

Guia orientador

TAXAS DE RECRUTAMENTO E CUSTOS ASSOCIADOS

Este guia orientador apoia os empregadores de trabalhadores migrantes a compreender a definição da OIT sobre taxas de recrutamento e custos associados, identificando potenciais taxas de recrutamento e custos associados que podem ser incorridos durante o processo de migração laboral e determinando um preço justo e sustentável para o recrutamento com recrutadores de mão-de-obra. Este guia orientador é composto pelas seguintes partes:

- A. Resumo da definição da OIT sobre taxas e custos de recrutamento
- B. Taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador
- C. Perguntas frequentes sobre taxas de recrutamento e custos associados



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.



Guia orientador

TAXAS DE RECRUTAMENTO E CUSTOS ASSOCIADOS

A - Resumo da definição da OIT sobre recrutamento: taxas e custos

B - Repartição das taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador

C - Perguntas frequentes sobre taxas de recrutamento e custos associados

Resumo da definição da OIT sobre taxas de recrutamento e custos associados

Taxas de recrutamento e custos associados referem-se a qualquer taxas ou custos incorridos no processo de recrutamento de trabalhadores migrantes para estes assegurarem o emprego ou a colocação independentemente do modo, tempo ou momento para sua imposição ou cobrança.

As taxas de recrutamento ou custos associados não devem ser cobradas aos trabalhadores por um empregador, suas subsidiárias, recrutadores de mão de obra ou outros fornecedores de serviços. Taxas ou custos associados custos não devem ser coletados direta ou indiretamente, tal como as deduções nas remunerações e benefícios.

Taxas de recrutamento

Custos associados

Custos ilegítimos, irracionais e não divulgados

TAXAS DE RECRUTAMENTO

As taxas de recrutamento podem ser únicas ou recorrentes e cobrem os serviços de recrutamento, referência e colocação os quais podem incluir publicidade, divulgação de informação, organização de entrevistas, envio de documentos para autorizações governamentais, confirmação de credenciais, organização de viagens, transporte e colocação no emprego

Pagamentos por serviços de recrutamento oferecidos pelos recrutadores de mão-de-obra, público ou privados, em resposta a ofertas e formulários de emprego

Pagamentos feitos no caso de recrutamento de trabalhadores com o objetivo de estes trabalharem para um terceiro

Pagamentos efetuados no caso de recrutamento feito diretamente pelo empregador

Pagamentos necessários para recuperar as taxas de recrutamento pagas pelos trabalhadores

Guia orientador
**TAXAS DE
RECRUTAMENTO E
CUSTOS
ASSOCIADOS**

**A - Resumo da definição da OIT sobre
recrutamento: taxas e custos**

**B - Repartição das taxas de
recrutamento e custos
associados a serem
suportados pelo empregador**

**C - Perguntas frequentes sobre
taxas de recrutamento e
custos associados.**

Resumo da definição da OIT sobre taxas de recrutamento e custos associados

Taxas de recrutamento e custos associados referem-se a qualquer taxas ou custos incorridos no processo de recrutamento de trabalhadores migrantes para estes assegurarem o emprego ou a colocação independentemente do modo, tempo ou momento para sua imposição ou cobrança.

As taxas de recrutamento ou custos associados não devem ser cobradas aos trabalhadores por um empregador, suas subsidiárias, recrutadores de mão de obra ou outros fornecedores de serviços. Taxas ou custos associados custos não devem ser coletados direta ou indiretamente, tal como as deduções nas remunerações e benefícios.

Taxas de recrutamento

Custos associados

Custos ilegítimos, não
razoáveis e não divulgados

CUSTOS

Custos associados são despesas que fazem parte do recrutamento e da colocação dentro ou fora das fronteiras nacionais, tendo em conta que o conjunto mais vasto de custos associados é incorrido no recrutamento internacional. Estes custos estão listados abaixo e podem ser aplicados ao recrutamento nacional e internacional.

