



VERITÉ

FAIR LABOR. WORLDWIDE.

Junho de 2011

Help Wanted: Contratação, Tráfico de Pessoas e Escravidão nos Dias de Hoje

UM MODELO DE CONTRATAÇÃO JUSTA PARA A EMPRESA RESPONSÁVEL



A Verité agradece e reconhece o apoio da Humanity United por liderar esta iniciativa.

44 Belchertown Road, Amherst, MA 01002 USA. | Phone +413.253.9227 | Fax: +413.256.8960 | helpwanted@verite.org

Sobre esta Iniciativa

A Iniciativa Help Wanted da Verité – uma pesquisa e esforço em defesa desta causa – procura esclarecer e tornar públicas as formas pelas quais as atuais práticas de corretagem de empregos podem criar armadilhas; e fornecer aboragens concretas através das quais o setor privado, a sociedade civil e as instituições governamentais possam lidar com este ponto chave e reduzir o risco de um trabalhador acabar vítima da escravidão nos dias de hoje.

Corretores de emprego – intermediários no recrutamento, contratação e/ou administração de trabalhadores – operam no centro da economia mundial. As complexas cadeias de suprimento necessitam de certos níveis de coordenação e especialização não encontradas na maioria das companhias, já que os desafios se dividem em muitos países e fusos horários, sendo que os trabalhadores, em muitos casos, são originários de localidades bastante distantes. As companhias tendem a se voltar aos corretores de emprego para lidar com muitos destes desafios, mas o uso crescente destes meios traz consigo o preocupante problema da falta de responsabilidade social, por serem nada transparentes e fragmentados. Para os trabalhadores, a corretagem aumenta o custo da imigração e contratação, bem como o risco de exploração grave, incluindo a escravização.

A iniciativa Help Wanted produzirá um conjunto de recursos para ajudar as companhias e outros a tratar da corretagem inescrupulosa e das vulnerabilidades do trabalho dos imigrantes onde possam ocorrer, incluindo:

- Relatório de Pesquisa – *Help Wanted: Contratação, Tráfico de Pessoas e Escravidão nos Dias de Hoje* (concluído em Junho de 2010)
- Modelo de Contratação Justa para a Empresa Responsável (Junho de 2011)
- Kit de Contratação Justa (Junho de 2011)
- Sumário de Políticas de Contratação Justa (Junho de 2011)
- Avaliações, consultas e treinamento específico para empresas e fornecedores (contínuos)¹

O Relatório de pesquisa Verité pode ser acessado através da página: <http://verite.org/helpwanted/>.

O **Kit de Contratação Justa** da Verité fornecerá soluções, sugestões, métodos e políticas pela web com foco em multinacionais e fornecedores para lidar com os riscos da corretagem no recrutamento. Nosso Kit de Contratação Justa será lançado em Junho de 2011 oferecendo dados e ferramentas para ajudar empresas a:

- Verificar se as atuais políticas de monitoramento e responsabilização protegem a companhia do trabalho forçado induzido pela corretagem.
- Estabelecer e implementar estruturas administrativas e indicadores de performance que reduzam substancialmente o risco de escravidão induzida pela corretagem nas cadeias de suprimentos corporativos.
- Interagir efetiva e seguramente com os corretores de emprego tanto por via direta ou em coordenação com os contratadores da cadeia de fornecedores.
- Atender às necessidades das vítimas quando os abusos induzidos pela corretagem forem encontrados.

Para um **índice e sumário de conteúdo**, clique aqui ou veja o Apêndice incluso neste documento.

O **Sumário de Políticas de Contratação Justa** define os maiores debates e lacunas da regulamentação, monitoramento e aplicação de política relativa aos corretores de emprego.

A Verité é uma ONG norte-americana cuja missão é garantir que as pessoas de todo o mundo trabalhem sob condições seguras, justas e legais. Os programas da Verité auxiliam as multinacionais a introduzir mudanças positivas para os trabalhadores em fábricas e fazendas das redes de distribuição da companhia que sejam vulneráveis. As parcerias da organização com empresas da Fortune 500, ONGs globais, sindicatos e governos reduzem o trabalho infantil e forçado; eliminam condições de trabalho que não ofereçam segurança; e diminuem a desigualdade e a discriminação.

¹ Saiba mais sobre as verificações de risco, consultas e programas de treinamento da Verité para marcas e fornecedores visitando www.verite.org/training



A Verité foi nomeada vencedora do prêmio Skoll de 2007 de Empreendedores Sociais e do Prêmio Schwab 2011 de Empreendedor Social Norte-Americano do Ano. A Verité é parte da Aliança para Acabar com a Escravidão e o Tráfico de Pessoas (Alliance to End Slavery and Trafficking, e com 20 das maiores empresas do mundo, é uma das fundadoras da Sustainable Apparel Coalition. A Verité possui escritórios regionais na China, Sudeste Asiático, Índia e América Latina. Para mais informações, por favor visite www.verite.org.



Introdução

Conheça três vítimas do tráfico de escravos nos dias de hoje:

Ahmed

Ahmed, de quarenta anos, vivia numa pequena vila em Kerala, Índia. Como precisava de dinheiro para arcar com o casamento da filha, ele pagou para conseguir um emprego temporário legalizado na Arábia Saudita. Ahmed pediu um empréstimo para pagar a taxa do recrutador. Ao chegar em Riyadh, Ahmed foi forçado a aceitar um salário mais baixo. Mesmo assim, apesar de trabalhar de 12 a 14 horas por dia, e de estar à disposição todos os dias, Ahmed nunca foi pago. O chefe de Ahmed ficou com seu passaporte e o ameaçava física e verbalmente. Ahmed conseguiu fugir depois de oito meses, com uma dívida de \$1340. Ele não recebeu qualquer dinheiro por seus oito meses de trabalho.

Fernando

Fernando era um jovem homem de família de uma vila na Guatemala. Ele pediu dinheiro emprestado para pagar um recrutador por um trabalho florestal legalizado na Carolina do Norte. Ao chegar, Fernando foi traficado para Connecticut, onde foi forçado a trabalhar de 12 a 15 horas por dia, seis dias por semana, em uma incubadora de plantas – trabalho não permitido por seu visto. O pagamento de Fernando era de US\$1.20 por hora. Ele era ameaçado rotineiramente por seu chefe. Fernando tinha medo de reclamar, pois passara a ser um imigrante ilegal nos EUA, desesperado para pagar sua dívida. Ele foi eventualmente resgatado por pessoas ligadas a uma igreja. Ele continua morando nos Estados Unidos, e continua pagando a dívida de recrutamento.

Benny

Benny se formou em computação após quatro anos de faculdade nas Filipinas, mas não conseguia emprego. Ele pediu um empréstimo para pagar um recrutador por um emprego legalizado em uma fábrica de TI em Taiwan. Quando Benny chegou a Taiwan, descobriu que sua dívida de recrutamento fora aumentada em 150%, e que seu salário era a metade do que esperava. Benny trabalhou de seis a sete dias por semana, 12 horas por dia com horas extras compulsórias por dois anos. Quando seu contrato terminou, ele voltou para casa tendo, por muito pouco, pago sua dívida de recrutamento. Sem ter guardado nenhum dinheiro e com a família se recuperando de uma tempestade que inundou sua casa, Benny planeja voltar a Taiwan e tentar novamente. Desta vez, diz, ele espera encontrar um recrutador “honesto”.

