorial desses arranjos, mas também estabelecendo medidas institucionais e operacionais, incluindo medidas de conscientização e apoio ao acesso aos procedimentos de reivindicação contributivo e de benefícios. No entanto, vários desafios podem impedir a extensão das medidas de segurança social em países de origem. Em particular, as esquemas segurança social público nos países de origem podem ser inexistentes ou fracamente desenvolvidos e, portanto, não fornecer cobertura significativa, inclusive para os trabalhadores desses países. Além de superar as restrições de territorialidade, é preciso estar em vigor um estrutura institucional forte e coordenado e arranjos operacionais efetivos.

Dada a sua ampla base e financiamento limitada, os PBMs podem não ser capazes de cobrir muitos dos principais riscos de segurança social (por exemplo, maternidade, doença e desemprego) e, mesmo quando são cobertos, muitas vezes a cobertura é mínima. Além disso, geralmente a proteção é amarrada com tempo, normalmente

terminando no retorno do trabalhador migrante ao país de origem. O apoio de segurança social raramente se-estender aos familiares, incluindo familiares que ficaram para trás nos países de origem. A falta de conscientização e os problemas experimentados ao reivindicar benefícios são periodicamente levantados como desafios. Portanto, é necessário garantir que todos os principais riscos de segurança social encontrados pelos trabalhadores migrantes e suas famílias sejam suficientemente cobertos, mesmo que incrementalmente; isso pode exigir a separação do provisionamento de segurança social do apoio mais amplo à assistência social e à proteção social disponível aos trabalhadores migrantes no exterior.



**25. Considera a faixa e adequação dos benefícios de proteção social disponíveis em países de origem.**

Uma consideração fundamental em termos de extensão e suficiência da cobertura de segurança social disponível aos trabalhadores migrantes e suas famílias em países de origem, tendo em vista que os benefícios de segurança social não contributivos financiados por impostos geralmente não estão disponíveis para os trabalhadores migrantes em países de origem. Este cria um questão se os trabalhadores migrantes dos países de origem têm acesso a benefícios contributivos em principal países de destino, a dificuldade de acesso a alguns desses benefícios (por exemplo, desafios com o acesso a benefícios de longo prazo por trabalhadores migrantes de curto prazo) e a adequação do valor e regularidade dos benefícios .

**26. Decida sobre os riscos de proteção social que devem ser fornecidos através de arranjos baseados em seguros.**

A decisão sobre o alcance de benefícios de proteção social dos países de origem serem fornecidos aos trabalhadores migrantes do país de origem também seria influenciada por fatores associados ao próprio país de origem—incluindo a disponibilidade de similar benefícios aos contribuintes no país de origem e a capacidade do país de origem para disponibilizar mesmo benefícios no exterior. A suposição é que, sujeitos a circunstâncias excepcionais (incluindo apoio emergencial), os países de origem raramente seriam capazes de estender benefícios não contributivos, por isso arranjos baseados em seguros e necessário. As respostas podem diferir de acordo com o risco de segurança social envolvido. A lista de benefícios de segurança social e proteção social serem considerados incluem assistência médica (incluindo tipo e nível de assistência médica), apoio no tempo de doença, cobertura por desativados, auxílio-sobrevivente, auxílio-família (incluindo benefícios infantis), benefícios associados a lesões e doenças ocupacionais, benefícios de desemprego, proteção à maternidade e paternidade, provisão de aposentadoria, seguro de vida, benefícios para cobrir riscos aos membros familiares, em país de origem e/ou no

exterior podem ser expostos (por exemplo, assistência médica, educação infantil) e custos de repatriação. É importante ressaltar que não será possível estender imediatamente todos os tipos de benefícios previdenciários previstos. Pode ter, portanto, a necessidade de priorizar certos benefícios (por exemplo, benefícios com impacto imediato, como o auxílio à saúde), e introduzir outros benefícios de risco de segurança social gradualmente. Uma questão relacionada no este caso e à questão da portabilidade dos benefícios de segurança social acumulados (por exemplo, um



benefício de aposentadoria) pelo país de origem. Normalmente, a portabilidade de benefícios é especificamente fornecida em ABS. Na maioria dos casos, as leis de segurança social do país de origem contem alguma medida de portabilidade dos benefícios acumulados, mesmo na ausência de ABS. Isso pode ser na forma de quantia fixa em vez de pagamentos regulares, especialmente quando pagamentos regulares podem ser institucional ou logisticamente difícil. No entanto, os pagamentos regulares geralmente são preferenciais e podem exigir ajustamento nos esquemas de pagamento, para garantir a proteção continuada. Isso poderia ser feito, por exemplo, através da organização com uma instituição de segurança social de país de destino para fazer pagamentos em nome da instituição de país de origem.

**27. Considera as modalidades de extensão dos arranjos de seguros em país de origem e proteção de continuidade de segurança social.** Globalmente, vários países de origem inicialmente estabeleceram esquemas dedicados baseados em seguros para fornecer benefícios de proteção social aos trabalhadores migrantes. Mas, na medida em que os benefícios de segurança social podem ser fornecidos por um esquema público, aos beneficiários em geral no país de origem, tem sido cada vez mais uma tendência de estender-os aos trabalhadores migrantes do país de origem e seus dependentes, sujeitos a ajustes necessários. Em particular, não pode se esperar que o trabalhador migrante pague contribuições adicionais ou duplas na ausência de contribuições por parte dos empregadores estrangeiros. No entanto, isso pode impactar no valor do benefício a que o trabalhador migrante ou seus dependentes podem receber.

O provisionamento de segurança social devidamente projetado e bem gerenciado pode ter vantagens comparando com os arranjos baseados em seguros privados. Isso pode implicar economias por parte do trabalhador migrante contribuinte. Além disso, facilitaria a simplificação das contribuições de segurança social dos trabalhadores

migrantes e o cumprimento dos critérios de elegibilidade e retirada de benefícios, independentemente de o trabalhador migrante trabalhar no país de origem (antes e depois do retorno do país de destino) ou no país de destino. Dessa forma, garante-se uma continuação perfeita da cobertura de segurança social em benefício do trabalhador.



**28. Cobertura compulsória pode fortalecer a cobertura de segurança social para trabalhadores migrantes no exterior, mas desafios de dupla cobertura precisam ser superados.**

Alguns países já fizeram obrigatória a cobertura baseada em seguros para seus trabalhadores migrantes. No entanto, ao fazer isso, os países de origem devem estar atentos à possibilidade real de que alguns países de destino obriguem os trabalhadores migrantes presentes em seus países a contribuir para os regimes de segurança social do país de destino— especialmente os esquemas de seguro de saúde. O efeito disso pode ser que, na ausência de um acordo bilateral destinado a evitar a cobertura dupla, o trabalhador migrante em causa pode ser obrigado a contribuir para uma esquema que cubra o mesmo risco de segurança social tanto no país de origem e no país de destino. Isso pode ser evitado por estipulando que a obrigação de contribuir para a esquema de país de origem só se aplica na medida em que o trabalhador migrante ainda não esteja coberto por um acordo semelhante no país de destino e/ou entrando em uma ABS, que contém um arranjo adequado para evitar a cobertura dupla.

