

Definições e Padrões Internacionais



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

O financiamento é fornecido pelo Departamento de Trabalho dos Estados Unidos sob o acordo de cooperação número IL-31476. Este material não reflete necessariamente as opiniões ou políticas do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, nem a menção de marcas, produtos comerciais ou organizações implica o endosso do governo dos Estados Unidos. 100% dos custos totais do projeto são financiados com recursos federais, num total de \$ 2.200.000 dólares.

Definições e Padrões Internacionais

Introdução

Esta ferramenta é uma entre as 17 ferramentas que compõe a Caixa de Ferramentas de Suprimento Socialmente Sustentável (S3T na sigla em inglês), desenvolvida como parte do projeto Cooperation on Fair, Free, Equitable Employment (COFFEE na sigla em inglês) por meio do financiamento generoso do Gabinete de Relações Laborais Internacionais do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos (USDOL-ILAB na sigla em inglês). O S3T foi desenvolvido no âmbito do modelo de *Cadeia de Compliance*, com ao menos uma ferramenta criada para cada uma das oito etapas da *Cadeia de Compliance* (veja o gráfico abaixo). As ferramentas podem ser usadas *à la carte*, mas é importante que as empresas tenham sistemas e ferramentas estabelecidos para cada etapa da *Cadeia de Compliance*.

ETAPAS DA CADEIA DE CONFORMIDADE E FERRAMENTAS CORRESPONDENTES



Definições

Trabalho Escravo¹

A Convenção 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1930 é a convenção mais reconhecida sobre Trabalho Forçado/Escravo. No Artigo 2, o termo "trabalho forçado ou obrigatório" é definido como: "todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer punição e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade". Apesar da Convenção oferecer algumas exceções (como o serviço militar obrigatório, trabalho prisional em certas circunstâncias e respostas a emergências nacionais), essas exceções não são aplicáveis ao trabalho no setor cafeeiro ou para menores de 18 anos de idade.¹

Na prática, pode ser desafiador identificar **trabalho involuntário e ameaça ou perigo de punição**. Para lidar com esse desafio, a OIT e a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho desenvolveram indicadores específicos de trabalho escravo, relacionados às experiências dos trabalhadores.

O quadro de referência de indicadores foi apresentado pela OIT pela primeira vez em um documento de 2012 chamado *Hard to see, harder to count - Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*² e foi atualizado em 2018 pela Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (ICLS na sigla em inglês) em um documento chamado *Guidelines concerning the measurement of forced labour*.³ A ICLS faz recomendações sobre questões relacionadas a estatísticas de trabalho, que são aprovadas pela OIT antes de se tornarem parte de uma série de padrões internacionais em estatísticas de trabalho.

Os indicadores de trabalho escravo da OIT encontrados a seguir podem ajudá-lo a identificar a presença de indicadores de perigo de punição e/ou trabalho involuntário, assim como casos de trabalho escravo. Tanto o trabalho involuntário quanto o perigo de punição precisam estar presentes para a situação ser considerada trabalho escravo. No entanto, um trabalhador vivenciando apenas um desses componentes pode ser considerado vulnerável a ou em risco de trabalho escravo.

¹ No Brasil, o termo trabalho escravo ou trabalho escravo contemporâneo é a forma mais comum para designar o que a lei determina como crime, no artigo 149 do código penal, de "condições análogas à escravidão". Neste dispositivo legal, se estabelece penas ao crime nele tipificado e indica as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo: "Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto."

