

CONSELHO DE MINISTROS

Resolução n.º 68/2025

Sumário: Aprova a Diretiva de Ação de Migração Laboral e Recrutamento Ético.

As migrações e a mobilidade internacional compreendem vários tipos de movimentos impulsionados por razões diversas, quais sejam trabalho, estudo, formação, investimentos, reunificação familiar, segurança, clima, entre outros. Em Cabo Verde, as estatísticas oficiais revelam que a migração internacional – os fluxos de entrada de cidadãos de outros países e os fluxos de saída de cabo-verdianos para o exterior – têm, com muito mais frequência, como objetivo a procura de trabalho e oportunidades económicas do que quaisquer outras razões e motivações.

A migração por motivos laborais é reconhecidamente um impulsionador do desenvolvimento económico de países e regiões, mas também uma oportunidade de desenvolvimento de competências, qualificações profissionais e aquisição de habilidades por parte dos migrantes. Apesar de todos os seus aspetos positivos, a migração laboral, no atual contexto, comporta, também, desafios diversos que vão desde as formas de recrutamento pouco éticas, a exploração de trabalhadores migrantes, em especial os menos qualificados, à desigualdade de tratamento ou a discriminação dos trabalhadores migrantes, desrespeitando não somente as normas laborais, mas também os princípios da dignidade humana.

Constituindo, desde sempre, uma dimensão presente e importante do perfil migratório de Cabo Verde, mas também da realidade laboral e económica do país, a abordagem da Migração Laboral, através da Diretiva de Ação aprovada pela presente Resolução, visa dotar o país de uma orientação clara para garantir uma governação eficaz nesta área, a fim de gerir os desafios e maximizar os benefícios.

A Diretiva de Ação de Migração Laboral e Recrutamento Ético foi desenvolvida no quadro de um projeto regional implementado pela Organização Internacional para as Migrações, financiado pelo governo francês, teve por base um relatório de avaliação do recrutamento ético em Cabo Verde realizado em 2023, que contou com o envolvimento e participação dos principais parceiros do setor, designadamente as entidades governamentais, organizações internacionais, sociedade civil e setor privado.

A Diretiva tem quatro eixos temáticos, compostos por objetivos e um conjunto de ações associadas que visam colmatar as lacunas identificadas na avaliação e apoiar a migração laboral e o recrutamento ético através de um processo multilateral que envolva as autoridades públicas, o setor privado e as organizações da sociedade civil.

A implementação deste documento orientador implica o envolvimento, a participação e a partilha

de responsabilidades entre diferentes atores do setor público, setor privado e sociedade civil. Neste sentido, o Ministério da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social, através da Direção-Geral do Trabalho, serviço encarregado de assegurar o apoio técnico no planeamento estratégico, seguimento e avaliação das políticas públicas em matéria de administração, relações e condições de trabalho, deverá garantir a coordenação e apoiar no seguimento e na implementação da presente Diretiva de Ação.

Assim,

Nos termos do n.º 2 do artigo 265º da Constituição, o Governo aprova a seguinte Resolução:

Artigo 1º

Aprovação

É aprovada a Diretiva de Ação de Migração Laboral e Recrutamento Ético, publica em anexo à presente Resolução, que dela faz parte integrante.

Artigo 2º

Entrada em vigor

A presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em Conselho de Ministros, aos 7 de abril de 2025. — O Primeiro-Ministro, *José Ulisses de Pina Correia e Silva*.

ANEXO
(A que se refere o artigo 1º)
MIGRAÇÃO LABORAL E RECRUTAMENTO ÉTICO EM CABO VERDE
DIRETIVAS DE AÇÃO

1. INTRODUÇÃO

A presente diretiva de ação integra a consultoria para a Avaliação do Recrutamento Ético em Cabo Verde. O objetivo desta consultoria é realizar uma avaliação atualizada e abrangente de Cabo Verde para analisar os quadros políticos e legislativos em torno da migração laboral e do recrutamento ético e dos mecanismos de proteção dos trabalhadores migrantes em Cabo Verde, destacar as lacunas e deficiências e propor soluções e recomendações acionáveis em conformidade. A avaliação do país funcionou como uma base fundamental, permitindo que as partes interessadas desenvolvessem uma diretiva de ação nacional abrangente centrada na migração laboral e no recrutamento ético.

A consultoria é uma componente essencial do projeto regional intitulado "África Ocidental e Central: Abordagem das necessidades de proteção multisectorial das pessoas que se deslocam na rota do Mediterrâneo Central", implementado pela OIM. Este projeto foi concebido com o objetivo de abordar as necessidades de reforço da proteção multisectorial dos migrantes na África Ocidental e Central através da formulação e implementação de políticas abrangentes e informadas ao nível da Governação e do desenvolvimento de mecanismos eficazes que assegurem uma melhor gestão da migração e respostas coerentes ao nível da gestão. A nível regional, o projeto integrou a proteção nas diferentes intervenções e temáticas abordadas, nomeadamente a proteção e assistência a migrantes vulneráveis, proteção de migrantes através da promoção de identidade legal, promoção da saúde e prevenção de doenças em centros de receção e trânsito, a proteção de trabalhadores migrantes através da promoção de recrutamento ético e avaliação do nível de estabilidade de vida, coesão social e condições de segurança.

