



▶ Erradicar o trabalho forçado: o que funciona na prática

Julho, 2022

Erradicar o trabalho forçado: o que funciona na prática

Sumário executivo

Como o trabalho forçado pode ser erradicado globalmente? Quais abordagens são as mais eficazes para ganhar terreno em direção a este objetivo, e podem ser replicadas nos contextos dos países? Há muitas ideias sobre o que poderia funcionar em teoria, mas ainda há poucos dados, apesar de décadas de reconhecimento do trabalho forçado como um problema global, sobre o que realmente funcionou na prática. Muito do conhecimento sobre o que funciona é detido por uma série de partes interessadas que lidam com estas questões na prática.

Este estudo conclui que a erradicação global do trabalho forçado requer uma abordagem de toda a sociedade. Uma ampla gama de atores tem um papel a desempenhar, incluindo governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra, organizações patronais e empresariais, organizações de trabalhadores, organizações de base comunitária de migrantes, organizações internacionais, incluindo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e agências das Nações Unidas, organizações da sociedade civil, especialistas técnicos, plataformas e iniciativas de *multi-stakeholder*, organizações religiosas e meios de comunicação. Embora a colaboração entre estes grupos de interessados seja crítica, este estudo se concentra nas principais abordagens no âmbito governamental e empresarial como um primeiro passo.

Que fatores contextuais impactam nas iniciativas?

O contexto em que governos e empresas operam afeta os esforços para erradicar o trabalho forçado de várias maneiras. Primeiro, fatores estruturais contextuais, como a pobreza generalizada e a falta de opções de subsistência, atuam como causas fundamentais do trabalho forçado. Além disso, fatores contextuais próximos, tais como legislação ineficaz e a aplicação deficiente das leis trabalhistas, atuam como barreiras que impedem que as iniciativas sejam eficazes e escaláveis.

A comunidade empresarial é diversificada, formada por empresas multinacionais assim como pequenas e médias empresas, com diferentes níveis de capacidade e recursos dedicados às práticas de devida diligência (*due diligence*). O estudo identificou uma gama de iniciativas que empresas de diferentes tamanhos e capacidades podem aplicar das seguintes maneiras:

- Dentro de suas próprias operações.
- Dentro de suas cadeias de abastecimento, através da devida diligência junto a seus fornecedores. Por exemplo, a cadeia de abastecimento de uma empresa fabricante incluiria quaisquer fornecedores de serviços (incluindo serviços de recrutamento) ou matérias-primas.

Os seguintes fatores contextuais (causas estruturais e barreiras) são os mais significativos e afetam muitos países onde o trabalho forçado é prevalente. É importante notar que uma ampla gama de outros fatores contextuais desempenham um papel em diferentes países, e os fatores têm interligações e interdependências complexas.

Os principais fatores contextuais que afetam governos e empresas que tentam erradicar o trabalho forçado	
1	Leis trabalhistas nacionais inadequadas e mal aplicadas.
2	Políticas inadequadas e mal aplicadas.
3	Conhecimento e conscientização insuficientes entre os governos sobre trabalho forçado e como enfrentá-lo.
4	Má coordenação entre os órgãos governamentais no âmbito nacional e entre os países de origem e destino dos e das trabalhadores (as) migrantes no âmbito internacional.
5	Baixa conscientização sobre direitos e acesso à educação entre as comunidades que se encontram em situação de vulnerabilidade.
6	Pobreza generalizada, falta de opções de subsistência e desigualdade estrutural, e discriminação.
7	Altos níveis de informalidade e baixa regulamentação do mercado de trabalho.
8	Falta de acesso das trabalhadoras e trabalhadores a mecanismos de denúncia, reparação e representação.

É fundamental que governos, empresas e outras partes interessadas trabalhem juntos para enfrentar as causas fundamentais do trabalho forçado e as barreiras para alcançar um progresso real em escala.

