

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone: 011-551 7700 Fax: 011-551 7844

Website: [www.au.int](http://www.au.int)

---

HHS52355 – 30/30/34/10

**QUARTA SESSÃO ORDINÁRIA DO COMITÉ TÉCNICO ESPECIALIZADO DE  
DESENVOLVIMENTO SOCIAL,  
TRABALHO E EMPREGO (STC-SDLE-4)  
04 - 08 de Abril de 2022  
Adis Abeba, Etiópia**

***Tema: “Promover a Melhoria do Bem-estar e das Condições de Vida em  
África”***

**QUADRO ESTRATÉGICO 2020 - 2030 PARA O PROGRAMA CONJUNTO  
UA/OIT/OIM/UNECA DE GESTÃO DA MIGRAÇÃO LABORAL PARA O  
DESENVOLVIMENTO E A INTEGRAÇÃO EM ÁFRICA (JLMP)**

**Junho de 2020**

## Introdução e Contexto

O presente documento é o Quadro Estratégico 2020 - 2030 do Programa Conjunto **UA/OIT/OIM/UNECA de Gestão da Migração Laboral para o Desenvolvimento e Integração em África (JLMP)**. O JLMP é uma iniciativa conjunta de longo prazo das quatro organizações em coordenação com outros parceiros relevantes que operam em África, incluindo actores da cooperação para o desenvolvimento, organizações do sector privado e representantes da sociedade civil. É o instrumento destinado à implementação da 5.<sup>a</sup> Área Prioritária da Declaração e do Plano de Acção para o Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo, que foi aprovado pela Assembleia dos Chefes de Estado e de Governo (AU/Assembly/AU/20(XXIV)/Anexo 3, Janeiro de 2015) em Adis Abeba, Etiópia.

O objectivo do Quadro Estratégico é proporcionar uma resposta ajustada com uma visão estratégica decenal, que permita uma clarificação e coerência em torno dos progressos na implementação do primeiro período de cinco anos do JLMP, de 2015 a 2019.

O Quadro Estratégico, que representa o próximo período de dez anos do JLMP, com início em 2020, está em consonância e apoia a realização dos aspectos de migração laboral de vários quadros de política e estratégicos continentais e globais. Estes incluem os seguintes:

- Objectivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (particularmente os objectivos 8 e 10);
- Pacto Mundial para uma Migração Segura, Ordenada e Regular (GCM);
- A Posição Comum Africana sobre o GCM da ONU e o seu Plano de Acção trienal (2020-2022);
- Declaração de Ouagadougou + 10 e Plano de Acção para o Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo em África;
- Agenda 2063 e o seu Primeiro Plano de Implementação Decenal (2014 – 2023);
- Quadro de Política de Migração para África (MPFA) da UA e seu Plano de Acção (2018-2030);
- Protocolo ao Tratado que institui a Comunidade Económica Africana relativo à Livre Circulação de Pessoas, Direito de Residência e de Estabelecimento (2018); e
- Zona de Comércio Livre Continental Africana (ZCLCA), 2018

Muitos elementos-chave deste Quadro Estratégico permanecem os mesmos que os do primeiro período quinquenal do JLMP. Por exemplo, a estratégia de implementação do JLMP continua a centrar-se na migração laboral intra-africana uma vez que mais de 60% dos trabalhadores migrantes permanecem no continente. No entanto, esta ênfase na migração laboral intra-africana não anula as questões emergentes relacionadas com a protecção dos trabalhadores migrantes fora do continente<sup>1</sup>.

Uma grande ênfase deste Quadro Estratégico é o enfoque nos resultados, ou seja, a responsabilização pelos resultados, especialmente para os beneficiários finais do JLMP - trabalhadores migrantes tanto do género masculino como feminino e membros das suas famílias. Um trabalhador migrante é definido como uma pessoa a ser envolvida, envolvida ou

---

<sup>1</sup> De salientar o trabalho em curso da União Africana, das Comunidades Económicas Regionais e do Comité Consultivo da UA para a Migração Laboral (LMAC) na promoção da protecção dos trabalhadores migrantes africanos nos Estados Árabes, nas Américas, no Médio Oriente e nas regiões da União Europeia

que esteve envolvida numa actividade remunerada num Estado do qual não é nacional<sup>2</sup>. Os refugiados e deslocados, por serem trabalhadores empregados fora do seu país de origem, são abrangidos pela categoria de trabalhadores migrantes<sup>3</sup>.

Os outros grupos-alvo do JLMP permanecem os seguintes:

- Comissões e Estruturas das Comunidades Económicas Regionais (CER)
- Instituições nacionais responsáveis pela migração laboral (nomeadamente Ministérios do Trabalho e instituições do mercado de trabalho<sup>4</sup>) e instituições responsáveis pela gestão da migração
- Parceiros Sociais: Organizações (Sindicato) de Empregadores e Trabalhadores
- Organizações de Migrantes e da Sociedade Civil em causa

O Quadro Estratégico do JLMP 2020-2030 revisto/ajustado da **UA/OIT/IOM/UNECA** reflecte os resultados de um processo participativo, envolvendo a CUA, parceiros doadores, agências parceiras, CER, parceiros sociais e outros intervenientes. Vide o Anexo 1 referente à Lista de Intervenientes Consultados. O JLMP revisto deve ser considerado como um instrumento de orientação, coordenação e coerência em matéria de desenvolvimento e gestão da migração laboral a nível nacional, regional e continental. Este Quadro Estratégico combina as lições aprendidas da fase anterior de implementação do JLMP com um enfoque nos desafios prioritários identificados a partir de 2015 (que ainda são relevantes em diferentes graus), em conformidade com as oportunidades apresentadas num contexto em mudança.

