



Organização
Internacional
do Trabalho

Combate ao Trabalho Forçado

1

**Introdução
Visão Geral**

Um Manual para Empregadores e Empresas
Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado



Combate ao Trabalho Forçado
Um Manual para Empregadores e Empresas

1

Introdução e Visão Geral

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2011
Primeira edição: 2011

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

Combate ao Trabalho Escravo : um manual para empregadores e empresas /
Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2011

1 v.

ISBN: 9789228255263 (versão impressa)

ISBN: 9789228255270 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil

trabalho forçado / tráfico de pessoas / papel dos empregadores

13.01.2

Dados de catalogação da OIT

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Impresso no Brasil

Prefácio

O trabalho forçado é condenado e banido universalmente. Muitos talvez achem que o problema não mais existe e que ele foi totalmente eliminado. Infelizmente, isto não é totalmente verdade e há evidências de que o trabalho forçado assume diferentes formas em alguns países ao redor do mundo.

A questão do trabalho forçado está sujeita a instrumentos internacionais amplamente ratificados e, na iniciativa privada, muitos códigos, acordos e iniciativas fazem referência à proibição do trabalho forçado. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório é um dos princípios fundamentais estabelecidos na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998.

Apesar de a questão do trabalho forçado ser abordada em muitos instrumentos internacionais, o entendimento dela é limitado; às vezes, ela é até mesmo ignorada. Para a comunidade empresarial, o trabalho forçado pode não ter sido prioridade no passado, mas hoje há um interesse crescente em evitar o risco de ser associado a ele, especialmente através de atividades ao longo da cadeia de fornecimento. Atualmente, os crescentes processos de globalização abriram as economias, gerando cadeias de fornecimento cada vez maiores. De um lado, as empresas fortaleceram e aprofundaram sua gestão da cadeia de fornecimento. De outro, o público em geral está mais consciente da evolução internacional e está se tornando consciente das situações de trabalho forçado através das atividades de organizações não-governamentais, grupos lobistas, a mídia e outros, onde as situações de trabalho forçado ganharam maior atenção por meio de alguns exemplos amplamente divulgados.



Este Manual para Empregadores e Empresas fornece excelentes ferramentas práticas e orientação, permitindo que as empresas e suas organizações identifiquem e evitem situações de trabalho forçado. A Organização Internacional de Empregadores parabeniza o Programa de Ação Especial da OIT sobre Trabalho Forçado pelos seus esforços em prol da sua primeira iniciativa de desenvolvimento de um conjunto de ferramentas práticas, especificamente voltadas para a iniciativa privada. A OIE esteve intimamente envolvida nesta iniciativa e temos certeza de que este Manual será muito útil, ajudando as organizações de empregadores e seus membros a compreenderem a questão do trabalho forçado, a tomarem as medidas necessárias para evitar que sejam envolvidas nestas situações e a contribuir para a total eliminação de trabalho forçado e compulsório.

Antonio Peñalosa
Secretário Geral
Organização Internacional de Empregadores

Prefácio

Este manual quer atender a crescente demanda das organizações de empregadores e empresas individuais em todo o mundo por orientações quanto ao que é o trabalho forçado, como ele pode afetar suas operações comerciais e o que os atores empresariais podem fazer para enfrentar os problemas envolvidos.

O trabalho forçado está se tornando um risco significativo para empregadores, não somente para pequenas empresas à margem da economia formal em países em desenvolvimento, mas também para companhias multinacionais com complexas cadeias de fornecedores e operações terceirizadas. A OIT estima que 80% de todo abuso de trabalho forçado ocorra na iniciativa privada. Apesar de grande parte dele estar na economia informal, várias grandes companhias recentemente tiveram que enfrentar alegações de trabalhos forçados.

Ainda que muitas companhias individuais agora contem com dispositivos contra o trabalho forçado em seus códigos de conduta e um número cada vez maior de empresas de auditoria ofereça serviços sobre o assunto, é possível haver intensos debates sobre o que de fato é o trabalho forçado. Ele pode assumir formas sutis e pode ser difícil compreendê-lo e detectá-lo sem orientações claras baseadas nos conteúdos das Convenções da OIT sobre o trabalho forçado e nas deliberações de seus órgãos supervisores.

Esta primeira versão do manual visa preencher esta lacuna. Ela foi elaborada com a colaboração da Organização Internacional de Empregadores e se baseou em consultas feitas a empregadores e empreendedores em diversas regiões. Em todas estas reuniões, houve uma demanda clara por tal orientação, juntamente com exemplos de boas práticas de negócios e recomendações para remediar o problema. Esta primeira versão contém apenas exemplos limitados de boas práticas, mas incentivamos os leitores a compartilhar mais casos para que possamos enriquecer versões futuras.

O manual foi preparado por Philip Hunter do programa SAP-FL, no contexto de uma Iniciativa de um Grupo de Especialistas sobre a gestão da cadeia de fornecimento da Iniciativa Global das Nações Unidas contra o Tráfico de Pessoas (UN.GIFT). Ela envolveu a cooperação com vários departamentos da OIT, em especial aqueles envolvidos com padrões internacionais de trabalho, atividades de empregadores, empresas multinacionais, diálogo social e um mundo melhor, e com o trabalho infantil. Nossos agradecimentos aos vários revisores externos das organizações



de empregadores, de empresas e da sociedade civil que generosamente doaram seu tempo para revisar o texto inicial, oferecendo contribuições valiosíssimas e assegurando que tais ferramentas orientadoras sejam relevantes para a comunidade empresarial. Nosso agradecimento todo especial a David Arkless, Vice-Presidente Sênior para Assuntos Globais, e a Branka Minic, da Manpower Inc. por sua valiosa ajuda na facilitação da revisão externa. Agradecimentos especiais também a Brent Wilton e Barbara Leon, do OIE, que contribuíram oferecendo extensos comentários às versões iniciais do documento.

Roger Plant

Chefe do Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado



I Introdução

O trabalho forçado e o trabalho forçado decorrente do tráfico de pessoas são questões cada vez mais importantes para as organizações de empregadores e as empresas. Este manual pretende ajudar os atores empresariais em diferentes níveis a enfrentar a questão, fornecendo ferramentas práticas e material de orientação para permitir-lhes identificar e evitar o trabalho forçado, bem como tomar ações de remediação quando necessário, dentro de sua esfera de influência.

As organizações de empregadores e as empresas têm um papel central a desempenhar no combate a todas as formas de trabalho forçado ou compulsório. As organizações de empregadores, em especial, encontram-se numa posição estratégica para promover o engajamento institucional e a sustentabilidade, e o envolvimento das empresas é crucial para o sucesso da campanha da OIT em prol de livrar o mundo do trabalho forçado até 2015.

Há muitos motivos por que as empresas e as organizações de empregadores devem desempenhar um papel central na luta mundial de combate ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas:

- **Cumprimento da lei:** Quase todos os Estados membros ratificaram as Convenções 29 e 105 sobre o trabalho forçado ou compulsório e é exigido dos Estados que ratificaram o “Protocolo de Palermo” contra o tráfico de pessoas que criminalizem esta prática. Isto significa que o trabalho forçado e o tráfico de pessoas são passíveis de punição como crime na maioria dos países em todo o mundo, e que as empresas que forem identificadas como estando envolvidas em tais atividades podem ser processadas.
- **Gestão do risco e reputação:** Para serem bem-sucedidas, as empresas precisam gerenciar o risco em um ambiente onde o risco não é estático e pode emergir por meio de ações da própria companhia, seus fornecedores e outros atores. As alegações de trabalhos forçados e de tráfico representam riscos legais, bem como sérias ameaças à reputação da marca e da empresa.
- **Trabalho forçado nas cadeias globais de fornecimento:** A globalização e os crescentes vínculos entre países e empresas aumentaram o trabalho forçado e o tráfico de pessoas como questões importantes dentro das cadeias globais de fornecimento.



- **Códigos de conduta e responsabilidade social corporativa (RSC):** A eliminação do trabalho forçado é um elemento chave dos códigos de conduta e outras iniciativas RSC. As empresas – em especial aquelas que abastecem mercados consumidores e têm uma marca de grande valor – enfrentam expectativas novas e crescentes de que a produção irá cumprir certos critérios sociais e de direitos humanos.
- **O trabalho forçado e o tráfico de pessoas são moralmente inaceitáveis.**

Os objetivos do manual

Este manual está voltado para as organizações de empregadores e uma ampla gama de atores empresariais, incluindo pequenas e médias empresas, empresas multinacionais, empresas exportadoras e aquelas que operam no contexto das cadeias globais de fornecimento. Administradores, gerentes, pessoal de recursos humanos, pessoal de contratação de serviços e produtos e conformidade social, e auditores sociais estão entre aqueles que encontrarão aqui material técnico e informações que irão ajudá-los em sua rotina de trabalho. As organizações da comunidade mais ampla de RSC, bem como as empresas que prestam serviços de gestão – por exemplo, consultores ou empresas de controle de qualidade – também acharão este manual bastante útil.

O principal objetivo do manual é ajudar as organizações empresariais e de empregadores a compreender e tratar as várias dimensões e questões relacionadas ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas, reconhecendo que cada empresa e organização é única e têm diferentes necessidades e prioridades. Estes são, de fato, fenômenos globais, que hoje afetam todos os países do mundo. Portanto, o trabalho forçado representa um risco significativo para as empresas globais, bem como seus representantes nacionais e internacionais. O manual tem os seguintes objetivos específicos:

- Promover a conscientização do trabalho forçado e do tráfico de pessoas, o que são, e onde podem ser encontrados;
- Fornecer material prático e orientações para diferentes atores empresariais e organizações de empregadores de modo a incentivar os esforços de combate ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas;
- Apoiar empregadores em sua gestão dessas questões e propor medidas específicas para ajudá-los a utilizar ações preventivas contra o risco do trabalho forçado;
- Facilitar um melhor entendimento dos padrões internacionais que tratam destas questões;

- Incentivar uma abordagem de amplas parcerias na luta contra o trabalho forçado e o tráfico através do engajamento ativo de atores empresariais numa ação global;
- Atuar como um livro de referência e um guia para leituras adicionais.

Como utilizar este manual

Este manual foi elaborado para ser prático para a comunidade empresarial. Ele inclui ferramentas independentes e livretos que fornecem orientações práticas para ajudar as empresas a abordar o trabalho forçado. O manual apresenta informações sobre o contexto histórico, as últimas estatísticas sobre trabalho forçado e tráfico de pessoas, uma visão geral das questões principais, e recursos para leitura adicional. Ele adota uma abordagem transsetorial e apresenta informações obtidas de diferentes regiões, países, organizações de empregadores e empresas de diferentes tamanhos. Ao longo de todo o livro, exemplos concretos de ações ilustram medidas que já estão sendo tomadas. O manual é composto pelos seguintes recursos específicos:

- **Perguntas mais Frequentes de Empregadores:** Um guia de referência rápida para gestores, pessoal de recursos humanos e outros que responde às FAQs de empregadores. O guia aborda tópicos complexos, tais como trabalho em presídios, horas-extras forçadas e servidão por dívida em um formato fácil de usar.
- **Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado:** Um conjunto de princípios baseados em padrões OIT e na jurisprudência para guiar as ações do empresariado no combate ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas.
- **Lista de verificação e Orientação para Avaliação do Cumprimento:** uma lista de verificação elaborada para auditores sociais e outros praticantes para ser usado em avaliações no nível da empresa. A ferramenta inclui um conjunto de perguntas, bem como orientações sobre políticas públicas e recomendações técnicas sobre como realizar a avaliação.
- **Um Guia para Entrar em Ação:** Apresenta as principais medidas que as empresas e organizações de empregadores podem tomar para atacar o trabalho forçado no nível da empresa, nacional e do setor, e nas cadeias de fornecimento globais.
- **Dicas para Entrar em Ação:** Um conjunto de guias práticos de referência que identificam algumas das medidas concretas que as



empresas podem tomar para enfrentar o trabalho forçado e o tráfico de pessoas e os benefícios que podem obter.

- **Estudos de Casos:** Exemplos selecionados de ação por parte de empresas e setores que mostram a variedade de abordagens que tais atores podem assumir para enfrentar o trabalho forçado no local de trabalho e nas cadeias de fornecimento. Estes estudos de caso foram elaborados utilizando recursos publicamente disponíveis.

Definições e conceitos

Trabalho Forçado

A definição internacionalmente reconhecida de trabalho infantil é encontrada na Convenção no. 29 da OIT, de 1930. De acordo com esta Convenção, o trabalho forçado é “Todo trabalho ou serviço que for extraído de qualquer pessoa sob ameaça de qualquer penalidade para o qual a referida pessoa não tiver se oferecido voluntariamente”.

Os elementos-chave desta definição são:

Todo trabalho ou serviço: Isto inclui todos os tipos de trabalho, serviço e emprego, independentemente da indústria, setor ou ocupação na qual ocorra, e compreende o emprego legal e formal, assim como o emprego ilegal e informal.

Qualquer pessoa: Refere-se a adultos, bem como crianças, independentemente da nacionalidade, e é considerado irrelevante se a pessoa é ou não cidadão do país no qual o caso de trabalho forçado foi identificado.

Ameaça de qualquer penalidade: Pode referir-se a sanções criminais, bem como a várias formas de coerção, tais como ameaças, violência, retenção de documentos de identidade, confinamento ou não-pagamento de salários. A penalidade também pode assumir a forma de perda de direitos ou privilégios.

Voluntário: Refere-se ao consentimento dos trabalhadores para assumir o emprego e sua liberdade de deixar o emprego a qualquer momento, notificando-o dentro de um prazo razoável e de acordo com a lei nacional ou acordos coletivos.

Basicamente, as pessoas encontram-se em situação de trabalho forçado quando assumirem um trabalho ou serviço contra a sua liberdade de escolha, e não puderem deixá-lo sem serem penalizadas ou sofrerem ameaças de penalidades. Não é necessário tratar-se de punição física ou constrangimento; pode também assumir outras formas, tais como a perda de direitos ou privilégios.

O Quadro 1 fornece uma lista de exemplos para ilustrar os diferentes aspectos desta definição.

Quadro 1: Identificação de trabalho forçado na prática

Falta de consentimento para o trabalho (a "rota de entrada" para o trabalho forçado)	Ameaça de penalidade (os meios de manter alguém em situação de trabalho forçado)
<ul style="list-style-type: none"> • Nascimento/ingresso na condição de "escravo" ou de servidão • Abdução física ou sequestro • Venda da pessoa, transferindo sua posse a outra • Confinamento físico no local de trabalho – em prisão ou cárcere privado • Compulsão psicológica, ou seja, uma ordem de trabalhar reforçada por ameaça plausível de penalidade por descumprimento • Dívida induzida (por falsificação de contas, preços inflacionados, valor reduzido de bens ou serviços produzidos, cobrança de juros excessivos, etc.) • Enganar ou fazer falsas promessas acerca de tipos e termos de trabalho • Retenção e não-pagamento de salários • Retenção de documentos de identidade ou outros pertences pessoais de valor 	<ul style="list-style-type: none"> • Violência física contra o trabalhador ou familiares ou pessoas próximas • Violência sexual • (Ameaça de) retaliação sobrenatural • Aprisionamento ou outro confinamento físico • Penalidades financeiras • Denúncia a autoridades (polícia, imigração, etc.) e deportação • Exclusão de emprego futuro • Exclusão da comunidade e da vida social • Remoção de direitos e privilégios • Privação de comida, abrigo ou outras necessidades • Transferência para condições de trabalho ainda piores • Perda de posição social

Tráfico de Pessoas

O tráfico de pessoas ou tráfico humano pode levar ao trabalho forçado. Envolve a movimentação de uma pessoa, normalmente através de fronteiras internacionais, para fins de exploração. Nos últimos anos, o tráfico de pessoas assumiu novas formas e dimensões, muitas vezes vinculadas a avanços na tecnologia da informação, nos transportes e no crime transnacional organizado. Afeta igualmente países em desenvolvimento, países em transição e economias de mercado industrializadas.



Uma definição básica do tráfico de pessoas é encontrada no “Protocolo de Palermo” de 2000 (ver Anexo 1). Esta definição diferencia o tráfico do contrabando ao concentrar-se nos elementos de exploração, engano e coerção.¹ De acordo com o Protocolo:

Tráfico de pessoas significa o recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recebimento de pessoas, por meio de ameaça ou uso da força ou outras formas de coerção, de abdução, de fraude, de engano, de abuso de poder ou de uma posição de vulnerabilidade ou de dar ou receber pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa para ter controle sobre outra pessoa, para fins de exploração. A exploração deverá incluir, no mínimo, a exploração da prostituição de outros ou outras formas de exploração sexual, trabalho ou serviços forçados, escravidão ou práticas similares à escravidão ou a remoção de órgãos.

Esta definição é bastante complexa, mas enfatiza os seguintes pontos-chave:

Atividades: Estas incluem cada fase do ciclo de tráfico, ou seja, recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recebimento de uma pessoa;

Meios: Podem incluir a ameaça ou uso de força, engano, abdução, coerção, fraude, ameaças, e abuso de poder ou de uma posição de vulnerabilidade; e

Propósito: A exploração, incluindo trabalho forçado, escravidão e servidão.

O Protocolo de Palermo diferencia entre o tráfico de crianças (menores de 18 anos) e de adultos. O recrutamento e a movimentação de uma criança para fins de exploração por um terceiro é considerado “tráfico de pessoas”, mesmo se não envolver os meios ilícitos identificados na definição.

Para a OIT, é importante esclarecer que nem todo trabalho forçado é resultado do tráfico de pessoas e que nem todas as atividades relacionadas ao tráfico necessariamente resultam em trabalho forçado.

¹ A definição de contrabando é fornecida no Protocolo contra o Contrabando de Migrantes por Terra, Mar e Ar, complementar à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional. Ele declara: “‘Contrabando de migrantes’ refere-se a promover ou facilitar, a fim de obter direta ou indiretamente um benefício financeiro ou outro benefício material, a entrada ilegal de uma pessoa em um Estado Membro do qual a pessoa não é cidadão ou residente permanente.”

Responsabilidade Social Corporativa

A OIT define a RSC como “uma maneira pela qual as empresas reconhecem o impacto de suas operações sobre a sociedade e afirmam seus princípios e valores, tanto em seus próprios métodos e processos internos, como na sua interação com outros atores. A RSC é uma iniciativa voluntária, promovida pela empresa e se refere a atividades consideradas como estando além do cumprimento da lei”.

Os elementos chave da definição da OIT são:

Voluntária: As empresas voluntariamente adotam condutas de responsabilidade social ao irem além de suas obrigações legais;

Integrada: A RSC é parte integrante da gestão da empresa; portanto, diferencia-se da filantropia; e

Sistemática: A ação socialmente responsável é sistemática, não ocasional.

O ponto de referência para a OIT em relação à RSC é a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social.² A Declaração MNE é o único instrumento internacional voltado para as empresas que foi acordado por governos e organizações de empregadores e de trabalhadores. A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho também é um instrumento promocional chave. Ele compromete os Estados Membros da OIT a respeitar e promover quatro princípios trabalhistas centrais, incluindo a eliminação do trabalho forçado, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes.³ Os princípios e direitos identificados nesta Declaração também compreendem os princípios trabalhistas do UN Global Compact. Desde o lançamento do Compact, em 1999, a OIT vem colaborando ativamente com o Global Compact Office e com as agências das Nações Unidas que são membros da iniciativa.

2 Ver: www.ilo.org/multi.

3 Ver: www.ilo.org/declaration. Além da eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, a Declaração também aborda a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em relação a emprego e ocupação.



Informações adicionais sobre as definições de trabalho forçado e tráfico de pessoas podem ser encontradas na **Brochura 2** deste manual, as **Perguntas Mais Frequentes de Empregadores**. Vide também o Anexo fornecido abaixo, que inclui excertos dos instrumentos internacionais relevantes.



II Trabalho forçado e a economia mundial

Fatos e números

De acordo com dados da OIT, pelo menos 12,3 milhões de pessoas são vítimas de trabalho forçado em todo o mundo. Destas, 9,8 milhões são exploradas por agentes privados, incluindo mais de 2,4 milhões em trabalhos forçados em decorrência do tráfico de seres humanos. Mulheres e crianças são particularmente vulneráveis ao abuso, mas os homens também são afetados, especialmente em setores tais como construção e mineração.

O trabalho forçado existe tanto em países industrializados como em países em desenvolvimento. Trata-se de um problema mundial, que afeta todos os países em maior ou menor grau. A Tabela 1 abaixo mostra a distribuição regional do trabalho forçado e revela que se trata verdadeiramente de um fenômeno global.

Tabela 1:

Distribuição regional do trabalho forçado e trabalhadores forçados traficados		
	Total Trab. Forçado	Total Traficados
Ásia e Pacífico	9.490.000	1.360.000
América Latina e Caribe	1.320.000	250.000
Sub-Saara Africano	660.000	130.000
Países industrializados	360.000	270.000
Oriente Médio e Norte da África	260.000	230.000
Economias em transição	210.000	200.000
Mundo	12.300.000	2.450.000*

* Nota: Os números somados diferem do total indicado devido a arredondamento.

Dos mais de 2,4 milhões de homens, mulheres e crianças vítimas de tráfico em algum momento, pelo menos um terço é traficado para fins econômicos outros que não a exploração sexual. As estimativas do total de lucros ilícitos gerados por trabalho forçado traficado são de cerca de US\$ 32 bilhões. Metade deste lucro é realizado em países industrializados e cerca de um terço na Ásia. Globalmente, isto representa um lucro médio de aproximadamente US\$ 13 mil por ano por cada trabalhador forçado ou US\$ 1.100 por mês.⁴

Algumas das formas mais comuns de trabalho forçado incluem:

Trabalho forçado induzido por dívida: normalmente denominado “servidão” no sul da Ásia, onde a prática é mais comum, mas também conhecido amplamente como “servidão por dívida”. Envolve a tomada de um empréstimo ou salário adiantado por parte de um trabalhador de um empregador ou recrutador, em troca do qual o trabalhador compromete o seu trabalho e às vezes o de membros da família para pagar o empréstimo. Contudo, os termos do empréstimo ou do trabalho podem ser tais que o trabalhador fica amarrado por anos, sem conseguir pagar o empréstimo.⁵

Trabalho forçado em prisões: O trabalho exigido de trabalhadores nas prisões geralmente não é considerado trabalho forçado de acordo com as leis internacionais. Contudo, o trabalho involuntário realizado por prisioneiros que não tenham sido condenados em um tribunal de justiça e cujo trabalho não seja supervisionado por uma autoridade pública é considerado trabalho forçado. Do mesmo modo, o trabalho involuntário realizado por um prisioneiro para o benefício de uma empresa privada também é considerado trabalho forçado.

Resultados de trabalho forçado decorrente do tráfico de pessoas: O tráfico de pessoas de fato tornou-se um empreendimento global. Muitas vezes ele é vinculado ao crime organizado e envolve recrutamento enganoso, extorsão e chantagem para obter uma redução nos rendimentos dos trabalhadores migrantes.

Coerção no emprego: Refere-se às diversas formas de engano e coerção no emprego que podem levar ao trabalho forçado sob circunstâncias específicas. A retenção ou o não-pagamento de salários, a retenção de documentos de identidade e a dívida induzida são alguns exemplos de tal coerção.

4 Estes dados foram obtidos de: ILO, A global alliance against forced labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Genebra, 2005. Para uma discussão da metodologia utilizada para gerar estes dados, ver: Patrick Belser et.al, ILO Minimum Estimate of Forced Labour in the World, Genebra, 2005.

5 Servidão por dívida é definida na Convenção Suplementar das Nações Unidas sobre a Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e de Instituições e Práticas Similares à Escravidão como “o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada, nem sua natureza definida”.

Trabalho forçado vinculado a sistemas de contrato de trabalho abusivos: Podem ser encontrados praticamente em todos os lugares do mundo hoje. Por exemplo, trabalhadores migrantes podem ficar “presos” a um contratante devido à cobrança de taxas excessivas e com pouca – ou nenhuma – possibilidade de mudar de empregador após chegarem ao país de destino.

Setores econômicos de risco

Continua sendo difícil estabelecer informações estatísticas confiáveis sobre os setores econômicos onde o trabalho forçado é encontrado. A OIT estima que, globalmente, somente 20% de todo trabalho forçado seja imposto pelo Estado ou pelas forças armadas. Isto significa que a maioria do trabalho forçado é imposto por agentes privados. Desta maioria, 11% é imposto para fins de exploração sexual comercial forçada, enquanto 64% é imposto para fins de exploração econômica. A forma de trabalho forçado para os 5% remanescentes não pode ser claramente identificada.⁶

Segue uma lista não-exaustiva de setores econômicos nos quais o trabalho forçado e o tráfico de pessoas foram identificados como um problema significativo em muitos países:

- Agricultura e horticultura;
- Construção;
- Vestuário e têxteis fabricados sob condições inadequadas;
- Hospedagem e alimentação;
- Mineração e corte de árvores;
- Processamento e embalagem de alimentos;
- Transportes;
- Serviços domésticos e outros serviços de cuidado e limpeza; e
- Indústria do sexo e prostituição.

⁶ Ver: ILO, A global alliance against forced labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2005.



O trabalho forçado decorrente do tráfico de seres humanos afeta amplamente as pessoas que trabalham à margem da economia formal, em condições irregulares de emprego ou migração. Contudo, torna-se cada vez mais evidente que as práticas coercitivas de recrutamento e emprego também podem afetar trabalhadores migrantes em outros setores econômicos importantes, como por exemplo, atenção à saúde, processamento de alimentos, tecnologia da informação e serviços de limpeza, empregados tanto pelo setor privado como público.

Trabalhadores vulneráveis

O trabalho forçado é um fenômeno global que afeta todas as regiões, países e setores econômicos, e trabalhadores tanto em relações de emprego formal como informal. Contudo, há certas categorias de trabalhadores que são mais vulneráveis à coerção do que outras. Algumas estão em risco por causa da sua etnia, da sua pobreza relativa ou sua condição de migrante irregular. Os empregadores deveriam dar especial atenção ao empregá-las diretamente ou quando estiverem trabalhando em empresas sub-contratadas dentro da cadeia de fornecimento:

- Trabalhadores que são parte de um grupo que tenha sofrido um padrão discriminatório por longo tempo, tais como povos indígenas e tribais na América Latina, castas inferiores no sul da Ásia e, em especial, as mulheres dentro destes grupos;
- Trabalhadores migrantes, particularmente aqueles em situação irregular, cuja vulnerabilidade pode ser explorada por meio da coerção;
- Trabalhadores envolvidos em empresas informais, incluindo trabalhadores domésticos e aqueles localizados geograficamente em regiões rurais remotas, operando à margem da economia formal; e
- Trabalhadores jovens e não-qualificados ou analfabetos que podem estar menos conscientes de seus direitos legais do que seus pares mais velhos, melhor qualificados e com melhor educação.