O escritório da OIM em Cabo Verde, em parceria com instituições públicas nacionais (nomeadamente, Alta Autoridade para a Imigração, Inspeção Geral do Trabalho, Direção Geral do Trabalho, Direção Geral do Emprego e Instituto do Emprego e Formação Profissional), implementou em 2023, diversas atividades procurando reforçar a proteção dos trabalhadores migrantes e reduzir a prevalência do tráfico de pessoas e da exploração laboral através da

integração do recrutamento ético nos programas e práticas dos recrutadores, autoridades governamentais, bem como organizações da sociedade civil e empregadores de trabalhadores migrantes. Essas atividades tiveram também como objetivo apoiar o país no reforço da capacidade de compreender e apoiar a migração laboral dos cabo-verdianos para outros países.

Com base no relatório de avaliação do recrutamento ético em Cabo Verde, realizado em dezembro de 2023, propõe-se, agora, uma diretiva de ação, com quatro eixos temáticos, compostos por objetivos e um conjunto de ações associadas que visam colmatar as lacunas identificadas na avaliação e apoiar a migração laboral e o recrutamento ético através de um processo multilateral que envolva as autoridades públicas, o sector privado e as organizações da sociedade civil. Esta diretiva de ação foi desenvolvida em conjunto com os principais parceiros do setor (entidades governamentais, agências das nações unidas, sociedade civil e setor privado).

2. CONTEXTO

2.1. Migração Laboral

A narrativa contemporânea da migração em Cabo Verde desenrola-se como um capítulo multifacetado na evolução socioeconómica e cultural do país, caracterizando um intrincado entrelaçamento de ambições individuais e familiares, imperativos económicos, influências globais e dinâmicas insulares únicas¹. Este panorama migratório, longe de ser unidimensional, está impregnado tanto de ligações históricas que remontam aos laços coloniais, como das correntes em constante mutação da vida contemporânea que contribuem para os padrões de migração.

Os fundamentos da migração a partir de Cabo Verde estão enraizados não só na procura de melhoria económica e avanço educacional, mas também nos laços familiares, nas relações coloniais históricas, afinidades linguísticas e numa dialética contínua entre a identidade cultural local e a cidadania global^{2,3}. O fenómeno da migração de Cabo Verde evoluiu para incluir não apenas destinos tradicionais como Portugal, Estados Unidos da América (EUA), Espanha e

¹ OIM: "Migration Governance Profile: República de Cabo Verde", disponível em <https://www.migrationdataportal.org/overviews/mgi/cabo-verde#0>, 2022.

² Grassi, M.: "Género y mercado transnacional en la diáspora caboverdiana". In: Roca, Albert (Ed.) Mujeres, Mercados y Desarrollo. Perspectivas africanas, pp.129-147, disponível em <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/29377>, 2017.

³ Grassi, M.: "Identities economy and development in contemporary Cape Verdean migratory movement: the primacy of the gender", Studia Africana, 18, pp.61-68, disponível em <https://www.ics.ulisboa.pt/pessoa/marzia-grassi>, 2007.

França, mas também outras nações africanas tais como o Senegal e mercados emergentes como o Brasil e a China⁴. Historicamente, os cabo-verdianos têm sido atraídos para países como Portugal e os EUA, em ressonância com passados partilhados e afinidades culturais⁵. No entanto, o âmbito da migração expandiu-se dramaticamente ao longo das décadas para refletir as aspirações multidimensionais da população de Cabo Verde. As oportunidades económicas, a atração pelo ensino superior, a reunião com os membros da família e, mais recentemente, a necessidade urgente de mitigar os impactos das vulnerabilidades relacionadas com o clima surgiram como forças motrizes significativas.

Os jovens adultos cabo-verdianos, tanto homens como mulheres, são cada vez mais atraídos pelas oportunidades de ensino superior em Portugal, nos EUA e até em novos centros educativos na Europa e em África tais como o Luxemburgo, Países Baixos e o Senegal^{6, 7, 8}. Esta tendência é indicativa de uma mudança mais ampla nas atitudes sociais em relação à igualdade de género, ao ensino superior e ao desenvolvimento profissional. Os homens estão frequentemente inclinados a explorar funções na construção, na indústria transformadora e na agricultura, em consonância com a procura global de mão de obra nestes sectores. Em contrapartida, as mulheres são frequentemente atraídas pelas crescentes exigências em matéria de cuidados e trabalho doméstico, cuidados de saúde e domínios relacionados com os serviços.

As contribuições financeiras da diáspora, em particular as remessas de países como Portugal e os EUA, funcionam como fios condutores vitais que ligam os migrantes à sua terra natal, reforçando o tecido socioeconómico da nação e facilitando projetos de desenvolvimento comunitário. Estes fundos tornaram-se parte integrante dos rendimentos das famílias e da estabilidade económica nacional⁹.

Simultaneamente, a emergência de Cabo Verde como um destino de migração está a manifestar-se, influenciada pela estabilidade política da nação, pelos incentivos ao

⁴ OIM: "Migration Governance Profile: República de Cabo Verde", disponível em <https://www.migrationdataportal.org/overviews/mgi/cabo-verde#0>, 2022.

⁵ Gois, P. (Coord.): "Comunidade(s) Cabo-Verdiana(s): As Múltiplas Faces da Imigração Cabo-Verdiana, disponível em https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/179693/2_comunidades_cabo_verdianas.pdf/73c157cf-8842-43cf-9dfe-356f880014ac.

⁶ INE Cabo Verde: "Inquérito Multi-objetivo contínuo - 2014. Estatísticas das Migrações", disponível em https://ine.cv/wp-content/uploads/2016/10/Migracoes2014_Rev1.pdf, 2015.

⁷ OIM: "Migração em Cabo Verde: Perfil Nacional 2009", disponível em https://publications.iom.int/system/files/pdf/cape_verde_profile_2009_0.pdf.