Indicadores de trabalho escravo, como definidos pela ICLS em 2018⁴

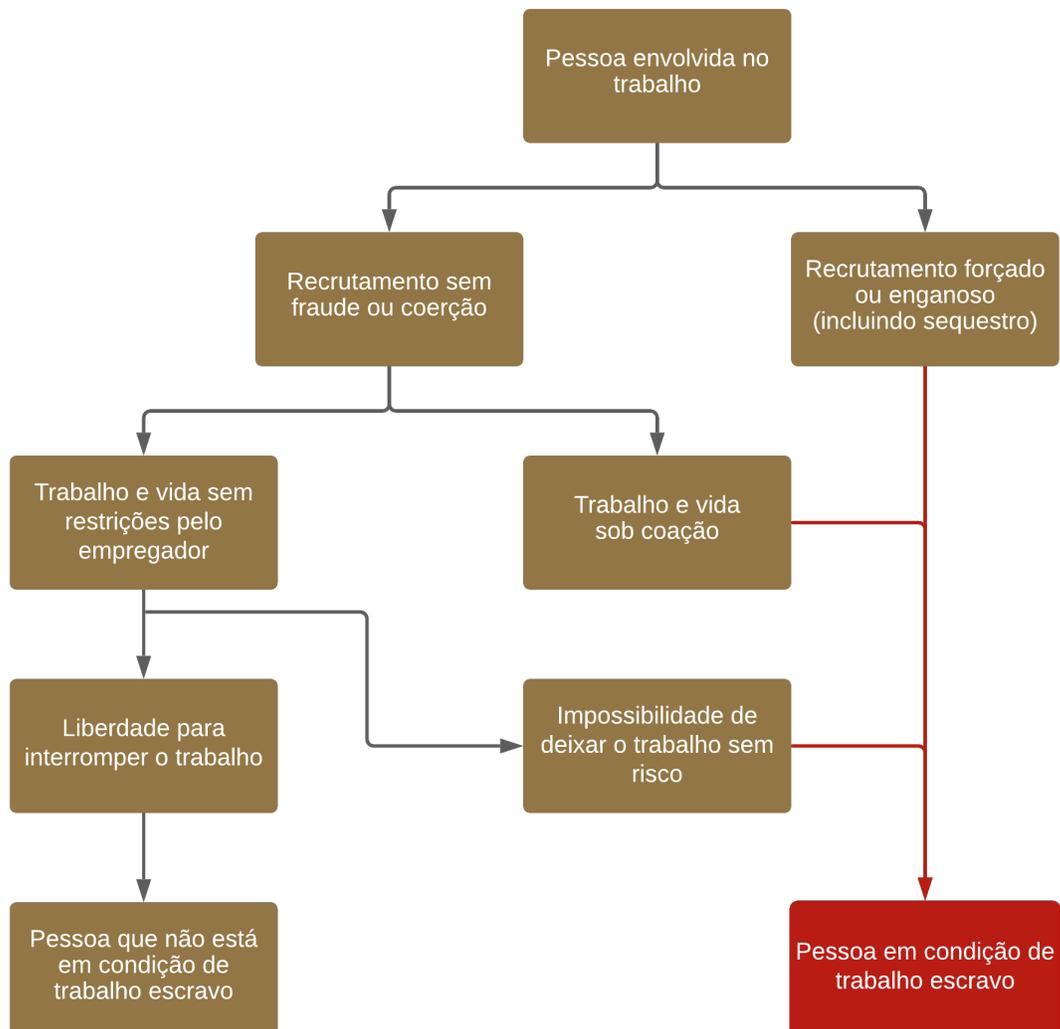
Trabalho Involuntário	Ameaça ou Perigo de Qualquer Punição
<ul style="list-style-type: none"> • Recrutamento sem liberdade no nascimento ou por meio de transações como trabalho forçado • Situações nas quais os trabalhadores devem executar um trabalho de natureza diferente daquela especificada durante o recrutamento sem o consentimento da pessoa • Exigências abusivas de horas extras ou plantões que não tenham sido combinados anteriormente com o empregador • Trabalho em condições perigosas com as quais o trabalhador não tinha consentido, com ou sem compensação ou equipamentos de proteção • Trabalho com salários muito baixos ou sem salários • Condições de vida degradantes impostas pelo empregador, recrutador ou qualquer terceiro • Trabalho para empregadores que não os combinados • Trabalho por períodos mais longos do que combinado • Trabalho com nenhuma liberdade/com liberdade limitada de rescisão do contrato 	<ul style="list-style-type: none"> • Ameaças ou violência contra trabalhadores, seus familiares ou pessoas próximas • Restrição de movimento dos trabalhadores • Servidão por dívida ou manipulação de dívidas • Retenção de salários ou outros benefícios • Retenção de documentos valiosos (como identidades ou vistos de residência) • Abuso da vulnerabilidade dos trabalhadores por meio da recusa de seus direitos ou privilégios, ameaças de demissão ou deportação

O documento "*Guidelines Concerning the Measurement of Forced Labour*" da OIT define trabalho escravo de crianças como: "trabalho executado por uma criança durante um período de referência específico que se enquadre em uma das seguintes categorias:

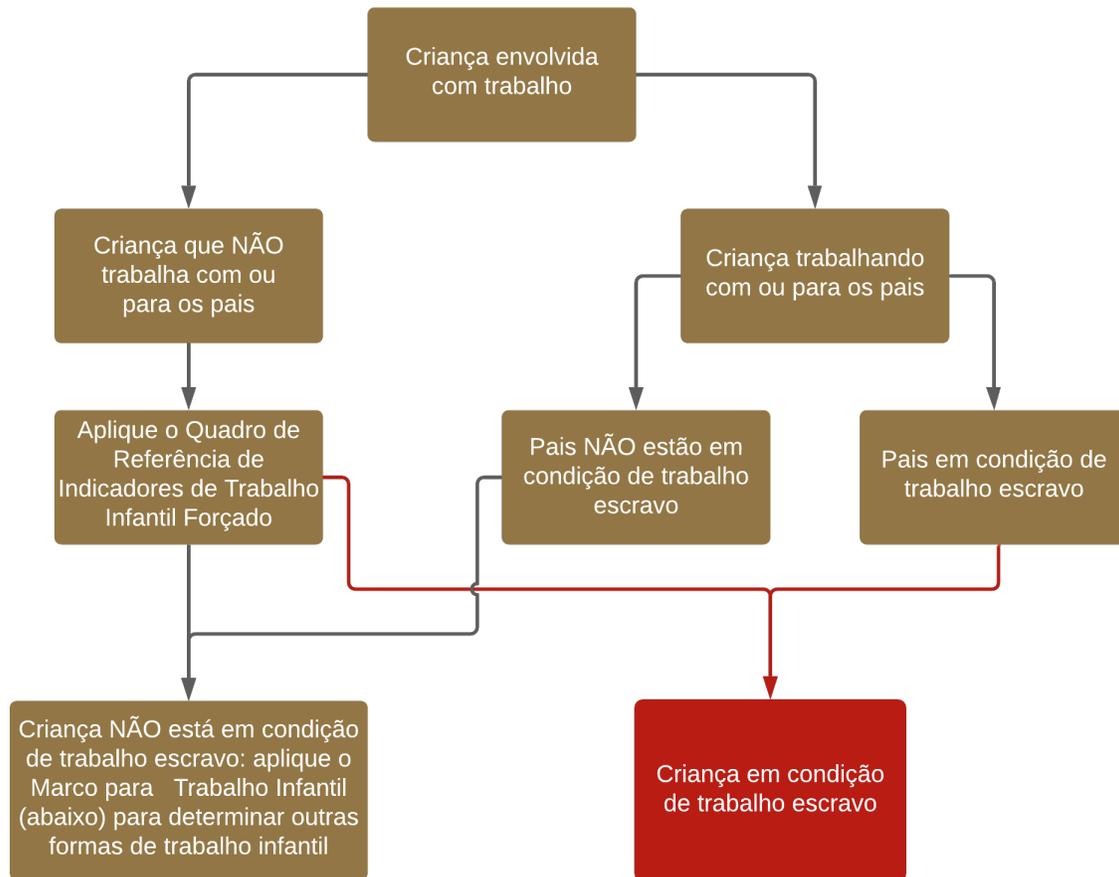
- I. Trabalho executado para uma terceira pessoa (que não os próprios pais da criança) sob ameaça ou perigo de punição da criança ou dos pais; ou
- II. Trabalho executado com ou para os pais da criança sob ameaça ou perigo de punição da criança ou dos pais aplicado por uma terceira pessoa (que não os próprios pais da criança); ou
- III. Trabalho executado com ou para os pais da criança quando um ou ambos os pais estão eles mesmos em situação de trabalho escravo; ou
- IV. Trabalho executado em quaisquer das seguintes piores formas de trabalho infantil: a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão,

