



TRABALHO DIGNO

Um mundo melhor começa aqui



Organização
Internacional
do Trabalho

Trabalhadoras e trabalhadores migrantes: alcançar a igualdade de direitos e oportunidades

A migração internacional, ou seja, o fluxo de mulheres e homens que se deslocam de um país à procura de um trabalho digno e de melhores condições de vida, sempre aconteceu ao longo da História. Contudo, no início do século XXI, a migração tornou-se um dos temas mundiais de primeiro plano, passando a ocupar um lugar de topo na agenda política a nível nacional, regional e internacional. Quase todos os países são afectados pela migração, quer como países de origem, de trânsito ou de destino e, frequentemente, pela conjugação dessas três situações. No actual mundo globalizado, as forças motrizes da migração são as disparidades de rendimentos e de riqueza, as oportunidades de um trabalho digno, a segurança humana, as tendências demográficas e as redes sociais.

Em 2005, estimava-se que 191 milhões de mulheres e homens tinham atravessado as fronteiras a fim de residir e/ou trabalhar fora dos países da sua nacionalidade ou cidadania, o que corresponde a mais do que a população total do Brasil, o quinto país mais populoso do mundo. Também em 2005, as mulheres migrantes representavam 49,6% de todos os migrantes do mundo e eram mais de 50% dos migrantes na Europa, América Latina, América do Norte e Oceânia.¹ A OIT estima que, dos 191 milhões referidos, cerca de 94 milhões eram trabalhadores migrantes economicamente activos.² Dado que, no mesmo ano, o número de refugiados e candidatos a asilo não foi superior a 15 ou 20 milhões no máximo, poderá afirmar-se que cerca de 90% do total de migrantes do mundo correspondem a trabalhadores migrantes e respectivas famílias. Assim, a migração internacional está hoje essencialmente ligada ao tema do trabalho digno e às questões do mercado de trabalho.

“Os migrantes representam uma mais-valia em cada país para onde trazem o seu trabalho. Temos de os tratar com a dignidade que merecem como seres humanos e com o respeito que lhes é devido enquanto trabalhadores.”

Juan Somavia, Director-Geral da Organização Internacional do Trabalho, assinalando o primeiro Dia Internacional dos Migrantes, designado pela ONU (18 de Dezembro de 2001).

A migração para fins de emprego pode contribuir para o desenvolvimento dos países de origem, graças à remessa de fundos, à migração de retorno e ao empenho das comunidades transnacionais (a diáspora). Os migrantes que regressam aos países de origem trazem de volta capital humano,³ capital financeiro (as suas poupanças) e capital social⁴ (contactos e acesso a redes). O regresso de migrantes, tal como a diáspora, facilita o desenvolvimento de novos mercados, a criação de laços comerciais (entre países de origem e de destino), a transferência de tecnologia e as reformas económicas e políticas nos países de origem. As mulheres migrantes desempenham uma função importante em todos estes domínios, nomeadamente como remetentes de fundos, enquanto migrantes de retorno ou empresárias transnacionais. O enorme aumento das remessas de dinheiro realça o contributo positivo dos trabalhadores migrantes para a redução da pobreza e para a promoção do desenvolvimento económico e social. Segundo o Banco Mundial, as remessas que os migrantes de países



©OIT Crozet M.

¹ United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2005. Trends in Total Migrant Stock (Population Division, New York).

² ILO, 2005. Migrant Workers Estimates (Programa Internacional das Migrações (MIGRANT), Geneva).

³ A remessa de capital humano é a transferência de competências e conhecimentos adquiridos no estrangeiro pelos migrantes e os seus filhos.

⁴ As remessas de capital social consistem na transferência de ideias, crenças e novos valores em matéria de direitos e oportunidades.

A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO



A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

em desenvolvimento efectuaram para os países de origem ascenderam, em 2007, a 240 mil milhões de dólares, o que representa mais do dobro do valor registado em 2002.⁵ O volume real das remessas, incluindo os fluxos não registados enviados através de vias formais e informais, seria ainda maior. As remessas corresponderam a mais do dobro do valor da ajuda oficial ao desenvolvimento que chegou a esses países em 2007. Em muitos países pobres, as remessas são a principal fonte de financiamento externo. Embora não estejam disponíveis dados a nível mundial, estima-se que as mulheres são as que mais remessas enviam e as que mais poupam, devido à sua proximidade da família e à maior preocupação com o bem-estar dos filhos. Segundo o Banco Mundial, um aumento de 10% no volume de remessas traduzir-se-á numa redução de cerca de 2% na dimensão e/ou gravidade da pobreza nos países em desenvolvimento.⁶

Nos países de destino, os imigrantes – com diferentes níveis de competências – contribuem substancialmente para a produtividade e o crescimento. Os trabalhadores e trabalhadoras com altas qualificações correspondem à procura das indústrias de alta tecnologia e mantêm as economias globalmente competitivas. Em simultâneo, os trabalhadores com menos qualificações preenchem os empregos de grande procura que os trabalhadores nacionais frequentemente evitam, mas que representam um trabalho essencial em sectores como a agricultura, a construção ou a indústria hoteleira, entre outras. Tornam, assim, economicamente viáveis muitos sectores e empresas tradicionais e contribuem para um desenvolvimento económico não inflacionário. Além disso, a imigração rejuvenesce a força de trabalho e contribui significativamente para manter os regimes de segurança e de assistência social num contexto de declínio e de envelhecimento da população. Em muitos países, as mulheres migrantes são essenciais à economia no domínio da saúde e da assistência, na medida em que realizam tarefas domésticas e cuidam dos filhos dependentes, dos doentes e deficientes e do número crescente de pessoas idosas – libertando assim as mulheres do país respectivo e permitindo-lhes aceder a um melhor estatuto e a empregos mais bem remunerados.

Contudo, existe uma dicotomia entre a procura crescente e frequentemente não reconhecida de mão-de-obra estrangeira – alimentada pelo declínio demográfico e pelas necessidades do mercado de trabalho nos países de destino – e os obstáculos colocados à admissão de potenciais migrantes de ambos os sexos, especialmente de trabalhadores pouco qualificados, oriundos de países em desenvolvimento. A procura não reconhecida de trabalhadores migrantes, a fim de suprir as lacunas no mercado de trabalho em diversos sectores nos países de destino, contribui frequentemente para o aumento da migração irregular e do tráfico de mulheres e de homens, conduzindo a graves abusos e a diferentes formas de exploração nos países de destino. A OIT estima que a percentagem de trabalhadores migrantes sem documentos poderá rondar 15% do número total de trabalhadores migrantes, embora não existam dados fiáveis.