⁸ OIM: "Indicadores de Governação da Migração", disponível em <https://publications.iom.int/system/files/pdf/MGI-Cabo-verde-2021-PT.pdf>, 2021.

⁹ Banco Mundial: "Personal remittances, received (% of GDP) - Cabo Verde", disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS?locations=CV>, 2020a.

investimento, pela integração regional e pela florescente indústria do turismo^{10, 11}. O património cultural único do país e o compromisso de manter um clima de investimento favorável aumentam ainda mais a sua atratividade. A abordagem estruturada da migração, evidente em acordos de integração no âmbito de organismos regionais como a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) e acordos internacionais bem negociados com entidades incluindo a União Europeia, reflete uma compreensão astuta dos meandros da mobilidade humana e tornou-se fundamental para estabelecer Cabo Verde como um destino desejável^{12, 13}. Como país anfitrião, Cabo Verde participa nos mercados globais de trabalho e económicos, preservando ao mesmo tempo a sua identidade cultural única. A integração dos seus valores históricos, geográficos e sociais facilita a criação de um meio cultural distinto.

O fluxo migratório para Cabo Verde inclui profissionais qualificados provenientes da Europa, de outras nações africanas (e.g., Guiné-Bissau, Senegal) e de outros países, que são atraídos pelo ambiente político estável de Cabo Verde e por sectores em expansão como a tecnologia, as finanças e os cuidados de saúde¹⁴. Incentivos ao investimento em vários sectores, incluindo a hotelaria e as energias renováveis são, ainda, atrativos para empresários e investidores¹⁵. O aumento do turismo, especialmente em áreas como o Sal e a Boa Vista, atraiu trabalhadores sazonais predominantemente de países africanos próximos, contribuindo para o sector dos serviços. Há também uma população notável de cabo-verdianos que regressam e que, motivados por melhores condições domésticas, voltam para contribuir para o desenvolvimento socioeconómico do país. Os profissionais de saúde, incluindo médicos, enfermeiros e outros trabalhadores, foram atraídos para Cabo Verde, contribuindo para o sistema de saúde do país. Migrantes climáticos que procuram refúgio devido à alteração das condições ambientais e

¹⁰ DW: "Cidadãos de 32 países europeus isentos de vistos para Cabo Verde a partir de janeiro [Cidadãos de 32 países europeus isentos de vistos para Cabo Verde a partir de janeiro]", disponível em: <https://www.dw.com/pt-002/cidad%C3%A3os-de-32-pa%C3%ADses-europeus-isentos-de-vistos-para-cabo-verde-a-partir-de-janeiro/a46831766>, 2018a.

¹¹ Comissão Europeia: "Proposta de DECISÃO DO CONSELHO relativa à assinatura, em nome da União Europeia, do Acordo entre a União Europeia e a República de Cabo Verde que altera o Acordo entre a União Europeia e a República de Cabo Verde sobre a facilitação da emissão de vistos de curta duração aos cidadãos da República de Cabo Verde e da União Europeia", Bruxelas, 9 de dezembro, disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020PC0783&from=EN>, 2020a.

¹² DW: "Cidadãos de 32 países europeus isentos de vistos para Cabo Verde a partir de janeiro [Cidadãos de 32 países europeus isentos de vistos para Cabo Verde a partir de janeiro]", disponível em: <https://www.dw.com/pt-002/cidad%C3%A3os-de-32-pa%C3%ADses-europeus-isentos-de-vistos-para-cabo-verde-a-partir-de-janeiro/a46831766>, 2018a.

¹³ Comissão Europeia: "Proposta de DECISÃO DO CONSELHO relativa à assinatura, em nome da União Europeia, do Acordo entre a União Europeia e a República de Cabo Verde que altera o Acordo entre a União Europeia e a República de Cabo Verde sobre a facilitação da emissão de vistos de curta duração aos cidadãos da República de Cabo Verde e da União Europeia", Bruxelas, 9 de dezembro, disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020PC0783&from=EN>, 2020a.

¹⁴ OIM: "Migration Governance Profile: República de Cabo Verde", disponível em <https://www.migrationdataportal.org/overviews/mgi/cabo-verde#0>, 2022.

¹⁵ Inforpress: "Aprovada a legislação que define o Estatuto do Investidor Emigrante em Cabo Verde", 16 de dezembro, disponível em: <https://www.inforpress.cv/en/legislationdefining-the-emigrant-investor-statute-in-cabo-verde-approved-in-the-specialty/>, 2019.

desastres na região do Sahel e noutras partes da África Ocidental são, também, atraídos para Cabo Verde.

2.1. Recrutamento Ético

Entre os vários fatores que motivam os indivíduos a migrar para além das fronteiras internacionais, a procura de oportunidades de emprego é um dos mais prevaletentes e universalmente reconhecidos. Esta procura não é apenas uma busca de estabilidade financeira, mas também uma via para o crescimento pessoal, a realização e a integração na sociedade de acolhimento¹⁶. **Recrutamento ético significa contratar trabalhadores de forma legal, justa e transparente, respeitando a sua dignidade e direitos humanos. Esta abordagem ao recrutamento salvaguarda os direitos individuais e estabelece padrões que ultrapassam as barreiras geográficas, culturais e económicas.** No contexto global, em que a migração para fins de trabalho continua a influenciar a composição das comunidades, ligando as pessoas, colmatando diferenças e estimulando a inovação, os princípios do recrutamento ético assumem um papel central.