III Recursos adicionais

Convenções Internacionais, Recomendações e Declarações

Geral

- Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 1998
- Declaração Tripartite da OIT de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, 2006
- Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008

Trabalho Forçado

- Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (No. 29)
- Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (No. 105)

Trabalho Forçado e Tráfico de Crianças

- Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (No. 182)

Trabalhadores Migrantes

- Convenção sobre Migração para o Emprego (revisada), 1949 (No. 97)
- Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975 (No. 143)

Recrutamento e Relação de Emprego

- Convenção sobre Agências de Emprego Privadas, 1997 (No. 181)
- Recomendação sobre Agências de Emprego Privadas, 1997 (No. 188)
- Recomendação sobre a Relação de Emprego, 2006 (No. 198)

Direitos Humanos

- Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948
- Pacto Internacional sobre Direitos Políticos e Cíveis, 1966
- Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966
- Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das Suas Famílias, 1990

Abolição da Escravidão

- Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e Práticas Análogas à Escravidão, 1957

Crime

- Convenção contra o Crime Transnacional Organizado, 2000

Tráfico

- Protocolo de Palermo relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças, 2000)

Relatórios e pesquisas da OIT

- ILO: A global alliance against forced labour, Geneva, 2005.
- ILO: Eradication of forced labour: General survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), Geneva, 2007.
- ILO: Action against trafficking in human beings, Geneva, 2008.
- ILO: Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers, Geneva, 2006.
- ILO: An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Geneva, 2003.
- ILO: Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors, Geneva, 2008.

Declarações sobre políticas da OIE

- IOE, The informal economy: An employer's approach, Geneva, 2006.
- IOE, The role of business within society, Geneva, 2005.
- IOE, Corporate social responsibility: An IOE approach, Geneva, 2003.
- IOE, Codes of conduct: Position paper of the IOE, Geneva, 1999.

Outros recursos relevantes

- Anti-Slavery International, Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century, London, 2008.
- Anti-Slavery International, Debt Bondage, London, 1998.
- US State Department, Trafficking in Persons Report 2008.
- <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

Sites

- www.ilo.org/forcedlabour
- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org

IV Anexo 1: Instrumentos Jurídicos Internacionais

A – Convenção da OIT sobre o Trabalho Forçado No. 29 (1930) – trechos

Artigo 1

1. Todos os membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificarem a presente Convenção se comprometem a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, sob todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo.

Artigo 2

1. Para os fins da presente Convenção o termo **trabalho forçado ou obrigatório** designará todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob ameaça de qualquer castigo e para o qual o dito indivíduo não se tenha oferecido de livre vontade.

2. Contudo, o termo **trabalho forçado ou obrigatório** não abrangerá, nos termos da presente Convenção:

- (a) todo trabalho ou serviço exigido em virtude de leis sobre o serviço militar obrigatório e afeito a trabalhos de caráter puramente militar;
- (b) todo trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país que se governe por si mesmo;
- (c) todo trabalho ou serviço exigido a um indivíduo como consequência de condenação proveniente de decisão judicial, com a condição de que esse trabalho ou serviço seja executado sob a vigilância e o controle das autoridades públicas e de que o mesmo indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou associações privadas;
- (d) todo trabalho ou serviço exigido em caso de força maior, quer dizer, em caso de guerra, desastres, ou ameaças de desastres, tais como incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias e epizootias violentas, invasões de animais, insetos ou parasitas vegetais prejudiciais, e em todas as circunstâncias que ponham em perigo ou ameacem por em perigo a vida ou as condições normais de existência da totalidade ou de uma parte da população;
- (e) os pequenos trabalhos, quer dizer, os trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, pela sua

categoria, podem ser considerados como obrigações cívicas normais de competência dos membros da coletividade, com a condição de que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade de tais serviços.

Artigo 25

O fato de exigir ilegalmente trabalho forçado ou obrigatório será sujeito a sanções penais e qualquer membro que ratifique a presente Convenção terá a obrigação de assegurar que as sanções impostas pela lei sejam realmente eficazes e estritamente aplicadas.

B – Convenção da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado No. 105 (1957) – trechos

Artigo 1

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso:

- (a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente;
- (b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- (c) como meio de disciplinar a mão de obra;
- (d) como punição por participação em greves;
- (e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Artigo 2

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a adotar medidas para assegurar a imediata e completa abolição do trabalho forçado ou obrigatório, conforme estabelecido no Artigo 1" desta Convenção.

C – Convenção da OIT sobre Agências Particulares de Emprego No. 181 (1997) – trechos

Artigo 1

1. Para os fins da presente Convenção, o termo **agência particular de emprego** significa qualquer pessoa física ou jurídica, independente das autoridades públicas, que preste um ou mais dos seguintes serviços relativos ao mercado de trabalho:

- (a) serviço de unir ofertas e solicitações de emprego, sem que a agência privada de emprego se torne parte da relação de emprego que dele possa decorrer;
- (b) serviços que consistem em empregar trabalhadores com vistas a torná-los disponíveis para um terceiro, que pode ser uma pessoa física ou jurídica (denominados abaixo como “empresa usuária”) que atribui suas tarefas e supervisiona a execução destas tarefas;
- (c) outros serviços relacionados à busca de emprego, determinados pela autoridade competente após consulta às principais organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, tais como a prestação de informações, que não se propõem a reunir ofertas e solicitações específicas de emprego.

2. Para os fins desta Convenção, o termo **trabalhadores** inclui os que buscam emprego.

Artigo 2

- 1. Esta Convenção se aplica a todas as agências particulares de emprego.
- 2. Esta Convenção se aplica a todas as categorias de trabalhadores e a todos os setores de atividade econômica. Não se aplica à colocação e contratação de gente do mar.

Artigo 3

A condição jurídica das agências de emprego privadas será determinada de acordo com a lei e as práticas nacionais, e após consulta às organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas.

Um Membro deverá determinar as condições que regem a operação de agências de emprego privadas de acordo com um sistema de licenciamento ou certificação, exceto quando forem regulamentados de outro modo ou determinado por lei ou prática nacional apropriada.



Artigo 4

Deverão ser tomadas medidas para assegurar que aos trabalhadores recrutados por agências de emprego privadas que prestem os serviços mencionados no Artigo 1 não seja negado o direito de liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.

Artigo 5

A fim de promover a igualdade de oportunidades e treinamento no acesso à emprego e a ocupações específicas, os Membros deverão assegurar que as agências de emprego privadas tratem os trabalhadores sem discriminação baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou qualquer outra forma de discriminação coberta pela lei e a prática nacionais, tais como idade ou deficiência.

Artigo 7

1. As agências de emprego privadas não deverão cobrar direta ou indiretamente, em todo ou em parte, quaisquer taxas ou custos dos trabalhadores.

Em nome do interesse dos trabalhadores envolvidos, e após consultar as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, a autoridade competente poderá autorizar exceções ao disposto no parágrafo 1 acima em relação a certas categorias de trabalhadores, bem como tipos especificados de serviços prestados pelas agências de emprego privadas.

Artigo 8

Após consultar as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, um Membro deverá adotar todas as medidas necessárias e apropriadas, tanto dentro da sua jurisdição como, quando apropriado, em colaboração com outros membros, de modo a fornecer proteção adequada para e evitar abusos contra trabalhadores migrantes recrutados ou colocados em seu território por agências de emprego privadas. Tais medidas devem incluir leis ou regulamentações que estabeleçam penalidades, incluindo a proibição de agências de emprego privadas que se envolvam em práticas fraudulentas e abusos.

Quando os trabalhadores forem recrutados em um país para trabalhar em outro, os Membros envolvidos deverão considerar o estabelecimento de acordos bilaterais para evitar abusos e práticas fraudulentas em recrutamento, colocação e contratação.

Artigo 9

Um Membro deverá tomar medidas para assegurar que não seja usada ou fornecida mão de obra infantil por agências de emprego privadas.

Artigo 10

A autoridade competente deverá assegurar que maquinários e procedimentos adequados – envolvendo, quando apropriado, as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas – existam para a investigação de denúncias, abusos alegados e práticas fraudulentas relativas às atividades de agências de emprego privadas.

Artigo 11

Um Membro deverá, de acordo com a lei e a prática nacionais, tomar todas as medidas necessárias para assegurar a proteção adequada aos trabalhadores empregados por agências de emprego privadas, conforme descrito no Artigo 1, parágrafo 1(b), em relação a:

- (a) liberdade de associação; (b) negociação coletiva;
- (c) salário mínimo;
- (d) jornada de trabalho e outras condições de trabalho;
- (e) benefícios de seguridade social estabelecidos em lei;
- (f) acesso a treinamento;
- (g) segurança e saúde ocupacional;
- (h) compensação em caso de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais;
- (i) compensação em caso de insolvência e proteção dos direitos dos trabalhadores;
- (j) proteção e benefícios relacionados à maternidade e proteção e benefícios relacionados à família.

D – Protocolo relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças, Suplementar à Convenção contra o Crime Transnacional Organizado – trechos

Artigo 2: Declaração de objetivos

Os objetivos deste Protocolo são:

- (a) Prevenir e combater o tráfico de pessoas, dando especial atenção a mulheres e crianças;



- (b) Proteger e auxiliar as vítimas de tal tráfico, respeitando plenamente os seus direitos humanos; e
- (c) Promover a cooperação entre os Estados Membros a fim de cumprir estes objetivos.

Artigo 3: Uso de termos

Para os fins deste Protocolo:

- (a) “Tráfico de pessoas” significa o recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recebimento de pessoas, por meio de ameaça ou uso da força ou outro tipo de coerção, abdução, fraude, engano, abuso de poder ou de uma posição de vulnerabilidade ou de dar ou receber pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa com controle sobre outra pessoa, para fins de exploração. Exploração inclui, no mínimo, a exploração da prostituição de outros, ou outras formas de exploração sexual, trabalho ou serviços forçados, escravidão ou práticas similares à escravidão, servidão ou a remoção de órgãos;
- (b) O consentimento de uma vítima do tráfico de pessoas à exploração estabelecida no subparágrafo (a) deste artigo será irrelevante quando qualquer um dos meios mencionados no subparágrafo (a) tiver sido utilizado;
- (c) O recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recebimento de uma criança para fins de exploração será considerado “tráfico de pessoas” mesmo que não envolva nenhum dos meios mencionados no subparágrafo (a) deste artigo;
- (d) “Criança” significa qualquer pessoa com menos de 18 anos de idade.

Artigo 6: Assistência a e proteção às vítimas do tráfico de pessoas

1. Nos casos apropriados e até onde for possível de acordo com as leis nacionais, cada Estado-Parte deve proteger a privacidade e a identidade das vítimas do tráfico de pessoas, inclusive, entre outros, tornando os processos legais relativos a tal tráfico confidenciais.

2. Cada Estado-Parte deve assegurar que seu sistema legal ou administrativo doméstico contenha medidas que forneçam às vítimas do tráfico de pessoas, nos casos apropriados:

- (a) Informações sobre procedimentos judiciais e administrativos relevantes;

- (b) Assistência para permitir que seus pontos de vista e preocupações sejam apresentados e considerados nas etapas adequadas dos processos criminais contra os infratores, de modo a não prejudicar seu direito de defesa.

3. Cada Estado-Parte deve considerar a implementação de medidas que permitam a recuperação física, psicológica e social das vítimas do tráfico de pessoas, inclusive, quando apropriado, em cooperação com organizações não-governamentais, outras organizações relevantes e outros elementos da sociedade civil e, em particular, o fornecimento de:

- (a) Moradia adequada;
- (b) Aconselhamento e informação, em particular em relação aos seus direitos legais, numa linguagem que as vítimas do tráfico de pessoas possam entender;
- (c) Assistência médica, psicológica e material; e
- (d) Oportunidades de emprego, educação e treinamento.

Ao aplicar os dispositivos deste artigo, cada Estado-Parte deve levar em consideração a idade, o gênero e as necessidades especiais das vítimas do tráfico de pessoas, em especial as necessidades especiais de crianças, inclusive moradia, educação e cuidados apropriados.

5. Cada Estado-Parte deve buscar assegurar a segurança física das vítimas de tráfico de pessoas enquanto elas estiverem em seu território.

6. Cada Estado-Parte deve assegurar que seu sistema jurídico doméstico contenha medidas que ofereçam às vítimas de tráfico de pessoas a possibilidade de serem compensadas pelos danos sofridos.

Artigo 9: Prevenção do tráfico de pessoas

Os Estados-Parte devem estabelecer amplas políticas, programas e outras medidas:

- (a) Para prevenir e combater o tráfico de pessoas; e
- (b) Para proteger as vítimas do tráfico de pessoas, especialmente mulheres e crianças, da revitimização.

2. Os Estados-Parte devem buscar tomar medidas tais como pesquisas, campanhas informativas e de mídia e iniciativas sociais e econômicas para prevenir e combater o tráfico de pessoas.



3. Políticas, programas e outras medidas estabelecidas de acordo com este artigo deverão, quando apropriado, incluir a cooperação com organizações não-governamentais, outras organizações relevantes e outros elementos da sociedade civil.

4. Os Estados-Parte devem tomar e fortalecer medidas, inclusive através da cooperação bilateral ou multilateral, para aliviar os fatores que tornam as pessoas, especialmente as mulheres e crianças, vulneráveis ao tráfico, tais como pobreza, subdesenvolvimento e falta de oportunidades iguais.

5. Os Estados-Parte devem adotar ou fortalecer medidas legislativas ou outras, tais como medidas educacionais, sociais ou culturais, inclusive por meio de cooperação bilateral e multilateral, para desencorajar a demanda que promove todas as formas de exploração de pessoas, especialmente mulheres e crianças, que leva ao tráfico.



- 1** Introdução e Visão Geral
- 2** Perguntas Frequentes de Empregadores
- 3** Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado
- 4** Lista de Verificação e Orientação para Avaliação do Cumprimento
- 5** Um Guia para Entrar em Ação
- 6** Dicas para Entrar em Ação
- 7** Estudos de Caso de Boas Práticas

Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado
Programa de Promoção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho



Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour





Organização
Internacional
do Trabalho

Combate ao Trabalho Forçado

2

**Perguntas Frequentes
de Empregadores**

Um Manual para Empregadores e Empresas
Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado



Combate ao Trabalho Forçado
Um Manual para Empregadores e Empresas

2

Perguntas Frequentes de Empregadores

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2011
Primeira edição: 2011

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

Combate ao Trabalho Escravo : um manual para empregadores e empresas /
Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2011

1 v.

ISBN: 9789228255263 (versão impressa)

ISBN: 9789228255270 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil

trabalho forçado / tráfico de pessoas / papel dos empregadores

13.01.2

Dados de catalogação da OIT

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Impresso no Brasil

Introdução

Este livreto apresenta informações sobre o trabalho forçado e o tráfico de pessoas na forma de Perguntas Mais Frequentes de empregadores e empresas. Ele cobre uma ampla gama de tópicos, incluindo as formas de trabalho forçado; as estatísticas globais mais recentes sobre o trabalho forçado e o tráfico de pessoas; o papel das organizações de empregadores e empresas no enfrentamento destas questões; padrões internacionais relevantes, tais como as Convenções da OIT e o “Protocolo de Palermo” das Nações Unidas sobre o tráfico de pessoas; trabalho prisional; e servidão por dívida e outras formas de coerção no emprego. Para maiores informações, favor consultar a lista de recursos e sites fornecida ao final do livreto ou rever o **Livreto 1: Introdução e Visão Geral** para informações gerais relacionadas a trabalho forçado e tráfico de pessoas, e **Livreto 5: Um Guia para a Tomada de Ação** para informações mais detalhadas sobre as ações que podem ser tomadas por empregadores e empresas. Favor observar que algumas das informações apresentadas neste livreto também podem ser encontradas em outras partes do livreto.



I Combate ao Trabalho Forçado: O Papel dos Empregadores e das Empresas¹

1 Como resolver o problema do trabalho forçado?

A erradicação do trabalho forçado requer ações em muitas frentes. Requer criar um melhor entendimento sobre como o trabalho forçado opera em diferentes contextos, quem é afetado e como. Requer que os países adotem e implementem leis e políticas firmes que criminalizem as diferentes formas de trabalho forçado, protejam as vítimas e permitam a punição apropriada dos infratores. Uma série de ações práticas faz-se necessária, adaptadas ao contexto do país e aos tipos de problemas de trabalhos forçados, incluindo a conscientização do público em geral acerca dos riscos de trabalho forçado; oferecer oportunidades alternativas locais de renda e habilidades para possíveis migrantes ilegais; educar os trabalhadores acerca dos seus direitos; rigor na fiscalização, monitoramento e regulamentação das atividades de agências de recrutamento, contratantes de mão de obra e empregadores; e reabilitar e reintegrar as vítimas resgatadas do trabalho forçado. No longo prazo, a prevenção do trabalho forçado baseia-se em iniciativas voltadas para a redução da pobreza, tais como a criação de atividades de geração de renda, programas de micro-seguros e a garantia do direito de todos os trabalhadores à organização e à negociação coletiva.

2 Que papel os empregadores e as empresas podem desempenhar no combate ao trabalho forçado e ao tráfico?

Os empregadores e as empresas têm um papel chave a desempenhar na luta contra o trabalho forçado e o tráfico. Passos significativos já foram dados pelas lideranças empresariais para o enfrentamento da questão. Contudo, o papel das empresas não pode ser visto isoladamente em relação ao papel de outros atores importantes, isto é, governos e parceiros sociais. Com isto em mente e visando ajudar a orientar a ação empresarial, a OIT desenvolveu 10 Princípios para as Lideranças Empresariais para o Combate ao Trabalho Forçado e ao Tráfico. Tais princípios esboçam alguns passos que as empresas e empregadores podem dar para abordar a questão:

¹Para maiores informações sobre as várias coisas que empregadores e empresas podem fazer para combater o trabalho forçado, ver Livroto 5: Um Guia para Entrar em Ação e Livroto 6: Dicas para Entrar em Ação.

- A empresa deve ter uma política clara e transparente, que defina as medidas tomadas para prevenir o trabalho forçado e o tráfico. Esclarecer que a política se aplica a todas as empresas envolvidas nas cadeias de produtos e de fornecedores da companhia;
- Treinar auditores, funcionários de recursos humanos e de fiscalização e controle em como identificar o trabalho forçado na prática, e buscar soluções apropriadas;
- Fornecer informações periódicas aos acionistas e potenciais investidores, atraindo-os para produtos e serviços que tenham um compromisso claro e sustentável para com práticas comerciais éticas, incluindo a prevenção do trabalho forçado.
- Promover acordos e códigos de conduta por setor (tais como agricultura, construção civil e indústria têxtil), identificando as áreas em que há risco de trabalho forçado, tomando as medidas remediadoras apropriadas;
- Tratar trabalhadores migrantes de forma justa. Monitorar cuidadosamente as agências que fornecem mão de obra contratada, especialmente transfronteiriças, registrando devidamente aquelas conhecidas por terem utilizado práticas abusivas e trabalho forçado.
- Assegurar-se de que todos os trabalhadores tenham contratos de trabalho por escrito, em linguagem que possam entender facilmente, especificando seus direitos em relação a pagamento de salários, horas extras, retenção de documentos de identidade e outras questões relacionadas à prevenção do trabalho forçado;
- Incentivar eventos nacionais e internacionais entre atores comerciais, identificando potenciais áreas problemáticas e compartilhando boas práticas;
- Contribuir para programas e projetos que auxiliem as vítimas de trabalho forçado e tráfico por meio de treinamento vocacional e outras medidas apropriadas;
- Estabelecer pontes entre governos, trabalhadores, agências fiscalizadoras e as inspetoria do trabalho, promovendo a cooperação em ações contra o trabalho forçado e o tráfico;
- Encontrar meios inovadores para recompensar as boas práticas, em conjunto com os meios de comunicação.

3 Como identificar o trabalho forçado nas operações da minha empresa?

Alguns sinais aos quais é necessário estar atento incluem:

- Trabalhadores endividados. Trabalhadores que estão ou podem ficar endividados podem ser coagidos a trabalhar para um empregador em particular para pagar a dívida;
- Trabalho prisional. O uso de mão de obra prisional não é trabalho forçado em si. Contudo, trabalhadores prisionais devem ser contratados pelas empresas somente de forma voluntária, e as condições relativas a salários, benefícios e segurança e saúde ocupacional devem ser comparáveis às condições para trabalhadores livres;
- Operar em um país onde as autoridades forcem a população a trabalhar para fins de desenvolvimento, por exemplo para auxiliar na construção civil, na agricultura e outras obras públicas;
- Práticas exploradoras, tais como horas-extras forçadas ou a exigência de depósitos (financeiros ou de documentos pessoais) para obter o emprego;
- Trabalhadores migrantes são particularmente vulneráveis ao trabalho forçado;
- Trabalhadores que trabalham sem um contrato, que têm maior probabilidade de não saber os seus direitos, incluindo o seu direito de deixar o emprego; e
- Listas de verificação práticas para identificar potenciais situações de trabalho forçado podem ser uma ferramenta útil para empregadores e empresas.

4 O que as empresas e os empregadores podem fazer para evitar o risco de tráfico para fins de trabalho forçado?

A flexibilidade e velocidade com que o mercado de trabalho opera hoje pode deixar os empregadores em desvantagem se dependerem de terceiros para fazerem o recrutamento. Se as empresas contarem com migrantes em sua força de trabalho e, particularmente, se o recrutamento for feito por terceiros, elas devem saber quem são estes trabalhadores, de onde eles vêm, e assegurar-se de que seu recrutamento para o local de trabalho foi correto, livre de engano ou coerção. Desenvolver uma política para a empresa que funcione como diretriz para o recrutamento de trabalhadores migrantes e engajar somente agências de recrutamento e emprego conceituadas também é importante.



II Formas de Trabalho Forçado

1 O que é o trabalho forçado?

Trabalho forçado ou compulsório é todo trabalho ou serviço exigido de qualquer pessoa sob ameaça de penalidade e que a pessoa não assumiu de livre e espontânea vontade. Ocorre quando o trabalho é forçado pelo Estado ou por empresas privadas ou indivíduos que têm o desejo e o poder de impor aos trabalhadores severas privações, tais como violência física ou abuso sexual. O trabalho forçado pode incluir práticas tais como restringir o movimento das pessoas; reter salários ou documentos de identidade para forçá-las a permanecer no emprego; ou envolvê-las em dívidas fraudulentas das quais elas não conseguem escapar. O trabalho forçado é crime e uma violação dos direitos humanos fundamentais.

Os elementos chave da definição de trabalho forçado ou compulsório encontrados na Convenção 29 da OIT incluem:

1. Ameaça de penalidade. A penalidade pode consistir em uma sanção penal ou na supressão de direitos ou privilégios. Ameaças de retaliação podem ser realizadas de diferentes formas, de forma mais explícita – que inclui o uso de violência, obrigações físicas ou até mesmo ameaças de morte – até as mais sutis, muitas vezes psicológicas, tais como a ameaça de denunciar um trabalhador migrante irregular às autoridades.

2. Trabalho ou serviço realizado involuntariamente. O princípio de que todas as relações de trabalho devem basear-se no consentimento mútuo das partes contratantes implica em que ambas tenham a possibilidade de sair da relação de trabalho a qualquer momento, notificando-o previamente dentro de um prazo razoável e de acordo com a lei nacional ou acordo coletivo. Se o trabalhador não puder revogar seu consentimento sem medo de sofrer uma penalidade, tal situação pode ser considerada trabalho forçado. A ausência de uma oferta voluntária pode estar vinculada a pressões externas e indiretas, por exemplo, a retenção de uma parte do salário do trabalhador ou o confisco dos documentos de identidade de um trabalhador.

3. Todo trabalho ou serviço. Isto inclui todos os tipos de trabalho, serviço e emprego, independentemente de indústria, setor ou ocupação dentro do qual ele se encontra e compreende o emprego legal e formal, assim como o emprego ilegal e informal.

4. Qualquer pessoa. Refere-se a adultos, bem como crianças, independentemente de sua nacionalidade, e é considerado irrelevante se a pessoa é um cidadão do país no qual o caso de trabalho forçado foi identificado.

2 O que constitui a “ameaça de qualquer penalidade” mencionada na Convenção 29?

A Convenção No. 29 (1930) define o trabalho forçado como “qualquer trabalho ou serviço que seja exigido de qualquer pessoa sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual a dita pessoa não se ofereceu voluntariamente”. Nesta definição, a “ameaça de qualquer penalidade” refere-se não somente a sanções penais, mas também à perda de direitos ou privilégios. Na prática, isto pode assumir diversas formas físicas e/ou psicológicas, como por exemplo:

- Violência física contra o trabalhador, sua família ou pessoas próximas;
- Violência sexual;
- Aprisionamento ou outro tipo de confinamento físico;
- Penalidades financeiras;
- Denúncia às autoridades (polícia, imigração, etc.) e deportação, por exemplo no caso de trabalhadores migrantes em situação de emprego ilegal;
- Exclusão de emprego futuro;
- Exclusão da vida comunitária e social;
- Remoção de direitos ou privilégios;
- Privação de comida, abrigo ou outras necessidades;
- Transferência para condições de trabalho piores; e
- Perda de posição social.

3 Quantas pessoas encontram-se presas em trabalho forçado?

A OIT estima que pelo menos 12,3 milhões de pessoas sejam vítimas de trabalho forçado em todo o mundo. Destas, 9,8 milhões são exploradas por indivíduos e empresas privadas, incluindo mais de 2,4 milhões em trabalho forçado em decorrência do tráfico de pessoas. Os 2,5 milhões restantes são forçados a trabalhar pelo Estado ou por grupos militares rebeldes. Acredita-se que as crianças menores de 18 anos representem de 40 a 50% de todos os trabalhadores forçados. Mulheres e meninas representam quase toda a exploração comercial sexual forçada e 56% da exploração econômica forçada.

