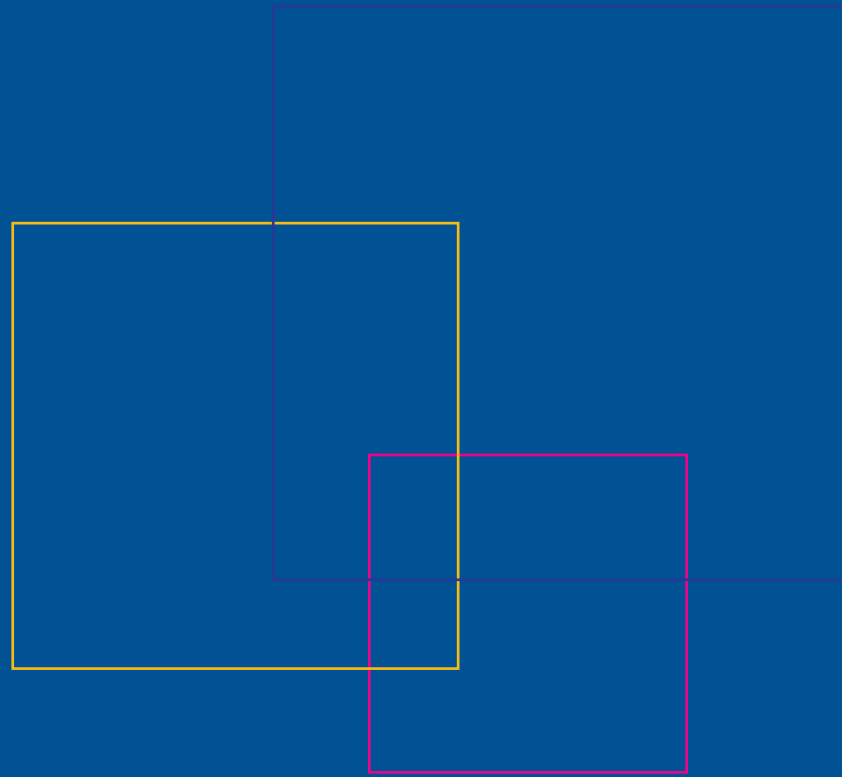
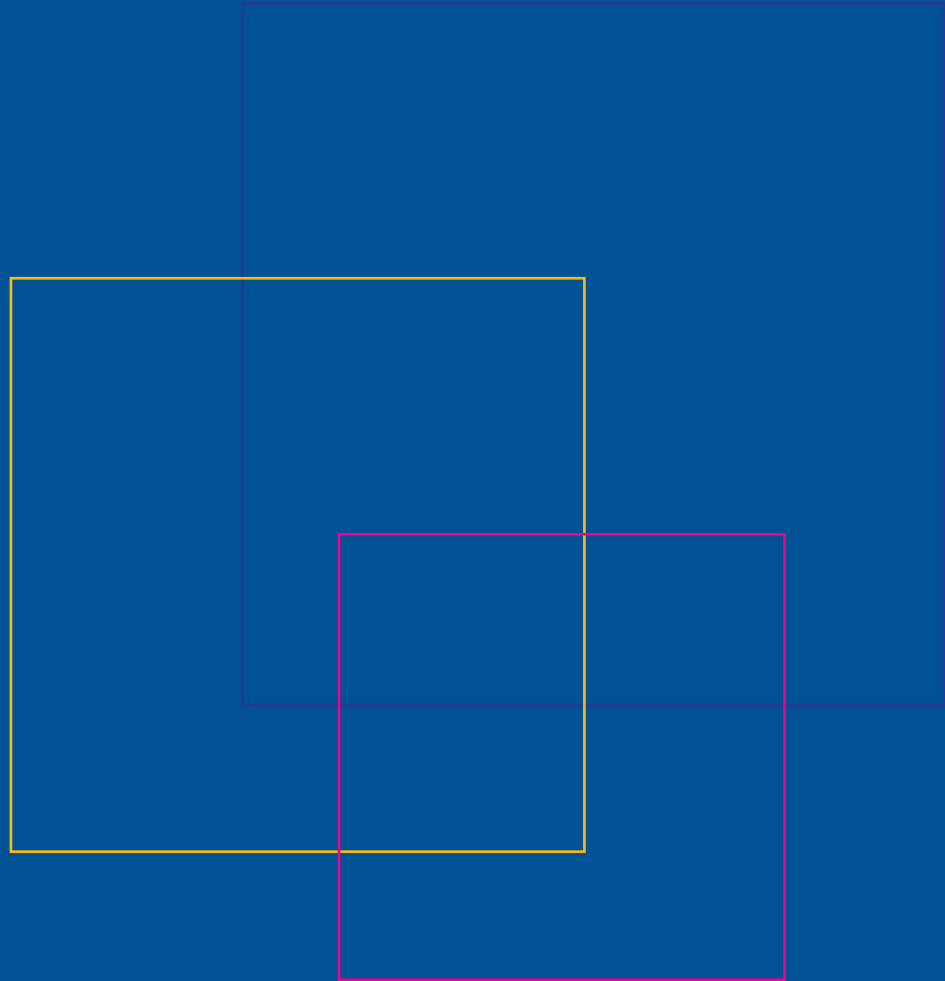




International  
Labour Office



# TRÁFICO PARA TRABALHO FORÇADO

Como fiscalizar o recrutamento de trabalhadores migrantes



SPECIAL ACTION PROGRAMME  
TO COMBAT FORCED LABOUR

SPECIAL ACTION PROGRAMME  
TO COMBAT FORCED LABOUR

**M A N U A L D E F O R M A Ç Ã O**

# TRÁFICO PARA TRABALHO FORÇADO

COMO FISCALIZAR O RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES MIGRANTES

Manual de Formação

A edição original desta obra foi publicada pelo Bureau Internacional do Trabalho, em Genebra, sob o título "Trafficking for Forced Labour: How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers"

© Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2006

Traduzido e publicado mediante autorização.

© da tradução em língua portuguesa: Escritório da OIT em Lisboa, 2006.

Tráfico para trabalho forçado: como fiscalizar o recrutamento de trabalhadores migrantes

---

Local de Edição: Lisboa

Primeira edição: Junho de 2006

Tiragem: 100 exemplares

ISBN: 972-99783-4-4

ISBN da edição original : 92-2-117583-9

ISBN (web pdf) : 92-2-117584-7

D.L.: 245103/06

Composição: Etigrafe, Lda.

Capa: BIT | Arranjo: Etigrafe, Lda.

Impressão e acabamentos: Etigrafe, Lda.

Impresso em Portugal

Reservados todos os direitos para Portugal, de acordo com a legislação em vigor, por Escritório da OIT em Lisboa.

---

Escritório da OIT em Lisboa, Rua do Viriato nº7-7º, 1050-233 Lisboa, Portugal

Tel: (+351) 21 317 34 40 | Fax: (+351) 21 314 01 49

E-mail: santosa@ilo.org | Página: www.ilo.org/lisbon

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não reflectem necessariamente o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho, relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respectivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respectivas fronteiras.

A opiniões expressas em estudos, artigos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula a Organização Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e a processos ou a sua omissão não implica da parte da Organização Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

---

## Agradecimentos

O Programa de Acção Especial da OIT para o Combate do Trabalho Forçado desenvolveu o presente manual, tendo sido revisto em profundidade por colegas de diversos departamentos da OIT. Gostaríamos especialmente de agradecer a Gloria Moreno-Fontes, do Programa Internacional para as Migrações, que acompanhou de perto o desenvolvimento de cada instrumento. Também a Ellen Hansen do Programa InFocus para as Competências, Conhecimento e Empregabilidade, Alexander Samorodov do Departamento para a Estratégia de Emprego e a Mary Kwar do Departamento para as Políticas de Género e Emprego, gostaríamos de expressar a nossa gratidão pelos úteis comentários. Agradecemos igualmente aos nossos colegas do Programa de Acção Especial da OIT para o Combate do Trabalho Forçado, Roger Plant, Caroline O'Reilly, Asha D'Souza, Carla Nzombe, Anne Pawletta and Coralie Thompson, pelos comentários e apoio durante o processo final de edição.

Agradecimentos especiais aos inspectores-gerais, agentes policiais, representantes dos trabalhadores, representantes das agências de recrutamento privadas e representantes governamentais romenos, que participaram nas duas sessões de avaliação da formação em Sinaia, Roménia, em Fevereiro e Abril de 2004.

Estendemos igualmente os nossos agradecimentos a Catalin Ghinararu and Carmen Ionescu, que prepararam a tradução do manual para a língua romena e colaboraram como assistentes, bem como intérpretes, durante as sessões de formação.

### COORDENADORA DE PROJECTO E EDITORA-CHEFE

Beate Andrees, Administradora de Programa, Programa de Acção Especial da OIT para o Combate do Trabalho Forçado

### AUTORIA

Mariska N.J. van der Linden, consultora da OIT

### CO-AUTORIA

Sergio Ricca, consultor da OIT, que reviu o presente manual em profundidade e que escreveu parte dos capítulos 4 e 5. Os seus conhecimentos nesta área, bem como as suas competências enquanto formador no primeiro seminário de avaliação, provaram ser de valor incalculável, pelo qual muito lhe agradecemos.

Lars Thomann, consultor da OIT, que actualizou o manual segundo nova investigação de 2005.



**A PUBLICAÇÃO DESTE MANUAL FOI POSSÍVEL GRAÇAS AO GENEROSO FINANCIAMENTO DE**

**GTZ  
EU/AGIS  
Irlanda**



Financiado pelo Programa AGIS  
Comissão Europeia – Direcção-Geral Justiça, Liberdade e Segurança

AGIS 2004



Deutsche Gesellschaft für  
Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH

im Auftrag des:



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung



**Irish Aid**  
Department of Foreign Affairs  
An Roinn Gnóthai Eachtracha



---

# Índice

AGRADECIMENTOS.....	iii
COMO UTILIZAR O MANUAL .....	1
CHAVE DOS SÍMBOLOS.....	3
<b>1. TRÁFICO E TRABALHO FORÇADO</b> .....	<b>5</b>
1. Palavras-chave.....	5
2. Antecedentes históricos e conceito actual de tráfico.....	7
3. Alguns dados sobre o tráfico.....	8
4. Causas do tráfico.....	9
5. O tráfico como um ciclo.....	10
<b>2. O PROCESSO DE TRÁFICO: O CASO DO RECRUTAMENTO</b> .....	<b>15</b>
1. Palavras-chave.....	15
2. A OIT e as Agências de Emprego Privadas (AEP).....	16
3. Recrutamento privado: um perfil aproximado.....	16
4. Liberdade de acção do recrutador.....	19
5. O bando que rodeia e ajuda o recrutador.....	20
6. Recrutamento para fins de trabalho forçado: uma actividade enganosa.....	21
7. A dimensão de género.....	21
<b>3. POLÍTICA GLOBAL DE RESPOSTA AO TRÁFICO</b> .....	<b>25</b>
1. Abordagem geral.....	25
2. Os quatro principais modelos de políticas de emprego no estrangeiro.....	26
3. O papel da legislação.....	27
4. Gerir os fluxos migratórios: uma referência.....	31
5. O papel das instituições governamentais.....	32
6. O papel das agências privadas de recrutamento.....	33
7. Conselheiros laborais ou para a migração.....	33
8. Acordos laborais bilaterais para a migração.....	34
<b>4. UMA RESPOSTA ESPECÍFICA AO TRÁFICO: MELHORAR O PROCESSO DE RECRUTAMENTO</b> .....	<b>37</b>
1. Objectivo e pressuposto básico.....	37
2. Recrutamento privado como um processo em 11 etapas.....	37
3. Convite à prática de fraude.....	38
4. Norma para o controlo.....	38
5. Métodos de controlo.....	39
<b>5. UMA RESPOSTA ESPECÍFICA AO TRÁFICO: INFORMAÇÃO PÚBLICA</b> .....	<b>45</b>
1. Efeito da informação.....	45
2. Divulgação da informação.....	45



3. Fases na tomada de decisão pelos potenciais migrantes . . . . .	46
4. Campanhas de informação pública (CIP) . . . . .	46
5. Informação específica por país e por emprego . . . . .	47
<b>6. UMA RESPOSTA ESPECÍFICA AO TRÁFICO: APLICAÇÃO DA LEI</b> . . . . .	<b>51</b>
1. Identificação da fraude e do delito . . . . .	51
2. Recolha de informação . . . . .	51
3. Cooperação interinstitucional . . . . .	53
4. Inspectores do trabalho . . . . .	53
5. Apresentação de queixas . . . . .	54
6. Acusação: lidar com as vítimas do tráfico . . . . .	54
7. Sanções administrativas e civis . . . . .	56
8. Sanções penais . . . . .	56
9. Estigmatização dos transgressores . . . . .	56
<b>REFERÊNCIAS RECOMENDADAS</b> . . . . .	<b>61</b>
<b>ANEXO I - ESTUDOS DE CASO</b> . . . . .	<b>65</b>
<b>ANEXO II - EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS</b> . . . . .	<b>75</b>

---

## Como Utilizar o Manual

O presente manual tem como objectivo alertar os oficiais de justiça, inspectores do trabalho, funcionários públicos, organizações patronais, sindicatos e outros, sobre tráfico, trabalho forçado e sistemas de colocação no mercado de emprego. Trata, especificamente, a fase de recrutamento de trabalhadores migrantes para situações de grande exploração laboral passíveis de se enquadrar em situações de trabalho forçado.

O manual é simultaneamente informativo e orientado para a acção. Disponibiliza informação sobre práticas de recrutamento abusivo de tráfico, assim como sobre os factores sócio-económicos que facilitam a sua ocorrência. No entanto, é dada um ênfase principal às medidas de políticas, métodos e técnicas que visam a limitação destas práticas. O presente manual promove uma aprendizagem prática e estimula a partilha e a interacção permanentes entre os participantes, beneficiando assim das experiências e ideias de uns e de outros.

Uma vez que os contextos nacionais são diferentes, os formadores deverão complementar a abordagem geral do manual com informação específica sobre as leis, políticas e contexto sócio-económico de cada país, a qual poderá limitar a implementação das recomendações incluídas no presente manual de formação. Os materiais incluídos podem ser adaptados a diferentes situações, participantes e contextos nacionais. Foram concebidos como uma ferramenta flexível que pode ser usada de diversas formas, devendo o formador utilizar as partes do *kit* que considerar mais relevantes, tendo em conta o tempo disponível e o perfil dos participantes.



---

## Chave dos Símbolos

PALAVRAS-CHAVE Termos necessários à compreensão do assunto em discussão



Pergunta de auto-avaliação



Exercício de grupo



Leitura relevante



Convenções e Recomendações da OIT relevantes



Convenções e Recomendações das Nações Unidas relevantes



Estudo de caso ou Exemplo de Boa Prática



## 1. PALAVRAS-CHAVE

**MIGRAÇÃO:** Migração é o movimento geral de pessoas que abandonam o seu local de residência para procurar voluntariamente melhores condições de vida ou que se sentem obrigadas a abandoná-lo. A migração por razões de emprego é o movimento de pessoas que procuram trabalho ou um melhor emprego. No início do século XXI a OIT estima que cerca de 170 milhões de pessoas abandonaram os seus países de origem, incluindo refugiados. Destes, estima-se que 86 milhões sejam economicamente activos.

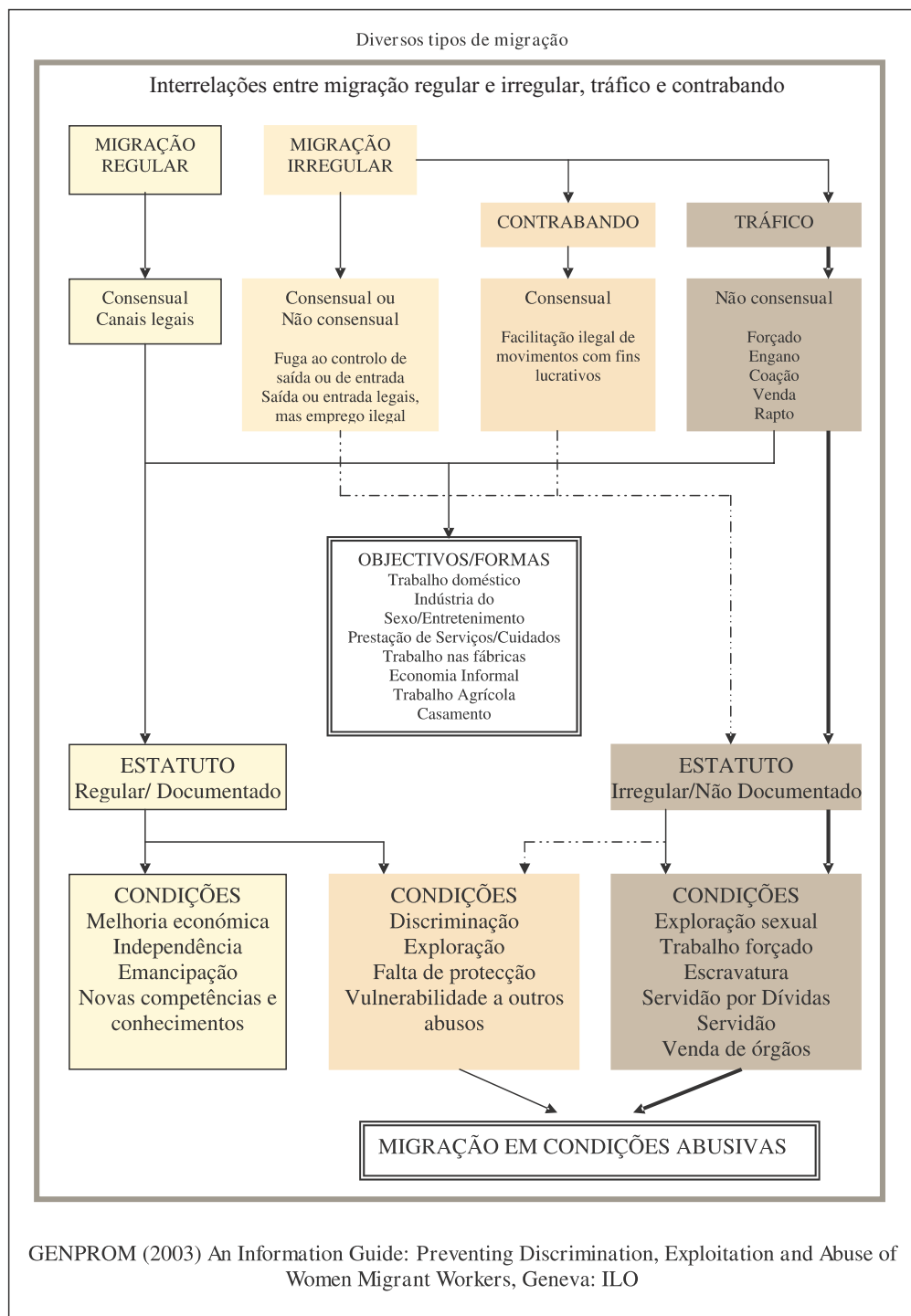
**TRABALHO FORÇADO:** De acordo com a convenção da OIT (N.º 29), de 1930, sobre Trabalho Forçado, “trabalho forçado ou obrigatório designará todo o trabalho ou serviço exigido a uma pessoa sob a ameaça de qualquer sanção e para o qual não se tenha oferecido de forma voluntária” (artigo 2.º (n.º1)). Embora o trabalho forçado seja frequentemente designado como a “nova escravatura”, o conceito de posse distingue o trabalho forçado da escravatura no sentido tradicional. Enquanto a escravatura tradicional pressupõe a posse de um escravo por um senhor, o trabalho forçado apenas determina o exercício da coacção e a negação da liberdade. Assim, a escravatura é uma forma de trabalho forçado, mas não a única. Existem muitos tipos de trabalho forçado.

**TRABALHADOR MIGRANTE:** De acordo com a Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (1990), o termo “trabalhador migrante” refere-se a “uma pessoa que será contratada ou foi contratada para desenvolver uma actividade remunerada, num Estado do qual não é nacional” (artigo 2.1).

**SERVIDÃO POR DÍVIDAS:** Este é um exemplo de trabalho forçado. De acordo com a definição da Convenção Adicional das Nações Unidas sobre a Abolição da Escravatura, do Comércio Escravo e Instituições similares à Escravatura (1956), a servidão por dívidas é uma situação que ocorre quando uma pessoa tem uma dívida perante outra e utiliza os seus serviços/trabalho, ou os de outra pessoa por si controlada, para pagar uma dívida. Quando o valor do trabalho, avaliado de forma justa, não é aplicado para a liquidação da dívida, estamos perante uma situação de servidão por dívidas.

**TRÁFICO DE SERES HUMANOS:** De acordo com o Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional relativo à Prevenção, à Repressão e à Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças (2000), entende-se por “tráfico de pessoas” “o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou ao uso da força ou a outras formas de coacção, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou de situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tem autoridade sobre outra pessoa, para fins de exploração. A exploração deverá incluir, pelo menos, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a extracção de órgãos” (artigo 3.º, alínea a)).

**CONTRABANDO:** Nos termos do Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional, contra o Tráfico Ilícito de Migrantes por Via Terrestre, Marítima e Aérea, (2000), por “tráfico ilícito de migrantes” entende-se “o facilitar da entrada ilegal de uma pessoa num Estado Parte do qual essa pessoa não é nacional ou residente permanente com o objectivo de obter, directa ou indirectamente, um benefício financeiro ou outro benefício material” (artigo 3.º, alínea a)). O tráfico ilícito de pessoas (também designado, por vezes, por “contrabando”) é entendido como envolvendo um acordo voluntário, do qual a pessoa sujeita ao tráfico é parte. O tráfico ilícito ocorre quando os migrantes, devido a restrições legais e à falta de conhecimento dos mecanismos legais, não podem movimentar-se livremente através das fronteiras. Por isso, pagam a um traficante para os fazer passar a fronteira. Na prática, poderá ser difícil distinguir entre contrabando e tráfico, pois o primeiro poderá conduzir ao segundo.



## 2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS E CONCEITO ACTUAL DE TRÁFICO

O conceito de tráfico não é novo, tendo sido utilizado pela primeira vez durante o século XVI como sinónimo de comércio e “andar para trás e para diante”. Como tal, a palavra “tráfico” não estava associada a uma conotação negativa. No entanto, no século XVII, o tráfico passou a estar associado à venda de mercadoria ilícita e/ou indigna de confiança. Embora inicialmente o tráfico fosse essencialmente visto como venda de drogas e de armas, no século XIX passou a incluir também o comércio de seres humanos, tratados como mercadoria e vendidos como escravos. Este “tradicional” tráfico de escravos foi banido legalmente no final do século XIX. No início do século XX, o termo passou a referir-se maioritariamente ao “comércio de escravatura branca”, definida como movimentação de mulheres e crianças para fins de prostituição através das fronteiras internacionais. Apenas nos finais dos anos 90 o tráfico passou a estar associado à prostituição e à exploração sexual de mulheres e crianças.

Com a adopção do Protocolo adicional das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional relativo à Prevenção, à Repressão e à Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças (2000) (de agora em diante designado como Protocolo sobre Tráfico) foram introduzidas duas inovações na área do Tráfico de Seres Humanos. Primeiro, está estabelecida uma definição internacional de base, exaustiva, sobre o que é o Tráfico de Seres Humanos. Segundo, ainda mais importante, a definição do Protocolo sobre Tráfico é mais abrangente, incluindo o trabalho forçado como um dos fins do Tráfico, para além da exploração sexual. Ainda que o Protocolo sobre tráfico distinga entre tráfico para fins de exploração sexual e tráfico para fins de trabalho e serviços forçados (e igualmente escravatura e práticas similares de escravatura e servidão), tal não implica que a exploração sexual por coerção não constitua trabalho forçado. De facto, os corpos supervisores da OIT por várias vezes se debateram com as questões da prostituição forçada e da exploração sexual, sob a Convenção (n.º 29) de 1930, sobre Trabalho Forçado. De um modo geral, o tráfico é agora entendido como a movimentação de pessoas, usualmente de forma ilegal, através das fronteiras ou dentro dos países, sendo tratadas como mercadoria e resultando em situações de exploração laboral e sexual.

Um dos problemas relativos à protecção das vítimas de tráfico prende-se com a questão do consentimento por parte da vítima. Mesmo que a vítima tenha expresso o seu consentimento inicial, tal não significa uma restrição dos direitos da pessoa acusada à defesa ou à presunção de inocência. De um modo geral o consentimento de um adulto vítima de tráfico não é relevante sempre que se verifiquem quaisquer das situações descritas no protocolo.

A movimentação de pessoas para efeitos de trabalho e de serviços forçados envolve habitualmente um agente ou recrutador, um transportador e um empregador final, que retirará um benefício da exploração da pessoa traficada. Em determinados casos, a mesma pessoa desenvolve todas estas actividades de tráfico. Com melhores meios de transporte e de telecomunicações e uma crescente procura de mão-de-obra barata no mundo desenvolvido, por um lado, e com as regras sobre vistos cada vez mais restritivas, por outro, diminuíram os canais possíveis de migração legal de mão-de-obra. As agências de recrutamento privadas, os intermediários e os empregadores podem tirar partido desta situação, conduzindo os potenciais migrantes para empregos em situação de exploração.



Para as vítimas do tráfico a própria viagem pode ser arriscada, ao passo que o trabalho no país de destino é normalmente irregular e sujo, degradante e perigoso (trabalhos 3D, do inglês *dirty, degrading and dangerous*). Enquanto nos países ricos parece existir uma procura permanente de força de trabalho disposta a aceitar baixos salários e trabalhos inseguros, muitas vezes de natureza sazonal, os cidadãos dos países ricos mostram-se compreensivelmente relutantes quanto aos trabalhos 3D. Por sua vez, isto cria uma situação em que as vítimas do tráfico não enfrentam a concorrência dos cidadãos nacionais relativamente ao seu trabalho, mas antes a de outras vítimas do tráfico, criando-se assim um excedente de oferta, o que conduz de novo a uma degradação das condições de trabalho (“corrida para o fundo”).