**29. Muito pode ser feito para fornecer proteção às famílias de trabalhadores migrantes no exterior, em particular famílias que ficam para trás em países de origem.**

A proteção dos familiares pode ser reforçada, também no domínio de segurança social. Em particular, deve-se considerar que os benefícios dos dependentes e sobreviventes, bem como os benefícios familiares, sejam devidamente capturados em regimes de seguridade social baseados em seguros.<sup>24</sup> No domínio mais amplo da proteção social, muito pode ser aprendido com exemplos de boas práticas de países que fornecem apoio quando iniciar negócios, ou apoio à educação por meio de fundos

---

<sup>24</sup> A 2015 IOM study has found that, generally, limited financial and other support is given to families of deceased migrant workers – welfare funds and/or insurance-based arrangements in countries of origin are used to pay for repatriation and burial of the deceased, restricted survivors' benefits and health care. Countries of destination invariably do not provide compensation, but an obligation on employers to pay for repatriation of the deceased and, of course, the payment of outstanding wages and end of service benefits: Jones, K. *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* (IOM, 2015) 155-156.

de assistência social para crianças de trabalhadores migrantes no exterior, em país de origem (por exemplo, acesso a escolas; programas de bolsas de estudo). Além disso, é importante garantir uma cobertura de saúde adequada para aqueles que ficam para



trás, por meio de programas de seguro de saúde e acesso à assistência à saúde fornecida pelo Estado.<sup>25</sup>

#### IV SERVIÇOS DE APOIO

**30. PBMs fornecem uma gama de serviços, que (poderiam) incluir arranjos limitados baseados em seguros de proteção social.** Uma ampla gama de serviços são prestados por PBMs. Algumas coberturas limitadas baseadas em seguros são estendidas como parte dos principais serviços prestados. Não existe um modelo comum de benefícios e serviços prestados por PBMs. Muito depende das principais necessidades vivenciadas pelos trabalhadores migrantes de um país de origem específico e da medida em que essas necessidades já são tratadas pelo governo do país de origem (por exemplo, através de suas embaixadas), do país de destino aplicável ou de outra forma, por exemplo, por organizações da sociedade civil. A capacidade do PBM e/ou do governo do país de origem para prestar esses serviços/benefícios, potencialmente em colaboração com outros atores, também é uma consideração. É, portanto, necessário determinar claramente a base de evidências para as necessidades de proteção social e bem-estar vivenciadas pelos trabalhadores migrantes e suas famílias, até que ponto estes já estão previstos e a viabilidade de implantação de benefícios e serviços. Os serviços/benefícios reais e potenciais incluem, mas não se limitam a:<sup>26</sup> Seguro em caso de morte e incapacidade, e para cuidados de saúde; Despesas funerárias; Despesas de viagem; Repatriação de trabalhadores por violações contratuais, situações de emergência e repatriação de trabalhadores migrantes falecidos; Reintegração de

---

<sup>25</sup> Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 58-59, 60, 75; see also Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 51.

<sup>26</sup> Jones, K. *Recruitment monitoring & Migrant Welfare Assistance what works?* (IOM, 2015) 129 (Adapted from Agunias, D. & N. Ruiz *Protecting Overseas Workers: Lessons and Cautions from the Philippines* (Migration Policy Institute, 2007). Available at: [www.migrationpolicy.org/pubs/MigDevInsight\\_091807.pdf](http://www.migrationpolicy.org/pubs/MigDevInsight_091807.pdf). See also Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 57-59.

trabalhadores migrantes devolvidos, incluindo moradia e apoio à start-up por conta própria; Empréstimos de reintegração ao retornar; Treinamento e informações pré-partida; Formação profissional e outros programas de treinamento e assistência; Monitoramento no local de trabalho; Bolsas de estudo para a educação universitária, ou taxas de educação para famílias de migrantes; Prestação de assistência social e jurídica; Assistência de emergência/calamidade aos trabalhadores afetados e suas famílias; Apoio de socorro em caso de deslocamento ou demissão; Assistência jurídica, financeira e outras a trabalhadores explorados/traficados/abandonados (especialmente mulheres), incluindo habitação para trabalhadores em situação de emergência, especialmente trabalhadores domésticos e não qualificados; Serviços de aconselhamento e apoio psicossocial.

**31. Acesso aos cuidados de saúde.** "Muitas as vezes os trabalhadores migrantes não podem acessar totalmente os serviços médicos disponíveis no país de destino, e eles podem ter acesso a serviços menos ou mais caros do que a população local. As barreiras podem ser legais, administrativas, organizacionais ou socioeconômicas; eles podem resultar para as próprias crenças de saúde dos migrantes e comportamento em busca de saúde, ou de desafios culturais e linguísticos."<sup>27</sup> Devido varios fatores, os trabalhadores migrantes e suas famílias são frequentemente desproporcionalmente expostos para resultados negativos de saúde. No entanto, certos países de destino, em particular, podem negar-lhes acesso a instalações médicas tradicionais (públicas), exceto em casos de emergência ou, se cobertos, cuidados de saúde relacionados a lesões ocupacionais. Em alguns casos, os trabalhadores migrantes têm que contribuir para um esquema de assistência médica segregado, e/ou a prestação de cuidados médicos é apontada como responsabilidade de empregador. Alguns países de origem tentam incluir a responsabilidade patronal (estrangeira) pela assistência à saúde dentro de acordos bilaterais com os países de destino e os contratos de trabalho associados. Recentemente, alguns países de origem tornaram obrigatória a adesão e contribuição no esquema nacional de saúde (seguro) na tentativa de proteger seus trabalhadores

---

<sup>27</sup> Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 65.

migrantes no exterior. No entanto, como observado anteriormente, neste último caso os países de origem devem tomar cuidado para não submeter os trabalhadores migrantes afetados a desafios de dupla cobertura.<sup>28</sup>

**32. Acesso a serviços jurídicos.** Existem vários direitos humanos e outras considerações que tornam o acesso gratuito ou acessível à justiça uma exigência muito importante. O acesso aos serviços jurídicos pode ser exigido dentro do país de origem antes da partida, ou no retorno – neste último caso, por exemplo, para auxiliar na reivindicação de benefícios de segurança social devidos aos trabalhadores migrantes retornados. Em princípio, os serviços jurídicos – sejam públicos ou privados – podem estar disponíveis, infelizmente a realidade e essa assistência nos países de origem continua ser limitada. É, no entanto, em particular nos países de destino a necessidade de assistência jurídica que aumenta – entre outras, para resolver disputas com o empregador, para resolver desafios de visto e relacionados, e para auxiliar os trabalhadores migrantes em caso de suposto abuso/exploração do empregador. As ONGs são fundamentais para a assistência jurídica que os trabalhadores migrantes recebem nos países de destino. Os centros de direitos dos trabalhadores também fornecem modelos úteis de prática. Em ambos os casos, a necessidade de financiar essas instituições é uma preocupação. Invariavelmente, trabalhadores migrantes recorrem às embaixadas para assistência. Algumas embaixadas do país de origem contratam advogados locais para ajudar seus cidadãos, ou podem empregar advogados próprios para eles. Mais ainda, os custos podem ser um fator. PBMs poderiam ajudar no fornecimento do financiamento necessário, também para os migrantes que já retornarem para seu país.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Jones, K. *Recruitment monitoring & Migrant Welfare Assistance what works?* (IOM, 2015) 145-146

<sup>29</sup> "Available legal help is pivotal to whether or not employees can enforce their contractual rights; it also strengthens the rule of law by increasing transparency within the system of contract migration, makes private and government actors accountable, and often addresses systematic gaps in rights protections. In short, having access to legal services is essential for migrant workers to be able to access justice...": Jones, K. *Recruitment monitoring & Migrant Welfare Assistance what works?* (IOM, 2015) 149 (authorities omitted); 150-151, 159.