Custos administrativos

Custos médicos

Custos de seguros

Custos de viagem e alojamento

Custos para formação e orientação

Custos para certificação de
competências e qualificações

Custos de equipamentos



Guia orientador
**TAXAS DE
RECRUTAMENTO E
CUSTOS
ASSOCIADOS**

Resumo da definição da OIT sobre taxas de recrutamento e custos associados

Taxas de recrutamento e custos associados referem-se a qualquer taxas ou custos incorridos no processo de recrutamento de trabalhadores migrantes para estes assegurarem o emprego ou a colocação independentemente do modo, tempo ou momento para sua imposição ou cobrança.

As taxas de recrutamento ou custos associados não devem ser cobradas aos trabalhadores por um empregador, suas subsidiárias, recrutadores de mão de obra ou outros fornecedores de serviços. Taxas ou custos associados custos não devem ser coletados direta ou indiretamente, tal como as deduções nas remunerações e benefícios.

Taxas de recrutamento

Custos associados

**Custos ilegítimos, não
razoáveis e não divulgados**

CUSTOS ILEGÍTIMOS, NÃO RAZOÁVEIS E NÃO DIVULGADOS

Custos extracontratuais, inflacionados, não divulgados ou ilícitos nunca são legítimos. A regulamentação anti suborno e anticorrupção deve ser cumprida. em todos os momentos e em qualquer fase do processo de recrutamento.

Subornos

Tributos

Extorsão

Obrigações

Taxas ilícitas de recuperação de custos e garantias exigidas por qualquer interveniente na cadeia de recrutamento

A - Resumo da definição da OIT sobre recrutamento: taxas e custos

B - Repartição das taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador

C - Perguntas frequentes sobre taxas de recrutamento e custos associados.



Guia orientador
TAXAS DE RECRUTAMENTO E CUSTOS ASSOCIADOS

Esta tabela fornece uma visão geral de possíveis taxas de recrutamento e custos associados que podem ser incorridos e devem ser suportados pelo empregador. Esta lista apresenta uma interpretação da definição da OIT nem é uma lista exaustiva e precisa ser adaptada ao contexto específico dos países de origem, trânsito e destino envolvidos.

A - Resumo da definição da OIT sobre recrutamento: taxas e custos

B - Repartição das taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador

C - Perguntas frequentes sobre taxas de recrutamento e custos associados

1. RECRUTAMENTO E COLOCAÇÃO

Taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador	Quantia
Taxas de recrutamento	
Taxas de serviço de recrutadores de mão de obra nos países de origem (também conhecidas como taxas de colocação ou taxa de serviço)	<input type="text"/>
Taxas de serviço e comissões de subagentes nos países de origem (muitas vezes incorridas a nível comunitário e antes de uma vaga oficial de emprego estar disponível)	<input type="text"/>
Taxas de serviço a recrutadores de mão de obra em países de destino	<input type="text"/>
Custos administrativos	
Obtenção de autorizações governamentais para a contratação de trabalhadores migrantes	<input type="text"/>
Anúncios/ feiras de emprego/divulgação na comunidade.	<input type="text"/>
Custos para os advogados do empregador ou outros honorários notariais ou legais	<input type="text"/>
Vistos, incluindo qualquer custo associado para a obtenção do visto	<input type="text"/>
Custos para intérpretes ou tradutores (por exemplo para tradução de contratos, avisos, etc.)	<input type="text"/>
Traduções oficiais de certificados obrigatório para empregador e autoridades de país de destino	<input type="text"/>
Passaporte e documentos de identidade necessários para obtenção de emprego	<input type="text"/>



Guia orientador

**TAXAS DE
RECRUTAMENTO E
CUSTOS ASSOCIADOS**A - Resumo da definição da OIT sobre
recrutamento: taxas e custos**B - Repartição das taxas de recrutamento e
custos associados a serem suportados
pelo empregador**C - Perguntas frequentes sobre
taxas de recrutamento e custos
associados