## Contexto e Justificação

A migração em África reflecte a tendência global da migração internacional, mas numa proporção muito maior. Em 2000, havia 15 milhões de migrantes em África, e este número aumentou para 24.7 milhões em 2017<sup>5</sup>, um aumento de cerca de 65 por cento. A percentagem de migrantes como percentagem da população cresceu de 1,8 por cento em 2000 para 2 por cento em 2017 ao longo de um período de 16 anos. O Banco Mundial estimou que 31 milhões de pessoas africanas viviam em outros países que não o seu local de nascimento, sendo que 77% dos 31 milhões eram da África Subsaariana.

Em 2017, 4 em cada 5 migrantes internacionais residentes na África Oriental, Média e Ocidental eram da mesma região africana, sublinhando a importância da migração intra-regional<sup>6</sup>. Como proporção do total de migrantes internacionais, os africanos representaram 89% na África Ocidental/Oriental, 56% na África Austral, 50% na África do Norte e 84% na África Central<sup>7</sup>.

<sup>2</sup> Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (1990): [https://treaties.un.org/doc/Treaties/1990/12/19901218%2008-12%20AM/Ch\\_IV\\_13p.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1990/12/19901218%2008-12%20AM/Ch_IV_13p.pdf)

<sup>3</sup> Instrumento da OIT sobre o Trabalhador Migrante disponível em <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b2.htm#A.%20Definition%20of%20the%20term>.

<sup>4</sup> Instituições do mercado de trabalho - Organismos e institutos públicos responsáveis pela transformação de políticas, leis e regulamentos em mecanismos e serviços (Ministério do Trabalho), ou pela prestação directa de serviços e utilização de mecanismos (serviços públicos de emprego, institutos de formação profissional, etc.) para assegurar uma situação adequada no mercado de trabalho ou um ambiente favorável aos trabalhadores migrantes (por exemplo, facilitar o reconhecimento de competências, a mobilidade laboral, a correspondência entre empregos e competências, proporcionar protecção e benefícios sociais, dotar os trabalhadores de qualificações necessárias em termos de procura no mercado de trabalho, melhorar as suas condições de trabalho, etc.).

<sup>5</sup> Nações Unidas, 2018 - Desenvolvimento Económico em África, Migração para a Transformação Estrutural - <https://unctad.org/en/Pages/ALDC/Africa/EDAR2018-Key-Statistics.aspx>

<sup>6</sup> <https://unctad.org/en/Pages/ALDC/Africa/EDAR2018-Key-Statistics.aspx>

<sup>7</sup> <https://unctad.org/en/Pages/ALDC/Africa/EDAR2018-Key-Statistics.aspx>

A migração para a Europa e Estados do Conselho de Cooperação do Golfo (CCG) de indivíduos de países das regiões da África Oriental, Austral, Ocidental e Norte de África, particularmente por razões económicas, aumentou significativamente devido, entre outros factores, à proximidade geográfica, aos laços pós-coloniais, à promessa de maiores rendimentos e ao aumento das taxas de pobreza e desemprego em todo o continente.<sup>8</sup>

## Visão geral do JLMP de 2015 - 2019

O JLMP foi concebido como uma nova iniciativa arrojada e oportuna para o continente em 2015, na sequência de uma ampla consulta regional a 16 de Dezembro de 2013, em Adis Abeba, entre as CER, a União Africana, os parceiros sociais africanos e as organizações internacionais.

O **objectivo geral** do JLMP é *reforçar a gestão efectiva e a regulamentação da migração e mobilidade laboral em África, ao abrigo do Estado de direito e com o envolvimento dos principais intervenientes a nível dos governos, legislaturas, empresas, parceiros sociais e migrantes, organizações internacionais, ONG e organizações da sociedade civil.*

O JLMP realiza intervenções coordenadas e simultâneas em **duas áreas temáticas: gestão e implementação operacional**. A **componente de gestão** aborda a necessidade crítica de desenvolver em conjunto os quatro pilares fundamentais da gestão da migração laboral: 1) lei baseada em normas internacionais; 2) estabelecimento de políticas viáveis e coerentes; 3) reforço das instituições centrais; e, 4) participação e cooperação tripartida entre os principais actores económicos a nível nacional, regional e internacional.

A **componente de implementação operacional** abrange três outras áreas operacionais técnicas interdependentes principais: 1) trabalho digno e protecção social para os trabalhadores migrantes e suas famílias; 2) abordagem do principal constrangimento da escassez de competências; e, 3) obtenção de estatísticas e conhecimentos essenciais sobre migração laboral para a gestão da migração laboral e protecção dos trabalhadores migrantes.

### *Projectos de Doadores em curso que Apoiam a implementação do JLMP*

Estão actualmente a ser implementados **projectos no valor total de mais de USD17 milhões em apoio ao JLMP**. Estes projectos apoiam as seguintes áreas principais do JLMP: protecção social e portabilidade dos benefícios para os trabalhadores migrantes e suas famílias, maior portabilidade das competências, melhor gestão da migração laboral, maior disponibilidade de estatísticas de migração actualizadas regulares.