O maior número de trabalhadores forçados encontra-se na região da Ásia e do Pacífico (77% do total), seguida da América Latina e Caribe (11%). Os países industrializados albergam cerca de 3% de todas as vítimas de trabalho forçado, três quartos das quais foram traficadas.²

Distribuição regional do trabalho forçado e dos trabalhadores forçados traficados

	Total Trab. Forçado	Total Traficados
Ásia e Pacífico	9.490.000	1.360.000
América Latina e Caribe	1.320.000	250.000
Sub-Saara Africano	660.000	130.000
Países industrializados	360.000	270.000
Oriente Médio e Norte da África	260.000	230.000
Economias em transição	210.000	200.000
Mundo	12.300.000	2.450.000*

* Obs.: Os totais não correspondem à soma dos valores parciais devido a arredondamento.

² Estes dados foram obtidos de: ILO, A global alliance against forced labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2005. Para uma discussão sobre a metodologia utilizada para gerar estes dados, ver: Patrick Belsler et.al, ILO Minimum Estimate of Forced Labour in the World, Geneva, 2005.

4 Quais são as diferentes formas assumidas pelo trabalho forçado?³

O trabalho forçado pode assumir muitas formas – algumas impostas pelo Estado, mas a maioria encontra-se no setor privado. O trabalho forçado pode ser resultante do tráfico de pessoas e da migração irregular, um problema que parece estar aumentando e que afeta todas as regiões do mundo. Os mecanismos de força aplicados incluem a servidão por dívida, a escravidão, o mal-uso de práticas estabelecidas e sistemas enganosos de recrutamento. Algumas das formas mais comuns de trabalho forçado incluem:

Trabalho forçado induzido por dívida: Comumente denominado “servidão” no sul da Ásia, onde a prática é mais comum, mas também conhecido como “servidão por dívida”. Pode ser encontrada em muitos setores econômicos, incluindo a agricultura, a fabricação de tijolos, a mineração e outros, e frequentemente está vinculada a antigos padrões de discriminação. As vítimas muitas vezes são as pessoas mais pobres da sociedade e, em algumas partes do mundo, são os povos indígenas e tribais os mais afetados. A servidão por dívida surge quando uma pessoa compromete os seus serviços ou os dos membros de sua família perante alguém que fornece crédito, a fim de pagar pelo empréstimo ou adiantamento.

Trabalho forçado em presídios: O trabalho prisional normalmente não é considerado trabalho forçado pela lei internacional. Contudo, o trabalho involuntário desempenhado por prisioneiros que não foram condenados por um tribunal e cujo trabalho não é supervisionado por uma autoridade pública é considerado trabalho forçado. Do mesmo modo, o trabalho involuntário desempenhado por um prisioneiro para o benefício de uma empresa privada também é considerado trabalho forçado.

Trabalho forçado como resultado do tráfico de pessoas: O tráfico de pessoas ou tráfico de seres humanos, muitas vezes está vinculado ao trabalho forçado. Ele é impulsionado por redes criminosas organizadas ou indivíduos e pode envolver recrutamento enganoso, extorsão e chantagem para fins de exploração de mão de obra.

Trabalho forçado vinculado à exploração em sistemas de contratação de mão de obra: Atualmente, este tipo de situação pode ser encontrada praticamente em todo o mundo. Por exemplo, trabalhadores migrantes podem ficar “vinculados” a um contratante de mão de obra em função das tarifas excessivas cobradas, com pouca ou nenhuma possibilidade de mudar de empregador após chegar ao país de destino.

³ Para mais informações sobre as diferentes formas que o trabalho forçado pode assumir, ver [Livreto 1: Introdução e Visão Geral](#).

5 Há trabalhadores considerados como estando em maior “risco de” trabalho forçado?

O trabalho forçado é um fenômeno global que afeta todas as regiões, países e setores econômicos, e tanto trabalhadores que se encontram em relações de emprego formal como informal. Contudo, há certas categorias de trabalhadores que são mais vulneráveis à coerção do que outras. Algumas são particularmente vulneráveis em função da sua etnia, relativa pobreza ou condição de migrante irregular:

- Os trabalhadores que fazem parte de um grupo que tenha um longo histórico de discriminação, tais como os povos indígenas e tribais da América Latina, as castas mais baixas no sul da Ásia e, em especial, as mulheres destes grupos;
- Trabalhadores migrantes, especialmente aqueles em condição irregular, cuja vulnerabilidade pode ser explorada por meio de coerção;
- Trabalhadores empregados em empresas informais, incluindo trabalhadores domésticos e aqueles em áreas rurais remotas, operando às margens da economia formal; e
- Jovens e trabalhadores não qualificados ou analfabetos que podem estar menos conscientes de seus direitos legais do que seus pares mais velhos, mais qualificados e com melhor educação.

Ademais, trabalhadores de ambos os sexos podem ser forçados a trabalhar em uma gama de setores, bem como na exploração sexual comercial forçada (afeta quase que exclusivamente mulheres e meninas).

6 Quais são as causas do trabalho forçado?

O trabalho forçado tem suas raízes, preponderantemente, na pobreza, na desigualdade e na discriminação, e normalmente é impulsionado pela busca de ganhos financeiros às custas de trabalhadores vulneráveis e desprotegidos. Uma legislação inadequada e uma fiscalização deficiente significam que os infratores raramente são processados e punidos. Nesta situação, os potenciais ganhos para uma minoria de empregadores, agentes e traficantes inescrupulosos que se valem de práticas de trabalhos forçados superam os riscos percebidos. A OIT estima que os ganhos anuais gerados por trabalhadores traficados em situação de trabalhos forçados totalizam US\$ 31,6 bilhões. Metade destes ganhos são obtidos em países industrializados. O trabalho forçado também tem sido motivado por fatores políticos.

7 O trabalho forçado normalmente não está mais associado a estados repressivos do que com o setor privado?

Trabalhos forçados impostos diretamente pelo Estado continuam sendo motivo de sérias preocupações. Contudo, de acordo com estimativas da OIT, a maioria das vítimas de trabalho forçado é explorada por agentes privados. O trabalho forçado ou compulsório é um fenômeno global, presente em todas as regiões, tanto em países em desenvolvimento quanto desenvolvidos, na economia formal e informal, nas cadeias globais de fornecimento das empresas multinacionais, em pequenas e médias empresas, e em setores tão diversos como a agricultura, a manufatura e os serviços. Enquanto a escravidão tradicional e o trabalho forçado promovido pelo estado estão em declínio, estima-se que outras formas de trabalho forçado no setor privado estejam aumentando.



III Padrões Internacionais de Combate ao Trabalho Forçado⁴

1 Que instrumentos internacionais existem para a eliminação do trabalho forçado?

A OIT adotou duas Convenções (instrumentos que passam a vigorar com força de lei nos Estados Membros da OIT que as ratificam) sobre trabalho forçado. A primeira, a Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930 (No. 29), clama pela eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório. Foi suplementada em 1957 pela Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (No. 105). Adotada numa época em que ocorreu um aumento no uso de trabalho forçado para fins políticos, a Convenção 105 convoca todos a eliminar o trabalho forçado como meio de:

- Coerção ou educação política, ou punição pela expressão de pontos de vista políticos;
- Mobilização da força de trabalho para fins de desenvolvimento econômico;
- Disciplina no trabalho;
- Punição por participação em greves; e
- Discriminação racial, social, de nacionalidade ou religiosa.

As Convenções sobre Trabalho Forçado estão entre as mais amplamente ratificadas da OIT e são consideradas Convenções “fundamentais” da OIT. Isto significa que a libertação do trabalho forçado – juntamente com a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, e a eliminação do trabalho infantil e a discriminação no trabalho – é indispensável à conquista de trabalho decente. Ademais, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada em 1998, compromete todos os Estados membros a respeitar e promover a abolição do trabalho forçado, mesmo que não tenham ratificado ainda as Convenções de trabalho forçado.

⁴ Para maiores informações, ver o Anexo do Livreto 1 para trechos dos padrões internacionais relevantes relativos ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas.

2 Existe alguma exceção à definição de trabalho forçado encontrada nas Convenções da OIT?

A Convenção No. 29 define de modo geral o trabalho forçado como sendo todo trabalho ou serviço realizado involuntariamente e sob a ameaça de uma penalidade. Contudo, a Convenção também identifica as seguintes formas de trabalho compulsório que não caem dentro do escopo desta definição:

- Qualquer trabalho ou serviço de natureza puramente militar que seja exigido pelas leis de serviço militar compulsório;
- Qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente auto-governado como, por exemplo, obrigação de servir como jurado ou de ajudar uma pessoa em perigo;
- Qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de uma sentença dada por um tribunal de justiça, contanto que este trabalho ou serviço seja realizado sob a supervisão e controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada para ou colocada à disposição de indivíduos, companhias ou associações privadas;
- Qualquer trabalho ou serviço exigido em casos de emergência como, por exemplo, em caso de guerra ou de uma calamidade como enchente, terremoto, fome ou qualquer circunstância que coloque em perigo as vidas e o bem estar da população, no todo ou em parte;
- Pequenos serviços comunitários realizados por membros de uma comunidade, de interesse daquela comunidade; por exemplo: obras de manutenção, obras ligadas a saneamento, ou a manutenção de caminhos locais, trilhas ou fontes de água.

3 Como a legislação internacional trata o tráfico de pessoas?

A crescente consciência acerca do tráfico de pessoas tem se refletido na elaboração de novos instrumentos internacionais e regionais anti-tráfico como, por exemplo, o Protocolo das Nações Unidas relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas (2000), ou “Protocolo de Palermo”, e o Conselho da Convenção Européia sobre a Luta contra o Tráfico de Seres Humanos (2005). Estes novos instrumentos transmitem um crescente consenso de que o tráfico de pessoas pode incluir, resultar em ou ser realizado com o propósito de trabalho forçado, escravidão e servidão. A adoção e ratificação destes instrumentos contribuíram para que houvesse mudanças rápidas na legislação e na prática em muitos países, e levou à adoção de novas políticas neste campo.

IV Trabalho Prisional

1 O trabalho prisional é proibido como uma forma de trabalho forçado?

As Convenções da OIT sobre Trabalho Forçado (C29 e C105) não proíbem o trabalho em presídios, mas impõem restrições claras quanto ao seu uso. O trabalho em presídios somente pode ser imposto a um criminoso condenado por um tribunal de justiça. Detentos que estejam aguardando julgamento não podem ser forçados a trabalhar, nem pessoas que tenham sido aprisionadas em decorrência de uma decisão administrativa. O trabalho desempenhado pelos prisioneiros precisa ser realizado sob a supervisão das autoridades públicas do presídio, e os prisioneiros não podem ser forçados a trabalhar para empresas privadas dentro ou fora da prisão.

Contudo, até mesmo sob as circunstâncias supracitadas, a Convenção 105 proíbe o uso de trabalho forçado prisional se ele for imposto com os seguintes propósitos:

- Coerção ou educação política, ou como punição por manter ou expressar pontos de vista políticos;
- Mobilização da força de trabalho para fins de desenvolvimento econômico;
- Disciplina trabalhista;
- Punição por ter participado em greves; ou
- Discriminação racial, social, de nacionalidade ou religiosa.

Nas circunstâncias em o trabalho prisional está vinculado a atividades comerciais privadas dentro ou fora da prisão, o trabalho não deve ser compulsório. Os prisioneiros devem oferecer-se voluntariamente para tais empregos e as empresas – se fizerem uso de mão de obra prisional – devem assegurar que os termos e condições de trabalho para prisioneiros sejam comparáveis às de trabalhadores livres naquele setor.

2 Sob quais condições o trabalho prisional é permitido?

De acordo com as Convenções da OIT, o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência da condenação por um tribunal e realizado sob supervisão e controle governamental **não** é considerado trabalho forçado. Contudo, as seguintes condições precisam ser atendidas para assegurar que tal trabalho prisional não seja considerado forçado:

- A pessoa foi julgada culpada de um delito e o veredito foi pronunciado por um tribunal de justiça independente, de acordo com o devido processo legal. Pessoas que estejam detidas mas que não tenham sido condenadas, tais como as que aguardam julgamento ou estão detidas sem julgamento, não devem ser obrigadas a trabalhar; contudo, isto não impede que algum trabalho seja disponibilizado a tais pessoas a pedido delas, para ser realizado de forma voluntária.
- O trabalho é supervisionado e controlado por uma autoridade pública. Nas prisões estatais, esta autoridade é representada pela administração do presídio.
- O detento não deverá ser contratado para ou colocado à disposição de indivíduos, empresas ou associações privadas.

Quanto ao setor privado, o trabalho prisional compulsório colocado à disposição de indivíduos ou empresas privadas vai contra os padrões internacionais. Contudo, empresas ou indivíduos privados podem contratar prisioneiros que trabalhem por vontade própria. Empresas que contratam prisioneiros para trabalhar dentro ou fora dos presídios devem garantir que os termos e condições para os trabalhadores prisionais são similares àquelas que existem numa relação de emprego livre no setor em questão. Também devem assegurar que estes trabalhadores tenham dado seu consentimento para trabalhar para um empregador privado.

Alguns exemplos de como o trabalho prisional pode ser associado ao setor privado incluem:

- Prisioneiros podem trabalhar com uma entidade privada, como parte de um esquema educacional ou de treinamento;
- Os prisioneiros podem trabalhar em oficinas dentro dos presídios para produzir bens vendidos a empresas privadas no mercado aberto;
- Os prisioneiros podem trabalhar fora dos presídios para um ente privado como parte de um esquema de pré-liberação;
- Os prisioneiros frequentemente fornecem mão de obra dentro dos presídios, contribuindo para a administração de instalações correcionais administradas por entes privados; e

- Alguns prisioneiros trabalham com empresas privadas fora da prisão durante o dia, retornando à noite.

3 O que significa assegurar que o trabalho prisional seja realizado sob condições que se aproximem de uma "relação de trabalho livre"?

Se uma empresa fizer uso de mão de obra prisional, recomenda-se que assegure que os termos e condições de trabalho para prisioneiros sejam similares àquelas dos trabalhadores engajados em emprego livre no setor econômico relevante. Em especial, os prisioneiros deveriam usufruir dos mesmos padrões de segurança e saúde ocupacionais que os trabalhadores livres, com acesso a níveis salariais e benefícios de seguridade social comparáveis, permitindo-se diferenças que correspondam às deduções por alimentação e moradia. Também é recomendável assegurar-se de que os prisioneiros tenham se oferecido voluntariamente para o trabalho, sem estarem sujeitos a pressão ou ameaça de penalidade, por exemplo, a perda de direitos ou privilégios dentro do presídio. Uma maneira de fazer isto é fazer com que os trabalhadores prisionais forneçam seu consentimento por escrito para o trabalho.



V Coerção

1 Se um empregado tiver fornecido seu consentimento para o trabalho verbalmente ou por escrito, como pode haver dúvidas quanto a trabalho forçado?

O consentimento formal de um empregado nem sempre garante que o empregado está trabalhando de sua livre e espontânea vontade. Por exemplo, quando o consentimento ao trabalho tiver sido dado sob ameaça de penalidade (por exemplo, ameaça de violência), não pode haver uma “oferta voluntária” por parte do empregado. Neste caso, uma restrição externa ou coerção indireta interferem na liberdade de um trabalhador para oferecer-se voluntariamente. Esta restrição pode resultar de um ato das autoridades, tais como um instrumento estatutário, ou decorrer da prática do empregador, por exemplo, quando trabalhadores migrantes são induzidos por engano, falsas promessas e retenção de documentos de identidade ou forçados a continuar à disposição de um empregador. Tais práticas são consideradas trabalho forçado, conforme definido pelas Convenções da OIT.

2 A retenção de documentos pessoais durante o período de emprego é considerado trabalho forçado?

Não necessariamente. Contudo, a retenção de documentos de identidade ou de outros bens pessoais de valor pode ser considerada uma indicação de trabalho forçado se os trabalhadores não tiverem acesso a tais documentos quando quiserem e se sentirem que não podem deixar o emprego sem arriscar perder os documentos. Em muitos casos, sem tais documentos o empregado pode não conseguir outro emprego ou até mesmo acessar certos serviços como cidadão.

3 A exigência de trabalhar horas extras para cumprir prazos de produção pode ser considerada trabalho forçado?

A obrigação de trabalhar horas-extras não é considerada trabalho forçado se mantida dentro dos limites permitidos pela legislação nacional ou acordada em acordos coletivos. Isto significa que, de acordo com padrões interna-

cionais, o trabalho forçado somente ocorre se for obrigatório trabalhar horas-extras para além dos limites semanais ou mensais permitidos pela lei, independentemente dos motivos para tais horas-extras. Se o empregador exigir que os trabalhadores trabalhem sob tais condições, em clara violação à lei e sob a ameaça de penalidade, pode ocorrer trabalho forçado.

Contudo, em alguns casos, foi observado que o medo de demissão leva os empregados a trabalharem horas-extras para além do permitido pela lei nacional; enquanto que em outros casos os trabalhadores podem sentir-se obrigados a trabalhar acima do limite máximo legal por este ser o único meio de poderem ganhar o salário mínimo (por exemplo, onde a remuneração for baseada em metas de produtividade). Nestes casos, apesar de os trabalhadores poderem, em teoria, ser capazes de recusar o trabalho, sua vulnerabilidade pode significar que eles não têm escolha e são, portanto, obrigados a fazê-lo a fim de receber o salário mínimo ou manterem seus empregos ou ambos. De acordo com o Comitê de Especialistas da OIT sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações, isto configura uma situação de imposição de trabalho sob ameaça de penalidade e pode, portanto, ser considerado trabalho forçado.

4 Se ofereço salários e benefícios plenos, pode ainda haver trabalho forçado?

Se uma pessoa não for livre para deixar seu emprego sob ameaça de penalidade, isto constitui trabalho forçado, independentemente de você oferecer ou não salário ou outra forma de compensação.

5 O que é servidão por dívida e servidão?

O trabalho forçado induzido por dívida normalmente é denominado servidão no sul da Ásia, mas também é amplamente conhecido como servidão por dívida. De acordo com pesquisas da OIT, a servidão pode ser encontrada na agricultura, em olarias, moinhos de arroz e outras atividades econômicas no sul da Ásia e na América Latina. Também pode ser detectada em curtumes, fábricas de processamento de peixe e fábricas de tapetes. Normalmente as vítimas são os mais pobres da sociedade, muitas vezes analfabetos, relativamente fáceis de enganar, e são mantidos ignorantes em relação aos seus direitos; se tentarem deixar seus empregos, normalmente são capturados e devolvidos à força. Em algumas regiões, os membros de povos indígenas e tribais são os mais afetados.

A servidão por dívida é legalmente definida na Convenção Suplementar das Nações Unidas sobre a Abolição da Escravidão (1956) como “a situação

ou condição decorrente do empenho, por parte de um devedor, de seus serviços ou dos serviços de uma pessoa sob seu controle como garantia de uma dívida, se o valor destes serviços, razoavelmente avaliados, não for aplicado em prol da liquidação da dívida ou a extensão e natureza destes serviços não for respectivamente limitada e definida.”

A servidão pode afetar toda uma família quando um chefe de família do sexo masculino compromete não apenas o seu trabalho, mas também o dos membros da família para receber pagamento adiantado de seu empregador ou crédito em caso de necessidade. A servidão por dívida (e outras formas de coerção) muitas vezes baseia-se em um sistema complexo de contratantes e subcontratantes, cada um dos quais toma uma fatia dos trabalhadores endividados, alguns dos quais trabalham durante anos sem gerar nenhuma renda significativa.

6 Como as pessoas são coagidas ao trabalho forçado?

O elemento-chave de muitas situações de trabalho forçado é a coerção para induzir pessoas a trabalharem quando elas não consentem em fazê-lo livremente. Há muitas formas de coerção sobre as quais você deveria estar consciente:

- Nascimento/descendência para a condição de “escravo” ou de servidão;
- Abdução física ou sequestro;
- Venda de uma pessoa para a posse de outrem;
- Confinamento físico no local de trabalho;
- Compulsão psicológica, ou seja, uma ordem para trabalhar, reforçada por uma ameaça de penalidade;
- Endividamento induzido (por falsificação de contas, preços inflacionados, valor reduzido dos bens, etc.)
- Engano ou falsas promessas acerca do tipo e dos termos do trabalho;
- Retenção ou não pagamento de salários;e
- Retenção de documentos de identidade ou outras bens pessoais de valor.

Às vezes as pessoas estabelecem arranjos de trabalho livremente, mas depois são impedidas de desfazê-los, caso mudem de idéia. Isto também constitui coerção.

7 Se uma empresa exigir que um empregado trabalhe por um certo período de tempo de modo a recuperar os custos associados a treinamento, isto é considerado trabalho forçado?

Às vezes as empresas realizam investimentos significativos para melhorar as qualificações ou o conhecimento de seu pessoal, especialmente quando o treinamento está disponível apenas no exterior. Neste caso, podem estabelecer um acordo com o trainee para que trabalhe para a empresa por um certo período de tempo, de modo a recuperar o custo do investimento. Tal acordo reduz a liberdade do trabalhador-trainee de encerrar sua relação de emprego e poderia, portanto, em alguns casos, gerar uma situação de trabalho forçado. Contudo, vários fatores devem ser considerados para determinar se uma situação representa trabalho forçado, por exemplo:

- A extensão de tempo que o trabalhador-trainee concordou permanecer com a empresa após o treinamento;
- O período necessário para recuperar os custos e se este é razoável, considerando a duração e o custo do treinamento; e
- Se o trabalhador-trainee pode rescindir o contrato se reembolsar parte dos custos do treinamento.

8 Para evitar roubos e garantir a segurança dos meus funcionários e da minha propriedade, eu contrato uma equipe de segurança e tranco as portas do meu local de trabalho. Isto é considerado trabalho forçado?

Assim como no caso da retenção de documentos pessoais, trancar as portas pode ser considerado uma indicação de trabalho forçado ou compulsório. Isto restringe a liberdade de movimento dos trabalhadores e suscita dúvidas quanto à natureza voluntária do emprego. Contudo, o ponto importante aqui é lembrar que o trabalho forçado é caracterizado pela ameaça de penalidade e refere-se a trabalho ou serviço realizado involuntariamente. Se não houver ameaça de penalidade e o trabalho for realizado voluntariamente, não pode ser considerado forçado.

Do mesmo modo, o posicionamento de guardas nas saídas da fábrica por questões de segurança não pode ser considerado trabalho forçado. Contudo, o uso inadequado de pessoal de segurança pode ser uma indicação de trabalho forçado e, portanto, deve ser evitado e tratado com cautela.

9 Uma pessoa que se sente forçada a trabalhar para superar a pobreza ou a fome é vítima de trabalho forçado?

Não. O fato de que uma pessoa tenha que trabalhar para sustentar a si mesma não torna o trabalho ou serviço um trabalho forçado, contanto que a pessoa tenha capacidade para aceitar o trabalho e deixá-lo (informando o empregador em tempo hábil) sem medo de sanção. Contudo, se tais circunstâncias econômicas forem usadas por um empregador para oferecer salários excessivamente baixos, pode surgir uma situação de trabalho forçado.

10 Pode-se considerar que um menor se ofereceu voluntariamente para o trabalho se o empregador tiver obtido o consentimento dos pais?

A maioria dos países estabeleceu um limite de idade mínima para estabelecer um contrato de trabalho, que pode coincidir com a idade para conclusão do ensino obrigatório. Contudo, um emprego que provavelmente venha a comprometer a saúde, a segurança ou a moral geralmente é proibido para pessoas menores de 18 anos, de modo que nem as crianças, nem seus responsáveis podem dar consentimento válido para sua admissão a este tipo de emprego.



VI Tráfico de Seres Humanos e Trabalho Forçado

1 O que é tráfico de seres humanos?

Tráfico de pessoas ou tráfico de seres humanos pode levar ao trabalho forçado. Ele envolve a movimentação de uma pessoa, geralmente através de fronteiras internacionais, para fins de exploração. Nos últimos anos, o tráfico de pessoas assumiu novas formas e dimensões, muitas vezes associadas a avanços da tecnologia da informação, dos transportes e do crime transnacional organizado. Ele afeta países em desenvolvimento, países em transição e países industrializados como países de origem, de trânsito e de destino. Ele está legalmente definido no Protocolo de Prevenção, Supressão e Punição do Tráfico de Pessoas, Especialmente Mulheres e Crianças, ou “Protocolo de Palermo”, que suplementa a Convenção das Nações Unidas contra o Crime Transnacional Organizado (2000).⁵ A definição enfatiza os seguintes pontos-chave:

- As atividades envolvidas no tráfico de seres humanos podem incluir o recrutamento, o transporte, a transferência, o abrigo ou o recebimento de uma pessoa;
- Os meios podem incluir força, engano, abdução, coerção, fraude, ameaças, abuso de poder ou uma posição de vulnerabilidade;
- O propósito é identificado como exploração, que inclui trabalho ou serviços forçados, escravidão ou práticas similares, e servidão.

Além disso, o Protocolo de Palermo distingue entre o tráfico de crianças (abaixo de 18 anos) e adultos. Qualquer um dos meios ilícitos mencionados acima é irrelevante no caso do tráfico de crianças. O tráfico de crianças também é definido como uma das piores formas de trabalho infantil pela Convenção 182 da OIT.

⁵ Um trecho do “Protocolo de Palermo” pode ser encontrado no Anexo 1 do **Livreto 1: Introdução e Visão Geral**. De acordo com o Protocolo, o tráfico de pessoas significa “o recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recebimento de pessoas, por meio de ameaça ou uso da força ou outras formas de coerção, de abdução, de fraude, de engano, de abuso de poder ou de uma posição de vulnerabilidade ou de dar ou receber pagamentos ou benefícios para conseguir o consentimento de uma pessoa com controle sobre outra pessoa, para fins de exploração. A exploração deverá incluir, no mínimo, a exploração da prostituição de outros ou outras formas de exploração sexual, trabalho ou serviços forçados, escravidão ou práticas similares à escravidão ou a remoção de órgãos.”

