

TRABALHO FORÇADO E TRÁFICO DE PESSOAS

Um manual para os Inspectores do Trabalho

Programa
de Acção Especial
para o Combate
ao Trabalho Forçado

TRABALHO FORÇADO E TRÁFICO DE PESSOAS

Um Manual para os Inspectores do Trabalho

Por Beate Andrees

Organização Internacional do Trabalho
2008

A edição original desta obra foi publicada pelo Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, sob o título ***Forced labour and human trafficking: a handbook for labour inspectors***.

Copyright © 2008 Organização Internacional do Trabalho.

Tradução portuguesa Copyright © 2010 Autoridade para as Condições do Trabalho, ACT. Traduzido e publicado mediante autorização.

Trabalho forçado e tráfico de pessoas: um manual para os inspectores do trabalho

Primeira edição: Maio 2010

Tiragem: 2000 exemplares

ISBN: 978-989-8076-54-0 (edição impressa);

ISBN: 978-989-8076-55-7 (web pdf)

Depósito Legal: 310396/10

A edição desta obra em formato em papel contou com o apoio financeiro da Comissão Europeia – Programa *Prevention of and Against Crime – DG Justice, Freedom and Security e Dipartimento per le Pari Opportunità (DEO) Presidenza del Consiglio dei Ministri*.

Tradução: Ad-Verbum

Revisão técnica: Manuel M. Roxo

Impressão: Palmigráfica, Artes Gráficas, Lda

ISBN da edição original: 978-92-2-121321-5; 978-92-2-121322-2 (web pdf)

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não reflectem necessariamente o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho ou da Organização Mundial da Saúde, relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respectivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respectivas fronteiras.

As opiniões expressas em estudos, artigos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula a Organização Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e a processos ou a sua omissão não implica da parte da Organização Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

Impresso em Portugal

Preâmbulo

Em todo o mundo, têm sido feitos enormes investimentos na formação da polícia, no controlo de fronteiras e em outras instâncias de aplicação da lei, no sentido de controlar o tráfico de pessoas. Porém, o principal papel dos inspectores do trabalho na erradicação e prevenção do trabalho forçado, incluindo o tráfico de pessoas, tem, até agora, passado despercebido. Dado que se trata de crimes graves, os Estados e os outros actores tendem a partir do princípio de que o controlo do trabalho forçado e do tráfico será mais eficaz através da aplicação da lei e da instauração de processos-crime, em vez do cumprimento da lei laboral, da lei administrativa e da justiça.

Apesar de existirem muitas razões que assim justificam – como é já o caso em alguns países – os organismos de inspecção do trabalho precisam de aceitar estas preocupações e de considerar o seu papel específico, agindo quer isoladamente, quer em cooperação com outras entidades responsáveis pela aplicação da lei, a fim de controlar os problemas. Em primeiro lugar, os inspectores do trabalho dispõem das capacidades necessárias para alertarem prematuramente para as situações. Os primeiros indicadores daquilo que poderá vir a degenerar numa situação de trabalho forçado na economia privada estão relacionados com práticas abusivas de pagamento de salários, deduções injustificadas, contratos fraudulentos, práticas de recrutamento abusivas e outras. Em segundo lugar, os inspectores do trabalho podem aceder à maioria dos locais de trabalho mais facilmente do que a polícia e os magistrados, podendo efectuar as investigações iniciais e reunir a informação que irá servir de base à eventual instauração de quaisquer processos-crime posteriores. Em terceiro lugar, e dado o seu papel mais conciliador que o das entidades de aplicação da lei criminal, os inspectores podem assumir uma função importante na prevenção e maior consciencialização das situações de risco que o trabalho forçado envolve.

O manual é uma ferramenta de formação, que procura não só informar os inspectores do trabalho sobre os factos e tendências do moderno trabalho forçado e dos desafios com que esta se depara, como também promover a discussão sobre o modo como as inspecções do trabalho, em todo o mundo, podem desenvolver um esforço conjunto no combate ao trabalho forçado e ao tráfico. Este manual identifica casos de boas práticas, inovadoras, como o da Unidade Especial de Inspecção Móvel de Inspectores do Trabalho e Polícia Federal, no Brasil. Os modelos deste tipo terão de ser replicados noutros locais e adaptados às circunstâncias de cada país, se o mundo quiser dar resposta à chamada da OIT para a erradicação de todo o trabalho forçado e do tráfico de pessoas até 2015.

A primeira versão do manual foi apresentada num Encontro Europeu de Inspectores do Trabalho, realizado em Dezembro de 2007, assim como em seminários nacionais, realizados em países asiáticos, como a China e o Vietname. Foram preparadas edições desta primeira versão, em Inglês e Espanhol, para serem lançadas no 12º Congresso da Associação Internacional da Inspecção do Trabalho, além de que irá ter lugar um encontro de inspectores do trabalho latino-americanos em Genebra e Lima, respectivamente, em Junho de 2008.

A produção deste Manual apenas foi possível graças aos fundos dos Governos da Irlanda e Reino Unido. Se os recursos o permitirem, gostaríamos de reproduzir este manual em outras línguas, a fim de assegurar a maior sensibilização possível dos inspectores do trabalho em todo o mundo, para darem o seu contributo para a erradicação do trabalho forçado.

Roger Plant

Director do Programa de Acção Especial para o Combate
ao Trabalho forçado

*Programa para a Promoção da Declaração
dos Princípios e Direitos Fundamentais*

Agradecimentos

Muitas pessoas deram o seu contributo para o desenvolvimento deste manual. Apresentamos os nossos agradecimentos especiais a Wolfgang Frhr von Richthofen, Consultor Internacional de Inspeção do Trabalho, que partilhou os seus conhecimentos em diversos seminários de formação em trabalho forçado, para inspectores do trabalho em todo o mundo. Muitas das suas ideias estão reflectidas neste manual, que se baseia num documento de apoio que elaborou em 2007. Apresentou também um contacto inicial com a Associação Internacional para a Inspeção do Trabalho (IALI), que tem vindo a apoiar o nosso trabalho de combate à trabalho forçado e ao tráfico de pessoas, desde 2006.

Os nossos agradecimentos são também extensivos a muitos colegas da OIT que nos enviaram os seus comentários sobre a minuta inicial, designadamente Malcolm Gifford (SAFEWORK), Maria Luz Vega (DIALOGUE), Carmen Sottas, Halima Sahraoui, Claire Marchand, Rosinda Silva (NORMES), Christian Hess (ACT/EMP), Claude Akpokavie (ACTRAV), Hans van de Glind (IPEC), Pallavi Rai (HIV/AIDS), e sobretudo, os colegas da SAP-FL que ajudaram na recolha de exemplos de boas práticas e de estudos de casos. A Organização Internacional de Empregadores (IOE) enviou também comentários muito úteis.

Gostaria também de agradecer a Zafar Shaheed (DECLARATION) que facultou feedback relativamente a uma minuta anterior, e a Roger Plant, que me apoiou ao longo do processo de escrita, incluindo da edição final do texto. Por fim, gostaria ainda de reconhecer a experiência que os inspectores do trabalho em todo o mundo partilharam comigo durante os diversos seminários de formação. O empenho e coragem que demonstraram no combate às práticas de exploração de mão de obra, em condições muitas vezes difíceis, e que constituíram um factor de motivação importante para a redacção deste manual.

Beate Andrees
Programa de Acção Especial para o Programa
de Combate ao Trabalho forçado
Programa de Promoção da Declaração
de Princípios e Direitos Fundamentais

Nota Prévia à Edição Portuguesa

O Trabalho Forçado e o Tráfico de Seres Humanos são fenómenos crescentes com dimensões intercontinentais que espelham a globalização da economia e crescente circulação de pessoas, nomeadamente, a migração para fins laborais.