Nessas histórias, que fazem parte da pesquisa da Verité ⁱ, vemos três trabalhadores imigrantes que se mudaram pelo que pensavam ser vias legais para conseguir empregos distantes. Nos três casos, a rota legal não foi capaz de protegê-los de ficarem presos por dívidas e mentiras em seus locais de trabalho.

Há uma boa chance de que este tipo de tráfico de humanos seja parte de sua vida no dia-a-dia, de objetos que você compra ou serviços dos quais você desfruta. Há estimados 2.4 milhões de vítimas do tráfico de escravos mundial, e uma parte cada vez maior das vítimas são imigrantes traficados por vias “legais” para o emprego em fábricas, fazendas, construções, lares e etc.

Os intermediários que facilitam o emprego de imigrantes exercem um papel importante no tráfico. Normalmente conhecidos como recrutadores ou corretores de emprego, esses intermediários geralmente exercem um papel legítimo e útil na busca de emprego. No entanto, a pesquisa da Verité descobriu que o sistema de corretagem de emprego não é transparente, sendo por vezes corrupto e na maior parte delas um sistema que não é responsabilizado por quaisquer

ocorrências. Além disso, as dívidas e mentiras introduzidas freqüentemente pelos corretores no processo de recrutamento e contratação geram uma vulnerabilidade crítica ao tráfico e trabalho forçado dos trabalhadores imigrantes.

UMA CONVOCAÇÃO

Resolver o problema da escravidão e do tráfico nas redes de fornecimento não é fácil. As corporações mundiais contemporâneas não escolhem conscientemente escravizar ou traficar pessoas. As empresas são envolvidas pois negociam de uma forma que oculta a proveniência de seus produtos e as pessoas que trabalham para elas.

Corporações mundiais utilizam intermediários com freqüência. Eles executam muitas das funções vitais para os negócios: manufatura, fornecimento, finanças e contratação. Eles o fazem em uma miríade de níveis da cadeia de suprimento. A complexidade inerente significa que as empresas nem mesmo reconhecem sua própria exposição a extremas violações de direitos humanos como o tráfico e escravização de pessoas.

É importante notar que, embora a solução para o tráfico e escravização de pessoas seja complicada, as empresas não são indefesas; de fato elas podem e devem agir para estirpar estes abusos de suas cadeias de suprimento. Este documento estrutura os passos básicos para que as empresas e seus fornecedores possam se livrar do tráfico e escravização de pessoas. Aqui você encontrará:

- **O Básico: O que Toda a Empresa Deveria Saber.** Um resumo das condições enfrentadas por trabalhadores imigrantes nas circunstâncias da exploração induzida por corretores e as formas mais comuns e definições internacionais de trabalho forçado e tráfico de pessoas.
- **Pelo que Procurar? Identificando o Risco e a Vulnerabilidade da Companhia.** Um esboço dos indicadores principais da Verité sobre o abuso de trabalhadores na economia mundial – derivados de nossa pesquisa mundial sobre o tráfico e os corretores – e um comentário a respeito dos riscos que o trabalho forçado e o tráfico de representam para os negócios.
- **Ação: Um Modelo de Contratação Justa para a Empresa Responsável.** Um conjunto de recomendações para a ação contra o abuso, incluindo um guia para empresas e fornecedores que cobre uma ampla gama de problemas nas etapas de recrutamento e contratação.

Um Modelo de Ação Para a Empresa Responsável

O que as Empresas Devem Fazer



O que os Fornecedores Devem Fazer

Este modelo se baseia na pesquisa mundial da Verité sobre os corretores e o tráfico de pessoas, conforme nosso relatório de Junho de 2010- [*Help Wanted: Contratação, Tráfico de Pessoas e Escravidão nos Dias de Hoje.*](#)

O Básico: O que Toda a Empresa Deveria Saber

O QUE SÃO TRABALHOS FORÇADOS & TRÁFICO DE PESSOAS?

A Organização Internacional do Trabalho (ILO) define **trabalho forçado** como “todo o trabalho ou serviço exercido por qualquer pessoa sob ameaça de qualquer tipo de penalização e para o qual esta pessoa não se ofereceu voluntariamente.”ⁱⁱ

Isto significa que uma pessoa está sob condições de trabalho forçado ao ser levada a trabalhar contra sua liberdade de escolha e sem a possibilidade de deixar este trabalho sem penalização ou ameaça de penalização de qualquer tipo. A penalização, nesse caso, pode significar a reclusão física ou punição, mas também pode se referir a outras formas de abuso como ameaça de deportação, confisco de passaporte, ou o não pagamento da remuneração que efetivamente prende o trabalhador a um emprego ou empregador.

O Protocolo de Palermo de 2000ⁱⁱⁱ, das Nações Unidas, informa que o **tráfico de pessoas** envolve três elementos principais: ações, meios e propósito.

Ações: Incluem o recrutamento, transporte, abrigo e recepção de pessoa – mulher, homem, ou criança.

Meios: Dizem respeito a ameaças ou uso de força, mentiras, ou abuso de vulnerabilidade e poder.

Propósito: Dizem respeito à exploração do trabalho forçado, servidão, escravidão e práticas semelhantes.

O tráfico de pessoas, indicado claramente na definição, pode levar ao trabalho forçado. Ele envolve o movimento de uma pessoa, usualmente por fronteiras internacionais, mas cada vez mais também dentro de um mesmo país, pelo uso de mentira, ameaça ou abuso de vulnerabilidade com o propósito da exploração.

Recurso chave:

[ILO. Combatendo o trabalho forçado: Um manual para empregadores e empresas](#)

Mas, na prática, o que isso significa? Como são o trabalho forçado e o tráfico de pessoas na economia mundial, e o que é o trabalho forçado induzido por corretores? As definições legais nos dão um esboço para melhor compreendermos os termos e conceitos usados; mas elas têm suas limitações.

O ALCANCE DO TRABALHO FORÇADO E DO TRÁFICO DE PESSOAS NA ECONOMIA MUNDIAL

De acordo com a ILO, um mínimo de 12.3 milhões de pessoas são vítimas do trabalho forçado mundialmente em qualquer dado momento.^{iv} Desses, mais de 2.4 milhões são vítimas de trabalho forçado resultante do tráfico de pessoas, isto é, quase 20% do total. Mulheres e crianças são particularmente vulneráveis a este tipo de abuso, mas os homens também são afetados por isso. Trabalhadores tanto formais quanto informais correm riscos significativos, embora certas categorias – por exemplo, imigrantes, e em particular aqueles com status irregular – são mais vulneráveis a este tipo de coerção.

• De 12.3 a 27 milhões de pessoas são vítimas do trabalho forçado mundialmente.

• Há estimados 214 milhões de imigrantes no mundo.