### 3. ALGUNS DADOS SOBRE O TRÁFICO

É difícil estimar o número de pessoas traficadas, pois a maioria dos movimentos é irregular e não controlada. No entanto o BIT publicou recentemente uma estimativa global do trabalho forçado, incluindo o trabalho forçado que resulta do tráfico de pessoas.

O número mínimo global estimado de pessoas em situação de trabalho forçado, como consequência do tráfico, é de 2.450.000. Cerca de 20% da totalidade do trabalho forçado e cerca de um quarto do trabalho forçado exigido por agentes privados é uma consequência do tráfico, constituindo assim uma proporção significativa. No entanto, existem variações geográficas significativas da proporção de vítimas traficadas relativamente ao número global de vítimas do trabalho forçado. As pessoas traficadas, conforme se mostra na tabela seguinte, são contadas na região de destino (ou seja, no local em que são obrigadas a trabalhar) e não na sua região de origem. As estimativas relativamente baixas para África ou países de transição não devem esconder o facto de que muitas pessoas dessas regiões são traficadas para outras regiões, incluindo países industriais.

Regiões	Número de pessoas traficadas para trabalho forçado
Ásia & Pacífico	1.360.000
Países Industrializados	270.000
América Latina & Caraíbas	250.000
Médio Oriente e Norte de África	230.000
Países em Transição	200.000
África Sub-Sahariana	130.000
<b>Mundo</b>	<b>2.440.000</b>

#### Distribuição por região de trabalhadores traficados para trabalho forçado

Fonte: ILO: A Global Alliance Against Forced Labour, p. 14, 2005.

Observando as pessoas traficadas que trabalham em condições de trabalho forçado, o quadro é ligeiramente diferente do relativo à globalidade das vítimas do trabalho forçado: a maioria das pessoas é traficada rumo ao trabalho forçado para exploração sexual (43 por cento) mas muitas delas são traficadas para exploração económica (32 por cento). As restantes são traficadas por razões diversificadas ou indeterminadas (25 por cento). Também aqui se registam variações geográficas, com o tráfico para exploração económica a ir de cerca de um quarto da totalidade do tráfico a cerca de 90% no Médio Oriente e no Norte de África.

O tráfico difere conforme a região, no que respeita às pessoas traficadas, aos sectores e às zonas de origem e de destino:

- As crianças e as mulheres jovens são traficadas internamente e através das fronteiras na América Central e do Sul e na África Central e Ocidental, para serem exploradas em serviços domésticos e na indústria do sexo.
- Muitos homens são traficados no interior e através das fronteiras da América do Sul para trabalharem em áreas rurais remotas e na agricultura.
- Pessoas de todas as idades são traficadas através das fronteiras terrestres da Ásia do Sul para trabalharem em fábricas de tapetes e de vestuário, para a prática da venda ambulante e da mendicância nas ruas, para trabalhar nos estaleiros de construção e nas plantações de chá, na indústria transformadora ou em fornos de tijolos.
- No Médio Oriente e Norte de África, as mulheres e as jovens são traficadas para trabalharem em serviços domésticos, os rapazes são traficados para a região para trabalharem como condutores de camelos, e os homens asiáticos são traficados para a construção civil e trabalho manual.
- Os fluxos migratórios para a Europa Ocidental provenientes da Europa de Leste e da Ásia (passando frequentemente pela Europa de Leste) incluem mulheres e jovens traficadas para a indústria do sexo, assim como homens e mulheres traficados para os sectores de agricultura e construção.
- Fluxos migratórios da Ásia Central e Cáucaso tendem a concentrar-se sobretudo nos sectores da Construção Civil e da Agricultura (cultura do algodão), destacando-se a Rússia como um dos principais destinos. A Ásia Central e Oriental assumem especial relevância no respeitante ao trânsito de vítimas de tráfico
- Na China, a migração interna massiva de áreas rurais para áreas urbanas coloca muitas mulheres jovens e raparigas em situação de elevado risco de exploração sexual e laboral. Muitos migrantes chineses são igualmente vulneráveis ao contrabando e ao tráfico para enclaves de negócios étnicos na Europa e na América do Norte, principalmente em pequenas fábricas, restaurantes e trabalho doméstico.

Apenas recentemente começou a surgir a ideia mais alargada de tráfico de pessoas. Embora inicialmente o conceito de tráfico estivesse associado às mulheres, às crianças e à exploração sexual, o mundo começou a compreender que o tráfico abrange pessoas de todas as idades e de ambos os sexos, assim como diversos sectores económicos.

## 4. CAUSAS DO TRÁFEGO

Um factor que contribui para a maior abrangência do tráfico é a globalização. Os desenvolvimentos tecnológicos facilitaram as comunicações, conduzindo, por exemplo, ao aumento das emissões televisivas e a uma maior utilização de telemóveis. Viajar tornou-se também muito mais fácil e rápido do que em épocas anteriores. Além disso, a globalização elevou os padrões de vida no mundo desenvolvido, embora este fenómeno tivesse sido acompanhado por um aumento da desigualdade, à escala global e nacional. A globalização contribuiu também para a redução de barreiras ao comércio internacional e aos movimentos de capitais. Esta situação não foi acompanhada por uma acção política similar, no sentido de aplicar restrições à migração.

Outros factores que contribuem para a maior abrangência do tráfico:

### Do lado da oferta:

- Contexto em que os traficantes podem prosperar devido a governos fracos, caracterizados por uma administração pública ineficaz, omissa ou corrupta

- Inadequação do sistema legal e judicial
- Desemprego, sub-emprego e emprego sub-remunerado
- Discriminação em função do sexo, no emprego, na educação e na informação. Por exemplo, o facto de a tendência para as ofertas formais de emprego no estrangeiro privilegiarem os homens faz com que as mulheres sejam alvos mais vulneráveis para os traficantes
- A ineficiência ou inexistência de canais de migração legais e a falta de informação sobre os meios existentes para obter trabalho no estrangeiro
- Pobreza e endividamento
- Iliteracia e baixos níveis de educação
- Falta de conhecimento dos riscos associados à migração laboral
- Risco reduzido e elevados lucros do negócio do tráfico

#### Do lado da procura

- Pressões motivadas pela competitividade nos países desenvolvidos conduzem a um permanente corte nos custos, mediante o recurso à subcontratação e ao outsourcing e a reduções de salários
- A tendência dos cidadãos nacionais para recusarem trabalhos manuais, devida ao aumento da formação, à melhoria dos sistemas de protecção social (subsídio de desemprego, prestações familiares, salários mínimos) e às expectativas mais elevadas
- O aumento da participação das mulheres na força de trabalho, que cria uma necessidade de auxílio nas tarefas domésticas, e de acompanhamento das crianças e dos idosos
- A procura pelos consumidores de produtos e serviços de baixo custo e rápida entrega
- Crescimento das indústrias do sexo e do entretenimento
- Inexistência de um quadro regulador eficaz e falta de aplicação das leis
- Falta de respeito pelos direitos humanos e/ou violações dos mesmos
- Risco reduzido e elevados lucros do negócio do tráfico
- Falta de conhecimento do fenómeno do tráfico
- Corrupção dos funcionários dos serviços alfandegários e de imigração nos países de partida, trânsito e destino

## 5. O TRÁFICO COMO UM CICLO

O ciclo do tráfico pode ser descrito como um negócio bem organizado que se divide em três fases consecutivas, segundo os elementos criminais definidos pelo Protocolo sobre Tráfico:

- A) Recrutamento de potenciais candidatos ao emprego no estrangeiro
- B) Transferência de trabalhadores recrutados para o local de trabalho que lhes foi destinado no estrangeiro
- C) O acolhimento ou alojamento de migrantes em condições de coação, de exploração ou de trabalho forçado

No entanto, devemos ter presente que as condições abusivas de cada uma das fases deste ciclo do tráfico não têm de ser cumulativas para constituírem uma situação de tráfico. A coação e a exploração, por exemplo, podem ocorrer numa fase tardia do ciclo do tráfico, quando se inicia o trabalho, enquanto o recrutamento e o transporte do migrante se realizaram conforme o combinado antes da partida. Assim, deve sublinhar-se que o ciclo do tráfico e as suas três fases são bastante fluidas: nem todos os migrantes recrutados e transportados terminam necessariamente numa situação de trabalho forçado; no entanto, pode acontecer que um trabalhador migrante, embora tenha sido recrutado e transportado de forma regular, se encontre a trabalhar sob condições de trabalho forçado. De facto, muitos dos que terminam em situações de trabalho forçado migraram por opção própria e transformaram-se em vítimas durante a viagem ou já no local de destino.

## A) Fase de recrutamento

Os traficantes que atraem pessoas para situações de tráfico, usam diferentes métodos:

- Força, coação e engano  
Os recrutadores podem aliciar vítimas com falsas promessas de empregos bem remunerados em países estrangeiros. Podem usar também a violência e a coação. Algumas vítimas foram raptadas, mas na maioria dos casos existe um certo grau de cumplicidade entre o traficante e a vítima potencial na fase de recrutamento.
- Recrutamento voluntário de vítimas inocentes  
Aliciados por perspectivas de uma vida melhor, muitos migrantes seguem voluntariamente os recrutadores, chegando mesmo a procurá-los, estando dispostos a pagar as despesas incorridas e aceitando ficar em dívida para com o recrutador, com o risco de cair em situações de servidão por dívidas.
- Prostituição e tráfico  
As mulheres que trabalham na indústria do sexo no país de origem encontram-se particularmente expostas ao risco de serem traficadas. Tal situação deve-se ao facto de os proxenetas, muitas vezes, pertencerem a redes criminosas e de as trabalhadoras do sexo terem sido já traficadas internamente, vendidas e revendidas, etc.
- Recurso a documentação falsa  
Os migrantes podem receber documentos falsificados, incluindo passaportes e vistos, contratos de trabalho e certificados de casamento falsos, etc.
- Imposição de condições  
Antes da partida, os traficantes podem obrigar os migrantes e as suas famílias a pagar a respectiva passagem, parcial ou totalmente, em dinheiro ou em espécie. Os traficantes podem impor também determinadas condições aos migrantes, tais como:
  - a) Financiamento por um representante da rede de tráfico no país de destino
  - b) Emprego obrigatório no país de destino, nos termos estabelecidos pelos traficantes
  - c) Emprego em sectores escolhidos pelos traficantes sem hipótese de recusa
  - d) Um “voto de silêncio” que, se quebrado, conduz à detenção policial e à deportação.

## B) Transporte

O tráfico pode ser:

- No interior de países ou transfronteiriço
- Através da utilização de uma diversidade de meios ou métodos  
Por exemplo, os traficantes podem recorrer a operadores e a prestadores de serviços de transporte
- Através da utilização de uma diversidade de meios de transporte  
Por exemplo, os veículos de transporte podem ir desde aviões a contentores, lanchas rápidas ou percursos a pé.
- Através de rotas simples e complexas  
O intervalo de tempo entre a partida e a chegada pode ser de alguns meses ou mesmo anos. Os traficantes, e não os migrantes, são quem escolhe o destino.

Alguns exemplos de más condições durante a viagem:

- O incumprimento do acordo inicial por parte do traficante. Por exemplo, chegar a um país de destino diferente do acordado inicialmente
- Viajar em condições de sobrelotação e sem segurança
- Ser passado de traficante em traficante
- Abusos de ordem física, emocional e sexual

### **C) Fase de acolhimento e atribuição de trabalho**

Frequentemente, os traficantes apenas revelam os seus métodos coercivos, de exploração e abusivos depois de o trabalhador migrante chegar ao destino. Nessa altura, prendem as vítimas numa teia de dependência e impedem todas as tentativas de rebelião. Desse modo, o que parecia ser contrabando pode, na realidade, ser tráfico.

Os exemplos mais comuns de abuso pelos empregadores:

- Incumprimento do contrato inicial  
Que, por exemplo, resulta em
  - horas de trabalho excessivas
  - falta de pagamento
  - não receber o salário acordado
  - trabalhar em sector diferente do acordado (por ex., prostituição)
- Inexistência de licença por doença
- Inexistência de férias
- Abuso de ordem física, mental e sexual
- Isolamento e alojamento precário
- Consumo forçado de drogas
- Alimentação inadequada e inanição

Uma característica típica do comportamento do traficante é impor um vínculo de domínio permanente e incontornável sobre a sua vítima. Esta sujeição cruel e, muitas vezes desumana, pode ter lugar na fase inicial da transferência, mas ocorre sempre na fase de atribuição de trabalho. As formas mais comuns de impor esta sujeição são:

- Apreensão dos documentos de identificação, impossibilitando o migrante de regressar a casa
- Ameaças de denúncia às autoridades do país do emprego
- Ameaças ou efectiva aplicação de violência física sobre o migrante
- Ameaças de ofensas físicas sobre os familiares do migrante
- Isolamento social
- Encarceramento
- Servidão por dívidas
- Retenção de pagamentos ou redução excessiva do salário por incumprimento das exigências do empregador ■

## OUTROS RECURSOS E EXERCÍCIOS



- ILO: Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem, Geneva, 2003
- ILO: A Global Alliance Against Forced Labour, Geneva, 2005.
- ILO: Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement, Geneva, 2005.
- ILO: Towards a fair deal for migrant workers in the global economy, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004.
- ILO: Stopping Forced Labour: Global Report Under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2001.
- ILO: The role of private employment agencies in the functioning of the labour markets, Report VI, ILC 81st session, Geneva, 1994.
- US State Department: The Annual Trafficking in Persons Report, 2005. URL: <[www.state.gov/g/tip](http://www.state.gov/g/tip)>
- Bales, Kevin: Disposable People: New Slavery in the Global Economy, California: University of California Press, Ltd. 1999.
- [www.ilo.org/forcedlabour](http://www.ilo.org/forcedlabour)
- [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)



Anexo I - Estudos de caso A-J



## 1. PALAVRAS-CHAVE

**RECRUTAMENTO:** Recrutamento é uma noção muito abrangente que pode ser utilizada na linguagem comum para significar anúncios de emprego, avaliação de candidatos, selecção de candidatos, intermediação para a admissão de colaboradores, admissão directa ou admissão por delegação. Contudo, recrutamento é uma noção legal bem definida, que designa a fase inicial de uma relação de emprego. Neste sentido, pode ser definida como um acto voluntário de contratação em que uma das partes se compromete a pagar remunerações pré-definidas em troca das quais a outra parte se compromete a realizar determinadas actividades por um período também pré-definido.

No entanto, no contexto do tráfico e do trabalho forçado, recrutamento significa: divulgação e oferta a potenciais migrantes de oportunidades de emprego noutro país, selecção dos candidatos e respectiva transferência para os potenciais locais de trabalho no estrangeiro usando a força, coacção, engano ou fraude.

Por vezes, o recrutamento implica uma relação contratual directa entre o recrutador e o trabalhador. Por vezes, o recrutamento constitui um acto de intermediação entre o utilizador estrangeiro e o trabalhador. O recrutamento abusivo tem geralmente por base um contrato verbal e, por conseguinte, não se encontra documentado ou baseia-se em documentos falsos.

**EMPREGADOR DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS:** Uma pessoa singular ou colectiva sediada fora do Estado do trabalhador migrante e que procura contratar ou contratou um trabalhador migrante para desenvolver uma actividade remunerada ao abrigo de um contrato verbal ou escrito.

**AGÊNCIA DE EMPREGO PRIVADA:** Qualquer pessoa singular ou colectiva, autorizada ou não, independente das entidades públicas, que presta um ou mais dos seguintes serviços no mercado de trabalho:

- Serviços de gestão de oferta e procura de emprego, sem que a agência de emprego privada seja parte da relação de trabalho que vier a ser gerada.
- Serviços de contratação de trabalhadores para serem disponibilizados a terceiros.
- Outros serviços relacionados com a procura de emprego, definidos pela entidade competente após consulta às organizações de trabalhadores e de empregadores mais representativas, como a prestação de informações, não se dedicando à gestão de oferta e procura de emprego.

## 2. A OIT E AS AGÊNCIAS DE EMPREGO PRIVADAS (AEP)

A posição da OIT sobre as AEP modificou-se significativamente ao longo das duas últimas décadas. Tradicionalmente, a OIT favoreceu os serviços públicos de emprego relativamente às agências de recrutamento privadas, sendo os monopólios dos serviços públicos de emprego considerados em melhor posição para tratar do recrutamento, colocação e emprego de trabalhadores. Por sua vez, receava-se que as agências de recrutamento privadas agissem prioritariamente no seu próprio interesse, podendo existir assim uma tendência para se envolverem em práticas abusivas.



Durante o desmembramento dos monopólios dos serviços públicos de emprego em muitos países, no início da década de 1990, no entanto, esta posição foi alterada, também graças ao facto de em muitos países o sector do recrutamento privado ter conquistado importância. Esta evolução reflectia a alteração das estruturas económicas e uma procura crescente de flexibilidade por parte dos empregadores. As agências privadas de recrutamento e os seus serviços são agora integralmente reconhecidas pela OIT como um actor legítimo no mercado de trabalho, oferecendo com frequência serviços de colocação de emprego de forma mais eficiente, mais flexível e com menores custos que os serviços públicos de emprego. A adopção da Convenção (N.º 181), de 1997, sobre as Agências de Emprego Privadas reflecte esta alteração de pensamento e pretende definir normas para a interacção das AEP com os clientes e as autoridades públicas.

Por vezes os recrutadores, sejam intermediários ou agências, são antigas vítimas do tráfico. Por exemplo, as mulheres obrigadas a trabalhar como prostitutas podem utilizar as rotas e os contactos que conheceram no passado para recrutar outras mulheres que, por sua vez, vitimizam. Um problema específico, relativo ao recrutamento abusivo, apresenta-se sob a forma de anúncios de imprensa ou via Internet. Este tipo de anúncios é abundante em países de origem, mas também em países de destino, e aliciam o migrante potencial com falsas promessas. As fontes de anúncios enganadores são muito difíceis de identificar. Os intermediários individuais e as agências privadas de recrutamento podem recrutar pessoas para trabalho forçado no estrangeiro, sem saber que o estão a fazer. É muitas vezes difícil estabelecer uma ligação clara entre o recrutador e o empregador abusivo no final da cadeia do tráfico. Por isso, é preferível não criminalizar a actividade de recrutamento a partir do seu início, mas antes estabelecer normas que evitem o abuso em qualquer fase do ciclo da migração. O recrutamento pode também ocorrer no país de destino após a chegada do migrante. O tráfico é cada vez mais facilitado por redes clandestinas, que não se encontram registadas como agências privadas de recrutamento. Com vista a desenvolver as duas actividades de recrutamento abusivo, estas agências muitas vezes fazem-se passar por outro tipo de agências, como agências de viagens, *au-pair*, serviços domésticos ou agências de casamentos por correspondência. De seguida é apresentada uma breve descrição destas agências dissimuladas e eventuais lacunas aproveitadas para envolvimento em actividades de tráfico.

### 3. RECRUTADORES PRIVADOS: UM PERFIL APROXIMADO

Os recrutadores podem ser basicamente divididos em duas categorias:

**Intermediário:** Um recrutador individual que trabalha por conta própria mas que, muitas vezes, está em contacto com uma rede.

Os intermediários podem agir sob diversos disfarces, por exemplo:

- Um “amigo de um amigo”
- Um membro da família
- Namorado/namorada, ou, alternativamente, noivo/noiva
- Um idoso respeitável

**Agência:** Um recrutador individual, ou uma organização de recrutadores, que trabalham legalmente, semi-legalmente ou à margem da legalidade.

As Agências Privadas de Recrutamento podem agir sob diversos disfarces, por exemplo:

- Agências de emprego privadas (AEP)
- Agências de viagens
- Agências de modelos e de moda
- Agências de bailarinos e de entretenimento
- Agências de actores e de artistas
- Agências de noivos e de casamento
- Agências que não fazem do recrutamento a sua actividade principal, embora nele estejam envolvidas
- Clubes de troca de correspondência e de contactos pessoais

### a) Agências de Viagens

As agências privadas de recrutamento simuladas funcionam muitas vezes como agências de viagens como intermediários do tráfico para situações de trabalho forçado. Embora estejam sobretudo envolvidas no contrabando de pessoas, há provas que mostram que estão também envolvidas em actividades de tráfico, especialmente no recrutamento e transporte da vítima. A falta de legislação pode contribuir para diferenças na protecção das vítimas traficadas. Cada vez mais, as agências de viagem estão empenhadas em oferecer os seus serviços a estudantes, que pretendem frequentar escolas de línguas no estrangeiro. Os vistos de estudante proporcionam-lhes a oportunidade de trabalhar enquanto estudam, de modo a pagarem a suas propinas escolares, mas também os honorários das agências de viagens, frequentemente excessivos.

- Primeiro, conforme já referido, o problema da linha ténue entre o contrabando e o tráfico torna-se aparente no caso das agências de viagens envolvidas nessas fraudes.
- Como estas agências de viagens trabalham numa situação de semi-ilegalidade ou mesmo de ilegalidade e, por conseguinte, não são abrangidas pela aplicação da legislação e da regulamentação sobre agências privadas de recrutamento, é difícil detectar e sancionar casos de tráfico. O que impede especialmente a sua aplicação efectiva é a falta de legislação apropriada na grande maioria dos países, relativamente ao problema específico das agências de viagens dissimuladas e às suas fraudes efectivas e potenciais.
- Uma vez que as agências de viagens desenvolvem a sua actividade de forma normal, na maioria dos países (de origem e de destino) não existe qualquer legislação especial que regule as agências de viagens quanto ao seu envolvimento no recrutamento.
- Além disso, o sector das agências de viagens até ao momento apenas desenvolveu a auto-regulação relativamente à exploração sexual de crianças. Este Código de Conduta para a Protecção de Crianças contra a Exploração Sexual em Viagem e em Turismo (o Código) é uma protecção que reúne o sector privado do turismo e as organizações não-governamentais dos direitos das crianças ECPAT (*End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes* – Fim da Prostituição Infantil, da Pornografia Infantil e do Tráfico de Crianças para Efeitos Sexuais), que pretende prevenir a exploração sexual de crianças em destinos turísticos. Os operadores turísticos e as suas organizações associadas, agentes de viagens, hotéis, companhias aéreas, e outros, que adoptam o Código, comprometem-se a implementá-lo.

### b) Agências Au-pair

A colocação *au-pair* consiste na permanência temporária de jovens estrangeiros com famílias, em troca de determinados serviços. Os *au pairs* vêm para melhorar os seus conhecimentos linguísticos e o seu conhecimento sobre o país de acolhimento. Habitualmente ficam com as respectivas famílias de acolhimento até dois anos e recebem alimentação e estadia e algum dinheiro como contrapartida pela ajuda nos trabalhos domésticos e na vigilância de crianças. O trabalho deverá ser leve e não deverá ter uma duração superior a cinco horas, não devendo os *au pairs* substituir os empregados domésticos ou as amas. Nos anos mais recentes aumentaram a grande velocidade as agências que oferecem colocações como *au pair* em países estrangeiros, especialmente as que operam através da Internet.

Infelizmente, as fraudes das agências e os abusos e exploração de *au pairs* por parte de famílias de acolhimento aumentaram igualmente:

- A situação dos *au pairs* explorados é diferente da situação dos trabalhadores domésticos migrantes. Os *au pairs* entram habitualmente no país de acolhimento de uma forma legal, não podendo ser assim facilmente isolados.
- No entanto, devido à sua pouca idade, os *au pairs* são particularmente vulneráveis aos abusos e à exploração.
- Uma vez que o sector de *au-pair* não se encontra, em muitos países (de envio e de acolhimento), regulamentado, e que não existe uma auto-regulação adequada através da “International Au Pair Association” (IAPA) que permita proteger os *au pairs* de abusos.
- A IAPA foi constituída em 1994 para auto-regular a actividade de *au-pair*. Em 2002 foi aprovada uma versão revista do Código de Conduta das Organizações de *Au Pair*, sendo, no entanto, muito generalista no seu âmbito de aplicação, pois apenas disponibiliza linhas gerais para filtrar procedimentos de empregadores e de *au pairs*. Não define quaisquer regulamentações quanto às condições de trabalho e aos deveres e direitos do *au pair*. A própria IAPA, no entanto, é favorável a uma regulamentação mais profunda em toda a Europa, de modo a evitar a exploração de *au pairs*.
- Muitas agências de *au-pair* funcionam através da Internet, contribuindo aparentemente para o tráfico de jovens *au pairs*, em direcção à exploração laboral como mão-de-obra barata e fácil de controlar.

### c) Agências de casamento por correspondência

As mulheres disponíveis para casar e com a intenção de casar com um estrangeiro são especialmente vulneráveis a abusos e a fraudes através de actividades de tráfico desenvolvidas por agências de casamentos por correspondência. A Comissão para a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW - Committee on the Elimination of Discrimination Against Women) descreveu esses casamentos tratados através de uma agência como uma nova forma de exploração sexual.

- Estas agências de casamentos por correspondência actuam frequentemente através de diversos meios de comunicação social, por exemplo, revistas, vídeos e Internet, como agências de *au-pair* duvidosas. Muitas mulheres são anunciadas como objecto e não como pessoas; este retrato está próximo de diversas formas de pornografia.
- As mulheres que deixam as suas famílias para casar com um marido estrangeiro estão sujeitas a ser traficadas através de agências pouco escrupulosas, na medida em que não estão familiarizadas com o seu país de residência, não dispõem de conhecimentos linguísticos e ainda não obtiveram uma autorização de residência permanente. O último ponto coloca as noivas por correspondência em risco específico de permanecerem em relações abusivas, pois dependem do casamento/relação para conseguir um visto.
- As noivas por correspondência tendem a colocar-se numa situação similar à dos trabalhadores domésticos migrantes, pois “escolheram” viver e trabalhar em casa de homens que preferem o comportamento mais subserviente das mulheres estrangeiras. Estas mulheres estão em risco de serem forçadas à servidão doméstica e de se tornarem vítimas da violência doméstica, incluindo não apenas o abuso físico, mas também o assédio sexual e a violação.