Aproveitando a oportunidade de adaptação do manual “Trabalho Forçado e Tráfico de Seres Humanos” à realidade portuguesa, foi realizado um workshop em Lisboa nos dias 2 e 3 de Fevereiro de 2009 subordinado ao tema “Tráfico para Trabalho Forçado” sob a égide da OIT, do escritório da OIT em Lisboa e da Autoridade para as Condições do Trabalho, cujo programa se junta.

A presente edição reflecte os contributos recebidos dos inspectores do trabalho que participaram no workshop em referência, acolhendo as suas sugestões e editando, em capítulo autónomo, algumas informações específicas da realidade portuguesa, como o quadro normativo aplicável e um instrumento simplificado da identificação e controlo inspectivo.

ÍNDICE

Preâmbulo	III
Agradecimentos	V
Nota Prévia à Edição Portuguesa	VI
INTRODUÇÃO	1
Objectivos do manual	2
Como utilizar o manual	2
Definições e conceitos	3
Inspeção do trabalho	3
Trabalho forçado	4
Tráfico de pessoas	5
TRABALHO FORÇADO E TRÁFICO DE PESSOAS NA ECONOMIA GLOBAL	7
Factos e números sobre o trabalho forçado	7
Sector económico em risco	9
Categorias de trabalhadores vulneráveis	10
O PAPEL DOS INSPECTORES DO TRABALHO NAS ESTRATÉGIAS NACIONAIS CONTRA O TRABALHO FORÇADO	11
Das políticas globais às políticas nacionais contra o trabalho forçado	11
Missão e papel dos inspectores do trabalho	13
IDENTIFICAÇÃO DE VÍTIMAS E INVESTIGAÇÃO DE CASOS DE TRABALHO FORÇADO	17
Os desafios da aplicação da lei	17
Indicadores das eventuais situações de trabalho forçado	18
Técnicas de investigação	20
Instauração de processos e Sanções penais	23
Como tratar as vítimas	24
Conduta ética dos inspectores do trabalho	26
Cooperação com outros intervenientes	27
Formas de cooperação	29
Segurança dos inspectores do trabalho	31
LIGAÇÕES À ECONOMIA INFORMAL E AO EMPREGO ILEGAL	33
A importância da prevenção e maior sensibilização	33
O trabalho forçado na economia informal	34
O controlo do emprego ilegal	36
O Controlo das agências de emprego privadas e das cadeias de abastecimento	37
MÓDULOS DE FORMAÇÃO E ACTIVIDADES DE APRENDIZAGEM	41
Workshop de cinco dias	42
Workshop de três dias	44
Anexo 1: Actividades de aprendizagem	47
Anexo 2: Estudos de casos	51
Anexo 3: Instrumentos legais	55
Anexo 4: Outras referências	59

VISÃO NACIONAL SOBRE O TRABALHO FORÇADO E O TRÁFICO DE SERES HUMANOS	63
Síntese conclusiva do workshop	63
Programa workshop para inspectores do trabaho	64
Legislação de Referência	66
Legislação	67
Especificidades da Acção Inspectiva em Matéria de Tráfico de Seres Humanos para Trabalho Forçado	72
Lista de verificação para Trabalho Forçado	73
Indicadores de Tráfico de Seres Humanos para Exploração Laboral de Adultos	75
Indicadores de Tráfico de Seres Humanos para Exploração Laboral de Crianças	77
Detalhes explicativos dos indicadores de tráfico de seres humanos para exploração laboral	79

INTRODUÇÃO

As actuais formas de trabalho forçado, incluindo o tráfico de pessoas, são muitas vezes entendidas como questões de natureza criminal, que ultrapassam o âmbito dos inspectores do trabalho. Este manual explica por que razão o trabalho forçado é um aspecto relevante para os inspectores do trabalho, de que modo o mesmo pode ser identificado, e como agir. Existem diversas razões pelas quais os inspectores do trabalho devem desempenhar um papel activo na luta global contra o trabalho forçado e o tráfico de pessoas:

- As actuais formas de trabalho forçado penetram nos principais sectores económicos, através de complexas cadeias de abastecimento e da deslocação irregular de pessoas através das fronteiras, em busca de trabalho.
- O trabalho forçado e o tráfico de pessoas constituem violações graves dos direitos humanos e dos trabalhadores. O trabalho forçado é a antítese do trabalho digno e a libertação do trabalho forçado é um dos quatro direitos fundamentais do trabalho, que os inspectores do trabalho devem promover e salvaguardar.
- O trabalho forçado e o tráfico de pessoas geram lucros significativos e muitas vezes ligados a outras actividades ilegais, como a evasão fiscal e a fraude nos descontos para a segurança social.
- As inspecções regulares das condições de segurança e saúde no trabalho, e/ou de situações de emprego ilegal, podem revelar indicadores de situações de eventual trabalho forçado. Os inspectores do trabalho e outras entidades de inspecção podem desempenhar um papel fundamental na identificação destes casos.
- Os inspectores do trabalho podem entrar nos locais de trabalho, que são passíveis de operações de inspecção, sem um mandado de busca. Dispõem ainda de uma vasta gama de medidas discricionárias, o que faz deles parceiros fundamentais das autoridades responsáveis pela aplicação da lei.
- Os inspectores do trabalho têm um papel preponderante a desempenhar na prevenção das acções de trabalho forçado e na protecção das vítimas deste. Como tal, são um parceiro importante das agências governamentais, das organizações de empregadores e das organizações de trabalhadores, assim como das ONGs que se dedicam às questões de trabalho forçado e tráfico de pessoas.

Objectivos do manual

Este manual destina-se em primeiro lugar aos inspectores do trabalho, mas também a outras entidades responsáveis pela aplicação da lei, designadamente as Polícias e as autoridades fiscais ou da imigração. O seu objectivo consiste em ajudar os inspectores do trabalho a compreenderem as modernas formas de trabalho forçado e de tráfico de pessoas, de que modo ele se relaciona com o seu trabalho e como podem contribuir para o combate global a esta forma de crime. Deverá ainda incentivar os inspectores do trabalho a imporem as leis correspondentes e a desempenharem um papel activo na implementação de estratégias nacionais contra o trabalho forçado e o tráfico. Especificamente, este manual tem os seguintes objectivos:

- Aumentar a compreensão dos inspectores do trabalho no que se refere ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas, à identificação das vítimas e à prevenção;
- Aumentar a cooperação entre os inspectores do trabalho, a polícia e outros intervenientes importantes no processo;
- Melhorar a protecção e a referenciação das vítimas;
- Explorar ligações à economia informal e ao emprego ilegal;
- Propor ferramentas de formação práticas e actividades de aprendizagem;
- Servir como livro e guia de recursos para leitura posterior.

Como utilizar o manual

Este manual foi concebido para ser utilizado em seminários de formação e como livro de consulta para o desenvolvimento desta política. Fornece também informação de fundo, com as estatísticas mais recentes sobre trabalho forçado e tráfico de pessoas, respostas nacionais e regionais, métodos de identificação de vítimas e investigação dos casos de trabalho forçado. A informação de fundo aqui apresentada de forma abreviada pretende apoiar a orientação da política e constituir uma alavanca para uma participação mais activa dos inspectores do trabalho na eliminação do trabalho forçado e do tráfico de pessoas. Os links a outros recursos e materiais são incluídos sempre que seja relevante.

Desenvolvemos dois módulos de formação, um com uma duração de cinco dias e outro de três dias. Ambos os módulos de formação abrangem o trabalho forçado e o tráfico de pessoas, mas os respectivos conteúdos podem ser adaptados à situação específica de cada país ou região. Nos anexos a este manual, os leitores deverão encontrar actividades de aprendizagem, materiais de apoio, estudos de casos e outras referências.

Os módulos de formação baseiam-se em métodos de aprendizagem interactivos, o que implica que os participantes contribuam activamente para a formação e que as suas ideias e experiências sejam reconhecidas como um recurso valioso. O formador é o facilitador dessa troca e a aprendizagem é centrada no participante.

A aprendizagem interactiva abrange trabalho de grupo, simulação de papéis e discussão dos estudos de casos. O input será sob a forma de apresentações em Powerpoint, vídeo e outros suportes. O manual é acompanhado de um CD-ROM, que inclui todos os documentos relevantes, material de vídeo e as apresentações em Powerpoint.