como a venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, [assim como trabalho forçado ou obrigatório], inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes".⁵

Como Determinar se uma Pessoa está em Situação de Trabalho Escravo



Como Determinar se uma Criança está em Situação de Trabalho Escravo



*Nota: Esses quadros de referência foram adaptados da publicação da Organização Internacional do Trabalho "Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labor of Adults and Children".

Trabalho Infantil

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança de 1989 define criança como toda pessoa com menos de 18 anos de idade e exige que os Estados Parte protejam todas as crianças "contra a exploração econômica e contra a realização de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou que seja prejudicial para sua saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social".⁶

Enquanto a Convenção 138 da OIT define a idade mínima de trabalho de crianças e jovens como 15 anos de idade, economias em desenvolvimento muitas vezes estabelecem 14 anos como a idade mínima de trabalho após as consultas apropriadas (no Brasil, é 16 anos). A Convenção define trabalho infantil como "emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem".⁷

A Convenção 138 permite o trabalho de crianças acima da idade mínima de trabalho em certas condições. A Convenção estabelece que a idade mínima do trabalho de crianças "não será inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a 15 anos".⁸

A Convenção estabelece que países podem "autorizar emprego ou trabalho a partir da idade de 16 anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos jovens envolvidos e lhes seja proporcionada instrução ou formação adequada e específica no setor da atividade pertinente".⁹ Além disso, a Convenção permite que países passem leis autorizando crianças entre as idades de 13 e 15 anos a se envolver com trabalho leve que "a) não prejudique sua saúde ou desenvolvimento; e b) não prejudiquem sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida".¹⁰

A Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (ICLS na sigla em inglês) da OIT recomenda que onde não houver legislação nacional sobre trabalho leve, o trabalho leve para crianças não deve exceder 14 horas na semana (por exemplo, mais de 14 horas de trabalho leve por semana para crianças entre 13 e 15 anos deve ser considerado trabalho infantil).¹¹

A Convenção 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (WFCL na sigla em inglês) define e proíbe as piores formas de trabalho infantil entre crianças com menos de 18 anos. A WFCL inclui:

- "(a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como a venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou obrigatório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- (b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; (c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; e
- (d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança".¹²

O Trabalho Infantil Perigoso (HCL na sigla em inglês) é um subconjunto da WFCL. O marco legal internacional para trabalho infantil perigoso vem das Convenções 138 e 182 da OIT, ambas das quais proíbem todas as crianças abaixo da idade de 18 anos de se envolver com "trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança".¹³ De acordo com a Convenção 182 da OIT, trabalhos perigosos "serão definidos pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações

de empregadores e de trabalhadores interessadas, levando em consideração as normas internacionais pertinentes".¹⁴

A Convenção 182 exige que Países-membros implementem medidas em um determinado prazo para:

- "(a) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil;
- (b) dispensar a necessária e apropriada assistência direta para retirar crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar sua reabilitação e integração social;
- (c) garantir o acesso de toda criança retirada das piores formas de trabalho infantil à educação fundamental gratuita e, quando possível e adequado, à formação profissional;
- (d) identificar crianças particularmente expostas a riscos e entrar em contato direto com elas; e
- (e) levar em consideração a situação especial das meninas".¹⁵