O trabalho forçado e o tráfico de pessoas são um fenômeno mundial existente em todas as regiões do mundo e em todos os tipos de economia, seja o país industrializado, em desenvolvimento ou em transição. Isso afeta tanto o mercado internacional quanto o doméstico, e nenhum setor ou indústria pode ser considerado imune aos riscos deste tipo de abuso. Os principais ramos de risco, revelados na pesquisa mundial incluem:

→ Produção de roupas e calçados;



- Agricultura e horticultura;
- Construção e infra-estrutura;
- Produção de eletro-eletrônicos e tecnologia de informação;
- Trabalhos florestais e madeireiras;
- Mineração e extração;
- Processamento e embalagem de alimentos; e
- Saúde e outros serviços de cuidados pessoais.

Trabalho forçado & Tráfico de Pessoas: O abuso oculto nas redes de fornecimento mundiais

Ambos podem ser considerados formas “ocultas” de abuso nas redes mundiais de fornecimento. Eles são geralmente encontrados nos complexos acordos de sub-contratação e outsourcing das maiores empresas ou à margem da economia formal, em negócios caseiros ou em centros de produção informais. Estes “locais” estão além do alcance dos mecanismos tradicionais e mais ou menos invisíveis aos auditores das marcas mundiais e empregadores

Há ainda outras razões para a dificuldade em detectar tais abusos:

- *Mentiras são um fator definidor do tráfico de pessoas e um dos principais meios de atrair vítimas para as armadilhas de contratação;*
- *Uma condição de trabalho forçado pode ser resultado não de um abuso facilmente identificável, mas de uma série de circunstâncias e violações cometidos por agentes diferentes.*
- *O abuso pode se originar com as ações inescrupulosas de um corretor de emprego no exterior, como no caso do cativo pela dívida criado através de cobranças excessivas para o recrutamento.*
- *A administração de trabalhadores por um corretor no local de trabalho pode tornar mais difícil determinar a natureza do emprego e das condições de trabalho dos envolvidos.*
- *Os próprios auditores podem não ter as habilidades, experiência e recursos necessários para reconhecer os sinais de aviso do trabalho forçado e tráfico de pessoas.*

CORRETORES DE EMPREGO E AS ARMADILHAS DA CONTRATAÇÃO NA ECONOMIA MUNDIAL

A definição da ILO citada acima reconhece que a coerção e a força na economia privada pode se apresentar de várias formas. Entre elas está a questão do trabalho forçado induzido por dívida, ou o cárcere do débito que é comum em muitas regiões do Sudeste Asiático, e o trabalho forçado que resulta de sistemas contratuais que exploram o trabalhador e o tráfico de pessoas em escala internacional.

O trabalho forçado induzido por corretores é parte desta última forma de coerção. Ele ocorre quando um imigrante trabalhador é enganado por um corretor durante o processo de recrutamento e contratação, e frequentemente penalizado por pesadas dívidas resultantes de excessivas taxas de recrutamento e outros serviços, para então ter de enfrentar diversas circunstâncias de coerção por parte do empregador ao qual o trabalhador é algumas vezes “preso” devido a regras estritas para a concessão de visto de trabalho. O resultado é uma condição de força à qual nos referimos frequentemente por escravidão moderna. Com base nos resultados da pesquisa da própria Verité, isso está ocorrendo em todo o mundo, em países tão diversos quanto a Índia, os Estados Unidos, os Estados do Conselho de Cooperação do Golfo (GCC), a Guatemala e o México, e diversos países do Sudeste Asiático.

Recurso chave:

[Verité. Help Wanted: Contratação, Tráfico de Pessoas & Escravidão nos dias de Hoje](#)

Em uma relação corretor-trabalhador, os termos do trabalho, e a responsabilidade do corretor com relação ao trabalhador após a efetivação são pouco entendidas ou definidas. Altas taxas de recrutamento – por vezes legais, por vezes ilegais – são normalmente cobradas do trabalhador para obter o trabalho no estrangeiro. O trabalhador pode pedir um empréstimo



para pagar as taxas, imaginando que seja fácil pagá-lo depois. Mas o que acontece se os termos do emprego, em especial o pagamento, acabarem sendo menos favoráveis do que o prometido pelo corretor? Uma vez que o trabalhador está no local de trabalho no estrangeiro, com um grande empréstimo, juros como um peso nas costas, e um visto de trabalho que prende o trabalhador a um único local de trabalho, torna-se difícil, se não impossível, escapar.

A Verité chama este fenômeno de armadilha de contratação, e há poucos problemas trabalhistas mundiais que precisem mais de atenção urgente. Este Modelo de Ação para a Empresa Responsável, o Kit de Contratação Justa e o Sumário de Políticas que o acompanham fornecem um conjunto de recursos e conselhos para lidar e estirpar as vulnerabilidades às armadilhas de contratação em sua cadeia de fornecimento.²

Pelo que Procurar? Identificando o Risco e a Vulnerabilidade da Companhia

SINAIS DE RISCO & VULNERABILIDADE

A detalhada pesquisa Verité revelou um impressionante e diversificado conjunto de circunstâncias e situações nas quais as ações dos corretores de emprego podem abrir caminho para o aprisionamento de trabalhadores imigrantes no estrangeiro. Contrariamente ao entendimento comum, nem sempre é fácil identificar uma situação de coerção, mentiras e tráfico de pessoas. Como nos exemplos anteriores de Ahmed, Fernando, e Benny, mesmo quando a imigração do trabalhador parece voluntária e mesmo legalizada, o trabalhador pode, de fato, estar preso a um emprego.

Desse modo, pelo que as companhias deveriam procurar para identificar casos de exploração em potencial nas suas redes de fornecimento? E o que as companhias deveriam saber para evitar estes abusos?

Para auxiliar nesta tarefa, a Verité desenvolveu indicadores ou “sinais” que podem ajudar a guiar as empresas por um processo de verificação.

Nossa pesquisa encontrou este aglomerado de fatores – independentemente ou em várias combinações – que podem contribuir ou “permitir” a ocorrência de situações de tráfico de pessoas e trabalho forçado. Identificar estes “sinais” em sua rede de fornecimento é um primeiro passo chave para a detecção e solução para o abuso e promoção da contratação justa na economia mundial.

- Trinta e dois por cento das vítimas do tráfico de pessoas são traficadas para exploração econômica.
- As vítimas de trabalho forçado nos EUA exercem uma série de funções, incluindo serviços domésticos, alimentação, trabalho em fábricas e agricultura.

Pelo que procurar? Sinais da vulnerabilidade às armadilhas de contratação induzidas pelo corretor

O pano de fundo

- Moradia de trabalhadores imigrantes no local de trabalho
- Uso extensivo de corretores de emprego para contratar e lidar com trabalhadores imigrantes
- Uso de programas de contrato temporário para “trabalhadores convidados”

A isca: recrutamento & contratação

² Veja www.verite.org/helpwanted para saber mais sobre o Kit de Contratação Justa e o Sumário de Políticas.