Neste contexto, o recrutamento ético de trabalhadores migrantes torna-se uma obrigação social significativa^{17, 18, 19}. **O Objetivo 6 do Pacto Global para uma Migração Segura, Ordenada e Regular (PGM) - *Facilitar o recrutamento justo e ético e salvaguardar condições que garantam um trabalho digno* - e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 - *Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos* - sublinham a importância do recrutamento ético nos padrões e quadros internacionais.**

A concretização prática destes princípios exige uma intensa colaboração entre o governo, as organizações não governamentais e o sector privado. A OIM participa neste esforço fundamental, defendendo estes valores através do Sistema Internacional de Integridade do

¹⁶ OIM: "Fact sheet 1: Overview of IRIS", disponível em https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbd1201/files/documents/Factsheet1-Overview-of-IRIS_2020.pdf, 2020.

¹⁷ OIM: "Fact sheet 1: Overview of IRIS", disponível em https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbd1201/files/documents/Factsheet1-Overview-of-IRIS_2020.pdf, 2020.

¹⁸ Governo de Cabo Verde e Gabinete da OIM em Cabo Verde: "Cabo Verde Voluntary Review Report on the Implementation of the Global Compact on Migration", 2022.

¹⁹ OIM: "IRIS Principles of Ethical Recruitment", disponível em https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbd1201/files/documents/IRIS_Principles_flyer.pdf, 2023.

Recrutamento (IRIS)^{20, 21}. O IRIS é uma iniciativa *multi-stakeholder* que reúne uma ampla gama de intervenientes comprometidos em impulsionar mudanças positivas no recrutamento transfronteiriço de trabalhadores migrantes.

O caminho para um recrutamento ético é complexo e repleto de numerosos desafios que podem dificultar o objetivo final²². **Os trabalhadores migrantes, que são fundamentais neste processo, são frequentemente confrontados com obstáculos que podem exacerbar a sua vulnerabilidade. Fatores como as barreiras linguísticas, a falta de familiaridade com os sistemas jurídicos locais, as diferenças culturais, a discriminação e o isolamento não são meros obstáculos; são barreiras significativas que podem conduzir a um desequilíbrio de poder e a uma potencial exploração²³.** A dependência de recrutadores e empregadores para a obtenção de estatuto legal, alojamento ou necessidades essenciais pode dar origem a situações instáveis em que pode ocorrer coação e maus-tratos. Tornam-se, assim, imperiosos os princípios do recrutamento ético, garantindo que a integridade e a dignidade de cada indivíduo sejam respeitadas no mercado de trabalho internacional.

Ao alinhar-se com estes princípios, Cabo Verde e a comunidade global podem aproximar-se de um futuro em que as práticas de recrutamento sirvam como um farol de justiça, integridade e respeito.

3. METODOLOGIA

A elaboração da diretiva de Ação utilizou uma abordagem de métodos mistos, combinando dados qualitativos e quantitativos de várias fontes e uma abordagem participativa, tendo seguido as seguintes etapas:

- Recolha e análise de dados documentais sobre a migração laboral em Cabo Verde, incluindo tendências de migração, perfil dos migrantes, setores de emprego mais afetados, desafios enfrentados pelos migrantes e questões relacionadas ao recrutamento

²⁰ OIM: "Fact sheet 1: Overview of IRIS", disponível em https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbdl201/files/documents/Factsheet1-Overview-of-IRIS_2020.pdf, 2020.

²¹ OIM: "IRIS Principles of Ethical Recruitment", disponível em https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbdl201/files/documents/IRIS_Principles_flyer.pdf, 2023.

²² OIM: "IRIS Handbook for Governments on Ethical Recruitment and Migrant Worker Protection", disponível em <https://publications.iom.int/books/iris-handbook-governments-ethical-recruitment-and-migrant-worker-protection-chapter-1>, 2022.

²³ Departamento de Estado dos EUA: "2020 Trafficking in Persons Report: Cabo Verde", disponível em: <https://www.state.gov/reports/2020-trafficking-in-persons-report/cabo-verde/>, 2020.

ético, incluindo uma revisão das políticas existentes, e regulamentos relacionados à migração e recrutamento.

- Consulta às partes interessadas, incluindo representantes do governo, organizações da sociedade civil, agências de recrutamento, trabalhadores migrantes e empregadores, na elaboração da diretiva de ação. Os métodos de consulta incluíram:
 - Entrevistas semiestruturadas foram conduzidas com pessoal da OIM e parceiros nacionais. No total, foram realizadas 21 entrevistas, envolvendo 25 participantes (10 homens e 15 mulheres) em representação de várias organizações, incluindo a Alta Autoridade para a Imigração, a Comissão Nacional para os Direitos Humanos e a Cidadania, a Organização Internacional do Trabalho, o Observatório do Emprego, a Polícia Nacional e a Plataforma das Comunidades Africanas.
 - Inquéritos online foram conduzidos com informadores-chave
 - Discussões em grupo foram realizadas com uma amostra de potenciais beneficiários do Recrutamento Ético (cidadãos de Cabo-Verde que são potenciais migrantes e/ou migrantes retornados, não nacionais que estão em Cabo-Verde como migrantes).
- Realização de um workshop de discussão com todas as partes interessadas na Praia, em dezembro de 2023.

4. EIXOS ESTRATÉGICOS

EIXO 1. RECRUTAMENTO E PRÉ-PARTIDA

OBJETIVO 1.1 – Disseminar e promover a monitorização da migração laboral e dos princípios do recrutamento ético em Cabo Verde

Estabelecer medidas de sensibilização e preparação do mercado, das empresas e dos migrantes para a migração laboral e o recrutamento ético, e operacionalizar os mecanismos previstos na lei sobre trabalho temporário.