TRABALHADORAS E TRABALHADORES MIGRANTES EM PAÍSES SELECIONADOS							
	Total	Homens	Mulheres		Total	Homens	Mulheres
		%	%			%	%
Bahrein (2003)	221 546	83	17	Bahrein (2007)	373 656	84	16
Kuwait (1999)	1 023 628	79	21	Kuwait (2001)	968 960	78	22
Qatar (2001)	36 246	82	18	Qatar (2005)	53 936	78	22
Arábia Saudita (1974)	391 000	95	5	Arábia Saudita (2000)	3 000 000	64	36
Emiratos Árabes Unidos (1980)	505 000	95	5	Emiratos Árabes Unidos (2000)	1 300 000	67	33
Omã (1993)	432 000	90	10	Omã (2001)	530 000	66	35
Israel (2000) ¹	49 000	71	29	Israel (2007) ²	36 500	53	47
Taiwan (China)	...	...	...	Taiwan (China) (2005) ³	327 396	39	61
RAE de Hong Kong	...	...	...	RAE de Hong Kong (2006)	285 384	21	79
Coreia do Sul (2000)	332 087	62	38	Coreia do Sul (2006)	826 998	86	49
Chile (1992)*	35 547	70	30	Chile (2002)*	85 136	56	44
Costa Rica (1984)**	35 793	80	20	Costa Rica (2000)**	150 297	68	32
Argentina (1991)***	774 269	66	34	Argentina (2001)***	782 231	58	42
Brasil (1991)****	351 166	75	25	Brasil (2000)**	304 973	71	29
Venezuela (1990)**	607 015	70	30	Venezuela (2001)****	622 994	66	34

Fontes: Asian Migrant Yearbook 2005; Bahrain Labour Market Authority (Tables A1 A2); Annual Statistical Abstract, Kuwait (2001); Annual Statistical Abstract, Qatar (2006); Population Census 2006, Hong Kong (China); International Labour Office, International Labour Migration Database; UN, International Migration: Latin America and the Caribbean, Demography Observatory (April 2006); Korea National Statistical Office, Social Indicators in Korea (2007); Statistical Abstract, Israel (2006); Saudi Arabia - Ministry of Labour and Social Affairs; UAE - Population Census and Annual Statistical Abstract, Ministry of Planning; Oman - General Census of Population, Housing and Establishments (Ministry of Development Estimates).

¹ Segundo dados dos ficheiros do Controlo nas Fronteiras.

² Com base no número de pessoas entradas com autorizações de trabalho.

³ Com base no número de trabalhadores contratados em Dezembro de 2005.

* Com base no número de nascidos no estrangeiro, economicamente activos, com 15 ou mais anos.

** Com base no número de nascidos no estrangeiro, economicamente activos, com 12 ou mais anos.

*** Com base no número de nascidos no estrangeiro, economicamente activos, com 14 ou mais anos.

**** Com base no número de nascidos no estrangeiro, economicamente activos, com 10 ou mais anos.

... Dados não disponíveis

⁵ Ratha, D. and Mohapatra, S. Increasing the Macroeconomic Impact of Remittances on Development, Development Prospects Group, The World Bank, Washington D.C. 20433, November 26, 2007.

⁶ Adams, R.H. and Page, J., 2003. International Migration, Remittances and Poverty in Developing Countries, Policy Research Working Paper Series, no. 3179 (World Bank, Washington D.C.) p.22.



Não obstante a falta de reconhecimento, deve salientar-se que, a nível mundial, as mulheres representam metade do número total de migrantes internacionais. Embora a percentagem de mulheres nos números globais da migração tenha registado apenas um aumento marginal por volta da década de 1960, os números a nível mundial não reflectem as mudanças significativas ocorridas nas características da migração feminina. Os mecanismos de recolha de dados ainda são insensíveis à dimensão de género. Ao longo dos anos, a proporção de mulheres que migraram em busca de trabalho cresceu rapidamente e essa tendência mantém-se. Tradicionalmente, as mulheres migravam para se juntarem às suas famílias. Actualmente, há um número crescente de mulheres e raparigas, com diferentes níveis de habilitações, que migram à procura de trabalho, em muitos casos sózinhas e como únicas responsáveis pelo sustento da família. Como demonstra o quadro que figura adiante, a percentagem de trabalhadoras migrantes aumentou significativamente nalguns países de destino e, em países como a República da Coreia, Israel, Chile e Argentina, as mulheres representam quase metade do número total da migração laboral.⁷

Devido ao rápido aumento da migração de mão-de-obra feminina – um fenómeno muitas vezes referido como a feminização da migração – e dado que muitas vezes é diferente a experiência de mulheres e homens migrantes, é hoje dada maior atenção à dimensão de género na migração e, designadamente, às questões relacionadas com a protecção especial das mulheres. Por conseguinte, a política geral de migração requer abordagens e soluções sensíveis às questões de género.

As trabalhadoras migrantes são frequentemente encaminhadas para o trabalho doméstico e de prestação de cuidados, sectores "invisíveis" em que muitas vezes não estão protegidas pela legislação laboral no país de destino. Esta situação pode contribuir para um elevado número de casos de exploração e abusos. Simultaneamente, a imigração pode contribuir para o reforço das capacidades das mulheres, que assim adquirem novas qualificações, mais auto-estima e uma maior independência económica.

AS DIMENSÕES DE GÉNERO DA MIGRAÇÃO

AS TRABALHADORAS MIGRANTES PODEM ACUMULAR NUMEROSOS NÍVEIS DE DISCRIMINAÇÃO:

- Sexual: enquanto trabalhadoras migrantes, face aos trabalhadores migrantes.
- Em função da raça, cor ou origem étnica: em situações no mercado de trabalho em que não é aplicado o princípio da "igualdade de tratamento e de oportunidades", sobretudo no caso das trabalhadoras migrantes pertencentes a um determinado grupo étnico ou racial face à origem racial ou étnica da maioria da população.
- Na profissão: trabalham em empregos em que não são formalmente consideradas trabalhadoras.
- Salarial: trabalham em empregos em que não é aplicado o princípio da "igualdade de remuneração por trabalho de igual valor".
- Em função da nacionalidade: enquanto trabalhadoras estrangeiras, face aos cidadãos nacionais.
- Com base no estatuto migratório: por não terem documentos (indocumentadas), face a quem os têm.

A segregação mundial nos mercados de trabalho afecta significativamente os tipos de trabalhos disponíveis para migrantes de ambos os sexos. Enquanto inúmeros sectores económicos são acessíveis aos homens, as trabalhadoras migrantes estão fortemente concentradas em profissões dominadas pela mão-de-obra feminina, com frequência no sector dos serviços. E essas profissões estão normalmente associadas aos papéis tradicionais de género. Há uma procura crescente de trabalhadoras migrantes com diferentes níveis de habilitações para empregos relacionados com a prestação de cuidados. No ano 2000, por exemplo, a percentagem de pessoal de enfermagem estrangeiro nos países da OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico) correspondia a 11% do número total, e a percentagem de médicos/as estrangeiros/as era de 18% do total.⁸

Por outro lado, os migrantes de hoje, tanto no caso dos homens como das mulheres, passam por grandes dificuldades, como condições de trabalho deficientes e ambientes de trabalho difíceis, racismo, sexismo e discriminação no mercado de trabalho. Além disso, as mulheres e os homens migrantes sacrificam frequentemente condições de vida dignas, cuidados de saúde, de nutrição e de educação. A concentração das mulheres migrantes em domicílios privados e noutros locais não regulamentados, em detrimento dos locais públicos, pode implicar uma maior vulnerabilidade em termos de discriminação com base no sexo, na raça, origem étnica, ou por motivos profissionais ou de nacionalidade. As mulheres podem igualmente sentir-se vítimas de exploração, de condições de trabalho de risco e de maus tratos psicológicos, físicos ou sexuais. Em ocupações como o trabalho doméstico, as trabalhadoras migrantes vêem-se frequentemente excluídas do direito à reunificação familiar. Muitas mulheres podem igualmente sentir-se excluídas de um emprego legal, quando chegam aos países como esposas de trabalhadores temporários.