Definições e conceitos

Inspecção do trabalho

Neste manual de formação, as funções de inspecção do trabalho são definidas como segue:

- a) Assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, tais como as disposições relativas a duração do trabalho, salários, segurança, higiene, bem-estar, emprego de menores e outras matérias conexas, na medida em que os inspectores do trabalho estejam encarregados de assegurar a aplicação das disposições referidas;
- b) Fornecer informações e conselhos técnicos aos patrões e aos trabalhadores sobre a maneira mais eficaz de observar as disposições legais;
- c) Chamar a atenção da autoridade competente para as deficiências ou abusos que não estejam especificamente previstos nas disposições legais em vigor.

(Art. 3º, Convenção da OIT nº 81, 1947 (Inspecção do Trabalho na Indústria e no Comércio)).



Trabalho forçado

A definição de trabalho forçado insere-se na Convenção N.º 29 (1930) da OIT sobre Trabalho forçado (1930). Segundo o Artigo 2, trabalho forçado é definido como:

“todo o trabalho ou serviço que é exigido a qualquer indivíduo sob ameaça de qualquer castigo e para o qual o referido indivíduo não se tenha oferecido de livre vontade.”

Alguns elementos desta definição precisam de uma maior elaboração:

1. “Todo o trabalho ou serviço” implica todos os tipos de trabalho, emprego ou ocupação. A natureza ou legalidade das relações de emprego é, portanto, irrelevante. Por exemplo, enquanto a prostituição é ilegal em alguns países, pode ainda cair sob o âmbito da Convenção n.º 29. O trabalho doméstico muitas vezes não é regulado pela lei laboral; no entanto, a trabalho forçado, conforme definida na Convenção n.º 29, pode ser praticada em ambientes domésticos.
2. “Qualquer pessoa” refere-se tanto a adultos como a crianças. Também é irrelevante se a pessoa em causa é ou não um nacional do país em que foi identificado o caso de trabalho forçado.
3. “Ameaça ou castigo” refere-se não só a sanções criminais, mas também a diversas formas de coacção, designadamente ameaça, violência, retenção de documentos de identificação, confiscação ou não-pagamento de salários. A principal questão é que os trabalhadores devem ser livres de abandonar uma relação laboral, sem perda de direitos ou privilégios. São exemplos disso as ameaças de perda do salário que é devido ao trabalhador, ou do seu direito de se proteger da violência.
4. “Livre vontade” refere-se ao consentimento de um trabalhador para estabelecer uma determinada relação de emprego. Apesar de um trabalhador poder assinar um contrato de trabalho sem qualquer forma de reserva mental ou coacção, deverá sempre ser livre de revogar um acordo estabelecido consensualmente. Por outras palavras, um consentimento livre e informado terá sempre de constituir a base do recrutamento do trabalhador e terá de ser mantido ao longo de toda a relação de emprego. Se a entidade patronal ou de recrutamento fizer uso de reserva mental ou coacção, o consentimento torna-se irrelevante.

Tráfico de pessoas

O trabalho forçado ocorre muitas vezes como resultado do tráfico de pessoas (ou tráfico humano) e envolve a deslocação de uma pessoa, geralmente através de fronteiras, para efeitos de exploração. O tráfico de pessoas tem sido definido segundo o Protocolo para a Prevenção, Eliminação e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças, como um suplemento à Convenção das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional (o Protocolo de Palermo), subscrito em 2000. O Protocolo de Palermo distingue o tráfico do contrabando, através dos elementos exploração, engano e coacção. Segundo o Protocolo (Art. 3):


Por “tráfico de pessoas” entende-se o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou ao uso da força, ou a outras formas de coacção, ao rapto, fraude, ao engano, abuso de autoridade ou de 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 deverá incluir, pelo menos, a exploração da prostituição de outrem, ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, ou a extracção de órgãos.”

A definição é bastante complexa, mas pode ser dividida nos seguintes elementos:

- **Actividades:** recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou acolhimento de pessoas
- **Meios:** uso da força, manipulação, rapto, coacção, fraude, ameaça, abuso de autoridade ou posição de vulnerabilidade
- **Objectivo:** exploração, incluindo trabalho forçado, ou extracção de órgãos

É importante compreender que nem todo o trabalho forçado resulta do tráfico de pessoas. Além disso, quase todos os casos de tráfico de pessoas resultam em trabalho forçado (sendo excepção o tráfico para a extracção de órgãos). Do ponto de vista da OIT, é importante distinguir entre trabalho forçado, em que para reter um trabalhador são usadas formas de coacção e engano, e **condições de trabalho abaixo dos mínimos legais**. A falta de alternativas económicas viáveis, que faz com que as pessoas mantenham a relação de trabalho em que são exploradas, não constitui, por si só, trabalho forçado, embora seja uma posição de vulnerabilidade, conforme definido no Protocolo de Palermo. As condições externas que podem ter impacto no livre consentimento devem, por conseguinte, ser tidas em consideração.

Além disso, o Protocolo de Palermo faz a distinção entre tráfico de menores (com menos de 18 anos) e tráfico de adultos. Qualquer dos meios ilícitos acima referidos é irrelevante no caso do tráfico de menores. Na Convenção n.º 182 da OIT, o tráfico de menores é também definido como uma das piores formas de trabalho das crianças. Dada a complexidade destas definições, é da maior importância desenvolver indicadores claros e directivas operacionais para os inspectores do trabalho.

 O Anexo 3 contém excertos da Convenção da OIT sobre Trabalho forçado, outras Convenções importantes da OIT e o Protocolo de Palermo. Recomendamos a sua leitura atenta e o debate dos principais temas em grupo.



TRABALHO FORÇADO E TRÁFICO DE PESSOAS NA ECONOMIA GLOBAL

Factos e números sobre o trabalho forçado

A eliminação do trabalho forçado tem estado na ordem do dia da OIT quase desde o seu estabelecimento. Enquanto a ênfase inicial se centrou no trabalho forçado imposto pelos estados, reconhece-se agora que a maior parte do actual trabalho forçado ocorre na economia privada. Em 2005 e 2007, a OIT publicou dois importantes relatórios sobre trabalho forçado: as suas actuais demonstrações e as implicações legais no que se refere às Convenções n.º 29 e 105. Ambos os relatórios esclarecem que o trabalho forçado existe tanto nos países industrializados, como nos países em desenvolvimento. Trata-se de um problema global, que afecta todos os países, em maior ou menor grau, e que apenas pode ser combatido através do esforço global. Em 2005, a OIT realizou a sua primeira estatística global das vítimas de trabalho forçado (homens, mulheres e crianças), incluindo o trabalho forçado resultante do tráfico de pessoas. O quadro abaixo demonstra que o trabalho forçado é mais acentuado na Ásia e no Pacífico, devido às tradicionais formas de trabalho forçado. Demonstra também que o trabalho forçado nas economias industrializadas e de transição é, de um modo geral, resultado do tráfico de pessoas para fins de exploração sexual ou laboral.

	Total Trabalho Forçado	Total Traficado
Economias Industrializadas	360,000	270,000
Economias de Transição	210,000	200,000
Ásia e Pacífico	9,490,000	1,360,000
América Latina e Caraíbas	1,320,000	250,000
África Sub-Sahariana	660,000	130,000
Médio Oriente e Norte de África	260,000	230,000
Mundo	12,300,000	2,440,000

Um estudo realizado pela OIT, específico para cada país, permitiu obter uma boa quantidade de informação sobre os diferentes tipos de trabalho forçado e as formas de coacção a que os empregadores podem recorrer para obter enormes lucros. A média dos lucros anuais gerados apenas pelo tráfico de pessoas está estimada numa cifra que atinge os 32 mil milhões de dólares dos EUA. Os lucros mais elevados per capita são obtidos na indústria do sexo. Cerca de metade dos lucros totais são produzidos em países industrializados.