Os referidos projectos são os seguintes:

---

<sup>8</sup> IOM, Relatório Mundial sobre Migração (2020), disponível em: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr\\_2020.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf)

1. Expansão do acesso à protecção social e a portabilidade dos benefícios por parte dos trabalhadores migrantes e suas famílias nas CER seleccionadas em África, **2017 – 2020**, implementado pela OIT;
2. Acções de implementação prioritárias do Programa Conjunto UA/OIT/OIM/ECA de **Gestão da Migração Laboral para o Desenvolvimento e a Integração em África 2018-2021**;
3. Acções de reforço das Capacidades em Estatísticas financiadas pela ASDI, **2019-2021**, implementado pelo Instituto Nacional de Estatística da Suécia;
4. Apoio da GIZ à União Africana em matéria de migração e deslocação, **2018–2020**.

Quadro Estratégico conjunto UA/OIT/OIM/UNECA do JLMP, 2020 - 2030

## Princípios Orientadores

O Quadro Estratégico conjunto **UA/OIT/OIM/UNECA do JLMP 2020 - 2030** é sustentado por sete **princípios orientadores**, como se segue:

Figura 1: Princípios Orientadores do JLMP



## Objectivos do Quadro Estratégico do JLMP

O **objectivo geral** do programa JLMP é *“reforçar a gestão efectiva e a regulamentação da migração e mobilidade laboral, ao abrigo do Estado de direito e com o envolvimento dos principais intervenientes a nível de todos os governos, legislaturas, parceiros sociais, migrantes, organizações internacionais, ONG, organizações da diáspora e organizações da sociedade civil, com vista a um crescimento económico mais equitativo, pleno emprego e ao desenvolvimento sustentável do continente africano.”*<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Há uma ligeira mudança em relação ao que estava previsto no JLMP 2015 – 2019. O seguinte foi adicionado: *“rumo a um crescimento económico mais equitativo, ao pleno emprego e ao desenvolvimento sustentável do Continente Africano”*.

Há quatro objectivos específicos para apoiar a realização do objectivo global. Os referidos objectivos específicos são:

- **Objectivo Estratégico 1:** Reforçar a gestão efectiva e a regulamentação da migração e mobilidade laboral em África.
- **Objectivo Estratégico 2:** Os trabalhadores migrantes, tanto no sector formal como no informal, gozam de ambientes de trabalho seguros e protegidos, acesso e portabilidade da protecção social, e reconhecimento mútuo de competências e qualificações.
- **Objectivo Estratégico 3:** Melhorar a disponibilidade e aumentar a utilização de dados e estatísticas sobre migração laboral por todos para a tomada de decisões com base em provas, planificação, formulação e aplicação de políticas.
- **Objectivo Estratégico 4:** Reforçar a gestão e a responsabilização do JLMP.

### **Objectivo Estratégico 1: Reforçar a gestão efectiva e a regulamentação da migração e mobilidade laboral em África**

A gestão efectiva da migração continua a ser um desafio crítico para os Estados africanos. A definição de políticas, legislação e estruturas de migração laboral regulares, transparentes, abrangentes e sensíveis ao género a nível nacional e regional pode resultar em benefícios significativos para os Estados de origem e de destino e para os trabalhadores migrantes e seus familiares. Este Objectivo Estratégico (OE) abordará questões-chave, incluindo a insuficiente ratificação, enquadramento jurídico e integração das normas internacionais do trabalho; a lenta implementação de regimes de livre circulação quando estes são definidos; insuficiente capacidade, coordenação e envolvimento político em matéria de migração pelas instituições laborais e ausência generalizada de uma política nacional coerente em matéria de migração laboral; mecanismos consultivos tripartidos insuficientes para a defesa da migração laboral e insuficiente ratificação, enquadramento jurídico e integração das normas internacionais do trabalho; e lenta implementação de regimes de livre circulação quando estes são definidos.

Este OE dará prioridade a acções de apoio à ratificação e implementação de regimes continentais e acordados a nível das regiões. O ano de 2018 testemunhou a elaboração de dois tratados importantes – o Protocolo ao Tratado que institui a Comunidade Económica Africana relativo à Livre Circulação de Pessoas, Direito de Residência e de Estabelecimento e o Acordo da Zona de Comércio Livre Continental Africana (ZCLCA). Ambos têm potencial de promover a livre mobilidade<sup>10</sup> e o livre comércio<sup>11</sup> no continente com vista a estimular o crescimento económico e sustentar a implementação da estratégia de Desenvolvimento Industrial Acelerado de África (AIDA). A CUA foi responsável pelo desenvolvimento de directrizes sobre as disposições relacionadas com a migração laboral do Protocolo sobre a Livre Circulação de Pessoas em 2019. Até à data, apenas quatro países ratificaram o Protocolo sobre a Livre Circulação de Pessoas da UA.

---

<sup>10</sup> A 29 de Janeiro de 2018 foi aprovado o Protocolo ao Tratado que institui a Comunidade Económica Africana Relativo à Livre Circulação de Pessoas, Direito de Residência e de Estabelecimento. Dos 33 signatários, apenas quatro Estados-membros o ratificaram. O protocolo sobre a livre circulação de pessoas requer 15 ratificações para que possa entrar em vigor.

<sup>11</sup> A 21 de Março de 2018, 44 dos 55 EM da UA assinaram o Acordo da Zona de Comércio Livre Continental Africana (ZCLCA), que visa criar um mercado continental único para bens e serviços, com livre circulação de pessoas de negócios e investimentos, abrindo assim o caminho para acelerar o estabelecimento da União Aduaneira Africana.