A Convenção 184 da OIT sobre Segurança e Saúde na Agricultura declara que "a idade mínima para se desempenhar um trabalho na agricultura que por sua natureza ou condições em que é executado pode prejudicar a saúde e segurança dos jovens não deverá ser inferior a 18 anos de idade". No entanto, permite que os países autorizem crianças de 16 anos de idade ou mais velhas a trabalhar no setor rural "com a condição de que seja oferecida uma formação adequada e que se protejam plenamente a saúde e segurança dos trabalhadores jovens". Essa convenção cobre "as atividades agrícolas e florestais realizadas em empreendimentos agrícolas, incluindo a plantações, trabalhos florestais, a criação de animais e de insetos, o processamento primário de produtos agrícolas e animais pelo ou para o responsável do empreendimento, assim como a utilização e manutenção de maquinaria, equipamentos, ferramentas e instalações agrícolas, incluindo o processamento, armazenamento, operação e transporte em um empreendimento agrícola, os quais estão diretamente relacionados com a produção agrícola". No entanto, não cobre "(a) agricultura de subsistência; (b) processos industriais que utilizam produtos agrícolas como matéria-prima e serviços relacionados; e (c) a exploração industrial das florestas".¹⁶

Destaca-se que em diversos países produtores de café, o trabalho no setor agrícola é considerado perigoso e, logo, é proibido que crianças com menos de 18 anos de idade se envolvam com qualquer trabalho de natureza agrícola no setor cafeeiro.

Principais Padrões Internacionais Relevantes para o Projeto COFFEE

Marcos para Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas

Padrões Vinculantes

C029 – Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29)

A convenção define trabalho forçado como "todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer punição e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade". Introduzida em 1930, essa convenção precedeu todas as convenções e orientações atuais sobre tráfico de pessoas para fins laborais. Centrou a voluntariedade dos acordos trabalhistas e o perigo de punição como os principais atributos do trabalho forçado. Apesar de não referenciar especificamente as práticas de recrutamento, essa convenção ofereceu o marco pelo qual puderam ser proibidas muitas formas de recrutamento para trabalho enganoso, antiético e obrigatório. O *'Hard to See, Harder to Count'* da OIT estabelece orientações para a identificação de trabalho forçado na prática. Categoriza os indicadores de trabalho forçado em três elementos, um dos quais são os indicadores de recrutamento sem liberdade.

C150 – Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº 150)

A Convenção exige que todos os Países-membros tomem medidas para abolir todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório usado como meio de coerção ou educação política; punição por se ter/expressar visões políticas opostas às das autoridades; mobilizado com o objetivo de desenvolvimento econômico; disciplina trabalhista; punição por participar em greves; racial, social, nacional; ou discriminação religiosa.

A Convenção contra o Crime Organizado Transnacional e o Protocolo de Prevenção, Supressão e Punição ao Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, e o Protocolo contra o Contrabando de Migrantes por Terra, Mar e Ar (2000) das Nações Unidas

A Convenção inclui três protocolos complementares sobre contrabando de pessoas e armas, assim como de tráfico de pessoas. Um desses protocolos, o Protocolo de Prevenção, Supressão e Punição ao Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças — também conhecido como o Protocolo de Palermo, já que foi assinado em Palermo, Itália — exige que os Países-membro tomem medidas concretas para prevenir o tráfico de pessoas, trabalhem com outros países para combatê-lo e ofereçam serviços às vítimas do tráfico. Ele define o tráfico de pessoas como:

"o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos".¹⁷

O recrutamento é um dos "atos" do tráfico de pessoas, do trabalho forçado e da escravidão, e práticas similares estão dentre os "objetivos" do tráfico de pessoas. Recrutadores laborais podem estar envolvidos em diversos "meios" de tráfico de pessoas, incluindo coerção, fraude, engano e abuso de poder ou de vulnerabilidade.

Padrões Não Vinculantes

Protocolo 29 à Convenção sobre Trabalho Forçado, 2014 (Nº 29)

Esse protocolo não vinculante incentiva os Países-membros a desenvolverem políticas nacionais e planos de ação para combater o trabalho forçado e obrigatório em cooperação com organizações de trabalhadores e empregadores. Ele promove a adoção de um número de medidas preventivas para o trabalho forçado, incluindo: educação sobre trabalho forçado para trabalhadores, em especial àqueles considerados particularmente vulneráveis a se tornarem vítimas, assim como a empregadores; expansão das atividades coercitivas ao longo de todas as populações de trabalhadores, regiões e setores; fortalecimento de fiscalizações; proteção de trabalhadores, especialmente os migrantes, de práticas de recrutamento fraudulentas e abusivas; apoio às atividades de devida diligência dos setores público e privado; e lidar com as causas raiz do trabalho forçado ou obrigatório. O protocolo também promove acesso das vítimas a remediações eficientes, incluindo compensações, independente do status migratório e legal da pessoa, e estabelece que as vítimas não devem ser punidas por crimes que cometam como resultado de serem submetidas ao trabalho forçado.

Marcos para Trabalho Infantil

Padrões Vinculantes

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, 1989

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e seus Protocolos Opcionais definem como criança todo ser humano com menos de 18 anos de idade e oferecem um marco generalizado para os direitos humanos das crianças, incluindo seu direito à proteção de exploração econômica. O Artigo 32 estabelece que "os Estados Partes reconhecem o direito da criança de ser protegida contra a exploração econômica e contra a realização de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou que seja prejudicial para sua saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social".¹⁸

C138 – Convenção sobre o Trabalho Infantil, 1973 (Nº 138)

A Convenção 138 proíbe que crianças se envolvam em "trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem". Define a idade mínima de trabalho de crianças e jovens em 15 anos (enquanto no Brasil, é 16 anos); no entanto, países "cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas" poderão definir uma idade mínima de 14 anos "após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores relevantes". A Convenção também autoriza trabalho leve para crianças de ao menos 16 anos de idade.