2 Como o tráfico de seres humanos está relacionado ao trabalho forçado?

O trabalho forçado também pode ocorrer quando as pessoas são ludibriadas a migrar, com vistas à exploração comercial ou sexual. O tráfico de seres humanos pode começar pelo contato de uma agência de emprego oferecendo trabalho no exterior. Uma vez transportados para o país de destino, as condições de emprego são alteradas, os documentos são retidos e faz-se uso de coerção. O resultado é o trabalho forçado.

Trabalho forçado deste tipo também ocorre quando indivíduos, às vezes crianças, são sequestradas, abduzidas ou “vendidas”. Estes trabalhadores forçados muitas vezes são engajados em trabalhos domésticos, na agricultura, como vendedores de rua, na indústria do sexo e na manufatura, trabalhando em fábricas que oferecem condições de trabalho inadequadas.

3 Quais são as causas do tráfico de pessoas?

Há muitos fatores que podem ser vistos como sendo a causa do tráfico de seres humanos e que contribuem para o seu crescimento nos últimos anos. Incluem-se:

- Crescente desigualdade entre e dentro dos países;
- Falta de informações acerca dos perigos do tráfico;
- Falta de informações sobre oportunidades de migração seguras;
- Redução das barreiras à movimentação de pessoas e bens, bem como meios de transporte transfronteiriços melhores e mais baratos;
- Suspensão das barreiras à imigração legal para países industrializados;
- Má governança do mercado de trabalho, por exemplo, leis trabalhistas subdesenvolvidas e baixos níveis de desenvolvimento da administração trabalhista, incluindo serviços de fiscalização deficientes;
- Lucratividade da exploração de mão de obra e sexual, atraindo o interesse do crime organizado; e
- Desejo de uma vida melhor de parte do migrante, e ignorância acerca do tráfico e suas consequências.

A OIT estima que o número de vítimas de trabalho forçado resultantes do tráfico é de 2,4 milhões em todo o mundo. A tabela a seguir apresenta dados detalhados por região:⁶

Número de pessoas em trabalho forçado em decorrência do tráfico	
Ásia e Pacífico	1.360.000
América Latina e Caribe	250.000
Sub-Saara Africano	130.000
Países industrializados	270.000
Oriente Médio e Norte da África	230.000
Economias em transição	200.000
Mundo	2.450.000*

* Nota: Os números não correspondem ao total indicado devido a arredondamento.

⁶ Ver: ILO, A global alliance against forced labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Genebra, 2005.





VII Informações e Recursos Adicionais

1 Onde posso obter mais informações sobre o trabalho forçado e o tráfico de seres humanos?

Maiores informações sobre trabalho forçado e a ação da OIT podem ser obtidas no site www.ilo.org/forcedlabour ou entrando em contato diretamente com o Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado da OIT:

Email: forcedlabour@ilo.org

Fax: +41 22 799 65 61

Consulte também os seguintes recursos e sites:

Relatórios e pesquisas da OIT

- ILO: A global alliance against forced labour, Geneva, 2005.
- ILO: Eradication of forced labour, Geneva, 2007.
- ILO: Action against trafficking in human beings, Geneva, 2008.
- ILO: Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers, Geneva, 2006.
- ILO: Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors, Geneva, 2008.
- ILO: An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Geneva, 2003.

Declarações sobre políticas da OIE

- IOE, The informal economy: An employer's approach, Geneva, 2006.
- IOE, The role of business within society, Geneva, 2005.
- IOE, Corporate social responsibility: An IOE approach, Geneva, 2003.
- IOE, Codes of conduct: Position paper of the IOE, Geneva, 1999.

Outros recursos relevantes

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, London, 2008.
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, London, 1998.
- US State Department, *Trafficking in Persons Report 2008*. <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

Sites

- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org



- 1** Introdução e Visão Geral
- 2** Perguntas Frequentes de Empregadores
- 3** Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado
- 4** Lista de Verificação e Orientação para Avaliação do Cumprimento
- 5** Um Guia para Entrar em Ação
- 6** Dicas para Entrar em Ação
- 7** Estudos de Caso de Boas Práticas

Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado
Programa de Promoção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho



Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour





Organização
Internacional
do Trabalho

3

Combate ao Trabalho Forçado

**Princípios Orientadores de
Combate ao Trabalho Forçado**

Um Manual para Empregadores e Empresas
Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado



Combate ao Trabalho Forçado
Um Manual para Empregadores e Empresas

3

Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2011
Primeira edição: 2011

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

Combate ao Trabalho Escravo : um manual para empregadores e empresas /
Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2011

1 v.

ISBN: 9789228255263 (versão impressa)

ISBN: 9789228255270 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil

trabalho forçado / tráfico de pessoas / papel dos empregadores

13.01.2

Dados de catalogação da OIT

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Impresso no Brasil

Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado

Estes princípios orientadores de combate ao trabalho forçado foram retirados das Convenções e Recomendações da OIT, dos comentários do Comitê de Especialistas da OIT¹, dos instrumentos da OIT, tais como a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e a Declaração Tripartite dos Princípios relativos a Empresas Multinacionais e Políticas Sociais, e o Protocolo das Nações Unidas relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças.² Estes princípios estão voltados para os atores empresariais, e visam fornecer uma interpretação clara e prática dos padrões de trabalho internacionais.

Trabalho Prisional

- i) Só é permitido exigir trabalho ou prestação de serviços de prisioneiros que tenham sido condenados por um tribunal de justiça. Tal trabalho ou serviço deve ser realizado sob a supervisão e controle de uma autoridade pública, por exemplo, a administração de um presídio mantido pelo Estado. Os trabalhadores prisionais não devem ser contratados ou colocados à disposição de indivíduos, empresas ou associações privadas. O trabalho ou serviço compulsório por parte de prisioneiros não pode ser prestado a iniciativas privadas, seja dentro ou fora do presídio, ou dentro de presídios sob administração privada.
- ii) O trabalho ou serviço realizado por prisioneiros em um empreendimento privado deve ser voluntário. Trabalhadores prisionais devem dar seu consentimento para trabalhar para um empregador privado sem estarem sujeitos a ameaça ou penalidade, incluindo a perda de direitos ou privilégios dentro do presídio.

1 O Comitê de Especialistas da OIT sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações foi estabelecido em 1926 e fornece uma avaliação imparcial e técnica da aplicação dos padrões de trabalho internacionais. Para maiores informações sobre os comentários do Comitê sobre o trabalho forçado, ver: *Eradication of Forced Labour: General Survey, concerning the Forced Labour Convention, 130 (No. 29) and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)*, publicado em 2007 para a 96ª. Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT). Os princípios orientadores também se valem dos comentários e dos insights do grupo de empregadores da OIT, elaborados para esta sessão da CIT.

2. Para trechos de instrumentos internacionais selecionados, ver o Anexo do **Livreto 1: Introdução e Visão Geral**.



- iii) As condições para prisioneiros que consentiram trabalhar em empreendimentos privados devem ser próximas às condições usufruídas por trabalhadores livres. Trabalhadores prisionais devem ter acesso a níveis de salário, benefícios de seguridade social e padrões de segurança e saúde ocupacional que se aproximem dos de uma relação de trabalho livre. Diferenças razoáveis nos níveis salariais são aceitáveis com base em deduções feitas para alimentação e alojamento.

Coerção

- i) **Liberdade de Emprego:** Todos os trabalhadores devem ter o direito de estabelecer um contrato de trabalho voluntariamente e livremente, livre de ameaças de penalidades.
- ii) **Rescisão de Contrato de Trabalho:** Os trabalhadores devem ter a liberdade de rescindir um contrato de trabalho por tempo indefinido ou de longa duração notificando o empregador dentro de um prazo razoável (de acordo com a lei nacional ou acordo coletivo), a qualquer momento e sem penalidade. Não se deve exigir de trabalhadores sob contrato de trabalho por prazo pré-determinado que trabalhem após o término do seu contrato. Os empregadores não deverão utilizar meios para restringir a capacidade de um trabalhador para rescindir o contrato de trabalho, por exemplo, exigindo depósitos, retendo a documentação do funcionário, por meio de ameaças ou uso de violência, impondo penalidades financeiras ou exigindo o pagamento das taxas de recrutamento.
- iii) **Ameaça de Violência, Assédio e Intimidação:** Empregadores não devem exigir trabalho ou serviço de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade. Isto inclui o uso ou ameaça de violência física ou sexual, assédio e intimidação contra o trabalhador, sua família ou pessoas próximas, a fim de coagi-lo.
- iv) **Coerção no Pagamento de Salários, incluindo Servidão por Dívida e Servidão:**
 - a) Os salários deverão ser pagos regularmente e são proibidos métodos de pagamento que privem os trabalhadores da possibilidade genuína de rescindir seu contrato de trabalho. O pagamento de salário não deve sofrer atrasos ou adiamentos de modo a acumular salários atrasados.

- b)** Os salários devem ser pagos diretamente ao trabalhador e devem ser pagos em moeda corrente ou por cheque ou ordem de pagamento, onde permitido por lei, acordo coletivo ou com o consentimento do trabalhador. Pagamentos na forma de vales, cupons ou notas promissórias são proibidos.
- c)** Pagamentos “em espécie” na forma de bens ou serviços não deverão ser utilizados para criar um estado de dependência do trabalhador em relação ao empregador. Pagamentos “em espécie” somente devem ser parciais para assegurar que o trabalhador não seja totalmente privado de remuneração em dinheiro e são permitidos somente se autorizados por lei nacional, regulamento ou acordo coletivo.
- d)** Trabalhadores que recebam salários calculados com base em desempenho ou produção não deverão receber menos do que o salário mínimo legalmente estabelecido.
- e)** Trabalhadores não deverão ser mantidos em servidão por dívida ou trabalho forçado por parte de um empregador para que pague uma dívida incorrida de fato ou herdada.
- f)** Engano quanto ao pagamento de salários, adiantamentos salariais, e empréstimos a empregados não deverão ser usados como meio de prender trabalhadores a um emprego. Adiantamentos e empréstimos, e as deduções salariais feitas para o pagamento dos mesmos, não deverão ultrapassar os limites estabelecidos pela lei nacional. Os trabalhadores deverão ser devidamente informados a respeito dos termos e condições associadas à concessão e ao pagamento de adiantamentos e empréstimos.
- g)** Não deverá ser feita nenhuma dedução de salário com o propósito de endividar um trabalhador ou prendê-lo no emprego, e medidas devem ser tomadas no sentido de limitar deduções salariais para evitar tais condições. Os trabalhadores devem ser informados sobre as condições e a extensão das deduções salariais, e somente devem ser feitas deduções autorizadas por lei nacional, acordo coletivo ou como resultado de adjudicação arbitral.
- h)** Os trabalhadores não devem ser compelidos a fazer uso de lojas ou serviços operados em conexão com um empreendimento. Quando o acesso a outras lojas ou serviços não for possível, os empregadores podem assegurar que bens ou serviços sejam vendidos ou prestados a preços justos e razoáveis, sem a finalidade de endividar ou de alguma forma coagir os trabalhadores envolvidos.



v) Medidas Disciplinares:

- a) Medidas disciplinares não devem incluir sanções que resultem numa obrigação de trabalhar.
- b) O trabalho compulsório não deve ser usado para disciplinar trabalhadores ou como punição por participar de uma greve.

vi) Horas extras compulsórias:

- a) Trabalhadores não devem ser forçados a trabalhar horas extras acima dos limites permitidos pela legislação nacional e pelos acordos coletivos sob ameaça de penalidade, por exemplo, ameaça de demissão.
- b) Trabalhos ou serviços fora das horas de trabalho normais não devem ser impostos através da exploração da vulnerabilidade do trabalhador sob ameaça de penalidade. Por exemplo, empregadores não devem estabelecer metas de desempenho que gerem uma obrigação de trabalhar além das horas de trabalho normais para que o trabalhador possa receber o salário mínimo.

vii) Liberdade de Movimento: A coerção não deve ser usada para confinar fisicamente ou prender trabalhadores no local de trabalho ou em instalações correlatas, por exemplo, residências operadas pelo empregador. A obrigação de residir em residências operadas pelo empregador não deve ser uma condição para ter o emprego.

viii) Condições relacionadas à Qualificação Profissional e Treinamento Profissionalizante: As oportunidades de treinamento oferecidas aos empregados devem ser usadas voluntariamente. Os empregadores que fornecerem tais oportunidades não devem impor trabalhos ou serviços que não sejam razoáveis como meio de recuperar os custos associados a eles.

Tráfico de Seres Humanos e Trabalho Forçado

i) Migração para fins de Emprego:

- a) Trabalhadores migrantes, independentemente de sua condição legal, devem ser tratados de forma justa, e medidas devem ser tomadas para evitar condições abusivas e práticas fraudulentas que possam levar a coerção e tráfico para fins de exploração de mão de obra.
- b) Trabalhadores migrantes devem beneficiar-se de condições de trabalho não menos favoráveis do que aquelas disponíveis aos trabalhadores locais, e devem ter o direito de estabelecer e rescindir um contrato de trabalho (notificando-o antecipadamente, de acordo com a lei nacional ou acordo coletivo) voluntariamente e livremente, sem ameaça de penalidade.
- c) Empregadores não devem ameaçar denunciar trabalhadores migrantes irregulares ou seus familiares às autoridades ou coagi-los de qualquer forma para que aceitem ou mantenham um emprego.

ii) Recrutamento de Trabalhadores Migrantes: Nenhuma taxa ou custo de recrutamento deverá ser cobrado diretamente ou indiretamente, integralmente ou em parte, do trabalhador, incluindo custos associados ao processamento de documentos oficiais e vistos de trabalho, exceto quando autorizado pela legislação nacional. Se as taxas cobradas dos trabalhadores estiverem de acordo com a legislação nacional, o valor destas taxas deve ser regulamentado e divulgado, e deve haver salvaguardas que protejam os trabalhadores da exploração.

iii) Retenção de Documentos:

- a) Práticas tais como o confisco ou a retenção de documentos de identidade do trabalhador ou outros itens de valor (por exemplo, vistos de trabalho e documentos de viagem) são proibidas.
- b) Contudo, se solicitado pelos trabalhadores, os empregadores poderão providenciar a guarda segura de tais documentos. Neste caso, os trabalhadores devem ter a liberdade de acessá-los a qualquer momento, a pedido.
- c) Empregadores não devem reter documentos pessoais com o propósito de prender trabalhadores no emprego.

- iv) Agências de Emprego Privadas:** Dentro da sua esfera de influência e até onde for possível, os empregadores que utilizam agências de emprego privadas para recrutar membros para sua força de trabalho devem tomar medidas para:
- Assegurar que tais agências não se envolvam em práticas fraudulentas que coloquem os trabalhadores em risco de trabalho forçado e tráfico para fins de exploração de mão de obra;
 - Evitar o abuso de trabalhadores contratados por tais agências, por exemplo, assegurando que tais trabalhadores recebam proteção adequada em relação a questões relacionadas a salários, horário de trabalho, horas extras e outras condições de trabalho;
 - Até onde for possível, assegurar que as taxas e custos relacionados ao recrutamento não sejam arcados pelos trabalhadores, mas pela empresa contratante;
 - Utilizar somente agências de recrutamento devidamente autorizadas ou certificadas pela autoridade competente.
- v) Contratos de Trabalho:** Os empregadores devem fornecer contratos de trabalho por escrito, em linguagem que os trabalhadores migrantes possam compreender facilmente e que indiquem claramente seus direitos e responsabilidades em relação a pagamento de salários, horas de trabalho, motivos válidos para rescisão contratual e outras questões relacionadas à prevenção de trabalhos forçados.

Piores Formas de Trabalho Infantil

- i)** Os empregadores devem tomar medidas imediatas e efetivas para prevenir e eliminar o engajamento de crianças nas piores formas de trabalho infantil, incluindo servidão por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, e todas as formas de escravidão e práticas similares à escravidão, tais como a venda e o tráfico de crianças.
- ii)** Empregadores que façam uso de agências de emprego privadas devem assegurar-se de que tais agências não empreguem crianças nas piores formas de trabalho infantil, conforme indicado acima.



- 1** Introdução e Visão Geral
- 2** Perguntas Frequentes de Empregadores
- 3** Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado
- 4** Lista de Verificação e Orientação para Avaliação do Cumprimento
- 5** Um Guia para Entrar em Ação
- 6** Dicas para Entrar em Ação
- 7** Estudos de Caso de Boas Práticas

Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado
Programa de Promoção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho



Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour





Organização
Internacional
do Trabalho

Combate ao Trabalho Forçado

4

**Lista de Verificação e
Orientações para Avaliação
do Cumprimento**

Um Manual para Empregadores e Empresas
Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado



Combate ao Trabalho Forçado
Um Manual para Empregadores e Empresas

4

Lista de Verificação e Orientações
para Avaliação do Cumprimento

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2011
Primeira edição: 2011

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

Combate ao Trabalho Escravo : um manual para empregadores e empresas /
Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2011

1 v.

ISBN: 9789228255263 (versão impressa)

ISBN: 9789228255270 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil

trabalho forçado / tráfico de pessoas / papel dos empregadores

13.01.2

Dados de catalogação da OIT

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Impresso no Brasil

I Introdução

Este exemplo de lista de verificação foi elaborado para auditores sociais e para as equipes de inspeção de RSC que atuam nas empresas ou organizações terceirizadas que prestam serviços a empresas. Ela apresenta uma série de perguntas e orientações técnicas e relativas a políticas baseadas no **Livreto 3: Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Infantil**.

O objetivo desta lista de verificação é ajudar auditores sociais a aperfeiçoarem suas avaliações. Tais avaliações são um elemento-chave para a implementação de códigos de conduta corporativos e permitem aos auditores identificar o trabalho forçado no nível da empresa e nas cadeias de fornecimento globais. De modo geral, uma auditoria social efetiva pode fazer uma importante contribuição à identificação, prevenção e erradicação do trabalho forçado.¹

A lista de verificação está dividida por tópicos e nas seguintes seções:

- Trabalho prisional;
- Coerção; e
- Tráfico de pessoas e trabalho forçado.

Cada tópico contém uma pergunta principal, seguida de uma ou mais subperguntas. Estas, por sua vez, vêm seguidas de orientações sobre as políticas, que resumem os **Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado** e, sempre que possível, incluem exemplos ilustrativos. Também são fornecidas sugestões sobre métodos de avaliação, incluindo:

- Uma revisão da documentação relevante da empresa e do funcionário;
- Uma inspeção do local de trabalho e de instalações correlatas (por ex., dormitórios);
- Entrevistas no local de trabalho e fora dele com trabalhadores e seus representantes; e
- Entrevistas com diferentes representantes da administração da empresa.

¹ A seguinte publicação também pode ser útil aos leitores na medida em que revisarem este livreto: ILO: Forced labour and human trafficking: A handbook for labour inspectors, Geneva, 2008.



As perguntas desta lista de verificação não foram elaboradas para serem feitas diretamente aos administradores ou trabalhadores. Na verdade, as informações devem ser coletadas utilizando-se todos os métodos acima mencionados, e os auditores são incentivados a cruzar dados para garantir a sua precisão.

Apesar da lista de verificação estar direcionada basicamente a auditores sociais, ela também pode ser utilizada eficientemente por organizações de empregadores e seus membros como um primeiro passo para avaliar as operações das empresas. Por exemplo, uma organização de empregadores – ao tentar atender as necessidades de seus membros – poderá desejar utilizar a lista de verificação para ajudá-los da forma mais efetiva possível a identificar casos de trabalho forçado. Ao mesmo tempo, uma avaliação periódica que utilize as perguntas e as orientações fornecidas aqui poderia fazer parte de um conjunto de medidas preventivas mais amplas adotadas pelas organizações de empregadores e oferecidas como um serviço a seus membros.

Esta lista de verificação pode ser utilizada de forma mais efetiva em conjunto com os livretos 1, 2 e 3 deste manual. Caso não esteja familiarizado com qualquer um dos termos utilizados a seguir, favor consultar [Introdução e Visão Geral](#) e as [Perguntas mais Frequentes de Empregadores](#) para maiores esclarecimentos. Favor revisar os [Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado](#) e os padrões relevantes da OIT para orientações adicionais acerca das políticas.

II Lista de Verificação e Orientações para Avaliação do Cumprimento

Trabalho Prisional

? 1. O empregador faz uso de algum tipo de mão de obra prisional?

Se os prisioneiros estiverem trabalhando sob a supervisão de um empregador privado, os trabalhadores prisionais consentiram livremente com a realização deste trabalho, sem serem ameaçados ou estarem sujeitos a penalidades?

Se os prisioneiros estiverem trabalhando sob a supervisão de um empregador privado, as condições de trabalho são similares às de trabalhadores livres?

i O trabalho ou serviço realizado por prisioneiros em um empreendimento privado precisa ser voluntário e os trabalhadores prisionais precisam dar seu consentimento livremente, sem estarem sujeitos a ameaças ou penalidades, incluindo a perda de direitos ou privilégios dentro do presídio. As condições para os prisioneiros que trabalham para empregadores privados devem ser comparáveis às condições usufruídas por trabalhadores livres. Por exemplo, trabalhadores prisionais devem ter acesso a níveis de salário, benefícios de seguridade social e padrões de segurança e saúde ocupacional similares. Diferenças razoáveis em níveis salariais são aceitáveis como deduções para alimentação e moradia.



- Considerar se os trabalhadores prisionais deram seu consentimento livremente e voluntariamente.
- Se possível, conversar com trabalhadores prisionais diretamente e verificar os formulários de consentimento escrito.
- Revisar registros salariais de trabalhadores prisionais para verificar se recebem salários comparáveis aos de trabalhadores livres, sendo permitidas as deduções legais.
- Avaliar os padrões de segurança e saúde ocupacional, inspecionando o local de trabalho, dentro e fora do presídio.

- Conversar com o empregador acerca das políticas e práticas de emprego relacionadas a trabalhadores prisionais ou à contratação de trabalho ou serviço prisional.
- Assegurar-se de que nenhum prisioneiro tenha sofrido perda de direitos ou privilégios de qualquer tipo por recusar trabalhar para um empregador privado.
- Quando relevante, revisar os contratos estabelecidos entre a prisão e a empresa que utiliza trabalhadores prisionais.
- Até onde for possível, assegurar-se de que as informações coletadas nas entrevistas com trabalhadores prisionais permaneçam anônimas e confidenciais.
- Tomar medidas apropriadas para determinar se os trabalhadores prisionais receberam instruções antes de serem entrevistados.



Coerção

Liberdade e Rescisão de Contrato de Trabalho

?

- 2. Todos os trabalhadores têm o direito de estabelecer um contrato de trabalho voluntariamente e livremente, sem ameaça de penalidade?**

Há evidências de coerção no recrutamento ou de que o consentimento dos trabalhadores tenha sido forçado, por exemplo, sob ameaça ou pressão?

- 3. Os trabalhadores têm o direito de rescindir um contrato de trabalho a qualquer momento, sem quaisquer penalidades?**

Há evidências de que o empregador tenha obstruído em algum momento a rescisão legal de um contrato de emprego?

i

Todos os trabalhadores terão o direito de estabelecer e rescindir um contrato de trabalho voluntariamente e livremente, sem ameaça de penalidade, e levando em consideração os direitos e responsabilidades legais de ambas as partes na relação de emprego. Não se deve usar coerção sob quaisquer circunstâncias para ameaçar ou pressionar trabalhadores a aceitar ou permanecer em um emprego. A vulnerabilidade de um trabalhador não deve ser usada para oferecer condições de emprego inferiores aos padrões mínimos legais, e os empregadores devem evitar utilizar quaisquer práticas que restrinjam a capacidade de um trabalhador para rescindir um contrato de trabalho, por exemplo:

- Retenção de documentos de identidade do empregado, inclusive passaportes;
- Imposição de penalidades financeiras aos trabalhadores;
- Atraso ou interrupção do pagamento de salários; ou
- Ameaças de violência contra trabalhadores.



- Falar com a administração de pessoal responsável acerca das políticas de emprego e analisar cópias destas políticas.
- Verificar a legislação nacional e os contratos de trabalho, e considerar os dispositivos acerca dos períodos de notificação estabelecidos para rescisão de contratos, tanto por tempo indefinido quanto por prazo pré-estabelecido.
- Falar com trabalhadores acerca de seus direitos e responsabilidades perante a lei para determinar se eles estabeleceram a relação de emprego e dela podem sair livremente, sem sofrer quaisquer ameaças ou consequências. Assegurar-se de entrevistar uma seleção representativa de trabalhadores, incluindo os que se encontram sob diferentes tipos de contratos.

Ameaça de Violência, Assédio e Intimidação

?

4. Há alguma evidência de uso ou ameaça de violência física ou sexual, assédio ou intimidação contra trabalhadores, suas famílias ou pessoas próximas?

i

Ameaças ou uso de violência, assédio ou intimidação contra trabalhadores, suas famílias ou pessoas próximas não deverão ser utilizados como meio de intimidar empregados individuais ou a força de trabalho como um todo.



- Conversar com trabalhadores individualmente, e manter em mente a natureza sensível da questão. Tomar cuidado especial no sentido de assegurar a confidencialidade destas entrevistas, de modo a proteger o trabalhador de possíveis represálias. Se possível, reunir-se com os trabalhadores fora do local de trabalho.
- Discutir com os empregadores as políticas da empresa em relação a violência, assédio e intimidação no local de trabalho, e analisar cópias de tais políticas.
- Analisar os registros legais, buscando evidências de queixas ou ações excepcionais impetradas contra a empresa, por exemplo, em um tribunal do trabalho, para verificar se houve alegações de trabalho forçado no passado.

Coerção no Pagamento de Salários, incluindo Servidão por Dívida e Servidão

- ?** 5. O empregador faz uso de pagamentos irregulares, atrasados, negados ou não-pagamento como forma de reter os trabalhadores no emprego?
6. São usados pagamentos “em espécie” ou não-monetários como meio de criar um estado de dependência do trabalhador perante o empregador?
7. Há alguma evidência de que os salários são pagos em forma de vales, cupons ou notas promissórias?
8. Os trabalhadores cujos salários são calculados com base em produção ou desempenho recebem o salário mínimo legal estabelecido?
9. Há alguma evidência de exigência de que os trabalhadores façam depósitos ou de que deduções ilegais ou desautorizadas dos salários sejam feitas com o propósito de endividar os trabalhadores?
10. Antecipações salariais ou empréstimos feitos aos trabalhadores estão de acordo com a legislação nacional?
11. Os trabalhadores são forçados a trabalhar a fim de pagar uma dívida real ou uma dívida herdada?

i O descumprimento de práticas de pagamento de salários – por exemplo, um atraso ou irregularidade no pagamento – não é automaticamente considerado trabalho forçado. Contudo, certos abusos, especialmente quando associados a outros tipos de exploração, podem configurar situações de coerção e uso da força no emprego.