Ao contrário do pelo menos parcialmente auto-regulado sector de au-pair, a actividade de casamentos por correspondência não se encontra sujeita a qualquer tipo de regulamentação. Atendendo à estrutura e ao carácter do sector, a auto-regulação parece ser inconsequente, pelo que a regulamentação governamental é necessária para evitar que as noivas por correspondência sejam traficadas para exploração sexual ou trabalho forçado. No entanto, a experiência das Filipinas mostra que a regulamentação pública pode ser contraproducente. Em 1990, a Lei da República n.º 6955 tornou ilegais todos os tipos de agências de noivas por correspondência. O resultado foi que estas agências simplesmente passaram a chamar-se a si próprias como “clubes de correspondentes”, para não serem abrangidos pela referida regulamentação. Conforme mostra este exemplo, as chamadas agências de correspondentes ou de contactos podem funcionar como agências dissimuladas de casamentos por correspondência.

**d) Agências de modelos e de moda, de dançarinos e de entretenimento, e de actores e de artistas**

Estes tipos de agências de gestão de carreiras estão bem implantados no sector do entretenimento e da moda, assim como no desporto e na fotografia profissional. Envolvem predominantemente compromissos de curto prazo em países no estrangeiro. O papel fundamental destas agências é gerir as carreiras dos seus clientes através da negociação dos termos contratuais e aconselhando os clientes sobre a futura evolução da sua carreira. No entanto, estas agências expandiram-se nos últimos anos, especialmente através da Internet, sendo cada vez mais as que se envolvem no recrutamento de vítimas para o tráfico. Esta situação pode ocorrer sob diversas formas:

- Como a natureza dos serviços prestados por estas agências assenta na confiança e na credibilidade, e os clientes são muitas vezes demasiadamente crédulos sobre as perspectivas das suas carreiras, ocorrem muitas vezes quebras de confiança na relação entre os clientes e as agências.
- Uma das formas mais comuns de engano ocorre provavelmente através da oferta de trabalhos inexistentes. Assim, o valor pago pela vítima não está relacionado com qualquer serviço prestado pela agência. Esta situação verifica-se especialmente para as agências de modelos e de moda.
- Um problema diferente relacionado com o recrutamento através destas agências é que elas, muitas vezes, cobram honorários excessivos, o que pode levar a uma dívida antes mesmo de começar o trabalho prometido.
- Outra forma de engano é a informação falsa sobre a natureza do trabalho. Um trabalho como dançarino ou artista pode, na realidade, transformar-se em trabalho na prostituição ou na indústria do sexo em geral.

#### **4. LIBERDADE DE ACÇÃO DO RECRUTADOR**

Em geral, o recrutamento abusivo é facilitado em ambientes caracterizados por falhas sociais, jurídicas e administrativas. Alguns dos principais factores ou condições, que aparentemente facilitam o trabalho dos recrutadores, são os seguintes:

- Falta de respeito pelos direitos humanos e do trabalhador
- Inexistência de fluxos regulares de migração legal geridos ou controlados directamente pelo Governo
- Falta de informação sobre a migração em geral, assim como sobre oportunidades e condições de emprego noutros países
- A incapacidade de os potenciais migrantes financiarem a sua viagem
- Falta ou debilidade dos instrumentos administrativos para fiscalizar os recrutadores.

### Tráfico a partir da Indonésia

Na década de 90 os indonésios estavam entre a população migrante que registava um maior crescimento na Ásia. Os indonésios que pretendiam trabalhar no estrangeiro eram oficialmente convidados a procurar trabalho através de 400 agências aprovadas pelas entidades governamentais. Estas aplicavam encargos excessivos pela formação, processamento de candidaturas e colocações. Por esta razão, os migrantes estavam seriamente endividados antes mesmo de abandonarem o país. Além disso, eram levados a assinar contratos com agências de recrutamento, tendo pouco ou nenhum poder para negociar os respectivos termos.

As agências exigiam aos potenciais migrantes que vivessem em campos de formação durante um a catorze meses. Aqui eram muitas vezes forçados a trabalhar como funcionários de apoio da agência, assim como a realizar tarefas como limpeza, compras e cozinhar. A maioria dos migrantes nos campos não dispõe de colchões para dormir e está subalimentada. O abuso físico e sexual também ocorre, a doença é frequente e não existe assistência médica suficiente. As agências continuam a tirar partido do trabalho dos migrantes quando estes acabam por ir trabalhar no estrangeiro. O salário dos primeiros meses de trabalho é utilizado para pagar a dívida à agência. No entanto, mesmo depois de a dívida ter sido paga, muitos migrantes continuam a suportar condições de trabalho forçado, desta vez nas mãos do empregador/explorador no estrangeiro. Os migrantes indonésios não são capazes de abandonar a situação de trabalho forçado, por causa do contrato que assinaram com a agência, embora muitas vezes não tenham sequer visto o contrato redigido numa língua estrangeira.

Mesmo no regresso os migrantes são explorados. Os migrantes que regressam são obrigados a passar por um terminal especial do Aeroporto Internacional Soekarno Hatta. Aqui, existem relatos de migrantes sujeitos a violação e abusos físicos. Além disso, muitos têm de pagar subornos para obter informações e serviços básicos. Se o migrante estiver dependente da agência para ser transportado, mais uma vez está sujeito ao pagamento de encargos excessivos, cerca de dez vezes mais elevados que o custo real.

Anti-Slavery International,  
Asian Migrant Centre and the Indonesian Migrant Workers Unions  
<http://www.antislavery.org/archive/submission/submission2003-indonesia.htm>  
ILO: Application of International Labour Standards: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, 2005.

## 7. O BANDO QUE RODEIA E AJUDA O RECRUTADOR

O recrutador raramente actua isolado. A maior parte das vezes faz parte de uma rede e depende de uma cadeia de cúmplices que o ajudam a desenvolver esta abominável actividade. Os ajudantes e apoiantes do recrutador podem ser:

- Uma pessoa que identifica localmente pessoas vulneráveis
- Todas as pessoas envolvidas no fornecimento de documentação falsa
- Todas as pessoas envolvidas no fornecimento de transporte
- Funcionários corruptos
- Empregadores, incluindo donos de bordéis, de fábricas ou de oficinas e empregadores de trabalhadores domésticos
- Clientes

## 6. RECRUTAMENTO PARA FINS DE TRABALHO FORÇADO: UMA ACTIVIDADE ENGANOSA

O recrutamento envolve não apenas a coação e a persuasão, mas também o logro – elemento chave do tráfico. O engano pode ter lugar durante qualquer uma das três fases do ciclo do tráfico: primeiro, no momento de cativar a vítima para uma relação de trabalho, depois durante o transporte e, mais tarde, mentindo e enganando enquanto se prepara e desenvolve a relação de trabalho. O engano não é praticado apenas por agências privadas de recrutamento, mas frequentemente através de agências de viagens, de modelos, de *au-pair* ou de casamentos, dissimuladas ou falsas, que procuram ludibriar as vítimas para uma situação de exploração de trabalho forçado.

O logro pode ocorrer das seguintes formas:

- Cobrança excessiva de taxas de vistos e de outros documentos de viagem
- Produção e entrega de documentos de viagem falsos, sem informar o migrante que os vai utilizar
- Recrutamento para empregos inexistentes
- Informações falsas sobre as condições do emprego e de trabalho (por ex., mulheres que vão para o estrangeiro convencidas de que vão trabalhar como empregadas domésticas mas acabam na prostituição)
- Disponibilização ao futuro trabalhador migrante de um empréstimo que será difícil de pagar (especialmente porque os juros do empréstimo e o próprio empréstimo tendem a ser inflacionados artificialmente, embora o migrante não esteja habitualmente ciente disto), deixando a pessoa em dívida perante o recrutador e conduzindo a situações de servidão por dívidas e de trabalho forçado.

## 7. A DIMENSÃO DE GÉNERO

As mulheres são particularmente vulneráveis ao tráfico e ao trabalho forçado. Pode entender-se que ocorreu não apenas uma “feminização da migração”, mas também que cada vez mais mulheres e raparigas se transformam em vítimas do tráfico. Existem provas de que na exploração económica forçada as mulheres e as raparigas representam 56% das vítimas e, relativamente à exploração forçada comercial e sexual, uma esmagadora maioria de 98% são mulheres e raparigas. As mulheres são alvos preferenciais dos empregadores pouco escrupulosos, que veem nelas mão-de-obra barata, facilmente controlável e objecto de abuso fácil.

### a) As mulheres e o mercado de trabalho

Nos mercados de trabalho nacionais, as mulheres são discriminadas de diversas formas:

- São vítimas do desemprego de uma forma desproporcionada
- Sofrem de um tratamento desfavorável em função do género na determinação do salário
- O seu trabalho concentra-se num número limitado de profissões, especialmente as associadas com os papéis femininos tradicionais, como zeladora e empregada doméstica e com os estereótipos sexuais
- São tratadas desfavoravelmente não só no acesso ao emprego, mas também no acesso à formação e à educação
- Estão confinadas a trabalhos com estatuto inferior (habilitações reduzidas, salários reduzidos e condições de trabalho inferiores), muitas vezes na economia informal, com défice de trabalho digno e/ou não abrangidos pela legislação laboral ou pela protecção social
- Frequentemente têm falta de organização e de representação, pois na maioria dos casos trabalham em sectores em que os tra-

balhadores não se encontram organizados e não têm poder de negociação

- Muitas das vezes encontram-se confinados a situações de trabalho individual, com elevado isolamento e sem possibilidade de estabelecerem redes de informação e de apoio social

De um modo geral, a discriminação no mercado de trabalho expõe mais as mulheres que os homens à pobreza (a chamada “feminização da pobreza”) e, desse modo, aos riscos de tráfico.

#### **b) As mulheres e o recrutamento ilegal**

Muitas outras formas de discriminação arrastam as mulheres para o recrutamento ilegal. As mais relevantes são:

- Os canais de migração legal oferecem sobretudo empregos para os homens (construção e agricultura)
- As mulheres têm um menor acesso a informação fiável e actualizada
- As mulheres estão sujeitas a procedimentos de migração legal restritivos, demorados e dispendiosos
- Os países que procuram proteger as mulheres e as jovens proibindo ou restringindo o seu emprego no estrangeiro
- As mulheres, mais que os homens, têm falta de recursos financeiros para poderem migrar legalmente
- A natureza do trabalho e as formas de migração abertas às mulheres obrigam-nas muitas vezes a confiar em recrutadores duvidosos

## OUTROS RECURSOS E EXERCÍCIOS



- Weissbrodt, D. and Anti-Slavery International: Abolishing Slavery and its Contemporary Forms, Geneva, 2002.
- Langevin, L. and Belleau, M.: Trafficking in Women in Canada, Ottawa, 2000.
- Council of Europe: Domestic slavery: Servitude, au pairs and mailorder brides, Doc. 10144 19 April 2004.
- Committee on the Elimination of Violence Against Women (eleventh session, 1992), UN Doc A/47/38, General Recommendation No. 19.
- ILO: Application of International Labour Standards: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, 2005.
- ILO: The role of private employment agencies in the functioning of the labour markets, Report VI, ILC 81st session, Geneva, 1994.





A forma mais importante de prevenir o tráfico de seres humanos é o estabelecimento, por parte dos governos, de um *mainstream* de fluxos migratórios legítimos e legais. O encaminhamento de mais migrantes para os canais legais ajudará os governos a identificar, isolar e combater melhor as práticas ilegais. Além disso, os fluxos migratórios legais podem ter efeitos positivos sobre a sociedade como um todo. Os efeitos positivos podem ser:

- Ligar as políticas de emprego nacional e de migração: por ex., estimular a migração de detentores de competências em excesso no mercado de trabalho, desencorajando a dos detentores de competências raras e necessárias
- Calcular adequadamente o montante das remessas de dinheiro e estimular a sua utilização em investimento produtivo
- Tirar partido, ao nível nacional, das competências adquiridas no estrangeiro pelos migrantes que regressam

## 1. ABORDAGEM GERAL

As políticas de emprego no estrangeiro, incluindo as suas estruturas institucionais, pretendem gerir a migração de uma forma regular e eficiente

Constituem potenciais áreas de intervenção nas políticas pré e pós migração, as seguintes:

- Criação e aplicação de normas  
Elaboração de regras e regulamentos e garantia do seu cumprimento
- Controlo de recrutadores particulares  
Fiscalização dos recrutadores particulares para assegurar que cumprem as regras e os regulamentos
- Desenvolvimento do mercado externo  
Investigação da procura de trabalhadores migrantes em países estrangeiros, assim como a promoção de trabalhadores migrantes do país de origem.
- Gestão da oferta de trabalhadores migrantes  
Gestão do grupo de migrantes disponíveis, prontos para deixar o país e trabalhar no estrangeiro. Por exemplo, criando uma base de dados com as características dos potenciais trabalhadores migrantes
- Serviços de apoio  
Estes podem ser prestados antes ou após a migração. Por exemplo, formação linguística antes de deixar o país de origem e assistência na reintegração após o regresso.
- Remessas de dinheiro  
A gestão das remessas de dinheiro inclui aspectos como a forma como devem ser transferidas de um país para o outro
- Poupanças e investimentos dos migrantes  
Deve ser decidida a forma mais apropriada de os migrantes aplicarem as suas poupanças e estimular a criação de micro-empresas
- Regresso de talentos e competências  
As competências adquiridas no estrangeiro pelos migrantes que regressam devem ser empregues em benefício de outras nações

Entre outras coisas e para além disso, as políticas de emprego no estrangeiro pretendem proteger o potencial trabalhador migrante de abusos de recrutamento no país de origem que possam levar ao tráfico e ao trabalho forçado.

A questão fundamental quando se pensa na instituição de políticas de emprego para o trabalho no estrangeiro é se o Estado deve intervir e, nesse caso, em que medida. Por exemplo, deve o Estado simplesmente definir as regras básicas do recrutamento, para levar as empresas privadas a seguirem determinadas orientações, ou deve o próprio Estado disponibilizar serviços de recrutamento, em concorrência com as empresas privadas ou sob a forma de monopólio?

Quando confrontados com um problema social relevante, como a migração em massa, os governos podem escolher entre diferentes opções políticas:

- a) Podem deixar os migrantes livres para entrarem e saírem do país, dependendo das forças do mercado para regular estes fluxos.
- b) Podem optar por regular estritamente estes fluxos, retirando qualquer papel às pessoas migrantes ou aos empreendedores privados.
- c) Podem, por fim, optar por uma abordagem mista, em que os governos estabelecem orientações políticas e de gestão, intervindo para prevenir ou corrigir insuficiências do mercado e dando liberdade de acção às actividades económicas privadas para gerir os fluxos existentes.

Intervenções políticas específicas e prudentes podem ajudar a maximizar os benefícios e a minimizar os riscos para os migrantes.

## 2. OS QUATRO PRINCIPAIS MODELOS DE POLÍTICAS DE EMPREGO PARA O TRABALHO NO ESTRANGEIRO

### **Laissez-Faire**

O Estado não intervém de todo no emprego de trabalhadores migrantes no estrangeiro. Esta abordagem liberal dá grande liberdade de acção aos intermediários e traficantes.

### **Sistema regulado**

O principal objectivo é assegurar que os nacionais obtenham emprego legalmente válido no estrangeiro, em condições que as autoridades do país de origem considerem aceitáveis. As AEPs têm permissão para operar. O Estado intervém habitualmente em 3 níveis:

- 1) Regulamentando o recrutamento, restringindo a entrada de empregadores estrangeiros e dos seus agentes no mercado de trabalho
- 2) Definindo condições mínimas para os contratos de trabalho
- 3) Limitando a saída de trabalhadores a determinadas categorias ou aos que satisfaçam determinadas condições

Por ex., a Índia tem uma instituição designada "Gabinete de Protecção de Emigrantes". Embora a regulamentação exista, há dúvidas quanto à eficácia da protecção oferecida por esta instituição aos trabalhadores migrantes.

### **Sistema gerido pelo Estado**

Este sistema exige o envolvimento mais activo das instituições públicas, implicando a criação de uma organização especializada, cuja única missão consiste em assegurar o cumprimento dos objectivos da política de emprego no estrangeiro: o centro de emprego no estrangeiro. O centro de emprego no estrangeiro tem competências para:

- 1) Criar serviços de conselheiro laboral no estrangeiro
- 2) Negociar acordos de recrutamento e emprego com governos estrangeiros (acordos laborais bilaterais e multilaterais) ou com empregadores privados

- 3) Limitar a emigração de determinadas categorias de trabalhadores
- 4) Supervisionar as actividades de empresas de recrutamento
- 5) Exigir honorários e garantias financeiras aos trabalhadores e empregadores estrangeiros ou aos respectivos agentes

Os acordos multilaterais e bilaterais podem ser apoiados pelos conselheiros laborais, muitas vezes integrados num centro de emprego no estrangeiro. Os conselheiros laborais são representantes do país dos trabalhadores migrantes. Exercem funções habitualmente desempenhadas pelas autoridades nacionais quando as instituições laborais nos países de acolhimento são débeis.

As suas funções são:

- Inspeccionar as condições de trabalho
- Assegurar que os empregadores actuam em conformidade com o contrato
- Efectuar a mediação entre o empregador e o trabalhador
- Promover e divulgar o programa “trabalhar no estrangeiro”

**Nota:** o processo de recrutamento num regime gerido pelo Estado não diverge substancialmente daquele em que existe num regime regulamentado, salvo que este último inclui a opção de recrutamento através do centro de emprego no estrangeiro.

Por exemplo, a Administração Filipina Ultramarina do Emprego (POEA) é um exemplo conhecido de boa prática de uma organização deste tipo.

### **Monopólio do Estado**

O sector privado não desempenha qualquer papel na migração. A estrutura deste tipo de sistema é muito simples, consistindo essencialmente numa autoridade central de emprego no estrangeiro sob a tutela de um ministério. Esta autoridade organiza o recrutamento directamente ou através de centros de emprego públicos e pode ter representantes no estrangeiro (conselheiros laborais).

Por exemplo, os monopólios do Estado sobre a migração são frequentes em países pós-socialistas, como a China ou o Vietname. No entanto, este tipo de regime pode ser também uma opção dos Estados que, como a Federação Russa, considera que é a única forma de evitar a fraude e o lucro excessivo associados ao recrutamento.

A experiência mostra que o tráfico ocorre mais facilmente no contexto das duas primeiras opções políticas. Quando deixadas totalmente livres, as forças do mercado podem conduzir a significativos danos sociais entre os mais fracos e menos aptos para compreender e usar estas forças a seu favor. Por outro lado, uma política autocrática e monopolista pode revelar-se demasiado sufocante para a iniciativa pessoal e levar os potenciais migrantes a procurar as lacunas legais e a serem aliciados por propostas para seguirem meios ilegais mais rápidos de migração. As secções que se seguem centrar-se-ão sobre o modo como deve ser implementado um modelo de política mista.

## **3. O PAPEL DA LEGISLAÇÃO**

Deve-se lembrar que toda a legislação – seja relativa à gestão das migrações ou à regulação de AEP – tem de ser vista num contexto mais alargado, devendo proporcionar uma abordagem política coerente. Para que um Estado seja capaz de identificar e proteger as vítimas do tráfico, de punir os prevaricadores e de lidar com factores estruturais necessários para uma prevenção e eliminação eficazes do trabalho forçado resultante do tráfico, é essencial que exista uma política e um quadro legislativo coerentes. A questão não se deve, por conseguinte, resumir ao estabelecimento do crime de tráfico e/ou de trabalho forçado, mas à realização de uma política de migração coerente e à adopção de regras administrativas relativas às AEP.

De modo a definir um modelo adequado de gestão das migrações e, por inferência, lidar com o tráfico e o trabalho forçado, a primeira etapa é a definição e implementação de legislação adequada, o que infelizmente não acontece com muita frequência. No entanto, a legislação não pode ser vista sem ter em consideração o quadro político mais alargado, em que a migração se desenvolve e é regulada, valendo esta afirmação tanto para os países de origem como de acolhimento. Uma atenção isolada sobre a regulação das AEP não conduzirá necessariamente a resultados positivos e pode, por vezes, ser mesmo contraproducente, especialmente nos casos em que as diversas partes da legislação mais próxima são contraditórias e, por isso, difíceis de aplicar. A legislação deverá:

- Ter por base os objectivos políticos identificados e definidos  
Por exemplo, a criação de um quadro em que cada AEP actue, com sanções adequadas se os procedimentos estabelecidos não forem observados
- Estabelecer critérios para identificar os actores envolvidos e os respectivos papéis  
Por exemplo, instituições públicas, empresas privadas, pessoas migrantes e transgressores
- Definir acções adequadas para identificar problemas e lidar com eles  
Por exemplo, sanções contra os traficantes
- Ter por base a legislação e o quadro político relativos à não discriminação em função do género

## CAIXA 2

### **Protocolo das Nações Unidas relativo à Prevenção, à Repressão e à Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial de Mulheres e Crianças**

(com entrada em vigor no dia 25 de Dezembro de 2003)

#### **Aspectos chave**

- Define o tráfico como um crime contra a humanidade, caracterizado pela intenção de enganar e explorar
- Alarga o leque de acções consideradas parte do processo de tráfico – recrutamento, transporte, transferência, alojamento e acolhimento de pessoas
- Identifica um vasto leque de meios utilizados para obter o “consentimento”, desde a força explícita aos aliciamentos subtis que exploram situações de vulnerabilidade
- Torna irrelevante o “consentimento” para a exploração pretendida, quando são utilizados quaisquer dos meios identificados na definição
- Reconhece que os homens também são objecto do tráfico, embora destaque o tráfico de mulheres e de crianças
- Identifica um conjunto de objectivos do tráfico, para além da exploração sexual
- Contém medidas legais, sociais, económicas e políticas de protecção, baseadas em direitos, para prevenir o tráfico, proteger, auxiliar, proporcionar o regresso e a reintegração das pessoas traficadas e para penalizar o tráfico e as condutas com este relacionadas
- Apela à cooperação internacional para prevenir e combater o tráfico

UNIFEM e UN Project on Human Trafficking in the Mekong Sub-region,  
Trafficking in Persons, A Gender and Rights Perspective Briefing Kit, Sheet 2, 2002  
<http://unifem-eseasia.org/resources/others/traffkit.pdf>

A principal legislação internacional contra o tráfico é o Protocolo das Nações Unidas contra o Tráfico, que entrou em vigor em 2003. As convenções da OIT podem ajudar os Estados a implementar legislação anti-tráfico com base no Protocolo de Palermo, relativo à Prevenção, à Repressão e à Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial de Mulheres e Crianças, de 2000, anexo à Convenção das Nações Unidas Contra a Criminalidade Organizada Transnacional. O recrutamento de trabalhadores migrantes para trabalharem num país diferente do da sua nacionalidade foi objecto de diversas convenções da OIT, nomeadamente a Convenção (N.º 97) (revista), de 1949, sobre os Trabalhadores Migrantes, a Convenção (N.º 143), de 1975, sobre os Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares) e, mais recentemente, a Convenção (N.º 181), de 1997, sobre Agências de Emprego Privadas.

Considerando a definição de tráfico de pessoas do protocolo das Nações Unidas, existem três actividades com relevância directa para estas convenções: o recrutamento, o transporte e a transferência de pessoas. As outras duas actividades: alojamento e acolhimento de pessoas, relacionadas com trabalho forçado, são tratadas em duas convenções da OIT: Convenção (N.º 29), de 1930, sobre o Trabalho Forçado e a Convenção (N.º 105), de 1957, sobre a Abolição do Trabalho Forçado. A Convenção (N.º 182), de 1999, sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, identifica o tráfico de crianças como uma prática semelhante à escravatura. A Convenção apela aos países que tomem medidas imediatas para assegurar a proibição e eliminação de todas as piores formas de trabalho infantil.

Em muitos países falta, ou é mesmo inexistente, legislação nacional sobre o combate ao tráfico que esteja em conformidade com as convenções internacionais. Esses países sem legislação ou com legislação inadequada deverão procurar elaborá-la ou alterá-la, conforme o caso, pois qualquer uma destas situações constitui um sério obstáculo na luta contra o tráfico. A legislação nacional, nesta área, pode encontrar a sua inspiração nas disposições dos diversos instrumentos legais internacionais e regionais.

A ratificação de instrumentos internacionais pode ser útil na travagem do tráfico e do trabalho forçado, pois estes instrumentos podem servir como orientação para a elaboração e implementação da legislação nacional. Acima de tudo, no entanto, a legislação exige uma aplicação adequada, para que possa ser efectivamente útil. Mais uma vez, é isto que falta em muitos países. No seguimento da adopção e implementação de legislação adequada, devem ser igualmente levadas a cabo, acções concretas de sensibilização, por exemplo a distribuição de folhetos e de cartazes informativos, a criação de programas de educação e de formação, complementadas pelo envolvimento de todas as entidades relevantes. Uma abordagem integrada deste género poderá ser melhor formulada através de um plano de acção nacional. Naturalmente que a concretização efectiva de uma acção como essa depende da disponibilidade de recursos materiais, monetários e humanos e da vontade política.

Deve-se relembrar que os instrumentos internacionais relativos ao tráfico incidem sobre diferentes aspectos do processo de tráfico. Uma vez que o ciclo do tráfico é composto por diversas fases e actividades, qualquer lei anti-tráfico tem que ser formulada de modo claro. O tráfico pode também ser tratado mediante a elaboração de legislação não apenas de natureza criminal, mas também legislação civil e administrativa. Uma vez mais, o que é absolutamente necessário é um quadro político mais amplo em que as AEP possam actuar e ser reguladas.