Outra estratégia prioritária para o período inclui o desenvolvimento abrangente de quadros de políticas nacionais e regionais sobre migração laboral e a tradução de tais políticas em lei e na prática, como base para uma melhor gestão da migração laboral. Será igualmente prosseguida a avaliação da eficácia das políticas já em vigor.

As iniciativas para estabelecer e reforçar o discurso tripartido, a cooperação e a coordenação em matéria de legislação, política e prática de migração laboral em toda a África a todos os níveis serão fundamentais e serão igualmente implementadas.

Embora todos os intervenientes tenham elogiado a criação e operacionalização do Comité Consultivo sobre Migração Laboral (LMAC)<sup>12</sup> como um órgão necessário para representar e defender as questões da migração laboral a nível regional e continental, a maioria destacou que há uma grande necessidade de seu fortalecimento. Segundo os seus termos de referência, o LMAC é o primeiro de um mecanismo de consulta abrangente e integrado de três vertentes sobre migração/mobilidade laboral que consiste em estruturas de coordenação e consulta a nível nacional, as CER e continental. Foi criado para promover e proteger os direitos dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias.

Existem quatro resultados sob o Objectivo Estratégico 1, que são como se segue:

- **Resultado 1.1:** Maior ratificação e incorporação das normas laborais internacionais sobre migração laboral na legislação nacional.
- **Resultado 1.2:** Maior adopção/implementação de regimes harmonizados de livre circulação da UA e das CER e políticas coerentes de migração laboral sensíveis ao género nas CER.
- **Resultado 1.3:** Reforço da capacidade das instituições laborais e dos parceiros sociais para conduzir a gestão, políticas e administração da migração laboral, a nível nacional, regional e continental.
- **Resultado 1.4:** Maior diálogo/discurso tripartido, cooperação e coordenação sobre a lei, política e prática da migração laboral em toda a África.

Esses resultados são apresentados na **Tabela 1** juntamente com estratégias prioritárias seleccionadas.

**Tabela 1: OE 1 Estratégias Prioritárias e Resultados Previstos**

Resultados	Estratégias Prioritárias
Resultado 1.1: Maior ratificação e incorporação das normas internacionais sobre migração laboral na legislação nacional.	Facilitar os serviços de consultoria técnica para apoiar a ratificação Promover, ratificar e incorporar instrumentos como a C-97, a C-143 da OIT e a Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias (ICRMW); normas laborais C-87, C-181 e C-189 da OIT como alicerces para os quadros da política de migração laboral Assegurar a coerência entre as políticas de migração, migração laboral, emprego e educação e formação

<sup>12</sup> Criado em 2015, o LMAC funciona como o Comité Tripartido Continental sobre migração laboral que contribuiu significativamente para o reforço das ligações entre a CUA, as CER e os Estados-Membros, incluindo os parceiros sociais. De referir que o LMAC não é apenas tripartido, ele inclui uma gama mais ampla de intervenientes. Vide os TdR no Anexo 4

Resultados	Estratégias Prioritárias
<p>Resultado 1.2 Maior adoção/implementação de regimes harmonizados de livre circulação da UA e das CER e políticas coerentes de migração laboral sensíveis ao género nas CER</p>	<p>Ratificar e promulgar regimes de livre circulação a nível nacional, regional e continental            Elaborar ou reforçar os quadros nacionais e regionais relativos à migração laboral sensíveis ao género            Promover a harmonização dos códigos do trabalho e da segurança social nas CER e entre as CER            Encetar diálogos e consultas com os homólogos das CER noutras regiões, incluindo a Liga dos Estados Árabes (Liga Árabe), a Organização do Trabalho Árabe, a OIC, a ASEAN, a CARICOM, o Conselho da Europa, a UE, o CCG, o MERCOSUL e a OEA</p>
<p>Resultado 1.3 Reforço da capacidade das instituições laborais e dos parceiros sociais para conduzir a gestão, políticas e administração da migração laboral</p>	<p>Implementar a Estratégia de Formação e reforço das Capacidades do JLMP            Expandir as funções e actividades dos ministérios e agências de trabalho/emprego para incluir as responsabilidades de gestão da migração laboral            Estabelecer pontos focais de migração laboral nas instituições do trabalho            Reforçar a capacidade das instituições do trabalho e dos parceiros sociais em matéria de gestão da migração laboral e de regimes de circulação            Expandir/reforçar o envolvimento das organizações nacionais de parceiros sociais na migração laboral com organizações da diáspora e com organizações congéneres nas regiões e países de destino            Aumentar as oportunidades de aprendizagem pelos pares entre as instituições do trabalho, incluindo as CER sobre a gestão da migração laboral            Melhorar a coordenação e colaboração entre as instituições responsáveis pela gestão da migração laboral, tais como ministérios do trabalho, educação, saúde, migração, negócios estrangeiros, assuntos sociais, estatísticas, etc.</p>
<p>Resultado 1.4 Maior diálogo tripartido, cooperação e coordenação sobre a lei, política e prática da migração laboral em toda a África</p>	<p>Estabelecer mecanismos nacionais de política e administração tripartida sobre a migração laboral            Utilizar adequadamente os Comités Nacionais de Monitorização a nível governamental para assegurar uma abordagem multisectorial e a apropriação pelos Estados-membros            Criar ou reforçar fóruns tripartidos de consulta e coordenação sobre a migração laboral a nível continental e nas CER            Reforçar e promover o LMAC, incluindo a disponibilização de recursos estruturais, financeiros, administrativos e humanos adequados para o seu correcto funcionamento            Estabelecer mecanismos de financiamento liderados pelo Estado para garantir diálogos sociais sustentáveis e uma</p>