Os salários devem ser pagos regularmente e diretamente ao trabalhador e pagos em moeda corrente; pagamentos “em espécie”, quando permitidos por lei, devem ser apenas parciais. Pagamentos não efetuados em moeda não devem ser usados como meio de endividar um trabalhador, e o pagamento na forma de vales e notas promissórias é proibido, bem como quaisquer métodos de pagamento que tenham o efeito (intencional ou não) de privar o trabalhador da capacidade de rescindir o contrato de trabalho. Os trabalhadores não devem ser mantidos em servidão por dívida ou forçados

a trabalhar a fim de pagar uma dívida de fato incorrida ou herdada. Adiantamentos salariais e empréstimos (e as taxas de juros correspondentes) não devem exceder os limites prescritos por lei. Práticas abusivas não devem ser utilizadas para reter trabalhadores, incluindo trabalhadores migrantes e aqueles pertencentes a povos indígenas e tribais, no emprego. Tais práticas abusivas podem incluir, mas não estão limitadas a:

- Cobrança de tarifas de recrutamento excessivas;
- Atraso ou não-pagamento de salários, ou permitir o acúmulo de salários em atraso;
- Engano no cálculo e pagamento de salários, incluindo deduções salariais;
- Exigência de que trabalhadores realizem depósitos; e
- Oferta de adiantamentos salariais ou empréstimos com más intenções, ou cobrando juros excessivamente altos.



- Analisar recibos de pagamento para determinar se foi feito uso de coerção em algum momento no pagamento ou não pagamento de salários, ou se há evidências de deduções ilegais ou não explicadas. Ao analisar os registros de salários, considerar se os trabalhadores pagos por produção recebem o salário mínimo legal.
- Conversar com trabalhadores acerca das práticas de pagamento de salário (ou seja, se os salários são pagos pontualmente e calculados corretamente, levando em consideração as horas extras e os descontos legais); como eles foram recrutados; e se há exigência de que façam um depósito ou paguem uma taxa de recrutamento, seja ao empregador ou a terceiros.
- Assegurar que uma amostra representativa de trabalhadores seja entrevistada, por exemplo, aqueles com contratos por prazo indeterminado e contratos por prazo determinado, bem como aqueles pagos por hora e os remunerados por produção.
- Conversar com gerentes e pessoal de recursos humanos acerca de políticas e práticas de recrutamento e pagamento.
- Determinar se a venda de bens da empresa, de ferramentas ou uniformes é utilizada como meio para criar um estado de dependência do trabalhador para com o empregador.
- Analisar os registros financeiros relacionados a antecipações salariais e empréstimos, se aplicável.
- Revisar uma amostra aleatória de registros relacionados a salários para avaliar se há evidências de práticas inadequadas. Tomar medidas adequadas para assegurar que a empresa não esteja utilizando um “caixa dois” para enganar auditores.

- Considerar se atenção especial deve ser dada aos direitos de povos indígenas e tribais e/ou trabalhadores migrantes e tomar medidas apropriadas para determinar se a empresa subcontrata pequenas oficinas informais onde o risco de servidão e servidão por dívida pode ser maior.
- Se o empregador utiliza uma agência de emprego privada para contratar trabalhadores, falar com os gerentes acerca das políticas relacionadas a isto. Quando possível, contatar os representantes de tais agências de emprego para discutir políticas e procedimentos de recrutamento.
- Cruzar as informações fornecidas pelos gerentes e pelos trabalhadores para determinar a sua validade.

Medidas Disciplinares

? 12. Existe alguma evidência de que sanções disciplinares exijam ou resultem em obrigação de trabalhar, por exemplo, como punição por ter participado de uma greve?

i De modo geral, as medidas disciplinares no local de trabalho não devem incluir sanções que resultem numa obrigação de trabalhar, e o trabalho forçado ou compulsório não deve ser imposto como meio para disciplinar os trabalhadores ou para puni-los por ter participado de uma greve. Considera-se que sanções disciplinares ou sanções de caráter monetário que não envolvam uma obrigação a trabalhar não contestam os padrões internacionais relativos a trabalho forçado ou compulsório.



- Conversar com uma ampla amostra de trabalhadores para determinar se as medidas disciplinares exigem ou resultam numa obrigação de trabalhar. Fazer um esforço todo especial para identificar e entrevistar trabalhadores que tenham sofrido sanções disciplinares por diferentes tipos de infrações.
- Nos casos em que a ação de greve tenha ocorrido recentemente, conversar com os trabalhadores que participaram ou lideraram a greve para determinar se eles enfrentaram punições por terem feito isto e se esta punição envolveu uma obrigação de trabalhar.
- Revisar a documentação da empresa em relação a medidas e sanções disciplinares (por exemplo, políticas e procedimentos da empresa; e avisos por escrito ou reprimendas dadas a trabalhadores) para determinar se a empresa impõe trabalho como uma maneira de disciplinar os trabalhadores.

- Conversar com gerentes acerca das políticas relacionadas a medidas disciplinares e, em especial, acerca da resposta da administração a ações de greve. Também buscar falar com supervisores para determinar se as medidas usadas para disciplinar trabalhadores resultam numa obrigação de trabalhar.

Obrigatoriedade de hora extra

? 13. Os trabalhadores são forçados a trabalhar mais horas-extras do que o permitido por lei ou (quando relevante) o acordo coletivo, sob ameaça de penalidade?

Há evidências de que o empregador explore a vulnerabilidade dos trabalhadores e faça uso de ameaças para impor trabalho ou serviço para além das horas de trabalho normais, por exemplo, com ameaças de demissão ou sanções econômicas?

Os trabalhadores são forçados a trabalhar mais horas-extras do que o permitido por lei ou acordo coletivo a fim de receber o salário mínimo legal?

i Condições de trabalho abusivas relacionadas a horas-extras não são automaticamente situações de trabalho forçado. Contudo, elas podem se tornar situações de trabalho forçado se for exigido dos empregados – sob ameaça de penalidade – que trabalhem mais horas extras do que o permitido por lei ou acordo coletivo, quando este último existir.

Por exemplo, em alguns casos, o medo de demissão força os trabalhadores a trabalhar horas-extras bem além do que é permitido pela legislação nacional, enquanto em outros, quando a remuneração se baseia em metas de produtividade, os trabalhadores podem ser obrigados a trabalhar além das horas de trabalho normais, visto que somente assim poderão receber o salário mínimo. Trabalhadores nestas situações, em teoria, podem recusar trabalho que exceda as horas de trabalho normais. Contudo, se estiverem numa posição vulnerável, isto pode significar que, na prática, eles não têm escolha e são obrigados a trabalhar a fim de manter seus empregos ou receber o salário mínimo, ou ambos. Neste caso, se o trabalho é imposto por meio da exploração da vulnerabilidade do trabalhador, sob ameaça de penalidade, demissão ou pagamento de salários abaixo do nível mínimo, não se trata apenas de uma questão de más condições de trabalho, mas de trabalho forçado ou compulsório.



- Conversar com trabalhadores sobre se é exigido deles ou não que trabalhem mais do que as horas extras legalmente estabelecidas por dia, semana ou mês. Quando relevante, analisar o disposto nos contratos de trabalho no que se refere às horas de trabalho e horas-extras e discutir isto com os trabalhadores.
- Considerar se foram utilizadas ameaças para forçar os empregados a trabalhar como, por exemplo, ameaças de demissão.
- Considerar se quaisquer trabalhadores sofreram penalidades de algum tipo por recusarem trabalhar horas extras além do máximo permitido por lei.
- Analisar uma amostra representativa de registros de horas trabalhadas e cruzar as informações com os registros de produtividade para determinar se os empregados trabalham horas-extras fora do expediente.
- Conversar com gerentes sobre o uso de horas extras, especialmente em relação ao cumprimento de prazos de produção. Considerar se os gerentes sabem o que a lei determina a respeito do uso de horas-extras.
- Examinar as políticas da empresa em relação a horas extras.
- Examinar o registro de horas trabalhadas dos trabalhadores, assegurando uma seleção representativa que inclua diferentes categorias de trabalhadores, bem como aqueles com diferentes tipos de contratos.
- Considerar visitar o local de trabalho nas “horas de folga” para determinar se os trabalhadores estão trabalhando fora do expediente.

Liberdade de Movimento



14. Há evidências de que os trabalhadores estejam fisicamente confinados ao local de trabalho ou a residências operadas pelo empregador (por ex., dormitórios) fora das horas de trabalho?

Há evidências de quaisquer restrições à liberdade de movimento dos trabalhadores?



Os trabalhadores não devem estar confinados, aprisionados ou de qualquer modo detidos no local de trabalho ou em residências operadas pelo empregador, seja durante ou fora do horário de trabalho. Restrições ilegais quanto à liberdade de movimento dos trabalhadores são proibidas. Contudo, limitações razoáveis para movimentar-se dentro do local de trabalho durante as horas de trabalho são permitidas por motivos relacionados à disciplina no local de trabalho.



- Conversar com gerentes e pessoal de recursos humanos sobre as políticas da empresa em relação a residências operadas pelo empregador. Analisar estas políticas.
- Considerar as medidas de segurança da empresa e, em particular, o papel e as responsabilidades do pessoal de segurança. Considerar se guardas são usados de forma inadequada para restringir o movimento de trabalhadores dentro ou fora do local de trabalho.
- Falar com trabalhadores sobre as condições relacionadas à liberdade de movimento no local de trabalho e nas proximidades dos dormitórios.
- Considerar realizar uma inspeção in loco para verificar tanto o local de trabalho como as residências operadas pelo empregador.

Condições relacionadas ao Desenvolvimento de Habilidades e à Profissionalização

?

15. Se o empregador oferece oportunidades de treinamento, exige-se dos trabalhadores que posteriormente trabalhem por um período de tempo estabelecido para permitir ao empregador recuperar seus custos?

Os trabalhadores têm o direito de sair do emprego antes de completar este período, por meio do pagamento (total ou parcial) dos custos de treinamento à empresa?

i

As oportunidades de treinamento oferecidas aos empregados devem ser aceitas voluntariamente, e os empregadores que oferecem tais oportunidades não devem impor trabalhos ou serviços que não sejam razoáveis como meio de recuperação dos custos associados ao treinamento. O princípio chave aqui é a liberdade do trabalhador para rescindir o contrato de trabalho. É recomendável que os empregadores não estipulem que os trabalhadores não podem sair do emprego antes de terem pago os custos do treinamento.



- Verificar os registros de salário quanto a evidências de deduções relacionadas a custos de treinamento.
- Revisar contratos de trabalho quanto a dispositivos relacionados a oportunidades de treinamento e arranjos de pagamento correlatos.
- Identificar e conversar com trabalhadores que se beneficiaram de oportunidades de treinamento. Determinar as condições em que estas oportunidades foram oferecidas e da sua participação neste treinamento.
- Conversar com a gerência sobre as políticas de treinamento e questões relacionadas à liberdade para deixar o emprego. Verificar políticas de treinamento e de saída do emprego.

Tráfico de Pessoas e Trabalho Forçado

Migração para Emprego e Recrutamento de Trabalhadores Migrantes

?

- 16. Os trabalhadores migrantes são tratados de forma justa e usufruem de condições de trabalho não menos favoráveis do que aquelas disponíveis para trabalhadores recrutados localmente?**
- 17. Há alguma evidência de que trabalhadores migrantes ou membros de suas famílias tenham sido ameaçados de denúncia às autoridades para coagi-los a aceitar ou manter um emprego?**
- 18. Exige-se dos trabalhadores que paguem uma taxa ao empregador ou a um intermediário para obterem um emprego?**
- Há evidências de que os trabalhadores tenham realizado um depósito ao iniciar no emprego?
- Se a legislação nacional permite a cobrança de taxas de recrutamento dos trabalhadores, os trabalhadores têm liberdade para deixar o emprego a qualquer momento, sem ameaças ou penalidades relacionadas a novo pagamento destas taxas?
- 19. Os trabalhadores mantêm o controle sobre seus documentos pessoais (ou seja, certidões de nascimento, passaportes, vistos de trabalho, vistos de residência e/ou carteiras de identidade)?**

20. Há alguma evidência de que os empregadores retenham ou confisquem os documentos de identidade dos trabalhadores?

Se o empregador tiver sido solicitado pelos trabalhadores a guardar documentos pessoais por questões de segurança ou outras, os trabalhadores têm acesso a eles a qualquer momento que o solicitarem?

21. Foram tomadas medidas pelo empregador para evitar condições abusivas e práticas fraudulentas que possam levar à coerção e ao tráfico com fins de exploração de mão de obra?

i Trabalhadores migrantes devem ser tratados de forma justa, independentemente de sua condição legal, e devem usufruir de condições de trabalho que não sejam menos favoráveis do que aquelas disponíveis para trabalhadores locais. Devem ter o direito de aceitar ou sair do emprego voluntariamente (notificando o empregador dentro de um prazo razoável e de acordo com a lei nacional ou acordo coletivo), sem estarem sujeitos a ameaças de qualquer tipo. Os empregadores devem tomar medidas para evitar condições abusivas e práticas fraudulentas que possam levar à coerção ou ao tráfico para fins de exploração de mão de obra. Trabalhadores migrantes irregulares e seus familiares não devem jamais ser ameaçados de denúncia às autoridades ou coagidos de outra forma para aceitar um emprego.

Práticas tais como o confisco ou a retenção de documentos de identidade são proibidas. Contudo, se solicitados pelos empregados, os empregadores podem providenciar a guarda segura de tais documentos, contanto que os trabalhadores tenham livre acesso a eles a qualquer momento. Os empregadores também podem desejar fornecer fotocópias dos documentos originais aos trabalhadores e recibos que indiquem quais documentos encontram-se sob a guarda do empregador.



- Considerar se os trabalhadores migrantes se beneficiam de condições de trabalho comparáveis às dos trabalhadores locais.
- Revisar registros salariais para assegurar-se de que os níveis de salário são os mesmos para trabalhadores locais e migrantes.
- Examinar as políticas das empresas e os contratos com trabalhadores migrantes e considerar as disposições quanto à contratação e à rescisão de contratos.
- Conversar com trabalhadores migrantes acerca de como foram recrutados. Perguntar se tiveram que pagar uma taxa ao empregador ou

a um intermediário, ou fazer um depósito. Considerar se os trabalhadores se sentem livres para rescindir o contrato de trabalho nos casos em que pagaram uma taxa de recrutamento.

- Se administração foi solicitada pelos trabalhadores a reter seus documentos de identidade, verificar a localização destes documentos, falar com os trabalhadores se eles têm livre acesso a eles em qualquer momento, e entrevistar os gerentes ou o pessoal de recursos humanos acerca das políticas e procedimentos da empresa. Perguntar quais as condições para os trabalhadores acessarem seus documentos pessoais.
- Conversar com a administração sobre quaisquer medidas tomadas para prevenir condições abusivas e práticas fraudulentas relacionadas a trabalhadores migrantes.
- Considerar se atenção especial deve ser dada aos direitos dos povos indígenas e tribais e/ou trabalhadores migrantes. Buscar cruzar informações no sentido de verificar se os passaportes ou quaisquer documentos de contrato dos trabalhadores migrantes foram recolhidos pelos empregadores para serem “guardados em segurança”.

Agências de Emprego Privadas e Contratos de Trabalho

?

22. Há alguma evidência de que empregadores que utilizam agências de emprego privadas tomaram medidas para monitorar tais agências e prevenir abusos relacionados ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas?

Somente são utilizadas agências que são licenciadas ou certificadas pela autoridade nacional competente?

O empregador se assegura de que os trabalhadores contratadas por meio das agências de emprego não paguem uma taxa de recrutamento à agência?

23. Os contratos de emprego para todos os trabalhadores são fornecidos numa linguagem que eles possam compreender facilmente?

24. Os contratos de emprego indicam claramente os direitos e responsabilidades dos trabalhadores em relação a salários, horas de trabalho, motivos válidos para rescisão, e outras questões relacionadas ao trabalho forçado?

i

As tarifas e custos relacionados ao recrutamento não devem ser cobrados direta ou indiretamente, em todo ou em parte, dos trabalhadores, mas devem ser pagos pela empresa ou pelo empregador. As empresas que têm trabalhadores empregados diretamente pelas agências de emprego privadas devem assegurar-se de que tais trabalhadores recebam proteção apropriada em relação a salário mínimo, horas de trabalho, horas extras e outras condições relacionadas à prevenção do trabalho forçado.

Os empregadores devem fornecer contratos por escrito de emprego numa linguagem que todos os trabalhadores possam compreender facilmente e que indiquem claramente seus direitos e responsabilidades em relação ao pagamento de salários, horas de trabalho, motivos válidos para rescisão, e outras questões relacionadas à prevenção do trabalho forçado.



- Conversar com trabalhadores que tenham sido recrutados por agências de emprego privadas ou que tenham sido contratados diretamente por elas. Identificar e conversar com trabalhadores migrantes, em particular, para discutir os termos sob os quais foram recrutados.
- Analisar os contratos de trabalho de trabalhadores migrantes e de outros trabalhadores recrutados ou diretamente empregados por agências de emprego privadas.
- Considerar as condições de emprego dos trabalhadores empregados por estas agências, em particular em relação a pagamento de salários, horas de trabalho, horas extras e outras questões relevantes.
- Examinar comprovantes de pagamento em relação a evidências de deduções não justificadas ou deduções ilegais.
- Conversar com os representantes das agências de emprego contratadas para discutir os procedimentos de recrutamento. Examinar as políticas correlatas da empresa.

As Piores Formas de Trabalho Infantil

? 25. Há alguma evidência de que crianças tenham sido engajadas nas piores formas de trabalho infantil (por exemplo, servidão por dívida, trabalho forçado ou compulsório, escravidão ou a venda e tráfico de crianças)?

i O engajamento de crianças em servidão por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, todas as formas de escravidão e práticas similares à escravidão – como, por exemplo, a venda e tráfico de crianças – é estritamente proibido. Empregadores devem tomar medidas imediatas e efetivas para prevenir e eliminar estas piores formas de trabalho infantil e buscar assegurar que quaisquer agências de emprego privadas por eles engajadas não estejam envolvidas com tais práticas.



- Desenvolver medidas para identificar o trabalho infantil no local de trabalho, usando técnicas efetivas de estimativa de idade e cruzando informações coletadas por meio de inspeções do local, entrevistas com trabalhadores, uma revisão da documentação relevante da empresa e dos trabalhadores, e conversando com a administração.
- Conversar com uma amostra representativa de trabalhadores. Discutir as condições de trabalho, em especial o recrutamento, para determinar se existem salvaguardas para prevenir e eliminar o engajamento de crianças nas piores formas de trabalho infantil. Ter em mente a natureza delicada deste assunto. Assegurar-se de conversar com trabalhadores que você suspeite sejam crianças.
- Conversar com gerentes acerca das políticas relativas a trabalho infantil e as piores formas. Examinar estas políticas e perguntar acerca de medidas específicas utilizadas para prevenir o recrutamento ou engajamento de crianças em operações da empresa e por agências de emprego privadas. Também discutir medidas para remover imediatamente e dar proteção a crianças encontradas trabalhando nas piores formas de trabalho infantil.





- 1** Introdução e Visão Geral
- 2** Perguntas Frequentes de Empregadores
- 3** Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado
- 4** Lista de Verificação e Orientação para Avaliação do Cumprimento
- 5** Um Guia para Entrar em Ação
- 6** Dicas para Entrar em Ação
- 7** Estudos de Caso de Boas Práticas

Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado
Programa de Promoção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho



Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour





Organização
Internacional
do Trabalho

Combate ao Trabalho Forçado

5

**Um Guia para
Entrar em Ação**

Um Manual para Empregadores e Empresas
Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado



Combate ao Trabalho Forçado
Um Manual para Empregadores e Empresas

5

Um Guia para Entrar em Ação

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2011
Primeira edição: 2011

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

Combate ao Trabalho Escravo : um manual para empregadores e empresas /
Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2011

1 v.

ISBN: 9789228255263 (versão impressa)

ISBN: 9789228255270 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil

trabalho forçado / tráfico de pessoas / papel dos empregadores

13.01.2

Dados de catalogação da OIT

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Impresso no Brasil

I Introdução

Trabalho forçado e empregadores

Este livreto complementa os outros materiais fornecidos neste manual e esboça algumas das várias coisas que os empregadores podem fazer no nível da empresa, do setor e do país para combater o trabalho forçado e o tráfico de pessoas. Ele se baseia nas afirmações que se encontram no Livreto 1, apontando os motivos pelos quais as organizações empresariais e de empregadores devem agir e enfrentar tais questões.

Até recentemente, o trabalho forçado não era visto como um problema associado às organizações empresariais e de empregadores. Ao invés disso, ele era associado a abusos de direitos humanos por parte de Estados repressivos e das forças armadas, com pouco impacto sobre o papel e as atividades do setor privado. Contudo, em anos recentes, esta percepção começou a mudar. Pesquisas da OIT mostraram que quatro em cada cinco casos de trabalho infantil em todo o mundo envolvem atores privados, enquanto o trabalho forçado decorrente do tráfico de pessoas é um fenômeno verdadeiramente global, que pode afetar qualquer país, região e setor econômico.¹

O trabalho forçado é uma prática criminosa, proibida tanto pela legislação internacional como pela maioria das legislações nacionais. Qualquer empresa que enfrentar alegações fundamentadas de que esteja lucrando com tal exploração não apenas sofrerá danos severos à sua reputação: também poderá enfrentar processos penais onerosos. Com certeza, nenhuma empresa hoje pode se dar ao luxo de enfrentar as implicações negativas de tal associação, seja em suas próprias operações ou nas de sua cadeia de fornecedores.

¹Ver: ILO, A global alliance against forced labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2005.



O papel de empregadores e empresas

Alguns passos-chave já foram tomados por empregadores e empresas de todos os tipos. As empresas estão adotando medidas políticas – por exemplo, códigos de conduta – que proíbem o trabalho forçado explicitamente, enquanto outras aderiram a iniciativas coletivas tais como o **UN Global Compact**. Outras ainda assinaram os **Princípios Éticos de Atenas**, de 2006, que oferecem orientações às lideranças empresariais sobre como prevenir e erradicar o tráfico de pessoas. Estas são iniciativas importantes. Contudo, há um crescente consenso internacional de que ainda há muito por fazer.

Como usar este livreto

Este livreto mostra que é possível agir em várias frentes. Apresenta amplas orientações para organizações empresariais e de empregadores e, sempre que possível, indica links para ferramentas fornecidas em outras partes deste manual. Ver, em especial, o **Livreto 6: Dicas para Entrar em Ação**, que oferece uma discussão complementar sobre passos práticos que os empresários podem tomar e **Livreto 1: Introdução e Visão Geral**, que apresenta uma lista de recursos e sugestões para leituras adicionais. Não se espera que as organizações empresariais e de empregadores realizem todas as atividades indicadas aqui. Cada empresa é diferente e cada organização desenvolverá sua própria abordagem para tratar destas questões.

II Ações e iniciativas na empresa

Entendendo o problema

Para que uma empresa possa lidar efetivamente com o trabalho forçado, é importante que seus administradores entendam primeiro como o trabalho forçado é definido e como ele se manifesta no nível da empresa ou dentro da sua cadeia de fornecimento. Um gerente ou dono de empresa pode saber que o trabalho forçado é ilegal, mas pode não saber o que é trabalho forçado ou a diferença entre este e exploração ou condições de trabalho inadequadas. Portanto, é importante começar a entender a situação para promover uma maior conscientização. Uma análise deste tipo deve ser realizada internamente ou com a ajuda de um consultor ou outro tipo de especialista.

O que é Trabalho Forçado?

Todas as pessoas relevantes dentro da empresa devem entender claramente o que é trabalho forçado e como ele é definido na legislação nacional. Sabendo disto e conhecendo os dispositivos correlatos dos códigos trabalhistas e criminais, ajudarão a empresa a cumprir a lei. Também é útil verificar a definição internacional fornecida na Convenção No. 29 da OIT (ver Livreto 1, que contém um trecho desta Convenção). Esta definição é aceita pela comunidade internacional e afirma que o trabalho forçado é todo trabalho ou serviço exigido de qualquer pessoa sob ameaça de penalidade e realizada involuntariamente.

Também é possível que sua empresa forneça bens e serviços a outras empresas que definam trabalho forçado de forma diferente ou que auditem o trabalho forçado com base em critérios e indicadores diferentes. Isto pode ser confuso e as definições desenvolvidas pelas organizações de RSC podem aumentar ainda mais esta confusão. Para assegurar o acesso fácil e contínuo aos mercados internacionais, é melhor não apenas cumprir a lei, mas adotar políticas e práticas que reflitam as maiores exigências dos compradores.

i Definições e explicações sobre o trabalho forçado podem ser encontradas no **Livreto 1: Introdução e Visão Geral** e **Livreto 2: Perguntas mais Frequentes dos Empregadores**. Distribua tais livretos à sua equipe para incentivar um amplo entendimento sobre o assunto.

A situação dentro da empresa

Após desenvolver um entendimento do trabalho forçado e considerar como ele pode representar um risco à sua empresa, o próximo passo é analisar a situação atual das suas operações e de sua cadeia de fornecedores. Isto pode ser feito através de uma avaliação interna ou de uma "auditoria social". Tal avaliação determinará se existe trabalho forçado em sua empresa e poderá considerar os aspectos do seu negócio que enfrentam maior risco.

i Uma avaliação deste tipo geralmente analisará mais de uma questão de direitos trabalhistas de cada vez. Portanto, é importante assegurar que o aspecto que trata de trabalho forçado seja efetivo e amplo. Faça uma revisão do **Livreto 4: Lista de Verificação e Orientações para Avaliação do Cumprimento**. Ele oferece recomendações específicas sobre como conduzir tais avaliações.

Adoção de políticas e estratégias efetivas

Proibir terminantemente o trabalho forçado e o tráfico de pessoas em todas as operações da empresa pode desempenhar um papel crucial no enfrentamento destas questões. Uma política efetiva de direitos trabalhistas que inclua tais disposições é um dos passos iniciais mais importantes em direção ao enfrentamento do trabalho forçado no nível da empresa.