Entretanto, nem todas as iniciativas - especialmente aquelas no âmbito empresarial - visam as causas fundamentais do trabalho forçado. A maioria dos exemplos de iniciativas efetivas observadas neste relatório visa erradicar o trabalho forçado das operações e/ou cadeias de abastecimento de uma determinada empresa e, mais especificamente, erradicar indicadores específicos de trabalho forçado. Há evidências claras do progresso feito no âmbito de empresa - mesmo em países que enfrentam os desafios contextuais mencionados acima. Assim, as ações para erradicar o trabalho forçado podem ser eficazes apesar de fatores contextuais adversos, mas uma mudança sustentável e escalável requer uma abordagem mais ampla.

Quais são as iniciativas mais promissoras no mundo?

O estudo identificou formas pelas quais governos e empresas ganharam terreno para a erradicação do trabalho forçado, de acordo com os 11 Indicadores de Trabalho Forçado fornecidos pela OIT. Estes indicadores representam os sinais mais comuns ou "sinais vermelhos" do trabalho forçado. A presença de um ou mais indicadores pode indicar que um trabalhador foi submetido a esta violação de direitos humanos. Conforme definido na Convenção da OIT sobre o Trabalho Forçado, 1930 (No. 29), o trabalho forçado é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de uma pena qualquer e para o qual esta pessoa não tenha se apresentado voluntariamente.

Embora o foco principal seja nas intervenções no âmbito de empresas e recrutadores de mão-de-obra, exemplos no âmbito governamental também são incluídos. A seção 3 deste relatório fornece outros exemplos e evidências

Ações efetivas para abordar os 11 indicadores de trabalho forçado	
1.	Abuso de vulnerabilidade
	<ul style="list-style-type: none"> • Rever as práticas de recrutamento, emprego e gestão de trabalhadores para identificar potenciais abusos de vulnerabilidades e implementar soluções. <i>(Empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i> • Fornecer treinamento de conscientização aos trabalhadores tanto durante o recrutamento quanto durante o trabalho para garantir que eles estejam cientes de seus direitos e de como buscar assistência em caso de violação de direitos. <i>(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i> • Estabelecer mecanismos de denúncias individual e coletiva que estejam disponíveis para os trabalhadores durante o recrutamento e o trabalho, bem como o diálogo social no local de trabalho. <i>(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i> • Fornecer formação em competências para a vida aos trabalhadores (por exemplo, sobre gestão financeira, habilidades de negociação). <i>(Governos, empresas)</i>
2.	Engano
	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar a transparência durante o processo de recrutamento, inclusive através de processos transparentes de anúncios de emprego, atendimento presencial em pontos-chave durante a jornada de recrutamento, envolvimento dos parceiros da sociedade civil no monitoramento do processo de recrutamento e comunicação aprimorada das ofertas de emprego. <i>(Empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i> • Aumentar a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos e como buscar apoio, tanto antes quanto após começar a trabalhar, através de programas de orientação obrigatórios. <i>(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i> • Evitar a substituição de contratos, reforçando a transparência dos processos de recrutamento e emprego, inclusive através do uso de soluções tecnológicas. <i>(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i>
3.	Restrição de movimentos
	<ul style="list-style-type: none"> • Rever as práticas de recrutamento, emprego e gestão de trabalhadores para identificar e remover quaisquer potenciais restrições à liberdade de movimento dos trabalhadores. <i>(Empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i>
4.	Isolamento

- Estabelecer mecanismos eficazes de denúncia e proporcionar acesso aos representantes dos trabalhadores ou organizações de trabalhadores (com habilidades relevantes em diferentes línguas) para reduzir o isolamento. *(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)*
- Estabelecer iniciativas de diálogo social entre trabalhadores e gerência para identificar mecanismos estruturados que permitam aos trabalhadores deixar as instalações regularmente, sem serem acompanhados por um preposto da empresa. *(Empresas)*
- Engajar-se com governos e parceiros comerciais para melhorar o acesso à infraestrutura (por exemplo, acesso à Internet, estradas). *(Governos, empresas)*
- Integrar as empresas com as comunidades existentes, sempre que possível. *(Governos, empresas)*