- ☒ Mentiras ou falsas promessas feitas a respeito dos termos & condições de trabalho, incluindo o tipo de serviço, duração do contrato, salário e benefícios
- ☒ Os trabalhadores são obrigados a pagar taxas ilegais ou excessivas aos corretores
- ☒ Práticas fraudulentas usadas para a cobrança de outras taxas, por exemplo, para viagem, seguro saúde ou documentação
- ☒ Substituição de contratos
- ☒ Práticas fraudulentas de vistos
- ☒ Empréstimos para os empregados com juros excessivos & planos financeiros onerosos

A chave: revelada no local de trabalho

- ☒ O corretor é o administrador dos trabalhadores imigrantes no local de trabalho
- ☒ Documentos de identidade, passaportes e outros bens pessoais valiosos são confiscados
- ☒ Deduções ilegais ou inexplicáveis dos salários dos empregados que resultem em dívidas induzidas
- ☒ Salários não pagos, atrasados ou mantidos fora do alcance dos empregados
- ☒ Empregadores detendo o controle das contas bancárias dos trabalhadores
- ☒ Trabalhadores forçados a fazer depósitos financeiros de garantia ou “seguro”, ou seja, “seguro contra fugitivos”
- ☒ Os trabalhadores são presos a um único empregador
- ☒ Limitação da liberdade de ir e vir: prisão ou confinamento físico no local de trabalho ou alojamento, ou seja, em residências operadas pelo empregador
- ☒ Imigrantes irregulares que relatarem ter sido ameaçados de denúncia às autoridades
- ☒ Limitações à liberdade em pedir demissão
- ☒ Trabalhadores forçados a arcar com os custos de repatriamento

“Os trabalhadores convidados... não podem ir a lugar nenhum. Eles têm um contrato conosco e temos um contrato com eles. Se eles saírem, temos a obrigação de informar o ICE (Serviço de Imigração e Alfândega). É por isso que nosso programa de trabalhadores convidados funciona.”

- Co-proprietário de uma fazenda de maçãs no Vale de Yakima, Washington

ENTENDENDO OS RISCOS PARA O NEGÓCIO

Abusos tais como estes – mentiras usadas por corretores de emprego desonestos, endividamento induzido enfrentado pelos trabalhadores e práticas de coerção por parte dos empregadores no local de trabalho – apresentam diversos riscos aos negócios. Marcas mundiais, seus fornecedores e terceirizados, e representantes dos órgãos de recrutamento ético deveriam todos tratar deste assunto.

Os riscos tomam uma variedade de formas, como o valor e reputação da marca e empresa. Eles se apresentam em diversos “locais” de negócios, que incluem:

- As próprias operações da empresa;
- As redes de fornecimento mundiais;
- As escuras águas dos sistemas de fornecimento e sub-contratação;
- A “base” de commodities da cadeia de valores; ou
- Pelas ações ocultas de parceiros terceirizados ou provedores de serviços, tais como corretores de emprego, serviços de segurança ou companhias de limpeza.

Os riscos podem ser diretos ou indiretos, e em alguns casos, a empresa pode estar completamente alheia à sua presença.

A tabela abaixo indica os diferentes tipos de riscos que constituem uma ameaça aos negócios. Em conjunto, eles representam um motivo claro para agir efetiva e preventivamente contra os riscos do tráfico e trabalho forçado induzido por corretores de emprego.

Trabalho forçado e tráfico de pessoas: O risco para o negócio

Risco legal

O trabalho forçado e o tráfico de pessoas são crimes na maior parte dos países. As



	companhias envolvidas e cúmplices de tais atividades podem ser julgados e receberem sanções civis ou criminais tais como multas, compensação às vítimas e prisão. O trabalho forçado e o tráfico de pessoas também são violações da lei de direitos humanos internacional.
Risco para o valor da marca & para a reputação da companhia	Alegações de trabalho forçado e tráfico de pessoas representam um sério risco ao valor da marca e à reputação da companhia, particularmente quando envolvidas no ramo de bens de consumo. A “contaminação” da marca é difícil de se reverter. Tais alegações representam risco para parceria existentes e futuras, e podem levar à perda de contratos e oportunidades futuras.
Riscos para as vendas	Em alguns países, as regulamentações de vendas proíbem a importação de bens produzidos pelo trabalho forçado. Um exemplo recente desta legislação é a lei recentemente adotada no estado norte-americano da Califórnia. Em um ambiente como esse, alegações de abuso podem resultar na apreensão de bens por autoridades públicas para inspeção. Estes só seriam liberados após comprovada sua origem sem máculas.
Riscos para os investimentos & finanças	Alegações de abusos dos direitos humanos, de trabalho forçado e de tráfico de pessoas podem afetar significativamente as relações com investidores e por em risco a captação de investimentos de pessoas éticas. Outro problema possível é a cessação de concessões públicas tais como créditos de exportações, já que as autoridades exigem cada vez mais o retorno do apoio financeiro por meio de transações éticas comprovadas.

A Califórnia adota uma nova lei para impedir a escravidão e o tráfico de pessoas em redes de fornecimento mundiais

Em Outubro de 2010, Lei do Senado 657 – O projeto da Califórnia de Transparência em Redes de Fornecimento – foi transformado em lei. Esta Lei faz com que todo o comércio e indústria no estado com mais de \$100 milhões em lucro bruto ofereçam informações a respeito de seus esforços para erradicar a escravidão e o tráfico de pessoas de suas redes de fornecimento diretas. A Lei exige a disponibilização pública dos dados por meio de páginas na internet, descrevendo as ações tomadas em cada um dos seguintes quesitos:

- *Verificação da rede de fornecimento para avaliar e agir contra os riscos do tráfico de pessoas e da escravidão;*
- *Auditorias de fornecedores para determinar que as normas da companhia sejam seguidas; e*
- *Treinamento dos empregados relevantes e direção da empresa a respeito do tráfico e escravidão, em especial na diminuição de riscos na rede de fornecimento.*

Agindo: Um Modelo de Contratação para a Empresa Responsável

Nos últimos anos, houve uma explosão de crescimento na conscientização da responsabilidade e aceitação por parte das companhias multinacionais e outros agentes de grande importância fazendo com que estes passassem a mapear e entender as consequências da produção na rede de fornecimento, das pegadas de carbono, e em geral, na responsabilização pelo “quadro geral” de como bens e serviços são feitos e distribuídos numa economia globalizada.

A iniciativa **Help Wanted** da Verité defende que – na esfera da proteção ao trabalhador – estes esforços precisam ser ampliados levando em conta não só as condições de trabalho em fábricas e locais de trabalho dos fornecedores, mas também das práticas de recrutamento e seleção que precedem a contratação de trabalhadores. De fato, as metas da cadeia de fornecimento existente nas multinacionais continuará a ser minada por problemas originados nas práticas de recrutamento e contratação a menos que sejam tomadas atitudes que os eliminem.

Não há falta de atitudes que possam ser tomadas pelas empresas para lidar com o risco de trabalho forçado e tráfico de pessoas em suas redes de fornecimento. Com o foco no recrutamento e na contratação, este engajamento pode mudar a política da empresa, as práticas de recursos humanos, os sistemas de administração e as parcerias. Mas, qualquer que seja o foco da ação, é necessário um programa claro e detalhado de ação para que esses abusos sejam eliminados efetivamente. Será necessário que o programa vá além da tradicional checklist para que seja atingido um nível mais amplo de ação. O programa não deve deixar de considerar nenhum aspecto para garantir que a contratação justa e a proteção sejam garantidas a todos os trabalhadores imigrantes em sua esfera de influência.