Desenvolver uma política para a empresa

Nos últimos anos, uma forma de política de direitos trabalhistas tem sido o código de conduta da empresa. Tais códigos de conduta são declarações formais de princípios que regem a conduta de uma empresa e normalmente também são aplicados aos fornecedores e subcontratados.

Códigos de conduta quase sempre se ocupam de diversas questões, não apenas de trabalho forçado. São especialmente comuns em indústrias exportadoras, tais como vestuário, têxteis e agricultura, mas também são encontrados na construção civil, hotelaria e turismo, mineração e outros setores. Os códigos de conduta são uma forma de as empresas formalmente (e voluntariamente) se comprometerem a enfrentar o trabalho forçado.

Desenvolver um código não precisa ser difícil. Existem várias iniciativas que oferecem assessoria gratuita quanto aos passos a serem tomados se uma empresa decidir fazê-lo.

Estes passos incluem:

- Realizar uma avaliação da empresa e de seus parceiros comerciais para determinar qual o seu nível de adesão às leis nacionais e se são consistentes com as boas práticas do setor;
- Estabelecer um grupo de trabalho que envolva toda a empresa no desenvolvimento de um esboço de um código que expresse o compromisso da empresa de proibir o trabalho forçado e o tráfico de pessoas;
- Organizar consultas internas sobre o esboço e, posteriormente, consultar parceiros externos e stakeholders relevantes; e
- Reescrever e finalizar o código, e comunicá-lo a todos os parceiros comerciais relevantes, às associações comerciais, organizações de empregadores, aos meios de comunicação e outros interessados, incluindo os trabalhadores e seus representantes.

i

O **Livreto 3: Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado** pode ser utilizado como ponto de partida para uma discussão sobre a elaboração de disposições sobre trabalho forçado deste código. Talvez você queira entrar em contato com a sua organização de empregadores local ou com a **Organização Internacional de Empregadores** para solicitar subsídios. *Outras iniciativas, como o UN Global Compact e a iniciativa norte-americana Business for Social Responsibility* também podem fornecer informações úteis sobre códigos de conduta e RSC.



Implementação de políticas comerciais

O desenvolvimento de um código de conduta ou outra forma de política de direitos trabalhistas é apenas o primeiro passo. Depois é que vem a parte mais difícil: implementar esta política e assegurar-se de que a empresa e seus fornecedores operem de acordo com o padrão estabelecido.

Auditoria Social

Uma maneira de as empresas implementarem suas políticas sociais é através de avaliações internas da empresa ou de auditorias sociais. Uma auditoria pode ajudar a empresa a identificar seu nível de cumprimento do novo código ou, dito de forma mais simples, uma auditoria pode ajudar a empresa a determinar se existe trabalho forçado em suas próprias operações ou em sua cadeia de fornecedores. Quanto mais minuciosa a auditoria, melhor ela estará identificando situações de trabalho forçado e tráfico. Uma ferramenta para ajudar as empresas a implementar uma auditoria de trabalho forçado é fornecida no Livroto **4: Lista de Verificação e Orientações para Avaliação de Cumprimento**. Esta ferramenta identifica as práticas comuns da auditoria social e recomenda um uso equilibrado de quatro métodos de avaliação:

- Entrevistas com trabalhadores no local de trabalho e fora dele;
- Uma revisão da documentação da empresa;
- Entrevistas com pessoal administrativo; e uma
- Inspeção do local de trabalho.

Juntos, estes métodos serão mais eficientes. Contudo, é a empresa que decide como ela deseja conduzir a avaliação. A empresa pode decidir utilizar outros métodos ou contratar um consultor (por exemplo, um auditor social externo). Seja lá qual for o caminho escolhido, é importante que a auditoria seja eficiente e tenha credibilidade.

Treinamento no nível da empresa

Uma empresa pode querer fornecer treinamento a gerentes, supervisores e trabalhadores sobre como enfrentar o trabalho forçado. O objetivo maior seria assegurar uma implementação mais efetiva do código e níveis de cumprimento mais consistentes por parte da empresa como um todo, assim como por parte de seus fornecedores. Em especial, o treinamento aumentaria a capacidade de pessoas-chave para identificar e prevenir o trabalho forçado e tomar medidas corretivas, quando necessário.

O treinamento no nível da empresa parte do princípio de que os gerentes e proprietários não podem fazê-lo sozinhos; se se pretende que o trabalho forçado e o tráfico de pessoas sejam tratados de forma eficiente, outros membros da empresa, incluindo trabalhadores de todos os níveis, precisam envolver-se. Alguma empresa pode já ter experiência em fornecer treinamento a gerentes, supervisores e trabalhadores. Aprenda com elas e tenha em mente o seguinte:

- **Público:** Assegure-se de que o treinamento seja informativo, prático e relevante para as necessidades e o nível de conhecimento de seus participantes.
- **Treinador:** Conduza você mesmo o treinamento ou contrate um especialista local. Converse com a organização de empregadores e aprenda com eles.
- **Local:** Considere os prós e contras ao definir onde realizar o treinamento; por exemplo, no local de trabalho ou fora dele.
- **Ocasão apropriada:** Empregados são pessoas ocupadas. Programe o treinamento para uma ocasião em que será mais fácil para eles estar presentes.
- **Métodos:** Considere o uso de métodos de treinamento que assegurem o envolvimento ativo de todos os participantes.



O treinamento em trabalho forçado e tráfico de pessoas pode ser realizado de forma independente ou ser integrado a outros programas. Um programa de treinamentos modulares que inclui o trabalho forçado e pode ser adaptado de forma a atender diversas necessidades da empresa foi desenvolvido pela iniciativa **Better Work**, um projeto conjunto da OIT e da International Finance Corporation. Ver: www.betterwork.org.

Relatório Social

Muitas empresas desejarão comunicar suas atividades aos seus stakeholders e ao público em geral. Uma forma de fazê-lo é através da Internet e do site da empresa. Outra possibilidade é publicar um relatório anual social ou de sustentabilidade, que permite à empresa “falar” diretamente aos investidores, compradores, consumidores e à sociedade civil mais ampla.

A **Global Reporting Initiative** é uma iniciativa multilateral que ajuda as empresas em suas iniciativas de apresentação de relatório social. Desenvolve diretrizes globais e setoriais sobre como informar sobre desempenho social, direitos humanos e ambientais, e envolve empresas, organizações de trabalhadores e outros grupos no processo. Quanto ao trabalho forçado, a GRI recomenda às empresas que forneçam “informações concisas”, sugerindo que:

- Indiquem quais operações são identificadas como tendo um risco significativo de incidentes de trabalho forçado; e
- Comentem as medidas que tomaram para eliminar tais abusos.

A **UN Global Compact** é outra iniciativa que merece ser mencionada. Ela convoca as empresas a participarem da elaboração de um “Comunicado de Avanços” anual que indica as medidas tomadas em prol da implementação dos dez princípios do Compact, incluindo a eliminação do trabalho forçado e compulsório. Tal comunicado deve incluir uma descrição de atividades práticas e uma mensuração dos resultados ou resultados esperados de tais atividades. A Global Compact também oferece às empresas recomendações sobre passos a dar para combater o trabalho forçado. O quadro abaixo identifica recomendações-chave para o local de trabalho e ações comunitárias, desenvolvidas em consulta com a OIT e seus membros.

UN Global Compact: Estratégias de Combate ao Trabalho Forçado para Empresas

No local de trabalho

- disponibilizar para todos os empregados contratos de trabalho nos quais constem os termos e condições de serviço, a natureza voluntária do contrato, a liberdade de demitir-se (incluindo os procedimentos apropriados) e eventuais penalidades que possam estar associadas à saída ou cessação do trabalho
- ao planejar e conduzir operações comerciais, assegurar-se de que não haja engajamento de trabalhadores em servidão por dívida e outras formas de trabalho forçado e, quando encontrados, providenciar a remoção de tais trabalhadores do local de trabalho, assegurando-lhes serviços adequados e oferecendo-lhes alternativas viáveis na comunidade de operação
- instituir políticas e procedimentos para proibir que se exija dos trabalhadores a realização de depósitos financeiros junto à empresa.
- se forem contratados prisioneiros para trabalhar dentro ou fora de presídios, assegurar-se de que seus termos e condições de trabalho sejam similares àsquelas de uma relação de trabalho livre no setor envolvido, e que tenham dado seu consentimento para trabalhar para um empregador privado
- assegurar que as operações de desenvolvimento em grande escala das quais o empregador participa não dependam de trabalho forçado em qualquer etapa.



Na comunidade de operação

- auxiliar no desenvolvimento de diretrizes para associações comerciais setoriais e pequenas ou médias empresas onde se sabe que a servidão por dívida ou práticas deste tipo são comuns
- apoiar e contribuir para a elaboração de programas educacionais, profissionalizantes e de aconselhamento para crianças removidas de situações de trabalho forçado.
- ajudar a desenvolver alternativas de desenvolvimento de aptidões e de geração de renda, incluindo programas de micro-crédito, para adultos removidos de situações de trabalho forçado.
- incentivar programas complementares de saúde e nutrição para trabalhadores removidos de trabalhos forçados perigosos, e fornecer assistência médica para auxiliar aqueles afetados por doenças ocupacionais e desnutrição como consequência do seu trabalho involuntário.

Trabalhando com os outros

GRI e **UN Global Compact** são iniciativas que reúnem companhias com outras empresas e organizações da sociedade civil. Muitas companhias buscam engajar stakeholders no enfrentamento do trabalho forçado e do tráfico.

Por exemplo, uma empresa pode escolher participar de uma declaração coletiva de uma organização de empregadores ou de um grupo de empresas. Em muitos casos, trata-se de um grupo que opera no mesmo setor ou indústria, que desenvolve em conjunto um código de conduta e o programa de auditoria social correspondente. Isto dá às empresas a oportunidade de trocar informações e desenvolver boas práticas em conjunto (ver Seção III abaixo para mais informações sobre o papel das organizações de empregadores).

Uma empresa também pode querer trabalhar diretamente com as organizações de trabalhadores ou outros grupos da sociedade civil. Isto pode assumir a forma de uma negociação de um acordo ou declaração de princípios, ou envolver o engajamento conjunto na implementação de um código de conduta da empresa. Nos últimos anos, várias companhias multinacionais assinaram **Acordos-Quadro Internacionais** com federações sindicais mundiais. Tais acordos – que estabelecem obrigações da empresa e muitas vezes se aplicam aos fornecedores – abordam uma série de questões, incluindo o trabalho forçado.

As empresas também estão envolvidas em um número crescente de iniciativas multilaterais. Tais organizações oferecem fóruns importantes para as empresas engajarem a sociedade civil em medidas de desenvolvimento de políticas, auditoria social e transparência. Iniciativas multilaterais normalmente são globais por natureza e operam projetos-piloto, programas de treinamento e outras atividades em todo o mundo. Exemplos de tais iniciativas incluem a iniciativa britânica **Ethical Trading Initiative** e a **International Cocoa Initiative**.

O engajamento com organizações de trabalhadores e iniciativas multilaterais pode gerar uma série de benefícios. Pode oferecer:

- Um espaço para o compartilhamento de informações e boas práticas entre empresas e stakeholders;
- Uma oportunidade para aprender de outros acerca do que funciona e do que não funciona;
- Um fórum para treinamento e capacitação coletivos;
- Um local para encontrar soluções para alguns dos principais desafios de se abordar a complexa questão do trabalho forçado.



Trabalhar com sindicatos e ONGs também pode levar a boas práticas de remediação. Trabalhar com stakeholders pode fortalecer este engajamento e fornecer às empresas uma rede – além daquela oferecida pela organização de empregadores – a quem se dirigir em busca de orientações ou assistência adicional.



III O papel das organizações de empregadores

Desenvolver uma estratégia ou plano de ação

Um primeiro e importante passo para que as organizações de empregadores se engajem no combate ao trabalho forçado é desenvolver uma estratégia ou plano de ação. Isto ajudará as organizações a abordarem o trabalho forçado de forma sistemática e sustentável, e incentivará o pensamento estratégico sobre como abordar seus piores abusos. Começar com uma estratégia também ajudará a organização a obter o maior impacto de suas ações.

Uma estratégia não precisa ser um plano amplo e detalhado. Deve permitir aos empregadores identificar um objetivo e uma série de passos para alcançá-lo. Desenvolver uma estratégia esclarecerá alguns dos problemas que os empregadores podem enfrentar e oferecer uma oportunidade para pensar acerca dos meios para resolvê-los. Também estabelecerá uma base a partir da qual os empregadores poderão influenciar as políticas públicas e propiciar o desenvolvimento de ferramentas e recursos para seus membros. Uma estratégia também pode identificar potenciais parcerias nas quais os empregadores possam confiar. Um aspecto importante do desenvolvimento de estratégias é perceber que a melhor maneira de enfrentar o trabalho forçado é por meio de parcerias – e não sozinho.

Identificação de objetivos

A maioria das organizações de empregadores já tem experiência no desenvolvimento de objetivos estratégicos para questões sociais. O processo utilizado é semelhante a qualquer outro que envolva abordar alguma questão política crucial. Um grupo pode ser convocado para identificar os principais objetivos. Uma estratégia preliminar produzida por esta consulta será depois compartilhada com outros representantes da organização e talvez também com os seus membros. Questões técnicas e operacionais serão abordadas, inclusive os custos. A estratégia será finalizada por meio de uma revisão interna adicional e, possivelmente, por meio de consulta a parceiros externos. Por exemplo, pode-se solicitar auxílio externo à OIE ou OIT.

Conseguindo adesões

Depois de estabelecer o objetivo, é importante considerar como conseguir adesões. Para poder avançar, uma estratégia para tratar do trabalho forçado irá exigir apoio político da Diretoria. Isto poderá envolver a apresentação da estratégia à Diretoria ou Conselho de Administração e a realização de revisões baseadas em seus comentários; ou poderá envolvê-los diretamente no desenvolvimento da estratégia desde o princípio. Este estágio do processo pode demandar um tempo significativo, porém trata-se de um passo essencial, cuja importância para o sucesso de longo prazo da estratégia não deve ser subestimada.

i

Talvez você queira contatar a OIE ou o Departamento de Atividades para Empregadores da OIT. Ambos podem fornecer informações acerca do desenvolvimento de uma estratégia ou plano de ação e facilitar o contato com outras organizações de empregadores.

Ver: www.ioe-emp.org e www.ilo.org/employers.

Processo x conteúdo

Os passos mencionados acima representam o processo de desenvolvimento de uma estratégia ao invés de seu conteúdo. De modo geral, o conteúdo de uma estratégia terá que ser determinado pela própria organização. Contudo, sugestões de ação podem envolver três coisas: a expertise que as organizações de empregadores têm em relação a questões sociais; a natureza dos serviços que elas já prestam; e a posição única que os empregadores ocupam enquanto atores-chave do mercado de trabalho. As duas áreas de ação-chave são:

- Assessorar e conscientizar seus membros; e
- Engajar-se com outros para entrar em ação.

Assessorar e conscientizar

Assessorar e conscientizar é uma das funções-chave das organizações de empregadores. E não é diferente quando se trata de trabalho forçado e tráfico de pessoas. Tais questões podem ser tópicos complexos e confusos para os empregadores, e podem ser mal-entendidas ou confundidas com outros conceitos. Por exemplo, um gerente simplesmente pode não saber o que quer dizer servidão por dívida ou coerção. Por este motivo, um ponto de partida crucial para qualquer organização de empregadores é fornecer informações e assessorar seus membros.

Estabelecimento de um Ponto Focal

Como parte da estratégia geral, uma organização de empregadores pode optar por designar um membro do seu quadro como Ponto Focal sobre trabalho forçado. Se possível, esta pessoa deve conhecer bem o assunto. Contudo, isto não é essencial; designar uma pessoa como Ponto Focal lhe permitirá desenvolver sua expertise ao longo do tempo. Um Ponto Focal pode dedicar seu tempo somente ao trabalho forçado ou o tópico pode fazer parte de um portfólio de responsabilidades. O aspecto crucial aqui é que seus membros tenham uma única pessoa dentro da organização a quem possam se dirigir quando tiverem perguntas ou precisarem de ajuda.

Prestar informações...

Uma das responsabilidades de um Ponto Focal é disseminar informações aos seus membros. Num nível básico, as empresas desejarão saber acerca da legislação e sobre as disposições mais importantes do código trabalhista e penal. Oferecer cópias dos mesmos ou elaborar um resumo da legislação pode ser um ponto de partida bastante útil. De modo geral, as informações podem ser encontradas neste manual. Disponibilizar fotocópias do **Livreto 2: Perguntas Frequentes de Empregadores** também pode ser útil. O benefício deste material é que ele oferece informações concisas em um formato de fácil leitura.

Talvez você também queira considerar prestar informações sobre compradores internacionais e RSC. O trabalho forçado – juntamente com outros padrões trabalhistas centrais da OIT – é um aspecto-chave dos programas de RSC e as expectativas dos compradores em relação à questão estão crescendo rapidamente. Cada vez mais os fornecedores precisam demonstrar que não há evidências de trabalho forçado em suas operações ou naquelas de seus subcontratados. Portanto, uma organização de empregadores pode desempenhar um papel importante ao informar seus membros acerca das atitudes e das expectativas atuais de compradores e mercados consumidores internacionais.

... e assessoria

Além de prestar informações, talvez você também queira oferecer aos seus membros assessoria no combate ao trabalho forçado. Isto pode ser feito pessoa-a-pessoa, por meio do seu Ponto Focal; ou sua organização pode facilitar o intercâmbio de idéias entre seus membros. A assessoria



que você fornece poderá seguir as sugestões esboçadas no capítulo anterior. Talvez você também queira revisar o **Livreto 6: Dicas para Entrar em Ação**.

Orientações sobre engajamento no nível da empresa, reparação ou a adoção de uma abordagem em parceria podem ser especialmente úteis aos seus membros.

Outra maneira de compartilhar recomendações é facilitando o intercâmbio entre seus membros. As empresas podem aprender muito umas com as outras e a sua organização talvez queira participar da documentação e disseminação de exemplos de boas práticas. Isto pode ser feito por meio de um site ou de material impresso; ou, para alcançar um público maior, empresas com “boas práticas” também podem ser solicitadas a apresentar suas estratégias e programas em um seminário ou outros eventos liderados por empregadores.

i

Para exemplos de medidas práticas que as empresas tomaram para abordar o trabalho forçado, ver **Livreto 7: Estudos de Caso de Boas Práticas**. Mantenha em mente que o nível de conscientização de seus membros pode variar muito; ao fornecer-lhes informações e assessoria, certifique-se de que entendeu claramente as suas necessidades e seu nível de conhecimento.

Conscientização

O nível de conscientização de seus membros e sua capacidade de enfrentar o trabalho forçado e o tráfico são fatores significativos para a elaboração de uma estratégia. Se as questões são relativamente novas para eles ou se pouco foi feito anteriormente a este respeito, talvez você precise começar mais ou menos do zero. Por outro lado, se o trabalho forçado e o tráfico são frequentemente discutidos na mídia e seus membros já têm um bom entendimento a respeito, talvez o Ponto Focal possa partir de um nível maior de engajamento.

Em ambos os casos, uma forma estruturada de compartilhar informações e promover a conscientização é promover uma oficina ou seminário nacional sobre o trabalho forçado. Isto incentivará o diálogo entre a sua organização e seus membros, e entre os próprios membros. Um evento deste tipo pode ser organizado com o apoio de outros stakeholders e não necessariamente terá um custo elevado. Contudo, é importante ter objetivos e prioridades claras. Os resultados pretendidos do encontro devem ser considerados antecipadamente, de modo a assegurar um evento significativo e bem sucedido. Um exemplo deste tipo de conferência é apresentado no quadro abaixo.

O Engajamento das Empresas: Abordando o Trabalho Forçado

Conferência Patrocinada pelo US Council of International Business, a Câmara de Comércio dos EUA e a OIE

Em fevereiro de 2008, a Coca Cola organizou uma conferência sobre “O Engajamento das Empresas: Abordando o Trabalho Forçado” na sua sede, em Atlanta, nos EUA. Este encontro reuniu 80 representantes de organizações de empregadores e empresas individuais, altos funcionários do Departamento de Trabalho e do Departamento de Estado dos EUA, organizações da sociedade civil e a OIT para compartilhar experiências e conhecimento sobre o combate ao trabalho forçado.

Com investimentos cada vez maiores e a crescente terceirização de produtos e serviços de países em desenvolvimento, o risco de trabalho forçado para as empresas está aumentando. Grupos da sociedade civil e de direitos humanos agora estão prestando mais atenção a estas questões, muitas vezes no contexto de debates mais amplos sobre o tráfico de pessoas e trabalho infantil. O trabalho forçado, portanto, está se tornando um risco significativo, exigindo atenção imediata das empresas.

Este encontro visava explorar tais questões, com foco nas experiências de empresas que trabalham de forma independente e em cooperação com outras. O encontro deu início à discussão sobre os desafios enfrentados por empresas ao tratar destas questões e descrever as formas como as empresas têm respondido a estes desafios. Os participantes discutiram várias questões, incluindo:

- O papel do governo em tratar deste problema;
- A necessidade de orientações claras e exemplos de melhores práticas;
- A necessidade de prevenção contra práticas abusivas por parte de agências de recrutamento;
- A necessidade de mapeamento estratégico de preocupações quanto a trabalho forçado por país e setor; e
- O papel da auditoria social e o desenvolvimento de sistemas de monitoramento com credibilidade.

Por fim, considerar também a possibilidade de desenvolver um manual sobre o combate ao trabalho forçado, utilizando o material apresentado aqui como um guia. Traduzir os livretos relevantes e certificar-se de incluir informações específicas sobre o país e o setor que sejam relevantes para o seu público. Adaptar os estudos de caso fornecidos no Livreto 7, ou coletar informações e elaborar os seus próprios. Contudo, é importante assegurar-se de ter um propósito claro e um público-alvo em mente ao elaborar o material, e tornar o manual o mais prático possível. Considerar envolver alguns de seus membros na fase de elaboração do projeto e consultar a OIE e a OIT em relação a questões técnicas e políticas.

Engajamento de outros nas ações

Na seção anterior, recomenda-se que as organizações de empregadores desempenhem um papel central no fornecimento de informações e assessoria aos seus membros sobre o enfrentamento do trabalho forçado e o tráfico de pessoas. Contudo, talvez os empregadores desejem ir além da conscientização e engajar-se mais em questões operacionais.

Em muitos casos, um engajamento deste tipo não acontecerá de forma isolada. Será feito em parceria com outras organizações, por exemplo, com o governo, ONGs nacionais ou internacionais, agências das Nações Unidas, a OIT, OIE e/ou organizações de trabalhadores. O financiamento e o gerenciamento das atividades provavelmente serão distribuídos entre os parceiros; contudo, há certas atividades que os próprios empresários podem realizar em função da sua posição singular enquanto atores do mercado de trabalho.

Trabalhar com o governo

O governo é um ator-chave para a eliminação do trabalho forçado e do tráfico de pessoas. Uma relação cooperativa com diferentes agências governamentais permitirá às organizações de empregadores fazer um lobby efetivo em relação a políticas públicas relacionadas a questões como trabalho e migração.

Como um primeiro passo, as organizações de empregadores devem ser envolvidas em todas as negociações para a ratificação das Convenções da OIT e das Nações Unidas. Devem ser engajadas na elaboração da legislação nacional e em quaisquer mudanças ou revisões dos códigos trabalhista e penal. Engajar o governo desta forma assegura que a perspectiva dos empregadores esteja representada em todas as negociações. As organizações de empregadores também podem engajar o governo em inspeções trabalhistas, visto que estão relacionadas ao trabalho forçado. Podem desejar fazer lobby junto ao Ministério do Trabalho em relação a questões técnicas – como, por exemplo, a facilitação de inspeções trabalhistas – e contribuir para torná-las mais efetivas e eficientes. As associações setoriais podem querer fazer isto nos setores com maior risco de trabalho forçado.



Trabalhar com organizações de trabalhadores e outras

Ao trabalhar com o governo, as organizações de empregadores provavelmente também trabalharão com organizações de trabalhadores, dialogando sobre as questões mencionadas acima. As organizações de empregadores e trabalhadores desempenharão papéis similares perante o governo ao representarem suas respectivas posições frente a políticas públicas.

Contudo, as organizações de empregadores talvez também queiram engajar trabalhadores para além das reformas legislativas ou do desenvolvimento de políticas públicas. Por exemplo, um empregador pode desejar desempenhar um papel-chave no engajamento de trabalhadores no nível setorial para desenvolver uma declaração conjunta sobre a eliminação do trabalho forçado. Associações setoriais mostram pelo exemplo que é possível construir uma cooperação efetiva com federações sindicais mundiais para desenvolver e implementar programas que abordem estas questões.²

Organizações não-governamentais provavelmente também serão importantes para isto. Estas organizações são um grupo amplo e variado, sendo que algumas operam internacionalmente e outras operam no nível nacional ou até mesmo local. Seja lá qual for o caso, as ONGs são atores cada vez mais importantes em iniciativas multilaterais e, como tais, os empregadores e seus representantes podem desejar engajá-los de forma mais direta. Neste caso, é recomendável que os empregadores sejam claros quanto aos seus objetivos e responsabilidades ao construir estas alianças.



Mais informações e orientações sobre o papel que as organizações de empregadores podem desempenhar no trabalho com o governo, as organizações de trabalhadores e as ONGs podem ser encontradas no site da OIE: www.ioe-emp.org.

²A International Cocoa Initiative é uma iniciativa multilateral que reúne empresas e outros atores comerciais, juntamente com organizações de trabalhadores e a sociedade civil para abordar o trabalho forçado e o trabalho infantil no cultivo e processamento do cacau.
Ver: www.cocoainitiative.org.

Entrar em ação na prevenção e proteção

Foi observado que as organizações de empregadores estão bem posicionadas para oferecer assessoria aos seus membros, atuar na conscientização e engajar-se no diálogo com o governo e outros atores. Estas são atividades importantes. Contudo, uma organização de empregadores também pode desejar participar de programas que realizem ações de prevenção e proteção contra o trabalho forçado e o tráfico. Neste caso, a organização pode envolver-se em diferentes níveis. Ela pode querer:

- Tomar a iniciativa ela mesma;
- Unir-se a uma iniciativa lançada por outros; ou
- Apoiar os esforços de uma associação-membro que já está agindo.