### **Convenção OIT (N.º 181) de 1997, sobre as Agências de Emprego Privadas**

A Convenção (N.º 181) de 1997, relativa às Agências de Emprego Privadas e a correspondente Recomendação (N.º 188) incluem diversas disposições relevantes para a luta contra o tráfico humano. O parágrafo 8 (b) da Recomendação estabelece que as Agências de Emprego Privadas devem “informar os trabalhadores migrantes, tanto quanto possível na sua própria língua ou numa língua que lhes seja familiar, sobre a natureza da posição oferecida e os termos e condições de emprego aplicáveis”.

O artigo 8.º da Convenção (N.º 181) estabelece que “Um Membro deve, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, adoptar todas as medidas necessárias e adequadas, quer na sua jurisdição quer, sempre que adequado, em colaboração com outros Membros, para proporcionar protecção adequada e evitar abusos sobre trabalhadores migrantes recrutados ou colocados no seu território por agências de emprego privadas. Tais medidas incluirão leis e regulamentos que prevejam penalidades, incluindo a interdição das agências de emprego privadas que se envolvem em práticas fraudulentas e abusivas.” É deixada aos governos a determinação das penalizações por abusos praticados pelas Agências de Emprego Privadas, que podem incluir sanções penais mas também, mais importantes, sanções administrativas.

As sanções administrativas incluem, por exemplo, o pagamento de coimas, a retirada de licenças ou a confiscação de activos obtidos através de práticas abusivas. O artigo 14, n.º 1 do Convenção estabelece que “as disposições da presente Convenção serão aplicadas através de leis ou regulamentos ou mediante quaisquer outros meios adequados à prática nacional, como deliberações judiciais, decisões arbitrais ou acordos colectivos”.

Os serviços de inspecção do trabalho ou outras autoridades públicas competentes deverão supervisionar a implementação destas disposições (Art.º 14.º, n.º 2). Além disso, os procedimentos devem estar em vigor, “envolvendo, conforme o caso, as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas [...] para a investigação de queixas, alegados abusos ou práticas fraudulentas relativas às actividades das Agências de Emprego Privadas” (Art.º 10). Existem muitas formas de fiscalizar o recrutamento, incluindo medidas reguladoras e de promoção destinadas a assegurar o cumprimento das regras básicas por parte das agências de emprego privadas: registo, licenciamento, auto-regulação mediante códigos de conduta, certificados profissionais, classificação ou o desenvolvimento de parcerias entre os Serviços de Emprego Públicos e as Agências de Emprego Privadas através de actividades conjuntas de fiscalização de trabalhadores migrantes.

A melhor defesa contra os traficantes é destruir a base de onde pode ser retirada qualquer vantagem das actividades. O artigo 8.º, n.º 2 da Convenção OIT (N.º 181) promove de forma particular a negociação de acordos bilaterais para evitar abusos e práticas fraudulentas no recrutamento, colocação e emprego de trabalhadores recrutados num país para trabalhar noutro país. As vantagens resultam não apenas do engano, mas também dos honorários excessivos. A Convenção estabelece que as Agências de Emprego Privadas “não deverão cobrar directa ou indirectamente, no todo ou em parte, quaisquer honorários ou custos aos trabalhadores.” São admitidas excepções a esta regra, “no interesse dos trabalhadores envolvidos”. No entanto, os parceiros sociais devem ser consultados e a imposição de honorários será fiscalizada pelos organismos de fiscalização da OIT (Art.º 7).

## 4. GERIR OS FLUXOS DE MIGRAÇÃO: UMA REFERÊNCIA

De modo a definir uma política de migração que promova a criação de canais de migração legais, os governos têm de assumir, eles próprios, um conjunto considerável de funções e de deveres. Alguns críticos do modelo de gestão mista poderão considerar que o desempenho destas funções implica um custo orçamental demasiado elevado. A experiência mostrou que estes custos são, na realidade, muito mais reduzidos que a carga financeira e humana envolvida nos fluxos migratórios fortuitos, anárquicos ou desregulados.

As funções governamentais necessárias para regular os fluxos migratórios podem ser identificadas do seguinte modo:

- Definir uma política nacional de migração. Deverá existir uma política de migração de referência, reflectida na legislação relevante
- Introduzir um mecanismo de coordenação para que as diferentes áreas governamentais contribuam para a mesma política
- Promover convenções e acordos com as autoridades dos países de destino e negociar condições o mais favoráveis possível para os trabalhadores nacionais
- Organizar contactos e relações permanentes com actuais ou potenciais autoridades congéneres que detenham responsabilidades no domínio da migração
- Construir entre os governos e os empregadores dos países de destino uma imagem respeitável do trabalhador nacional. Esta função de construção de imagem inspira e atravessa muitas outras funções governamentais
- Lançar e gerir campanhas de informação pública dirigidas à população migrante potencial (ver capítulo 5 para mais informações sobre este importante assunto)
- Organizar medidas de apoio, socorro e emergência nos países de destino dos migrantes. Esta função de resolução de problemas é essencial para inspirar confiança entre os trabalhadores migrantes e para os encorajar a escolher os canais legais. Esta função deve ser confiada a uma rede de conselheiros laborais ou para a migração, nomeados como diplomatas, não pertencentes à carreira diplomática, dos consulados dos países de destino. (ver capítulo 3, secção 7, sobre conselheiros laborais ou para a migração)
- Negociar, assinar e implementar acordos de migração bilaterais com quotas iguais para homens e mulheres (ver capítulo 3, secção 8)
- Gerir os actuais fluxos migratórios (anúncios de emprego, selecção de candidatos, disponibilização de informação, transferência e afectação de trabalhadores a empregos no estrangeiro); organizar a rotatividade de trabalhadores nos mesmos empregos no estrangeiro
- Fiscalizar e supervisionar os intermediários de recrutamento privados (incluindo-se entre estes não apenas agências de emprego privadas, mas todas as agências que actuam de forma dissimulada, bem como traficantes e contrabandistas, quer actuem isoladamente ou em grupo, e ainda aqueles que não apresentam o recrutamento como actividade principal (ver secção 3 do capítulo anterior)).
- Definir regras de boas práticas nos anúncios de emprego, selecção e avaliação, elaboração do contrato de trabalho, taxas de encargos a pagar, modalidades e custos de transferência. Motivar ou obrigar ao respeito dessas mesmas regras
- Intensificar a inspecção laboral e a fiscalização policial das agências de recrutamento privadas e dos anúncios de emprego na imprensa e na Internet
- Criar uma base de dados no país de origem sobre o trabalhador migrante (elementos do trabalhador, do empregador e do recrutador ou intermediário privado: nome, idade, sexo, etc.)
- Proporcionar acções de formação, reciclagem ou actualização profissional aos potenciais migrantes para trabalhos específicos no estrangeiro
- Reunir e organizar informação para ser disponibilizada aos potenciais migrantes, para preparar ou apoiar as suas decisões de migrar
- Organizar métodos e procedimentos de delegação, subcontratação ou adjudicação por concurso de contratos de mão-de-obra a agências privadas
- Organizar programas de reintegração para os migrantes que regressam.



## 5. O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES GOVERNAMENTAIS

Em diferentes países, diferentes instituições terão igualmente diferentes responsabilidades no que respeita às políticas de migração. No entanto, todos tendem, em termos gerais, a apoiarem-se em duas instituições fundamentais:

- A ANM (Autoridade Nacional para as Migrações)
- O SPE (Serviço Público de Emprego)

De um modo geral, a ANM é responsável por:

- Definir e coordenar a política de migração e emprego no estrangeiro, incluindo a política de construção da imagem
- Medidas regulamentares e de aplicação da lei
- Negociar e assinar convenções e acordos
- Promover relações com instituições congéneres
- Organizar campanhas de informação pública
- Medidas de apoio, socorro e emergência

Os SPE gerem as movimentações do trabalho público nacional. Em muitos países gerem também programas do mercado de trabalho para melhorar as competências e a empregabilidade dos que procuram emprego, e disponibiliza informação sobre as condições do mercado de trabalho:

- Divulgar as regras de boas práticas em todas as áreas de recrutamento, por exemplo, nos anúncios de emprego, selecção de trabalhadores e avaliação de competências. Basicamente, o SPE deverá promover as boas práticas em todas as fases, desde a candidatura a um emprego até à sua obtenção.
- Se se verificar que existe um desfasamento entre as competências da oferta e as que são procuradas no estrangeiro, o SPE deverá disponibilizar a formação adequada para reduzir a disparidade.
- Sendo principal responsabilidade dos SPE conduzir as movimentações laborais nacionais, poderá também recolher e organizar a informação sobre o mercado de emprego no estrangeiro. Por exemplo informação sobre direitos dos migrantes, condições de pagamento e de trabalho no país de destino, assim como os seus hábitos e normas culturais.
- Delegar ou subcontratar contratos de mão-de-obra às AEP, ou promover concursos entre as AEP para estes contratos, uma vez que o SPE é a entidade mais bem informada e tem de assegurar práticas que obedeçam a padrões elevados.
- Responsabilidade pelos programas de reintegração para os migrantes que regressam.

No mundo desenvolvido, os SPE habitualmente não têm uma função reguladora do mercado de trabalho; esta constitui muitas vezes uma responsabilidade de uma autoridade reguladora do trabalho, como o Ministério do Trabalho e entidades governamentais relacionadas.

No entanto, nos países em desenvolvimento, os SPE possuem muitas vezes uma função reguladora. Isto pode dever-se, por exemplo, ao facto de não existir ANM ou de a única entidade competente em matéria de emprego, ao nível básico, ser o SPE. Desse modo, o SPE pode assumir um âmbito mais vasto de responsabilidades, incluindo funções reguladoras nas áreas de:

- Emprego de trabalhadores estrangeiros
- Colocação transfronteiriça de trabalhadores nacionais
- Regulação das actividades das AEP

Os países podem já não necessitar destas entidades governamentais, se a emigração deixar de ter relevância e a migração estiver a ser gerida eficazmente. Por exemplo, em Espanha, um país que no passado fornecia mão-de-obra, a ANM foi abolida, e os assuntos da migração foram entregues ao Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais.

## 6. O PAPEL DAS AGÊNCIAS PRIVADAS

As agências privadas operam de duas formas possíveis:

- Por delegação ou como subcontratados ou adjudicatários de programas específicos que lhes foram confiados pelo Serviço Público de Emprego e sob a supervisão deste. Neste caso, as agências privadas prestam os seus serviços ao SPE contra o pagamento de uma remuneração e actuam em sua representação.
- Oferecendo o mesmo tipo de serviços que o SPE, num espírito de concorrência com este. Isto envolve em particular a gestão corrente dos fluxos de migrantes, por exemplo anúncios de emprego, selecção e avaliação de candidatos, recrutamento de trabalhadores por delegação do empregador estrangeiro, organização da afectação do trabalhador ao posto de trabalho no estrangeiro, incluindo a sua transferência para o país de destino.

As agências privadas afirmam que são mais competitivas que o SPE, dada a sua maior eficiência e cultura de desempenho. As agências privadas estão cientes de que são mais competitivas no que respeita a:

- Procura de trabalho e prospecção do mercado de trabalho em países de eventual destino
- Estabelecimento de contactos e acordos com outras agências privadas nos países de destino, que angariam empregos e vagas a preencher por trabalhadores estrangeiros.

## 7. CONSELHEIROS LABORAIS OU PARA A MIGRAÇÃO

Os conselheiros laborais ou para a migração são uma figura chave na gestão dos fluxos migratórios. Reportam ao Instituto da Migração Internacional e estão inseridos nos consulados (ou embaixadas) como diplomatas, não pertencentes à carreira diplomática, situados nos países do emprego. O seu papel é prevenir a ocorrência de problemas e resolvê-los quando ocorrem. Algumas das actividades por eles desenvolvidas são:

- Promover e divulgar o programa “trabalhar no estrangeiro”
- Fornecer à ANM informação sobre a reputação dos empregadores, salários e condições de trabalho, legislação, direitos dos trabalhadores estrangeiros (por exemplo, direito de associação), etc.
- Manter contactos com a inspecção do trabalho local para a informar ou para recolher informação sobre a aplicação da legislação sobre as condições de trabalho
- Cruzar informações ou práticas dúbias de traficantes suspeitos
- Identificar e estabelecer contactos de trabalho com organizações sem fins lucrativos situadas nos países de destino, prestando auxílio aos trabalhadores migrantes
- Resolver conflitos através de mediação ou conciliação
- Apresentar queixas em caso de desrespeito de alguma cláusula dos contratos de trabalho, denunciar à polícia dos países de destino práticas ilegais ou criminosas
- Ouvir os pedidos e os problemas das pessoas migrantes e tentar resolvê-los
- Estimular a organização de associações representativas dos migrantes
- Tomar medidas de emergência e organizar a repatriação

## 8. ACORDOS LABORAIS BILATERAIS PARA A MIGRAÇÃO

Estes são acordos entre dois países relativos a trabalhadores migrantes. O objectivo destes acordos é satisfazer eficazmente os pedidos dos empregadores com candidatos a emprego no estrangeiro.

Este tipo de acordos, quando implementados adequadamente e baseados nas orientações correctas, promovem a migração ordenada e a protecção dos direitos humanos. Os países com uma elevada incidência de tráfico devem assegurar que os acordos laborais bilaterais proporcionam igualdade de oportunidades de emprego no estrangeiro para homens e mulheres, pois estas tendem a ocupar um lugar menos relevante neste tipo de acordos. Esta situação leva as mulheres a recorrer a canais ilegais de migração, tornando-as mais vulneráveis ao tráfico.

Um acordo bilateral formaliza o compromisso de cada uma das partes em assegurar que a migração decorre em conformidade com as regras estabelecidas e os termos e condições previamente acordados, relativos, entre outros, a:

- Autoridade competente  
Deve decidir-se que ministério ou organismo detém a responsabilidade por assuntos específicos no país de envio e de acolhimento
- Troca de informações  
Relativas a condições de trabalho, diferenças culturais, etc.
- Migrantes ilegais  
Os países devem decidir se os migrantes em situação irregular devem ser regularizados ou se devem regressar ao país de origem, entre outras possibilidades.
- Comunicação de oportunidades  
Se o país de emprego deve comunicar ao país de envio as oportunidades de emprego e, em caso afirmativo, quais as informações que devem constar dessa comunicação.
- Lista de candidatos  
Se o país de emigração deve facultar aos empregadores do país de destino uma lista dos candidatos disponíveis e qual o nível de informação sobre os candidatos.
- Autorizações de residência e de trabalho  
Se os trabalhadores migrantes são obrigados a obter autorizações de trabalho para permanecer e trabalhar no país de emprego, quem emitirá as autorizações (por exemplo, o empregador ou a embaixada), quando (antes ou depois da partida) e que condições devem ser preenchidas para a autorização ser renovada

Os acordos bilaterais entre os países de envio e acolhimento de trabalhadores migrantes exigem grandes esforços diplomáticos. Tal deve-se ao facto de as autoridades do país que pretende um sistema de migração regular ter de convencer o país de emprego da necessidade de um acordo laboral. Como tal, a negociação e a conclusão dos acordos bilaterais pode ser um processo bastante demorado. ■

## OUTROS RECURSOS E EXERCÍCIOS



- Abella, M.I.: Sending workers abroad, Geneva, ILO, Chapter 3 & 6, 2000.
- Thuy, P., Hansen, E. and Price, D.: The Public Employment Office in a changing labour market, Geneva, ILO, 2001.
- ILO: Human trafficking and forced labour exploitation: Guidance for legislation and law enforcement, Geneva, 2005.
- The web site of the Philippine Overseas Employment Agency: <http://www.poea.gov.ph/>



### Geral

- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998

### Trabalho Forçado

- Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
- Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

### Tráfico de Crianças

- Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

### Trabalhadores Migrantes

- Migration for Employment Convention (revised), 1949 (No. 97)
- The Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No.143)

### Recrutamento

- Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
- Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188)



### Direitos Humanos

- Universal Declaration of Human Rights, 1948
- International Covenant on Civil and Political Rights, 1966
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966
- International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990
- Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, 1979

#### Escravatura

- League of Nations Slavery Convention, 1926
- Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1956

#### Crianças

- Convention on the Rights of the Child, 1989
- Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the Sale of Children, Child Prostitution and Child Pornography, 2000
- Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child in Armed Conflict, 2000

#### Crime

- Convention Against Transnational Organized Crime, 2000

#### Tráfico

- Palermo Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, 2000



#### Anexo II – Exemplo de Boas Práticas A e B



#### **Os Serviços Públicos de Emprego e a sua relação com as AEP:**

Imagine que o seu governo aprovou um aumento do orçamento dos serviços públicos de emprego, incluindo o Serviço Público de Emprego e a Autoridade Nacional para a Migração. O principal risco é aumentar os serviços de colocação de emprego, públicos e privados. O objectivo global é melhorar a eficácia dos serviços do mercado de trabalho. Especificamente, o governo procura com esta medida promover ainda mais as actividades de recrutamento e de colocação de empregos desenvolvidas pelas AEP.

- Elabore uma lista de serviços que poderiam ser prestados pelos serviços públicos de emprego aos seus clientes e que realisticamente podem ser oferecidos por si, atendendo ao seu orçamento limitado
- Como poderiam os serviços públicos de emprego colaborar com a AEP em matérias específicas relacionadas com o emprego?
- Que serviços prestados actualmente pelos serviços públicos podem ser prestados por AEP? E como?
- Que serviços adicionais poderiam ser oferecidos pelas AEP, numa lógica de recuperação do custo?

## 1. OBJECTIVO E PRESSUPOSTO BÁSICO

Os intermediários do recrutamento privado, especialmente as agências de recrutamento privadas, podem desempenhar um papel importante na prevenção do tráfico de trabalhadores. Hoje em dia, os operadores modernos estão de acordo quanto ao facto de as agências privadas poderem ser actores úteis no mercado de trabalho mas, ao mesmo tempo, poderem tender para o abuso e fraude. O objectivo das secções que se seguem será, essencialmente, identificar possíveis áreas de fraude e propor formas de orientar e modificar o funcionamento das agências privadas no sentido de adoptarem práticas justas.

Sendo muito fácil para os recrutadores trabalhar “marginalmente”, é essencial conjugar medidas reguladoras com medidas de divulgação, de modo a assegurar o cumprimento das regras básicas. Existem muitas formas de fiscalizar as suas actividades e assegurar que os potenciais migrantes estão protegidos do tráfico e do trabalho forçado. Algumas são mais eficazes que outras, mas todas se complementam.

## 2. O RECRUTAMENTO PRIVADO COMO UM PROCESSO EM ONZE ETAPAS

Entre o momento em que um emprego é anunciado e o momento em que a vaga é preenchida, o recrutamento desenvolve-se através de um processo em onze etapas. É útil lembrar a ordem exacta por que essas etapas são percorridas:

- 1) Um emprego ou conjunto de empregos chega ao conhecimento de uma agência privada, que o anuncia nos meios de comunicação ou nas suas próprias instalações
- 2) Os candidatos ao emprego são inscritos e informados sobre o emprego, remuneração e condições gerais de trabalho
- 3) Os candidatos são entrevistados e, com base nessa entrevista, é efectuada uma pré-selecção provisória
- 4) São preenchidos os formulários de candidatura dos candidatos pré-seleccionados
- 5) Os candidatos pré-seleccionados são submetidos a uma avaliação de competências e os que obtiverem resultados positivos passam à fase seguinte
- 6) Os formulários de candidatura dos candidatos seleccionados para a fase seguinte são apresentados ao empregador estrangeiro para uma selecção final
- 7) Os candidatos definitivamente seleccionados são informados sobre os pormenores do cargo a ocupar, as condições gerais de trabalho e de vida, as condições de viagem e os honorários e encargos a pagar
- 8) É apresentado aos candidatos definitivamente seleccionados um contrato de trabalho provisório ou definitivo, sendo aqueles convidados a assiná-lo
- 9) São entregues aos candidatos definitivamente seleccionados documentos e bilhetes para a viagem
- 10) Os candidatos definitivamente seleccionados são transferidos para o país de emprego e recebidos por um representante da agência ou do empregador
- 11) Os candidatos definitivamente seleccionados são afectos aos respectivos empregos, sendo pagos à agência os correspondentes honorários e encargos.

### 3. CONVITE À PRÁTICA DE FRAUDE

A probabilidade de existirem oportunidades para a prática de fraude é muito elevada. As agências mal intencionadas podem agir de forma fraudulenta em qualquer uma das onze etapas indicadas na anterior secção. As agências mais mal intencionadas praticam a burla em todas as etapas, enquanto outras só as praticam em algumas etapas. Aqui ficam alguns exemplos de fraude:

- Podem anunciar empregos inexistentes para atrair candidatos e, posteriormente, utilizar essas candidaturas como instrumentos de marketing na sua procura de empregos
- Podem deturpar a descrição do emprego ou da remuneração para atrair os candidatos
- Podem aceitar subornos
- Podem cobrar um valor excessivo pelos documentos de viagem ou entregar documentos falsificados
- Podem debitar honorários superiores aos valores aceites ou debitar honorários pelo mesmo serviço tanto ao empregador como ao trabalhador.

Quando as ofertas de emprego e os candidatos são numerosos, e o processo de recrutamento é demorado, a fraude é muito difícil de detectar. A menos que sejam apresentadas queixas, a maior parte dos comportamentos irregulares escapa à atenção dos observadores e dos inspectores. Entre os operadores privados, a fraude pode ser vista como um exercício muito tentador, precisamente porque é considerada altamente compensadora e de risco reduzido.

Para além da fraude estritamente ligada à natureza da sua actividade, as agências podem violar a lei da mesma forma que qualquer outro empregador. Podem, por exemplo:

- Impor cláusulas não mencionadas no contrato de trabalho
- Ignorar as regras de igualdade de oportunidades de tratamento no acesso a empregos no estrangeiro e a profissões específicas
- Ignorar a proibição de utilizar trabalho infantil
- Ignorar a proibição de recrutar um trabalhador migrante para um emprego que envolva riscos inaceitáveis ou em que o trabalhador possa estar sujeito a qualquer tipo de abuso ou tratamento discriminatório
- Ignorar a proibição de reter ou confiscar, ainda que temporariamente, o passaporte ou os documentos de viagem de um trabalhador migrante
- Ignorar a proibição de celebrar ou admitir contratos de substituição (por exemplo, prometer às mulheres trabalho como empregadas domésticas mas, ao chegar ao país de destino, pô-las na prostituição).

### 4. UMA NORMA PARA O CONTROLO

De modo a separar as práticas correctas das práticas criminosas, os governos necessitam de uma ferramenta técnica, que deverá ser utilizada como exemplo e norma para definir a prática justa. Esta norma pode ser um decreto-lei ou um regulamento especial que complemente o decreto-lei ou ainda uma circular do ministério competente. Estes documentos legais deverão identificar as diversas operações de uma agência, definir as práticas aceitáveis e práticas ilícitas e estabelecer sanções para o incumprimento das regras.

A norma pode também assumir a forma de manual de procedimentos, negociado e subscrito pelos parceiros sociais. O manual pode ser um documento básico de auto-regulação, elaborado por uma ou várias associações de agências privadas e imposto aos respectivos membros.

Por vezes, a norma é proposta apenas para uma ou duas operações de agências privadas como critérios para a definição de taxas ou um modelo de contrato de trabalho. (ver caixa 4).

### O contrato de trabalho modelo

Os modelos de contratos de trabalho são uma daquelas ferramentas que deverão ser utilizadas pelos responsáveis pelo recrutamento para garantir que os direitos do trabalhador migrante são respeitados e assim evitar situações de tráfico e trabalho forçado. Os modelos de contratos de trabalho deverão ser específicos para determinadas competências e determinados países, baseados na compreensão correcta e no conhecimento profundo das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores migrantes, assim como a cultura, tradições e legislação do país de destino.

A informação do contrato de trabalho pode ser utilizada para criar uma base de dados sobre os trabalhadores no estrangeiro. Quando cruzada com uma base de dados do país da oferta de emprego, este tipo de informação permitirá localizar e acompanhar os trabalhadores migrantes.

Condições gerais a incluir num modelo de contrato de trabalho:

- Descrição do emprego, local de trabalho e duração do contrato
- Salário base mensal, incluindo benefícios e subsídios, assim como a remuneração por trabalho suplementar
- Compensações e benefícios não monetários, incluindo alimentação e alojamento gratuitos
- Horário normal de trabalho, dias de descanso e de férias
- Licença de maternidade/paternidade
- Transporte para o país/local de trabalho e de regresso, incluindo repatriação
- Subsídio de doença e de acidentes de trabalho, assistência médica e dentária urgente
- Direitos e obrigações da segurança social
- Fundamentos para a cessação do contrato
- Disposições sobre resolução de conflitos

## 5. MÉTODOS DE CONTROLO

Os governos que autorizam as agências privadas a operar têm de adoptar regras e mecanismos administrativos para as manter sob permanente controlo. Não há razões para eliminar opções viáveis e funcionais! Para muito migrantes, especialmente mulheres, as agências de emprego privadas constituem o meio/opção mais eficiente para obter emprego no estrangeiro. Estas agências de emprego privadas não devem, por isso, ser arrastadas para situações em que actuem “marginalmente”, tornando-se assim mais difíceis de fiscalizar. Por isso, devem ser conjugados incentivos ao cumprimento dos requisitos legais com formas de controlo mais tradicionais.

O controlo pode ser directo e autoritário ou indirecto e participativo. Os governos têm aplicado sete métodos fundamentais de controlo, que serão sumariamente analisados. Estes métodos não se excluem mutuamente.

### 1. Registo.

Este é um tipo de controlo flexível aplicado nos mercados de trabalho mais desenvolvidos. As agências privadas são registadas da mesma forma que qualquer outra empresa e depois novamente inspeccionadas pelos serviços centrais de inspecção, sem qualquer diferença no tratamento reservado a outras empresas.



## 2. Licenciamento

Este é o método de controlo mais tradicional. O licenciamento é mencionado nas primeiras normas da OIT como a forma mais prática e fácil de os governos controlarem as agências privadas. Segundo este método, as agências não podem operar sem se terem candidatado para o efeito e sem lhes ter sido atribuída uma licença. A licença é emitida quando forem respeitadas determinadas condições. (Ver caixa 5). Geralmente as licenças são renovadas. Quando as condições que levaram à atribuição de uma licença deixarem de se verificar, a licença é revogada ou não renovada.