Abaixo, a Verité esboça as sete áreas principais nas quais marcas e seus fornecedores podem promover a Contratação Justa. Juntos, estes sete pilares da Contratação justa constituem um modelo de sistemas de administração para a ação.

Nos próximos meses, a Verité também irá lançar um conjunto de ferramentas e informações na web, que irão ajudar as marcas e seus fornecedores para dar os passos seguintes. O Kit de Contratação oferecerá ferramentas e um guia que ajude as empresas a:

- Verificar se as atividades de monitoramento e responsabilização protegem a companhia do trabalho forçado induzido por corretores.
- Estabelecer e implementar estruturas administrativas e indicadores de performance chaves que irão reduzir substancialmente o risco de escravidão induzida por corretores nas redes de fornecimento corporativas.
- Interagir efetiva e seguramente com os corretores de emprego tanto diretamente quanto em coordenação com os administradores das redes de fornecimento.
- Lidar com as necessidades das vítimas quando abusos induzidos por corretores forem encontrados.

O Kit de Contratação Justa Junho de 2011

O Kit de Contratação Justa da Verité oferece ferramentas e recursos para reduzir o risco de trabalho forçado e para auxiliar na contratação justa de trabalhadores imigrantes nas redes de fornecimento mundiais.

www.verite.org/helpwanted/toolkit

• Há estimadas 71000 agências de emprego privadas em todo o mundo.

• O número de empregados de agências é de 9.5 milhões mundialmente.

UM MODELO DE CONTRATAÇÃO JUSTA PARA EMPRESAS RESPONSÁVEIS: O QUE AS MARCAS PODEM FAZER?

Há muitas medidas que podem ser tomadas pelas empresas, em vários níveis de suas redes de fornecimento, afim de detectar e remediar o tráfico ou trabalho forçado induzido por corretores onde quer que ocorra, e para evitar futuras ocorrências de tal exploração. O tipo de ação mais eficaz é múltipla, e começa do topo, com políticas descritas detalhadamente e comunicadas diretamente a todos os empregados envolvidos em decisões de fornecimento – ou seja, diretores, de regulamentação corporativa, responsabilidade corporativa, recursos humanos, e aquisição – e os executivos mais graduados das fábricas de fornecimento. Uma política de alto nível – quando propriamente comunicada e incentivada – formará as fundações para a adoção de mecanismos e políticas, em todo o sistema, que evitarão que tais abusos ocorram, combinando responsabilidade social e prática de negócios.



Melhorando os códigos de conduta & as políticas da companhia

As políticas corporativas de alto nível ou a linguagem do código de conduta deverá ser revisada, caso necessário, para explicitar e lidar com os riscos do trabalho forçado e do tráfico de pessoas na contratação e recrutamento, e em particular os riscos enfrentados por trabalhadores imigrantes. As políticas devem ser aplicadas aos fornecedores diretos, subcontratados e parceiros de negócios, inclusive corretores de emprego. Estas políticas devem ser integradas aos contratos de negócios e ser a base em estabelecer um modelo para subsequente verificação e auditoria social.

Aumentando a conscientização e a capacitação

Uma política não pode ser bem implementada sem que ela, e o problema com o qual lida, sejam bem compreendidos. As empresas devem treinar administradores, recursos humanos, pessoal de responsabilidade social, auditores, e outros empregados de áreas relevantes a identificar os sinais ligados ao tráfico e trabalho forçado. Conceitos relevantes devem ser esclarecidos (ou seja, tráfico de pessoas, aprisionamento por dívidas e trabalho forçado); boas ou más práticas em recrutamento e contratação devem ser identificadas, e ações de correção e planos de ação eficazes devem ser discutidos. As empresas devem aumentar a conscientização profunda e amplamente, e trabalhar com seus fornecedores para que o mesmo seja feito em toda a rede.

Questões chave em ação

- Você tem políticas claras que lidem com a contratação e recrutamento de trabalhadores imigrantes ou estrangeiros sob contrato?
- Seu programa de verificação é eficaz no tratamento de casos de tráfico de pessoas e trabalho forçado?
- Seus auditores têm o preparo necessário para identificar os riscos apresentados pelos corretores de empregos?
- Você tem uma política eficaz para lidar com tais problemas, caso ocorram?

Fortalecendo as verificações & auditorias sociais

As auditorias sociais são a principal ferramenta usada hoje por multinacionais para detectar violações e abusos no trabalho. No entanto, os auditores são muitas vezes mal equipados para reconhecer e tratar do tráfico e trabalho forçado de trabalhadores imigrantes. As empresas deveriam considerar se novas estratégias de verificação são necessárias para a auditoria efetiva dos corretores de emprego e agências privadas usadas pelos fornecedores. Devem ser desenvolvidos e implementados procedimentos de auditoria que possam lidar inteiramente com os sinais identificados acima, e os auditores devem ser treinados exaustivamente. Medidas que detectem sinais devem estar presentes em toda a rede de fornecimento, ou seja, fornecedores diretos, subcontratados e corretores de emprego.

Tomando medidas para corrigir os problemas

Medidas e planos de ação são mais eficazes quando criados e discutidos entre pessoas cruciais para o processo para evitar que problemas ocorram. Os planos de ação devem oferecer completa proteção aos trabalhadores envolvidos, e medidas devem ser tomadas para a reabilitação, repatriamento (quando desejada pelo empregado) e reintegração ao mercado de trabalho e à comunidade. Quando possível, uma cooperação deve ser formada com serviços públicos e não-governamentais provedores de auxílio às vítimas, que tenham experiência nos cuidados a trabalhadores imigrantes que tenham sido traficados.

Informações & transparência

Comunique e informe suas políticas, procedimentos e performance de ações contra o tráfico e trabalho forçado. Seja transparente e forneça informações relevantes para parceiros de negócios, investidores, consumidores e outros através das estruturas mundiais de trabalho e direitos humanos. Identifique onde o risco pode se apresentar nas operações da empresa e informe as medidas tomadas para mitigar estes riscos.

Engajamento múltiplo & parcerias

Trabalhe com outras marcas, com todos os seus fornecedores, subcontratados, parceiros de negócios, representantes da indústria e comércio, e/ou organizações de empregadores para resolver esta questão. Participe ou estabeleça uma iniciativa múltipla para treinamento conjunto, aumento de conscientização, comunicação e defesa da causa.

Defesa pública da política

Contate os membros de seu ramo ou organizações nacionais de empregadores para defender uma política pública e regulatória mais forte dos corretores de emprego para garantir uma melhor proteção para os trabalhadores imigrantes em ambos os países de origem e destino. Considere o engajamento internacional através da ONU e de outras organizações e iniciativas tais como o Fórum Mundial da Migração e Desenvolvimento.