Ações	Descrição	Indicadores	Baseline	Metas	Entidade Responsável	Período de implementação
Disseminação de informação sobre migração laboral e recrutamento ético	Apostar na criação e divulgação dos princípios do recrutamento ético para uma integração bem-sucedida.	Existência de materiais sobre princípios de recrutamento ético, migração segura e emprego; e ações de informação e sensibilização.	A OIM possui materiais de recrutamento ético para as migrações laborais que podem ser usados como base para a disseminação junto das entidades públicas, setor privado, e grupos de (potenciais) migrantes.	Materiais sobre princípios de recrutamento ético, migração segura e emprego finalizados e disseminados junto dos grupos-alvo (e.g., guias práticos, folhetos).	Entidade principal: DGT Outras: MFDIS; Ministério das Comunidades, plataformas da sociedade civil; IEFP; IGT; AAI; municípios, OIM	2025-2026
Promover práticas de recrutamento ético junto das empresas/setor privado	Promover a transparência dos processos de recrutamento e custos associados.	Inclusão de disposições relativas a processos de recrutamento transparentes,	O Decreto Legislativo n.º 12/2018, estabelece orientações específicas para as	Adotadas disposições relativas a processos de recrutamento transparentes,	Entidade principal: DGT Outras: IEFP; OIM	2025-2026

	Garantir que as agências de recrutamento e os empregadores cumpram os padrões éticos acordados.	orientações éticas para os empregadores e mecanismos de proteção dos direitos dos trabalhadores no decreto legislativo que orienta as empresas de trabalho temporário.	agências de trabalho temporário, contudo não inclui disposições relativas a processos de recrutamento transparentes e orientações éticas, como os custos de recrutamento.	orientações éticas para os empregadores e mecanismos de proteção dos direitos dos trabalhadores no decreto legislativo que orienta as empresas de trabalho temporário.		
Monitorização, Transparência e Prestação de Contas	Implementar um sistema robusto de monitoramento e relatórios para monitorar a conformidade com os padrões éticos de recrutamento. Implementar mecanismos de comunicação transparentes que exijam que as agências de recrutamento e os empregadores divulguem	Existência de um sistema de monitorização das práticas das empresas de recrutamento internacional em Cabo Verde.	Não existe atualmente monitorização da atividade ligada às práticas de empresas de recrutamento internacional.	Criado um sistema de monitorização das práticas das empresas de recrutamento internacional em Cabo Verde.	Entidade Principal: DGT Outras: IEFP, CNDHC; OIM.	2025-2026

	regularmente as suas práticas. Esta transparência facilitará a responsabilização e fornecerá dados para monitorizar o cumprimento.					
--	--	--	--	--	--	--

OBJETIVO 1.2 – Promover apoio na orientação pré-partida

A orientação pré-partida é o primeiro passo essencial para garantir o bem-estar e o sucesso dos trabalhadores migrantes ao longo da sua viagem.

Ações	Descrição	Indicadores	Baseline	Metas	Entidade Responsável	Período de implementação
Facilitação de Transição para migrantes cabo-verdianos	Desenvolver programas para ajudar os trabalhadores migrantes cabo-verdianos a adaptarem-se aos seus novos ambientes à chegada, incluindo informações sobre a cultura local, direitos laborais e serviços essenciais antes da sua partida. Promover iniciativas que promovam a compreensão cultural e a integração social.	(1) Existência de ações direcionadas ao apoio da transição (pré-partida) dos migrantes e de espaços de atendimento ao público disponibilizados para estas questões (e.g.,	(1) <ul style="list-style-type: none">Algumas entidades nacionais (IEFP, CERMI) prestam apoio nalgumas atividades de preparação e orientação e formalização de contratos dos jovens cabo-verdianos para a partida, no âmbito do acordo de	(1) Ações de orientação e preparação disponibilizadas de forma sistemática aos potenciais migrantes (direitos laborais, língua, aspetos culturais, obtenção de vistos, mecanismos de	Entidade Principal: Ministério das Comunidades Outras: MFDIS, plataformas da sociedade civil; IEFP; IGT; IEFP; municípios, OIM	2025-2026

		municípios, IEFP).	mobilidade com Portugal	queixas) e de espaços de atendimento ao público disponibilizados para estas questões (e.g., municípios, IEFP).		
		(2) Existência de um mecanismo de consulta das organizações de diáspora para apoiar ativamente na facilitação da integração dos migrantes.	<ul style="list-style-type: none">Existe um grupo de acompanhamento do acordo de mobilidade com Portugal para monitorização das colocações. <p>(1) O envolvimento das organizações de diáspora (por exemplo nos acordos bilaterais) é irregular. A nível nacional, as associações de migrantes têm assento no Conselho Nacional da Imigração.</p>	<p>(2) Criado um mecanismo de consulta e envolvimento sistemático das plataformas de diáspora na integração dos migrantes.</p>		

EIXO 2. INTEGRAÇÃO, RETORNO E REINTEGRAÇÃO

OBJETIVO 2.1 - Estabelecer sistemas de apoio para a boa integração dos trabalhadores migrantes dentro e fora de Cabo Verde

Sistemas de apoio na integração dos migrantes cabo-verdianos que saem do país, ou dos migrantes que procuram Cabo Verde para oportunidades de trabalho são essenciais para garantir uma migração laboral segura e emprego digno.