Vejamos alguns exemplos onde actualmente podemos encontrar trabalho forçado:

- **As formas tradicionais de trabalho forçado** podem ser encontradas nas fábricas de descasque de arroz, nos fornos de tijolos e em outras actividades económicas no Sul da Ásia (por exemplo, na Índia, Nepal e Paquistão). Os trabalhos forçados podem abranger toda a família, quando o homem, chefe da família, compromete não apenas a sua própria mão de obra, mas também a dos restantes membros da família, para receber um pagamento adiantado do seu empregador, ou um crédito, em caso de necessidade.
- **A dívida forçada e outras formas de coacção** podem manter os naturais e outra população pobre da América Latina em condições de trabalho forçado, designadamente no abate de árvores, na exploração mineira e na agricultura. O sistema é muitas vezes baseado num sistema complexo de contratação e subcontratação, em que o patronato retira a sua fatia destes trabalhadores endividados, alguns deles trabalhando durante anos sem receber qualquer rendimento substancial.
- **A mão de obra infantil forçada**, em muitas regiões da África está ligada a práticas tradicionais de colocar as crianças em regime de acolhimento com parentes, em cidades distantes. Embora seja prometida aos pais educação para os seus filhos, os rapazes e as raparigas são muitas vezes explorados implacavelmente como trabalhadores do serviço doméstico, na agricultura, na pesca ou na indústria do sexo. No entanto, a mão de obra infantil forçada e o tráfico de menores não se confinam à África. A OIT estima que pelo menos 40% das vítimas de trabalho forçado são crianças.
- **O trabalho forçado associado às migrações e os sistemas de contratos de trabalho exploradores** podem encontrar-se actualmente em todos os pontos do globo. Por exemplo, os trabalhadores migrantes da Indonésia, Índia, Filipinas ou outros países asiáticos podem ver-se “forçados” a trabalhar para um determinado empregador, devido ao excesso de encargos, tendo possibilidades muito restritas, ou mesmo nulas, de mudar de empregador no país de destino. Entre os principais países de destino para os trabalhadores migrantes asiáticos contam-se Singapura, a Malásia e os países do Médio Oriente. Na Europa, as agências de trabalho estiveram sob fiscalização, na sequência de relatórios sobre formas graves de exploração dos trabalhadores migrantes. As fronteiras entre o trabalho clandestino e o crime organizado são muitas vezes bastante indefinidas.
- **O trabalho forçado como resultado de tráfico criminoso organizado** pode ser observado em todo o mundo na indústria do sexo. Dada a natureza muitas vezes clandestina da prostituição, em muitos países, as redes criminosas organizadas desempenham um papel importante no fornecimento de mulheres jovens e crianças aos bares, bordéis ou casas particulares. A Internet e o turismo talvez tenham contribuído para estimular o tráfico sexual. O crime organizado também pode incluir outras formas de tráfico, como aquele que visa a exploração de mão de obra, e está muitas vezes associado a recrutamento enganoso, extorsão e chantagem, com vista a obter um corte nos rendimentos dos trabalhadores migrantes.

Sectores económicos em risco

Enquanto não forem feitos esforços mais rigorosos no sentido de identificar e proteger as vítimas de trabalho forçado, continuará a ser difícil prestar uma informação estatística fiável sobre as actividades económicas mais afectadas. Segundo estimativas da OIT, 43% de todas as vítimas de tráfico são exploradas em actividades ligadas ao comércio do sexo, enquanto 32% são vítimas de outras formas de exploração económica e 25% de uma combinação de trabalho e exploração sexual. Outras formas de trabalho escravo e de trabalhos forçados são frequentemente utilizadas nas actividades económicas menos qualificadas, em que existe uma elevada rotatividade de trabalhadores, e em que os empregadores têm dificuldade em reter os trabalhadores.

Indicamos abaixo uma lista não exaustiva dos sectores económicos nos quais o trabalho forçado tem sido identificado como um problema grave em muitos países:

- Construção, incluindo os fornos de tijolos
- Agricultura e horticultura
- Exploração mineira e abate de árvores
- Processamento alimentar e indústria de embalagem
- Serviço doméstico e outros trabalhos de prestação de cuidados e limpeza
- Trabalho fabril, principalmente na indústria têxtil e do vestuário
- Restaurantes e catering
- Indústria do sexo e do entretenimento
- Transportes
- Diversas formas de actividades económicas informais, designadamente a mendicidade ou furto organizado



Muitos destes sectores são de difícil acesso pelos inspectores do trabalho, por outras autoridades responsáveis pela aplicação da lei e pelas organizações de assistência às vítimas. São sectores cujo controlo é difícil, devido à elevada rotatividade do seu pessoal, muitas vezes de natureza sazonal, ou sujeito a acordos de subcontratação complexos e a locais de trabalho variáveis, como no sector da construção. Outras actividades, como o serviço doméstico ou a prostituição, estão escondidos da vista do público, dado que, habitualmente, decorrem em instalações privadas, fora do alcance dos inspectores do trabalho.

Categorias de trabalhadores vulneráveis

Enquanto o trabalho forçado tem sido detectada em diversos sectores da indústria, afectando trabalhadores cujo vínculo laboral tanto pode ser formal como informal, algumas categorias de trabalhadores são, no entanto, mais vulneráveis do que outras. Alguns trabalhadores são difíceis de atingir, atendendo ao facto de os seus locais de trabalho serem isolados e também tendo em conta o princípio da não violação de domicílio. Os inspectores do trabalho, no âmbito das suas funções e do sistema de inspecção em que estão inseridos, devem tomar uma especial atenção aos seguintes grupos de trabalhadores:

- Os trabalhadores que fazem parte de um grupo que, no seu local de trabalho, foram vítimas de um padrão de discriminação comprovado, designadamente os trabalhadores naturais da América Latina, Roma na Europa, ou determinadas castas e tribos do sul da Ásia;
- As mulheres trabalhadoras que frequentemente são discriminadas e que tendem a trabalhar em sectores económicos vulneráveis à exploração, incluindo o trabalho forçado, designadamente nos têxteis e vestuário ou no serviço doméstico;
- As crianças não são consideradas como uma categoria de trabalhadores. Tratando-se de um grupo vulnerável, as crianças trabalhadoras são jovens acima da idade legal mínima para o trabalho, e dentro de formas de trabalho aceitáveis. Nenhuma criança deve trabalhar numa das piores formas de trabalho infantil, conforme definido na Convenção n.º 182 da OIT, ou antes da idade mínima de trabalho, segundo a Convenção n.º 138 da OIT. Os inspectores do trabalho devem apreender as condições especiais das crianças trabalhadoras, assim como as piores formas de trabalho infantil que estão relacionadas de perto com o trabalho forçado e o tráfico de pessoas.
- O trabalhadores migrantes, em especial os que se encontram em situação irregular, trabalham sobretudo na construção, na agricultura, no trabalho fabril e em outros sectores, onde muitas vezes estão sujeitos a condições de trabalho piores que as dos outros trabalhadores.

O PAPEL DOS INSPECTORES DO TRABALHO NAS ESTRATÉGIAS NACIONAIS CONTRA O TRABALHO FORÇADO

Das políticas globais às políticas nacionais contra o trabalho forçado

Tem havido um reconhecimento internacional crescente de que o trabalho forçado não pode ser visto como algo do passado e que as suas modernas manifestações necessitam de uma atenção urgente. A aplicação da lei é uma parte importante da solução, e a impunidade dos infractores é uma das razões mais importantes que justificam a continuação das práticas de trabalho forçado. Ao mesmo tempo, há cada vez maior consenso de que o combate ao trabalho forçado, incluindo o tráfico de pessoas, requer uma abordagem integrada que mistura a aplicação rigorosa da lei com medidas de prevenção e assistência. As políticas contra o trabalho forçado devem portanto cobrir os três p's: procedimento penal, prevenção e protecção. Porém, o que é mais importante é que devem basear-se numa análise saudável do problema e numa perspectiva clara da sua erradicação, incluindo indicadores mensuráveis de êxito, e indicar a atribuição de recursos.