Resultados	Estratégias Prioritárias
	implementação eficaz das recomendações dos intervenientes

**Objectivo Estratégico 2: Os trabalhadores migrantes, tanto formais como informais, gozam de ambientes de trabalho seguros e protegidos, acesso e portabilidade da protecção social, e reconhecimento mútuo de competências e qualificações**

Este Objectivo Estratégico abordará os desafios de i) a prevalência de relações entre emprego e condições de trabalho abaixo dos padrões e abusivas, tanto no sector formal como no informal; ii) a ausência de protecção social e segurança social para muitos migrantes, especialmente no sector informal; e iii) o crescente fosso entre as necessidades de competências e qualificações versus os números e tipos produzidos em África.

Os dados analíticos e de pesquisa disponíveis mostram que os trabalhadores migrantes africanos, tanto no sector formal como informal em todo o continente e fora dele, enfrentam relações laborais e condições de trabalho abaixo dos padrões e abusivas - isto apesar dos compromissos formais com as normas internacionais assumidos por muitos Estados africanos. A regulamentação sobre condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e relações laborais é fraca e a inspecção do trabalho é em grande parte inexistente. Os sindicatos e outros mecanismos de negociação colectiva muitas vezes não estão disponíveis para os trabalhadores migrantes. Relatos de abusos no trabalho e de outros direitos dos trabalhadores migrantes, incidentes de ataques xenófobos a migrantes, e expulsões arbitrárias destacam os desafios da concretização de um trabalho digno.

Serão desenvolvidas várias estratégias para proteger e salvaguardar os direitos e o bem-estar dos trabalhadores migrantes, tanto em contextos formais como informais, de modo a incluir o seguinte:

- Reforço das capacidades de apoio ao recrutamento ético em conformidade com os compromissos assumidos pelos Estados-Membros
- Adotar/aplicar normas internacionais de trabalho em relação aos locais e condições onde os migrantes estão a trabalhar.
- Reforçar a protecção da segurança e da saúde no trabalho (SST) dos migrantes nos locais de trabalho.
- Reforçar a capacidade de inspecção do trabalho onde os migrantes estão concentrados.
- Desenvolver/implementar planos de acção nacionais contra a discriminação e a xenofobia em países seleccionados.

As estratégias prioritárias para um maior acesso à protecção social e aos benefícios da segurança social incluem, mas não se limitam ao seguinte:

- Reforçar as capacidades nacionais e das CER para decretar medidas unilaterais, bilaterais e regionais para alargar a cobertura da protecção social e a portabilidade dos direitos de segurança social aos trabalhadores migrantes e suas famílias nos países de origem e nos países de destino, quer estejam empregados tanto no sector formal como informal.

- Estabelecer/reforçar as consultas entre as administrações nacionais de segurança social das CER seleccionadas
- Promover a ratificação/desenvolvimento de mecanismos para uma implementação eficaz das convenções C-102 (segurança social) e C-118 (portabilidade da segurança social) da OIT, bem como outros instrumentos regionais e continentais relacionados com a segurança social e a protecção social (Agenda Social 2063 e projecto de protocolo sobre o direito à protecção social, que inclui explicitamente os migrantes e os deslocados internos no Artigo 7.º).
- Elaborar quadros de cooperação de segurança social aplicáveis aos migrantes a todos os níveis (nacional, regional e continental).

Estratégias para reduzir a escassez de mão-de-obra, incluindo a promoção de parcerias para a mobilidade de competências, no âmbito das quais devem ser tomadas as seguintes medidas:

- Estabelecer processos consultivos entre entidades educacionais/de formação e acreditação nacionais e regionais.
- Comprometer-se com a actualização e expansão do ensino e formação técnico-profissional e com a abordagem dos desfasamentos entre competências e formação.
- Definir processos para a obtenção de qualificações, formação e experiência profissionais harmonizadas/compatíveis ou mutuamente reconhecidas em determinadas CER.
- Adoptar leis, políticas e medidas administrativas nacionais e das CER para a implementação de normas harmonizadas em matéria de qualificações e formação.
- Levar a cabo avaliações piloto das necessidades actuais de competências e oportunidades de correspondência entre oferta e procura de emprego.
- Fornecer dados piloto de previsão de tendências e futuras competências e necessidades de mão-de-obra em países seleccionados.

Existem **três Resultados** sob o Objectivo Estratégico 2, que são como se segue:

- **Resultado 2.1:** Maiores oportunidades para os migrantes obterem trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana
- **Resultado 2.2:** Melhoria do acesso à protecção social e dos serviços de apoio por parte dos trabalhadores migrantes e das suas famílias
- **Resultado 2.3:** Maior disponibilidade de aptidões e competências procuradas com considerações do reconhecimento mútuo de aptidões e qualificações

Esses resultados são apresentados na **Tabela 2** juntamente com estratégias prioritárias seleccionadas.