5. Violência física e sexual

- Introduzir políticas específicas da empresa sobre violência e assédio e socializá-las com todos os funcionários e funcionárias. *(Empresas, recrutadores de mão-de-obra)*.
- Identificar os riscos de gênero através de avaliações de impacto específicas em gênero. *(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)*.
- Usar dados desagregados para informar iniciativas e metas que visam reverter e remover dinâmicas desiguais de poder nos processos de recrutamento e trabalho e em toda a cadeia de fornecimento. *(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)*.
- Estabelecer organizações de investigação independentes ou comitês em gênero responsáveis por identificar e resolver as preocupações relacionadas a gênero. *(Empresas)*.
- Prevenir e combater a violência física e sexual através de programas de capacitação. *(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)*.
- Proporcionar atividades de conscientização e sensibilização sobre violência física e sexual a todos os trabalhadores e funcionários. *(Governos, empresas)*.
- Fortalecer as associações de mulheres, inclusive por meio de apoio financeiro, para alcançar os trabalhadores afetados do setor informal. *(Governos)*.

6. Intimidação e ameaças

- Treinar e/ou informar todos os trabalhadores para reconhecer a intimidação e construir um ambiente no qual eles se sintam confiantes para denunciá-la. Quando forem identificadas práticas de intimidação, tomar medidas disciplinares contra os perpetradores e garantir que os trabalhadores sejam protegidos de danos posteriores. *(Empresas, recrutadores de mão-de-obra)*

7. Retenção de documentos de identidade

- Exigir que todas as empresas garantam aos trabalhadores a posse de seus próprios documentos de identidade e lhes forneçam um lugar seguro para guardá-los onde possam acessá-los a qualquer momento; Garantir esta exigência nas leis nacionais, que proíbam e penalizem a retenção de documentos de identidade, e exijam a provisão de um lugar seguro para que os trabalhadores possam guardar seus documentos. *(Governos)*
- Conduzir campanhas de conscientização para empregadores e recrutadores de mão-de-obra sobre porquê a retenção de passaportes é proibida e como eles podem proporcionar um lugar adequado, seguro e acessível para o armazenamento. *(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra e outras partes interessadas, incluindo organizações patronais e empresariais.)*

8.	Retenção de salários
	<ul style="list-style-type: none">• Implementar sistemas digitais de pagamento de salários e/ou aplicações móveis para efetuar com precisão os registros de trabalho e pagamentos. <i>(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i>• Utilizar mecanismos alternativos para pagamentos digitais quando os e as trabalhadores (as) não tenham contas bancárias pessoais. <i>(Empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i>• Garantir que sejam fornecidas cópias dos holerites aos trabalhadores, com informações completas sobre horas trabalhadas, salários e impostos pagos e quaisquer deduções. <i>(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i>• Identificar as causas-raiz de qualquer retenção de salário. Isto poderia envolver a análise das próprias práticas da empresa e do fluxo de caixa, ou o envolvimento com fornecedores, agências de emprego ou recrutadores de mão-de-obra a fim de identificá-la. Internamente, ou em colaboração com parceiros, identificar e implementar soluções sustentáveis. <i>(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i>• Fornecer ao governo do país destinatário o apoio para pagar os salários retidos de forma rápida através de um fundo de amparo com recursos facilitados pelo governo. <i>(Governos)</i>• Colocar em contas separadas os benefícios recebidos pelo trabalhador durante o período de trabalho, que o empregador ou o recrutador de mão-de-obra não possa utilizá-los e que seja facilmente acessível quando o trabalhador deixar o trabalho. <i>(Empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i>
9.	Servidão por dívida
	<ul style="list-style-type: none">• Adotar uma política de recrutamento justo e de taxa-zero para o recrutamento, que esteja alinhada aos Princípios Gerais e Diretrizes Operacionais para o Recrutamento Justo da OIT e que inclua diretrizes claras para sua implementação. <i>(Empresas, fornecedores, recrutadores de mão-de-obra)</i>• Estabelecer acordos de nível de serviço com fornecedores, recrutadores de mão-de-obra e quaisquer subagentes. Deixar claro que os custos de recrutamento são cobertos pela empresa e que os trabalhadores não devem pagar taxas de recrutamento ou custos relacionados. <i>(Empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i>• Fornecer acesso a uma linha de apoio terceirizada a todos os candidatos e candidatas durante sua jornada de recrutamento e garantir que todos saibam relatar à linha de apoio qualquer pedido de pagamento de taxa de recrutamento. <i>(Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i>• Entrevistar os trabalhadores durante e após a chegada (dentro de 3-6 meses) em um ambiente seguro e confidencial, para dar-lhes a oportunidade de revelar detalhes sobre quaisquer taxas de recrutamento e custos pagos e/ou qualquer intimidação enfrentada. <i>(Empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i>• Reembolsar taxas e custos de recrutamento a todos os trabalhadores afetados. <i>(Empresas, recrutadores de mão-de-obra)</i>
10.	Condições degradantes de trabalho e alojamento