Ações	Descrição	Indicadores	Baseline	Metas	Entidade Responsável	Período de Implementação
Orientação e Apoio Contínuo para fluxos migratórios migrantes cabo-verdianos	Criar sistemas de apoio que prestem assistência aos trabalhadores migrantes durante todo o seu emprego, tais como serviços de aconselhamento, assistência jurídica e acesso a cuidados de saúde.	Existência de Programas de apoio à integração dos emigrantes cabo-verdianos.	As plataformas da sociedade civil prestam apoio aos migrantes nos países de destino (aconselhamento, apoio legal, etc.).	Criado 1 Programa de apoio à integração dos emigrantes cabo-verdianos, com apoio das plataformas da sociedade civil nos países de destino.	Entidade Principal: Ministério das Comunidades Outras: MFDIS; MAI; plataformas da sociedade civil; IIEFP; IGT; OIM	2025-2026
Integração profissional, cultural e social para migrantes em Cabo Verde	Consolidar os sistemas de apoio para integração profissional, cultural e social aos trabalhadores imigrantes em Cabo Verde, incluindo a permanência regular.	(1) Existência de uma estratégia para a promoção de oportunidades de formação e educação (incluindo língua	A AAI presta serviços de apoio e informação aos migrantes, e dispõe de unidades locais para a imigração, em	(1) Criada uma estratégia para promoção de formação, educação e emprego para	Entidade Principal: AAI e DGE Outras: MFDIS; DGT, IIEFP; MAI; DEF;	2025-2026

		portuguesa), e emprego para os imigrantes em Cabo Verde.	parceira com as câmaras municipais. <ul style="list-style-type: none">Existem unidades locais para a imigração, que disponibilizam informação a imigrantes sobre entrada e permanência de imigrantes e potenciam a sua inclusão em projetos e programas de integração.	os imigrantes em Cabo Verde.	plataformas da sociedade civil; municípios; OIM	
		(2) Simplificação de processos de concessão de vistos e AR		(2) Processo de concessão de vistos e AR simplificado.		

OBJETIVO 2.2 – Estabelecer sistemas de apoio e orientação para o retorno e reintegração de migrantes cabo-verdianos

Sistemas de apoio e orientação para o retorno e reintegração de migrantes cabo-verdianos são essenciais para garantir uma reintegração profissional, económica e social no país de origem.

Ações	Descrição	Indicadores	Baseline	Metas	Entidade Responsável	Período de Implementação
Apoio ao Retorno e Reintegração	Estabelecer programas de assistência aos trabalhadores migrantes retornados a Cabo Verde, ajudando-os a reintegrar-se no mercado de trabalho local e prestando apoio à reintegração social e económica; e/ou apoio para recuperação de experiências negativas de exploração ou maus-tratos.	Existência de Programas de apoio e orientação para a reintegração dos migrantes cabo-verdianos.	Existem um Programa de Apoio ao Retorno Voluntário apoiados pela AAI e pela OIM em Cabo Verde. Recentemente foi criado o Programa Nacional para acolhimento e reintegração social dos migrantes retornados, pelo MFIDS. E existe algum apoio prestado pela sociedade civil (Fundação Donana).	Reforço da implementação do Programa Nacional para acolhimento e reintegração social dos migrantes retornados, criado em 2023.	Entidade Principal: MFIDS Outras: MFDIS; Ministério das Comunidades; sociedade civil; IEFPI; AAI; DEF; municípios; OIM	2025-2026

EIXO 3. GOVERNANÇA E REFORÇO INSTITUCIONAL

OBJETIVO 3.1. – Reforçar o quadro legal e os mecanismos de monitorização e avaliação

Este objetivo centra-se no reforço do quadro legal atual e na monitorização e supervisão das práticas éticas de migração laboral e recrutamento em Cabo Verde. Pretende melhorar a eficácia dos órgãos reguladores e dos mecanismos responsáveis por monitorizar e supervisionar as migrações laborais.

Ações	Descrição	Indicadores	Baseline	Metas	Entidade Responsável	Período de implementação
Fortalecer os mecanismos de supervisão	O governo deve investir no reforço dos mecanismos de supervisão existentes para impor práticas éticas de recrutamento para a migração laboral, através do reforço das missões de inspeção da atividade laboral.	Existência de ações conjuntas para fiscalização das práticas laborais nas empresas, com enfoque nos migrantes, incluindo as práticas de empresas de recrutamento internacional.	Neste momento não existem no país ações conjuntas para a fiscalização das práticas laborais relativas ao migrantes.	Existência de ações conjuntas para inspeção das práticas laborais com enfoque nos migrantes, e empresas de recrutamento internacional.	Entidade Principal: IGT Outras: MFDIS (DGT), DEF; OIM; CNDHC	2025-2026
Reforçar mecanismos de queixas e reclamações acessíveis	Garantir que os sistemas de reclamações sejam cada vez mais acessíveis aos trabalhadores migrantes. Isto pode envolver a criação de linhas diretas gratuitas,	Existência de mecanismos de queixas e reclamações laborais adequados e de fácil acesso para migrantes, e	Os mecanismos de reclamações laborais atualmente existentes são disponibilizados pela DGT e IGT. Algumas queixas	Mecanismo de queixas e reclamações laborais adaptado para ser mais adequado às necessidades dos migrantes e de mais	Entidade Principal: DGT, IGT Outras: AAI, OIM; CNDHC	2025-2026