Tomando medidas: O que algumas companhias já estão fazendo

- Auditorias focadas no melhor entendimento e identificação dos problemas ligados aos trabalhadores estrangeiros sob contrato
- Regulamentação das práticas dos corretores por meio de sistemas de controle de administração
- Melhoria da comunicação através de um sistema de feedback que seja mais inclusivo dos trabalhadores sob contrato
- Treino de fornecedores e corretores para eliminar o trabalho forçado no sistema de seleção
- Uso dos programas de recrutamento governamental direto quando disponíveis
- Exigência, através dos fornecedores, de que os corretores devolvam valores cobrados em excesso



UM MODELO DE CONTRATAÇÃO JUSTA PARA A EMPRESA RESPONSÁVEL: O QUE OS FORNECEDORES PODEM FAZER?

Como seus clientes –as marcas mundiais para as quais manufaturam bens e executam serviços – os fornecedores estão em uma excelente posição para tomar medidas eficazes contra o abuso na etapa de recrutamento e contratação da relação empregatícia. Eles podem desenvolver programas sociais de longo alcance nas mesmas linhas dos programas desenvolvidos aqui, criando códigos, protocolos de auto-avaliação, planos de correção e parcerias que evitem o abuso. Eles também podem usar sua própria administração de recursos humanos e sistemas para garantir que sejam eliminadas as práticas de coerção que colocam em risco os trabalhadores imigrantes. Tomar essas medidas não só protegerá os fornecedores de violações de contratos em suas dependências, mas também irá ajudar os empregados imigrantes a começarem a trabalhar “com o pé direito”. Impor o ritmo no recrutamento e contratação paga dividendos no local de trabalho, ajudando a garantir que a força de trabalho seja feliz, saudável e dedicada a trabalhar para sua companhia.

“Eu não poderia ter pago minhas dívidas de recrutamento na Guatemala.”

- Fernando, que entrou nos Estados Unidos com um visto H2B e foi traficado e forçado a trabalhar em uma incubadora de plantas no nordeste dos EUA



Melhorando os códigos de conduta & as políticas da empresa

Como as marcas, seus fornecedores devem possuir um código de conduta e/ou políticas de alto nível que comuniquem um comprometimento com um local de trabalho justo e legalizado, levando em consideração, especialmente, os direitos dos trabalhadores imigrantes e sua proteção. Isto é particularmente importante para fornecedores que produzam sua própria linha de produtos, e que tenham uma identidade como marca para cultivar e proteger. Quando os fornecedores não tiverem seus próprios códigos, eles poderão seguir os códigos da marca cliente. Possuir uma política de alto nível para o recrutamento e contratação justos de trabalhadores imigrantes mostrará aos clientes que você está ciente como fornecedor das vulnerabilidades que os trabalhadores imigrantes podem enfrentar quanto ao tráfico e trabalho forçado, e que você garante, com seriedade, o tratamento ético de trabalhadores imigrantes. Colocar em prática um código de conduta ou política de linguagem de alto nível para a contratação justa é um passo próativo que ajudará a iniciar a discussão de tais questões com as marcas “em seus próprios termos”. Dar este passo também afastará a sua companhia de uma posição de apenas reação e defesa quanto ao último problema, que pode causar a aplicação de soluções “band-aid”, em direção aos sistemas administrativos que irão isolar e tratar de problemas onde existam, evitando com que outros problemas possam ocorrer.

• O lucro ilícito anual gerado pelo trabalho forçado traficado é estimado em \$32 bilhões mundialmente.

Aumentando a conscientização e a capacitação

Os fornecedores devem lutar para aumentar as capacidades de seu departamento de recursos humanos, administradores de linha, especialistas em verificação e outros afim de assegurar o recrutamento e contratação justos e legalizados e a proteção dos direitos dos trabalhadores imigrantes no local de trabalho através de workshops, treinamentos e outras atividades. Os empregados devem saber identificar os sinais ligados ao tráfico e trabalho forçado. As normas legais nacionais e internacionais devem ser compreendidas; boas e más práticas de recrutamento e contratação devem ser identificadas e planos e ações de correção devem ser discutidas.

Filtrando & avaliando os corretores de emprego

Para evitar as armadilhas da contratação, os empregadores devem estar cientes dos riscos do trabalho forçado *antes* de contratar corretores de emprego. Devem ser instalados mecanismos que garantam que os corretores empreguem técnicas de contratação justa e que os trabalhadores imigrantes sejam protegidos da exploração tanto antes de chegar ao local de trabalho quanto depois de começarem a trabalhar. Seguem algumas sugestões de atitudes que podem ser tomadas para evitar riscos em potencial:

- Implemente uma pré-seleção dos corretores de emprego para garantir que os selecionados operem de acordo com a lei e o mais elevado padrão de ética.
- Contrate apenas agências licenciadas e registradas pelo governo.
- Evite trabalhar com agentes subcontratados sempre que possível.
- Exija que os corretores de emprego sigam o princípio “o empregador paga”: Nenhuma taxa ou custo de recrutamento deve ser cobrado dos trabalhadores, direta ou indiretamente, em parte ou totalmente.
- Apoie programas de certificação voluntários para os corretores de emprego, seguindo um padrão que encorage boas práticas de corretagem.
- Garanta que processos claros sejam desenvolvidos e colocados em prática para administrar os corretores de emprego.

“ Eles dizem para você que você vai ter um cavalo, muitos benefícios, bom tratamento, um bom salário, mas quando você chega lá tem esta incrível surpresa ...”

- Ricardo, um tratador de cavalos chileno mantido em cativeiro por seu empregador no Oeste dos Estados Unidos

Administrando corretores de emprego & monitorando a contratação e recrutamento

Os empregadores devem fazer a auditoria de seus corretores de emprego durante o período da contratação para garantir que o recrutamento e a contratação sejam feitos legal e eticamente, de acordo com termos estipulados. Novos empregados, particularmente aqueles recrutados por corretores de emprego, devem ser entrevistados para determinar as condições sob as quais eles foram recrutados.

- **Taxas de Recrutamento:** Nenhuma taxa ou custo deve ser cobrado dos trabalhadores pelo recrutamento, direta ou indiretamente, em parte ou em sua totalidade. Estabeleça e siga o princípio “o empregador paga”, e aceite o custo do recrutamento como parte do negócio.^v
- **Contratos de emprego e documentação:** Os fornecedores devem tomar providências para garantir que sejam oferecidas, com antecedência, informações claras e completas sobre os termos e condições do emprego aos trabalhadores imigrantes; e que esses termos constem também por escrito no contrato em uma língua e linguagem que seja compreensível aos trabalhadores imigrantes. Os fornecedores devem conhecer as exigências legais e ter ciência de toda a documentação necessária aos trabalhadores imigrantes tanto no país de origem quanto no de destino, e devem garantir com que os procedimentos legais apropriados sejam seguidos e com que todos os documentos sejam obtidos.