C182 – Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (Nº 182)

A Convenção 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (WFCL na sigla em inglês) define e proíbe as piores formas de trabalho infantil entre crianças com menos de 18 anos. Isso inclui: "todas as formas de escravidão ou práticas análogas à

escravidão, como a venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança". A Convenção exige que governos façam esforços no combate às WFCL, criem e regularmente atualizem listas de trabalhos considerados perigosos por meio de consultas com empregadores e organizações de trabalhadores.

Marcos para Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

Padrões Vinculantes

C087 – Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, 1948 (Nº 87)

Estabelece o direito dos trabalhadores e empregadores de constituir organizações de sua escolha sem autorização prévia, e o direito das organizações de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, e de organizar a gestão e a atividade deles sem intervenção externa. Ela reivindica a proteção das organizações de trabalhadores contra intervenções de autoridades públicas, contra a dissolução ou suspensão por via administrativa, e defende o direito de afiliação com organizações internacionais de trabalhadores.

C098 – Convenção sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (Nº 98)

Garante aos trabalhadores o direito a proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical, como a dispensa e interferência administrativa, e incentiva os países a tomarem medidas para proteger as negociações coletivas.

Marcos para Discriminação e Igualdade

Padrões Vinculantes

C100 – Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº 100)

Estabelece o princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor.

C111 – Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958 (Nº 111)

Proíbe toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Marcos para Segurança e Saúde no Trabalho

Padrões Vinculantes

C155 – Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (Nº 155)

Exige que os governos determinem proativamente quais são os trabalhos e atividades perigosos, estabeleçam procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais, e publiquem estatísticas anualmente. Estabelece o direito dos trabalhadores de interromper sem retaliação uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que podem estar em "perigo iminente e grave".

C170 – Convenção sobre Produtos Químicos, 1990 (Nº 170)

Exige que os empregadores rotulem os produtos químicos apropriadamente e coloquem as fichas de dados de segurança à disposição dos trabalhadores; avaliem e monitorem a exposição dos trabalhadores aos produtos químicos perigosos, garantam que a exposição dos trabalhadores aos produtos químicos não apresente riscos a sua saúde, ofereçam treinamento a eles sobre os riscos relacionados a químicos, e tenham procedimentos de emergência estabelecidos, incluindo o oferecimento de primeiros socorros.

Quadro de Referência de Recrutamento Laboral

Padrões Vinculantes

C181 – Convenção sobre Convenção Relativa às Agências de Emprego Privadas, 1997 (Nº 181)

Essa Convenção define agência de emprego privada como "qualquer pessoa singular ou coletiva, independente das autoridades públicas, que preste um ou mais dos seguintes serviços referentes ao mercado de trabalho:

- a. Serviços que visam a aproximação entre ofertas e procuras de emprego, sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer;
- b. Serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou coletiva (adiante designada "empresa utilizadora"), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução;
- c. Outros serviços relacionados com a procura de empregos que sejam determinados pela autoridade competente após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, tais como o fornecimento de informações, sem que, no entanto, visem aproximar uma oferta e uma procura de emprego específicas".

Enquanto reconhece o valor das agências de emprego para a economia global, a Convenção de 1997 sobre agências de emprego privadas destaca a necessidade de proteger trabalhadores de possíveis abusos pelas mãos dessas. A Convenção proíbe a cobrança de taxas de recrutamento dos trabalhadores. Também proíbe as agências de emprego de se envolverem em qualquer forma de discriminação contra os trabalhadores.

Padrões Não Vinculantes

Princípios Gerais e Diretrizes para o Recrutamento Justo (2017) da OIT

Os princípios gerais oferecem padrões não vinculantes que vários atores devem empenhar-se para cumprir, e as diretrizes oferecem orientações práticas sobre passos específicos que diferentes tipos de atores podem dar para promover um recrutamento justo. Os princípios determinam que o recrutamento — incluindo o recrutamento transfronteiriço — deve ser feito de uma maneira que respeita os direitos humanos e trabalhistas dos trabalhadores e não deve ser usado para comprometer os padrões trabalhistas ou o trabalho decente. Além disso, os princípios também determinam que os trabalhadores: não devem pagar nenhuma taxa de recrutamento ou demais custos relacionados; devem receber descrições claras e transparentes dos termos e condições de seu trabalho, de preferência em contratos escritos em um idioma que entendam; devem entrar nesses acordos sem coerção e engano; devem ter acesso livre a informação sobre seus direitos; não devem ser submetidos a restrições à sua liberdade de movimento, retenção ou destruição de seus documentos de identidade ou contratos; devem ser livres para rescindir seu contrato, retornar as suas comunidades e mudar de empregadores; e devem ter acesso a mecanismos de denúncia e remediação. As diretrizes estabelecem que empregadores devem: garantir que os trabalhadores tenham contratos escritos transparentes e que entendam os termos desses; oferecer mecanismos de denúncia e recurso eficientes; proteger todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, de violações trabalhistas dos padrões internacionais relacionadas ao recrutamento; garantir que os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva não sejam violados durante o processo de recrutamento; se abster de usar intermediários laborais para substituir trabalhadores em greve; e respeitar a liberdade dos trabalhadores migrantes de mudar empregadores e voltar a seus países de origem.