REUNIFICAÇÃO FAMILIAR E ACESSO AO EMPREGO PARA PARCEIROS DE MIGRANTES

É amplamente reconhecido que o custo social mais difícil da migração é a separação dos filhos em relação aos seus pais, sobretudo quando é a mãe a emigrar. A OIT recomenda que a reunificação familiar seja tão facilitada quanto possível. O direito à reunificação familiar está sobretudo consagrado nos países de imigração tradicional, mas não na maior parte dos países que oferecem aos trabalhadores migrantes soluções de contratos temporários, resultando assim em separações difíceis e prolongadas da família. Nalguns casos, as autorizações de residência e de trabalho concedidas, ao abrigo de programas de regularização beneficiando um grande número de mulheres migrantes não facilitam a reunificação familiar: auferindo normalmente salários mais baixos e concentradas no sector doméstico, as mulheres migrantes têm frequentemente mais dificuldade em acumular o rendimento e o acesso à habitação a fim de provarem que podem responsabilizar-se pelos seus parentes.

⁷ Compilação de dados da OIT baseada em fontes nacionais.

⁸ OECD 2007. "International migration to OECD countries continues to grow in response to labour needs", http://www.oecd.org/document/39/0,3343,en_2649_33931_38835943_1_1_1_1,00.html, [consultado em 5 de Dezembro de 2008].

A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

O trabalho doméstico é uma fonte importante de emprego, tanto para as trabalhadoras migrantes que dispõem de documentos, como para as mulheres migrantes indocumentadas. Os dados obtidos sobre os trabalhadores migrantes, de ambos os sexos, no serviço doméstico provenientes de um número limitado de países de acolhimento (ver quadro adiante) confirmam que as percentagens de trabalho migrante em relação ao total de trabalho migrante no serviço doméstico são muito elevadas: 95% no caso da Argentina em 2001, 64% em relação ao Bahrein em 2007, 87% para o Brasil e 92% no caso do Chile e de Espanha.⁹ Uma tendência interessante no Bahrein e em Espanha, dois dos principais países de acolhimento em relação às migrantes trabalhadoras domésticas, é que a percentagem de trabalhadores migrantes do sexo masculino no sector doméstico está a aumentar. Muitas trabalhadoras migrantes adquiriram um estatuto legal para empregos do sector doméstico no país em que encontraram trabalho. Na Grécia, Itália e Espanha, por exemplo, foi regularizada a situação de muitas trabalhadoras estrangeiras concentradas no sector do trabalho doméstico.

TRABALHADORAS E TRABALHADORES MIGRANTES NO SERVIÇO DOMÉSTICO EM PAÍSES SELECIONADOS		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Argentina	Total		87 525						
	Mulheres %	...	96	...	...	...	...	...	...
	Homens %	...	4	...	...	...	...	...	...
Bahrein	Total			29 377	33 458	38 993	46 507	52 522	59 353
	Mulheres %	...	...	67	66	66	66	65	65
	Homens %	...	...	33	34	34	34	35	35
Brasil	Total	5 505							
	Mulheres %	89	...	...	...	...	...	...	...
	Homens %	11	...	...	...	...	...	...	...
Brunei Darussalam	Total						20 267		
	Mulheres %						87		
	Homens %						13		
Chile	Total			14 709					
	Mulheres %	...	...	92	...	...	...	...	...
	Homens %	...	...	8	...	...	...	...	...
Jordânia	Total					41 321			
	Mulheres %					49			
	Homens %					51			
Espanha	Total	45 650	51 611	72 519	79 182	73 893	175 051	223 131	
	Mulheres %	94	95	95	95	95	93	92	
	Homens %	6	5	5	5	5	7	8	
Tailândia	Total						104 306		
	Mulheres %						81		
	Homens %						19		

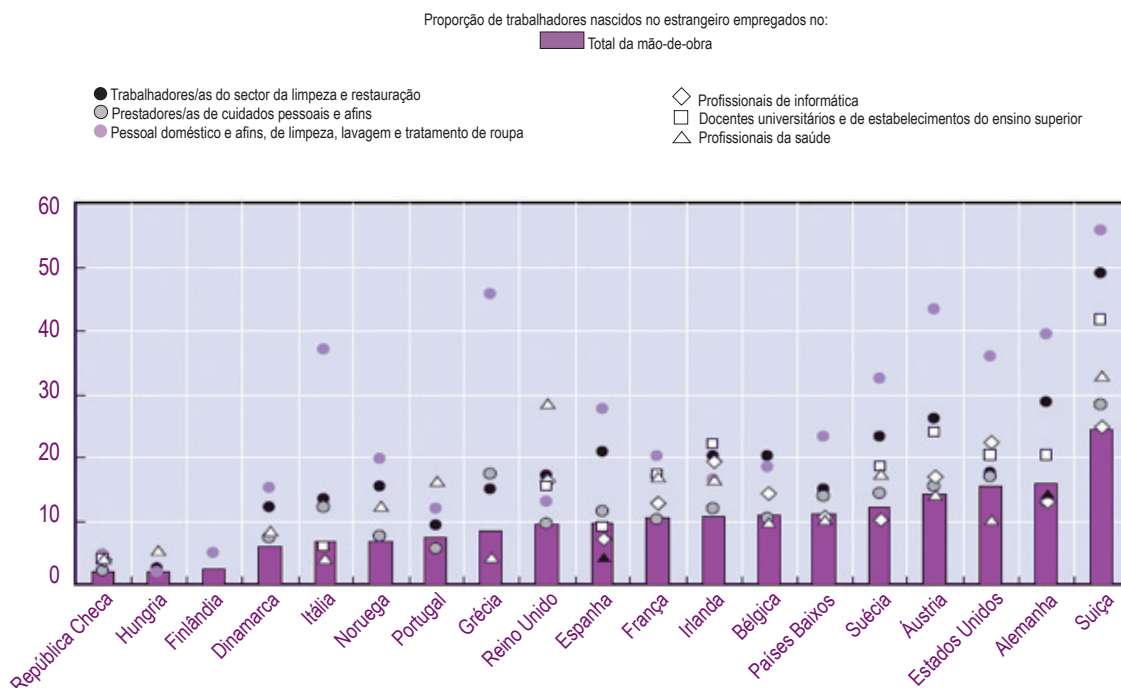
Outros empregos ocupados por trabalhadoras migrantes incluem serviços de limpeza ou de restauração, bem como trabalho na indústria de entretenimento. Nesta categoria, foram reportados muitos casos de tráfico de pessoas. Em 2005, estimava-se que 270 mil pessoas estavam em situação de trabalho forçado em resultado de tráfico em países industrializados.¹⁰