**33. Repatriação de trabalhadores migrantes.** Cada vez mais, o princípio que evolui, confirmado pelas boas práticas globais, parece ser que, dependendo das circunstâncias específicas, a repatriação deve ser um custo suportado por: (i) empregadores, exceto quando o trabalhador migrante comete quebra de contrato ou ato ilícito (por exemplo, ficar em conflito com as condições de visto); e/ou (ii) a agência de recrutamento relevante, especialmente quando o emprego no exterior não corresponde à oferta de emprego no contrato de trabalho. A repatriação também pode ser tratada especificamente em um acordo bilateral entre a origem e o país de destino, e também no contrato de trabalho – assumindo que o acordo ou o contrato reflète o princípio em evolução descrito acima, para garantir que o trabalhador esteja adequadamente protegido. A aplicação pode, no entanto, ser difícil e precisa ser especificamente oferecida; seria idealmente necessário a cooperação e até mesmo a intervenção legislativa por parte do país de destino (como tem acontecido ultimamente em vários países de destino e países de origem). Caso contrário, na ausência de disposições claras a este respeito sendo adequadamente aplicadas, a responsabilidade de repatriar um trabalhador migrante muitas vezes torna-se um fardo para as embaixadas e consulados – ou seja, de fato, obrigando o país de origem com a responsabilidade final.<sup>30</sup>

**34. Orientação do trabalhador migrante.** É necessário garantir acesso suficiente para informações importantes que os potenciais e atuais trabalhadores migrantes poderiam usar para melhor proteger e preparar-se para as experiências que terão ao longo do ciclo de migração do trabalho. Essas informações são particularmente importantes em pontos específicos durante o ciclo de migração do trabalho: (i) Informar as decisões de mobilidade laboral dos potenciais trabalhadores migrantes; (ii) preparar os trabalhadores migrantes para sua partida e emprego no exterior; (iii) apoiar os trabalhadores migrantes a navegar com sucesso na sociedade e no local de trabalho em países de destino; (iv) garantir que eles sejam capazes de acessar com sucesso esquemas de proteção social e outras assistências ao retornar aos seus respectivos países de origem; e (v) prepará-los adequadamente para o retorno e reintegração ao país de origem, inclusive através de treinamento de habilidades no destino no exterior

---

<sup>30</sup> *Ibid*, 147-148.

mesmo antes do retorno. Além disso, "Para os mais utilitários, o conteúdo também deve ser adaptado para países de destino. O conteúdo deve incluir informações sobre os direitos dos migrantes, incluindo o acesso ao remédio em seus pais própria e no país de destino.... os governos podem querer considerar permitir que os representantes dos trabalhadores, incluindo os CSOs e os sindicatos, participa com opinião deles enquanto criar programa de pré-partida. A participação dos migrantes retornado nos programas também foi considerado como um modelo de boas práticas. O modelo de "one-stop shop" desenvolvido pelos Centros de Recursos Para Migrantes pode ser útil na prestação de serviços completos aos migrantes.<sup>31</sup>

Os países africanos poderiam se beneficiar da parceria prevista entre a Arábia Saudita, os Emirados Árabes Unidos e a AUC, para trabalhar conjunto para implementação de um Programa de Orientação e Informação, com o objetivo de fornecer aos trabalhadores migrantes informações precisas sobre uma série de tópicos relevantes, incluindo regras e regulamentos relacionados ao recrutamento, bem como contratos de trabalho e remessas.

**35. Retorno e reintegração de trabalhadores migrantes africanos.** Programas de reintegração "... incentivar o retorno dos migrantes a contribuir ativamente para a economia e a sociedade, principalmente ajudando-os a encontrar oportunidades de negócios e emprego. A reintegração bem-sucedida considera as necessidades dos migrantes em vários níveis: econômica (criação de negócios, novo emprego, requalificação ou atualização de habilidades) e psicossocial (adaptação após ausência prolongada, reunificação da família migrante)."<sup>32</sup> A reintegração sustentável, conceito introduzido no estrutura de Política de Migração para a África de 2018, pode ser alcançada quando os retornados podem contar com capacidades expandidas para alcançar uma vida estável, segura e digna de bem-estar psicossocial, política, social e civil, como resultado da qual podem responder aos condutores da migração irregular.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid*, 15.

<sup>32</sup> Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 66, 76. See also <https://www.rabat-process.org/en/document-repository?task=document.download&id=158>.

<sup>33</sup> African Union *Study on Return, Readmission and Reintegration Programmes in Africa* (2021).

A capacidade de se preparar para o retorno é um fator muito importante para garantir uma reintegração bem sucedida. Também é importante a integração da programação de retorno, reinternação e reintegração em processos de desenvolvimento de longo prazo nos países de origem. Isso precisa inclusão de retornamentos em programas de desenvolvimento; harmonização de dados e normas comuns nessa área; e a necessidade de financiamento sustentável e processos de programas administrativos atual.

As medidas adotadas pelos países de origem incluem o acesso preferencial ao investimento inicial; empréstimos para novos negócios, por exemplo, a nível do governo local; treinamento de empreendedorismo, especialmente para mulheres migrantes; apoiar os esforços do setor privado para fornecer serviços de correspondência de empregos aos retornando; e apoio aos serviços de apoio à reintegração prestados por atores da sociedade civil. Implementar e tornar conhecidas plataformas de informações de retorno do emprego poderia ser um meio efetivo para fornecer informações e, portanto, melhorar a coincidência de retorno dos trabalhadores migrantes, em termos de uso de habilidades e integração do mercado de trabalho. No entanto, vários desafios precisam ser superados: a necessidade de educação financeira para gerir os ganhos no exterior e o apoio ao empreendedorismo nos países de origem; atenção insuficiente dada aos retornadores de requalificação e melhorar os serviços de colocação para eles; limitarem as possibilidade de portabilidade de segurança social ; falta de serviços legais e de apoio à saúde no retorno; e serviços limitados e subdesenvolvidos de reintegração social. Além disso, a eficácia do empreendedorismo direcionado e dos esquemas de geração de renda para os retornados parece depender nos trabalhadores migrante retornados já havia sido exposto à gestão empresarial durante a migração e poderia contribuir com o capital de cofinanciamento.<sup>34</sup>

As intervenções recomendadas, a serem consideradas pelos países de Origem africanos, propostas na GCM (par 37), incluem:

---

<sup>34</sup> Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 66-70; Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 56

- Garantir o retorno do acesso igual dos trabalhadores migrantes à proteção social e aos serviços de apoio, e utilizar seu empreendedorismo, habilidades e capital humano; e
- Identificar e atender às necessidades das comunidades receptoras, "incluindo as respectivas disposições em estratégias de desenvolvimento nacional e local, planejamento de infraestrutura, alocações orçamentárias e outras decisões políticas relevantes e cooperar com autoridades locais e stakeholders relevantes".

