

## LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA EMPREGADORES DO SETOR PRIVADO:

### Uma ferramenta prática para identificar sinais de trabalho forçado e tráfico de pessoas no seu dia a dia de trabalho

Esta lista de verificação de autoavaliação para os *stakeholders* do setor privado foi desenvolvida pela Organização Internacional para as Migrações (OIM) – a Agência das Nações Unidas para as Migrações – no âmbito do projeto “Apoiar os esforços para combater o tráfico de pessoas em Malta: envolvimento com o setor privado”, implementado em parceria com o Ministério da Administração Interna e da Segurança Nacional (MHAS), em Malta, entre novembro de 2018 e janeiro de 2019. Posteriormente, a OIM Portugal adaptou e traduziu esta lista para português no âmbito do projeto “Promoção de uma boa gestão da migração laboral para Portugal”, que é financiado pelo Fundo para o Asilo, migração e integração (FAMI), pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP I.P.) e pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF).

Esta ferramenta prática destina-se a apoiar todos vocês, enquanto sector privado, na avaliação do cumprimento da legislação relevante e dos padrões éticos de recrutamento, em particular ao empregar trabalhadores migrantes de uma forma fácil e atempada. A presente lista de verificação visa reforçar as boas práticas e identificar áreas de melhoria. Espera-se, assim, contribuir para a promoção de princípios éticos de recrutamento e práticas de tratamento justo beneficiando também o sector privado, permitindo que as empresas garantam a conformidade legal, melhorem a reputação e reforcem a responsabilidade social corporativa.

### Definição de Exploração Laboral

De acordo com o **artigo 2.º n.º 1 da Convenção sobre Trabalho Forçado n.º 29 da OIT**, trabalho forçado “significará *todo o trabalho ou serviço* que é exigido de *qualquer pessoa* sob *ameaça de qualquer penalidade* e para o qual a referida pessoa não se ofereceu voluntariamente”.

Como empregadores que completam a lista de verificação da avaliação inicial abaixo, devem fornecer respostas breves, porém completas, para avaliar a conformidade das vossas práticas internas com os padrões relevantes, bem como com a legislação nacional.

Dois anexos: (i) Medidas e estratégias recomendadas e (ii) Estabelecimento de medidas de ressarcimento. Destinam-se a oferecer orientação em termos de ações apropriadas a serem tomadas, caso sejam identificados potenciais sinais de exploração laboral, após a conclusão da Avaliação Inicial. Recomenda-se que o Conselho de Administração da empresa ou o funcionário responsável pela implementação das medidas propostas receba formação no domínio do combate ao tráfico de pessoas, em particular, para exploração laboral.

A tradução deste documento para a língua portuguesa foi realizada no âmbito do projeto “Promoção de uma Boa Gestão da Migração Laboral para Portugal”, financiado pelo Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração, pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional e pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, entretanto extinto e substituído pela Agência para a Integração, Migrações e Asilo.

### Avaliação inicial

<p><b>1.</b> Qual é o procedimento que a sua empresa segue para recrutar trabalhadores, em particular trabalhadores migrantes? (ou seja, agência de recrutamento, referências internas, etc.)</p>		
<p><b>2.</b> Os trabalhadores são livres para aceitar trabalhar na empresa? O consentimento dos trabalhadores é obtido? Se sim, como?</p>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<p><b>3.</b> Se utilizar intermediários (tais como agências de recrutamento) para recrutar trabalhadores, especialmente trabalhadores migrantes, avalia-os para se certificar de que são de confiança? Se sim, como?</p>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<p><b>4.</b> Os trabalhadores, especialmente os trabalhadores migrantes, foram obrigados a pagar uma taxa a si ou a um intermediário para conseguir o emprego ou para manter o emprego?</p>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<p><b>5.</b> Todos os seus trabalhadores têm contratos de trabalho?</p>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<p><b>5.1.</b> Que tipo de contratos normalmente têm (escritos, verbais) e quais as razões para isso?</p>		
<p><b>5.2.</b> No caso dos trabalhadores migrantes, são-lhes apresentados contratos de trabalho antes da chegada a Portugal?</p>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<p><b>5.3.</b> Em que idioma os contratos são feitos?</p>		
<p><b>5.4.</b> Se o contrato não for emitido no idioma nativo do trabalhador, como é garantido que o trabalhador o compreende totalmente?</p>		

6. Os trabalhadores têm a liberdade de rescindir o contrato de trabalho a qualquer momento, sem penalidades?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
6.1. Em caso afirmativo, quais são as condições que os trabalhadores têm de cumprir para rescindir o contrato de trabalho?		
6.2. Em caso negativo, que tipo de sanções são impostas e com que base jurídica?		
7. Existem medidas em vigor para garantir que não existe uso ou ameaça de violência física ou sexual, assédio ou intimidação contra trabalhadores, suas famílias ou associados próximos? Em caso afirmativo, especifique.	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
8. Há alguma evidência de que os trabalhadores migrantes ou os seus familiares tenham sido ameaçados com denúncia às autoridades para coagi-los a entrar ou manter um emprego?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
9. Os seus trabalhadores recebem um salário mínimo, conforme estabelecido na legislação laboral (isto inclui trabalhadores sazonais e trabalhadores por peça ou desempenho)?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
9.1. Os salários são pagos em intervalos regulares?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
9.2. Qual é a forma de pagamento dos trabalhadores migrantes? (ou seja, transferências bancárias, cheques, dinheiro, pagamentos em espécie, etc.)		
9.3. Se os seus funcionários trabalham por peça ou desempenho, qual é o padrão seguido?		
9.4. Os trabalhadores são obrigados a fazer alguma espécie de depósito ou é feita alguma forma de dedução dos salários? Em caso afirmativo, explique por que razões e em que circunstâncias.	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>