9 Cálculos da OIT baseados nas seguintes fontes: Argentina, Brasil, Chile: UN- ECLAC, International Migration in Latin America (IMILA), Demographic Bulletin, 2000-2006. Bahrein: Organismo Regulador do Mercado de Trabalho, com base nos dados mensais da Organização Geral da Segurança Social, Comissão dos Fundos de Pensões e Gabinete do Serviço Civil. Notas: os dados relativos ao segundo trimestre de 2006 correspondem a Abril de 2006 e os do terceiro trimestre de 2006 correspondem ao mês de Agosto. UNIFEM (2005): Good Practices to Protect Women Migrant Workers, Reunião ministerial de alto nível dos países de emprego, 1 e 2 de Dezembro, Bangucoque - Tailândia. Department of Statistic, Jordan, Population and Housing, Census 2004. Spain: Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dados obtidos presumindo que a divisão por sexo é semelhante à da totalidade dos trabalhadores domésticos. Department of Employment, Ministry of Labor, Thailand 2005.

10 ILO, 2005. A Global Alliance against Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (Geneva), p.14.



PROPORÇÃO DE TRABALHADORES NASCIDOS NO ESTRANGEIRO EMPREGADOS NO SECTOR DOS SERVIÇOS, 2004-2005 (EM PORCENTAGEM)



Nota: Na Classificação Internacional das Profissões (International Standard Classification of Occupations - ISCO-88), profissionais de informática correspondem à classificação ISCO213; docentes universitários e de estabelecimentos do ensino superior à ISCO231; profissionais de saúde à ISCO222 e 223; trabalhadores/as do sector da limpeza e restauração à ISCO512; prestadores de cuidados pessoais e afins à ISCO513; e o pessoal doméstico e afins, de limpeza, lavagem e tratamento de roupa à ISCO913.
Fonte: OECD, International Migration Outlook, SOPEMI 2006 Edition, p.74.

Em menor dimensão, as trabalhadoras migrantes podem também estar a trabalhar em empregos do comércio retalhista e em indústrias de mão-de-obra intensiva, sobretudo em empregos clandestinos. Apenas um número limitado de mulheres migrantes trabalha na agricultura, embora mais recentemente tenha sido incentivada a contratação de mulheres migrantes em substituição de homens para tarefas de mão-de-obra intensiva em diversos países industrializados, por uma série de razões. Os homens trabalhadores migrantes predominam no sector mineiro e na construção.

Não obstante a existência de normas internacionais destinadas à protecção de migrantes, os seus direitos enquanto trabalhadores são frequentemente postos em causa, em especial quando partem para outros países sem documentos, em busca de um emprego. Embora não existam dados fiáveis sobre o número de migrantes sem documentos por, sexo, o relatório sobre Género e Migração elaborado pela *Global Commission on International Migration* sustentava que devido à "... subavaliação do trabalho das mulheres e às restrições do seu direito ao trabalho, as mulheres migrantes são, mais do que os homens, estatisticamente invisíveis e são ou poderão vir a ser não documentadas".¹¹

Neste domínio, terá de ser estabelecida uma distinção entre migrantes que beneficiam de oportunidades permanentes de migração e migrantes que vão para o estrangeiro no âmbito de regimes temporários. A proporção de mulheres imigrantes com documentos é ligeiramente superior à de homens em países de imigração tradicional como a Austrália, o Canadá, os Estados Unidos, a Nova Zelândia e o Reino Unido, que oferecem possibilidades de migração permanente através de sistemas de pontos. Contudo, na sua maioria, os regimes de migração temporária (à excepção da migração de trabalhadores dos serviços domésticos para os Estados do Golfo, o Próximo Oriente e alguns países de acolhimento importantes da Ásia como a Malásia, o Japão e Singapura) proporcionam aparentemente maiores possibilidades de migração legal aos homens do que às mulheres. Na maior parte dos países da OCDE, quando há esforços de recrutamento oficiais e legais para a migração temporária, estes destinam-se frequentemente a trabalhadores agrícolas e da construção, em empregos normalmente exercidos por homens.



©OIT, Deloche P.

Uma razão muito importante para a vulnerabilidade das mulheres migrantes reside no facto de os empregos que estas encontram se concentrarem sobretudo na economia informal e, por conseguinte, não serem abrangidos, ou serem apenas parcialmente abrangidos, pela legislação do trabalho e pelas disposições da segurança e assistência social do país de destino.¹²

De um modo geral, os abusos e a exploração das trabalhadoras migrantes são menos susceptíveis de identificação do que os sofridos

¹¹ Piper, N., 2005. Gender and Migration, documento de base elaborado para a Global Commission on International Migration, p.4.

¹² ILO, 2004. An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, Booklet 4 "Working and Living Abroad" (ILO, Geneva), p.11.

pelos trabalhadores migrantes, na medida em que ou ocorrem numa fase anterior ao processo de migração ou em situações mais “invisíveis” do mercado de trabalho como o trabalho doméstico e a prestação de cuidados e quando os serviços de inspecção são mais frágeis. Estes abusos podem incluir o não pagamento ou a retenção de salários, o controlo ou a falta de liberdade de circulação, a retenção de passaportes e outros documentos de identificação, turnos de trabalho diários prolongados (de 12 a 16 horas por dia), longas semanas de trabalho de sete dias sem folgas, violações da integridade física (castigos corporais, intimidações, sujeição ao ridículo, humilhações verbais e exploração sexual), bem como más condições de vida que incluem alimentação, água e alojamento inadequados.

As mulheres com qualificações e as altamente qualificadas emigram para ter acesso a trabalho mais bem pago, privando assim os países de origem das suas competências e do seu trabalho. Contudo, dado que um número significativo dessas mulheres migram em situação irregular, acabam por ocupar empregos abaixo das suas qualificações, situação que resulta na sua “desqualificação”, um processo que aparentemente não é alheio às questões de género. Mais mulheres do que homens migrantes irão provavelmente passar por um processo de desqualificação profissional ou pelo “desperdício de cérebros”, vendo-se encurraladas em trabalhos que não correspondem às suas qualificações e experiência. Esta desqualificação não só representa uma perda para as próprias trabalhadoras, mas corresponde igualmente a uma perda de recursos humanos valiosos, tanto para os países de origem como de destino, fenómeno designado por desperdício de cérebros. Um relatório recente da OCDE demonstra que as taxas de emigração de mulheres com boas qualificações dos países da OCDE são superiores às dos trabalhadores masculinos com idênticas qualificações, e que quanto maior for a proporção de mulheres emigrantes altamente qualificadas, mais pobre fica o seu país de origem. O relatório conclui que “a dimensão de género da fuga de cérebros deve estar no centro dos esforços empreendidos para melhorar a coerência das políticas de desenvolvimento, especialmente através de políticas de migração e de ajuda”.¹³