As parcerias público-privadas poderiam ter um valor significativo, com o setor privado fornecendo treinamento de habilidades, mesmo antes do retorno, e subsídios para o emprego dos retornadores, bem como a inclusão de atores do setor privado em plataformas de coordenação.

Também é importante melhorar o regime de proteção social relevante para os trabalhadores migrantes africanos no exterior, também com o objetivo de apoiar o retorno dos migrantes. Isso inclui:

- Primeira coisa, a assistência exigida pelos trabalhadores africanos no exterior (assistência em relação ao engajamento e reivindicação de benefícios dos regimes de seguro social de país de destino; e assistência em relação ao engajamento com os arranjos de seguro social de país de origem – por exemplo, garantindo que os migrantes de retorno estejam inscritos no regime de seguro social aplicável do país de origem):
- Em segundo lugar, garantir a cobertura dos migrantes de retorno, independentemente da natureza de sua associação no mercado de trabalho no país de origem – como muitos migrantes retornam se envolvem no mercado de trabalho local como empreendedores, como chefes de negócios e/ou como trabalhadores na economia formal ou informal;
- Em terceiro lugar, entregar benefícios que tenham sido portáteis; e
- Em quarto lugar, a necessidade de acordos bilaterais aprovados de trabalho e segurança social que preveem, entre outros, a igualdade de tratamento e a prevenção de obrigações de dupla contribuição; manutenção dos direitos

adquiridos; acumulação/totalização de períodos de seguro e obrigações de contribuição; e portabilidade de benefícios.

## V IMPLEMENTAÇÃO

### Regulação, instituições e operações

**36. Existência de um estrutura político e jurídico; capacidade institucional e operacional.** Globalmente, os PBMs são frequentemente incorporados em estruturas políticas orientadoras. Para além disso, por várias razões, é necessário ter um legal habilitador. Invariavelmente, a extensão unilateral dos regimes de segurança social e de bem-estar do país de origem aos trabalhadores migrantes no exterior pode envolver intervenções extra-territórias, o que exigiria um mandato legal, especialmente na ausência de um acordo bilateral nesse sentido. Tamebm, os benefícios baseados em contribuição implicam o direito a tais benefícios, uma vez cumpridos as condições de elegibilidade, e precisam ser refletidos no estrutura legal. De fato, as mesmas considerações que informam a necessidade de um estrutura legal para a cobertura previdenciária no sistema nacional para os trabalhadores do país de origem também se aplicam aos trabalhadores migrantes do país de origem enquanto no exterior.

**37. Bem desenhado Arranjos institucionais e operacionais são necessários para promover a proteção.** Os PBMs foram considerados eficazes quando fazem parte de um sistema integrado de gestão da migração do trabalho e estão ligados a uma agência governamental que monitora as necessidades e riscos dos trabalhadores migrantes no exterior.<sup>35</sup> Exemplos de boas práticas indicam que os países de origem conseguem fornecer apoio ao bem-estar significativo e proteção social aos seus

---

<sup>35</sup> Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 52-53.

trabalhadores migrantes no exterior quando eles têm estruturas institucionais coordenadas.<sup>36</sup>

- Essas estruturas geralmente envolvem varios níveis de governo (incluindo governos locais); órgãos públicos especializados, muitas vezes localizados dentro dos ministérios; bem como instituições privadas relacionadas à diáspora.
- De importância crítica devem ser os serviços prestados pelas embaixadas/consulados, aos quais devem ser ligados os agentes técnicos da Administração do Trabalho (Controladores, Adidos e Administradores) e agentes de proteção social – os países do Processo Colombo invariavelmente investem na utilização de embaixadas para dar apoio aos trabalhadores migrantes, o que inclui também o monitoramento dos locais de trabalho dos migrantes e o fornecimento de abrigos dentro da embaixada para migrantes em perigo. Particularmente importante nesse sentido é a parceria com prestadores de serviços, incluindo a sociedade civil, para apoiar o trabalho das missões diplomáticas.
- *Os adidos trabalhistas* cumprem são muito importante no auxílio e proteção dos trabalhadores migrantes nos países de destino. Seu tarefa é proativo, pois as melhores práticas sugerem que eles fazem empregadores e recrutadores respeitarem os direitos concedidos aos trabalhadores migrantes, incluindo os trabalhadores domésticos. No entanto, além das restrições de financiamento, vários outros desafios são vivenciados, em particular relacionados à governança e capacidades institucionais no destino. As principais recomendações para fortalecer os adidos trabalhistas incluem recrutamento e treinamento de pessoal qualificado; melhorar a capacidade dos adidos trabalhistas para lidar com um grande número de questões relativas aos trabalhadores migrantes e ampliar sua ligação com esses trabalhadores; criar ligação entre empregadores e ao setor privado para melhorar as oportunidades de recrutamento para os trabalhadores

---

<sup>36</sup> Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 58-59, 60-64, 75-76; Abrar, C., Irudaya Rajan, S., Ruhunage, L. & T. Siddiqui *Institutional Strengthening of the Office of Labour Attaché: Research Findings from Bangladesh, Indian and Sri Lanka* (Migrating out of Poverty, Research Programme Consortium, Working Paper 23, 2014) 6, 31-34

migrantes interessados e explorar de outra forma as possibilidades do mercado de trabalho no país de destino; e melhoria da alocação de recursos para a ala adido de trabalho das embaixadas, bem como coordenação e coerência entre diferentes alas de missões diplomáticas no exterior.

- Além disso, manter assistência social nos lounges de embarque e desembarque de aeroportos internacionais no país de origem é particularmente útil para assistência, serviços e conselhos no local estendidos aos trabalhadores migrantes.
- Pode-se considerar apromiações conjuntas e repartição de custos por parte dos países de origem em relação à assistência prestada aos trabalhadores migrantes no exterior, idealmente complementada por esforços colaborativos por parte dos países de destino, dado o valor que esses países derivam da migração do trabalho.
- Aumentar as capacidades dos países de origem para prestar benefícios significativos de proteção social e outros serviços aos seus trabalhadores migrantes no exterior requer intervenções de capacitação seguindo uma determinação da capacidade necessária para implementar programas de apoio e para resolver lacunas de dados e produzir as evidências para informar a política e a implementação.

Além disso, é necessário um estrutura operacional dedicado de serviços e ferramentas para melhorar e agilizar o acesso ao sistema de surgurança social de pais origem, bem como outros benefícios e serviços de proteção social disponíveis aos trabalhadores migrantes. Isso pode exigir a digitalização das operações, processos e interligação entre governos/agências e trabalhadores migrantes e seus dependentes. Exemplos relatados de interfacing eletrônico e tecnologia de cartão inteligente são particularmente úteis. Além disso, o monitoramento e a avaliação devem ser incluídos como um componente integral das políticas e programas destinados a tornar o bem-estar e outras formas de apoio à proteção social aos trabalhadores migrantes no exterior.