Uma abordagem integrada deste tipo de política de desenvolvimento e implementação deve basear-se no sistema de administração nacional global. A Convenção n.º 150 (1978) da Administração do Trabalho da OIT apresenta propostas para este tipo de sistema de administração nacional do trabalho, o seu papel, funções e organização. Com base nesta estrutura normativa, a OIT desenvolveu uma estratégia para a administração do trabalho, por forma a atingir trabalhadores da economia informal, onde se encontram muitas das actuais vítimas de trabalho forçado. O que é mais importante é que uma das principais funções da administração do trabalho é o desenvolvimento de projectos de lei, após consulta aos parceiros sociais, e que os inspectores do trabalho aplicam. Em nome da lei e da coerência política, é importante incentivar a cooperação com outros ministérios, preocupados com as questões do trabalho forçado e do tráfico de pessoas.

Em 2007, a OIT avaliou 28 Planos de Acção Nacionais (PAN) contra o Trabalho forçado e o Tráfico de pessoas de diferentes países do mundo. Os resultados revelam que à maioria dos PAN falta uma estratégia clara, recursos suficientes e indicadores evidentes. Os PAN contra o tráfico de pessoas tendem a ser dominados por um método de aplicação da lei em que a administração do trabalho e os inspectores do trabalho desempenham um papel restrito, embora esta tendência esteja a mudar lentamente, graças ao reconhecimento crescente de que a aplicação da lei criminal, por si só, não pode resolver o problema. Apenas alguns PAN estão cobertos pelos subsídios orçamentais do Estado e estão sujeitos a verificações rigorosas para avaliar o sucesso da implementação. Em muitos países, a agenda é orientada por organizações internacionais ou por organizações bilaterais de dadores.

Ao nível global e regional, os acontecimentos que se seguem podem ser vistos como marcos históricos na luta contra o trabalho forçado e o tráfico de pessoas:

- Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectiva sequência. Através deste processo, a erradicação do trabalho forçado, juntamente com outras normas essenciais de trabalho, tornou-se uma prioridade da OIT e dos membros que a integram. Posteriormente, tornou-se parte dos princípios do *Global Compact* das Nações Unidas, dos acordos comerciais bilaterais e das políticas de responsabilidade social empresarial (RSE), de empresas ou indústrias individuais. Em 2005, o Órgão Governativo da OIT adoptou um Plano de Acção de quatro anos contra o Trabalho forçado.
- Em 2000, o Estados Membros da Agência das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC) subscreveu a Convenção contra a Criminalidade Organizada Transnacional e os seus Protocolos Complementares, incluindo o Protocolo de Palermo. A luta contra o tráfico de pessoas tem, desde então, recebido uma atenção internacional crescente. Enquanto muitas abordagens ainda colocam a sua principal ênfase na aplicação da lei criminal, em especial contra os traficantes sexuais, reconhece-se cada vez mais a necessidade de uma abordagem baseada nos direitos humanos, que tenha em conta as questões do mercado de trabalho.
- Em 2006, a Comunidade Económica dos Estados Ocidentais da África (ECOWAS) e a Comunidade Económica dos Estados da África Central (ECCAS) adoptaram o “Acordo de Abuja sobre o Tráfico de pessoas, em especial de Mulheres e Crianças”. Trata-se de uma sequência do Plano de Acção Inicial 2001 da ECOWAS contra o Tráfico de pessoas.
- Em 2004, os Países Membros da Associação das Nações do Sudeste Asiático (ASEAN) adoptaram a Declaração Contra o Tráfico de pessoas, em especial de mulheres e crianças, e expressaram a necessidade urgente de uma abordagem regional ampla, com vista a prevenir e combater o tráfico de pessoas, assim como a desenvolver uma acção de salvaguarda dos direitos humanos das vítimas.
- Em 2005, a Quarta Cimeira das Américas adoptou um Plano de Acção cujo objectivo, entre outros, consistia em “eliminar o trabalho forçado antes de 2010, através do reforço de medidas e de políticas que permitam que os países que ainda tenham feito, consigam atingir esse objectivo”. É igualmente incentivada a elaboração de planos de acção nacionais.
- Na Europa, a acção contra o tráfico de pessoas é dirigida conjuntamente pela União Europeia, o Conselho de Europa e a Organização para a Segurança e a Cooperação Europeia (OSCE). Em 2003, a OSCE adoptou o seu Plano de Acção contra o Tráfico de pessoas. Em 2005, o Conselho da União Europeia adoptou o plano sobre as melhores práticas, normas e procedimentos para o combate e a prevenção do tráfico de pessoas (Plano de Acção da UE). Em Fevereiro de 2008, entrou em vigor a *Convenção sobre a Acção contra o Tráfico de Seres Humanos, do Conselho de Europa*, ratificado por dez Estados membros.

Harmonização de políticas anti-tráfego na Europa

O trabalho forçado na Europa é principalmente o resultado do tráfico de pessoas. A abordagem europeia ao tráfico foi inicialmente dominada pela percepção de que o tráfico está principalmente relacionado com a prostituição, sendo necessária uma aplicação mais alargada da lei criminal. Este facto tem sido gradualmente desviado, desde a adopção do Protocolo de Palermo. Em 2002, o Conselho da UE adoptou a sua Decisão Quadro sobre o combate ao tráfico de pessoas, que exigiu que todos os Estados Membros adaptassem a sua legislação anti-tráfego às normas internacionais. Em 2004, o Conselho de Justiça e de Assuntos Internos da UE adoptou uma Directiva sobre questões de autorização de residência a nacionais de países terceiros, vítimas de tráfico humano, ou que tenham sido submetidos a uma acção para facilitar a imigração ilegal, e que cooperam com as autoridades competentes.

Ao mesmo tempo, um grupo de peritos desenvolveu recomendações para um Plano de Acção da UE. Em 2005, o Conselho adoptou um plano sobre as melhores práticas, normas e procedimentos para o combate e prevenção do tráfico de seres humanos. O Capítulo 4 do Plano de Acção da UE incide especificamente sobre factores de procura relacionados com regulamentações de emprego. O Plano de Acção refere-se também ao tráfico para exploração de mão de obra, que exige “novos tipos de especialização e cooperação com os parceiros, por exemplo com as agências responsáveis pelo controlo das condições de trabalho e as investigações financeiras relacionadas com casos de mão de obra irregular” (parágrafo 4/iv).

Missão e papel dos inspectores do trabalho

A função mais importante dos inspectores do trabalho consiste em assegurar o cumprimento das leis nacionais sobre o trabalho.¹ No que se refere ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas, os inspectores do trabalho não têm muitas vezes uma missão muito clara. Em primeiro lugar porque, em muitos países, o trabalho forçado e o tráfico são crimes que começam por ser investigados pela polícia; em segundo lugar porque o âmbito dos sistemas de inspecção do trabalho pode não cobrir sectores nos quais tendem a ocorrer práticas de trabalho forçado, tal como a agricultura, o serviço doméstico e a indústria do sexo. Poderá igualmente haver uma lacuna nas disposições legais e na respectiva aplicação prática. Se for atribuída aos inspectores do trabalho a missão de combate ao trabalho forçado, tal facto exige uma forte vontade política para reforçar os sistemas de inspecção do trabalho no seu todo, por exemplo aumentando o número de inspectores, dando-lhes formação e fornecendo-lhes os recursos adequados. Se os inspectores do trabalho não tiverem acesso a computadores e a meios de transporte, sentirão dificuldade em desempenhar o seu papel.

Salvo algumas excepções, as leis e as PAN contra o trabalho forçado e o tráfico de pessoas têm sido concebidas sem consultar o serviço de inspecção do trabalho e, por conseguinte, sem que à inspecção do trabalho seja assinalado um papel específico. A missão dos inspectores do trabalho deve, por conseguinte, basear-se na lei nacional e na regulamentação administrativa. Em alguns países existe a proibição de trabalho forçado no seu código de trabalho, para além de que, na sua lei criminal, o tráfico de pessoas é considerado um crime. Os países que, no seu código penal, têm apenas regulamentação anti-tráfico, devem adaptá-la à legislação do trabalho, em especial se a definição de tráfico incluir o tráfico para efeitos de exploração de mão de obra.