	<ul style="list-style-type: none"> • Melhorar os alojamentos para que as normas estejam em conformidade com a legislação nacional ou com as normas internacionais (ver ILO Workers' Housing Standards). (<i>Governos, empresas, recrutadores de mão-de-obra</i>) • Realizar treinamentos para melhorar a comunicação eficaz e respeitosa entre trabalhadores e supervisores, incluindo sobre os riscos de segurança no local de trabalho. (<i>Empresas</i>)
11.	Jornada Exaustiva
	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzir o horário excessivo de trabalho, com base em consultas aos trabalhadores e à gerência, através de melhorias nos processos, incentivos à produção e gestão de recursos humanos, incluindo um comitê de trabalhadores. (<i>Empresas</i>) • Analisar e revisar os sistemas de horário de trabalho para lidar com a cultura incorporadas de elevadas horas extras. (<i>Empresas</i>)

Fatores de sucesso

Dada a ampla gama de tipos de iniciativas e atores envolvidos, é importante reconhecer que fatores específicos de sucesso dependerão do caso e do contexto. Entretanto, o estudo identificou um conjunto dos principais fatores de sucesso entre iniciativas e contextos nos âmbitos governamental, empresarial e em todos os níveis.

Fatores de sucesso: Âmbito governamental	
1	Reforçar a aplicação da legislação e das políticas através de uma mobilização eficaz de recursos domésticos para apoiar os governos a financiar de forma independente as intervenções fundamentais de enfrentamento ao trabalho forçado.
2	Dar reconhecimento público às questões relacionadas ao trabalho forçado no mais alto nível de governo, e gerar vontade política para conduzir uma agenda de reformas abrangente e ambiciosa.
3	Fortalecer as estruturas políticas através da adoção e aplicação de políticas para promover o recrutamento justo, inclusive através da regulação de intermediários..
4	Aumentar a conscientização e o conhecimento sobre trabalho forçado e como preveni-lo em todos os âmbitos de implementação, incluindo todos os âmbitos de governo, de inspeção do trabalho, de jornalistas e das populações que enfrentam vulnerabilidade, através de atividades de conscientização.
5	Reforçar a aplicação das leis com foco no aumento da capacidade de inspeção do trabalho através de parcerias com especialistas técnicos e outros meios.
6	Reforçar a aplicação da lei e da regulamentação através da construção de um sistema de inspeção crível e confiável por meio de inspeções trabalhistas conjuntas entre os atores-chave: governo, organizações patronais e empresariais, e organizações de trabalhadores.
7	Identificar e remover estruturas de poder desequilibradas que incentivam a corrupção e as condições de trabalho forçado, por exemplo, sistemas de pagamento por produção que incentivam horários de trabalho excessivos com salários baixos.