1. RECRUTAMENTO E COLOCAÇÃO

Taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador	Quantia
Registos criminais	<input type="text"/>
Depósitos e/ou obrigações	<input type="text"/>
Entrada inicial ou autorização de trabalho necessária para residir e trabalhar no país de destino	<input type="text"/>
Imposições do Governo, deduções ou depósitos/títulos obrigatório no país de destino.	<input type="text"/>
Custos médicos	
Custos de exames médicos no país de origem exigidos antes da entrada dos trabalhadores migrantes e pós-chegada no país de destino	<input type="text"/>
Vacinação (incluindo para COVID 19)	<input type="text"/>
Custos para quarentenas	<input type="text"/>
Exames médicos pós-chegada ao país de destino	<input type="text"/>
Custos de seguros	
Seguro de trabalho obrigatório (esquemas contributivos em países de origem ou destino, saúde e segurança) e inscrição em Fundos de Assistência a Migrantes)	<input type="text"/>

Guia orientador
TAXAS DE RECRUTAMENTO E CUSTOS ASSOCIADOS

A - Resumo da definição da OIT sobre recrutamento: taxas e custos

B - Repartição das taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador

C - Perguntas frequentes sobre taxas de recrutamento e custos associados

1. RECRUTAMENTO E COLOCAÇÃO

Taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador

Quantia

Viagem e alojamento

Custos de transporte, alojamento e subsistência da casa do trabalhador diretamente até ao centro de recrutamento mais próximo para o briefing inicial e entrevista

Transporte, alojamento e custos de subsistência

Despesas de viagem do domicílio do trabalhador/centro da agência de recrutamento no país de origem até ao local de trabalho e/ou alojamento fornecido no país de destino. Esses custos incluem:

- Transporte doméstico desde o lugar de partida
- Viagem do país de origem ao porto de entrada do país de destino, incluindo passagem aérea ou qualquer outro meio de transporte internacional
- Transporte para o local de trabalho e alojamento no país de destino
- Qualquer taxas de viagem e impostos, por exemplo taxas de fronteira e aduaneiras
- Quaisquer custos associados à organização de viagens e serviços de agentes de viagens
- Alojamento e subsistência relacionado com o processo administrativo

Custos associados com o alojamento, transporte e subsistência, se as ações de formação forem levadas a cabo fora do local de trabalho

Formação e orientação

Custos de informação/instruções para trabalhadores (Incluindo logística, material e intérpretes ou tradutores)

Custos de cursos (incluindo logística, material e intérpretes ou tradutores)

Nova contratação e formação no local de trabalho (incluindo logística, material e intérpretes ou tradutores)

Guia orientador
**TAXAS DE
RECRUTAMENTO E
CUSTOS ASSOCIADOS**

A - Resumo da definição da OIT sobre
recrutamento: taxas e custos

**B - Repartição das taxas de recrutamento e
custos associados a serem suportados
pelo empregador**

C - Perguntas frequentes sobre
taxas de recrutamento e custos
associados

1. RECRUTAMENTO E COLOCAÇÃO

Taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador

Quantia

Competências e qualificações

Custos para entrevistas e testes de competências para:

- Verificar as competências linguísticas dos trabalhadores
- Nível de competências e qualificações
- Credenciação ou licenciamento específicos

Certificação e ou licenciamento:

- Certificado de boa conduta
- Certidão de nascimento
- Qualquer outra certificação (de educação, transcrições de registos e diploma, licenças, etc.)

Custos de equipamento

- Quaisquer custos de equipamento cobrados pelo recrutador de mão de obra, como uniformes, equipamentos de segurança e outros equipamentos necessários para viajar para o país de destino ou para realizar o trabalho atribuído com segurança e eficácia