<b>10.</b> Os adiantamentos salariais ou empréstimos concedidos aos trabalhadores cumprem a legislação nacional?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>10.1.</b> Os trabalhadores são obrigados a trabalhar para pagar uma dívida efetivamente contraída ou herdada?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>11.</b> Quais são as horas normais de trabalho por semana que os trabalhadores devem trabalhar? Estão em conformidade com a legislação nacional?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>11.1.</b> É solicitado aos trabalhadores trabalho além do horário normal? Em caso afirmativo, é lhes solicitados que façam mais horas extraordinárias do que as permitidas pela legislação nacional?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>11.2.</b> Como é obtido o consentimento dos trabalhadores para fazer horas extras?		
<b>11.3.</b> Como são compensadas as horas extras?		
<b>11.4.</b> Os trabalhadores têm direito a feriados, dias de descanso, licença por doença, férias anuais, licença parental e outras licenças, conforme exigido pela legislação nacional?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>11.5.</b> Existe flexibilidade para os trabalhadores, especialmente os trabalhadores migrantes, solicitarem mudança de turno ou licença?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>12.</b> Você oferece alojamento aos seus trabalhadores, em particular aos trabalhadores migrantes? Em caso afirmativo, especifique que tipo de habitação e em que condições.	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>

---

<b>13.</b> Os trabalhadores podem circular e comunicar livremente?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>14.</b> Os trabalhadores migrantes são tratados de forma justa e beneficiam de condições de trabalho que não são menos favoráveis do que as disponíveis para os trabalhadores recrutados localmente?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>15.</b> Que tipo de documentos pessoais os trabalhadores migrantes lhe apresentaram? (ou seja, certidões de nascimento, passaportes, autorizações de trabalho, autorizações de residência e/ou bilhetes de identidade)		
<b>15.1.</b> A empresa mantém algum destes documentos e, em caso afirmativo, por que motivo?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>15.2.</b> Os seus funcionários solicitaram que a empresa retenha documentos pessoais por segurança ou outros motivos? Em caso afirmativo, os funcionários têm acesso a eles a qualquer momento, mediante solicitação?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>16.</b> A empresa emprega jovens? Se sim, qual é a idade deles?	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>16.1.</b> Em que tipo de empregos os jovens costumam trabalhar?		
<b>16.2.</b> Você cumpre todos os padrões relevantes para empregar jovens? (horário de trabalho, salário mínimo, consentimento, etc.)	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>

## Anexo I.

### Medidas e estratégias recomendadas

Utilize a tabela abaixo para identificar as estratégias e medidas em vigor na sua empresa, marcando ascaixas.

<p>1. Delegar a responsabilidade de abordar a exploração laboral a um diretor do Conselho ou equivalente e a gestores séniores. Formar um grupo de trabalho estratégico multifuncional.</p>	
<p>2. Envolver-se internamente, comunicando a estratégia, visão e objetivos de prevenção da exploração laboral.</p>	
<p>3. Desenvolver um plano de implementação, alocando funções, responsabilidades e recursos, esclarecendo tarefas e definindo expectativas e cronogramas claros.</p>	
<p>4. Atualizar todos os documentos políticos e processuais, para que contenham cláusulas relacionadas com o combate à exploração laboral (ou seja, visão, valores e princípios da empresa, código de conduta, documentos de aquisição, contratos de fornecedores de trabalho, princípios de recrutamento, procedimentos de auditoria a fornecedores).</p>	
<p>5. Atualizar contratos, acordos de nível de serviço, documentos de licitação, documentos de orientação e políticas.</p>	
<p>6. Realizar uma análise de lacunas nas políticas, contratos e procedimentos existentes. Estes devem:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>A. Deixar claro o compromisso das empresas em combater a exploração laboral;</li><li>B. Obrigar todos os fornecedores e prestadores de mão de obra a garantir que os trabalhadores tenham liberdade de circulação e liberdade para começar e terminar o emprego;</li><li>C. Obrigar todos os fornecedores e prestadores de mão de obra a informar os trabalhadores sobre os seus direitos e obrigações no local de trabalho;</li><li>D. Estabelecer relações formais com fornecedores e prestadores de mão de obra;</li><li>E. Estabelecer um procedimento claro para auditar fornecedores e prestadores de mão de obra;</li><li>F. Demonstrar um compromisso com o Princípio do Empregador-Pagador – eliminando todas as taxas de recrutamento cobradas aos trabalhadores na cadeia de fornecimento da empresa;</li><li>G. Exigir que os fornecedores tenham um processo claro centrado nas vítimas para denunciar o trabalho forçado e aceder a mecanismos de reclamação;</li><li>H. Garantir que sejam implementadas sanções eficazes e apropriadas para fornecedores e prestadores de trabalho que mantenham trabalhadores em situação de trabalho forçado.</li></ul>	