Uma organização de empregadores, especialmente uma com expertise no assunto, pode assistir uma associação membro, oferecendo assessoria e informações, e no acesso a redes, doadores ou potenciais parceiros. Também pode querer repassar informações sobre boas práticas desenvolvidas por outros membros que enfrentaram problemas semelhantes.

Em função do seu papel como representante de empresas, as organizações de empregadores podem desenvolver ou participar de programas que visem reabilitar e reintegrar ex-vítimas de trabalho forçado e tráfico de pessoas. Podem liderar programas de colocação em emprego ou de estágios, e oferecer ensino profissionalizante e oportunidades de desenvolvimento de aptidões. Tais programas têm uma função tanto preventiva como protetora: podem fornecer oportunidades de geração de renda a trabalhadores e ajudá-los a reintegrar-se em suas comunidades; mas também podem agir como um mecanismo para evitar que trabalhadores voltem a ser vítimas do tráfico ou visados novamente para a exploração em trabalho forçado.

Seja lá qual for a abordagem escolhida, é necessário que as organizações de empregadores considerem os recursos financeiros e do tempo que ela demandará de sua equipe. Iniciar ou participar de um programa como este requer tempo e recursos. Há três principais fontes de financiamento:

- Uso de fundos internos já existentes;
- Realocação de tempo da equipe; e
- Financiamento externo, especialmente de doadores bilaterais e agências das Nações Unidas.



Considere usar recursos internos para financiar as atividades preparatórias, buscando doadores externos para os aspectos mais amplos do trabalho. Contudo, assegure-se de considerar desenvolver um cronograma de financiamento sustentável de modo que a organização não fique dependente de doadores e corra o risco de ter que interromper boas iniciativas quando acabar o engajamento dos doadores.



- 1** Introdução e Visão Geral
- 2** Perguntas Frequentes de Empregadores
- 3** Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado
- 4** Lista de Verificação e Orientação para Avaliação do Cumprimento
- 5** Um Guia para Entrar em Ação
- 6** Dicas para Entrar em Ação
- 7** Estudos de Caso de Boas Práticas

Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado
Programa de Promoção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho



Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour





Organização
Internacional
do Trabalho

Combate ao Trabalho Forçado

6

**Dicas para
Entrar em Ação**

Um Manual para Empregadores e Empresas
Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado



Combate ao Trabalho Forçado
Um Manual para Empregadores e Empresas

6

Dicas para Entrar em Ação

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2011
Primeira edição: 2011

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

Combate ao Trabalho Escravo : um manual para empregadores e empresas /
Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2011

1 v.

ISBN: 9789228255263 (versão impressa)

ISBN: 9789228255270 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil

trabalho forçado / tráfico de pessoas / papel dos empregadores

13.01.2

Dados de catalogação da OIT

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Impresso no Brasil

Observação

Este livreto apresenta uma série de guias para entrar em ação que indicam algumas medidas concretas e práticas que as organizações empresariais e de empregadores podem tomar em seus esforços de combate ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas. Ele complementa o Livreto 5 deste manual, oferecendo dicas específicas para entrar em ação, em um formato acessível e fácil de usar.

Não esperamos que as organizações empresariais e de empregadores façam tudo que é sugerido aqui. Cada empresa é diferente e cada organização desenvolverá sua própria abordagem para atender às necessidades de seus membros. Contudo, estas dicas são diretas e, na maioria dos casos, não exigem investimentos financeiros significativos. O que elas exigem, sim, é tempo, energia e um compromisso de engajar-se de forma efetiva e sustentável. É com esta finalidade que o livreto oferece uma ampla lista de passos práticos para entrar em ação.

Estes guias abordam os seguintes tópicos-chave: trabalho forçado, trabalho prisional, servidão por dívida e servidão, coerção no trabalho, horas-extras forçadas, e tráfico de pessoas. Podem ser utilizados como material de referência para a equipe de recursos humanos e de RSC, ou como material promocional, por exemplo, na forma de cartazes que podem ser expostos em um escritório ou no local de trabalho. Também podem ser utilizados de forma efetiva por organizações de empregadores, por exemplo, em programas de treinamento ou como guias de referência para oficinas e conferências.

Entrar em ação no combate ao trabalho forçado

Dicas para entrar em ação

- Estabelecer uma política clara e transparente para a empresa, que estabeleça as medidas de prevenção ao trabalho forçado. Esclarecer que esta política se aplica a todas as empresas nas cadeias de produtos e de fornecedores da empresa, e relatar sobre a implementação desta política.
- Adotar práticas de recrutamento e de recursos humanos (por ex., em relação a salários, horas de trabalho e contrato de trabalho) que minimizem o risco de trabalho forçado.
- Monitorar fornecedores e subcontratados e fornecer treinamento sobre trabalho forçado a auditores sociais, fiscais e inspetores, gerentes de recursos humanos e outros supervisores.
- Trabalhar em parceria com outras empresas, associações setoriais e organizações de empregadores para desenvolver uma abordagem setorial ao trabalho forçado.
- Construir pontes com stakeholders, incluindo organizações de trabalhadores, autoridades fiscalizadoras, delegacias de trabalho e organizações não-governamentais.
- Tomar medidas preventivas contra o tráfico de pessoas e promover a conscientização acerca das vulnerabilidades e dos riscos que migrantes irregulares podem correr.
- Iniciar ou participar de programas que reintegrem ex-vítimas de trabalho forçado e/ou tráfico de pessoas, oferecendo oportunidades de desenvolvimento de aptidões e de capacitação profissional.

Benefícios da ação

- Políticas e programas de implementação claros enviam um sinal positivo a clientes, investidores, trabalhadores e outros stakeholders. Relatar como a política é implementada promove a marca e a reputação da empresa.
- Uma ação setorial e multilateral pode ser uma forma efetiva de reunir recursos, habilidades e conhecimentos coletivos para abordar o trabalho forçado de forma ampla e sistêmica.
- Tomar medidas para prevenir condições que possam levar ao tráfico de pessoas e para ajudar a reintegrar ex-vítimas do tráfico de trabalho forçado pode ter um efeito positivo sobre o mercado de trabalho local e nacional.

Passos práticos para a ação

- Convocar um grupo de trabalho para desenvolver uma política de combate ao trabalho forçado da empresa, e incluir disposições quanto a implementação e relatórios. Estabelecer um comitê bipartite na empresa que assuma a responsabilidade pela questão.
- Estabelecer um mecanismo de recebimento de denúncias na empresa ou no local de trabalho que seja anônimo, confidencial e facilmente acessível aos trabalhadores.
- Consultar a organização de empregadores e os membros do setor a respeito de boas práticas de monitoramento de fornecedores e subcontratados. Convocar um grupo de trabalho para desenvolver políticas e procedimentos efetivos.
- Estabelecer e participar de uma força-tarefa ou comitê sobre trabalho forçado em organizações de empregadores representativas nos níveis local, estadual ou nacional.
- Apoiar o desenvolvimento de um Plano de Ação Nacional contra o trabalho forçado como parte de mecanismos políticos e institucionais chave para combater o trabalho forçado no nível nacional.

Entrar em ação contra o trabalho prisional abusivo

Dicas para entrar em ação

- Se você emprega diretamente trabalhadores prisionais ou subcontrata um presídio, assegure-se de que o trabalho seja realizado voluntariamente. Os prisioneiros não devem ser forçados a trabalhar.
- Assegure-se de que os prisioneiros tenham fornecido seu consentimento formal e por escrito para trabalhar.
- Forneça aos trabalhadores prisionais salários, seguridade social e padrões de saúde ocupacional e segurança comparáveis àqueles usufruídos por trabalhadores regulares.
- Faça somente deduções legais dos salários de prisioneiros, por exemplo, para alimentação e alojamento.

Benefícios da ação

- Alguns governos podem restringir a importação de bens produzidos com o uso de mão de obra prisional. Evitar o uso de mão de obra prisional e adotar boas práticas ao usá-la pode reduzir o risco de sanções de importação.
- Tais ações minimizarão o risco de processos legais e ajudarão a evitar danos à reputação da sua empresa que podem resultar da associação ao trabalho prisional abusivo.

Passos práticos para a ação

- Criar um consentimento padronizado e por escrito para ser assinado por trabalhadores prisionais quando eles concordarem trabalhar. Neste formulário, fornecer informações sobre salários e condições de trabalho de modo que os trabalhadores possam dar seu livre e informado consentimento para o trabalho.
- Fornecer aos trabalhadores um comprovante de pagamento claro e detalhado, que indique as horas trabalhadas, o salário recebido e quaisquer deduções legais feitas relativas a alimentação e alojamento.
- Determinar os níveis salariais para trabalhadores livres naquele setor ou grupo ocupacional e fornecer salários compatíveis aos trabalhadores prisionais.
- Reunir-se com as autoridades prisionais, incluindo inspetores de presídios, para discutir políticas e práticas de emprego. Se possível, conversar com trabalhadores prisionais acerca das condições de trabalho a fim de determinar se deram seu livre consentimento para trabalhar.

Entrando em ação contra a servidão por dívida e a servidão

Dicas para entrar em ação

- Adotar políticas de recursos humanos que previnam contra o risco de servidão por dívida para os trabalhadores.
- Não exigir que novos funcionários façam um depósito quando iniciam no emprego.
- Ser cuidadoso ao fornecer adiantamentos e empréstimos aos funcionários. Se fornecer, assegure-se de não colocar os trabalhadores numa situação em que se sintam forçados a trabalhar para pagar o empréstimo.
- Conhecer a legislação e as práticas nacionais. Se você faz deduções dos salários dos trabalhadores, assegurar-se de que permaneçam dentro dos limites legais.
- Assegurar-se de que seus contratos dão informações claras sobre os termos e condições de emprego, e de que estejam numa linguagem que os trabalhadores possam entender.
- Se você recrutar trabalhadores internacionalmente e utilizar uma agência de emprego privada para tal, assegure-se de que não sejam cobradas taxas de recrutamento excessivas para a obtenção de emprego.

Benefícios da ação

- Adotar boas práticas como estas ajudará a prevenir contra o risco de sua empresa ser associada a abusos como a servidão por dívida.
- Tomar medidas para selecionar e monitorar cuidadosamente as agências de emprego privadas que você utiliza reduzirá o risco de que os trabalhadores de sua empresa enfrentem práticas de recrutamento não-éticas e sofram condições semelhantes às de trabalho forçado.

Passos práticos para a ação

- Para evitar o risco de que empregados fiquem endividados e se sintam forçados a trabalhar, pague-os periodicamente, no prazo correto e diretamente, ou acorde com eles que o pagamento de salários será feito via depósito em conta bancária em seu nome.
- Criar um contra-cheque ou comprovante de pagamento e um sistema de pagamento padronizado que ofereça informações claras sobre horas trabalhadas, tarifas salariais e abatimentos legais (caso aplicável) para evitar erros nos cálculos de salários que possam colocar em risco os seus trabalhadores e a sua empresa.
- Assegurar-se de que as deduções salariais não comprometam o salário líquido de modo que fique abaixo do salário mínimo.
- Entreviste novos empregados, especialmente trabalhadores migrantes, e pergunte-lhes se pagaram alguma taxa de recrutamento para conseguir o emprego. Quando relevante, verifique também diretamente junto à agência de recrutamento.
- Se você oferece antecipações salariais ou empréstimos aos empregados, assegure-se de que possam pagá-los de volta dentro de um prazo razoável (por exemplo, faça empréstimos menores, cobre taxas de juros menores ou faça parcelamentos para prazos menores).
- Assegure-se de que seus contratos de emprego incluam dispositivos sobre salários, deduções salariais, condições para rescisão de contrato de trabalho e outras questões correlatas de modo a evitar a servidão por dívida.

Entrando em ação contra a coerção no trabalho¹

Dicas para entrar em ação

- Estabelecer uma política rígida de prevenção à coerção e treinar todo o pessoal relevante quanto aos seus respectivos papéis e responsabilidades perante esta política.
- Adotar práticas de recrutamento e recursos humanos que evitam condições que possam resultar em coerção.
- Tomar medidas apropriadas para minimizar o risco de coerção associado a pagamentos salariais. Evite o não-pagamento ou atrasos no pagamento de salários que possam ter o efeito de prender os trabalhadores no emprego.
- Assegurar-se de que todos os funcionários são livres para rescindir o contrato de trabalho a qualquer momento, notificando-o dentro de um prazo razoável, de acordo com a lei nacional ou acordo coletivo.
- Não confiscar ou forçar os trabalhadores a entregarem seus documentos pessoais. Contudo, se solicitado, tome medidas no sentido de fornecer-lhes um local seguro para depositar objetos de valor.
- Não fazer uso de práticas abusivas ou ameaças para coagir trabalhadores migrantes a trabalhar, por exemplo, ameaças de denúncia às autoridades.
- Assuma uma postura de “tolerância zero” para com a violência física, o aprisionamento ou confinamento no local de trabalho ou em dormitórios, a violência sexual, a privação de comida, abrigo ou outras necessidades, e o abuso verbal e ameaças.

¹ A coerção no emprego refere-se a formas de fraude ou compulsão no local de trabalho que possam resultar em trabalho forçado sob circunstâncias específicas, por exemplo, retendo ou não pagando salários ou confiscando documentos de identidade com o propósito de prender o trabalhador ao emprego.

Benefícios de entrar em ação

- Estas medidas ajudarão a assegurar que os trabalhadores trabalhem em liberdade. Isto é um direito humano fundamental, protegido pelas leis internacionais e a legislação nacional da maioria dos países.
- Ter uma política clara e efetiva de prevenção da coerção, e treinar gerentes, supervisores e outros funcionários relevantes dá um sinal positivo a clientes, investidores, trabalhadores e outros stakeholders.
- Alegações de trabalho forçado ou coerção na produção de bens e serviços pode fazer com que alguns países impeçam a sua importação. Tomar medidas preventivas como empresa ou setor pode ajudar seus bens ou serviços a terem acesso a mercados internacionais.

Passos práticos para entrar em ação

- Estabelecer um comitê para elaborar uma política para a empresa de prevenção à coerção e consultar representantes da sua organização de empregadores, solicitando assessoria e assistência técnica.
- Realizar treinamentos periódicos para gerentes, supervisores e trabalhadores sobre boas e más práticas relacionadas à coerção.
- Se solicitado por empregados (por exemplo, por motivos de segurança ou outros), fornecer um local seguro para a guarda de documentos pessoais, por exemplo, um cofre ou arquivo seguro. Assegurar-se de que os seus empregados saibam onde eles estão e que eles podem acessá-los livremente a qualquer momento, sempre que solicitarem. Fornecer aos trabalhadores fotocópias de seus documentos, e indicar uma pessoa de “contato” em sua equipe de gerentes ou supervisores.
- Se você fornece empréstimos ou adiantamentos aos empregados, assegure-se de que estes não coloquem seus trabalhadores em situação de risco: forneça empréstimos menores, utilize parcelamentos de prazo menor e reduza as taxas de juros.
- Não solicite que seus funcionários façam depósitos ao assumirem o emprego.
- Elabore contratos de trabalho por escrito para todos os empregados, numa linguagem que possam compreender, especificando seus direitos em relação a pagamento de salários, horas extras e outras questões relacionadas à prevenção de trabalhos forçados.

Entrar em ação para prevenir horas extras forçadas

Dicas para entrar em ação

- Conheça e respeite as leis nacionais e suas disposições sobre horas de trabalho e horas extras e, se aplicável, cumpra as disposições de acordos coletivos de sua empresa ou setor.
- Estabeleça uma política de horas extras para a empresa que afirme claramente que elas somente serão cumpridas voluntariamente. Treine o pessoal de recursos humanos e supervisores em relação a esta política.
- Negocie horas extras com seus empregados e não as torne obrigatórias. Obtenha seu consentimento para trabalhar horas extras, e mantenha-se dentro dos limites e das condições estabelecidas em lei.
- Não ameace empregados que optem por não fazer horas extras.
- Se for necessário valer-se de horas extras para cumprir prazos de produção, planeje com antecedência e converse com os trabalhadores com antecedência.
- Trate as causas que possam levar ao uso persistente de horas extras; por exemplo, consulte os clientes quanto a questões relacionadas às exigências e prazos de produção.

Benefícios de entrar em ação

- Negociar horas extras e assegurar-se de que tem o consentimento dos empregados ajuda a garantir que as horas extras sempre sejam cumpridas voluntariamente.
- Ter uma política para a empresa como um todo sobre horários de trabalho e horas extras e treinar a equipe de supervisores e gerentes reduz o potencial de abuso.
- Consultar clientes pode ajudar a conscientizá-los, fortalecer as relações cliente-fornecedor, e incentivar relações comerciais sustentáveis que, por sua vez, podem ajudar a evitar condições que possam levar ao abuso no local de trabalho.
- Boas práticas como estas ajudam a evitar que a reputação da sua empresa ou do seu setor seja comprometida.

Passos práticos para entrar em ação

- Estabelecer um comitê conjunto de empregados e gerentes (incluindo representantes do sindicato nos locais onde existam sindicatos) e conversar com os empregados a respeito de horas extras. Notificá-los e acordar com eles com antecedência de que horas extras podem ser necessárias durante períodos de pico de produção.
- Abordar a questão das horas-extras com novos empregados e assegurar-se de que entendem as leis e as políticas relevantes da empresa.
- Disponibilizar informações sobre horas extras ao pessoal de recursos humanos, à equipe de supervisores e aos trabalhadores, esclarecendo o que é e o que não é permitido por lei. Distribuir cópias das políticas da empresa e assegurar-se de que todos os envolvidos entendam os dispositivos relevantes. Identificar e recompensar as boas práticas.
- Realizar consultas periódicas aos clientes para discutir prazos e outras exigências da produção que possam ter consequências para as horas de trabalho e levar a situações abusivas envolvendo horas extras forçadas.

Entrando em ação para enfrentar o tráfico de pessoas

Dicas para entrar em ação

- Tome medidas para proteger trabalhadores migrantes contra as condições que os tornam mais vulneráveis a situações de trabalho forçado e tráfico.
- Não confisque ou force trabalhadores a entregar documentos pessoais. Contudo, se solicitado pelos trabalhadores (por ex., por motivos de segurança), desenvolva políticas e procedimentos para a guarda de tais documentos de modo a evitar a possibilidade de abuso.
- Se você utiliza uma agência de emprego privada para recrutar trabalhadores, assegure-se de que esta agência opera de forma ética. Use os serviços de agências que não cobrem tarifas dos trabalhadores.
- Não ameace delatar trabalhadores migrantes irregulares às autoridades.
- Se você fornece acomodações aos seus empregados, assegure-se de que a movimentação deles não seja restrita fora do horário de trabalho.
- Se sua empresa contrata mão de obra por meio de uma agência de recrutamento, acorde com a agência de que ela é responsável por cumprir a lei e os acordos coletivos relevantes.
- Dentro de sua esfera de influência, participe de programas de prevenção e integração de ex-vítimas do tráfico, oferecendo oportunidades de qualificação e capacitação profissional.
- Quando possível, participe de programas nacionais e internacionais de combate ao tráfico, incluindo campanhas de mídia, em coordenação com autoridades locais e nacionais, organizações de trabalhadores e outros stakeholders.

Benefícios de entrar em ação

- Monitorar as práticas de recrutamento das agências de emprego pode ajudar a identificar as organizações de melhor reputação e as mais éticas. Isto, por sua vez, pode minimizar o risco de sua empresa vir a ser associada a abusos e ao tráfico de pessoas.
- Estabelecer boas políticas e práticas em relação à retenção de documentos e taxas de recrutamento ajuda a assegurar que os trabalhadores não serão colocados em situação vulnerável que possa levar a abuso e coerção.
- Trabalhar em parceria com o governo, os entes fiscalizadores e outros stakeholders pode assegurar que as medidas anti-tráfico sejam mais efetivas e sustentáveis.

Passos práticos para entrar em ação

- Converse com novos empregados recrutados por meio de agências de emprego para determinar sob quais condições foram recrutados e se tiveram que pagar uma taxa de recrutamento.
- Se solicitado (por ex., por questões de segurança), forneça aos seus empregados um local seguro para a guarda de documentos pessoais, por exemplo, um cofre ou arquivo seguro. Assegure-se de que possam acessar tais documentos a qualquer momento, quando solicitarem, e indique uma pessoa de contato em sua equipe de supervisores.
- Forneça aos trabalhadores fotocópias de seus documentos e comunique estas medidas aos trabalhadores.
- Treine gerentes, pessoal de recursos humanos, equipe de supervisores, inspetores e trabalhadores em como identificar e prevenir o tráfico de pessoas. Discuta boas e más práticas relacionadas a documentos de identidade, trabalhadores migrantes, pagamento de salários e outras questões.

- Antes de contratar uma agência de emprego privada, aprenda mais sobre ela e reúna-se com seus representantes para discutir políticas relativas a taxas de recrutamento e outras práticas de contratação.
- Converse com outras empresas do seu setor, crie redes e utilize tais redes para a troca de informações e de ideias para entrar em ação. Aproveite os serviços oferecidos por sua organização de empregadores e pela Organização Internacional de Empregadores.
- Forneça contratos de trabalho claros e concisos, redigidos em linguagem que os trabalhadores compreendam e especifique as condições do contrato de trabalho em relação a pagamento de salários, horas extras e retenção de documentos de identidade.



- 1** Introdução e Visão Geral
- 2** Perguntas Frequentes de Empregadores
- 3** Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado
- 4** Lista de Verificação e Orientação para Avaliação do Cumprimento
- 5** Um Guia para Entrar em Ação
- 6** Dicas para Entrar em Ação
- 7** Estudos de Caso de Boas Práticas

Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado
Programa de Promoção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho



Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour





Organização
Internacional
do Trabalho

Combate ao Trabalho Forçado

7

**Estudos de Caso
sobre Boas Práticas**

Um Manual para Empregadores e Empresas
Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado



Combate ao Trabalho Forçado
Um Manual para Empregadores e Empresas

7

Estudos de Caso sobre Boas Práticas

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2011
Primeira edição: 2011

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

Combate ao Trabalho Escravo : um manual para empregadores e empresas /
Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2011

1 v.

ISBN: 9789228255263 (versão impressa)

ISBN: 9789228255270 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil

trabalho forçado / tráfico de pessoas / papel dos empregadores

13.01.2

Dados de catalogação da OIT

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Impresso no Brasil

Caso 1

País: Brasil

Commodity: Ferro Gusa

Sector: Indústria Automobilística

O problema

Estima-se que cerca de 25.000 trabalhadores brasileiros se encontrem em condições análogas à escravidão no Brasil hoje. A maioria deles está encurralada em situações de servidão por dívida em acampamentos da Região Amazônica onde trabalham e são forçados a pagar por transporte, alimentação, alojamento e ferramentas. Apesar dos trabalhadores geralmente começarem a trabalhar voluntariamente, é papel dos “gatos” (agentes de recrutamento) persuadirem as pessoas a virem para os acampamentos por meio de promessas de bom pagamento, boas condições de trabalho e benefícios. Uma vez empregadas, as pessoas muitas vezes descobrem que não são livres para partir em função das dívidas assumidas e de ameaças de violência física.

Aos indivíduos forçados a trabalhar sob tais circunstâncias é negada a possibilidade de deixar seu empregador, visto que suas dívidas só aumentam e há guardas armados patrulhando os acampamentos. Ao chegarem, os trabalhadores têm suas carteiras de trabalho confiscadas. Isto os impede de acessar seus direitos à proteção e a benefícios que, caso contrário, estariam disponíveis em um emprego formal. Os trabalhadores trabalham muitas horas por dia e muitas vezes ficam sem receber salário por longos períodos; depoimentos dados ressaltam que os trabalhadores relutam solicitar reembolso por medo de não receber nenhum pagamento.

No final de 2006, várias reportagens abordaram o uso de trabalho forçado nas cadeias de fornecedores de grandes montadoras de carros na Europa, no Japão e nos Estados Unidos. No Brasil, o trabalho forçado ocorreu nas “carvoarias” que fornecem carvão a grandes exportadores de ferro gusa. Apesar disto representar somente uma pequena porcentagem das atividades que utilizam trabalho forçado no Brasil, cerca de 90% do ferro gusa produzido com este carvão é exportado para os Estados Unidos.

Nos últimos anos, o governo brasileiro tomou vários passos importantes para combater o trabalho forçado, muitos dos quais em parceria com a comunidade empresarial. Em 1995, estabeleceu um Grupo Especial de Fiscalização Móvel para investigar e inspecionar acampamentos acusados de usar trabalho forçado. O Governo também mantém uma “lista negra” das propriedades e empresas nas quais foi constatado o uso de trabalho forçado. Em meados de 2008, ela continha mais de 200 pessoas e entidades, principalmente em atividades de pecuária, produção de carvão vegetal e cana de açúcar.

Em maio de 2005, o empresariado brasileiro, juntamente com grupos da sociedade civil, lançou um Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. Mais de 180 empresas e associações – incluindo grandes cadeias de supermercados, grupos industriais e financeiros – assinaram o pacto até o momento. O Instituto Observatório Social monitora o desempenho dos signatários do Pacto e documenta as boas práticas como processo de acompanhamento.

A resposta das empresas ao problema

Ação coletiva por parte de empresas brasileiras

O grupo de indústrias brasileiras fabricantes de ferro gusa trabalha em prol da erradicação do trabalho forçado em sua cadeia de fornecedores. Desde 2004, o Instituto Carvão Cidadão (ICC) vem enviando fiscais do trabalho às carvoarias para fiscalizar e distribuir um código de conduta para o setor, desenvolvido em 1999. Quando irregularidades são encontradas, os fornecedores perdem sua certificação e os membros do grupo setorial não mais compram deles. O ICC também produz uma “lista negra” para complementar o trabalho realizado pelo governo. Além disso, em agosto de 2004, 14 empresas brasileiras produtoras de ferro gusa assinaram um compromisso conjunto de por fim ao trabalho escravo na produção de carvão vegetal.