Definição de Taxas de Recrutamento e Custos Relacionados (2019) da OIT

O documento não vinculante determina que "nenhuma taxa ou custo de recrutamento deverá ser cobrado diretamente ou indiretamente, integralmente ou em parte, do trabalhador por seu recrutamento". Taxas de recrutamento são definidas como "pagamentos por serviços de recrutamento oferecidos por recrutadores laborais, sejam públicos ou privados, em propostas e contrapropostas de trabalho; pagamentos feitos no caso de recrutamento de trabalhadores com o intuito de contratá-los para uma terceira parte; pagamentos feitos no caso de recrutamento direto pelo empregador; ou pagamentos exigidos dos trabalhadores para cobrir taxas de recrutamento". A definição estabelece que essas taxas podem cobrir custos relacionados ao recrutamento, viagem ou alocação e podem ser cobranças únicas ou recorrentes. A definição também oferece uma lista de custos relacionados ao recrutamento, incluindo, mas não limitada a: gastos

médicos, seguros, testes de habilidades, treinamento e orientação, custos de equipamentos, gastos com viagem e acomodação e custos administrativos. A definição também determina que custos não revelados ou ilegais como "subornos, extorsões ou propinas, obrigações, comissões ilícitas de recuperação de custos e garantias exigidas por qualquer ator envolvido na cadeia de contratação " nunca são legítimos.

Marcos para Migração Laboral

Padrões Vinculantes

C029 – Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (Nº 97) e Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (Nº 86)

A Convenção e Recomendação correspondente de 1949 sobre trabalhadores migrantes regulam as condições sob as quais o trabalho migrante pode ser executado. Eles incluem diversas diretrizes sobre a proteção de trabalhadores migrantes e estabelecem o dever dos governos de apoiar e oferecer serviços de emprego gratuitos para trabalhadores migrantes. Também incentivam acordos entre países enviando e recebendo trabalhadores migrantes para garantir sua proteção. Mais importante, a Convenção estabelece que trabalhadores imigrantes não documentados têm os mesmos direitos trabalhistas que trabalhadores migrantes documentados e cidadãos. Diretamente relevante ao recrutamento, a Convenção e Recomendação também incluem orientações sobre alocação, contratação e condições de trabalho para trabalhadores migrantes.

C143 – Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Provisões Complementares), 1975 (Nº 143) e Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes, 1975 (Nº 143)

A Convenção e Recomendação de 1975 sobre trabalhadores migrantes oferecem proteções importantes para migrantes não documentados. Eles estabelecem vários direitos dos trabalhadores migrantes, incluindo o direito à liberdade de associação e proteções sociais. Eles explicitamente declaram que migrantes não documentados têm direitos iguais. É importante destacar que a Convenção e Recomendação incentivam a regulamentação e penalização de recrutadores e empregadores que se envolvem no contrabando, recrutamento, contratação de pessoas e práticas laborais ilegais e abusivas.

Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (1990)

Essa Convenção determina que trabalhadores migrantes internacionais e suas famílias podem sair livremente de qualquer país sem restrições, e protege os trabalhadores migrantes de tratamento ou punições cruéis ou desumanas. Também proíbe explicitamente a submissão de trabalhadores migrantes à escravidão, servidão, trabalho forçado ou obrigatório ou trabalho prisional excessivo. Trabalhadores migrantes devem ter acesso às mesmas proteções trabalhistas que os trabalhadores locais, incluindo àquelas relacionadas à remuneração, condições de trabalho, trabalho infantil e liberdade de associação.

Pacto Global para Migração Segura, Ordenada e Regular (2018)

Esse acordo negociado entre governos reconhece que nenhum país pode lidar com desafios relacionados à migração sozinho, e "busca reduzir os riscos e vulnerabilidades que os migrantes enfrentam em estágios diferentes da migração respeitando, protegendo e realizando seus direitos humanos e os oferecendo cuidados e assistência". O pacto contém 23 objetivos. O Objetivo 5 foca em facilitar migrações regulares ao promover acordos de mobilidade trabalhista entre países de origem e de destino baseados em direitos. No *Objetivo 6: Facilitar recrutamento justo e ético e proteger as condições que garantem o trabalho decente*, os Estados Parte se comprometem a revisar mecanismos de recrutamento existentes para garantir que eles sejam justos e éticos e para proteger trabalhadores migrantes de recrutamento e condições exploratórias em países de origem e de destino. Alguns passos que os Estados Parte podem dar incluem: melhorar regulamentações em agências de recrutamento, incluindo a proibição de taxas de recrutamento e outros custos relacionados; entrar em parcerias com organizações de empregadores e trabalhadores para garantir que trabalhadores migrantes recebem contratos escritos e que eles entendam os termos dos contratos e seus direitos; entrar em parcerias com o setor privado para delinear claramente os papéis dos recrutadores e promover o trabalho decente; fortalecer a aplicação das normas e a fiscalização de recrutadores e empregadores; desenvolver processos de recrutamento justo que permitam os trabalhadores migrantes a mudar seus empregadores; oferecer os mesmos direitos trabalhistas aos trabalhadores migrantes que aos locais; garantir que os trabalhadores migrantes trabalhando no setor informal tenham acesso a mecanismos de denúncia efetivos; e garantir que as leis ofereçam proteções iguais para trabalhadoras migrantes mulheres.