	<p>plataformas de denúncia online ou escritórios locais onde os trabalhadores possam procurar assistência e denunciar violações, em diferentes idiomas. Garantir que sejam proporcionadas ligações adequadas aos migrantes cabo-verdianos nos países de acolhimento. Garantir confidencialidade e proteção contra retaliação.</p>	<p>respetivo tratamento de dados diferenciado.</p>	<p>são submetidas junto do CNDHC. Não existem ainda uma análise de dados desagregados de reclamações laborais submetidas por parte de migrantes. Existe uma Linha Verde disponibilizada pela AAI, que visa atender os imigrantes e responder às suas questões relativas aos direitos laborais, que poderá ser considerada uma porta de entrada e encaminhamento de eventuais reclamações.</p>	<p>fácil acesso, e apostar no respetivo tratamento de dados diferenciado.</p>		
<p>Revisão dos regimes de vistos no país</p>	<p>Rever as tipologias de vistos e requisitos para trabalhadores estrangeiros e grupos profissionais específicos (e.g., vistos de</p>	<p>Revisão sobre os atuais regimes de vistos em Cabo Verde.</p>	<p>O país atualmente não possui regime de visto de trabalho.</p>	<p>Tipologias de vistos e requisitos para trabalhadores estrangeiros discutidas e analisadas pelas</p>	<p>Entidade Principal: MAI</p> <p>Outras: DEF; AAI; DGT,</p>	<p>2025</p>

	trabalho).			partes interessadas relevantes.	IGT; OIM	
Prevenir o tráfico de pessoas no país	Assegurar a implementação do Plano de Ação adotado para o combate ao Tráfico de pessoas e a sua avaliação	Avaliação do progresso da implementação do Plano de Ação contra o Tráfico de pessoas 2018-2022.	O Plano de Ação contra o Tráfico de Pessoas em Cabo Verde 2018-2022 foi criado em 2018 e encontra-se atualmente em implementação.	Realização de relatórios de progresso e avaliação do Plano de Ação contra o Tráfico de pessoas 2018-2022.	Entidade Principal: Ministério da Justiça Outras: DEF; AAI; DGT, IGT; OIM	2024

OBJETIVO 3.2. - Melhorar a qualidade e quantidade de informação disponível sobre migração laboral

Este objetivo centra-se na melhoria dos mecanismos de recolha e análise de dados, estudos e ações que permitam informar a revisão e atualização do quadro jurídico no setor.

Ações	Descrição	Indicadores	Baseline	Metas	Entidade Responsável	Período de implementação
Reforçar mecanismos de recolha de dados sobre as migrações laborais	A recolha e análise de dados sobre as migrações laborais é essencial para a revisão e atualização constante do quadro jurídico. A recolha de dados deve ser assegurada para informar a tomada de decisões regularmente,	Existência de um Observatório das Migrações.	Encontrasse em curso o processo de estruturação e instalação do Observatório das Migrações.	Site do Observatório das Migrações disponível e com dados atualizados.	Entidade Principal: AAI; DGCAM; Outras: DGT; IGT; DEF; MdC; OIM; CNDHC.	2025-2026

	nomeadamente dados sobre migração laboral, processos de recrutamento, identificando áreas de melhoria, lacunas na regulamentação e tendências emergentes.					
Investigar os fluxos migratórios e o mercado de trabalho	Realizar uma análise mais aprofundada sobre os fluxos migratórios e necessidades do mercado de trabalho no país, para maximizar a valorização de conhecimentos, e dar resposta ao fenómeno de” fuga de cérebros”.	<p>(1) Existência de estudos sobre fluxos migratórios e necessidades/potencialidades do mercado de trabalho.</p> <p>(2) Existência de relatórios anuais sobre o estado do recrutamento ético e migrações laborais em Cabo Verde, destacando conquistas, desafios e áreas que requerem maior atenção.</p>	<p>(1) Não existe atualmente estudos direcionados para as necessidades do mercado de trabalho e potencializaçã o das migrações laborais.</p>	<p>(1) Realizado 1 estudo sobre fluxos migratórios e necessidades/potencialidades do mercado de trabalho.</p> <p>(2) Publicação de relatórios anuais sobre o estado do recrutamento ético e migrações laborais em Cabo Verde.</p>	<p>Entidade Principal: DGT</p> <p>Entidade Principal: IGT, DEF, AAI, OIM</p>	2025
Sensibilidade e dinâmica de género	Realizar uma análise aprofundada de como as práticas de recrutamento	Existência de estudos ou pesquisas sobre práticas de recrutamento ético com	Não existem estudos nacionais sobre	Realizado 1 estudo sobre práticas de recrutamento ético	Entidade Principal: MFIDS	2025

	atendem a diferentes géneros e pessoas com deficiência. Avaliar se existem desafios específicos de género, preconceitos inconscientes ou pressões sociais que possam influenciar o recrutamento de homens, mulheres e indivíduos não binários.	enfoque no género e pessoas com deficiência.	recrutamento ético com enfoque no género e pessoas com deficiência. Existe um inquérito à população estrangeira e imigrante em Cabo Verde (e.g., IPEI).	com enfoque no género e pessoas com deficiência.	Outras: ICIEG, IEFEP, Observatório do Emprego; OIM; CNDHC	
--	--	--	---	--	--	--

OBJETIVO 3.3. – Reforço da capacidade das instituições

Este objetivo centra-se no reforço de capacidades das instituições chave para a supervisão das práticas éticas de recrutamento e migração laboral em Cabo Verde e desenvolvimento de políticas e medidas de apoio às migrações.