Subtotal

Guia orientador
**TAXAS DE
 RECRUTAMENTO E
 CUSTOS ASSOCIADOS**

 A - Resumo da definição da OIT sobre
 recrutamento: taxas e custos

**B - Repartição das taxas de recrutamento e
 custos associados a serem suportados
 pelo empregador**

 C - Perguntas frequentes sobre
 taxas de recrutamento e custos
 associados

2. EMPREGO

Taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador	Quantia
Taxas de recrutamento	
Recorrente/mensal ou pagamento único da taxa de serviço dos recrutadores	<input type="text"/>
Custos administrativos	
Autorizações de trabalho/residência. Licenças/renovações	<input type="text"/>
Substituição de qualquer documentação roubada nas instalações do empregador. Este custo também inclui foto(s), fornecimento/fotocópia de documentos, etc.	<input type="text"/>
Renovação de passaportes necessária para efeitos de manutenção do emprego	<input type="text"/>
Qualquer custo associado com o pagamento do salário (por exemplo: taxas bancárias)	<input type="text"/>
Custos médicos	
Exames médicos anuais, se exigido pelo empregador ou por lei	<input type="text"/>
Viagem e alojamento	
Alojamento durante o trabalho	<input type="text"/>
Custos de transporte de e para o local de trabalho, incluindo serviços de transporte prestados por outro empregador ou recrutador de mão de obra	<input type="text"/>
Custos de realocação se os trabalhadores migrantes forem convidados a mudar de alojamento após o início do emprego	<input type="text"/>
Custos de equipamento	
Ferramentas, uniformes, segurança engrenagem e outro equipamento necessário para executar o trabalho segurança.	<input type="text"/>
Subtotal	<input type="text"/>

Guia orientador
TAXAS DE RECRUTAMENTO E CUSTOS ASSOCIADOS

A - Resumo da definição da OIT sobre recrutamento: taxas e custos

B - Repartição das taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador

C - Perguntas frequentes sobre taxas de recrutamento e custos associados

3. MIGRAÇÃO DE RETORNO OU NOVA MIGRAÇÃO

Taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador	Quantia
--	---------

Taxas de recrutamento

Qualquer taxa adicional de recrutamento relacionada com a extensão do contrato de trabalho ou mudança de empregador (a pagar pelo novo empregador) e o regresso de trabalhadores migrantes	<input type="text"/>
--	----------------------

Custos administrativos

Compensação em caso de precisar terminar o contrato mais cedo devido a reinstalação, fecho ou “downsizing”. Eventos que possam causar rescisão antecipada do contrato	<input type="text"/>
--	----------------------

Custos relacionados com quarentenas	<input type="text"/>
-------------------------------------	----------------------

Viagem e alojamento

Custos de viagem do local de trabalho do trabalhador ou acomodação fornecida no país de destino até à casa do trabalhador no país de origem. Esses custos incluem:	<input type="text"/>
---	----------------------

Transporte doméstico desde o local de trabalho/alojamento para embarque para o país de destino

Viagem do país de destino ao porto de entrada do país de origem, incluindo passagem aérea ou qualquer outro meio de transporte internacional

Transporte para casa no país de destino

Quaisquer taxas de viagem e impostos, por exemplo taxas de fronteira e aduaneiras

Alojamento e subsistência durante toda a viagem de regresso

Subtotal	<input type="text"/>
----------	----------------------

Total	<input type="text"/>
-------	----------------------

Guia orientador
**TAXAS DE
RECRUTAMENTO E
CUSTOS ASSOCIADOS**

A - Resumo da definição da OIT sobre recrutamento: taxas e custos

B - Repartição das taxas de recrutamento e custos associados a serem suportados pelo empregador

C - Perguntas frequentes sobre taxas de recrutamento e custos associados

PERGUNTAS FREQUENTES SOBRE TAXAS DE RECRUTAMENTO E CUSTOS ASSOCIADOS

Por que é importante para empregadores e trabalhadores migrantes que não sejam cobradas taxas de recrutamento ao trabalhador migrante

Quando os candidatos a emprego e os trabalhadores migrantes pagam taxas e custos de recrutamento, isso pode levar à servidão por dívidas, um indicador de trabalho forçado. Significa que um trabalhador é forçado a trabalhar para saldar a dívida e, portanto, não pode deixar o emprego. Embora os encargos possam ser incorridos no país de origem nas fases iniciais do processo de recrutamento, pode ter impacto em todas as fases de migração, emprego e regresso. Seguir o princípio do empregador pagador e trabalhar em estreita colaboração com os recrutadores de mão de obra e pagar todas as taxas de recrutamento e custos associados ajudará o empregador a:

- Evitar e mitigar riscos de exploração e trabalho forçado em combinação com práticas de recrutamento ético;
- Identificar e selecionar trabalhadores migrantes baseado no mérito e qualificações em vez da sua capacidade de pagamento;
- Exigir serviços de alta qualidade e aumentar a responsabilização dos recrutadores de mão de obra.