Padrões Não Vinculantes

Marco Multilateral da OIT para Migrações Laborais: Princípios e Diretrizes não vinculantes para um enfoque das migrações laborais baseado em direitos (2006)

Este marco inclui princípios não vinculantes baseados em direitos e orientações sobre migração laboral. Ele busca promover e proteger os direitos dos trabalhadores migrantes, aprimorar regulamentos sobre migração laboral e destacar a conexão entre migração laboral e desenvolvimento. Isso inclui orientações sobre a promoção de políticas de emprego baseadas no diálogo social que promovem trabalho decente e protegem trabalhadores migrantes. O marco especificamente demanda práticas de recrutamento ético, incluindo o estabelecimento e cumprimento de programas de licenciamento para recrutadores, a regulamentação de taxas de recrutamento e o oferecimento de remediação para todos os trabalhadores cujos direitos forem violados durante o processo de recrutamento.

Marcos para o Setor Agrícola

Padrões Vinculantes

C184 – Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 (Nº 184)

Exige que os empregadores garantam a segurança e saúde dos trabalhadores temporários, sazonais e permanentes (incluindo a garantia de que atividades e

equipamentos cumpram padrões de saúde e segurança e o oferecimento de treinamento e instruções apropriadas). A Convenção também exige a existência de uma política nacional de segurança e saúde na agricultura, incluindo fiscalizações de locais de trabalho rurais. A Convenção oferece aos trabalhadores o direito de receberem instrução sobre questões de saúde e segurança e de se removerem sem retaliação de atividades no local de trabalho nas quais acreditem que há um sério e iminente risco a sua saúde e segurança. Se um empregador é obrigado a oferecer acomodação aos trabalhadores, a Convenção determina que as leis que regulamentam a acomodação devem satisfazer um padrão mínimo. O Código de Práticas de Segurança e Saúde na Agricultura da OIT oferece conselhos sobre como implementar a Convenção.

C129 – Convenção Relativa à Inspeção do Trabalho na Agricultura, 1969 (Nº 129)

A Convenção exige um sistema de fiscalização do trabalho em empreendimentos agrícolas onde funcionários e aprendizes trabalham. Os países que ratificaram essa Convenção também podem optar por fiscalizar empreendimentos agrícolas onde arrendatários, meeiros, membros de cooperativas e/ou famílias do operador do empreendimento agrícola trabalham.

C110 – Convenção sobre as Condições de Emprego dos Trabalhadores em Fazendas e Protocolo (P110), 1958 (Nº 110)

A Convenção abrange disposições sobre o recrutamento, contratação, benefícios, compensação e condições de acomodação de trabalhadores em fazendas, definidas como "qualquer empreendimento de exploração agrícola que empregue trabalhadores assalariados, situado em região tropical ou subtropical onde sejam principalmente cultivados ou produzidos para fins comerciais: café, chá, cana de açúcar, borracha, banana, cacau, coco, amendoim, algodão, tabaco, fibras têxteis (sisal, juta, cânhamo), frutas cítricas, óleo de palma, quinina ou abacaxi". Exige que o recrutador licenciado ou empregador cubra os custos de transporte dos trabalhadores para o local de trabalho e também custos de repatriamento. Limita o prazo de trabalho em fazendas (um a três anos dependendo na natureza da jornada para chegar ao local de trabalho e se o trabalhador está acompanhando de familiares ou não). Especifica que salários devem ser determinados por leis nacionais, aderir a leis de salário mínimo e apenas incluir descontos definidos em lei nacional. Exige que os trabalhadores tenham ao menos 25 horas de descanso consecutivo a cada período de trabalho de sete dias. Garante aos empregadores e trabalhadores o direito de sindicalização e dispõe sobre discriminação anti-sindicalização.

C011 – Convenção sobre Direito de Sindicalização na Agricultura, 1921 (Nº 11)

Determina que "os mesmos direitos de associação e união" se apliquem para todos os trabalhadores na agricultura da mesma forma que aplicam aos trabalhadores na indústria. Os países que ratificarem essa Convenção devem garantir que esses direitos sejam assegurados aos trabalhadores rurais e devem buscar remover quaisquer provisões que restrinjam seu acesso a esses direitos.

C099 – Convenção sobre Métodos de Fixação de Salário Mínimo na Agricultura, 1951 (Nº 99)

Determina que os países que ratificarem a Convenção devem criar um sistema para fixar o salário mínimo para trabalhadores rurais. O valor mínimo específico e método para determiná-lo é por conta de cada país e deve ser determinado por meio de um processo de consulta envolvendo representantes de empregadores e de trabalhadores (se essas entidades existirem). Se a legislação nacional permitir, o pagamento parcial do salário mínimo poderá ser feito "in natura" nos casos em que esse modo de pagamento seja "desejável ou de prática corrente". Os países que ratificarem essa Convenção também devem garantir que o valor do salário mínimo esteja sendo implementado apropriadamente por meio do oferecimento de supervisão, educação sobre a taxa de salário mínimo, fiscalizações e sanções quando necessário.