<p>7. Formar recursos humanos, responsáveis pela conformidade, auditores e outro pessoal relevante sobre como implementar as suas políticas e identificar os sinais de trabalho forçado e tráfico de pessoas.</p>	
<p>8. Comunicar publicamente o compromisso do Princípio do Empregador-Pagador.</p>	
<p>9. Mapear as cadeias de abastecimento, desde as matérias-primas até ao produto acabado, incluindo quaisquer organizações que forneçam mão-de-obra ao seu próprio negócio ou aos seus fornecedores, a fim de garantir a conformidade com as suas políticas internas, a legislação nacional e as normas internacionais.</p>	
<p>10. Realizar uma avaliação de risco de alto nível em todos os níveis da cadeia de fornecimento, incluindo fornecedores diretos e indiretos, fornecedores de mão de obra e empreiteiros.</p>	
<p>11. Certificar-se de que o seu quadro político aborda os riscos relevantes identificados e se envolvem as partes interessadas relevantes (ou seja, trabalhadores, governo e organizações da sociedade civil).</p>	
<p>12. Tomar medidas para prevenir ou mitigar o impacto causado pelos fatores de risco identificados. As ações podem incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Envolver, formar e consciencializar fornecedores, fortalecendo a experiência em RH dos fornecedores, formalizando relacionamentos com fornecedores de mão de obra;</li> <li>B. Rever as práticas de recrutamento de fornecedores, horários de trabalho, saúde, segurança e não discriminação e fornecer apoio onde houver lacunas;</li> <li>C. Analisar o progresso na implementação do Princípio do Empregador-Pagador em reuniões regulares com fornecedores;</li> <li>D. Reforçar as políticas, procedimentos e responsabilização internos;</li> <li>E. Formar e sensibilizar;</li> <li>F. Avaliar se os preços pagos aos fornecedores permitem a oferta de salários dignos e condições de trabalho seguras;</li> <li>G. Formalizar as relações com os fornecedores de mão de obra ao longo da cadeia de abastecimento;</li> <li>H. Advogar por mudanças na legislação ou investimento em projetos específicos.</li> </ul>	
<p>13. Identificar outras empresas que se abastecem dos mesmos fornecedores e identificar oportunidades de colaboração – especialmente onde existem riscos elevados ou incidências de abusos dos direitos dos trabalhadores.</p>	
<p>14. Identificar oportunidades de colaboração para abordar questões mais sistémicas com pares, parceiros de negócios, grupos industriais, sociedade civil, organismos públicos.</p>	
<p>15. Identificar e gerir quaisquer casos em que os recursos e o compromisso necessários para combater a exploração laboral (humana e financeira) possam criar tensões com outros objetivos empresariais.</p>	

## Anexo II.

### Estabelecimento de medidas de ressarcimento

1.	Certificar de que a empresa dispõe de mecanismos de reclamação a nível local no Código de Conduta de Comércio Ético da empresa.
2.	Monitorizar fornecedores e prestadores de mão-de-obra para garantir que dispõem de mecanismos de reclamação em vigor.
3.	Estabelecer um processo da empresa para responder a reclamações ou violações relatadas, que deve incluir: A. Realizar uma avaliação inicial das alegações; B. Verificar se os fornecedores estão implicados na violação; C. Proteger e apoiar indivíduos em risco e proteger as suas identidades; D. Reportar violações às autoridades relevantes; E. Reunir informações das pessoas afetadas sobre o que seria necessário para ressarcir; F. Corrigir a situação da(s) vítima(s), o que pode envolver restituição, compensação, reabilitação ou satisfação; G. Contribuir para programas e projetos de assistência às vítimas através de formação profissional e outras medidas apropriadas; H. Trabalhar com governos locais e/ou organizações locais competentes para verificar o progresso.
4.	Considerar as causas profundas da exploração e incluir as aprendizagens na estratégia futura.
5.	Estabelecer uma combinação de indicadores quantitativos e qualitativos para medir os seus esforços para reduzir, prevenir e remediar o impacto negativo dos fatores de risco (ou seja, compromisso de proibir a cobrança de taxas de recrutamento e custos relacionados aos trabalhadores, independentemente de onde ou como são recrutados; medidas para garantir a conformidade dos termos e condições de emprego oferecidos com as leis e normas relevantes; os documentos pessoais dos trabalhadores não são retidos sem o seu consentimento informado por escrito; fornecimento de contratos de trabalho aos trabalhadores migrantes antes da sua chegada; participação e desenvolvimento de operações operacionais eficazes mecanismos de reclamação de nível superior que sejam acessíveis a todos os trabalhadores).
6.	Estabelecer um método para verificar de forma independente se as ações de mitigação e remediação beneficiaram os trabalhadores afetados.