Fatores de sucesso: Âmbito empresarial

1	Reforçar a governança e o compromisso de abordar o trabalho forçado no âmbito da alta gerência para apoiar a implementação em toda a empresa e a motivação do pessoal.
2	Aumentar a conscientização e o conhecimento sobre o trabalho forçado entre os funcionários com responsabilidades em licitações e aquisição, e recrutamento e emprego, por meio de atividades de capacitação para garantir que as ações necessárias sejam compreendidas e implementadas de forma eficaz.
3	Aumentar o conhecimento sobre como prevenir e reparar os riscos do trabalho forçado através do acesso à orientação técnica contínua, especialmente para empresas onde a compreensão dos problemas é baixa.
4	Estabelecer presença no terreno em países/regiões de operação - contar com colegas baseados localmente que possam se envolver pessoalmente com fornecedores e recrutadores de mão-de-obra (tanto <i>cultural</i> como <i>linguisticamente</i>) para aumentar a compreensão dos requisitos e como implementá-los.
5	Melhorar a coordenação com outras empresas que trabalham com fornecedores e/ou recrutadores de mão-de-obra comuns para incentivar melhorias.
6	Aumentar o conhecimento e a sensibilização sobre como prevenir e enfrentar o trabalho forçado através do apoio das organizações patronais e empresariais aos seus membros. Isto é particularmente importante para garantir que as pequenas e médias empresas (PMEs) recebam as informações e o apoio técnico necessárias.
7	Aumentar a coordenação entre uma gama maior de atores realizando ações unificadas através da participação em iniciativas <i>multi-stakeholder</i> focadas em trabalho forçado.
8	Usar a tecnologia para aumentar a transparência das operações e a mecanização, para assim aumentar a eficiência e a divisão de tarefas.
9	Publicar esforços de reparação para apoiar a transparência da indústria e aumentar a probabilidade de que outras empresas possam fazer o mesmo usando métodos similares.

Fatores de sucesso: Em todos os âmbitos

1	Alocar fundos para atividades destinadas a identificar, prevenir e reparar o trabalho forçado. Dadas as limitações de recursos das PME, a mobilização criativa de recursos, inclusive através de esforços colaborativos, pode ajudar.
2	Adotar uma abordagem holística. Em todos os âmbitos, a concepção programática se mostrou mais eficaz na geração de mudanças sustentáveis e sistêmicas quando focada no tratamento das causas estruturantes, utilizando uma combinação de mecanismos de identificação, prevenção, reparação e monitoramento e avaliação.
3	Reduzir a vulnerabilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ao engano e aumentar o acesso ao conhecimento e conscientização de seus direitos, aumentando a disponibilidade de mecanismos de denúncia.

4	Fornecer acesso a mecanismos eficazes de denúncia e processos de diálogo social para permitir que os trabalhadores procurem assistência de forma melhor e participem de processos de reparação, o que, por sua vez, leva a resultados mais sustentáveis em geral.
5	Visar a colaboração e coordenação entre todas as partes interessadas relevantes, incluindo atores governamentais, compradores, fornecedores, recrutadores de mão-de-obra, parceiros sociais e a comunidade empresarial em geral, para aumentar a eficácia das intervenções.
6	Envolver-se com especialistas técnicos na concepção e implementação de intervenções de investigação, prevenção e reparação, especialmente quando as empresas e os governos não têm capacidade ou recursos suficientes.
7	Assegurar atenção contínua e direcionada, e compromisso com o tema do trabalho forçado de uma variedade de partes interessadas (incluindo a mídia) - criando o estímulo necessário para a ação.
8	Fomentar um diálogo aberto, honesto e construtivo entre as partes interessadas para apoiar a construção da confiança que é essencial para uma colaboração eficaz a longo prazo. Pilotos e abordagens de compromisso não-hierárquico apoiam este processo.
9	Ter alcance geográfico. A cobertura de várias regiões e países regionais na concepção de programas apoia o objetivo de longo prazo de alcançar o impacto em escala
10	Fortalecer a participação da sociedade civil no nível local para manter a pressão, a responsabilização e a apropriação local das questões para apoiar, finalmente, a sustentabilidade das mudanças.

Para aderir à Rede e para mais informações, por favor contacte:

fl-businessnetwork@ilo.org o visite flbusiness.network