O sistema de licenciamento exige que os governos coloquem em prática mecanismos administrativos especiais para inspeccionar regularmente as agências, avaliar o cumprimento das regras em vigor e, no caso de incumprimento, impor multas ou a revogação da licença. Uma inspecção débil desvirtua o sistema de licenciamento. Nestes casos, o licenciamento acaba por ser apenas uma forma de os governos aplicarem taxas às agências privadas (geralmente as licenças são atribuídas após o pagamento de uma taxa anual). A experiência mostra que a revogação de licenças é um acontecimento relativamente raro.

O licenciamento deve ser efectuado ao abrigo da legislação comercial nacional ou através de um sistema especial de certificação. Uma vez que diferentes tipos de agências de recrutamento podem obter licenças em diferentes ministérios (por ex., o Ministério do Trabalho, o Ministério do Turismo), deve existir uma cooperação institucional entre eles.

O licenciamento deve ser utilizado como um meio para melhorar as operações do mercado de trabalho. As licenças devem procurar reduzir o custo do recrutamento e melhorar a qualidade da satisfação das ofertas de emprego, evitando assim o aparecimento do tráfico e do trabalho forçado

### CAIXA 5

#### **Requisitos comuns (e prova documental) para o licenciamento de uma agência de recrutamento**

- Personalidade jurídica ou autorização para desenvolver uma actividade económica  
Prova Documental: Original do Contrato de constituição de sociedade e restrições à titularidade de capital estrangeiro
- Capacidade financeira  
A agência candidata deve possuir capacidade financeira suficiente para:
  - 1 Apoiar operações internacionais
  - 2 Suportar eventuais pedidos de indemnização apresentados por trabalhadores migrantes, empregadores estrangeiros ou outros parceiros do negócio
  - 3 Em primeiro lugar, satisfazer os requisitos legais quanto a depósitos em dinheiro, obrigações de garantia ou outras disposições sobre reservas mínimas ou garantias financeiras, que constituam condição para obter a licença

Este tipo de política é bastante utilizado, pois aparentemente desencoraja o abuso e as violações. De modo a evitar a discriminação das pequenas empresas, a garantia financeira dependerá do número de empregos para os quais a empresa está autorizada a recrutar.

Prova Documental: Capital mínimo realizado, impostos sobre o rendimento pagos, balanço e demonstrações financeiras, depósito em numerário, obrigações de garantia.

- Capacidade de recrutamento

Capacidade para identificar e seleccionar pessoas qualificadas para empregos no estrangeiro. O pessoal da agência deverá incluir especialistas em recrutamento e na análise de documentação associada.

Prova Documental: Lista de funcionários qualificados, certificados comprovativos de que os candidatos não possuem cadastro criminal.

- Capacidade de gestão

Capacidade para organizar e gerir um negócio, incluindo a disponibilidade de instalações adequadas para desenvolver operações internacionais e de extensas redes nacionais

Prova Documental: Qualificações dos gestores, inventário do equipamento e das instalações do escritório.

- Capacidade de marketing

Capacidade para identificar oportunidades de emprego no estrangeiro e negociar contratos que beneficiem não só os donos da agência, mas também os trabalhadores a contratar.

Prova Documental: Acordo de recrutamento/prestação de serviços com entidades estrangeiras, certificado por funcionários dos países de envio ou câmaras de comércio no país de destino, requisição de trabalho ou pedido de mão-de-obra, procuração com poderes especiais

**Nota:** Nas situações em que a estrutura de policiamento de violações das condições da licença for débil, o licenciamento, por si só, não evitará o recrutamento abusivo. De facto, compromissos financeiros pesados levarão os responsáveis pelo recrutamento a enveredarem simplesmente, e cada vez mais, por situações de marginalidade. Por conseguinte, o licenciamento deverá ser acompanhado pela efectiva aplicação da legislação.

*Abella, M.I.: Sending workers abroad, Geneva, ILO, 2000.*

### 3. Auto-regulação e código de conduta

Comparada com o licenciamento, a auto-regulação constitui uma forma mais recente e participativa de organizar o controlo. Pressupõe que cada uma das agências privadas aceite ser agrupada numa associação profissional representativa ou numa sociedade regulada pelas suas próprias normas internas e estatutos. Um dos objectivos destas associações ou sociedades é impor a si próprias um código de conduta. Um código de conduta:

- Define o que constitui uma actuação profissional aceitável e não aceitável por parte dos respectivos membros
- Estabelece as regras básicas comuns para a actuação e as responsabilidades profissionais
- Proporciona aos membros um ponto de referência para poderem efectuar uma auto-avaliação
- Fixa as regras de aplicação das disposições do código e para decidir sobre eventuais exclusões de membros ou outras sanções por incumprimento

Em determinados casos, os códigos de conduta são negociados, procurando a aprovação formal ou tácita das autoridades governamentais. Por vezes, os sistemas de licenciamento e a auto-regulação coexistem e a atribuição de licenças é condicionada à subscrição do código de conduta.

#### 4. **Certificação profissional**

Têm sido feitas tentativas para impor um controlo não apenas sobre as agências individualmente, mas sobre os profissionais que operam nessas agências. De acordo com esta linha de pensamento, é muito mais fácil conseguir boas práticas permanentes mediante a certificação profissional do consultor de emprego, nos mesmos termos que os advogados, os técnicos oficiais de contas ou os arquitectos. A obtenção de um título profissional certificado e reconhecido, após ter obtido aprovação em exames públicos, levará naturalmente o consultor de emprego a cumprir sistematicamente as normas profissionais de conduta.

Dadas as dificuldades de implementação, este método de controlo não passou de uma fase experimental.

#### 5. **Classificação**

Esta é a mais recente e mais promissora forma de controlo participativo, que implica a elaboração e actualização de um manual de boas práticas. O manual deverá ser o resultado dum processo tripartido, por exemplo negociações conjuntas entre associações de agências privadas, autoridades governamentais e sindicatos de trabalhadores. Uma comissão paritária permanente seria então responsável por classificar cada uma das agências privadas, tendo em conta o cumprimento da conduta profissional estabelecida no manual. As agências mais cumpridoras obteriam classificações mais elevadas, ao passo que as menos cumpridoras obteriam classificações mais baixas. Neste caso é da maior importância que a atribuição de classificações seja levada a cabo por organizações independentes das autoridades fiscalizadoras, de modo a prevenir a corrupção, especialmente sob a forma de suborno.

As vantagens deste método são as seguintes:

- Baseia-se na negociação e no entendimento entre as agências e as autoridades governamentais
- A classificação pode ser publicitada pelas agências como uma garantia de boas práticas e tornar-se um bom instrumento de marketing.
- Estas agências com classificações mais elevadas podem receber benefícios governamentais. Por exemplo:
  - Incentivos fiscais
  - Contratos processados de forma mais rápida ou automática
  - Convites para participar em missões organizadas pelo Governo ligadas às evoluções do mercado
  - Atribuição de quotas do mercado desenvolvidas pelo Governo
  - Inclusão numa lista pública e oficial de agências recomendadas
- Estimula cada uma das agências a alcançar classificações mais elevadas e a melhorar o desempenho.
- Constitui um instrumento mais flexível e adaptável que pode proporcionar um tratamento diferenciado para diferentes agências.
- Permite dirigir a inspecção e a formação para as agências com classificações mais baixas.

No entanto, existe uma dificuldade com este método, relacionada com o seu custo e o maior número de profissionais qualificados necessários para o implementar.

## 6. O Serviço Público de Emprego como modelo

Este método consiste em fazer com que o SPE opere com base no mesmo tipo de premissas, exactamente com o mesmo tipo de métodos de gestão (ou seja, criatividade, flexibilidade e celeridade) que as agências privadas mais bem geridas. Desse modo, o SPE funcionaria do mesmo modo que uma AEP, fomentando assim a concorrência entre o SPE e as AEP. De modo a tornar este método eficaz, o SPE necessitaria de obter uma personalidade jurídica diferente da que é atribuída a um SPE convencional, e asseguraria a gestão de uma ou mais agências numa lógica de recuperação do custo.

A única diferença entre o SPE e as AEP seria o facto de que o SPE nunca se desviaria das práticas legítimas. Ofereceria ao mercado uma garantia absoluta de prática leal, competiria no mesmo terreno com agências privadas e levá-las-ia, pela força do exemplo, a cumprir as regras em vigor e a observar as práticas normalmente aceites, conduzindo a uma gestão da qualidade total. ■

## OUTROS RECURSOS E EXERCÍCIOS



- Abella, M.I.: Sending workers abroad, Geneva: ILO, pp.74-80, 2000.
- Böhning, W.R. and Noriel, C.: Protecting Indonesian migrant workers, with special reference to private agencies and complaints procedures, SEAPAT Working Paper 3, Manila, ILO, 1998.
- European Commission: Deregulation in placement services: A comparative study for eight EU countries, 1999.
- Leipziger, D.: The corporate responsibility code book, Sheffield, Greenleaf Publishing Ltd., 2003.
- MacDonald, C.: Creating a Code of Ethics for your Organisation <http://www.ethicsweb.ca/codes/>
- Simon Webely (Institute of Business Ethics): Developing a Code of Business Ethics: A Guide to Best Practice, 2003; <http://www.ibe.org.uk/developingPR.htm>
- Thuy, P, Hansen, E. and Price, D.: The Public Employment IOffice in a changing labour market, Geneva, ILO, 2001.



- Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188)
- Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
- Guidelines on Special Protective Measures for Migrant Workers Recruited by Private Agents, in the Report of the Tripartite Meeting of Experts on Future ILO Activities in the Field of Migration (Geneva, 21-25 April 1997)



Anexo I - Estudos de Caso C, D, DF, H, Z  
Anexo II - Exemplo de Boas Práticas C - H



### Grupo de trabalho

Regulação e licenciamento: Imagine que foi eleito membro de um organismo consultivo tripartido para discutir novos mecanismos de fiscalização e de regulação sobre AEP. A prática anterior foi simplesmente registar as AEP como qualquer outra actividade, o que se revelou insuficiente. De acordo com constatações empíricas, existem bastantes fraudes, mas até ao momento não foram recolhidos quaisquer dados oficiais. O Ministro decidiu introduzir um sistema de licenciamento e incumbiu-o da tarefa de formular recomendações ao ministério, assim como de elaborar orientações específicas para implementar a futura proposta de lei.

- 1) Como poderá melhorar a sua base de informação sobre o número estimado de AEP em actividade e de fraudes comuns?
- 2) Elabore as principais disposições de uma nova lei sobre AEP. A lei proposta deverá incluir pelo menos uma definição de AEP que pretende atingir requisitos para o licenciamento, honorários de agência (cobrados ao cliente), e a possibilidade de actuar em mercados de trabalho estrangeiros, assim como recrutar trabalhadores estrangeiros.
- 3) Elaborar orientações para filtrar candidaturas a licenças e sanções para o incumprimento

## 1. EFEITO DA INFORMAÇÃO

Informação rigorosa e atempada é o instrumento mais poderoso que os governos podem utilizar para proteger os potenciais migrantes contra projectos de migração dúbios e, por consequência, prevenir o tráfico em geral.

A ignorância dos potenciais migrantes é um dos factores mais relevantes no tráfico. À pergunta: “se antes de deixar o seu país soubesse o que sabe hoje, se tivesse tido conhecimento prévio das situações com que seria confrontado, teria ainda assim migrado?”, a esmagadora maioria das vítimas do tráfico responde: “Não, se conhecesse anteriormente a dura experiência a que teria de me sujeitar nunca teria deixado o país ou deixá-lo-ia mais tarde, através de outros canais com maior protecção”.

## 2. A DIVULGAÇÃO DA INFORMAÇÃO

### a) Antes de ser divulgada, a informação deve ser organizada:

- a. Identificada na fonte
- b. Coligida
- c. Ordenada
- d. Actualizada
- e. Arquivada
- f. Transmitida por diversos suportes e meios (sítios da Internet, bancos de dados, livros, folhetos, desdobráveis, jornais, etc.)

Nalguns casos, quando os migrantes são o utilizador alvo, a ANM é responsável pelo financiamento e organização deste tipo de informação; nos restantes casos, essa responsabilidade pertence ao SPE. A informação organizada é então disponibilizada directamente à pessoa migrante ou a outros intermediários como as AEP.

### b) A informação divulgada deve possuir três características importantes

- Clareza  
Simplificação de procedimentos e redução da burocracia ao mínimo possível para que os potenciais migrantes possam entender as fases do processo de migração e de recrutamento.
- Acesso fácil  
Os futuros migrantes devem ter acesso fácil e rápido à informação sobre agências de recrutamento, incluindo as que foram colocadas em lista negra e as premiadas, por exemplo através de linhas informativas, sítios na Internet, etc.
- Coerência  
Diferentes entidades, como o Governo, sindicatos, ONG, e outras, podem distribuir informação a potenciais migrantes. Deve existir cuidado para que a informação distribuída por todas as entidades não seja contraditória e veicule as mesmas mensagens. Desse modo, os países devem preocupar-se em criar um sistema único de informação de mercado sobre empregos no estrangeiro, com a informação recolhida, organizada, tratada e distribuída pela ANM.

**c) A informação pode ser divulgada mediante a utilização de uma diversidade de canais**

- Rádio  
Por exemplo, radionovelas
- Televisão  
Por exemplo, reportagens especiais
- Cassete áudio pré-gravada  
Especialmente para potenciais migrantes analfabetos
- Exposições itinerantes de fotografias e vídeos
- Folhetos em formato de banda desenhada  
Especialmente para potenciais migrantes analfabetos ou semi-analfabetos
- Jornais locais e regionais
- Internet

### 3. FASES DA TOMADA DE DECISÃO PELOS POTENCIAIS MIGRANTES

Estudos empíricos revelaram que os potenciais migrantes tomam a decisão de deixar o seu país de uma forma gradual. A tomada de decisão é um processo que percorre três fases distintas, ainda que sobrepostas:

1. Os trabalhadores consideram a migração como uma entre outras opções
2. A decisão genérica de migrar é tomada, mas os pormenores como o país de destino, o tipo de trabalho ou os canais de migração ainda não foram decididos
3. São procurados e organizados activamente dados sobre empregos, canais e formalidades

Os tipos de informação que os potenciais migrantes necessitam de conhecer para tomar as suas decisões divergem conforme a fase em que se encontram. A informação vai da muito genérica na fase inicial à muito específica na fase final. A experiência mostrou que a informação disponibilizada nas fases 1 e 2 produz o efeito mais forte na consciencialização para os perigos do tráfico e no afastamento do potencial migrante das rotas do risco. A organização da informação genérica dirigida a um público ainda não identificado é precisamente o objecto das campanhas de informação pública.

### 4. CAMPANHAS DE INFORMAÇÃO PÚBLICA (CIP)

O objectivo geral das Campanhas de Informação Pública é disponibilizar a informação certa no tempo certo, com vista a ajudar os potenciais migrantes a construir projectos de migração consistentes e rentáveis. As Campanhas de Informação Pública são muito dispendiosas numa perspectiva puramente orçamental, mas os custos são realmente reduzidos quando comparados com as vantagens económicas e sociais alcançadas com a redução dos fluxos de tráfico.

Para serem eficazes, as Campanhas de Informação Pública devem respeitar algumas condições básicas:

- As CIP devem fazer parte de uma estratégia permanente da actuação do governo e não apenas um esforço isolado; devem ser financiadas com dotações orçamentais regulares
- As CIP exigem capacidades artísticas e técnicas de elevado nível: devem ser confiadas a uma equipa de especialistas
- As CIP devem exibir uma marca de confiança e de credibilidade e ser provenientes de uma entidade com indiscutível idoneidade, como a ANM, ou um organismo especializado que reporte a essa entidade

- Os factos e dados que alimentam as CIP devem ser recolhidos em fontes fiáveis, verificados, arquivados e organizados de forma permanente e por uma equipa permanente; os dados correntes devem ser completados com estudos e inquéritos específicos, a realizar por entidades com competências especializadas (por exemplo, a lista negra de agências de recrutamento privadas deve ser continuamente actualizada).
- Para ser eficaz, a mensagem deve visar os potenciais migrantes e ser adaptada às suas características individuais, expectativas e linguagem
- Para ser fiável, a mensagem transmitida será equilibrada, imparcial e bem explicada; para este efeito, a questão do tráfico será tratada de forma clara: os riscos, os métodos, o perfil e o comportamento dos traficantes amplamente ilustrado
- Deverão ser exploradas não uma, mas diversas formas de comunicação audiovisual: anúncios, documentários, comédias de situação, entrevistas, debates; a população alvo será mais facilmente atingida quanto maior for a variedade dos meios utilizados
- A mensagem veiculada não deverá ter carácter meramente informativo, mas pedagógico; deverá ser suficientemente convincente para erradicar ou contradizer a chamada sabedoria popular, superstições, generalizações abusivas, boatos que condicionam as ideias próprias e, na falta de melhor informação, determinam decisões e comportamentos
- A mensagem será concebida para abranger utilizadores de todos os meios de comunicação (essencialmente rádio e televisão, mas também a Internet)
- As mensagens serão concebidas não apenas para passarem nos meios de comunicação, mas para serem guardadas em sítios da Internet e em publicações impressas; a informação guardada estará disponível para quem a procura
- As CIP devem enviar material informativo para outros meios de comunicação e de educação, como centros de formação para adultos, sindicatos, igrejas e instituições de ensino superior
- O impacto das CIP deve ser avaliado regularmente e os seus conteúdos confrontados e comparados com os das CIP de outros países

## 5. INFORMAÇÃO ESPECÍFICA POR PAÍS E POR EMPREGO

A informação pública mais genérica, como a apresentada pelas CIP, é dirigida a uma audiência vasta e geral. A informação específica pelo contrário, destina-se a ser divulgada pessoa a pessoa e deverá satisfazer as necessidades, exigências e projectos pessoais.

### **Informação específica por país**

Este é o tipo de informação que os migrantes procuram quando chegam à segunda e terceira fases da sua tomada de decisão. Independentemente de ser transmitida de pessoa para pessoa, alguma desta informação é recorrente e pode ser útil para muitas pessoas. Podemos chamar-lhe específica por país ou específica do mercado de trabalho. Inclui dados relativos a um país ou a um mercado de trabalho como um todo: Pode respeitar a:

- Condições gerais de trabalho e de vida
- Organização sindical
- Salários mínimos
- Benefícios
- Canais e taxas de transferências para remessas de dinheiro
- Alojamento
- Educação
- Transporte
- Meios para aprender a língua



A informação específica por país inclui também dados relativos aos procedimentos exigidos antes da partida, por exemplo:

- Documentos de viagem
- Vistos
- Autorizações
- Certificados de saúde
- O tempo que demora, em média, a obter estes documentos
- Os honorários admissíveis ou os limites máximos dos honorários que podem ser legitimamente cobrados pela prestação dos serviços relativos a estes procedimentos

### **Informação específica sobre o emprego**

A informação detalhada necessária para a terceira fase da tomada de decisão será específica do emprego, ou seja, específica do lugar a preencher. Este tipo de informação pode ser relativa a:

- O conteúdo funcional
- As linhas de supervisão
- Os valores do salário líquido e ilíquido
- Meios para chegar ao local de trabalho
- A idoneidade e fiabilidade do empregador
- As condições de trabalho  
Por exemplo, segurança, saúde e riscos
- Acesso à formação
- Acesso a assistência  
Por exemplo, de sindicatos e organizações de migrantes
- Valor em dinheiro a pagar por taxas e encargos e outras quaisquer deduções

No caso da informação específica sobre o emprego, o canal entre a fonte da informação e o utilizador é curto e directo. A informação é reunida e distribuída pelo intermediário entre o empregador e o trabalhador migrante, ou seja, a ANM, o SPE ou a agência privada. ■

## OUTROS RECURSOS E EXERCÍCIOS



- Hugo, G. and W.R. Böhring: Providing information to outgoing Indonesian migrant workers, Manila, ILO, 2000.
- UN web site for children on forced labour and other core labour standards: <http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html>



Annex II - Good practice examples I - K



### Campanhas de Informação Pública

Divida os participantes por grupos de 3 e 5 pessoas e dê-lhes 30 minutos para discutir se a informação relativa às práticas de recrutamento deve ser distribuída aos potenciais trabalhadores migrantes no respectivo país durante três fases distintas: Pré-migração, pré-partida, e pós-chegada. As respostas podem ser orientadas considerando as seguintes perguntas:

1. A quem deve ser distribuída a informação?
2. Qual a informação necessária?
3. Quem deve divulgar a informação?
4. Como deve ser divulgada a informação (olhando para as características dos grupos alvo)?
5. Onde será a informação disponibilizada com maior eficácia?



---

# Uma Resposta Específica ao Tráfico: Aplicação da Lei

# 6

Quando todas as medidas para evitar o tráfico se revelem insuficientes e falham todos os estímulos criados para incentivar as boas práticas, só resta aos governos reprimir os infractores e promover uma fiscalização apertada. O objectivo deste capítulo é analisar os aspectos relacionados com a aplicação da lei e as sanções.

Os responsáveis pela aplicação da lei e os inspectores do trabalho desempenham um papel fundamental em matéria de aplicação da lei. É imperativo, no entanto, que a apliquem de forma coerente e coordenada, respeitando as respectivas legislações nacionais, o processo penal e a prática do Estado.

Para actuar com eficácia, os responsáveis pela aplicação da lei devem possuir referências e normas claras, com base nas quais possam ser avaliadas as agências de emprego privadas, tal como outro tipo de agências. Neste contexto, podem ser utilizados os critérios e condições fixados na respectiva licença, tal como os códigos de conduta e, claro, a legislação relevante relativa ao recrutamento, tráfico e trabalho forçado.

## 1. IDENTIFICAÇÃO DA FRAUDE E DO DELITO

Identificar a fraude é o primeiro e, muitas vezes, o mais difícil passo no processo de aplicação da lei. Antes de ser iniciada qualquer investigação e deduzida qualquer acusação, é necessário identificar e provar o delito. Assim, devem ser definidas as actividades sancionáveis, por exemplo:

- Auxílio ao tráfico
- Cumplicidade na prática de tráfico
- Instigação ao tráfico
- Tentativa de tráfico
- Omissão de acto contra o tráfico
- Conspiração para a prática de tráfico

No caso de auto-regulação, como a acordada por associações de agências privadas, a responsabilidade pela identificação da fraude praticada por agências membros recai, antes de mais, sobre a associação. De acordo com o definido pelas próprias regras da associação, um sistema interno de investigação e de regulação pode conduzir a uma sanção (repreensão, multa ou expulsão) sem efeitos judiciais. Quando o delito constitui uma clara violação da lei, as autoridades policiais são envolvidas, seguindo-se processos administrativos ou judiciais de investigação.

## 2. RECOLHA DE INFORMAÇÃO

Tendo os actos que constituem violação da lei sido claramente identificados e sendo bem conhecidos pela polícia e pelos inspectores do trabalho, devem ser recolhidas informações sobre práticas de recrutamento abusivo.

### **Tipo de informações necessárias. Alguns exemplos:**

- Métodos de recrutamento  
Por exemplo, logro e/ou rapto, informações sobre suspeitos e outras vítimas envolvidas, instalações, etc.

- Meios de divulgação  
“De boca em boca”, imprensa, como anúncios de jornal, anúncios na Internet. Neste caso, são importantes os dados de contacto referidos no anúncio, assim como o próprio texto. É muito difícil identificar a proveniência destes tipos de anúncios.
- Documentos de identificação falsificados  
Preparação e aquisição
- Vistos falsos  
Preparação e aquisição
- Documentos de viagem  
Tipo de pagamento realizado e agências de viagens utilizadas
- Itinerários e meios de transporte  
Os itinerários para o país de origem e os meios de transporte
- Emprego no país de destino  
Pequenas fábricas, prostituição, construção, etc.
- Alojamento no país de destino  
Espaço pessoal, outros ocupantes, assim como fornecimento de água, gás e electricidade, etc.
- Informações financeiras  
Transacções relativas a todos os aspectos referidos anteriormente

### **Informação e as respectivas fontes**

Tanto os responsáveis pela aplicação da lei como outras entidades podem constituir fontes de informação vital sobre o tráfico. Em qualquer dos casos, é fundamental manter uma estreita cooperação entre as instituições que podem fornecer ou encaminhar a informação adequada.

- As vítimas do tráfico e do trabalho forçado
- Os conselheiros laborais que obtenham a sua informação das vítimas dos traficantes no país do emprego
- Polícia fronteiriça que detenha os migrantes que tentam atravessar ilegalmente a fronteira para sair ou entrar num país
- ONG no país do emprego que prestem assistência a trabalhadores migrantes
- Sindicatos e organizações patronais nos países do emprego que recebam e encaminhem os pedidos dos trabalhadores migrantes vitimizados
- Polícia de fronteira, pessoal de postos fronteiriços, inspectores do trabalho  
Por exemplo, seguindo anúncios suspeitos nos jornais, na Internet ou outros meios, investigações encobertas, buscas, inspecções laborais, vigilância informal, etc.
- Vigilância comunitária  
Por exemplo, por ONG
- Informação recebida de informadores inscritos e espontâneos
- Bases de dados locais, regionais e nacionais
- Bases de dados internacionais como a Interpol, Europol, o Centro SECI, etc.
- Bases de dados relevantes mantidas por outras agências  
Por exemplo, serviços de imigração, entidades alfandegárias, polícia de fronteira, ministérios relevantes como os da saúde e do trabalho, etc.
- Organizações Internacionais e ONG relevantes
- Fontes abertas  
Por exemplo, reportagens de imprensa, estudos académicos

### 3. COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL

Na fiscalização do comportamento de empregadores e de recrutadores abusivos, é essencial que diferentes grupos e instituições trabalhem em conjunto ao nível local, regional, nacional e internacional, de modo a terem a informação mais actualizada e completa relativa às agências de recrutamento abusivo e à respectiva localização. A principal forma de organizar esta informação é criar uma base de dados de informações sobre trabalhadores migrantes: características pessoais, condições de emprego, recrutadores, etc. Esta base de dados deverá incluir a localização no país de origem, assim como localização no país de emprego, possibilitando a localização do migrante.