A migração permitiu igualmente que grupos organizados sem escrúpulos, agentes de recrutamento ou outras pessoas se dediquem a práticas ilícitas como o tráfico de pessoas, uma actividade considerada crime pelas normas internacionais e nacionais. O tráfico de pessoas é um problema que suscita grande preocupação nas políticas laborais de migração. As estimativas da OIT indicam que as mulheres e raparigas constituem a esmagadora maioria das pessoas traficadas para fins de exploração sexual com carácter comercial (98%). Correspondem igualmente a 56% das vítimas de exploração económica forçada.¹⁴ O tráfico é uma questão altamente preocupante na migração laboral. O número de mulheres jovens traficadas clandestinamente além-fronteiras, implicando formas graves de exploração, fraudes, coacção e violência, continua a aumentar. As vítimas de tráfico são particularmente vulneráveis a situações de exploração no trabalho, devido à sua impossibilidade de falar a língua local e ao estatuto irregular que têm num país estrangeiro.



RESPOSTAS E PARCERIAS DA OIT

A OIT é o único membro da família da ONU com um mandato constitucional para proteger os trabalhadores e trabalhadoras migrantes. Esse mandato foi reafirmado pela Declaração de Filadélfia de 1944 e pela Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998. Desde a sua criação em 1919, a OIT foi pioneira na adopção de convenções internacionais destinadas à orientação das políticas de migração e à protecção dos trabalhadores e trabalhadoras migrantes. Os quatro sectores da OIT – normas, emprego, protecção social e diálogo social – têm em curso acções sobre migração laboral, com o objectivo de proporcionar um trabalho digno para todos. A OIT adoptou uma abordagem baseada em direitos em matéria de migração laboral e promove activamente o diálogo social na política de migração de mão-de-obra, envolvendo governos, empregadores e trabalhadores.

Duas convenções da OIT abordam concretamente a protecção dos trabalhadores migrantes: a Convenção (n.º 97) sobre a Migração para Trabalho (Revista) de 1949 e a Convenção (n.º 143) sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares) de 1975, juntamente com as respectivas Recomendações não vinculativas.¹⁵ Essas convenções aplicam-se, do mesmo modo, aos trabalhadores migrantes de ambos os sexos, embora fossem adoptadas numa altura em que as mulheres emigravam sobretudo no contexto da reunificação familiar. Essas duas Convenções da OIT, juntamente com a Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, adoptada em 1990 (entrada em vigor em 2003), servem de carta internacional para os direitos e a protecção dos trabalhadores migrantes e das suas famílias. Até à data, 80 países ratificaram pelo menos uma destas três convenções. Os instrumentos da OIT inspiraram um grande número de países a desenvolver a sua legislação em matéria de migração, mesmo quando esses países não tenham ratificado nenhuma das três convenções referidas.

¹³ Dumont, J.-C., Martin, J.P. e G. Spielvogel, 2007. Women on the Move: The Neglected Gender Dimension of the Brain Drain, OECD World Forum on Statistics, Knowledge and Policy, p.2.

¹⁴ ILO, 2005. A Global Alliance against Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (Geneva), p.15.

¹⁵ Ver Recomendações (n.º 86) e (n.º 151) da OIT.



OS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS DE PROTECÇÃO DAS MULHERES MIGRANTES INCLUEM:

- A Declaração Universal dos Direitos Humanos
- As Convenções Internacionais das Nações Unidas sobre:
 - Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias;
 - Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
 - Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial;
 - Direitos da Criança;
 - Pactos sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais e sobre Direitos Civis e Políticos;
 - Protocolo relativo à Prevenção, Supressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial de Mulheres e Crianças (2000).
- Convenções da OIT (n.º 97) e (n.º 143) da OIT sobre Trabalhadores Migrantes;
- Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo seguimento; e o Quadro Multilateral da OIT para Migração Laboral (2006).

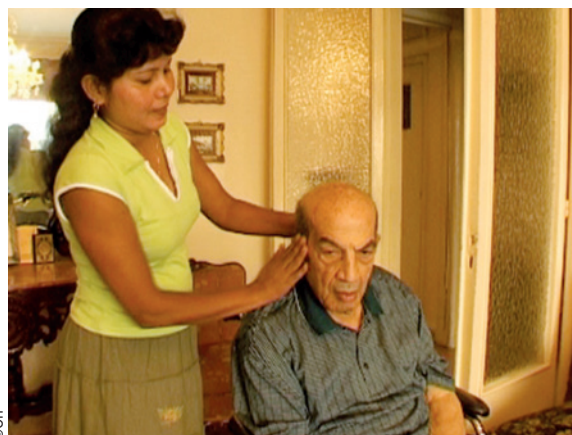
Há dois outros instrumentos da OIT que são relevantes para a protecção das mulheres migrantes. Em primeiro lugar, a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) obriga todos os Estados-Membros da OIT (independentemente da ratificação das convenções fundamentais) a respeitar, promover de boa fé e nos termos da Constituição da OIT, os princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho. São eles: a liberdade sindical e o direito à negociação colectiva, a não-discriminação no emprego e na profissão, a abolição efectiva do trabalho infantil e a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório. Essa Declaração aplica-se a todos os trabalhadores migrantes de ambos os sexos, qualquer que seja o seu estatuto.

Em segundo lugar, em 2004 a Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização propôs o desenvolvimento de um quadro multilateral destinado a gerir a migração internacional, que estabelecesse as bases para impulsionar oportunidades que incrementem as migrações tendo devidamente em conta a soberania dos Estados, tornar os processos previsíveis e legais, eliminar o tráfico e outros abusos, sobretudo cometidos contra as mulheres, e garantir a protecção contra a discriminação facilitando a sua integração local. Esses objectivos foram prosseguidos pelo Debate Geral e Resolução da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) de 2004, que articulava uma análise global dos temas e desafios, identificava vias políticas pertinentes para a governação da migração de mão-de-obra e estabelecia um plano de acção explícito e abrangente para a Organização e seus mandantes tripartidos. O plano de acção foi adoptado por consenso das delegações tripartidas de 178 países.

A parte essencial do Plano de acção da OIT para a Migração Laboral é o Quadro Multilateral sobre Migração Laboral de 2006. Trata-se de um instrumento não vinculativo que inclui um determinado número de princípios e orientações destinados a ajudar os Estados-Membros a desenvolver políticas de migração de mão-de-obra mais eficazes. Este Quadro promove a protecção das trabalhadoras migrantes de diversas formas, nomeadamente incentivando a aplicação de políticas sensíveis à igualdade de género, a obtenção de dados desagregados por sexo, a previsão de oportunidades de trabalho digno para todas as mulheres em idade activa, acordos bilaterais e multilaterais que abordem tendências específicas e medidas destinadas a combater o tráfico e a ajudar a proteger as vítimas. Reconhece igualmente as circunstâncias especiais das mulheres e das crianças no contexto do tráfico e de outras condições de migração abusivas.