- **Substituição de contrato:** Os fornecedores devem garantir que os trabalhadores imigrantes não estejam sujeitos à “substituição de contratos” por parte de seus corretores de emprego—um processo pelo qual o contrato original é substituído por um ou mais “novos” contratos durante o processo de recrutamento e contratação, com termos cada vez menos desejáveis. Os próprios fornecedores devem evitar “acordos suplementares” que adicionem cláusulas aos contratos após a chegada dos trabalhadores imigrantes ao local de trabalho. Todos os termos e condições do trabalho devem estar contidos no primeiro e único contrato assinado pelo trabalhador imigrante. Este contrato de emprego deve ser escrito em uma língua e linguagem que possa ser compreendida pelo trabalhador, e deve ser completamente transparente e de entendimento claro para o trabalhador imigrante antes que este o assine.
- **Orientação prévia:** Uma orientação prévia deve ser conduzida antes da partida por um representante do fornecedor da companhia ou pelo corretor de empregos. É preferível que seja conduzida por um representante do fornecedor. A orientação deve incluir um resumo das obrigações contratuais, termos e condições do emprego, como estipulados no contrato (que incluam, mas não sejam limitados a salário, benefícios, horário, acomodações e uma lista de deduções legais), habilidades necessárias, uma descrição das regras do dormitório e condições de habitação, e das exigências legais do país de destino para trabalhadores imigrantes sob contrato (incluindo exigências médicas). A orientação deve também lidar com a política do fornecedor sobre taxas de recrutamento, e quaisquer mecanismos em prática, e a política sem represálias de registro de reclamações

Garantindo a boa prática da administração de recursos humanos

Os empregadores devem ter consciência de que algumas das práticas mais comuns da administração podem exacerbar a vulnerabilidade dos trabalhadores imigrantes à exploração. Estas práticas devem ser evitadas. Não apenas muitas delas são contra as normas legais nacionais e internacionais, como elas podem criar situações nas quais os trabalhadores imigrantes ficam sujeitos ao trabalho forçado.

- **Treinamento no local:** A orientação e treinamento após a chegada são um passo crítico a ser dado para garantir o entendimento das políticas e procedimentos que dizem respeito tanto ao próprio trabalho quanto à proteção dada aos trabalhadores. Esta orientação deve incluir uma descrição das garantias e proteções oferecidas por sua companhia e pelos clientes da marca, bem como do escopo da lei nacional e das leis trabalhistas, dos canais de comunicação e mecanismos de reclamação disponíveis aos trabalhadores, dos atos disciplinares, da terminação do contrato e repatriamento, e também dos regulamentos do dormitório.
- **Depósitos & adiantamentos ou empréstimos:** os trabalhadores imigrantes e outros funcionários não devem ter que fazer depósitos de qualquer tipo ao começar no emprego ou em qualquer momento durante o qual forem empregados. Tenha cuidado ao oferecer adiantamentos ou empréstimos. Se você o fizer, tenha certeza de que possam ser devolvidos em tempo razoável através de (1) limites de empréstimo que não sejam equivalentes a mais de um a três salários base, (2) cobrança de juros muito baixos ou inexistentes sobre o empréstimo, e (3) estabelecimento de períodos de financiamento curtos.
- **Pagamento de salários & deduções:** Os funcionários devem ser pagos em intervalos regulares, diretamente e na data correta, de acordo com a lei nacional. O pagamento não deve ser mantido ou atrasado por nenhuma razão. Informações claras e transparentes devem ser dadas a respeito da quantidade de horas trabalhadas, valores e deduções legais. Estas últimas, se forem feitas, deverão estar dentro dos limites legais. Elas devem ser calculadas com transparência e com o consentimento do funcionário.
- **Documentos pessoais:** Não confisque ou force os trabalhadores imigrantes a entregarem passaportes ou quaisquer bens.
- **Dormitórios e condições de moradia:** Os trabalhadores devem ter liberdade para ir e vir e acesso aos alojamentos a qualquer momento, e a presença dos funcionários da segurança não devem limitar ou impedir sua habilidade em fazê-lo. Os alojamentos devem ser seguros, limpos e higiênicos, com espaço pessoal adequado e privacidade. Os trabalhadores imigrantes não devem ser obrigados a viver nos alojamentos fornecidos pela companhia; eles devem ter a escolha de fazê-lo. Os alojamentos da companhia devem possuir telefones públicos em funcionamento para uso dos moradores em qualquer dado momento. Idealmente estes telefones devem ser colocados em localizações que ofereçam privacidade. Os trabalhadores devem ter conhecimento de diversos locais acessíveis onde cartões pré-pagos possam ser adquiridos.
- **Liberdade de movimentação:** Não confine ou restrinja o movimento dos trabalhadores durante as horas livres, incluindo suas acomodações. Durante as horas de trabalho, os trabalhadores devem ter liberdade para entrar ou sair



das dependências quando houver circunstâncias razoáveis. As únicas restrições devem refletir e legitimar a preocupação pela segurança dos trabalhadores. Se for necessária a permissão para deixar as dependências da empresa, esta permissão não deve demorar mais do que o tempo razoável para ser concedida.

- **Férias pessoais:** Os trabalhadores imigrantes devem receber férias pagas. O valor deve ser estipulado no contrato original de acordo com o regulamentado pelas leis nacionais e internacionais. O valor pelas férias dos trabalhadores imigrantes não deve ser menor do que o pago para os empregados locais da mesma companhia. Os trabalhadores imigrantes devem poder voltar a seu país de origem durante as férias sem penalização ou ameaça de perda de emprego.
- **Atos disciplinares, terminação do contrato e repatriamento:** Procedimentos disciplinares devem incluir uma série crescente de avisos verbais e escritos que precedam a suspensão ou terminação contratual. Medidas disciplinares não devem incluir a aplicação de multas punitivas. Os trabalhadores nunca devem ser forçados a assinar papéis em branco ou cartas de demissão. Os trabalhadores devem poder pedir demissão sem nenhum tipo de penalização desde que comuniquem seu desejo com antecedência razoável. A remuneração devida deve ser paga prontamente. O contrato de emprego deve estipular um período razoável de antecedência de aviso de terminação, seja ela iniciada por parte do empregado ou do empregador. O fornecedor deve arcar com as despesas da passagem aérea de retorno quando as regras contratuais forem cumpridas pelo trabalhador estrangeiro. Os empregadores não devem criar razões falsas ou discriminatórias para demitir quaisquer empregados. A política de demissão deve ser a mesma tanto para trabalhadores imigrantes quanto para os trabalhadores locais.

Estabelecendo mecanismos de reclamações eficazes

Os empregadores devem instituir um mecanismo efetivo de aceitação de reclamações no nível da empresa ou do local de trabalho. Este mecanismo deve ser confidencial, anônimo e de fácil acesso aos trabalhadores, e deve ser apresentado a todos os empregados em termos claros.

Faça

- Seja claro, transparente e honesto quanto aos termos e condições de emprego
- Forneça contratos escritos inteligíveis aos imigrantes
- Implemente o princípio de “o empregador paga” para taxas de recrutamento
- Pague seus funcionários em dia e regularmente.
- Garanta que seus empréstimos possam ser pagos
- Garanta que os descontos de salário sejam legais, claros e tenham consentimento do empregado
- Durante o horário de trabalho, os trabalhadores devem ter a liberdade de ir e vir desde que as circunstâncias sejam razoáveis

Não Faça

- Não engane os trabalhadores ou faça promessas falsas sobre os termos de emprego ou salário
- Não modifique o contrato de trabalho a menos que isso **melhore** os termos e condições para o empregado
- Não cobre taxas dos trabalhadores
- Não mantenha ou atrase o pagamento
- Não force os trabalhadores a fazerem depósitos de “segurança” e tenha cautela com adiantamentos
- Não confisque os passaportes dos empregados
- Não confine ou restrinja o movimento dos trabalhadores fora do expediente



Tomando medidas de correção

Planos de atitudes de correção constituem respostas a problemas detectados. Eles são mais eficazes quando desenvolvidos e examinados por empregados relevantes antes que problemas ocorram. Quando se referem ao tráfico de trabalhadores imigrantes, o plano de ação deve oferecer total proteção aos trabalhadores envolvidos, e incluir medidas de apoio à reabilitação e repatriamento (caso este seja o desejo do empregado) e/ou reintegração ao mercado de trabalho e comunidade. Além das autoridades locais, devem ser consultados provedores de serviços públicos e não governamentais especializados no apoio a trabalhadores imigrantes.