Uma forma de garantir uma eficaz cooperação interinstitucional é elaborar um memorando de entendimento. Este acordo mútuo estabelece os direitos e responsabilidades das instituições envolvidas, assim como as medidas que devem ser adoptadas por cada uma das partes.

Alguns exemplos de instituições que podem cooperar

- Organismos responsáveis pela aplicação da lei (polícia e inspectores do trabalho)
- Agentes de acusação
- Departamentos interministeriais
- Organizações internacionais
- ONG
- Sindicatos
- Organizações patronais

### 4. INSPECTORES DO TRABALHO

Um passo importante para a implementação da fiscalização das agências de emprego privadas é a criação da inspecção do trabalho. De um modo geral, a inspecção do trabalho desempenha um papel chave na implementação e na fiscalização das normas laborais fundamentais, incluindo a abolição do trabalho forçado como o resultado do tráfico ao nível nacional, regional e comunitário. Complementarmente, é importante para a manutenção do trabalho digno em todos os sectores económicos, incluindo o sector informal. A Constituição da OIT exige a todos os Estados membros o desenvolvimento de um sistema de inspecção do trabalho, definido como uma função pública levada a cabo pelo governo. As principais áreas funcionais do sistema de inspecção do trabalho são: condições gerais de trabalho, saúde e segurança no trabalho, emprego (ilegal) e relações de trabalho.

A base de um sistema de inspecção do trabalho envolvido nas actividades de combate ao tráfico é, antes de mais, a vontade política e o apoio político, muitas vezes expresso nas atribuições orçamentais do Estado ao sistema de administração do trabalho. Complementarmente, os inspectores do trabalho apenas podem desempenhar as suas funções de forma adequada se o seu trabalho se apoiar num quadro político apropriado e em legislação eficaz e coerente; no caso do tráfico esta condição é especialmente vital, conforme já foi discutido no Capítulo 3 “O Papel da Legislação”. Uma legislação e regulamentação desactualizada, dispersa e contraditória pode impedir os inspectores do trabalho de desenvolver as suas funções correctamente.

Uma das dificuldades no combate ao trabalho forçado resultante do tráfico é que este ocorre muitas das vezes no sector informal. As inspecções do trabalho não devem ser planeadas com base nos registos económicos oficiais, devendo abranger também o sector informal. Este propósito é, no entanto, difícil de alcançar no caso do sector do serviço doméstico, pois na maioria dos países a lei prevê que os trabalhadores vivam e trabalhem no mesmo local, sendo necessária a autorização da pessoa residente. Em muitos casos esta exigência é pura e simplesmente ignorada, não sendo possível detectar o trabalho (ilegal) em condições de exploração.

A inspecção do trabalho sem poder de actuação determinado e o poder de actuação sem a aplicação visível das sanções legais disponíveis e eficazes, não contribuirá todavia para combater o problema do trabalho forçado que resulta do tráfico. Complementarmente, como medida dissuasora, os casos detectados deverão ser publicitados como um aviso para outros empregadores não cumpridores.

Os inspectores do trabalho enfrentam dificuldades especialmente na aplicação da regulamentação sobre as AEP que actuam de forma dissimulada. Uma característica comum destas agências é que, tipicamente, não são abrangidas pelo âmbito da regulamentação e da legislação das AEP, pois formalmente não desenvolvem a sua actividade como AEP. Assim, a fiscalização destas actividades é efectuada de um modo mais difícil, tal como é a penalização dos prevaricadores. A supervisão destas actividades não registadas como AEP faz agora parte das funções e obrigações do sistema geral de inspecção do trabalho. Uma possibilidade de fiscalizar as AEP dissimuladas é a identificação dos valores do rendimento tributado destas empresas. Desta forma, pode determinar-se as empresas estão a desenvolver uma actividade normal ou a actuar dissimuladamente como uma AEP. Outra possibilidade para fiscalizar melhor estas agências é a forma mais indirecta de o Estado incentivar a auto-regulação do sector através de códigos de conduta e através da concessão aos esforços de auto-regulação de um “carimbo de aprovação”. Podem ser criadas comissões conjuntas com representantes dos respectivos sectores, com a responsabilidade de garantir a aplicação do código tratar as reclamações e aplicar penalidades por qualquer infracção às respectivas disposições.

## 5. APRESENTAÇÃO DE QUEIXAS

Em diversos casos, a informação sobre os transgressores é obtida através de queixas de vítimas do tráfico e do trabalho forçado que regressam ao seu país. Mesmo quando a queixa reporte apenas a práticas de recrutamento abusivas, pode constituir uma pista importante. No entanto, para que as queixas sejam úteis para a polícia, deve ser formalizada a acusação. Esse procedimento é normalmente composto por três níveis:

### Nível 1 AEP

A AEP de que o migrante é cliente será o primeiro ponto de apoio em caso de emprego abusivo no estrangeiro. A AEP deverá procurar resolver o diferendo entre o trabalhador e o empregador de forma amigável e através de um acordo voluntário

### Nível 2 SPE/ANM/sindicatos

Se o nível 1 não funcionar, nesta fase, estas instituições podem prestar um apoio isento e eficaz, segundo os princípios da conciliação, arbitragem e mediação. As instituições deverão entrar em contacto com as suas homólogas no país do emprego. O SPE e o IMI (Instituto para os Assuntos da Migração) poderão revogar ou suspender as autorizações à AEP ou atender aos pedidos de devolução. Os sindicatos terão uma palavra a dizer nestas acções.

### Nível 3 Decisão judicial

Apesar de demorada e cara, esta é a melhor forma de enfrentar os abusos dos direitos humanos. As queixas relativas a actos que constituem crime e exigem a aplicação de penalidades, como multas e a prisão, encontram-se sob a jurisdição dos tribunais.

## 6. ACUSAÇÃO: LIDAR COM AS VÍTIMAS DO TRÁFICO

Muitas das acusações contra traficantes são baseadas no testemunho de vítimas. No entanto, nem sempre é fácil obter um testemunho de uma vítima de práticas de recrutamento abusivas. As vítimas devem começar por ser identificadas e depois tratadas de forma adequada à situação.

## Quem é a vítima?

Dependendo da fase do ciclo do tráfico, a vítima pode

- Ter medo de represálias por parte do traficante/recrutador sobre ela própria ou os seus familiares
- Ter graves problemas financeiros
- Ser sem abrigo
- Não ter documentos de identificação
- Não falar a língua do país de destino
- Ter medo de revelar a sua situação irregular no país de emprego
- Não conhecer os procedimentos adequados no país de destino
- Não confiar nas autoridades  
Por exemplo, por ter conhecido funcionários corruptos
- Recrear a estigmatização  
Por exemplo, mulheres que foram obrigadas a trabalhar na indústria do sexo
- Procurar migrar

Deste modo, o seu bem-estar físico e psicológico pode ser precário. Por causa do medo permanente em que podem viver, as vítimas ou potenciais vítimas do tráfico e do trabalho forçado podem não querer testemunhar, como forma de se protegerem a si próprios e/ou às suas famílias. De igual modo, a forte vontade de emigrar pode fazer com que o migrante tenha relutância em colaborar com a polícia, pois pode ver nisso uma forma de eliminar os principais canais de migração.

Desse modo, os responsáveis pela aplicação da lei podem defrontar-se com diferentes tipos de vítimas do tráfico e do trabalho forçado:

- Uma vítima que não colaborará com os responsáveis pela aplicação da lei e os inspectores do trabalho
- Uma vítima que fornecerá informações mas não testemunhará
- Uma vítima totalmente colaborante que quer testemunhar contra o recrutador/traficante

## Tratamento das testemunhas

- As potenciais testemunhas oculares devem receber informação sobre os procedimentos e os riscos envolvidos
- Por exemplo, ameaças aos próprios, a algum familiar, etc.
- Exige a reposição da verdade
- Exige uma resposta às verdadeiras necessidades e medos da vítima
- As testemunhas devem ser tratadas como vítimas de práticas de recrutamento abusivas
- A segurança da testemunha e dos seus familiares deve ser prioritária
- Deve ser respeitada a confidencialidade da informação fornecida pela vítima
- Devem ser proporcionadas formas seguras de prestar testemunho  
Por exemplo, ligação vídeo, gravações em cassetes
- Os investigadores devem manter uma permanente avaliação do risco relativa à segurança da vítima e dos seus familiares
- A testemunha deve receber informação sobre outras possibilidades de migração
- Se a testemunha for vítima de tráfico e de trabalho forçado (encontrando-se, assim, no final do ciclo do tráfico), deve ser oferecido apoio social, psicológico, jurídico e financeiro adequado



As autoridades responsáveis pela aplicação da lei compreendem que não é possível uma luta eficaz contra o tráfico sem que as vítimas sejam incentivadas a apresentar queixa, que pode levar à acusação e à condenação por parte de um tribunal penal. Recentemente, foram introduzidas algumas formas de incentivo. Se as vítimas aceitarem formalmente apresentar uma queixa contra o seu traficante/utilizador, a autoridade responsável pela aplicação da lei pode, por exemplo:

- Oferecer protecção física e uma mudança de residência
- Obter novos documentos de identidade
- Encaminhar ou colocar a vítima num refúgio
- Oferecer uma autorização de residência ou de trabalho no país do emprego.

## 7. SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

Assim que o delito tiver sido detectado e o transgressor identificado, o caso é conduzido naturalmente para a autoridade judicial competente. A sanção é graduada em função da natureza do delito e decidida de acordo com as disposições legais. O caso pode ser conduzido para uma autoridade administrativa ou um tribunal civil. As autoridades administrativas podem impor os seguintes tipos de sanções:

- Obrigação de introduzir alterações
- Pagamento de multas
- Encerramento temporário da empresa até serem introduzidas as alterações
- Reintegração do trabalhador
- Suspensão ou revogação da licença

As autoridades civis podem impor os seguintes tipos de sanções:

- Pagamento dos prejuízos financeiros provocados
- Reparação dos danos morais com o pagamento de uma indemnização
- Pagamento de espaço na imprensa para publicitar a decisão do tribunal
- Extinção de todas as eventuais medidas que limitem uma concorrência leal

## 8. SANÇÕES PENAIS

Sempre que o delito for qualificado pela lei como crime, segue-se o processo de investigação e acusação previsto no Código Penal. Este é o tipo de sanções mais pesado, tais como:

- Confiscação de bens
- Privação de direitos para assinar contratos ou fazer investimentos
- Prisão domiciliária

## 9. ESTIGMATIZAÇÃO DOS TRANSGRESSORES

Uma boa forma de impedir futuras acções criminosas é estigmatizar o transgressor, o que significa, na prática, publicitar e divulgar as decisões dos tribunais relativas a transgressores e as sanções que lhes foram impostas. Este tipo de publicidade evidenciaria os riscos a que estão sujeitos os profissionais ou traficantes tentados pela fraude. Esta informação sobre decisões anteriores pode fazer parte das Campanhas de Informação Pública referidas no capítulo anterior, sob a forma de uma “lista negra” de AEP. ■

## OUTROS RECURSOS E EXERCÍCIOS



- Kartusch, A.: Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe, Warsaw, OSCE, 2001.
- Böhning, W.R. and Noriel, C.: Protecting Indonesian migrant workers, with special reference to private agencies and complaints procedures, SEAPAT Working Paper 3, Manila, ILO, 1998.
- ILO: The role of labour inspection in combating child labour, Geneva, 2001.
- ICMPD: Regional standard for anti-trafficking police training in SEE: Training manual, Austria, BMI, 2003.
- UNDP: Best practice: Law enforcement manual for fighting against trafficking of human beings, 2003.
- WHO: Ethical and Safety Recommendation for Interviewing Trafficked Women, 2003.



Anexo II – Exmplos de Boas Práticas L e M



### **Grupo 1: Inspeção de locais de trabalho suspeitos de trabalho forçado**

Considere por favor o estudo de caso 4 no Anexo I. Divida os participantes por diversos grupos de trabalho. Distribua o estudo de caso por cada um dos grupos e conceda o tempo suficiente para poderem responder às perguntas correspondentes. Deixe cada grupo escolher um porta-voz que apresentará aos restantes participantes um resumo do estudo de caso, assim como as respostas às perguntas que acompanham o estudo de caso.

### **Grupo 2: Questionar as vítimas de práticas de recrutamento abusivas**

Considere por favor o estudo de caso no Anexo I. Deixe os participantes discutir em pequenos grupos que perguntas devem ser colocadas a um recrutador suspeito de tráfico ou contrabando. Deixe-os fazer uma lista e compare-as entre os diferentes grupos. Apresentam-se de seguida algumas sugestões.

Sugestões para uma listagem:

1. O contacto inicial entre a vítima e o recrutador/traficante foi voluntário; se sim, quem o iniciou?
2. Onde e quando se deu o primeiro contacto?
3. Qual o método de contacto - Foi por anúncio ou contacto pessoal directo com o recrutador/traficante ou através de terceiros?
4. Quais foram os meios de comunicação?

5. O que ficou acordado e qual a ideia com que a pessoa ficou sobre o significado dos acordos? A vítima sabia no que se iria envolver?
6. Quando lhe foi dito que iria viver no país de emprego e com quem?
7. O que ficou acordado quanto aos aspectos financeiros? Pagou alguma coisa adiantada ou foi feito um acordo de servidão por dívidas?
8. Como seriam efectuados os pagamentos? Directamente ao recrutador/traficante, a outra pessoa no país de destino, por transferência bancária ou outro tipo de transferência para o país de origem ou para outro país?
9. Foi-lhe dito que teria de suportar custos adicionais com infra-estruturas?
10. O recrutador/traficante sabia a morada da vítima potencial do tráfico ou dos seus familiares? O recrutador/traficante pediu algum desses dados?
11. Foi dado algum dinheiro ou bens com valor a algum membro da família da vítima de práticas de recrutamento abusivas, ou a outra pessoa que a controlasse, em troca da entrega da vítima?
12. Que documentos de viagem obteve?
13. Relativamente às situações referidas, estavam presentes outras testemunhas?

### **Grupo 3: Inspeção do trabalho, licenciamento e fiscalização**

Considere por favor o estudo de caso L no Anexo I. Imagine que foi nomeado pelo Ministro para criar uma unidade especial no âmbito da equipa da inspecção do trabalho que deverá emitir licenças e fiscalizar o cumprimento da legislação em vigor. Terá disponível um orçamento limitado para contratar novo pessoal de fiscalização, que terá igualmente de ser formado. Terá de consultar os parceiros sociais e outras partes interessadas, como a polícia, os serviços de imigração e outros ministérios.

1. Defina o papel desta unidade fiscalizadora relativamente a outras autoridades governamentais. Onde estaria localizada no ministério esta unidade e como poderia ela actuar noutras regiões?
2. Faça uma proposta ao Ministro para formar o pessoal de apoio necessário para esta nova unidade de aplicação da legislação (investigação, tratamento de reclamações). Quais seriam os elementos deste programa de formação?
3. Desenvolva uma estratégia para incrementar a consciência pública sobre estas novas disposições reguladoras e descreva como serão aplicadas pela sua unidade.



- Que medidas específicas devem ser tomadas nos países de destino?
- Quais poderão ser as razões para o abrandamento das acusações?
- Como pode a acusação aos traficantes ser mais expedita?
- Como podem ser identificados os agentes de autoridade corruptos?
- Como podem ser obtidas provas sobre os agentes de autoridade corruptos?
- Onde termina o trabalho dos inspectores do trabalho e se inicia o da polícia?
- Como podem as vítimas ser motivadas a colaborar com a polícia?
- Quais as principais dificuldades que a polícia tem de ultrapassar?
- Qual a natureza da relação entre o poder judicial e a polícia (incluindo os tribunais penais, civis e do trabalho)?
- O que pode fazer a polícia para desmascarar agências de emprego dissimuladas?
- A que actividades da polícia e da inspecção do trabalho deve ser dada prioridade em caso de falta de recursos grave?
- Que competências são necessárias para que uma equipa multi-agentes possa funcionar?
- Que provas de acusação devem ser procuradas durante uma busca? Por exemplo, durante as buscas efectuadas em países de emprego, as chaves de casa são objectos de prova importantes, pois a posse das chaves do alojamento das vítimas, por parte do traficante, indicia que este último exerce um controlo sobre a vítima.



---

## REFERÊNCIAS RECOMENDADAS

### **Bibliografia**

Abella, M.I.: Sending workers abroad, Geneva, ILO, 2000.

Bales, K.: Disposable People: New Slavery in the Global Economy, California, University of California Press, Ltd, 1999.

Böhning, W.R.: Employing foreign workers, Geneva, ILO, 1996.

Böhning, W.R. and Noriel, C.: Protecting Indonesian migrant workers, with special reference to private agencies and complaints procedures, SEAPAT Working Paper 3, Manila, ILO, 1998.

ILO: A Global Alliance Against Forced Labour, Geneva, 2005.

ILO: An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Geneva, ILO, 2003.

Kartusch, A.: Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe, Warsaw, OSCE, 2001.

Kuptsch, C. (ed): Merchants of Labour, Geneva, ILO, 2005.

Le Breton, B.: Trapped: Modern Day Slavery in the Brazilian Amazon, London, Latin American Bureau, 2002.

ILO: Human Trafficking and Forced Labour Exploitation. Guidance for Legislation and Law Enforcement, Geneva, 2005

ILO: Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem, Geneva, I 2003.

Thuy, P., Hansen, E. and Price, D.: The Public Employment Office in a changing labour market, Geneva, ILO, 2001.

US State Department: The Annual Trafficking in Persons Report, 2005  
<http://www.state.gov/g/tip>

WHO Ethical and Safety Recommendation for Interviewing Trafficked Women 2003.

## Sítios de Internet

Contra a escravatura: <http://www.antislavery.org>

Sítio das Nações Unidas sobre crianças e o trabalho forçado:  
<http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html>

MacDonald, C.: Creating a Code of Ethics for your Organisation  
<http://www.ethicsweb.ca/codes/>

POEA: <http://www.poea.gov.ph/>

## Convenções e Recomendações Internacionais



### Geral

- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998

### Trabalho Forçado

- Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
- Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

### Tráfico de Crianças

- Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

### Trabalhadores Migrantes

- Migration for Employment Convention (revised), 1949 (No. 97)
- The Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No.143)

### Recrutamento

- Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
- Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188)



### Direitos Humanos

- Universal Declaration of Human Rights, 1948
- International Covenant on Civil and Political Rights, 1966
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966
- International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990
- Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, 1979

#### Escravatura

- League of Nations Slavery Convention, 1926
- Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1956

#### Crianças

- Convention on the Rights of the Child, 1989
- Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the Sale of Children, Child Prostitution and Child Pornography, 2000
- Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child in Armed Conflict, 2000

#### Crime

- Convention Against Transnational Organized Crime, 2000

#### Tráfico

- Palermo Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, 2000





ESTUDO DE CASO **A**  
(GRUPO 1)**Trabalho Forçado: a experiência de Andrei<sup>1</sup>**

“Chamo-me Andrei, sou romeno e tenho 35 anos. Parti para Espanha há quatro semanas, pois ouvi dizer que naquele país havia bastantes empregos na agricultura para pessoas como eu. A minha ideia era obter um visto de Shengen para três meses e trabalhar o mais possível durante este período. Quando cheguei a Budapeste, tinha gasto quase todo o dinheiro que tinha poupado para a minha viagem. Decidi ficar na Hungria durante algum tempo para ganhar algum dinheiro e continuar a minha viagem.

No autocarro conheci uma pessoa que trabalhava num estaleiro de construção civil na Hungria e que me disse que me poderia ajudar a encontrar trabalho. Viajámos juntos para Kobanya. Há um sítio em Kobanya em que os empregadores vão à procura de trabalhadores todas as manhãs. Foi aí que conheci um homem que precisava de trabalhadores para a sua quinta, para o ajudar na colheita. Prometeu-nos que teríamos direito a comida e alojamento e que ganharíamos 3000 florins (cerca de US\$ 13,40) por dia. Aceitámos a oferta e fomos levados para a quinta, situada a cerca de 50 km de Budapeste.

Já estavam 17 outros romenos a trabalhar na quinta: 10 homens e 7 mulheres. Fiquei em estado de choque ao ver as condições em que ali viviam. Todos eles dormiam numa garagem. Não podia acreditar no que via! Deveria ter saído imediatamente dali. Além disso, quando chegámos ao local de trabalho foi-nos dito que o alojamento seria descontado dos 3000 florins e que receberíamos menos em dinheiro, embora o montante exacto não fosse especificado.

Fomos tratados como escravos, prisioneiros. Enormes cães “pit bull” vigiavam-nos dia e noite. Uma vez tentámos escapar, mas os cães apanharam-nos e morderam-nos. Quando voltámos, fomos espancados pelo “capataz”. O dono da quinta disse-nos que, se não ficássemos a trabalhar ali, nos entregaria à polícia, dizia-lhes que o roubámos e seríamos presos. Disse que tinha bons amigos na polícia e que aceitavam dinheiro dado por ele.”



- Quais são os elementos de coacção e de exploração no caso do Andrei?
- De que forma inspeccionaria um local de trabalho como este?
- O que constituiria prova de acusação? Como entrevistaria os trabalhadores?

<sup>1</sup> O caso baseia-se no relatório da OIT “rapid assessment on trafficking and forced labour in Hungary (Draft Report 2004)”. Os nomes e lugares foram alterados.

### Tráfico para exploração sexual: Mariam do Cazaquistão<sup>2</sup>

“Chamo-me Mariam e tenho 17 anos. Sou a filha mais velha e os meus pais vivem numa pequena povoação no Cazaquistão. Abandonei a escola quando tinha 16 anos, tentando ajudar os meus pais a tomar conta dos meus irmãos e irmãs mais novos. Temos uma pequena quinta, que nos ajuda a sobreviver. Por vezes, consigo vender legumes no mercado. O meu pai tem direito a uma pequena pensão do Estado, mas nunca recebeu nada. Uma amiga minha, que às vezes também vende legumes no mercado, disse que conhecia alguém que me podia arranjar um emprego bem pago no estrangeiro. Apresentou-me a um homem chamado Dastan, que me propôs trabalhar como assistente de vendas em Samara. Quando conheceu os meus pais, ofereceu-lhes cerca de 300 dólares americanos por mim e eles aceitaram. Usando documentos falsos e fazendo-se passar por meu pai, Dastan e eu atravessámos a fronteira com a Rússia.

Quando cheguei à Rússia fui levada para um quarto de hotel com outras raparigas. Havia ali muita gente, a olhar para os nossos corpos e perguntando-nos a idade. Vi um homem a dar dinheiro ao Dastan, que me disse que este homem me iria arranjar um emprego como vendedora. Mas, quando cheguei ao apartamento onde iria viver com outras raparigas, foi-me dito que iria trabalhar como prostituta. Recusei e disse que me poderiam fazer tudo, mas que eu nunca me prostituiria. Castigaram-me: bateram-me, violaram-me e deixaram-me passar fome. Passados cinco dias, desisti e obedeci aos proxenetas.

Viver no apartamento era como viver numa prisão: portas de ferro e grades nas janelas. Existiam guardas a vigiar-nos permanentemente e tiraram-me os meus documentos de identificação falsificados. Mesmo quando íamos aos clientes de carro, o motorista vigiava-nos. Um dia, quando ia a caminho de um cliente, o motorista envolveu-se num acidente. Corri para fora do carro e apanhei boleia para uma cidade próxima. Estava com medo que os proxenetas me encontrassem e não me atrevi a contactar a polícia. Finalmente, um homem que teve pena de mim trouxe-me para este centro onde me encontro com outras raparigas que estiveram em situações semelhantes. Gostaria de ir para casa, mas tenho bastante medo de que o Dastan ainda lá esteja e possa dizer aos meus pais o que fui obrigada a fazer na Rússia”.



- Quais são os elementos de coacção e exploração no caso da Mariam?
- Que perguntas faria a uma vítima de tráfico como a Mariam, com vista a fazê-la colaborar mais facilmente com as entidades que aplicam a lei?
- Como procuraria intermediários como Dastan?

<sup>2</sup> O caso baseia-se no estudo SAP-FL “The new forced labour in Russia: Irregular migration and trafficking”, Geneva, 2004. Os nomes e lugares foram alterados.

### Práticas de recrutamento abusivo: o caso de Petruso<sup>3</sup>

“Chamo-me Petruso, vim da Ucrânia e tenho 20 anos de idade. Gostaria de ganhar dinheiro mas não existem bons empregos no meu país. Há muitos ucranianos que vão trabalhar em países como a Inglaterra e a Alemanha. Quando regressam, estão ricos. Por isso, decidi trabalhar no estrangeiro.

Não sabia bem como encontrar um trabalho noutra país, por isso procurei no jornal local. Encontrei um anúncio sobre empregos bem pagos na agricultura. Os contactos apresentados no anúncio eram os de uma agência de viagens. Quando fui falar com eles, disseram-me que não só arranjavam emprego como ainda os documentos de viagem necessários e o transporte. Disseram-me que tinham um bom emprego para mim em Inglaterra. Poderiam também ajudar-me a obter um passaporte em pouco tempo e um bilhete de avião. Os serviços custavam cerca de 5 000 dólares americanos. Como não tinha esta quantia de dinheiro, a agência ofereceu-me um empréstimo, que aceitei.

Quando cheguei a Inglaterra de avião, encontrei-me com um homem que me levou para uma quinta. As condições eram muito más. Trabalhei muitas horas e recebi apenas metade do salário que a agência de viagens me tinha prometido. Mudei de emprego várias vezes e conheci outros ucranianos. A maior parte deles tinha dívidas, mas alguns tinham arranjado o seu trabalho através dos canais oficiais. Não tinham pago quase nada para encontrar um emprego em Inglaterra. Senti-me traído mas não podia ir embora, pois tinha de pagar a dívida de regresso”.