**Tabela 2: OE 2 Estratégias Prioritárias e Resultados Previstos**

<b>Resultados</b>	<b>Estratégias Prioritárias</b>
<p>Resultado 2.1: Maiores oportunidades para os migrantes obterem trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adoptar e aplicar normas internacionais de trabalho em relação aos locais e condições onde os migrantes estão a trabalhar</li> <li>2. Adoptar medidas para promover práticas éticas de recrutamento</li> <li>3. Reforçar a protecção da segurança e da saúde no trabalho (SST) dos migrantes nos locais de trabalho.</li> <li>4. Reforçar a capacidade de inspecção do trabalho onde os migrantes estão concentrados</li> <li>5. Desenvolver/implementar planos de acção nacionais contra a discriminação e a xenofobia em países seleccionados, tendo em conta e aprendendo com as iniciativas existentes que estão a ser implementadas pelas CER<sup>13</sup></li> <li>6. Expandir/reforçar as oportunidades para os trabalhadores migrantes solicitarem ressarcimento nos casos em que os seus direitos não tenham sido respeitados</li> <li>7. Apoiar os trabalhadores migrantes na transição do sector informal para o sector formal, incluindo nos postos de fronteira e nas cidades fronteiriças</li> </ol>
<p>Resultado 2.2: Melhoria do acesso à protecção social e dos serviços de apoio por parte dos trabalhadores migrantes e das suas famílias</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promulgar/reforçar medidas unilaterais, bilaterais e regionais para alargar a cobertura da segurança social e a portabilidade dos benefícios sociais aos trabalhadores migrantes nos países de origem e de acolhimento</li> <li>2. Estabelecer e apoiar um mecanismo formal de consulta e cooperação multilateral entre as instituições de segurança social das CER e a nível continental, aplicável aos migrantes em CER designados, bem como aos trabalhadores migrantes fora de África</li> <li>3. Facilitar o enquadramento jurídico (ratificação e tradução em leis) das convenções C-102 (segurança social) e C-118 (portabilidade da segurança social) da OIT.</li> <li>4. Elaborar quadros de cooperação em matéria de segurança social aplicáveis aos migrantes nas CER designadas, bem como aos trabalhadores migrantes fora de África</li> <li>5. Apoiar os trabalhadores migrantes, em particular os do sector informal, no acesso a algumas formas de protecção durante e após situações de emergência sanitária (incluindo epidemias e pandemias como a COVID-19) e catástrofes naturais</li> </ol>
<p>Resultado 2.3: Maior disponibilidade de aptidões e competências procuradas com considerações do</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estabelecer processos consultivos entre entidades educacionais/de formação e acreditação nacionais e regionais</li> </ol>

<sup>13</sup> A COMESA, por exemplo, está a implementar um projecto ao abrigo do 11.º EDF, a partir do qual podem ser extraídas boas práticas.

Resultados	Estratégias Prioritárias
reconhecimento mútuo de aptidões e qualificações	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Comprometer-se com a actualização e expansão do ensino e formação técnico-profissional e com a abordagem dos desfasamentos entre competências e formação<sup>14</sup></li> <li>3. Definir processos para a obtenção de qualificações, formação e experiência profissionais harmonizadas/compatíveis ou mutuamente reconhecidas em determinados CER<sup>15</sup></li> <li>4. Adoptar leis, políticas, leis modelo e medidas administrativas nacionais e das CER para a implementação de normas harmonizadas em matéria de qualificações e formação</li> <li>5. Apoiar o desenvolvimento de Sistemas de Informação sobre o Mercado de Trabalho e realizar avaliações das competências actuais e futuras e das necessidades de mão-de-obra em países/sectores/corredores seleccionados tendo em conta os esforços já realizados pela maioria dos Estados-membros no âmbito das negociações da OMC sobre o Comércio de Serviços</li> </ol>

### **Objectivo Estratégico 3: Maior utilização de dados desagregados e estatísticas sobre migração laboral por todos para a tomada de decisões, planificação, formulação e aplicação de políticas com base em evidências**

Este Objectivo Estratégico procura responder aos desafios remanescentes relacionados com a escassez de dados desagregados sobre características e condições dos trabalhadores migrantes, e dados necessários para a formulação de políticas nas áreas económica, laboral, de desenvolvimento empresarial, de investimento, educação e protecção social. Subelementos tais como: a resposta à inexistência de dados relevantes para moldar uma política eficaz sobre migração laboral e para reforçar o papel das instituições do trabalho na gestão e administração da migração laboral e à incapacidade de obtenção de dados válidos e fiáveis que descrevem a migração laboral e os resultados têm sido positiva desde 2015 devido ao reforço das capacidades.

No entanto, continua a existir uma grande limitação no que diz respeito à falta de dados fiáveis, precisos e abrangentes sobre migração laboral, sobre trabalhadores migrantes, bem como sobre os mercados de trabalho. Os dados existentes são principalmente dados sobre “movimentação”, fornecendo na melhor das hipóteses alguma indicação de efectivos e fluxos, ao mesmo tempo que há poucos ou nenhuns dados sobre competências e perfis de emprego dos migrantes, participação no mercado de trabalho, condições de trabalho, ou cobertura de protecção social.

Dados/informações precisos, fiáveis e atempados contribuem para uma boa tomada de decisões. As estratégias para assegurar processos sólidos de recolha, compilação,

<sup>14</sup> Tomar nota da actual estratégia continental de TVET que fornece um quadro abrangente para a concepção e desenvolvimento de políticas e estratégias nacionais para fazer face aos desafios da educação e formação técnica e profissional para apoiar o desenvolvimento económico e a criação de riqueza nacional e contribuir para a redução da pobreza.