Qual é a responsabilidade dos empregadores no processo de recrutamento internacional?

Os empregadores que recrutam trabalhadores migrantes são responsáveis por que todo o processo de recrutamento, incluindo as etapas iniciais no país de origem, tais como o pagamento de taxas de recrutamento e custos associados, anúncios e divulgação aos candidatos, seja realizado de acordo com princípios éticos de recrutamento. Recomenda-se que os empregadores estejam, portanto, estreitamente envolvidos no processo de recrutamento, incluindo orientações e briefings, seleção de candidatos, estabelecendo ao mesmo tempo uma monitorização adequada dos recrutadores de mão-de-obra envolvidos.

Como devem ser tratados os pagamentos de taxas de recrutamento e custos associados entre empregadores e recrutadores?

Os empregadores e os recrutadores devem trabalhar em conjunto para identificar um preço de mercado transparente e justo que permita ao recrutador cumprir os princípios de recrutamento ético de forma sustentável. Para este efeito, o empregador é livre de colaborar com vários recrutadores de mão-de-obra durante a seleção de prestadores de serviços de recrutamento para escolher um parceiro comercial com base em critérios sociais, jurídicos e financeiros. As taxas de recrutamento e os custos associados a suportar pelo empregador devem ser pagos diretamente e, pelo menos parcialmente, antecipadamente ao(s) recrutador(es) de mão-de-obra, para evitar que os trabalhadores migrantes tenham de pagar quaisquer custos antecipados que possam criar uma situação de dívida financeira. Quando não for possível evitar que os trabalhadores migrantes antecipem rubricas específicas de custos de recrutamento, os empregadores devem exigir que os recrutadores informem os trabalhadores migrantes sobre detalhes precisos e forneçam recibos desses custos aos trabalhadores migrantes e estabeleçam um procedimento para o reembolso aos trabalhadores migrantes no prazo de 30 dias após a sua chegada ao país de destino.

Guia orientador
**TAXAS DE
RECRUTAMENTO E
CUSTOS ASSOCIADOS**

A - Resumo da definição da OIT sobre
recrutamento: taxas e custos

B - Repartição das taxas de recrutamento e
custos associados a serem suportados
pelo empregador

C - Perguntas frequentes sobre
taxas de recrutamento e custos
associados

PERGUNTAS FREQUENTES SOBRE TAXAS DE RECRUTAMENTO E CUSTOS ASSOCIADOS

Como os empregadores podem estabelecer uma supervisão adequada do processo de recrutamento para minimizar os riscos de cobrança indevida aos trabalhadores migrantes de custos ilegais e não divulgados?

Como princípio geral, os empregadores devem tratar o recrutamento internacional com a mesma importância e rigor que outras relações comerciais, transações e processos de recursos humanos durante o emprego. Portanto, os empregadores devem seguir uma abordagem sistemática sobre como envolver os recrutadores de mão-de-obra e os trabalhadores migrantes durante o processo de recrutamento. Isto deve envolver, no mínimo, rastreios e avaliações iniciais, acordos contratuais formalizados e sessões de formação baseados no compromisso político do empregador e nos requisitos de recrutamento ético, incluindo que aos trabalhadores não possam ser cobrados quaisquer taxas ou custos associados com ao seu recrutamento. Os empregadores também devem ser capazes de realizar auditorias ou avaliações no local das suas agências de recrutamento e apoiar ações corretivas paralelamente ao recrutamento. É também vital que os empregadores garantam que todos os candidatos e potenciais trabalhadores migrantes compreendem, no início do processo, que não devem pagar pelo seu recrutamento. Deve haver canais de reclamação disponíveis durante o recrutamento para relatar quaisquer violações por parte dos recrutadores. Após a chegada dos trabalhadores migrantes ao país de destino, os empregadores devem verificar junto dos trabalhadores migrantes se estes não tiveram de pagar quaisquer taxas de recrutamento ou custos associados. É importante que os trabalhadores migrantes possam fornecer esta informação de forma confidencial e sem qualquer receio de retaliação, despedimento ou repatriamento.