- Quais são os elementos de coacção e de exploração no caso do Petruso?
- Como utilizaria os anúncios no jornal e na Internet para identificar a origem do recrutamento ilegal?
- Como inspeccionaria uma agência como a referida anteriormente? O que procuraria?

<sup>3</sup> O caso baseia-se no relatório da OIT “rapid assessment on trafficking and forced labour in Ukraine (Draft Report 2004)”. Os nomes e lugares foram alterados.

**Assistência a vítimas e potenciais vítimas do tráfico e do trabalho forçado:  
O caso de Corneliu**

Corneliu é um trabalhador da construção civil romeno, com 34 anos de idade. Durante a maior parte da sua vida profissional trabalhou em Bucareste. Ouviu dizer que poderia ganhar mais dinheiro a trabalhar nos estaleiros de construção em Itália, pelo que contactou o Centro Nacional Romeno para o Recrutamento e Emprego no Estrangeiro, mas não conseguiu obter uma autorização de trabalho para nenhum país. Finalmente, uma agência de recrutamento privada ofereceu-lhe um contrato em que poderia contornar as barreiras burocráticas. Corneliu assinou o contrato, pagou 3 000 dólares e partiu para Itália.

Quando chegou ao local de trabalho na Itália, descobriu que o alojamento era muito mau e que tinha de trabalhar muito mais horas que as indicadas no seu contrato. Ao fim de um mês, Corneliu solicitou o pagamento do seu salário mensal, conforme tinha sido combinado, mas o empregador foi evitando-o dia após dia. Passados mais de dois meses, Corneliu teve um acidente enquanto carregava vigas de aço pesadas sem qualquer protecção. O empregador despediu-o imediatamente, dizendo que não o queria voltar a ver. Quando Corneliu exigiu o seu salário, o empregador deu-lhe apenas parte do que tinha sido combinado no início do trabalho, ameaçando que o denunciaria à polícia.

Como não tinha autorização de trabalho válida para Itália, Corneliu não se atreveu a participar à polícia, mas contactou uma ONG que estava ligada a um sindicato italiano. A ONG deu-lhe refúgio e a assistência médica necessária por causa do acidente. As autoridades locais insistiam que Corneliu tinha de regressar à Roménia e prosseguir o seu caso a partir dali. A ONG italiana e o sindicato a que estava associada contactaram as suas congéneres romenas e comunicaram o caso de Corneliu.

De volta à Roménia, Corneliu exigiu a devolução do valor que tinha pago à agência de recrutamento, apoiado pelo sindicato romeno. A agência recusou assumir qualquer responsabilidade, acusando antes o empregador italiano. Entretanto, a ONG italiana contactou a inspecção do trabalho italiana, que visitou o local de trabalho. Descobriram vários trabalhadores migrantes sem autorizações e contratos válidos, trabalhando sem qualquer protecção e em circunstâncias difíceis. Quando interrogados, recusaram-se a testemunhar contra o seu empregador. Com a ajuda da ONG italiana, Corneliu regressou a Itália para testemunhar e reclamar o seu salário em tribunal. O seu pedido foi deferido, mas a agência de recrutamento da Roménia não foi punida.

<sup>4</sup> Este caso é ficção, mas baseado em boas práticas na Roménia e noutros países de envio e acolhimento do mundo.

**Acusação de traficantes na Polónia**

“Num dos poucos casos de sucesso conhecidos, a Polónia, em 1996/97, acusou e condenou um recrutador polaco e dois sócios que tinham traficado cerca de 100 mulheres para a Turquia, Alemanha, Áustria, França, Suíça e Espanha. A boa cooperação entre as autoridades responsáveis pela aplicação da lei dos países de destino e de passagem permitiu à polícia polaca investigar e acusar o recrutador na Polónia. Mais de 200 casos de tráfico foram desde então investigados na Polónia, mas as acusações e as condenações são raras. Segundo um agente da polícia polaca, as situações criminosas podem levar anos até chegar a tribunal, e a maioria dos transgressores recebem sentenças leves ou são absolvidos ou libertados devido à falta de provas.”

OSCE: Trafficking in Human Beings: Implications for the OSCE, 1999  
<http://www.osce.org/odihr/documents/background/trafficking/#f56>

**Exploração de trabalhadores domésticos migrantes indonésios no estrangeiro**

Ebet, uma indonésia com 18 anos de idade recebeu a promessa de um intermediário (os intermediários, ou calo, trabalham individualmente, sendo muitas vezes eles próprios aldeões e sabendo quem está interessado em encontrar trabalho) de um trabalho bem pago como trabalhador doméstico na Arábia Saudita. Antes de partir, assinou um contrato de trabalho no escritório da agência de recrutamento, embora sem ter tido oportunidade de analisar o teor de tal contrato. Em vez disso, acabou por ir parar à Malásia. As suas tarefas iam desde limpar, cozinhar, lavar a loiça e cuidar das crianças. No centro de acolhimento, aprendeu árabe. Não compreendia inglês e continuou a cometer erros ao utilizar aparelhos eléctricos e ao comunicar com o seu empregador. Não estava autorizada a efectuar qualquer comunicação e não poderia dizer à sua família que se encontrava na Malásia e não na Arábia Saudita. Um familiar ajudou-a a apresentar queixa na polícia e a regressar à sua terra natal.

ILO: Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia, Geneva, p. 60, 2005.

**Exploração de trabalhadores domésticos migrantes indonésios no estrangeiro**

Yani, com 37 anos de idade, uma dona de casa com nove filhos, vive em Serang, Banten. O duplo encargo de ter que sustentar demasiados filhos, e o tratamento médico dispendioso de que o seu marido necessita, sempre deixou Yani em dificuldades financeiras. Esta situação levou-a a procurar emprego como empregada doméstica, pois era a única coisa que sabia fazer. Uma patrocinadora, Ana, prometeu enviar Yani para a Malásia sem qualquer custo. O custo da partida seria deduzido no salário depois de ter conseguido um emprego. Yani e outros 24 trabalhadores migrantes partiram para a Malásia de barco, via Pontianak, West Kalimantan. Foi enviada directamente para Entikong/Bedu. Aí, um agente de Kuching, de nome Akwan, esperava por ela. No dia seguinte foi-lhe dado um trabalho num restaurante. O trabalho durou apenas um mês. Akwan retirou-a porque o restaurante não satisfaz o seu pedido de que os dois meses de salário de Yani lhe fossem pagos directamente a ele em numerário. O primeiro mês do salário de Yani, obtido no restaurante, ficou para Akwan. Depois disso trabalhou num café. Enquanto trabalhava no café, trabalhava também em casa do seu empregador. Tinha de lavar, cozinhar carne de porco e era até forçada a comer a carne de porco. Recusou-se a fazê-lo, por ser contrário à sua crença religiosa. Foi também proibida de rezar, pois, de acordo com o seu empregador, isso diminuía o seu tempo de trabalho. Foi também proibida de comunicar com a sua família. O seu horário de trabalho era das 4 da madrugada às 2 da madrugada do dia seguinte – não tinha tempo para descansar. Depois de ter aguentado o abuso e as condições de trabalho desumanas durante dois meses, Yani decidiu fugir de casa do seu empregador, saltando do terceiro andar da casa às 3 da madrugada. Partiu uma perna e as costas e teve de se arrastar da casa do empregador até à auto-estrada. Encontrou um carro-patrolha da polícia e deu-lhes o seu Cartão de Identidade com a sua morada original de Serang, Banten, não dizendo nada. Yani foi levada pela polícia para o hospital, onde permaneceu internada durante uma semana. Uma pessoa do Gabinete Social da Malásia dirigiu-se a Yani e acompanhou-a à Embaixada da República da Indonésia. A Embaixada decidiu não enviar Yani para a sua aldeia natal por a considerar uma trabalhadora migrante ilegal. Por acidente, Yani encontrou um jornalista de uma estação de televisão privada, que tinha coberto as Eleições Presidenciais da Indonésia na Malásia. A situação de Yani foi transmitida pela estação de televisão privada. Com o apoio do jornalista e de um activista de uma ONG, Yani regressou à Indonésia em Julho de 2004.

ILO: Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia, Geneva, p. 70, 2005.

**Exploração de operários migrantes indonésios**

Santi, com 16 anos de idade, obteve informação sobre trabalho de um patrocinador que foi a sua casa e se encontrou com os seus pais. O patrocinador prometeu um salário de 9,20 RM (Ringgit da Malásia) por dia se ela quisesse trabalhar numa empresa de contraplacados de madeira em Bintulu, Leste da Malásia. Conseguiu tratar do seu Cartão de Identidade juntamente com o chefe da aldeia, acrescentando quatro anos à sua idade, de modo a ter 20 anos. O chefe da aldeia não lhe perguntou a razão por que tinha a autorização dos pais. O patrocinador levou depois Santi da sua aldeia para a cidade de Sambas. Antes da viagem, preparou o passaporte de Santi. Em Sambas, juntou-se aos outros trabalhadores migrantes em casa de um agente de uma empresa de recrutamento. A partir de Sambas, o grupo dirigiu-se a Entikong de autocarro. Na fronteira da Malásia foram recolhidos por um agente da Malásia, e foram levados directamente para Bintulu. Quando chegaram à empresa de contraplacado de madeira foram recebidos pelo gerente da empresa, que lhes explicou o trabalho que tinham para fazer. Não existia qualquer contrato de trabalho, nem lhes foi mostrado um acordo de trabalho. Santi trabalhou das 7 da manhã às 7 da noite, tendo recebido o valor que lhe tinha sido prometido, salvo o trabalho extraordinário. Se trabalhasse para além do horário normal receberia e 1 RM por hora. O salário era pago todas as quinzenas. Não havia férias, nem Domingos ou folgas. Depois de ter começado a trabalhar, o patrocinador disse-lhe que todo o ordenado recebido durante um ano seria para pagar os custos de emissão do passaporte. O passaporte de Santi, nesta fase, estava na posse da empresa, tendo-lhe sido entregue apenas uma fotocópia. O pagamento de Santi ascendia a 400 RM. Santi vivia num quarto tipo dormitório com outros 12 ocupantes. Dormia numa esteira no chão. Durante o expediente, não estava autorizada a sair das instalações da empresa. Se se ausentasse sem autorização, o seu pagamento seria reduzido à razão de 40 RM por dia. Enquanto se manteve empregada, era sempre repreendida pelo capataz ao cometer um erro e/ou não atingir o objectivo pretendido pela empresa. Era punida com tarefas como despejar o lixo, limpar o quarto e varrer a fábrica durante uma semana.

ILO: Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia, Geneva, p. 78, 2005.



**Exploração de trabalhadores da construção migrantes indonésios**

Agung Susanto, com 26 anos de idade, teve de abandonar a Escola Superior porque a sua família era pobre. Operário de Gresik, Leste de Java, Agung sempre quis trabalhar na Malásia. Um familiar que tinha trabalhado na Malásia incentivou-o a procurar lá trabalho. O familiar apresentou-o a um “calo”, Supriadi, que disse que trataria da sua ida. Juntamente com mais algumas pessoas, Agung partiu para Medan sem ter todos os papéis de identificação. Após uma noite, saíram num barco com 100 passageiros para a pequena ilha de Rupert. Todos os passageiros, que vieram de cidades no Leste de Java, tinham como destino a Malásia. Depois de terem estado três dias na ilha de Rupert, embarcaram para a Malásia. Antes de ancorarem na Malásia, disseram-lhes para saltarem para o mar e nadar para uma praia. Cinco pessoas afogaram-se. À chegada, Agung conheceu Raja, um cúmplice malaio de Supriadi. Sem contrato, apenas com um acordo verbal, encontrou trabalho num projecto de construção, instalando tubos de PVC. Agung trabalhou 11 horas por dia, das 6 da manhã às 5 da tarde, com duas pausas de meia hora. Não trabalhava ao Domingo, mas no caso de o fazer era-lhe pago um bónus de 50.000 Rupias. Depois de cinco meses a trabalhar, a polícia malaia apanhou-o quando procurava trabalhadores migrantes ilegais. Esteve preso durante um mês na Ilha de Besi, Sarawak, Malásia, juntamente com outros 3.000 provenientes da Índia, Bangladesh, China e Tailândia. Decorridos alguns meses foi libertado e transportado por uma pessoa que não conhecia. Foi levado para Dumai e depois para outra ilha desconhecida, de ferry. Dois dias depois, foi levado de autocarro para Jogjakarta, uma viagem que durou sete dias. Em Jogjakarta ficou numa casa durante quatro dias, não estando autorizado a sair. Prometeram-lhe que seria mandado para casa se pagasse 1,9 milhões de Rupias. Disse que não tinha esse dinheiro mas que pagaria quando chegasse a casa. Finalmente foi enviado para casa, escoltado por sete pessoas. Em casa ele e a sua família tiveram que pedir dinheiro emprestado a familiares e a vizinhos para pagar o seu acompanhamento. Agung continua com a esperança de trabalhar na Malásia, mas da próxima vez tratará de todos os papéis necessários. Apesar da má experiência, as melhores condições salariais na Malásia continuam a ser uma atracção para ele.

ILO: Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia, Geneva, pp. 76, 2005.

**Exploração de trabalhadores migrantes ganeses**

“Há três anos atrás um natural desta cidade chegou cá e recrutou três de nós para ir trabalhar numa plantação de cacau. Disse-nos que, com a conclusão do trabalho, que duraria um ano, cada um de nós receberia 2.000.000 GHC (Cedis do Gana). Foi-nos também explicado que apenas iríamos trabalhar na quinta. Infelizmente, quando começamos a trabalhar tínhamos que ir buscar água diariamente, de manhã e à tarde, para a família da pessoa que nos contratou. Fomos obrigados a moer “fufu” para a família do indivíduo. Quando reclamámos, foi-nos dito que fazia parte do contrato que foi estabelecido connosco e que se não fizéssemos isso não receberíamos. Não tínhamos outra alternativa que não fosse fazer este trabalho juntamente com o trabalho da quinta. Para nós foi terrível. Mas ainda faltava conhecer a nossa maior desilusão. Na altura do pagamento foi-nos dito que a pessoa que negociou o trabalho tinha vindo buscar o dinheiro em nosso nome. Durante um mês não pudemos procurá-lo e como ficámos aqui sentados voltou para casa. Fomos por isso obrigados a procurar outro emprego e a ter de trabalhar mais um ano de forma a obter algum dinheiro para regressar a casa. Foi uma situação bastante difícil e não motivarei ninguém a passar pela experiência por que nós passámos.”

ILO: Report of baseline study on human trafficking and forced labour in Northern Ghana, Geneva, p. 49, 2005.



### EXEMPLO DE BOAS PRÁTICAS **A**

#### **Acordo laboral bilateral entre as Filipinas e o Kuwait**

##### **MEMORANDO DE ENTENDIMENTO SOBRE O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO E MÃO-DE-OBRA ENTRE O GOVERNO DA REPÚBLICA DAS FILIPINAS E O GOVERNO DO ESTADO DO KUWAIT**

O GOVERNO DA REPÚBLICA DAS FILIPINAS E O GOVERNO DO ESTADO DO KUWAIT (doravante designados como as "Partes")

CONFIRMANDO a existência de laços fraternais entre os Governos e os povos das duas Partes;

DESEJANDO fortalecer as actuais relações de amizade entre eles e apoiar as relações de cooperação bilateral baseadas na igualdade e no interesse mútuo;

PRETENDENDO apoiar a cooperação e melhorar a coordenação na área do desenvolvimento do trabalho e da mão-de-obra;

ACORDARAM NO SEGUINTE:

##### Artigo 1.º

As Partes comprometem-se a fortalecer a cooperação no desenvolvimento do trabalho e da mão-de-obra.

##### Artigo 2.º

As Partes disponibilizarão os meios necessários e relevantes para a realização e a promoção dessa cooperação, no quadro das regras e regulamentações em vigor em cada um dos países.

##### Artigo 3.º

As Partes comprometem-se a facilitar a mobilização e o desenvolvimento de mão-de-obra entre os dois países, no quadro da legislação, regras e regulamentações aplicáveis em vigor em cada um dos países.

##### Artigo 4.º

As Partes realizarão visitas e efectuarão consultas entre elas para partilhar conhecimento e experiências sobre a criação e geração de emprego.

##### Artigo 5.º

As condições básicas para os direitos, deveres e termos do emprego, aplicáveis ao empregador e ao trabalhador, serão estabelecidas mediante contrato de trabalho individual, mutuamente acordado, que esteja em conformidade com a legislação, regras e regulamentações relevantes de ambos os países.

#### Artigo 6.º

Na resolução dos conflitos laborais emergentes das relações empregador/trabalhador, as autoridades governamentais competentes de ambas as Partes, em conformidade com as respectivas legislações, regras e regulamentações, procurarão obter resoluções amigáveis através de negociação, conciliação e arbitragem. Quando os esforços para a resolução amigável do diferendo falharem, as partes envolvidas podem recorrer aos tribunais, nos termos das respectivas legislações, regras e regulamentações.

#### Artigo 7.º

Deverá ser constituída uma Comissão Paritária para desenvolver as seguintes actividades:

- a) assegurar a implementação do presente Memorando; e
- b) propor as revisões do Memorando que se revelarem necessárias e resolver dificuldades na sua implementação.

A Comissão deverá reunir sempre que necessário, a pedido de qualquer das Partes.

#### Artigo 8.º

O presente Memorando vigorará durante um período de 4 (quatro) anos, entrando em vigor na data da última notificação das Partes que indique terem sido cumpridas as respectivas exigências legais internas para a sua entrada em vigor.

O Memorando renovar-se-á automaticamente por igual período, salvo se uma das Partes notificar por escrito a outra, através dos canais diplomáticos, da sua intenção de denunciar ou alterar o presente Memorando, pelo menos seis (6) meses antes do respectivo termo.

Celebrado na Cidade do Kuwait, aos 14 dias de Setembro de 1997, correspondente a 12 Jamada A1 I 1418Hijra, em dois originais nas línguas árabe e inglesa, revestindo-se ambos os textos da mesma validade. Verificando-se qualquer divergência de interpretação, prevalecerá a versão inglesa do texto.

**Modelo do contrato de trabalho da Administração Filipina  
Ultramarina do Emprego (POEA)**

**O presente contrato de trabalho é celebrado entre**

- A. Entidade patronal:  
Endereço e telefone:
- B. Representado por:  
Nome da empresa/agente:  
Endereço:
- C. Trabalhador:  
Estado civil: Passaporte número:  
Endereço: Local e data de emissão:

**Aceitam voluntariamente submeter-se aos seguintes termos e condições:**

1. Local de trabalho
2. Duração do contrato \_\_\_\_\_, com início na data de partida do trabalhador do local de origem para o local de trabalho
3. Cargo do trabalhador
4. Salário base mensal
5. Horário normal de trabalho: máximo de 8 horas por dia, seis dias por semana
6. Pagamento de trabalho suplementar
  - (a) Trabalho suplementar prestado fora do horário normal
  - (b) Trabalho prestado nos dias de descanso, férias e feriados
7. Ausências remuneradas integralmente
  - (a) Férias
  - (b) Faltas por doença
8. Transporte gratuito para o local de trabalho e, nos seguintes casos (a especificar pela agência de recrutamento), transporte de regresso gratuito para o local de origem:
9. Alimentação gratuita ou subsídio compensatório de US\$ \_\_\_\_\_, alojamento adequado gratuito
10. Assistência médica e de dentista urgente gratuita, incluindo medicamentos
11. Seguro de vida e de acidentes pessoais em conformidade com a legislação do país de acolhimento e/ou de \_\_\_\_\_, sem custo para o trabalhador. Complementarmente, para áreas declaradas pelo Governo de \_\_\_\_\_ como áreas em risco de guerra, deverá ser subscrito, a favor do trabalhador, sem custo para este, um seguro de riscos de guerra de pelo menos \_\_\_\_\_
12. Em caso de morte do trabalhador durante a vigência do presente contrato, os seus restos mortais e bens pessoais serão repatriados para \_\_\_\_\_ a expensas da entidade patronal. Não sendo possível a repatriação dos restos mortais, podem estes ser sepultados após o consentimento do familiar mais próximo do trabalhador e/ou da Embaixada/Consulado de \_\_\_\_\_ mais próxima do local de trabalho
13. A entidade patronal deverá apoiar o trabalhador no envio de uma percentagem do seu salário através dos canais bancários adequados ou por outros meios admitidos legalmente

14. Cessação:

- a. Cessação por iniciativa da entidade patronal: a entidade patronal pode pôr termo ao presente contrato com fundamento nas seguintes situações: falta grave, desobediência voluntária às ordens legítimas da entidade patronal, incumprimento habitual dos deveres, absentismo, insubordinação, revelação de segredos da empresa, sempre que o trabalhador viole os costumes, tradições e normas legais de \_\_\_\_\_ e/ou algum dos termos do presente Contrato. O trabalhador suportará as despesas de repatriação;
  - b. Cessação por iniciativa do trabalhador: O trabalhador pode pôr termo ao presente contrato sem necessidade de qualquer notificação dirigida à entidade patronal, com fundamento em qualquer uma das seguintes situações: ofensa grave por parte da entidade patronal ou de um seu representante, tratamento desumano ou intolerável dado ao trabalhador por parte da entidade patronal ou de um seu representante, prática de um crime/delito por parte da entidade patronal ou de um seu representante e violação dos termos e condições do contrato de trabalho por parte da entidade patronal ou de um seu representante. A entidade patronal pagará as despesas de repatriação para \_\_\_\_\_.
  - b1. O trabalhador pode pôr termo ao presente contrato sem justa causa, mediante notificação escrita dirigida à entidade patronal com a antecedência de um mês. A entidade patronal que não tenha sido notificada nestes termos pode responsabilizar o trabalhador pelos danos que daí resultem. Em qualquer caso, deve o trabalhador suportar todas as despesas relativas à sua repatriação para o respectivo local de origem.
  - c. Cessação por doença: Qualquer das partes pode pôr termo ao contrato com fundamento em doença ou acidente sofrido pelo trabalhador. A entidade patronal suportará os custos com a repatriação.
15. Resolução de conflitos: Todas as reclamações e queixas do trabalhador relativas ao contrato de trabalho serão resolvidas de acordo com as políticas, regras e regulamentações da Empresa. No caso de o trabalhador contestar a decisão da entidade patronal, o assunto será resolvido amigavelmente com a participação do Adido Laboral ou de qualquer outro representante autorizado da Embaixada ou Consulado Geral de \_\_\_\_\_ mais próximo do local de trabalho. Não sendo possível uma resolução amigável, o assunto será submetido ao organismo apropriado ou competente de (país de acolhimento) ou \_\_\_\_\_ quando admitido pela legislação do país de acolhimento, segundo o critério da parte reclamante.
16. O trabalhador deverá observar a normas da entidade patronal e reger-se pela legislação aplicável do país de acolhimento, respeitando os seus costumes e tradições
17. Legislação aplicável: Em tudo o omissa no presente contrato serão aplicadas as disposições legais de \_\_\_\_\_.

Fonte: Administração Filipina Ultramarina do Emprego

### **Diligências de uma agência de emprego privada, devidamente licenciada, para proteger mulheres trabalhadoras migrantes**

Ao abrigo da Proclamação relativa às Agências de Emprego Privadas na Etiópia, a Agência de Emprego de Meskerem é a única agência licenciada registrada e a funcionar para instrução do emprego dos etíopes no Líbano. Apenas aqueles que apresentarem uma carta a declarar que foram encaminhados através da agência receberão vistos de saída. (No caso de recrutamento directo, o migrante tem de apresentar um contrato de trabalho aprovado pelo Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais). Em 2001, deslocaram-se ao Líbano funcionários do Ministério para inspeccionar as condições de trabalho das mulheres migrantes etíopes recrutadas através da Agência de Emprego de Meskerem, tendo regressado satisfeitos.

Estas são algumas das medidas tomadas pela agência para reforçar a protecção das mulheres migrantes:

- Apenas são recrutadas pessoas que tenham concluído o ensino secundário, pois considera-se que as mulheres necessitam de um certo nível de educação para conseguirem defender os seus direitos, devendo ser capazes de escrever às respectivas famílias. [No entanto, migrantes regressados, numa entrevista de grupo, mostraram-se totalmente contra esta medida, não considerando que as mulheres tivessem de concluir o ensino secundário para trabalhar como empregadas domésticas, e entendiam que a medida era discriminatória e poderia, na realidade, deixar as mulheres sem formação de nível secundário à mercê dos traficantes];
- Mesmo que os migrantes não tenham sido recrutados pela agência, esta ajuda-os a obter vistos de saída e a verificar a credibilidade dos seus potenciais empregadores através dos seus representantes no Líbano. Assim que as condições de emprego forem confirmadas, a agência disponibiliza a mesma formação e orientação que presta aos seus próprios utentes;
- Disponibiliza aos seus clientes um documento de identificação escrito em amárico (a língua oficial etíope) antes de os migrantes partirem rumo ao seu destino. Os migrantes devem manter o cartão bem guardado para as situações de emergência. O cartão contém o nome do trabalhador, o seu número de registo na agência, o endereço/número de telefone da agência na Etiópia, assim como o endereço/número de telefone do representante no Líbano. Contém também a indicação de que a agência no Líbano presta serviços 24 horas por dia e de que a podem contactar sempre que desejarem. Quando uma trabalhadora migrante se encontrar em dificuldade, apenas tem de telefonar e indicar o seu nome de registo e o pessoal da agência identificará o seu endereço e irá ter com ela. A agência dispõe de uma carrinha com um motorista que se encontra disponível 24 horas por dia;
- A agência mantém um registo das trabalhadoras e qualquer cidadão interessado pode dirigir-se ao escritório e consultar os registos para saber o paradeiro das trabalhadoras migrantes enviadas através da agência. O registo contém informações sobre o número de registo da migrante, o seu nome completo, número de telefone e número do passaporte, o nome completo e o número de telefone do empregador, data de partida e data de regresso ao país de origem.
- A agência telefona a todas as trabalhadoras duas vezes por mês para verificar as condições em que se encontram e para apurar se o empregador está satisfeito com os serviços da trabalhadora migrante. A agência fala com os empregadores para apurar se têm queixas. Se qualquer uma das partes tiver queixas a apresentar, a agência procura conciliar as divergências.