No entanto, os desafios experimentados com o financiamento e a administração de, em particular, fundos de bem-estar dos migrantes precisam ser enfrentados – entre outros, incluindo governos de países de destino e empregadores estrangeiros no fornecimento de apoio, tanto financeiramente e tecnicamente; implementando mecanismos formais para informar periodicamente os membros do fundo sobre a situação financeira do fundo e os serviços oferecidos em um determinado período; e por incluir de forma mais eficaz os migrantes

não documentados, que continuam ser mais vulneráveis e necessitados de apoio, mas sem comprometer a integridade do sistema e a sustentabilidade do fundo.<sup>37</sup>

**38. As instituições da sociedade civil tem importância fundamental no apoio aos trabalhadores migrantes e no cumprimento dos tarefas do advocacia, mas enfrentam restrições.** Os sindicatos e ONGs são muito importante no fornecimento de várias formas de assistência aos trabalhadores migrantes e suas famílias, e para revelar a situação dos trabalhadores migrantes antes e durante sua residência no país de destino, e no retorno ao país de origem. Uma boa prática dos sindicatos são os MOUs entre sindicatos de origem e países de destino para apoiar e ajudar mutuamente os trabalhadores migrantes. No entanto, como foi observado, "Com os sindicatos banidos ou enfrentando limitações em sua operação, ONGs em países de destino tentam cobrir as lacunas no bem-estar dos migrantes, mas estão, no entanto, em grande parte limitadas a fornecer assistência humanitária. No entanto, as ONGs muitas vezes lutando financeiramente, se limitam a fornecer assistência humanitária sob a forma de abrigo de emergência, assistência com repatriação. Em circunstâncias mais limitadas, ONGs em país de origem e no exterior também fornecem acesso à assistência jurídica para que os migrantes busquem reparação por erros – financeiros ou criminais. A advocacia por parte de ONGs individuais é substancialmente mais limitada ...".<sup>38</sup> Também é importante envolver, na medida do possível, empregadores em países de destino, se necessário



<sup>37</sup> Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 75, 78.

<sup>38</sup> Jones, K. *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* (IOM, 2015) 14.

através de agências de recrutamento no país de origem ou no país de destino. Vários países de origem reconheceram de fato, a importância dos empregadores nos países de destino, e adotaram disposições legais, em termos dos empregadores e agências de recrutamento são responsabilizados conjuntamente ou de várias maneiras, caso os trabalhadores migrantes sejam abusados e/ou suas condições de serviço não sejam respeitadas. Alguns países de destino também colocaram na lista negra empregadores abusivos ou não cooperativos

**39. A implementação de medidas de país de origem pode exigir a cooperação de países de destino.** "Muitas vezes, boas práticas, como políticas de salário mínimo, contratos e descrições de empregos são esforços unilaterais não facilmente aplicados no destino. Discussões e acordos bilaterais ou multilaterais sobre tais assuntos podem ajudar a garantir que os direitos dos trabalhadores migrantes sejam efetivamente protegidos.<sup>39</sup> As modalidades de coordenação e cooperação incluem comitês conjuntos, inspeção conjunta; e coordenação com outras embaixadas de país de origem em país de destino.

**40. Investir mais em Centros de Recursos Migrantes (CRMs).** Os recursos dos migrantes e centros similares (por exemplo, centros de serviços de emprego) fornecem um apoio importante de informação. Os países de origem devem considerar a criação de CRMs onde eles não existem atualmente e facilitar o acesso, fornecendo serviços móveis a potenciais trabalhadores migrantes. O compartilhamento de informações poderia ser alcançado "... ao desenvolver perfis concisos de países de destino que delineiam condições de emprego, documentos necessários, informações de saúde e contatos e serviços governamentais em um idioma que os migrantes possam entender prontamente." Países de origem unidos em estruturas regionais também poderiam trabalhar entre si, compartilhando informações entre si e colhendo informações em um centro de recursos em toda a região.<sup>40</sup> Devem ser feitos esforços para aumentar seu



---

<sup>39</sup> Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* 79-80 (IOM, 2011) 56-57.

<sup>40</sup> *Ibid*, 72-73.

uso, oferecer alguns produtos (também) em formato digital e integrar esses Centros nos serviços nacionais de migração do trabalho.<sup>41</sup>

## Roteiro para a criação de um PBM

**41. Projete um Roteiro para a criação de PBM.** Utilizando o Modelo que acompanha essas Diretrizes, os países Africanos devem criar um Roteiro para a criação de PBM. Elementos do Roteiro podem incluir:<sup>42</sup>

- (1) Criar a um Ministério apropriado a responsabilidade geral.** O Ministério mais adequado (Ministério do Trabalho/Emprego, se um Ministério separado para o trabalho migrante no exterior não foi estabelecido) deve assumir responsabilidade geral de liderar as ações e medidas para estabelecer um PBM e garantir sua operacionalização. As tarefas devem incluir: (a) Atuar como coordenador no esforço nacional para estabelecer o PBM, incluindo estreita ligação com o Gabinete e o Grupo técnico de trabalho indicado abaixo; (b) Analisar o ambiente de migração do trabalho; (c) Coletar e organizar dados, coletar informações sobre todas as leis, políticas e procedimentos existentes; (d) Preparar um projeto do instrumento regulatório informando o estabelecimento e as operações do PBM e as alterações propostas associadas às leis, políticas e procedimentos existentes. O Governo Nacional deve alocar recursos suficientes devidamente orçados para permitir que o Ministério realize suas tarefas.
- (2) Criar um Grupo de Trabalho Técnico (GTT).** Designar uma equipe técnica representante de todas as partes interessadas-que são importante no país de origem para apoiar e aconselhar sobre o estabelecimento e operacionalização do PBM. O conselho deve ser relativo tanto à orientação política e a questões técnicas. As partes interessadas envolvidas com trabalhadores migrantes no exterior devem ser incorporadas e pode incluir: (i) Ministérios governamentais



relevantes (incluindo Ministérios responsáveis pelas Relações Exteriores; Finanças; Desenvolvimento Social; Desenvolvimento Empresarial), e com especial referência ao Ministério responsável pelo trabalho ou qualquer outro Ministério encarregado

---

<sup>41</sup> Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 56.

<sup>42</sup> Adjusted from ILO *Establishing Migrant Welfare Funds in Cambodia, Lao PDR and Myanmar* (Policy Brief Issue No. 3, November 2015) 6-8.

de fiscalizar a operacionalização do PBM; (ii) Instituições públicas afetadas, incluindo entre outras entidades públicas que possam ser encarregadas de

gerenciar qualquer mandato específico relativo ao emprego no exterior (incluindo serviços públicos de emprego), regimes de seguridade social pública, escritório nacional de estatísticas e instituições nacionais de formação; (iii) Parceiros sociais, organizações de trabalhadores e empregadores; (iv) Atores do setor privado (por exemplo, instituições privadas de treinamento ou parceiros de desenvolvimento engajados com trabalhadores migrantes antes e depois do retorno; instituições financeiras); (v) Órgão da indústria de recrutamento representando agências privadas de emprego; (vi) Associações de migrantes, representando trabalhadores migrantes atuais e/ou retornos– incluindo associações de diáspora apex em grandes países de destino; (vii) Organizações da sociedade civil envolvidas, como instituições de advocacia que apoiam trabalhadores migrantes antes e depois do retorno, e enquanto no exterior; (viii) Altos oficiais consulares das embaixadas dos principais países de destinos; (ix) Principais organizações internacionais que apoiam a criação do PBM; (x) Pessoas/especialistas em recursos externos. O GTT deve se reunir regularmente e consultar extensivamente, continuamente, com as partes interessadas envolvidas. Deve preparar todos os materiais e elaborar estratégias que serão validadas durante as oficinas consultivas.