O que podem empregadores e recrutadores fazer para mitigar riscos de qualquer cobrança a trabalhadores migrantes por parte de subagentes que possam estar envolvidos no processo sem conhecimento do empregador?

É importante compreender que quaisquer subagentes informais que façam parte do processo de recrutamento são da responsabilidade do empregador e dos recrutadores de mão-de-obra oficiais/registados. Portanto, os empregadores e os recrutadores precisam de estabelecer um modelo de recrutamento sob o qual não estejam envolvidos subagentes informais, ou, em caso afirmativo, que essas relações sejam formalizadas e integradas em todos os processos de diligência devida, triagem, formação, contratação e monitorização entre o empregador e o recrutador. Isto significa que quaisquer subagentes envolvidos devem ser cobertos no pagamento pelo empregador e pelo recrutador para evitar que quaisquer taxas ou custos associados sejam cobrados fora dos honorários e custos totais acordados. Quando os empregadores verificam junto dos trabalhadores migrantes que não lhes foram cobradas quaisquer taxas e custos pelo seu recrutamento, deve haver perguntas explícitas sobre o envolvimento de quaisquer subagentes ou outros intermediários no processo de recrutamento (por exemplo, centros médicos, agiotas, prestadores de serviços de transporte ou outros). Os empregadores também podem trabalhar em conjunto com organizações credíveis da sociedade civil a nível local para monitorizar as práticas de recrutamento e apoiar os trabalhadores migrantes no processo de recrutamento.

Quando a legislação dos países de origem ou destino permite um depósito pelo migrante, como podem empregadores e recrutadores seguir o princípio de que não podem ser cobradas taxas de recrutamento ou custos associados ao trabalhador migrante?

Com o entendimento de que em algumas jurisdições é legal cobrar depósitos aos trabalhadores, o empregador emitirá uma carta renunciando à obrigação do trabalhador migrante de pagar tais depósitos. É responsabilidade do empregador e do recrutador de mão-de-obra garantir que tais depósitos não são cobrados do trabalhador migrante. Quando não for possível, o empregador paga o depósito em nome do trabalhador.

Guia orientador
**TAXAS DE
RECRUTAMENTO E
CUSTOS ASSOCIADOS**

A - Resumo da definição da OIT sobre
recrutamento: taxas e custos

B - Repartição das taxas de recrutamento e
custos associados a serem suportados
pelo empregador

C - Perguntas frequentes sobre
taxas de recrutamento e custos
associados

PERGUNTAS FREQUENTES SOBRE TAXAS DE RECRUTAMENTO E CUSTOS ASSOCIADOS

Os empregadores têm de pagar pelos passaportes quando os trabalhadores migrantes se candidatam diretamente ao emprego no país do empregador?

Ao iniciar um pedido de emprego, apresentando-se à empresa no local de trabalho, o trabalhador já terá o passaporte e o transporte doméstico, e não deverá esperar ser reembolsado, uma vez que o empregador não o procurou no seu país, província, estado ou região de origem (a menos que o empregador lhe tenha pedido que viesse primeiro e depois lhes oferecesse emprego).

O que acontece quando o trabalhador migrante não passa o exame médico?

Se o trabalhador migrante não passar o exame médico antes da partida, deve ser reembolsado por qualquer custo incorrido durante o processo de recrutamento. O retorno à sua cidade natal deve ser suportado pelo empregador e/ou recrutador.

Quem deve pagar o transporte dos candidatos para a entrevista?

Se a entrevista, inicial ou não, resultar de um convite formal para entrevista do recrutador ou se o candidato a emprego precisar viajar além do que é considerado uma “distância razoável” para comparecer à entrevista, os custos serão suportados pelo empregador.

Quem deve pagar pelo passaporte?

Os custos dos passaportes necessários para obter emprego devem ser suportados pelo empregador. Se os trabalhadores já possuírem um passaporte antes do início do emprego, então não há necessidade de os empregadores pagarem ou reembolsarem estes custos. No entanto, os empregadores e os recrutadores não podem excluir os candidatos do processo de recrutamento se ainda não possuírem passaporte.