¹ Duas Convenções da OIT estão directamente relacionadas com a missão e funções dos inspectores do trabalho: a Convenção n.º 81 (1947) sobre a inspecção do trabalho na Indústria e a Convenção n.º 129 (1969) sobre a inspecção do trabalho na Agricultura.

Dada a complexidade do crime, pode ser difícil atribuir responsabilidades a um ministério específico. O trabalho forçado está geralmente sob a tutela do Ministério do Trabalho, enquanto que o tráfico de pessoas pertence muitas vezes ao Ministério do Interior ou dos Negócios Estrangeiros. A coordenação política é, portanto, de crucial importância. Como os inspectores do trabalho estão sob a tutela do Ministério do Trabalho, necessitam de regulamentação específica emitida pelo Ministério para poderem agir. No entanto, os inspectores do trabalho também podem alertar o Governo, no sentido de colmatar as eventuais falhas na legislação, e podem ser consultados relativamente a questões de política emergentes, como o trabalho forçado e o tráfico de pessoas.

As inspecções de trabalho preenchem diversas funções sectoriais, que podem constituir um bom ponto de partida para a prevenção e eliminação do trabalho forçado:

- Relações industriais
- Condições gerais de trabalho
- Segurança e saúde no trabalho
- Trabalho ilegal
- Determinados aspectos de segurança social

As normas de trabalho, que é suposto os inspectores do trabalho promoverem e salvaguardarem, são uma peça chave para assegurar um trabalho digno. No entanto, muitas vezes, essas normas não são aplicadas às actuais ou prováveis vítimas de trabalho forçado. Além disso, as vítimas de trabalho forçado não estão geralmente organizadas e não estão abrangidas por acordos colectivos de trabalho. Estão excluídas da segurança social e trabalham muitas vezes sem um contrato de trabalho regular, em condições extremamente gravosas e por vezes degradantes.

As três principais **funções operacionais** de um inspector do trabalho são igualmente relevantes para os três “P’s”, na luta global contra o trabalho forçado e o tráfico – **P**revenção, **P**rocedimento penal e **P**rotecção:

- **Função de assegurar o cumprimento da lei nacional**

Esta é a função global dos inspectores do trabalho, que pode ser desempenhada através da utilização de meios de persuasão e de sanções rigorosas que actuam como meio dissuasor. Para impor a aplicação, os inspectores do trabalho observam e vigiam os níveis de cumprimento nas empresas dos diferentes sectores da economia. Como tal, podem ter um papel essencial na compilação de dados relacionados com o trabalho forçado e o tráfico de pessoas. Os relatórios periódicos sobre as actividades dos inspectores do trabalho fornecem dados importantes sobre essa questão.

- **Função de aconselhamento e informação**

Os inspectores do trabalho podem aplicar os seus conhecimentos e prática no auxílio à resolução dos problemas com que se depararam durante as inspecções no local de trabalho, ou através dos seus contactos com as organizações de trabalhadores e de empregadores. Os inspectores do trabalho podem igualmente aconselhar quanto ao desenvolvimento de campanhas de informação, e desempenhar um papel essencial nessas campanhas, designadamente quanto ao trabalho ilegal. Além disso, os inspectores do trabalho promovem normas laborais, em especial normas básicas e regulamentos nacionais que as aplicam na prática. Desempenham também um papel essencial no desenvolvimento de uma avaliação comparativa e na divulgação das boas práticas. Os inspectores do trabalho podem também dar formação, em especial aos sindicatos, empregadores, ONGs, magistrados dos tribunais do trabalho e outras entidades governamentais.

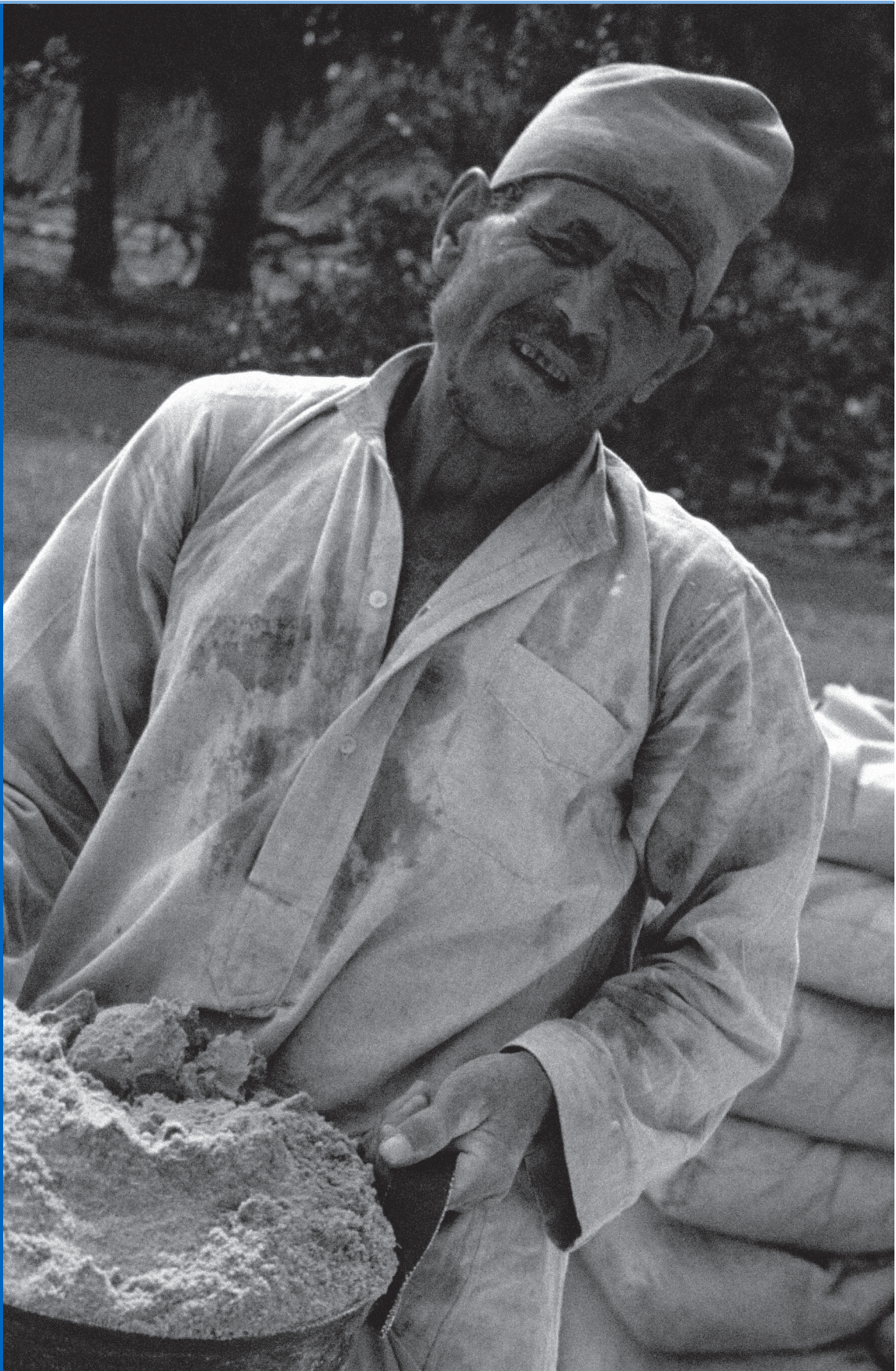
- **Função de protecção**

Os inspectores do trabalho podem também esclarecer os trabalhadores, através de um contacto directo durante a inspecção no local, através da divulgação de informação, e informar os trabalhadores, empregadores e potenciais vítimas de trabalho forçado quanto aos seus direitos, numa importante estratégia de prevenção e protecção.