**(3) Iniciar sessões de planejamento estratégico.** O objetivo das sessões de planejamento estratégico é elaborar propostas a serem submetidas às oficinas consultivas (veja abaixo) e pressionar pela implementação das saídas das oficinas consultivas, bem como obter a aprovação das autoridades interessadas. As sessões de planejamento podem ser conduzidas pelo GTT com orientação de especialistas externos. As sessões de planejamento devem incluir:

- A formulação de propostas de alterações às leis, políticas e procedimentos que vão melhorias nos processos regulatórios, licenciamento de agências de recrutamento e gestão de dados de migração de mão-de-obra.



- O desenvolvimento e, onde relevante, revisões de estrutura legais ou ordens ministeriais para permitir o estabelecimento de um PBM que descreveria o:
  - Cobertura do PBM, com referência aos contribuintes e beneficiários pretendidos
  - Programas e serviços Obrigatórios
  - Sistema de Informações gerenciais

- Estrutura Organizacional
  - Relatório, supervisão, monitoramento e avaliação do PBM
  - mecanismos de financiamento
  - Processos de Gestão e investimento para o PBM
  - Iniciação de contatos com órgãos governamentais colaboradores e organizações privadas nos países de origem e destino.
- Realizar um estudo atuarial e de viabilidade para a criação do PBM
  - Identificar um grande país de destino para pilotar a entrega de programas e serviços pendentes de aprovação de leis de habilitação para reger a operação do PBM.
  - Identificar parceiros piloto de implementação, como os sindicatos e organizações da sociedade civil que já fornecem programas de assistência social aos trabalhadores migrantes.

**4) Convena oficinas consultivas.** O Ministério designado, em coordenação com o GTT, deve convenar uma série de oficinas consultivas com os parceiros indicados acima, mas também com o governo de forma mais ampla e com os parlamentares. Nestas oficinas, o GTT apresentará: (i) Seus estudos detalhados; (ii) Dados de migração confiáveis; (iii) Novas leis/políticas ou revisões às leis, políticas e procedimentos existentes; (iv) Proposta de estrutura institucional e organizacional para implantação do PBM, incluindo a gestão do PBM; e (v) Proposto modelo de contribuinte, beneficiário e modelo de financiamento e proposto de programas e serviços de proteção social e bem-estar. As oficinas consultivas devem terminar com uma resolução conjunta para as alterações legais e administrativas propostas com mecanismos de financiamento específicos, estrutura organizacional e programas e serviços muito necessários.



As oficinas devem ser estruturadas para proporcionar amplo tempo de diálogo, identificação de prioridades em benefícios e serviços e formulação de um plano de trabalho com atores, alvos e programas especificados. Em uma das oficinas consultivas, o projeto de política e quadro legislativo informando a criação do PBM deve ser validado.

**(5) Enquadrar e processar políticas administrativas e legislação.** Apresentar propostas finais relativas ao estrutura político e legislação prevista informando a criação do PBM, incluindo

alterações às políticas e leis vigentes, ao Gabinete para aprovação e facilitar a aprovação de novas legislações e alterações às leis pelo Parlamento.

**(6) Emissão de pedidos.** Elaborar e emitir diretrizes específicas para implementar as leis, políticas e procedimentos aprovados. Garantir liberação dos fundos necessários para a implementação.

**(7) Organizar o Conselho de Curadoria e Secretariado.** Selecione e nomeie os membros da estrutura de supervisão do PBM (por exemplo, Conselho curador) e facilite o processo para a nomeação do chefe e dos gestores do PBM, e de outros membros da equipe. O Ministério responsável deve assumir a liderança.

**(8) Implementar programas e serviços.** Em colaboração com o Ministério responsável, a equipe do PBM deve gerenciar a implementação de programas e serviços. Um rigoroso treinamento de capacitação deve ser fornecido aos funcionários do PBM, organizados pela gestão do PBM, em colaboração com o Ministério.

**(9) Pilote os programas e serviços.** Em colaboração com o Ministério responsável e o Ministério das Relações Exteriores, o PBM deve designar a equipe de implementação a uma embaixada localizada no país de destino alvo. Para além de pilotar os programas e serviços, a equipe deve começar a fortalecer suas redes entre os trabalhadores migrantes e procurar possíveis parceiros, como organizações de transferência de dinheiro e empresas de telecomunicações. Realizar exercícios simulados de repatriação no país de destino pilotado e protocolos de recepção no país de origem. Ao final do piloto, avalie a situação no site de trabalho de obras e faça os ajustamentos necessários aos programas e serviços e à estrutura organizacional.



**(10) Implementação de sistemas e procedimentos.** Garantir que os sistemas e procedimentos necessários estejam em vigor, incluindo:

- Gestão do Fundo de bem-estar
  - cobrança de contribuições dos membros
  - Fundo desembolso
  - Protocolos de investimento
  - Relatório e auditoria

- Sistema de informações gerenciais que cubrim a entrega de programas e serviços e desembolso do Fundo de Segurança Social.

**(11) Facilitar parcerias.** Estabelecer instituições públicas, sociedade civil e parcerias do setor privado para a entrega de programas e serviços de assistência social, que poderiam incluir:

- Instituições de segurança social e de saúde
- Mediação de contratos e emprego
- Assistência em reclamações de trabalhadores migrantes
- Serviços de repatriação
- Serviços financeiros

(12) Protocolos de assistência. Identificar protocolos de assistência apropriados ao país de destino como orientados pelas políticas e procedimentos aprovados.

(13) Redes de migrantes. Estabelecer redes de trabalhadores migrantes (por exemplo, redes de diáspora; organizações de trabalhadores migrantes devolvidos)

(14) Monitoramento e avaliação. Monitorar e avaliação de desempenho do PBM e avaliar suas conquistas, com base em um estrutura operacional de monitoramento e avaliação.



### **Fortalecimento do ambiente regulatório**

**42. Uma melhor regulação da indústria de recrutamento é fundamental para a proteção dos trabalhadores migrantes, incluindo a proteção social. É preciso considera o seguinte:**

- **Investir em agências privadas de emprego (APEs) e órgãos públicos de emprego.** Dada a denúncia generalizada de agentes implicadores de abuso e exploração, os países de origem têm que endurecer o ambiente regulatório e as medidas de monitoramento de conformidade. Além disso, pode valer a pena investir em órgãos públicos de emprego,

desde que os governos sejam capazes de fornecer os recursos humanos e meios financeiros necessários para operar essas agências de forma eficiente.

- **mantendo o princípio de que os custos migratórios não devem ser na conta do (potencial) trabalhador migrante.** A não aderir a esta norma internacional pode resultar no aumento da escavidão da dívida dos trabalhadores migrantes e na contribuição para padrões de migração irregulares.

- **Imposição de responsabilidade conjunta e diversas.** Além disso, é preciso considerar a responsabilização dos empregadores de APes e (estrangeiros) em conjunto e diversas responsabilidades no caso de descumprimento dos requisitos regulatórios, imperativos de direitos humanos e obrigações contratuais.

- **Auto-regulação e princípios de recrutamento justos.** Podem ser obtidos benefícios consideráveis com a exigência de que a indústria de recrutamento se autorregule (por exemplo, através de códigos de conduta aplicáveis, idealmente apoiados por um sistema de classificação), além da implementação do regime regulatório público, a princípios de recrutamento justo amplamente endossados, cada vez mais incorporados em uma ampla gama de normas e diretrizes internacionais.