Algumas das ferramentas práticas essenciais recomendadas pelas Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho sobre Trabalhadores Migrantes e utilizadas na acção da OIT incluem: Acordos Bilaterais na área do Trabalho, Modelos de Contratos de Emprego, Acordos Bilaterais de Segurança Social, Acordos sobre o Reconhecimento de Diplomas, Avaliações do Mercado de Trabalho e Sistemas de Informação sobre o Mercado de Trabalho que proporcionam empregos a nível nacional e no estrangeiro.

Contudo, poderão ser necessários novos instrumentos jurídicos para melhor abordar especificamente a protecção das trabalhadoras migrantes. A CIT de 2010 irá debater o trabalho digno para os trabalhadores e trabalhadoras domésticos, a fim de desenvolver um novo instrumento da OIT, que servirá para proteger as trabalhadoras migrantes neste sector específico do mercado de trabalho.



© OIT

MINISTÉRIOS DO TRABALHO E SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO

Actualmente, na maioria dos casos, a migração consiste na procura de trabalho. Ora, se o objectivo é conseguir sistemas de migração laboral transparente e com informação baseados em avaliações realistas das necessidades do mercado de trabalho, a OIT acredita que a migração deve ser vista numa perspectiva laboral e que o Ministério do Trabalho deve ser um actor chave no diálogo sobre migração. Os Ministérios do Trabalho nos países de origem e de destino têm um papel importante a desempenhar, nomeadamente na prestação de serviços de emprego, na inspecção do trabalho e na monitorização das agências privadas de recrutamento.

A OIT capacita os seus membros tripartidos em relação à melhor forma de atenuar as circunstâncias que levam à emigração dos países de origem, através da criação de oportunidades para um trabalho digno (empregos adequados e remunerados) e da redução dos défices de trabalho digno que aumentam a necessidade de emigrar. Em termos de promoção de melhores empregos para migrantes nos países de destino, a OIT fornece capacitação, designadamente sobre políticas de emprego e de formação profissional sensíveis às questões de género, susceptíveis de ajudar os trabalhadores e as trabalhadoras migrantes na sua integração nos mercados de trabalho locais.

A OIT ajuda os decisores políticos na integração e no mainstreaming das questões de migração laboral no que se refere às políticas de emprego, igualdade de género e mercado de trabalho nacionais, no intuito de otimizar as oportunidades e de minimizar os riscos para trabalhadores migrantes de ambos os sexos. Importa, igualmente, abordar as causas que estão na origem da migração: a segmentação e discriminação nos mercados de trabalho; o impacto diferenciado e muitas vezes discriminatório da legislação, políticas e programas sobre diferentes grupos de trabalhadoras e trabalhadores migrantes; desemprego elevado; o acesso limitado aos recursos produtivos e a pobreza; bem como todos os factores que limitam a escolha das mulheres, concentrando-as em actividades “femininas” tradicionais num mercado saturado, com pouca visibilidade, em más condições de trabalho e muitas vezes perigosas.

O APELO DE MANILA

A protecção dos direitos das mulheres migrantes foi oficialmente apoiada por mais de 430 representantes na Conferência Internacional sobre Género, Migração e Desenvolvimento que teve lugar em Manila em 25 e 26 de Setembro de 2008. O Apelo de Manila foi adoptado pelos governos de 36 países, por sindicatos e organizações patronais, pelo sector privado, organizações da sociedade civil, associações religiosas e de mulheres, pelo meio académico e organizações internacionais. O Apelo destaca a importância de agarrar as oportunidades e promover os direitos das trabalhadoras migrantes e das suas famílias.¹⁶

Para mais informações, consultar: www.ilo.org/manila ou www.icgmd.info

A OIT é membro fundador do Grupo de Genebra sobre Migração, actualmente denominado Global Migration Group (GMG), criado em 2003 para reforçar a coordenação e complementaridade em matéria de migração. Tem igualmente o estatuto de observador no Global Forum on Migration and Development. O B/T trabalha em colaboração e cooperação estreitas com a OCDE, a Organização Internacional para as Migrações (OIM), a Divisão da População do Departamento de Assuntos Económicos e Sociais da ONU, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres (UNIFEM), o Fundo das Nações Unidas para as Populações (UNFPA), o Fundo das Nações Unidas para as Crianças (UNICEF), a Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE) e o Conselho da Europa, mantendo regularmente contactos e consultas com o Banco Mundial e com muitos outros membros da família da ONU. Mantém, igualmente, o intercâmbio informativo, o diálogo sobre políticas e a colaboração com outras entidades governamentais e organizações não governamentais dos países desenvolvidos e em desenvolvimento. Por último, participa ainda na *Inter-agency Task Force on Remittances* [Task Force Inter-agências sobre Remessas], procurando tornar as políticas financeiras mais favoráveis ao emprego e as remessas mais directamente ligadas aos sectores financeiros nacionais.

A OIT considera que, a fim de garantir a protecção dos trabalhadores migrantes, os governos, juntamente com os parceiros sociais (organizações de empregadores e de trabalhadores) devem estar envolvidos, através do diálogo social, na formulação e implementação das políticas migratórias a nível nacional. Durante a última década, por exemplo, os sindicatos a nível mundial têm insistido para que os sindicatos locais e os países de destino reconheçam e protejam os direitos humanos e laborais dos trabalhadores e trabalhadoras migrantes, como a liberdade sindical e a negociação colectiva, e para que as mulheres estejam representadas de modo significativo nos sindicatos de trabalhadores migrantes.





BOAS PRÁTICAS DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES E EMPREGADORES PARA PROMOVER OS DIREITOS DOS TRABALHADORES MIGRANTES

No segundo Global Forum on Migration and Development. (Manila, 27-30 de Outubro de 2008) da Confederação Sindical Internacional (CSI), a *Global Unions* apelou à realização de um quadro de protecção dos direitos humanos e sindicais, associado a compromissos de desenvolvimento destinados a apoiar as políticas de migração. Foi salientada a importância de prever um enquadramento regulador abrangente, baseado em direitos e sensível à dimensão de género.

A Organização Internacional de Empregadores (OIE) está a preparar um manual para os empregadores sobre migração laboral e a Associação de Empregadores da Europa Central e Oriental organizou uma reunião sobre o estabelecimento de fluxos migratórios mutuamente vantajosos para os países de origem e de acolhimento.