- Sendo impossível a conciliação, a agência providencia o regresso da trabalhadora ao seu país. Se a trabalhadora tiver de regressar antes de terminar o seu contrato de trabalho, a agência paga à migrante 1 500 dólares. Se uma migrante tiver sido abusada, a agência retira-a imediatamente da situação abusiva, paga-lhe o salário se o empregador se recusar a fazê-lo e providencia o regresso ao seu país, desencadeando depois o necessário processo judicial contra o empregador.

Kebede, E.: Ethiopia: An assessment of the international labour migration situation: The case of female labour migrants, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, pp. 22-36, 2002.

## EXEMPLO DE BOAS PRÁTICAS **D**

### **Código de Conduta da Federação Nacional de Recrutamento da Irlanda**

A Federação Nacional de Recrutamento (NRF - National Recruitment Federation) é uma organização voluntária criada para definir e manter normas e códigos de boas práticas para actividade de recrutamento. A NRF representa mais de 100 agências de recrutamento de toda a Irlanda que optaram pela auto-regulação. A organização pretende disponibilizar aos seus membros serviços de apoio, comunicação, aconselhamento partilhado e resolução de problemas, visando, desse modo, promover a competência profissional no sector.

#### **Código de Conduta**

##### 1) ASPECTOS GERAIS

Para possuir a qualidade de Membro, é necessário que todos os Membros, empresas Membros e trabalhadores por eles contratados cumpram o Código de Conduta da Federação e as regras e regulamentações definidas adiante, bem como quaisquer condições ou alterações das presentes regras, de acordo com o aprovado pela Federação.

##### 2) INSCRIÇÕES

Para possuir a qualidade de Membro, é necessário pagar a quota anual e quaisquer taxas acordadas pela NRF, no prazo de 30 dias após a data do respectivo vencimento.

##### 3) LICENCIAMENTO

Para possuir a qualidade de Membro, é necessário que a pessoa, agência ou empresa se encontrem licenciadas para operar como agência de emprego, nos termos da Lei das Agências de Emprego de 1971, na sua versão actualizada.

##### 4) TRATAMENTO/CONFIDENCIALIDADE DO CANDIDATO

- a. Os candidatos devem ser sempre tratados de forma educada e digna. O direito à privacidade deve ser respeitado, incluindo o de ser entrevistado numa zona reservada, em conformidade com as normas de higiene e segurança. Devem ser respeitadas as Leis sobre Igualdade no Emprego de 1977 e 1998.
- b. Todos os candidatos devem ser entrevistados pela agência antes de serem enviados ao cliente para entrevista.
- c. Devem ser apresentadas aos candidatos todas as informações sobre qualquer trabalho para o qual a agência os pretenda recomendar, assim como solicitada a autorização do candidato. Deve ser solicitada e obtida a autorização do candidato antes de serem disponibilizadas informações sobre este ao empregador. A agência deve também apurar se o candidato terá sido ou não abordado por outra agência sobre o mesmo emprego.

- d. Os candidatos devem ser mantidos informados sobre a evolução da sua candidatura.
- e. Não devem ser pedidas referências sem o consentimento do candidato.
- f. Os Membros devem proteger a confidencialidade de qualquer informação sobre a actividade do candidato obtida durante o processo de recrutamento, e usar essa informação apenas para efeitos de selecção e recrutamento de trabalhadores. A agência deve ter em atenção as disposições da Lei sobre a Protecção de Dados de 1988.

#### 5) CANDIDATOS A TRABALHO TEMPORÁRIO/PERMANENTE

- a. A norma n.º 4 aplica-se a todas as candidaturas a trabalho temporário ou permanente.
- b. Todas as informações sobre o trabalho, condições de emprego, modalidade e frequência de pagamento devem ser fornecidas aos candidatos no momento da sua afectação a um emprego temporário, de acordo com as exigências da legislação em vigor.
- c. Todos os pagamentos, devoluções de impostos, benefícios e declarações fiscais devem ser imediatamente entregues aos trabalhadores temporários, logo que forem devidos.

#### 6) TRATAMENTO DO CLIENTE (EMPREGADOR)

- a. Os Membros devem disponibilizar informação sobre honorários, encargos, despesas e todos os Termos e Condições da Actividade (confirmada por escrito) antes de concluírem o processo de recrutamento.
- b. Os Membros não podem, em circunstância alguma, “roubar” os candidatos que tiverem sido colocados em empregos permanentes, sem o expresso consentimento do empregador.
- c. Os Membros devem proteger a confidencialidade de qualquer informação obtida sobre a actividade do cliente durante o processo de recrutamento e usar essa informação apenas para efeitos de selecção e recrutamento de trabalhadores para esse cliente.

#### 7) CONFLITOS/QUEIXAS

- a. A agência que conseguir a primeira entrevista com o cliente tem direito aos honorários se o candidato for escolhido.
- b. Todas as queixas seguirão o processo de reclamação comum estabelecido na cláusula 8.º do presente Código de Conduta.
- c. Nenhum Membro deverá, em circunstância alguma, envolver clientes ou candidatos em conflitos entre agências.
- d. Todas as queixas/reclamações serão apresentadas à Comissão de Reclamações.

#### 8) AVALIAÇÃO

Sempre que forem realizadas avaliações, estas devem ser conduzidas por avaliadores devidamente autorizados e qualificados, devendo respeitar a ética e as normas comuns dos processos de avaliação.

#### 9) PROCESSO DE RECLAMAÇÃO

Sempre que for apresentada uma queixa, é enviada uma cópia da mesma aos Membros envolvidos e a todas as partes envolvidas. A resposta deve ser dada por escrito no prazo de sete dias. Após a recepção da mesma, a Comissão Disciplinar (CD) investigará a queixa e pode, por sua própria iniciativa, entrevistar todas ou uma das partes envolvidas. A CD decidirá sobre a queixa/reclamação, podendo recomendar qualquer acção considerada necessária, com base nos factos que lhe forem apresentados nessa altura. Será mantido um registo completo dos factos. A Comissão Executiva (CE) pode decidir pela admissão de um recurso contra uma decisão da CD. Da decisão sobre um recurso não haverá lugar a recurso. Sendo admitido o recurso, o Presidente e dois membros da CE, nomeados pela própria CE e que não sejam membros da CD,

apreciarão o recurso. A CD ou a CE podem, por sua livre iniciativa, tomar uma decisão sobre uma queixa/reclamação ou recurso, conforme o caso, com base em documentos escritos ou declarações orais, ou a combinação das duas. Ao abrigo do artigo 12.º dos Estatutos Sociais, pode ser tomada a decisão de suspensão ou expulsão do Membro. A NRF tem um papel importante a desempenhar na melhoria contínua das normas da actividade de recrutamento. As queixas contra Membros da NRF, sejam apresentadas por candidatos, clientes ou outros Membros, serão sempre investigadas. Após uma investigação completa, a Comissão Executiva da NRF tem o direito de absolver, suspender, repreender ou expulsar um Membro e de publicar a sua decisão.

#### 10) PESSOAL DA AGÊNCIA

Os Membros não devem abordar directa ou indirectamente colaboradores que se encontrem a trabalhar noutra agência membro. O incumprimento desta regra levará à expulsão imediata da Federação. Os Membros são aconselhados a anunciar abertamente quaisquer vagas que se verifiquem na sua organização e a seguir os processos adequados no recrutamento de pessoal.

#### 11) ANÚNCIOS

1. Os anúncios devem, sempre que possível, exibir o logotipo de "Membro da NRF"
2. Apenas podem ser anunciados empregos reais.

National Recruitment Federation  
<http://www.nrf.ie>

## EXEMPLO DE BOAS PRÁTICAS E

### **Confederação Internacional das Actividades de Trabalho Temporário (CIETT)**

#### **Actuação geral**

1. Os membros devem revelar os termos da sua actividade aos seus clientes de forma inequívoca.
2. Os membros e os respectivos colaboradores devem estar plenamente familiarizados com todas as disposições legais relativas às actividades de trabalho temporário. O incumprimento de disposições legais será considerado contrário ao presente Código.
3. Os membros devem assegurar-se de que os trabalhadores temporários são adequados para a realização das actividades que lhes são atribuídas.
4. Os membros desenvolverão todas as acções razoáveis para proteger a segurança de qualquer informação confidencial obtida dos clientes e dos trabalhadores temporários durante a angariação de trabalho.

#### **Publicidade**

1. Os membros estão obrigados a sujeitar-se a qualquer código nacional de normas publicitárias.
2. Um anúncio para uma determinada vaga de trabalho temporário deverá ser aberto no momento em que for para publicação e retirado dos painéis publicitários logo que estiver preenchido.
3. Para efeitos do presente Código as palavras "anúncio" ou "anúncios" aplicam-se aos anúncios e ao material promocional de qualquer natureza.

### **Termos e condições de emprego**

1. Sempre que um trabalhador temporário for disponibilizado a um cliente, deverá ser informado sobre os seguintes aspectos:
  - as condições em que o trabalho é angariado;
  - o tipo de trabalho que os trabalhadores disponibilizados ao cliente devem realizar;
  - a remuneração pelo trabalho a realizar e os pormenores sobre quaisquer despesas a pagar.

O trabalhador temporário deverá ser informado sobre qualquer alteração dos referidos aspectos.
2. Os trabalhadores temporários serão pagos regularmente e o pagamento não pode depender do pagamento do cliente à empresa de trabalho temporário.
3. Sempre que não viole a legislação local, como as leis anti-trust, as empresas de trabalho temporário deverão cumprir todas as leis nacionais relativas ao fornecimento de trabalhadores temporários para trabalhar em instalações em que ocorra um litígio laboral, salvo se os representantes autorizados de todas as partes em litígio estejam de acordo quanto a essa utilização.
4. Os membros deverão cumprir toda a legislação nacional relativa à não discriminação sexual, étnica e religiosa.
5. Os membros devem informar os seus trabalhadores temporários sempre que tenham razões para crer que determinadas actividades envolvem um risco para a saúde ou segurança.
6. Os membros devem procurar salvaguardar as condições de contratação e de trabalho dos trabalhadores temporários, cumprindo as normas nacionais relativas aos benefícios da Segurança Social.
7. Os membros não deverão impedir os trabalhadores temporários de procurar trabalho sempre que estes o pretendam fazer.
8. Os serviços da actividade de trabalho temporário devem ser disponibilizados aos trabalhadores temporários sem qualquer encargo.
9. Sempre que se mostre adequado, os membros deverão procurar ministrar formação básica aos trabalhadores, de acordo com as qualificações exigidas.

### **Auto-determinação**

1. Os membros deverão apoiar o princípio da auto-regulação da actividade de trabalho temporário em colaboração com as entidades relevantes.
2. Nada no nosso Código impede um membro nacional da CIETT de criar o seu próprio Código. Os códigos nacionais deverão reflectir o espírito do Código da CIETT.
3. Dependendo da legislação, dos usos e costumes nacionais, os trabalhadores temporários podem ser colocados em todo o tipo de equipas e disciplinas em trabalhos industriais, técnicos, de gestão e profissionais. Os membros nacionais podem adoptar códigos aplicáveis a actividades específicas, desde que tais códigos respeitem o espírito do presente Código.

The International Confederation of Temporary Work Businesses (CIETT)  
<http://www.ciett.org>

**Código de Conduta Gütegemeinschaft Au-Pair e.V. (Alemanha)**

Depois de a actividade de au-pair na Alemanha ter sido desregulamentada durante o ano 2002, muitos casos de abuso de au pairs chamaram a atenção da opinião pública. Em Novembro de 2004, a Associação de Au-Pair Alemã e o Ministro da Família, Idosos, Mulheres e da Juventude (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) aprovou um código de conduta, que regulamentava a preparação, colocação e supervisão das estadias em regime de au-pair. Os direitos e obrigações do au-pair, da família de acolhimento e das agências de au-pair de envio e de acolhimento passaram a estar regulamentadas de forma pormenorizada. O código de conduta inclui, entre outras, as seguintes disposições:

- As condições de colocação da agência devem estar acessíveis publicamente
- A agência deve estar aberta ao público pelo menos dez horas por semana e cinco dias úteis
- A agência deve instalar uma linha de emergência, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana
- O au-pair deve ter entre 18 e 24 anos de idade
- A duração máxima da estadia do au-pair não deverá ser superior a 12 meses
- O horário de trabalho - incluindo a vigilância de crianças - terá um máximo de seis horas por dia, com uma carga semanal de 30 horas
- O subsídio é de € 260 (a partir de 01.01.2006); não são permitidos cortes devido a horários de trabalho mais reduzidos
- Em caso de doença do *au-pair*, ser-lhe-á pago o subsídio, até ao máximo de seis semanas
- O trabalho consiste na vigilância de crianças e em trabalhos domésticos leves
- A família de acolhimento suporta todos os encargos da segurança social, incluindo o seguro de saúde do *au-pair*
- Tem que ser assegurado o alojamento do *au-pair*, em quarto próprio, aquecido e que possa ser fechado (com um mínimo de 8 m<sup>2</sup>), com uma janela e mobilado.
- O período de resolução é de 14 dias, sem necessidade de aviso prévio em situações urgentes ou extremas
- A supervisão das disposições do presente código de conduta é realizada por uma entidade ou especialista independente, qualificado e autorizado.

## EXEMPLO DE BOAS PRÁTICAS **G**

### **Selo de Certificação ISO de gestão da qualidade**

A classificação foi amplamente discutida durante muitos anos, especialmente no Reino Unido e na Irlanda, por todas as partes interessadas: os administradores dos SPE, os gestores das AEP, sindicatos e outros especialistas no mercado de trabalho. O sistema atraía os administradores dos SPE modernos e com visão de futuro, que estavam cientes das limitações e da rigidez do sistema de licenciamento. O sistema foi igualmente considerado inteligente e dinâmico pelas melhores AEP, que apreciavam a ideia de serem classificadas de acordo com o desempenho. As AEP líderes (as multinacionais) decidiram seguir o seu próprio caminho e procurar a qualificação não no contexto da legislação e regulamentação nacional, mas internacionalmente. O resultado foi a etiqueta de gestão da qualidade ISO 9000, atribuída pela Organização Internacional de Normalização. Utilizam agora a etiqueta ISO 9000 nos seus anúncios e campanhas de marketing como garantia de boas práticas.

International Standards Organisation (ISO)  
<http://www.iso.ch>

Website of the International Standards Organisation (ISO)  
<http://www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/iso9000/qmp.html>

## EXEMPLO DE BOAS PRÁTICAS **H**

### **O T-Sérvice Interim na Bélgica**

Na Europa, a partir dos anos sessenta, e especialmente após o fim dos monopólios dos SPE nos anos oitenta, verificou-se uma forte tendência entre os SPE para seguir o lema “Ser público mas parecer e agir como privado”. Dúvidas crescentes sobre o monopólio dos SPE num mercado liberalizado levaram à adopção da Convenção N.º 181, de 1997, relativa às Agências de Emprego Privadas.

A Convenção reconhece que as AEP podem contribuir para regularizar o funcionamento do mercado de trabalho, e estabelece parâmetros para a regulamentação, colocação e emprego de trabalhadores contratados por AEP, em especial por agências de trabalho temporário. Além disso, a Convenção promove a cooperação entre os SPE e as AEP, de modo a maximizar a eficiência do mercado de trabalho.

Um exemplo duma AEP funcionando como um SPE é a agência pública de trabalho temporário chamada T-Sérvice Interim (uma divisão do SPE) criada na Bélgica em 1980 com o objectivo de regular o mercado de trabalho. Tornou-se autónoma em 1994. O SPE colabora com empresas de trabalho temporário (AEP) de diversas formas:

- Ofertas de emprego
- Acesso à informação (por exemplo, bancos de dados sobre emprego)
- Participação num fórum de informação e fórum de trabalho comum para todos os parceiros relevantes no mercado de trabalho com vista a promover a transparência
- Honorários

- Projectos sobre integração através de trabalho temporário, em que o SPE colabora com a T-Sérvice Interim e as AEP para colocar em trabalho temporário os jovens com menos de 25 anos que abandonaram os estudos, os desempregados de longa duração e as pessoas que vivem apenas de prestações sociais. Os critérios comuns para os candidatos a colocar são definidos pelo SPE, a T-Sérvice Interim, antes de a missão ser confiada às AEP. Deste modo, consegue-se realçar o perfil do candidato na perspectiva da AEP e garante-se um retorno da informação ao SPE.

Méan, J.P.: Relations entre service public d'emploi et agences d'emploi privées: Analyse de la situation et perspectives pour la région de Wallonie et éléments clés d'une stratégie pour les PSE dans le marché mixte européen, unpublished paper submitted at the EU meeting of Heads of Public Employment Services, Baden (Austria), 16 November 1998, cited in Thuy, P., Hansen, E. and Price, D.: The Public Employment Office in a changing labour market, Geneva, ILO, 2001.

## EXEMPLO DE BOAS PRÁTICAS

### Campanha de Informação da Fundação Kanlungan, Indonésia: "Ser Empregada Doméstica no Médio Oriente não é Brincadeira!"

O recrutamento ilegal é qualquer forma de angariação, procura, promessa, contratação ou transporte de trabalhadores para trabalhar no estrangeiro por uma agência não licenciada. O recrutamento ilegal constitui um crime punido com 6 a 12 anos de prisão e multa entre 200.000,00 rupias e 500.000,00 rupias. Se for praticado por um grupo organizado, a pena pode ser a prisão perpétua e a multa chegar a um milhão de rupias.



Cuidado! O recrutamento ilegal tem muitas faces. Não confie em qualquer pessoa que lhe ofereça um trabalho no estrangeiro. Certifique-se que a agência de recrutamento está licenciada. Passe a escrito todos os acordos e guarde uma cópia para si. Não assine qualquer documento que não tenha lido nem compreendido.





**Serviços Europeus de Emprego (EURES)**

Um conjunto de países europeus refere os Serviços Europeus de Emprego (EURES) como um dos principais meios de recrutamento de trabalhadores não nacionais e de coordenação das políticas regionais de recrutamento. A EURES é uma rede do mercado de trabalho europeu que pretende facilitar a mobilidade dos trabalhadores no Espaço Económico Europeu (EEE). É composta pelos Serviços Públicos de Emprego dos países pertencentes ao EEE. A EURES opera através de mais de 450 Euroconselheiros colocados na Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Islândia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia e Reino Unido.

Os objectivos da EURES são prestar informações, aconselhamento e assistência relativos à colocação e recrutamento aos cidadãos dos países do EEE. Os potenciais migrantes e empregadores interessados recebem informação sobre as condições de vida e de trabalho, legislação, procedimentos administrativos, conselhos sobre o modo de encontrar um emprego e aceder aos serviços públicos de emprego de outros países do EEE. A EURES criou duas bases de dados, a primeira relativa a vagas de emprego para os cidadãos do EEE, e a segunda contendo informação geral sobre as condições de vida e de trabalho nos países do EEE. A EURES disponibiliza também um serviço para assegurar a correspondência de qualificações no interior do EEE.

ILO: Migrant workers, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999  
p. 63. Further information on EURES can be found at  
<http://europa.eu.int/eures/index.jsp>



**Centro Regional da Iniciativa para a Cooperação a Sul da Europa de Leste para Combate ao Crime Transfronteiriço**

Como parte da Iniciativa para a Cooperação na Europa do Sudeste (SECI), foi criado em Bucareste um Centro Regional de Combate ao Crime Transfronteiriço. O Centro faz parte dos esforços da SECI para limitar o comércio ilegal através das fronteiras regionais. Um grupo de trabalho da SECI, reunido entre Maio de 1998 e Maio de 1999, elaborou um Acordo sobre Cooperação para Prevenir e Combater o Crime Transfronteiriço. O Acordo foi assinado em 26 de Maio de 1999 pela Albânia, Bósnia-Herzegovina, Bulgária, Grécia, Hungria, Macedónia, Moldávia, Roménia e Turquia e abriu caminho para a criação do Centro. O Centro passou a funcionar a partir do dia 1 de Janeiro de 2001.

Existem 15 agentes de ligação dos estados membros a trabalhar no Centro, tratando da troca diária de informação, que é recolhida e fornecida pela polícia e pelos serviços alfandegários dos estados membros. O Centro criou diversos grupos de acção constituídos por agentes da polícia e funcionários alfandegários, coordenados pelos representantes das entidades responsáveis pela aplicação da lei dos estados membros da SECI. Um desses grupos de acção é o grupo de acção para o Combate ao Tráfico de Seres Humanos, coordenado pela Roménia.

Em 2001, foram efectuadas 3 112 trocas de informação no âmbito do Centro, das quais 1 874 estavam relacionadas com o tráfico de seres humanos, contrabando de drogas, fraudes comerciais, roubo de veículos, falsificação de documentos, terrorismo e outras matérias.

Centre for the Study of Democracy (2002): Smuggling in Southeastern Europe, <http://www.csd.bg/publications/book10/SMUGGLING%20ENG.pdf>

### Unidade Especial de Inspeção Móvel no Brasil

No Brasil, milhares de homens vivem em condições semelhantes à escravidão nas fazendas da Amazônia. Os trabalhadores migrantes do Brasil deslocam-se no interior do país, de contrato em contrato, num ciclo interminável de servidão por dívidas que, muitas vezes, termina com a morte. Ao deixarem as suas casas para fazer fortuna, ficam amarrados aos angariadores, ou “gatos”, que os enganam sobre a natureza do trabalho para que estão a ser contratados. As condições nos campos de trabalho são extenuantes, a malária é uma constante, e todas as despesas são deduzidas aos salários. O trabalhador migrante tem sorte se conseguir receber algum dinheiro pelo seu trabalho. No entanto, como o dinheiro ganho é pouco ou nenhum, ao fim de pouco tempo o trabalhador migrante assina um novo contrato com um “gato”. Assim continua o ciclo do trabalho forçado.

Uma das medidas para combater o trabalho forçado promovida pelo Governo brasileiro foi a criação de uma Unidade Especial de Inspeção Móvel: uma brigada motorizada de inspectores do trabalho e de polícias federais. Todos são provenientes de um corpo de voluntários, nenhum dos quais opera no Estado de residência por razões de segurança pessoal e independência das pressões locais. O seu trabalho é investigar alegadas práticas de trabalho escravo nas fazendas. Por vezes, também fazem parte da unidade juizes para que a acusação possa ser proferida rapidamente e na hora.

Avaliações regulares das operações desta Unidade indicaram dois como principais factores de eficácia: organização centralizada e secretismo absoluto no planeamento. Todas as tentativas para descentralizar as actividades mostraram-se infrutíferas, pois a notícia da realização de inspecções chegava sempre antecipadamente aos proprietários das terras, permitindo-lhes dispersar os trabalhadores ou encobrir a situação.

A equipa interinstitucional de baixo custo mostrou-se essencial na luta contra o trabalho forçado.

Por exemplo, o trabalho de investigação da Unidade Especial de Inspeção Móvel foi desenvolvido ao nível local e estadual. O município de Vila Rica, no Estado de Mato Grosso do Sul, criou uma comissão com a participação da Câmara Municipal e da Presidência, e das organizações de produtores e trabalhadores rurais. Após ter recebido denúncias de trabalho forçado, a comissão negociou com os proprietários rurais e os intermediários locais. A simples ameaça de chamar a Unidade Móvel, bem como a perspectiva de aplicação de multas, conseguiam facilitar as negociações. A Unidade Móvel apenas intervinha se as negociações falhassem.

Le Breton, B.: *Trapped: Modern Day Slavery in the Brazilian Amazon*, London, Latin American Bureau, 2002.

ILO: *Stopping forced labour: Global report under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, 2001.

**Autorizações de residência temporárias holandesas para vítimas de tráfico: Circular legislativa sobre imigração B-9**

As autoridades holandesas consideram ser da máxima importância que as vítimas ou testemunhas de tráfico que relatem uma ofensa estejam ao dispor das Autoridades Públicas de Acusação durante um período de tempo alargado, para que possam prestar prova. O regulamento B-9 mostra estas preocupações, embora se dirija essencialmente às mulheres vítimas de tráfico para efeitos de exploração sexual.

O regulamento B-9 tem duas vertentes: Prevê facilidades para a investigação e a acusação dos autores de tráfico, assim como o refúgio e a protecção das vítimas. As pessoas que sejam eventuais vítimas de tráfico podem obter residência (temporária) na Holanda, assim como refúgio e acolhimento, assistência médica, apoio jurídico e meios especiais de subsistência. Mesmo que só exista uma ínfima indicação de que uma pessoa é vítima de tráfico, a polícia deve dar-lhe conta dos direitos que resultam do regulamento B-9.

Assim que a eventual vítima for identificada, ser-lhe-á oferecido um período de reflexão de três meses. Durante este prazo, a pessoa deve decidir se pretende oficializar o relato do crime de tráfico de seres humanos. Se a vítima decidir relatar a ofensa, esta é automaticamente considerada como um pedido de autorização de residência durante determinado prazo. O pedido é atendido no caso de uma investigação criminal ou de acusação.

O período de reflexão de três meses não é oferecido a testemunhas do crime de tráfico ou às eventuais vítimas que não tenham trabalhado em prostituição na Holanda. Estas devem decidir imediatamente se pretendem reportar a ofensa. Para elas, enquanto vítimas efectivas de tráfico, o relato do crime é considerado como um autêntico pedido de uma autorização de residência para um período limitado de tempo.

Dutch National Rapporteur: Trafficking in human beings: Third report of the Dutch National Rapporteur, The Hague, Bureau NRM, 2005.