#### **43. Existe um escopo significativo para o fortalecimento do monitoramento do recrutamento.**

- **Adirir para às normas e diretrizes de monitoramento que operam em vários níveis é fundamental para garantir a proteção dos trabalhadores migrantes africanos.** Isso inclui o monitoramento por órgãos internacionais de supervisão; monitoramento a nível estadual; e monitoramento não liderado pelo Estado (por sindicatos, ONGs e empresas (APes e empregadores) na regulação "suave", incluindo a iniciativa privada.
- **Aprendendo com a experiência de outros países e regiões, os governos africanos devem contemplar uma série de medidas para implementar**

**estruturas adequadas de monitoramento de recrutamento.**<sup>43</sup> Entre outros, incluem: (i) Triagem robusta de aplicações de APEs; (ii) Monitoramento contínuo dos licenciados da APE por suas autoridades de origem; (iii) Acompanhamento próximo das taxas cobradas aos migrantes; (iv) Monitoramento contínuo dos APEs através de processos de liberação de emigração; (v) Incluir adidos trabalhistas nos documentos de atestamento (em particular, o contrato de trabalho com o empregador estrangeiro); (vi) Compartilhamento bilateral sistemático de informações sobre APEs exploratórias entre as autoridades licenciadas e as dos estados de destino associados; (vii) Lidar com a existência contínua de sub-agentes não licenciados; (viii) Implementar sanções penais raramente utilizadas, além de sanções administrativas para cimentar a responsabilidade da APE em caso de exploração dos trabalhadores migrantes, onde a exploração não esteja além do controle ou influência dos PEAs; (ix) Auxiliar os trabalhadores migrantes (incluindo trabalhadores migrantes irregulares) na obtenção de restituição e no acesso a mecanismos de reclamações tanto no país e no exterior.



- Ajustar os estruturas jurídicos e políticos nacionais para melhorar o monitoramento do recrutamento. Os pais de origem africanos devem considerar o seguinte:

Regular relações comerciais relevantes envolvendo PEAs.

- Revelar publicamente as queixas e sanções da PEA.
- Incluir disposições de monitoramento em acordos bilaterais de trabalho.
- Capturar empresas de migração relacionadas no estrutura legal. Estes incluem centros de treinamento pré-partida, centros médicos, companhias de seguros, agências de viagens entre outros, alguns dos quais podem ser propriedade de APEs
- Fornecer incentivos. Além das penalidades para agências e agências não conformes que se envolvam em empregos fraudulentos ou abusivos, os quadros jurídicos e políticos nacionais também devem

---

<sup>43</sup> Jones, K. *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* (IOM, 2015) 4-7. See also Mekong Migration Network *Social Protection Across Borders: Roles of Mekong Countries of Origin in Protecting Migrants' Rights* 2019) 122.

fornecer incentivos (recompensas) para que os APEs cumpram ou vão além do cumprimento para agir de forma ética.

- **Envolver sindicatos e ONGs.** "Sindicatos e ONGs são contribuintes essenciais para o monitoramento das indústrias internacionais de recrutamento através de: a) a advogar para indivíduos, muitas vezes através da facilitação de litígios contra os agressores; b) expor a exploração e a campanha pela mudança; e c) ajudar os recrutadores a desenvolver práticas comerciais mais éticas." Além disso, como explicado anteriormente, os empregadores do país de destino também devem estar envolvidos, diretamente ou via agências de recrutamento no país de origem ou no país de destino.

**Adoção de abordagens regionais.** Os governos dos países de origem devem considerar trabalhar juntos como um bloco para melhorar o monitoramento de recrutamento e, em particular, abolir as taxas de recrutamento, por exemplo, adotando instrumentos regionais apropriados e instituições de monitoramento. Eles também poderiam como um bloco se



envolver com países de destino associados no monitoramento de recrutamento em países de destino.<sup>44</sup>

44. **Invistir em contratos de trabalho regular harmonizados que garantam um mínimo de benefícios de segurança social e de proteção social.** Um contrato de trabalho padronizado bem desenvolvido, ao qual os países de origem e os países de destino se comprometem e que é executável em todos os países envolvidos, parece ser um pré-requisito crítico para a proteção dos trabalhadores migrantes. Esse tipo de contrato padronizado já é exigido, ou previsto, por alguns países de origem: "Os contratos de trabalho modelo são claramente uma maneira econômica, fácil de implementar e direta de proteger os direitos dos trabalhadores migrantes, em particular para os migrantes mais vulneráveis e não qualificados, pelo menos em sua variedade não obrigatória. O registro de contratos de trabalhadores migrantes nos serviços públicos de emprego dos países de origem é outra forma eficaz e complementar de proteger seus direitos;

---

<sup>44</sup> Jones, K. *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* (IOM, 2015) 4-7. See also Mekong Migration Network *Social Protection Across Borders: Roles of Mekong Countries of Origin in Protecting Migrants' Rights* 2019) 122.

isto é particularmente verdadeiro, se também for utilizado na estrutura do reconhecimento de competências adquiridas ou direitos de segurança social, como acontece em alguns países.<sup>45</sup>

Além de termos e condições claras e executável de emprego (ajustáveis ao contexto do ambiente de trabalho específico), um certo mínimo de segurança social e um apoio mais amplo de proteção social devem aparecer a partir do contrato de trabalho, ajustado ao contexto tanto do país de origem e do país de destino. A segurança social bilateral e até mesmo os acordos bilaterais de trabalho podem se basear na natureza e no âmbito da proteção, mas, mesmo assim, isso não elimina a importância de ter tais disposições incluídas no contrato de trabalho. Países unidos em um quadro regional poderiam concordar com um contrato padronizado aplicável aos trabalhadores



migrantes de vários países da região, tanto para a migração intra-regional e migração internacional do trabalho.<sup>46</sup>

45. **Acordos bilaterais e multilaterais são fundamentais para o apoio ao bem-estar dos trabalhadores migrantes.** As ATBs adequadamente projetadas, bem como os ABSs e os acordos multilaterais de segurança social continuam a ser o caminho desejado para garantir a proteção social e bem-estar dos trabalhadores migrantes e suas famílias. Há algumas evidências de uma nova geração de ABSs progressivos contendo disposições centradas no trabalhador em relação ao recrutamento e apoio à segurança social, incluindo uma gama limitada de de segurança social. Tendo em vista a necessidade de uma gama adequada de benefícios específicos da segurança social para estar disponível aos trabalhadores migrantes e suas famílias, os acordos bilaterais e multilaterais precisam ser mais desenvolvidos. Os tratados fiscais bilaterais podem ajudar ainda mais a melhorar a situação financeira dos trabalhadores migrantes e, conseqüentemente, sua capacidade de acessar a proteção social (contributiva) e o apoio ao bem-estar. No entanto, os governos africanos têm que entender que isso leva tempo para negociar tais acordos, que medidas dedicadas precisam ser incluídas nos acordos para aumentar sua aplicabilidade e que o poder de negociação fraco dos

---

<sup>45</sup> Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015) 55.