<sup>15</sup> Isto reconhece o trabalho em curso sobre o quadro continental africano de qualificações.

processamento e disseminação de dados desagregados por sexo são, portanto, fundamentais para este Objectivo Estratégico. É igualmente importante assegurar que as estatísticas produzidas em todo o continente estejam harmonizadas e em conformidade com as normas estatísticas regionais e globais. As estratégias a seguir incluem o reforço da capacidade de produção de dados e das instituições de pesquisa, incluindo a modernização das suas infra-estruturas/ferramentas, o estabelecimento de parcerias, incluindo com instituições de pesquisa internacionais, assegurando a produção e divulgação regular de estatísticas e produtos do conhecimento sobre migração laboral.

Os resultados previstos sob o OE são os seguintes:

- **Resultado 3.1.** Melhor capacidade para produzir e divulgar dados e estatísticas precisas e desagregadas sobre migração laboral
- **Resultado 3.2.** Maior harmonização das estatísticas em toda a África, seguindo as directrizes do ICLS relativas às estatísticas da migração laboral internacional<sup>16</sup>

Esses resultados são apresentados na **Tabela 3** juntamente com estratégias prioritárias seleccionadas.

**Tabela 3: OE 3 Estratégias Prioritárias e Resultados Previstos**

Resultados	Estratégias Prioritárias
<p><b>Resultado 3.1.</b> Melhor capacidade para produzir e divulgar dados e estatísticas precisas e desagregadas sobre migração laboral, incluindo dados administrativos</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover a produção de estatísticas nacionais, regionais e continentais de migração laboral de elevada qualidade, comparáveis a nível internacional, tendo em conta os projectos em curso</li> <li>2. Reforçar as capacidades em matéria de recolha e análise de dados relativos à migração laboral das instituições nacionais e das CER relevantes</li> <li>3. Reforçar a partilha de dados e os mecanismos de coordenação entre as instituições nacionais e as CER em causa</li> <li>4. Reforçar as capacidades de recolha, análise e partilha de dados administrativos sobre a migração laboral</li> <li>5. Desenvolver e implementar programas de pesquisa/estudos/inquéritos sobre migração laboral sobre aspectos específicos da migração laboral, incluindo protocolos sobre a livre circulação e as implicações socioeconómicas, jurídicas e financeiras dos protocolos; auto-emprego e empreendedorismo dos trabalhadores migrantes; integração regional; migrantes com vulnerabilidades especiais; necessidades de protecção baseadas no género</li> <li>6. Apoiar os Estados-membros seleccionados no desenvolvimento de sistemas integrados de informação sobre o mercado de trabalho com mecanismos sofisticados de fornecimento de dados, parâmetros de</li> </ol>

<sup>16</sup> Vide: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_648922.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648922.pdf)

Resultados	Estratégias Prioritárias
	avaliação de competências actuais e futuras personalizados no país de origem e no país de destino e procedimentos de divulgação classificados por actividades económicas sectoriais
<b>Resultado 3.2.</b> Uma maior harmonização das estatísticas da migração laboral em África	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incentivar a aplicação de normas estatísticas internacionais para obter dados desagregados sobre migração laboral, em particular as Directrizes da ICLS relativas às estatísticas de migração laboral internacional</li> <li>2. Assegurar e incentivar a utilização de indicadores, conceitos, definições, normas e padrões comuns a nível nacional, das CER e da UA</li> <li>3. Expandir a troca de dados nos e entre os Estados-membros e as CER</li> </ol>

#### **Objectivo Estratégico 4: Reforçar a gestão e a responsabilização do JLMP.**

Este financiamento inicial, mobilizado pelos vários parceiros de desenvolvimento para assegurar o início da implementação do JLMP na ausência de um pacote de financiamento completo do JLMP, sofreu uma consequência não intencional resultante da implementação fragmentada do JLMP e da falta de clareza sobre os progressos alcançados na implementação do JLMP devido à ausência de um amplo plano de trabalho do JLMP e à falta de um quadro lógico a longo prazo para avaliar a implementação do JLMP através destes projectos/iniciativas. Isto gerou confusão, particularmente em termos de responsabilização e apresentação de relatórios.

Para efeitos de responsabilização e gestão, os projectos que implementam componentes do JLMP têm estruturas de gestão separadas (comités directivos e técnicos) envolvendo as mesmas CER, parceiros sociais e beneficiários da UA. Como beneficiários primários, as CER aparecem consistentemente nas estruturas de gestão das várias iniciativas, levando por vezes a duplicações e ineficiência.

Embora os parceiros de implementação do JLMP tenham continuado a colaborar para simplificar as estruturas de gestão de projectos<sup>17</sup>, os beneficiários e parceiros continuaram a recomendar esforços maiores por parte dos parceiros de implementação do JLMP para alinhar as estruturas de gestão por forma a assegurar um impacto eficaz.

A tendência observada revela uma necessidade de maior clareza e coerência em torno do progresso na implementação dos objectivos do JLMP, considerando ao mesmo tempo a ligação e as sinergias com e entre as iniciativas em curso para melhor posicionar o JLMP com vista a alcançar resultados sustentáveis.