Padrões Não Vinculantes

Recomendação para Arrendatários e Meeiros (1968) (Nº 132)

É aplicável a trabalhadores rurais que não são remunerados com um salário fixo, como arrendatários ou aqueles remunerados com porcentagens da produção. Busca garantir que arrendatários, meeiros e outras categorias similares de trabalhadores tenham acesso a terras, estabilidade e segurança. Define melhores práticas relacionadas a contratos mutuamente acordados, quantia de aluguel (ajustável para o rendimento real da colheita), porcentagem mínima de produção da qual os meeiros têm direito, provisões de acomodação adequada quando costumeiro e necessário, e autorização para arrendatários e meeiros usarem a terra para produzir comida para eles mesmos e suas famílias.

Ratificação de Convenções nos 10 Principais Países Produtores de Café da América Latina

	BRA	COL	HND	MEX	PER	GTM	NIC	CRI	SLV	ECU
C029 – Convenção 29 sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
C150 – Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº 150)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Protocolo de Prevenção, Supressão e Punição ao Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças e o Protocolo contra o Contrabando de Migrantes por Terra, Mar e Ar (2000)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, 1989	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
C138 – Convenção sobre o Trabalho Infantil, 1973 (Nº 138)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
C182 – Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (Nº 182)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
C087 – Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, 1948 (Nº 87)	/	R	R	R	R	R	R	R	R	R
C098 – Convenção sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (Nº 98)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
C100 – Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº 100)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
C111 – Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958 (Nº 111)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
C155 – Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (Nº 155)	R	/	/	R	/	/	/	/	R	/
C170 – Convenção sobre Produtos Químicos, 1990 (Nº 170)	R	R	/	R	/	/	/	/	/	/
C181 – Convenção Relativa às Agências de Emprego Privadas, 1997 (Nº 181)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

C097 – Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (Nº 97)	R	/	/	/	R	/	/	/	/	R
Recomendação sobre Migração Laboral (Revista), 1949 (Nº 86)	S	S	/	S	S	S	/	S	S	S
C143 – Convenção sobre Trabalho Migrante (Provisões Complementares), 1975 (Nº 143)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Recomendação 151 sobre Trabalho Migrante (1975)	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (1990)	/	R	R	R	R	R	R	/	R	R
C184 – Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 (Nº 184)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
C129 – Convenção Relativa à Inspeção do Trabalho na Agricultura, 1969 (Nº 129)	/	R	/	/	/	R	/	R	R	/
C110 – Convenção sobre as Condições de Emprego dos Trabalhadores em Fazendas e Protocolo (P110), 1958 (Nº 110)	/	/	/	R	/	R	R	/	/	R
C011 – Convenção sobre Direito de Sindicalização na Agricultura, 1921 (Nº 11)	R	R	/	R	R	R	R	R	/	R

C099 – Convenção sobre Métodos de Fixação de Salário Mínimo na Agricultura, 1951 (Nº 99)	R	R	/	R	R	R	/	R	R	/
Recomendação para Arrendatários e Meeiros (1968) (Nº 132)	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

R = Ratificado

S = Submetido às Autoridades Relevantes

/ = Não Houve Ação

Nota: Os documentos de orientação não vinculantes listados acima não estão sujeitos à ratificação.

Notas Finais

- ¹ C029 – Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29). Organização Internacional do Trabalho (OIT). www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- ² “Hard to See, Harder to Count Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children.” Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2011. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms182096.pdf.
- ³ Organização Internacional do Trabalho, Departamento dos Estatísticos. ‘Guidelines Concerning the Measurement of Forced Labour.’ Geneva, outubro de 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf
- ⁴ Organização Internacional do Trabalho, Departamento dos Estatísticos. ‘Guidelines Concerning the Measurement of Forced Labour.’ Geneva, outubro de 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf
- ⁵ Guidelines concerning the measurement of forced labour. Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2018. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf.
- ⁶ Convenção sobre os Direitos da Criança. Nações Unidas, 20 de novembro de 1989. www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx.
- ⁷ Convenção sobre os Direitos da Criança. Nações Unidas, 20 de novembro de 1989. www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx.
- ⁸ C138 – Convenção sobre Idade Mínima para Admissão, 1973 (Nº 138). Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.
- ⁹ C138 – Convenção sobre Idade Mínima para Admissão, 1973 (Nº 138). Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.
- ¹⁰ C138 – Convenção sobre Idade Mínima para Admissão, 1973 (Nº 138). Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.
- ¹¹ Resolução IV. Resolução que altera a 18ª Resolução da ICLS sobre estatísticas do trabalho infantil. Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2018. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648624.pdf.
- ¹² C138 – Convenção sobre Idade Mínima para Admissão, 1973 (Nº 138). Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
Organização Internacional do Trabalho (OIT). C182 – Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (Nº 182). www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182.
- ¹³ C183 – Convenção sobre a Proteção à Maternidade, 2000 (Nº 183). Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2000. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.
- ¹⁴ C183 – Convenção sobre a Proteção à Maternidade, 2000 (Nº 183). Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2000. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.
- ¹⁵ C138 – Convenção sobre Idade Mínima para Admissão, 1973 (Nº 138). Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
Organização Internacional do Trabalho (OIT). C182 – Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (Nº 182). www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182.
- ¹⁶ C184 – Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 (Nº 184). Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2001. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184.
- ¹⁷ ONU: Assembleia Geral, Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 15 de novembro de 2000. www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf.

¹⁸ C138 – Convenção sobre Idade Mínima para Admissão, 1973 (Nº 138). Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.