Os inspectores do trabalho podem aplicar uma vasta gama de ferramentas, de uma forma discricionária e flexível, que depende da situação específica que encontram em cada local de trabalho. Isto faz com que estejam particularmente bem colocados para responder com eficácia a casos sensíveis, envolvendo muitas vezes potenciais vítimas de trabalho forçado ou de tráfico de pessoas. Por exemplo, podem propor às empresas prevaricadoras a oportunidade de corrigir as suas transgressões, emitindo notificações antes de iniciar o procedimento penal. Podem também, durante o processo, efectuar consultas envolvendo os empregadores, apoiar os trabalhadores e divulgar as boas práticas.

Existe uma tendência mundial para os sistemas integrados de inspecção do trabalho. Assim, recomenda-se que o combate ao trabalho forçado seja da competência das funções da inspecção do trabalho, em vez de ser criada uma nova instituição. Este facto reflecte-se também nas Convenções n.º 81 e 129. Atendendo à natureza complexa do trabalho forçado e do tráfico de pessoas, pode porém ser aconselhável, em alguns casos, estabelecer uma unidade de inspecção do trabalho especializada, capaz de controlar o sector e de desenvolver capacidades. Para que as leis possam ser implementadas com eficácia, é também necessário equipar estruturas institucionais adequadas, com recursos materiais e financeiros e também com um número suficiente de trabalhadores qualificados, em escritórios locais, assim como facilidades de transporte.





IDENTIFICAÇÃO DE VÍTIMAS E INVESTIGAÇÃO DE CASOS DE TRABALHO FORÇADO

Os desafios da aplicação da lei

O trabalho forçado e o tráfico de pessoas são crimes com grandes lucros e baixo risco de detecção. As vítimas são muitas vezes exploradas ao longo de um período de tempo prolongado, e são por vezes vendidas e revendidas. A OIT estima que o lucro total proveniente do trabalho forçado é anualmente de 44 mil milhões de dólares dos EUA, de que os lucros do tráfico representam 32 mil milhões de dólares dos EUA/ano. Ao mesmo tempo, o procedimento penal contra os infractores mantém-se muito baixo, comparativamente ao número estimado de vítimas.

A tabela abaixo refere-se aos delitos relacionados com o tráfico de pessoas que, em termos globais, foram alvo de acção penal e condenadas:

Ano	Procedimento Penal	Condenações	Número de países com nova legislação ou com legislação revista
2003	7,992	2,815	24
2004	6,885	3,025	39
2005	6,618	4,766	41
2006	5,808	3,160	21

Fonte: Relatório sobre o Tráfico de pessoas, Departamento de Estado Norte-Americano, 2007

Existem vários obstáculos à aplicação efectiva da lei. Alguns referem-se à própria natureza do trabalho forçado, outros a factores políticos e institucionais, incluindo o âmbito restrito da inspecção do trabalho em algumas regiões e países (ver secção sobre as funções dos inspectores do trabalho). O trabalho forçado e o tráfico de pessoas são difíceis de identificar, dada a sua natureza encoberta dos olhares do público. Para os responsáveis pela aplicação da lei, assim como para as organizações de apoio às vítimas, é difícil chegar às vítimas prováveis, que trabalham em ambiente isolado, designadamente em casas particulares, zonas geograficamente isoladas e locais de trabalho variáveis, nomeadamente estaleiros de construção.

Além disso, o trabalho forçado ocorre muitas vezes numa situação onde as vítimas prováveis têm poucas alternativas e podem nem ter qualquer escolha, a não ser a colaboração com quem as explora, em vez de um contacto com os inspectores do trabalho. Muitos têm a noção de que violaram as leis nacionais, devido ao seu trabalho irregular; outros podem pertencer a um grupo discriminado, que tende a evitar o contacto com as autoridades estatais em geral. De facto, a aplicação da lei pode trazer mais infractores à justiça se receber o apoio das potenciais vítimas, capacitadas para resistir à exploração e para procurar o envolvimento das autoridades.

Além disso, a ausência generalizada de acordos de cooperação e coordenação efectivos entre as partes envolvidas pode levar à fragmentação de responsabilidades. Os inspectores do trabalho não têm frequentemente qualquer contacto com as entidades responsáveis pela aplicação da lei penal, designadamente as polícias ou os magistrados. Assim, muitos dos crimes relacionados com o trabalho forçado podem ser identificados pelos inspectores do trabalho, mas não serem

acompanhados ao abrigo da lei penal e, por conseguinte, não serem contabilizados como tal. Por fim, o trabalho forçado e o tráfico de pessoas constituem violações que ocorrem à margem dos mercados de trabalho nacionais, afectando muitas vezes grupos discriminados da população, cuja protecção constitui uma baixa prioridade do governo e da sociedade no seu todo.

Indicadores de eventuais situações de trabalho forçado

Um elemento chave das directivas operacionais dos inspectores do trabalho relativamente ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas deverão ser eventuais indicadores que os ajudem a decidir se uma determinada situação deve ou não ser considerado trabalho forçado. Esses indicadores nem sempre podem ser um elemento de trabalho forçado, mas devem ser interpretados como sinais para prosseguir a investigação. A avaliação global deve basear-se na questão de saber se o trabalhador recebeu um consentimento informado e livre quando aceitou o trabalho em causa e se é ou não livre de quebrar a relação laboral que mantém com o empregador.

Os indicadores devem:

- Guiar os inspectores do trabalho, os outros agentes de aplicação da lei e as organizações de apoio às vítimas a identificarem possíveis situações de trabalho forçado;
- Identificar o país, tendo em conta as situações de trabalho forçado que provavelmente irão ocorrer em sectores e regiões específicas;
- Basear-se na lei e na regulamentação nacional;
- Ajudar a distinguir entre más condições de trabalho e trabalho forçado.

Os Peritos da Comissão da OIT sobre a Aplicação de Normas forneceram em diversas ocasiões orientação relativamente a este assunto². Existem seis indicadores abrangentes propostos pela OIT. Cada um destes indicadores genéricos deve estar relacionado com um subconjunto de questões mais específicas. Alguns exemplos:

- **Violência física, incluindo a violência sexual**
 - O trabalhador apresenta qualquer sinal de maus tratos, designadamente contusões?
 - O trabalhador revela sinais de ansiedade?
 - Há qualquer outro sinal de confusão mental ou sinais de violência?
 - Os supervisores/ empregadores demonstram um comportamento violento?
- **Restrição da liberdade de movimentos**
 - O trabalhador está fechado no seu local de trabalho?
 - O trabalhador é forçado a dormir no local de trabalho?
 - Existem sinais visíveis que indiquem que o trabalhador não é livre de sair do seu local de trabalho, por exemplo devido à existência de arame farpado ou à presença de guardas armados ou outros constrangimentos?
 - O trabalhador é forçado a abandonar o seu local de trabalho?

² Para uma revisão de alguns comentários relevantes por parte da Comissão de Peritos da OIT sobre a Aplicação de Normas, ver: ILO; Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement, Genebra, 2005

- **Ameaças**

- O trabalhador faz afirmações incoerentes ou demonstra uma eventual “lavagem ao cérebro” feita pelo empregador?
- Os trabalhadores referem qualquer tipo de ameaça contra si, contra os seus colegas ou contra os membros da sua família?
- Existe algum sinal de que o trabalhador esteja sujeito a extorsão ou chantagem (com ou sem a cumplicidade do empregador)?
- O trabalhador demonstra um comportamento ansioso?
- Os trabalhadores são forçados a trabalhar horas extra excessivas (não pagas) ou a desempenharem tarefas que preferiam não ter de realizar, e são ameaçados caso se recusem a executá-las?
- O trabalhador numa situação irregular (por exemplo, trabalhadores migrantes) é ameaçado de denúncia às autoridades?