O Programa Internacional para as Migrações (MIGRANT) é a unidade competente na OIT para as questões relativas à migração laboral, desenvolvendo um conjunto de actividades em áreas prioritárias da migração de trabalhadores e trabalhadoras. Presta serviços de consultadoria aos Estados-Membros, promove as normas internacionais, constitui um fórum adequado para consultas, serve de base mundial de conhecimento e presta assistência técnica e reforço de capacidades aos mandantes. Além disso, promove e apoia as actividades desenvolvidas por outras unidades da OIT sobre migração, no âmbito dos mandatos respectivos. O Departamento das Normas Internacionais do Trabalho (NORMES) fiscaliza a aplicação efectiva das principais Convenções da OIT que proporcionam instrumentos que permitam "aos países de origem e de acolhimento, gerirem os fluxos migratórios e garantir uma protecção adequada para esta categoria de trabalhadores. O departamento dedica-se, igualmente, às Convenções que abordam especificamente a igualdade de género e a não discriminação. O Programa sobre a Promoção da Declaração da OIT (DECLARATION) promove políticas de execução dos princípios da Declaração da OIT de 1998 e as ligações entre migração, trabalho forçado e tráfico de pessoas através de métodos sensíveis à dimensão de género. O Departamento das Actividades dos Empregadores da OIT (ACT/EMP) tem funções consultivas e trabalha através de programas de cooperação técnica com outros departamentos da OIT, nomeadamente a fim de combater todas as formas de trabalho forçado, incluindo o tráfico. O plano de trabalho sobre migração de trabalhadores do Departamento da OIT para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV) inclui o reforço das capacidades do movimento sindical na promoção das normas e políticas de migração da OIT que têm expressamente em conta a situação das mulheres trabalhadoras, enquanto mulheres e como trabalhadoras migrantes; além disso, um manual sindical recente da ACTRAV, *In search of Decent Work*, foi especialmente revisto para garantir o equilíbrio de género. Chama especialmente a atenção para a situação das mulheres trabalhadoras e faz alusões expressas à sua crescente presença no processo de migração. É, também, dada uma atenção especial à situação das trabalhadoras domésticas migrantes. O *Bureau* para a Igualdade de Género (GENDER) funciona simultaneamente como porta-voz e catalisador na promoção do progresso para os trabalhadores de ambos os sexos. O GENDER presta aconselhamento aos mandantes e às unidades da OIT, conduzindo também programas de cooperação técnica e auditorias participativas de género.

BENEFÍCIOS DOS PROGRAMAS DE REGULARIZAÇÃO

Um relatório de 2007 da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa referia que, numa estimativa moderada, haveria 5,5 milhões de migrantes irregulares a viver na União Europeia, existindo outros 8 milhões de migrantes irregulares na Rússia. O relatório afirma que sistemas de regularização bem geridos são opções válidas para os mercados de trabalho. Os trabalhadores e trabalhadoras migrantes que conseguem obter um estatuto legal podem escapar às situações abusivas e de exploração. O principal argumento económico a favor dos regimes de regularização é a necessidade de reduzir a dimensão da economia subterrânea e de aumentar as contribuições fiscais e da segurança social. Em termos de segurança e de assistência, os sistemas de regularização podem ser uma boa forma de obter um retrato realista do total da população estrangeira. Administrativamente, podem assim ser adquiridos dados susceptíveis de corrigir e ajudar na reformulação dos programas e políticas.¹⁷

QUE MEDIDAS PODEM SER TOMADAS?

Para aumentar a protecção e não discriminação das mulheres e dos homens migrantes dando-lhes os mesmos direitos, igualdade de tratamento e de oportunidades, a OIT recomenda a adopção de uma série de medidas pelos governos e organizações de empregadores e de trabalhadores nos países de origem, de trânsito e de acolhimento. A seguinte lista não exaustiva pode fornecer orientações nesse sentido:

- Demonstrar um compromisso perante a protecção e não discriminação dos trabalhadores migrantes de ambos os sexos através da ratificação e aplicação efectiva das Convenções da OIT (n.º 97) e (n.º 143) sobre Trabalhadores Migrantes; da Convenção (n.º 111) sobre Não Discriminação e Igualdade e das Convenções da OIT (n.º 19), (n.º 118), (n.º 157) e (n.º 165) sobre Segurança Social.
- Aumentar a cooperação entre os governos, as autoridades locais, o sector privado e as organizações patronais, sindicais, de migrantes e associações da Diáspora, e as ONG a nível mundial, regional, nacional e local no domínio da migração, igualdade de género e desenvolvimento, bem como quadros consultivos tripartidos a fim de promover políticas coerentes de migração laboral.
- Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores nacionais e trabalhadores migrantes, tanto para as mulheres como para os homens.

A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

- Regular os fluxos migratórios negociando e assinando acordos bilaterais na área laboral entre os países de origem e de destino.
- Promover a regulação do emprego dos trabalhadores migrantes através de Modelos de Contratos de Emprego no estrangeiro na língua do/a trabalhador/a migrante, que indiquem as condições de emprego e, em especial, a remuneração oferecida ao migrante e introduzam um sistema de supervisão de contratos.
- Negociar e assinar acordos bilaterais de segurança social a fim de assegurar a manutenção dos direitos adquiridos e dos direitos em curso de aquisição em matéria de segurança social.
- Aumentar a protecção dos trabalhadores migrantes através de uma colaboração estreita entre o Serviço Público de Emprego e as Agências Privadas de Emprego/Recrutamento, bem como sistemas de inspecção do trabalho e de monitorização especial.
- Colocação de adidos laborais e outro pessoal no estrangeiro a fim de monitorizar as condições de trabalho dos/as migrantes e tratar das queixas e necessidades prementes dos trabalhadores nacionais no estrangeiro, prestando uma atenção específica às profissões vulneráveis em que as trabalhadoras migrantes estão concentradas.
- Reconhecer as qualificações e competências dos trabalhadores e trabalhadoras migrantes obtidas nos seus países de origem, usando assim o seu pleno potencial, e reduzir o impacto negativo da desqualificação profissional.
- Estabelecer e aplicar orientações para o recrutamento ético e a supervisão do recrutamento privado em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores, a fim de garantir que não exponham os trabalhadores migrantes à exploração e discriminação.
- Monitorização, através de inspectores do trabalho ou de outros agentes da área laboral, da protecção dos salários e das condições laborais, especialmente no caso das profissões vulneráveis em que as mulheres estão frequentemente concentradas, bem como a sua segurança e saúde no trabalho.
- Protecção do direito à liberdade sindical dos trabalhadores e trabalhadoras migrantes através de sindicatos e de outras associações de migrantes.
- Assegurar que as intervenções contra o tráfico de seres humanos tenham em conta a dimensão de género e abordem o tráfico como uma consequência da ausência de igualdade de oportunidades em termos de emprego e de formação no país de origem, bem como de uma frágil governação da migração.
- Revogar a legislação discriminatória contra as mulheres migrantes, nomeadamente no que diz respeito à reunificação familiar, ao estatuto da imigração legal e das autorizações de residência quando a migração se destina a acompanhar os parceiros.
- Facultar aos trabalhadores e trabalhadoras migrantes informação antes da partida e formação sobre as condições sociais e de trabalho no estrangeiro, seguro de vida, planos de pensão e protecção na saúde, bem como formação ao nível de conhecimentos básicos de língua a fim de facilitar a transição dos trabalhadores migrantes e membros das suas famílias para o país de emprego.
- Familiarizar os/as migrantes com a regulamentação sobre segurança e saúde no trabalho.
- Apoiar a integração de migrantes nas comunidades e nos locais de trabalho.
- Assegurar que os trabalhadores e as trabalhadoras migrantes e familiares que os/as acompanham tenham acesso aos serviços de saúde.
- Adoptar medidas para compensar os países de origem pela fuga de cérebros, nomeadamente orientando a assistência técnica para a educação e formação nos sectores afectados, respeitando as políticas centradas nas questões de género.
- Garantir a disponibilidade de mecanismos de queixa e um acesso fácil à justiça.
- Facilitar a informação sobre redes de segurança disponíveis como a assistência social e jurídica oferecida pelas organizações não governamentais, os grupos religiosos ou outras associações de trabalhadores migrantes.
- Proporcionar possibilidades de reconversão profissional e acesso a empregos alternativos em caso de perda do emprego.