Por conseguinte, o Objectivo Estratégico 4 responde aos desafios destacados de uma coordenação aquém do ideal entre os intervenientes no programa, à dependência das estruturas de governação e gestão dos projectos de apoio ao JLMP, e à ausência de um quadro de monitorização, avaliação e elaboração de relatórios para o JLMP. A fim de alcançar este objectivo, a CUA e os seus parceiros tomarão medidas para reforçar o quadro de governação e

<sup>17</sup> O Projecto Prioritário do JLMP facilitou a primeira e segunda reunião do Comité Director do JLMP em Janeiro de 2019 para o lançamento do projecto e em Agosto de 2019 para discutir a actualização do progresso de todos os projectos que contribuem para o JLMP.

gestão existente, a fim de incluir a criação de uma Unidade de Apoio ao Programa JLMP bem capacitada para actuar como secretariado técnico do Comité Director do Programa JLMP. Outra estratégia prioritária inclui a operacionalização de um Quadro de M&A, incluindo um Sistema de Gestão e Informação baseado na Web que irá efectuar um acompanhamento contínuo e divulgar os progressos e resultados do programa, realizar avaliações independentes a médio prazo e após o período de 10 anos e sistematizar as lições aprendidas do programa. A base deste Objectivo Estratégico reside na necessidade de reforço das capacidades (na recolha de dados de base, elaboração de relatórios baseados em resultados, M&A, etc.), em particular a nível da CUA e das CER, a fim de assegurar a sustentabilidade dos esforços ao longo do período de 10 anos. O objectivo estratégico 4 também apoiará o estabelecimento de mecanismos de comunicação para informar as diferentes e diversos intervenientes sobre o programa e os seus resultados.

Os resultados previstos do Objectivo Estratégico 4 são:

- **Resultado 4.1:** Melhoria da capacidade institucional para dirigir, coordenar e implementar o JLMP
- **Resultado 4.2:** Melhoria da monitorização, avaliação, aprendizagem e elaboração de relatórios sobre o JLMP

Esses resultados são apresentados na **Tabela 4** juntamente com estratégias prioritárias seleccionadas.

**Tabela 4: OE 4 Estratégias Prioritárias e Resultados Previstos**

Resultados	Estratégias Prioritárias
Resultado 4.1: Melhoria da capacidade institucional para dirigir, coordenar e implementar o JLMP	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforçar o Comité Director do Programa JLMP para supervisionar e validar a direcção e política geral do programa e assegurar que as actividades de todas as componentes estejam em conformidade com a estratégia da UA sobre migração e os quadros e abordagens comuns da CER sobre migração.</li> <li>2. Institucionalizar a Unidade de Apoio ao Programa na CUA com pessoal adequado e outros recursos para fornecer coordenação técnica e orientar eficazmente a implementação do JLMP.</li> <li>3. Fortalecer a capacidade humana, técnica e material a nível da CUA e das CER para apoiar a implementação e sustentabilidade do JLMP.</li> <li>4. Assegurar a existência de mecanismos de comunicação eficazes sobre questões de migração laboral, que permitam uma interface atempada e coordenada a nível nacional, regional e continental, bem como no seio da CUA e dos seus órgãos/departamentos</li> <li>5. Fortalecer o LMAC, bem como: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Assegurar uma clara delimitação do papel do LMAC na estrutura de formulação de políticas da UA, incluindo o mecanismo para que as recomendações do LMAC sejam comunicadas ao Comité Técnico Especializado</li> </ol> </li> </ol>

Resultados	Estratégias Prioritárias
	<p>(CTE) relevante e aos Estados-membros, de acordo com os Termos de Referência do LMAC.</p> <p>b. Estabelecer um secretariado do LMAC dedicado.</p>
<p>Resultado 4.2: Melhoria da monitorização, avaliação, aprendizagem e elaboração de relatórios sobre o JLMP</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforçar a capacidade de monitorização, avaliação e elaboração de relatórios a nível da CUA e das CER</li> <li>2. Promover a implementação de uma Estrutura de M&amp;A robusta, inclusive com capacidades de recolha e análise baseadas na Web</li> <li>3. Elaborar e disseminar relatórios anuais de progresso baseados em resultados sobre o desempenho do JLMP</li> <li>4. Realizar avaliações intercalares e finais do progresso do JLMP</li> <li>5. Estabelecer um quadro eficaz para a partilha de lições (envolvendo as CER e os Estados-Membros), aprendendo uns com os outros e proporcionando orientação nas áreas em que estão avançados em comparação com os outros</li> <li>6. Melhorar as estratégias de comunicação e advocacia sobre migração laboral, aspiração em relação ao JLMP entre os decisores e os próprios migrantes</li> </ol>

### Aspectos transversais

Para apoiar os resultados em matéria de política, é essencial que o JLMP mantenha um número limitado de questões transversais que devem ser uma característica permanente de todas as suas áreas de trabalho, em virtude do seu valor estratégico.

A igualdade de género e a não discriminação, o diálogo tripartido e social foram previamente identificados como questões políticas transversais necessárias e continuarão a sê-lo durante o período de 10 anos do Quadro Estratégico do JLMP 2030. Propõe-se acrescentar a estes aspectos a questão da sustentabilidade ambiental (alterações climáticas e resiliência ao risco de catástrofes) e as emergências de saúde, incluindo epidemias e pandemias (COVID-19). O compromisso reafirmado no âmbito do Acordo de Paris sobre as Alterações Climáticas com a crescente incidência de catástrofes naturais e a actual pandemia da COVID-19, fundamenta a necessidade e a justificação para o acréscimo destas áreas transversais.