Ações	Descrição	Indicadores	Baseline	Metas	Entidade Responsável	Período de implementação
Estabelecer uma Taskforce Nacional Funcional para Migração Laboral e Recrutamento Ético.	Este grupo de trabalho deverá ser composto por representantes das principais organizações públicas e privadas envolvidas no processo de recrutamento, incluindo agências governamentais, agências de recrutamento, empregadores,	Existência de grupo de Taskforce Nacional para o Recrutamento Ético e Migrações Laborais.	Não existe uma Taskforce ou Grupo de trabalho a nível nacional sobre recrutamento ético e migrações laborais (emigração e imigração) Existe um Conselho Nacional da Imigração.	Criada 1 Taskforce Nacional para Recrutamento Ético e Migrações Laborais.	Entidade Principal: MFDIS Outras: Ministério das Comunidades; MAI; plataformas da sociedade civil;	2025

	organizações da sociedade civil e parceiros internacionais. O objetivo principal do grupo de trabalho é promover práticas éticas de recrutamento, garantir o cumprimento das leis laborais e das normas internacionais e facilitar a melhoria contínua no panorama de recrutamento de Cabo Verde. Os principais componentes e funções da <i>taskforce</i> devem ser o desenvolvimento de Políticas que regem o recrutamento ético e as migrações laborais, tendo em conta as convenções internacionais e as melhores práticas.; a partilha de informações e conhecimento, dados e perceções relacionadas às práticas de recrutamento e migrações laborais, desafios e oportunidades; entre outras.				IEFP; IGT; AAI; CNDHC; OIM	
Capacitar os	Organizar programas de	Realização de	N/A	Capacidades dos	Entidade	2025-2026

atores-chave	formação e capacitação para agências de recrutamento, empregadores e funcionários governamentais para melhorar a sua compreensão dos princípios éticos e das melhores práticas de recrutamento, diversidade, inclusão social.	reforço de capacidades dos atores relevantes públicos e privados reforçadas em matéria de migração laboral, diversidade e inclusão social.		atores relevantes públicos e privados reforçadas em matéria de migração laboral, diversidade e inclusão social.	Principal: MFDIS Outras: Ministério das Comunidades; AAI; CNDHC; OIM.	
---------------------	---	--	--	---	--	--

EIXO 4. COOPERAÇÃO INTERNACIONAL

OBJETIVO 4.1 - Melhorar a coordenação, colaboração e o trabalho conjunto internacional para as migrações laborais e o recrutamento ético.

Para melhorar as práticas de recrutamento ético e migração laboral em Cabo Verde, é imperativo promover a colaboração e esforços conjuntos entre as diversas partes interessadas, incluindo organizações públicas e privadas, bem como parcerias internacionais.

Ações	Descrição	Indicadores	Baseline	Metas	Entidade Responsável	Período de implementação
Reforçar o estabelecimento de acordos bilaterais e multilaterais.	Reforçar a comunicação e estabelecimento de acordos bilaterais e multilaterais com os países de origem e de destino dos migrantes para facilitar a migração segura e condições e trabalho.	Número de novos acordos bilaterais ou multilaterais.	Cabo Verde possui acordos Internacional e Memorandos Conjuntos com países da CPLP, como Portugal; e	<i>A definir</i>	Entidade Principal: MFDIS; DGT Outras: Ministério das Comunidades,	2025-2026

			ainda convenções de segurança social com vários países (e.g., Espanha, França).		plataformas da sociedade civil; IEFP; IGT; AAI; municípios, OIM	
Reforçar as parcerias e iniciativas com países vizinhos para promoção da migração laboral segura.	Promover iniciativas com países de origem para a atração de talentos para os setores em que haja mais necessidade de resposta em Cabo Verde.	Número de iniciativas forjadas com países vizinhos para a captação de talentos em setores chave em Cabo Verde.		<i>A definir</i>	Entidade Principal: IEF Outras: MFDIS; DGT; Ministério das Comunidades, IGT; AAI; municípios, OIM	2025-2026

5. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DA DIRETIVA DE AÇÃO

5.1. RESPONSABILIDADES

A implementação do sistema de M&A está sob responsabilidade da DGT, em colaboração com os restantes atores. Os processos de avaliação e reporte da diretiva de Ação devem ser participativos e mobilizadores dos vários atores nacionais, incluindo atores públicos, e privados, governamentais e não governamentais. Sumariam-se as responsabilidades das várias entidades:

Entidade	Responsabilidade
1. DGT	1.1. Desenvolver atividades de M&A.
	1.2. Desenvolver atividades de conhecimento e sensibilização.
	1.3. Solicitar informações quantitativas e qualitativas junto das várias entidades nacionais.
	1.4. Mobilizar e acompanhar as várias entidades nacionais para o reporte das ações de implementação.
	1.5. Organizar as informações prestadas pelas várias entidades e redigir os relatórios de implementação.
	1.6. Enviar as versões preliminares dos relatórios para as várias entidades, com vista à validação dos dados nele constante e recolha de comentários.
	1.7. Quando pertinente, incluir os comentários e informações adicionais enviados pelas Entidades nos relatórios finais.
	1.8. Disseminar os relatórios.
2. Entidades nacionais	2.1. Definir um Ponto de Contacto (PdC) institucional para a Diretiva de Ação.
	2.2. Notificar a DGT aquando de alteração de PdC e direção.
	2.3. Engajar e mobilizar-se para a disseminação do Diretiva de Ação nas suas entidades, incluindo direção e corpo técnico.
	2.4. Prestar todas as informações (qualitativas e quantitativas) em tempo útil (i.e., dentro do tempo estipulado aquando da solicitação dos dados) para a elaboração dos relatórios.
	2.5. Criar mecanismos de validação interna das informações prestadas à DGT.
	2.6. Validar as informações constantes nos relatórios.
	2.7. Disseminar os relatórios.

5.2. MECANISMOS DE SEGUIMENTO

O seguimento deverá ser feito pela entidade responsável (DGT), em colaboração com os restantes intervenientes. Sugere-se a elaboração anual de relatórios de atividades sobre a implementação das medidas Da Diretiva de Ação, o nível de progresso, e os constrangimentos encontrados, a par da realização de reuniões semestrais de ponto de situação.