©OIT, Maillard J.



SELECÇÃO DE PUBLICAÇÕES DA OIT SOBRE GÉNERO E MIGRAÇÃO LABORAL

Al-Najjar, S. 2002. Women Migrant Domestic Workers in Bahrain, International Migration Papers No. 47. (International Labour Office(ILO), Social Protection Department, International Migration Programme (MIGRANT), Geneva).

Attström, K. 2008. Discrimination Against native Swedes of immigrant origin in access to employment (ILO, MIGRANT, Geneva).

Bach, S. 2003. International migration of health workers: Labour and social issues (ILO, Actividades Sectoriais (SECTOR), Geneva).

Belcher, P. et al. 2003. Women Seafarers. Global employment policies and practices (ILO, SECTOR, Geneva).

Cediey, E. e F. Foroni. 2007. Les Discriminations à raison de 'L'origine' dans les embauches en France (OIT, Genève).

Chicha, M.T. e E. Deraedt. 2008. Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève (OIT, Genève) (no prelo).

De Regt, M. 2006. A Mapping Study on Domestic Workers in Yemen (OIT, Escritório Regional para os Estados Árabes, Beirute).

Dias, M. e R. Jayasundere. 2001. Sri Lanka Case Study on Good Practices to prevent women migrant workers from going into exploitative forms of labour (ILO, Colombo).

Esim, S. e M. Smith. 2004. Gender and Migration in Arab States: The case of domestic workers (OIT, Beirute).

Gallotti, M. The Gender Dimension of Domestic Work in Europe (ILO, Geneva) (no prelo).

Ghinararu, C. e M. van der Linden. 2005. Trafficking of migrant workers from Romania: issues of labour and sexual exploitation (OIT, Programme for the Promotion of the Declaration (DECLARATION), Geneva).

Gorfinkel, M.D. 2008. The situation of migrant and non-migrant domestic labour in Latin-America and ILO's work in the region (ILO, Geneva) (no prelo).

Haspels, N. e B. Suriyasarn. 2003. Promotion of gender equality in action against child labour and trafficking: A practical guide for organizations (OIT, Escritório Regional para a Ásia, Banguécoque).

International Labour Office (ILO) 2008a. ILO Action against Trafficking in Human Beings (DECLARATION, Geneva).

- 2008b. Issue Brief 1- Promoting the Rights of Women Migrant Domestic Workers in Arab States: The Case of Lebanon (Escritório Regional para os Estados Árabes, Beirute).
- 2008c. Las cadenas internacionales del cuidado. Migración y servicio doméstico remunerado Primer informe de avance – caso Ecuador (MIGRANT, Ginebra) (no prelo).
- 2008d. Meeting the Challenge: Proven Practice Examples in trafficking in the Greater Mekong Sub-Region (Projecto Sub-regional do Mekong de Combate ao Tráfico de Crianças e Mulheres, Escritório Regional para a Ásia e Pacífico, Banguécoque).
- 2008e. Meeting the Challenge: Sharing the tools to fight human trafficking in the Greater Mekong Sub-Region (Projecto Sub-regional do Mekong de Combate ao Tráfico de Crianças e Mulheres, Escritório Regional para a Ásia e Pacífico, Banguécoque).
- 2007a. The Mekong Challenge: 41 Brothels – Prostitution, Trafficking and Human Rights in Sihanouk Ville, Cambodia (Projecto Sub-regional do Mekong de Combate ao Tráfico de Crianças e Mulheres, Escritório Regional para a Ásia e Pacífico, Banguécoque).
- 2007b. The Mekong Challenge: Winding Roads – Young Migrants from Laos PDR and Their Vulnerability to Human Trafficking (Projecto Sub-regional do Mekong de Combate ao Tráfico de Crianças e Mulheres, Escritório Regional para a Ásia e Pacífico, Banguécoque).
- 2007c. Migrant Workers' Rights: A Handbook (OIT-Jacarta).
- 2006a. Facts on Labour Migration (Department of Communication and Public Information (DCOMM), Geneva).
- 2006b. ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (MIGRANT, Geneva).

- 2006c. Using Indonesian Law to Protect and Empower Indonesian Migrant Worker: Some Lessons from the Philippines (OIT-Jakarta).
- 2005a. A Global Alliance against Forced Labour. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2005, Report of the Director-General, International Labour Conference Report, I(B), 93.^a session (Geneva).
- 2005b. Tools for Prevention: Participatory Monitoring - Guidelines for practitioners in the fight against human trafficking (Projecto Sub-regional do Mekong de Combate ao Tráfico de Crianças e Mulheres, Escritório Regional para a Ásia e Pacífico, Bangucoque).
- 2003. An Information Guide Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers (Gender Promotion Programme (GENPROM), Geneva).
- 2002/2003. Series on Women and Migration, Working papers covering United Arab Emirates, Sri Lanka, Italy, Japan, Nicaragua, Nigeria, Philippines, Costa Rica, Bolivia and Ethiopia (GENPROM, Geneva).
- 2002. Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (Sector de Emprego, Geneva).
- 2001. Household Study of Nicaraguan Migrant Women Who Have Emigrated to Costa Rica Seeking Employment – Final Report (GENPROM, Geneva).



Bureau
International
do Trabalho
Genebra

Bureau para a Igualdade de Género

Tel. +41 22 799 6730

Fax. +41 22 799 6388

www.ilo.org/gender

gender@ilo.org

Programa Internacional para as Migrações

Sector da Protecção Social

Tel. +41 22 799 6667

Fax. +41 22 799 8836

www.ilo.org/migrant

migrant@ilo.org

Bureau International do Trabalho - 4, route des Morillons - 1211 Genebra 22, Suíça

Esta brochura foi elaborada no âmbito da campanha de sensibilização da OIT "Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno".

Para mais informação sobre outros temas da OIT abordados nesta campanha de promoção da igualdade de género, contacte-nos através do e-mail: gendercampaign@ilo.org.



AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO

A tradução portuguesa desta brochura teve o apoio da
Autoridade para as Condições de Trabalho de Portugal