Ações individuais por parte de empresas brasileiras

Em setembro de 2007, um grande produtor de minério de ferro declarou que não mais venderia ferro a empresas produtoras de ferro gusa que comprassem carvão de carvoarias que utilizassem trabalho escravo. Exigiu de seus clientes que provassem que não estivessem direta ou indiretamente envolvidos no uso de trabalho forçado e conduziu uma auditoria

privada em dez delas. Como resultado da auditoria, a empresa suspendeu seu fornecimento a sete clientes, mencionando problemas de trabalho forçado e ambientais como infrações sérias. Quatro destes clientes posteriormente tiveram seus contratos rescindidos unilateralmente pela companhia. Contudo, ao assumir esta posição, a empresa teve que agir com cautela para não violar as regras antitruste, visto que a companhia é o único produtor de minério de ferro naquela região do Brasil.

Uma empresa brasileira de ferro gusa estabeleceu um elo direto entre o trabalho forçado e o desmatamento na Amazônia. Afirmou que os produtores de ferro gusa compravam carvão vegetal de carvoarias ilegais porque, caso contrário, precisariam de muitas décadas para cultivar as árvores necessárias para produzir a mesma quantidade de carvão utilizando a técnica da queima de lenha. Ao invés disso, esta empresa utiliza seus próprios empregados e tem sua própria floresta de eucalipto para produzir a lenha necessária.

Ações coletivas por parte de empresas norte-americanas

Em 4 de dezembro de 2006, um comunicado à imprensa anunciou que cinco grandes montadoras de automóveis estavam trabalhando juntas para oferecer treinamento coletivo aos fornecedores sobre como evitar comprar insumos produzidos com o uso de trabalho forçado. Esta iniciativa inicialmente foi coordenada pelo Grupo de Ação da Indústria Automotiva (Automotive Industry Action Group – AIAG), começando em outubro de 2005, e a partir de dezembro de 2006, pela iniciativa Business for Social Responsibility. Os projetos iniciais da iniciativa incluem declarações conjuntas, criando uma voz uníssona por parte do setor quanto a várias questões relacionadas às condições de trabalho, incluindo o trabalho forçado.

Ações individuais por parte de empresas norte-americanas

Em resposta a uma manchete no Bloomberg, no final de 2006,^{*1} e a outras reportagens na imprensa sobre o uso de trabalho escravo na indústria automobilística norte-americana, várias empresas adotaram uma série de medidas, inclusive:

- Cessar imediatamente a compra de ferro gusa brasileiro associado a trabalho escravo; e
- Solicitar que os fornecedores certifiquem que seu ferro gusa foi produzido sem trabalho escravo e não mais comprar de fornecedores não-certificados.

¹ Michael Smith & David Voreacos, "The secret world of modern slavery," Bloomberg Markets, December 2006.

Lições iniciais aprendidas com este problema

Fica evidente que há espaço para uma maior cooperação em relação a esta questão a fim de avançar em direção à completa erradicação do trabalho forçado na cadeia de fornecimento das grandes montadoras de automóveis. Já houve avanços em termos da disponibilidade das companhias de trabalharem juntas neste sentido, como foi visto na iniciativa do ICC e do AIAG. Além disso, os passos tomados por uma empresa para interromper o fornecimento de minério de ferro para produtores de ferro gusa que utilizem carvão vegetal produzido por mão de obra escrava é um passo na direção correta. Contudo, poderia haver maior cooperação no nível governamental para assegurar que o bloqueio ou boicote a fornecedores específicos não infrinja as disposições anti-truste. Ademais, maior apoio governamental poderia ser dado às empresas norte-americanas que desejarem romper o ciclo que perpetua o trabalho forçado em sua cadeia de fornecimento.

Vale ainda ressaltar que a grande maioria das empresas envolvidas neste debate são atores significativos do setor. Para as empresas menores, os recursos para agir em relação a estas questões são mais limitados. Nestes casos, uma posição pró-ativa tomada por um órgão do setor pode ter resultados particularmente significativos.

A questão da disponibilidade de madeira é importante e não deveria ser subestimada. Uma mudança no uso de carvão vegetal para coque para a produção de ferro gusa poderia ser útil. Contudo, para isto os produtores de ferro gusa precisariam de apoio financeiro para fazer frente aos custos maiores que isto representaria.

Em termos de auditoria e monitoramento das carvoarias, o trabalho realizado pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel do governo brasileiro, auxiliado por tribunais móveis de modo a assegurar julgamentos rápidos e a liberação dos trabalhadores, deve ser incentivado. Parece haver espaço para um esforço colaborativo entre este grupo, os auditores do ICC e as empresas norte-americanas e brasileiras envolvidas na produção de aço.

Não está claro quais entidades estão tocando as carvoarias que utilizam trabalho forçado. Contudo, parece haver interconexões significativas entre as carvoarias e os produtores de ferro gusa. Quando as carvoarias foram fechadas pelas inspeções móveis, os produtores de ferro gusa (ou seja, os compradores das carvoarias) foram solicitados a pagar salários a trabalhadores individuais. Faz-se necessário ter maior clareza quanto ao poder de barganha dos produtores de ferro gusa.

Caso 2

País: China

Setor: Eletrônicos

O problema

Este estudo de caso aborda as alegações de trabalho forçado em fábricas na China e as ações tomadas por uma grande empresa norte-americana de eletrônicos. As fábricas em questão eram de propriedade de duas companhias diferentes e ambas montavam produtos diferentes para a multinacional norte-americana. Uma fábrica em particular foi mais criticada pela mídia.

As descrições das condições de trabalho incluíam trabalhadores que eram forçados a trabalhar por muitas horas ao dia, vivendo em acomodações superlotadas e inadequadas, forçados a pagar por alojamento e comida, e impedidos de deixar as instalações. Além disso, havia alegações de trabalho infantil na manufatura de alguns produtos, e de uso de ações disciplinadoras que envolviam trabalhadores tendo que permanecer parados de pé por longos períodos. As alegações apareceram inicialmente numa reportagem que não foi disponibilizada na Internet, mas que incluiu algumas fotos das condições da fábrica que depois foram reproduzidas pela imprensa internacional. A história foi publicada primeiramente por um jornal britânico e, logo depois, por um jornal de negócios da China.

Respostas das empresas ao problema

A empresa norte-americana em questão respondeu com uma declaração, três dias depois das alegações acima. Declarou que a empresa estava tomando medidas para investigar a situação e que estava levando as alegações a sério.

A empresa norte-americana tomou medidas para investigar as alegações por meio de extensas visitas à fábrica e de entrevistas com trabalhadores. Publicou um relatório em seu site dentro do prazo de seis semanas desde a cobertura inicial da mídia. No relatório, a empresa afirma que a equipe

de auditores enviada à fábrica é composta por pessoal dos departamentos de recursos humanos, operações e jurídico, e que as evidências coletadas foram cruzadas com muitas fontes de informação de empregados, da administração e dos registros de funcionários. Também ressalta que, ao auditar trabalhos forçados, os registros de segurança foram verificados em busca de documentos de identificação falsos. O relatório resume ainda as constatações feitas relacionadas ao ambiente de trabalho e de vida, remuneração, horas extras e tratamento dos trabalhadores.

Apesar do relatório da empresa afirmar que não havia evidências de trabalho forçado ou trabalho infantil, tornou pública a observação de que o próprio limite semanal de horas trabalhadas, conforme declarado no código de conduta da companhia, estava sendo ultrapassado. A companhia afirmou que, em decorrência destas constatações, o fornecedor estava mudando sua política de modo a assegurar o cumprimento dos limites semanais de horas extras. Além disso, a companhia observou que melhorias nos alojamentos eram necessárias, mas que o fornecedor estava em vias de adquirir mais terras para construir instalações maiores.

O fornecedor em questão foi citado como tendo aberto a fábrica ao seu cliente e dado acesso para que as auditorias pudessem acontecer. Vale ressaltar que este fornecedor é uma companhia significativa no setor e cresceu rapidamente nos últimos anos. O fornecedor foi citado como estando satisfeito de que o relatório da companhia norte-americana tenha esclarecido as alegações sobre as condições de trabalho em sua fábrica. Também foi citado como dizendo que o incidente levou a companhia a refletir sobre como tornar-se mais aberta acerca dos seus negócios do que havia sido anteriormente.

É interessante notar que o Business and Human Rights Resource Centre, que tem uma política de exigir respostas das empresas citadas em alegações de abuso dos direitos humanos, registra este caso em particular em seu resumo como tendo sido resolvido antes da companhia responder. Trata-se do único caso a apresentar este indicador.

Lições iniciais aprendidas com o problema

A companhia norte-americana em questão estava ocupando cerca de 15% do total de trabalhadores empregados pela fábrica chinesa. A mesma fábrica estava sendo utilizada por outras grandes marcas conhecidas de eletrônicos, apesar de haver poucas referências às reações destas companhias ao caso. Contudo, esta porcentagem não limitou o acesso que a empresa teve para a produção das constatações de auditoria.

Esta história também destacou o Código de Conduta da Indústria Eletrônica (EICC), uma ferramenta e uma iniciativa específica do setor que reúne mais de 40 companhias (dados de setembro de 2008) que atuam no setor de eletrônicos. Esta iniciativa visa melhorar as condições de trabalho da cadeia de fornecimento do setor. Na época em que este caso foi publicado, o fornecedor chinês era membro do EICC, mas a companhia norte-americana não era. Contudo, no relatório detalhado sobre a auditoria e suas constatações, a companhia indicou que estaria se associando ao EICC.

Logo após a publicação do relatório da companhia, um problema relacionado a direitos humanos foi levantado pela mídia internacional, envolvendo os jornalistas que haviam publicado a história inicialmente na imprensa britânica e chinesa. Uma subsidiária da subcontratante sediada na China processou os jornalistas pessoalmente por difamação. A ação demandava um grande valor em dinheiro e, tão logo o tribunal aceitou o caso, os bens dos jornalistas foram congelados. O jornal em questão apoiou seus jornalistas e criticou o processo. Seguiram-se solicitações por parte de ONGs defensoras da liberdade de imprensa, tanto ao fornecedor como à empresa norte-americana, pedindo-lhes para agirem para que a ação fosse suspensa. A companhia norte-americana disse que estava trabalhando na retaguarda para ajudar a resolver a questão. A ação foi retirada em seguida.

Este caso demonstra que, agindo rapidamente e sendo criteriosa em sua resposta, a empresa desmantelou as preocupações acerca das condições de trabalho específicas envolvidas na manufatura de produtos-chave. Além disso, quando o caso tomou um rumo diferente e passou para o campo politicamente sensível da liberdade de imprensa, parece que a companhia estava preparada para continuar envolvida. Contudo, este caso mostra as dificuldades de se assegurar o cumprimento de códigos de conduta em situações com amplo uso de terceirização. A decisão da companhia norte-americana de associar-se ao EICC demonstra, mais uma vez, o valor de se trabalhar em cooperação com outras empresas que estão enfrentando dificuldades similares e que podem ser percebidas como sendo endêmicas ao setor.





Caso 3

País: Jordânia

Sector: Vestuário e Têxteis

O problema

Desde 2000 a Jordânia vem se beneficiando de um acordo de comércio preferencial com os Estados Unidos através do Acordo de Livre Comércio Jordânia – EUA (ALC). Este acordo visa assegurar que ambos os países cumpram os padrões da OIT, incluindo a proibição de trabalho forçado. Em decorrência do acordo, ao ser realizada uma investigação ampla e clara das condições de trabalho das fábricas da Jordânia, ambos os governos dos EUA e da Jordânia foram implicados, juntamente com as companhias sediadas em ambos os países.

Em maio de 2005, o Comitê Nacional do Trabalho dos EUA (NLC) publicou um relatório bastante crítico que analisou as condições de trabalho em indústrias têxteis em toda a Jordânia que estavam produzindo bens para companhias sediadas nos EUA.² O estudo analisou as fábricas baseadas em Zonas Industriais Qualificadas (ZIQs) que se beneficiam do acesso preferencial ao mercado norte-americano.

Em julho de 2006, havia 13 ZIQs na Jordânia que continham mais de 110 empresas no total, empregando mais de 54.000 trabalhadores. A Câmara Americana de Comércio da Jordânia afirma que estas fábricas nas ZIQs são compostas por 66% de trabalhadores estrangeiros, conhecidos como “trabalhadores visitantes”, trazidos da China, Bangladesh, Sri Lanka e Índia. Apesar de que as ZIQs terem sido designados para incentivar investimentos diretos estrangeiros e oferecer emprego à população local, as fábricas envolvidas dependem predominantemente de mão de obra migrante.

O relatório da NLC apresenta uma investigação minuciosa das duras condições de trabalho, incluindo abuso físico e sexual, falta de remuneração, falta de acesso a alimentação e água adequados, e condições de vida inadequadas. Exigia-se dos trabalhadores visitantes que pagassem altos valores em dinheiro em seu país de origem para conseguir um emprego, mas na Jordânia recebiam apenas uma fração do que lhes havia sido pro-

² National Labour Committee, U.S.-Jordan Free Trade Agreement Descends into Human Trafficking & Involuntary Servitude, New York, 2006.

metido, sendo que alguns haviam ficado sem receber salário por longos períodos de tempo. Além disso, após sua chegada às fábricas, foi relatado que os passaportes dos trabalhadores foram confiscados e que, havendo queixas relativas à falta de pagamento de salários, ocorriam incidentes de trabalhadores removidos à força de volta ao seu país de origem, onde enfrentariam uma dívida que não conseguiriam pagar. Sem acesso aos seus passaportes e sem meios de reclamar sob risco de remoção, aprisionamento, agressão física ou de recusa de fornecimento de comida e água, os trabalhadores de fato estavam encurralados, tanto na Jordânia como em seu país de origem em decorrência de crescentes dívidas a altos juros.

Ademais, de acordo com a lei da Jordânia, cidadãos não-jordanianos, até mesmo aqueles com permissão para trabalhar nas ZIQs, são proibidos de associar-se a um sindicato e, portanto, não dispõem de qualquer auxílio.

Logo após os problemas relatados acima terem vindo a público, o governo jordaniano respondeu e equipes de fiscalização do Ministério do Trabalho, acompanhados por representantes das embaixadas da Índia, da China e de Sri Lanka, visitaram quatro das ZIQs para investigar as alegações. Várias multas foram aplicadas e alguns estabelecimentos foram fechados.

Respostas empresariais ao problema

Ações coletivas

Em 21 de setembro de 2006, a Federação Americana de Trabalho e o Congresso de Organizações Industriais (AFL-CIO), juntamente com a Associação Nacional de Têxteis (NTA) dos EUA entraram com uma petição conjunta perante o governo dos EUA, solicitando que este invoque os procedimentos de resolução de conflitos do ALC em decorrência das "graves" violações da Jordânia contra os direitos dos trabalhadores. A petição alegava que a Jordânia estava violando seu compromisso de respeitar padrões de trabalho chaves da OIT e de fiscalizar efetivamente o cumprimento das leis trabalhistas jordanianas. Esta foi a primeira vez que organizações empresariais iniciaram uma causa de direitos trabalhistas no contexto de um acordo comercial.

Respostas individuais

Em resposta direta ao relatório do NLC, as empresas responderam o seguinte: uma companhia afirmou que não trabalha diretamente com as fábricas, mas com fornecedores e que ela espera que todos os seus fornecedores e fábricas cumpram as leis locais e seus próprios padrões. A companhia esclareceu que – das 5 fábricas listadas – trabalha somente com uma e que irá contatar o fornecedor envolvido para monitorar e trabalhar de perto com eles. A companhia declarou seu compromisso de tomar ações corretivas.

Outra companhia de vestuário afirmou que uma das fábricas em questão havia produzido uma certificação válida de um programa reconhecido. Após o relatório do NLC, a companhia realizou suas próprias investigações e constatou a presença de alguns dos problemas mencionados no relatório. A companhia declarou que tentava incentivar ações corretivas na fábrica, mas também observou que seus pedidos representavam menos de 1% da capacidade de produção total da fábrica. Em decorrência das constatações feitas e da falta de cooperação por parte da fábrica, a companhia tomou a decisão de não fazer novos pedidos a este fabricante.

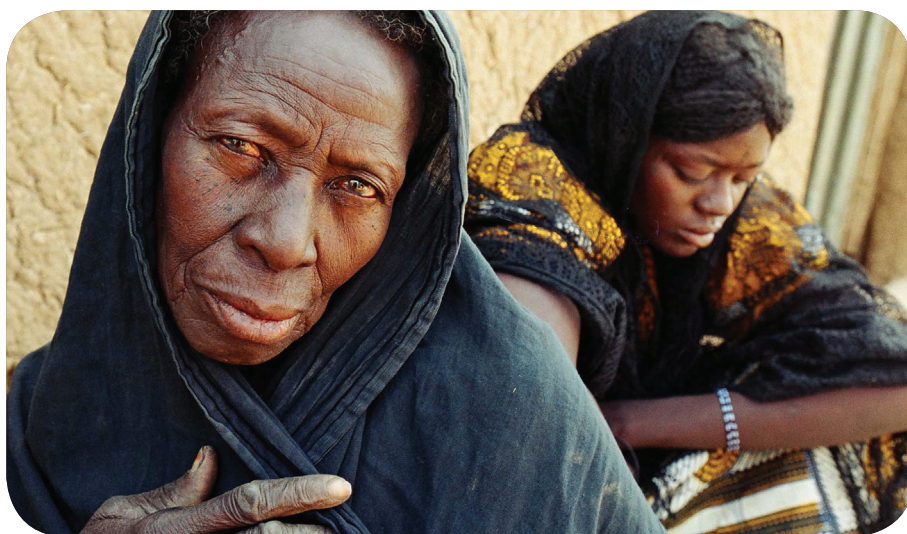
A resposta de uma empresa distribuidora destaca uma auditoria in loco realizada em setembro de 2005 por seus próprios auditores internos, que foi seguida por uma segunda visita em outubro de 2006, quando foram observadas melhorias. A companhia observou que as entrevistas com trabalhadores corroboraram as evidências de melhorias. A companhia também expressou sua preocupação de que, caso simplesmente descontinuasse seus negócios com uma fábrica em particular, ela perderia sua influência para negociar melhores práticas. Contudo, a companhia especificou que, quando “as violações da fábrica são marcantes, tais como trabalho prisional, [ela] imediatamente suspende [seus] negócios com a fábrica fornecedora”. A companhia afirma, por fim, que está trabalhando coletivamente com o governo da Jordânia, outros varejistas e a OIT para tratar destas questões.

Lições iniciais aprendidas com o problema

Está claro que, apesar das partes principais implicadas neste caso terem sido os governos da Jordânia e dos EUA, as marcas envolvidas também eram percebidas como sendo responsáveis pelas condições existentes nas fábricas que as abastecem. O propósito geral por trás do ALC com a Jordânia era promover o emprego para trabalhadores nacionais e atrair investimentos estrangeiros diretos. Contudo, ficou claro que a grande população migrante trazida para a Jordânia para ocupar os postos de trabalho nas fábricas foi quem mais sofreu com esta situação.

Parece haver espaço para as empresas trabalharem coletivamente com os governos em questão, as fábricas de fornecedores e a OIT visando melhorar a situação. As empresas também devem buscar trabalhar com outras empresas que são abastecidas pela mesma fábrica. Contudo, isto levanta a importância de pequenos fornecedores buscarem abordar tais problemas, visto que fazem parte de uma cadeia de fornecimento significativa e sua influência pode ser limitada. Em tais casos, um órgão setorial pró-ativo que trate destas questões com um grande número de empresas de diferentes tamanhos pode ter um efeito positivo e desejado.

Por fim, com base no trabalho do NLC e os passos posteriores tomados pelas companhias, fica evidente que há grandes discrepâncias na efetividade dos procedimentos de auditoria, em particular para reconhecer e documentar casos de trabalho forçado. Por exemplo, foram reportados casos de gerentes de fábricas instruírem trabalhadores sobre o que eles devem ou não dizer quando indagados pelos auditores.



Caso 4

País: EUA

Commodity: Alimentos Frescos

Sector: Agricultura e Alimentos

O problema

A maioria dos trabalhadores individuais em fazendas norte-americanas que enfrentam situações de trabalho forçado são trabalhadores migrantes do México, da Guatemala e do Haiti. Estes indivíduos às vezes são traficados diretamente do seu país de origem ou, hoje cada vez mais, abordados logo após chegarem aos Estados Unidos.

Vários casos foram documentados pela Coalizão de Trabalhadores de Immokalee (CIW), uma organização criada em 1993 por trabalhadores de fazendas da Flórida. A CIW se descreve como sendo uma organização comunitária de trabalhadores, cujos membros são imigrantes latinos, haitianos e indígenas maias que trabalham em empregos mal remunerados na Flórida.

De acordo com a CIW, há trabalho forçado em fazendas da Flórida, em consequência de servidão por dívida, onde se exige dos trabalhadores que trabalhem por longas horas, sofrendo ainda deduções de seus salários para transporte, ferramentas e equipamento. Em vários casos, estes trabalhadores não recebem o pagamento a que têm direito por longos períodos de tempo. São mantidos em acampamentos, vivem em condições inadequadas e muitas vezes são mantidos sob vigilância por guardas armados. A CIW tem desempenhado um papel crucial ao promover processos em casos de trabalho forçado, trabalhando com os trabalhadores das fazendas, sem se identificarem.

Várias histórias foram relatadas em relação a condições de trabalho inadequadas e em 19 de dezembro de 2007 três trabalhadores migrantes que estavam trabalhando na colheita de frutas fugiram do seu empregador e relataram as condições às quais haviam estado sujeitos. Isto incluiu ser forçado a assumir dívidas, violência física e ser forçado a pagar por água para tomar banho.

A CIW tem se concentrado na questão central dos salários muito baixos sendo pagos a estes trabalhadores, salários que melhoraram muito pouco desde a década de 1980. Iniciaram uma campanha específica, visando os plantadores de tomates responsáveis por tocar as fazendas e depois se voltaram para as marcas de alimentos internacionais, mundialmente conhecidas.

Resposta das empresas ao problema

Em resposta às campanhas lideradas pela CIW, as marcas internacionais de alimentos foram engajadas em prol do combate ao trabalho forçado em suas cadeias de fornecimento.

Em março de 2005, uma destas marcas concordou pagar dois centavos a mais por quilo de tomate comprado das fazendas da Flórida. Tal aumento foi condicionado a que a empresa passasse a trabalhar somente com fornecedores que pudessem garantir que o dinheiro estivesse chegando diretamente aos trabalhadores individuais. Outra marca chegou a um acordo similar com a CIW em abril de 2007, que inclui um compromisso de elaborar um código de conduta para os plantadores de tomates e aumentar o envolvimento dos trabalhadores das fazendas no monitoramento do cumprimento do código.

A CIW manteve sua posição de visar os gigantes do fast-food ao invés de os plantadores, mas em maio de 2008 ela parou sua campanha contra uma das marcas após a companhia anunciar que passaria a trabalhar junto com a CIW em prol da melhoria das condições de trabalho para os trabalhadores das fazendas.

Líderes da indústria de fast-food concordaram participar do programa de aumento de salários e, juntamente com a CIW, conclamaram todo o setor a participar. Para incentivar o envolvimento dos plantadores, uma marca comprometeu-se a financiar os impostos e custos administrativos correspondentes ao aumento na folha de pagamento que ocorreriam em consequência do aumento de salários. A companhia e a CIW também adotaram diretrizes de tolerância zero, que estabelecem que certas práticas ilegais por parte dos plantadores requerem que sejam imediatamente removidos da cadeia de fornecedores. A companhia também comprometeu-se a garantir a participação dos trabalhadores das fazendas no monitoramento do cumprimento dos códigos de conduta do fornecedor por parte dos plantadores.

Lições iniciais aprendidas com o problema

Este estudo de caso situa-se no contexto mais amplo das práticas comerciais responsáveis perante trabalhadores migrantes. Um estudo publicado em março de 2007 pelo Southern Poverty Law Center (SPLC)³ ressalta que os indivíduos que vêm para os Estados Unidos como trabalhadores migrantes por meio do programa de trabalhador visitante encontram-se em risco de abuso. Segundo o relatório, “vinculados a um único empregador e sem acesso a recursos jurídicos, os trabalhadores visitantes são:

- Enganados sistematicamente quanto aos seus salários;
- Forçados a comprometer seu futuro para obter empregos temporários e mal-remunerados;
- Mantidos virtualmente cativos pelos empregadores ou intermediários que confiscam seus documentos;
- Forçados a viver sob condições mínimas; e
- Privados de benefícios médicos em caso de acidentes de trabalho.”

A campanha da CIW e a cobertura do problema pela mídia que se seguiu concentraram-se principalmente nos baixos salários pagos aos trabalhadores, ao invés de nas condições de trabalho que levam ao trabalho forçado. Contudo, mesmo que mais empresas pagassem dois centavos adicionais por quilo aos trabalhadores, as condições de trabalho forçado podem persistir e precisam se abordadas.

O perigo é que as companhias envolvidas no debate foquem nos centavos extras por quilo em detrimento da solução do problema mais amplo descrito no relatório do SPLC, associado a casos de trabalho forçado.

Além disso, há espaço para questionar as agências de emprego privadas responsáveis por recrutar trabalhadores em seus países de origem, posteriormente empregados pelo setor agrícola norte-americano. No momento, este setor é altamente desregulado, a ponto de os trabalhadores chegarem aos EUA já comprometidos com altas dívidas, a taxas de juros exorbitantes. Apesar das leis locais dos EUA incluírem disposições exigindo que os custos com viagem e vistos de trabalhadores sejam restituídos, na prática tais reembolsos são raros.

³ Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States, March 2007.

Disponível em: www.splcenter.org.

Espera-se que as companhias visadas publicamente por meio do trabalho da CIW também consigam examinar as agências que fornecem trabalhadores aos seus produtores de tomates. Espera-se que um esforço colaborativo por parte de várias empresas, órgãos setoriais, governos relevantes e a OIT possa enfrentar o problema de forma proativa. O trabalho pioneiro iniciado pela assinatura e promoção dos Princípios Éticos de Atenas é uma referência útil neste contexto.⁴

⁴ <http://www.endhumantraffickingnow.com>







- 1** Introdução e Visão Geral
- 2** Perguntas Frequentes de Empregadores
- 3** Princípios Orientadores de Combate ao Trabalho Forçado
- 4** Lista de Verificação e Orientação para Avaliação do Cumprimento
- 5** Um Guia para Entrar em Ação
- 6** Dicas para Entrar em Ação
- 7** Estudos de Caso de Boas Práticas

Programa de Ação Especial de Combate ao Trabalho Forçado
Programa de Promoção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho



Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