Quem paga pela substituição do passaporte em caso de perda?

Nesse caso, a reposição poderá ser paga pelos trabalhadores. No entanto, se a documentação tiver sido roubada nas instalações do empregador, deverá ser paga pelo empregador. Fora das instalações do empregador, é da responsabilidade dos trabalhadores cobrir os custos de substituição. Este custo também inclui foto(s), fornecimento/fotocópia de documentos, etc.

Guia orientador
**TAXAS DE
RECRUTAMENTO E
CUSTOS ASSOCIADOS**

A - Resumo da definição da OIT sobre
recrutamento: taxas e custos

B - Repartição das taxas de recrutamento e
custos associados a serem suportados
pelo empregador

C - Perguntas frequentes sobre
taxas de recrutamento e custos
associados

PERGUNTAS FREQUENTES SOBRE TAXAS DE RECRUTAMENTO E CUSTOS ASSOCIADOS

Quem paga o alojamento dos trabalhadores migrantes durante o emprego?

Em diversas jurisdições, os empregadores são legalmente obrigados a fornecer e cobrir os custos de alojamento dos trabalhadores durante o período de emprego. Se existirem requisitos legais para que os trabalhadores migrantes permaneçam em acomodações fornecidas pelo empregador ou por terceiros, os trabalhadores não poderão ser cobrados (inclusive através de salários diferenciais). Nos casos em que os empregadores oferecem alojamento, mesmo que não seja obrigatório, e os trabalhadores migrantes possam escolher se querem ficar lá, este alojamento deve ser oferecido a um valor justo de mercado e ao mesmo nível que outros alojamentos de padrão semelhante custariam.

Quem paga pelos custos de transporte para e do local de trabalho incluindo um serviço de transporte (ex. shuttle) fornecido pelo empregador ou pelo recrutador?

Quaisquer taxas de transporte de e para o local de trabalho, que é um requisito obrigatório do trabalho (ou seja, o único meio de transporte razoável para chegar ao local de trabalho) não podem ser cobradas do trabalhador (inclusive através de salários diferenciais). Os custos de transporte cobrados aos trabalhadores só são permitidos para serviços de transporte verdadeiramente opcionais e cobrados ao valor justo de mercado.

Que custos são incluídos na viagem do trabalhador migrante desde o local de trabalho ou alojamento no país de destino para o país de origem? Quem deve pagar a viagem de retorno para o país de origem?

Custos de viagem de retorno devem ser suportados pelo empregador e incluir o seguinte:

- Transporte doméstico desde o local de trabalho/alojamento para embarque para o país de destino
- Viagem do país de destino ao porto de entrada do país de origem, incluindo passagem aérea ou qualquer outro meio de transporte internacional
- Transporte para casa no país de destino
- Qualquer taxas de viagem e impostos, por exemplo taxas de fronteira e aduaneiras
- Alojamento e subsistência durante toda a viagem de regresso

O empregador não terá de suportar esses custos nas seguintes situações:

- O trabalhador não forneceu um período de aviso razoável
- O trabalhador encontra alternativa de emprego no país de destino
- O trabalhador foi demitido sumariamente por má conduta grave, ilegalidade ou de outra forma demitido involuntariamente por justa causa, de acordo com os procedimentos disciplinares do empregador, antes da data de término do contrato.

O empregador deve cobrir os custos de regresso se um trabalhador migrante tiver de viajar temporariamente para casa devido a circunstâncias imprevistas, tais como emergência familiar, crise (por exemplo, catástrofes naturais) ou doença crítica. Se possível, o empregador deve suspender o período de aviso prévio exigido e providenciar que os trabalhadores regressem ao mesmo cargo ou a um cargo equivalente remunerado à mesma taxa. Como boa prática, e sempre que não exista obrigação legal, o empregador deve cobrir os custos das férias dos trabalhadores no país de origem.

TRABALHADORES MIGRANTES DIRETRIZES PARA EMPREGADORES

Promover o respeito pelos direitos humanos e laborais dos trabalhadores migrantes através do recrutamento ético, do emprego responsável e do regresso seguro