Recursos chave:

[UNGIFT](#), [Human trafficking & business: Good practices to prevent & combat human trafficking](#)

[UN Global Compact](#), [Human rights & business dilemmas forum](#)

Recursos Chave

RELATÓRIOS E FERRAMENTAS

- Empresas pela Responsabilidade Social, [*Good Practice Guide: Global Migration*](#), 2010.
- Empresas pela Responsabilidade Social, [*Migrant Worker Management Toolkit: A Global Framework*](#), 2010.
- Comitê pelo Capital Humano, [*Investing in Decent Work: The Case for Investor Action on Forced Labor*](#), 2010.
- Organização Internacional do Trabalho, [*Combating Forced Labor: A Handbook for Employers and Business*](#), 2008.
- Confederação Internacional dos Sindicatos, [*How to Combat Forced Labor and Trafficking: Best Practices Manual for Trade Unions*](#), 2010.
- Confederação Internacional dos Sindicatos, [*Never Work Alone: Trade Unions and NGOs Joining Forces to Combat Forced Labor and Trafficking in Europe*](#), 2011.
- Iniciativa das Nações Unidas na Luta contra o Tráfico de Seres Humanos, [*Human Trafficking & Business: Good Practices to Prevent & Combat Human Trafficking*](#), 2010.
- Verité, [*Help Wanted: Contratação, Tráfico de Pessoas e Escravidão nos Dias de Hoje na Economia Mundial*](#), 2010.

PÁGINAS WEB

- AntiSlavery International (Anti-escravatura Internacional)
<http://www.antislavery.org>
- Business for Social Responsibility, Migration Linkages Initiative (Empresas pela Responsabilidade Social, Iniciativa das Conexões Migratórias)
<http://migrationlinkages.bsr.org>
- Institute for Human Rights and Business, Initiative on Strengthening the Protection of Migrant Worker Rights in Supply Chains (Instituto pelos Direitos Humanos e a Empresa, Iniciativa no Fortalecimento à Proteção ao Trabalhador Imigrante)
<http://www.institutehrb.org/migration>
- International Labor Organization, Special Action Program to Combat Forced Labor (Organização Mundial do Trabalho, Programa de Ação Especial no Combate do Trabalho Forçado)
<http://www.ilo.org/forcedlabor>
- International Organization for Migration (Organização Internacional pela Migração)
<http://www.iom.int>
- International Trade Union Confederation (Confederação Internacional dos Sindicatos)
<http://www.ituc-csi.org/forcedlabour.html>
- United Nations Global Compact Human Rights & Business Dilemmas Forum (Fórum dos Direitos Globais & Dilemas Empresariais das Nações Unidas)
<http://human-rights.unglobalcompact.org>
- United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking (UNGIFT), (Iniciativa Global no Combate ao Tráfico de Seres Humanos das Nações Unidas)



<http://www.ungift.org>

- UN.GIFT/EHTN! Campaign eLearning Tool: Business & Human Trafficking (Ferramenta Virtual de Aprendizado, A Empresa e o Tráfico de Pessoas)
<http://www.microsoft.com/middleeast/humantrafficking>
- Verité, Iniciativa Help Wanted
<http://www.verite.org/helpwanted>

Agradecimentos

A Verité agradece o apoio da Humanity United em conduzir esta Iniciativa Help Wanted.

Este modelo de ação foi desenvolvido sob a supervisão de Dan Viederman, Diretor Executivo; Shawn MacDonald, Diretora de Projeto; e Erin Klett, Administradora de Projeto. Philip Hunter foi o autor principal. O projeto gráfico foi feito pelo Charter 21 e pelo Minnesota College of Art and Design.

A Verité agradece também aos seguintes tradutores e organizações por disponibilizarem este documento em seis outras línguas; Natali Kepes Cárdenas (Espanhol), UMass Translation Center da University of Massachusetts, Amherst (Francês, Português e Árabe), Association for Stimulating Know How India (Hindi), e Manying Wu (Chinês).

Este modelo é baseado no trabalho passado e presente da Verité e de seus escritórios regionais e parceiros em todo o mundo. Gostaríamos de reconhecer em particular o trabalho inédito a respeito de questões de imigração e contratação justa por parte de nossa equipe no Sudeste Asiático com base em Manila, sob a liderança e visão da Diretora Executiva Marie Apostol, que inclui Vida Aguilos, Melizel Asuncion, Cezar Bagadion, Coco Bagadion, Daryll Delgado, Tonette Marcella, Joey Pacis, Betty Quebec, Ruby Ramos, Nelson Robles e Jet Urmeneta. Agradecemos a eles por mostrar-nos o que é possível ser realizado.

ⁱ Verité. *Help Wanted: Contratação, Tráfico de Pessoas e a Escravidão nos Dias de Hoje na Economia Mundial*. Junho 2010.

ⁱⁱ ILO C29 Forced Labor Convention (Convenção de Trabalho Forçado), 1930 (www.ilo.org/ilolex)

ⁱⁱⁱ Nomeado através do nome da cidade onde foi assinado. O nome oficial do Protocolo de Palermo é: *Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children (Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, Especialmente de Mulheres e Crianças)*. Ele é um documento que complementa a Convenção da ONU contra o Crime Organizado Internacional. (www.unodc.org/unodc/en/treaties/CTOC/index.html)

^{iv} ILO, *A global alliance against forced labor (Uma Aliança Global contra o Trabalho Forçado)*, Genebra, 2005.

^v Devemos notar que de acordo com a Convenção 181 da ILO, “No interesse dos trabalhadores envolvidos, e depois de consultar as mais representativas organizações de empregadores e trabalhadores, a autoridade competente pode autorizar exceções ao previsto no parágrafo 1 acima [lê-se no parágrafo 1 que as Agências Privadas de Emprego não cobrarão direta ou indiretamente, na totalidade ou em parte, quaisquer taxas ou encargos dos trabalhadores] com respeito a certas categorias de trabalhadores, bem como de tipos específicos de de serviços oferecidos por agências privadas de emprego.” No entanto, a Verité aplica o princípio “o empregador paga” que significa que os trabalhadores nunca devem arcar – parcial ou totalmente – com qualquer custo associado ao processo de recrutamento. Esta também é a regra adotada pela International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT) (Confederação Internacional das Agências de Emprego Privadas) em seu Código de Conduta e Manual “Towards a Well Functioning Labor Market.” (Em Direção de um Mercado de Trabalho Eficaz)