<sup>46</sup> Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 73-74.

países africanos deve ser tratado adequadamente, por exemplo, através de resultados de bem-estar acordados conjuntamente entre os países de origem africana e com seus países de destino associados. Para além disso, o impacto e a eficácia de muitas medidas unilaterais de país de origem (por exemplo, treinamento de habilidades, monitoramento de recrutamento, envolvimento com diáspora) poderiam ser significativamente se integrados aos ABSs entre países de origem e países de destino.<sup>47</sup>

46. **Melhorar a base de evidências e o ambiente de dados.** O sucesso e a simplificação das medidas de proteção social e assistência social do país de origem dependem de uma base de evidências suficiente e de um ambiente de dados melhorado – como, em geral, pouco se sabe do que funciona e não funciona em um contexto específico. Isso



requer o melhoramento da capacidade estatística em países de origem em particular e arranjos de captura e avaliação de dados dedicados, incluindo –

- Pesquisas da força de trabalho em países de destino e origem que incluem questões pertinentes sobre a participação em medidas de apoio aos migrantes;
- Um modelo de informação obrigatório para todos os projetos e programas implementados; e
- Um mecanismo de avaliação pós-programa obrigatório para todos os programas e projetos financiados e implementados.<sup>48</sup>

### **Arranjos de apoio**

**47. Redes de diáspora e apoio à remessa reforçam o apoio à proteção social e as iniciativas de desenvolvimento no país de origem.** As intervenções de apoio incluem:

- Perfil e envolvendo associações de diáspora. Uma rede bem organizada de associações de diáspora poderia aumentar o apoio à proteção social, por exemplo, dos membros da família no país de origem.
- Agilizar os arranjos de transferência de remessas. Arranjos simplificados e suaves de transferência de remessas beneficiam muito as famílias e contribuem para o

---

<sup>47</sup> Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin* (European Training Foundation, 2015)

59

<sup>48</sup> *Ibid*, 61-62.

desenvolvimento econômico dos países de origem, e fortalecem o sistema financeiro (em particular, o equilíbrio de pagamentos).<sup>49</sup> Isso exigiria atenção na moderação do ambiente regulatório para incentivar as transferências de remessas; tomar medidas para reduzir as taxas de transferência de remessas, também aumentando a concorrência



entre os operadores de transferência de remessa aprovados; e apoiando a transações de remessa através de telefones celulares e outros meios eletrônicos.<sup>50</sup>

- **Aumentar os investimentos em diáspora.** Oportunidades favoráveis para investir em ativos governamentais e privados podem aumentar ainda mais na capacidade do país de origem para fortalecer o apoio à proteção social.<sup>51</sup> Arranjos institucionais dedicados (que poderiam ser integrados em instituições de investimento nacionais) e modalidades de incentivo especializadas podem precisar ser desenvolvidos para atingir esse fim. Vários países desenvolveram incentivos para atrair investimentos da diáspora em particular, por exemplo, através da emissão de títulos de diáspora.

- **Apoiar a transferência de habilidades da diáspora.** De particular importância é a integração de migrantes qualificados no enfrentamento das necessidades críticas de habilidades do mercado de trabalho em países de origem— pelo menos temporariamente, dado o sucesso limitado alcançado com tentativas de garantir o retorno permanente de migrantes altamente qualificados aos países de origem africana.

**48. Envolvimento regional e continental, bem como o engajamento intercontinental com os países de destino poderia ser necessário.** A adoção de abordagens adequadas de país de origem é um concerno de preocupação regional e africana. Devem ser encontrados caminhos e meios para incluir o trabalho a ser feito a este respeito também dentro dos planos de trabalho de CERs africanos e órgãos da UA, com vistas a desenvolver sinergias e intercâmbio em todo o

---

<sup>49</sup> For example, remittance spending in the Philippines is "what keeps the big service industries such as retail, education, real estate...growing despite the sluggish performance of domestic industry and agriculture." See par 4.1 above and Ofreneo, R. & Sale, J. "Social security and migrant workers in the Philippines: Social protection for the country's economic protectors", in R. Blanpain *et al* (eds) *Social security and migrant workers: Selected studies of cross-border social security mechanisms* (Kluwer, 2014), 167-186 at 167.

<sup>50</sup> Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 66, 76

<sup>51</sup> *Ibid*, 66.

continente. Os CERs poderiam auxiliar na refinação dessas Diretrizes para os Estados-Membros dos CERs preocupados e no fornecimento de apoio técnico.

Tem muitos bons exemplos de instituições regionais que fornecem uma plataforma para investigar conjuntamente as necessidades e possibilidades de apoio à segurança social em relação aos trabalhadores migrantes no exterior, organizar a colaboração dentro e com os países de destino e para trocar boas práticas. Essas plataformas também fornecem uma base para que os países de origem desenvolvam uma voz comum e um conjunto de objetivos estratégicos comuns sobre questões de governança migratória e, em particular, para defender uma maior proteção social e apoio ao bem-estar de seus trabalhadores migrantes no exterior, também em relação aos países de destino. Aprendendo com a experiência asiática, no contexto africano, isso poderia incluir consultas intra-regionais e abordagens conjuntas no nível de CERs, estruturas continentais (UA) e Processos Consultivos Regionais.<sup>52</sup> No nível continental, isso poderia ser feito no âmbito de uma plataforma continental existente, como o Comitê Técnico Especializado (CTE) sobre Desenvolvimento Social, Trabalho e Emprego.<sup>53</sup> Posições comuns adotadas devem fornecer as plataformas intercontinentais de engajamento com países de destino do GCC, em particular a parceria afro-árabe (envolvendo a UA e a Liga dos Estados Árabes).<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* 79-80 (IOM, 2011) 79, 80. See generally Jones, K. *Recruitment monitoring and migrant welfare assistance: what works?* (IOM, 2015) 14, 158.

<sup>53</sup> Rule 5(1)(e) of the Rules of Procedures of the Specialized Technical Committee on Social Development, Labour and Employment lists the following as a specific function of the STC: "Consider issues relating to migrant workers in accordance with all relevant legal and policy frameworks on migrant workers".

<sup>54</sup> Proposal made by an African Union representative interviewed for purposes of this Report

## **ANEXO: PRINCIPAIS INSTRUMENTOS E QUADROS DE POLÍTICAS DA UNIÃO AFRICANA E GLOBAL**

Convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas (1961)

Convenção de Viena sobre Relações Consulares (1963)

Pacto Global por Segurança, Migração Ordenada e Regular (2018)

ONU (nove) instrumentos universais de direitos humanos (nove) e protocolos associados

OIT (oito) Convenções fundamentais da OIT consagradas na Declaração de 1999 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho – aplicável a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores migrantes

IOM IRIS (International Recruitment Integrity System))

(Três) Convenções Internacional sobre migração para o emprego e direitos dos trabalhadores migrantes e suas famílias.

Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável

OTO Estrutura Multilateral sobre Migração do Trabalho (2006) e OIT Princípios gerais e diretrizes operacionais para recrutamento justo e definição de taxas de recrutamento e custos relacionados (2016/2019)

Carta Africana sobre direitos humanos e dos povos (1981)

Protocolo para a Carta Africana sobre Direitos Humanos e Do Povo sobre os Direitos das Mulheres na África (Protocolo Maputo)

Protocolo para o Tratado que Estabelece a Comunidade Econômica Africana

Relativa à Livre Circulação das pessoas, Direito de Residência e Direito de Estabelecimento

CER instrumentos legais de livre circulação

Estrutura de Políticas migratórias para a África e Plano de Ação 2018 – 2030