- **Dívidas ou outras formas de subjugação**

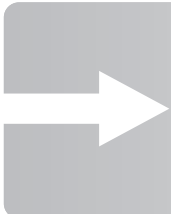
- O trabalhador tem de reembolsar à entidade patronal quaisquer taxas de recrutamento ou transporte?
Em caso afirmativo, estas são deduzidas do seu salário?
- O trabalhador é forçado a pagar taxas excessivas de alojamento, alimentação ou ferramentas, que sejam directamente deduzidas do seu salário?
- Foi pago qualquer financiamento ou adiantamento que tenha impossibilitado o trabalhador de deixar o seu empregador?
- As licenças de trabalho estão associadas a um trabalhador específico? Houve anteriormente alguma reclamação relativa ao empregador?

- **Retenção de salários ou não pagamento de salários**

- O trabalhador tem um contrato regular de trabalho? Em caso negativo, de que modo lhe são pagos os salários?
- É-lhe feita alguma dedução ilegal?
- O trabalhador recebeu algum salário?
- Qual o montante do salário em relação aos requisitos estatutários nacionais?
- Os trabalhadores têm acesso aos rendimentos do seu trabalho?
- Os trabalhadores foram enganados quanto ao montante dos seus salários?
- Os salários são pagos regularmente?
- O trabalhador é pago em espécie?

- **Retenção dos documentos de identificação**

- Os documentos de identificação dos trabalhadores estão na sua posse? Se assim não for, foram guardados pelo empregador ou pelo supervisor? Porquê?
- O trabalhador tem acesso aos seus documentos em qualquer altura?



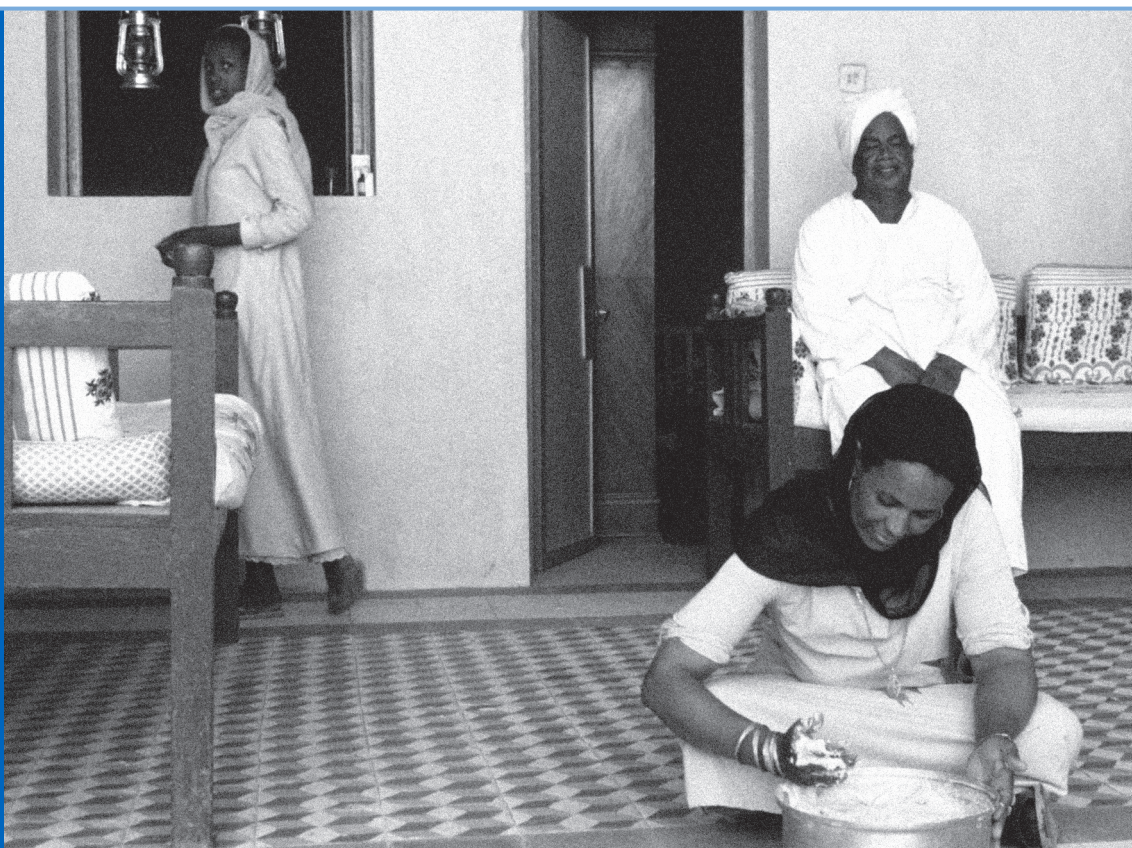
O Anexo 2 contém diversos casos de trabalho forçado. Alguns deles podem não estar claramente inseridos no âmbito da Convenção n.º 29. Todos os casos são diferentes na vida real e têm de ser tratados como tal. Por conseguinte, recomenda-se que estes casos sejam estudados cuidadosamente e os indicadores discutidos caso a caso.

Técnicas de investigação

Os inspectores do trabalho têm à sua disposição uma vasta gama de métodos de investigação, que outras entidades de aplicação da lei podem não ter. E o que é mais importante é que geralmente têm poderes para entrar livremente e a qualquer hora do dia ou da noite em qualquer local de trabalho, para inspecção, sem qualquer aviso prévio (Convenção n.º 81). Podem livremente fazer inquéritos e principalmente falar com as pessoas a sós, verificar documentos e colher amostras. Podem ainda emitir ordens, com vista a corrigir eventuais deficiências, e decidir se é ou não adequado fazer avisos e dar conselhos, e instituir ou recomendar procedimentos. Por fim, estes procedimentos também podem levar à instauração de processos-crime, além de que os inspectores têm de investigar qualquer reclamação relativa a eventuais infracções à lei, sem terem de revelar a fonte da reclamação, o que incentiva as vítimas a avançarem voluntariamente. Por fim, e tal como qualquer outra entidade de aplicação da lei, os inspectores do trabalho podem fazer uso do seu tacto e poder de persuasão para obterem informações ou conseguirem o compromisso dos trabalhadores. A colaboração com os parceiros sociais, incluindo os representantes dos sindicatos e dos trabalhadores, constitui uma ferramenta importante para a identificação dos casos de violação e para assegurar o compromisso dos trabalhadores.

Um dos principais desafios com que se deparam os inspectores do trabalho consiste em encontrar e obter o acesso aos locais onde as eventuais vítimas são forçadas a trabalhar. É este o caso específico do emprego na economia informal, assim como do emprego ilegal na economia formal. Surgem por vezes questões práticas que podem impedir a identificação e investigação de casos de trabalho forçado. Em áreas mais remotas, por exemplo, os inspectores do trabalho podem estar limitados pela ausência de meios de transporte adequados. Em muitos países, só são inspeccionados os locais de trabalho de grande ou média dimensão, apesar de estes não serem os locais onde o trabalho forçado é mais praticado, ou nem sequer o é. Alguns empregadores também podem escondê-lo por detrás de subempreiteiros, que desaparecem sempre que surge qualquer problema, ou podem simplesmente impedir o acesso dos inspectores do trabalho. Em alguns países são aplicadas sanções nos casos de obstrução às inspecções e investigações.

Finalmente, os inspectores do trabalho devem respeitar rigorosamente a privacidade das empresas que inspeccionam. Na agricultura, por exemplo, não lhes é permitido entrar na casa habitada pelo responsável pela exploração, a menos que se façam acompanhar de uma carta de consentimento, ou de uma autorização especial emitida pelas autoridades competentes. A maioria das pessoas, maioritariamente mulheres, que executam trabalhos domésticos em casas particulares, estão excluídas das inspecções ao respectivo local de trabalho, ao abrigo da lei de não violação de domicílio. Para estes casos, devem ser utilizadas outras técnicas, nomeadamente a cooperação com os sindicatos, as organizações de base comunitária, ou as ONGs.



Actualmente, a maioria das vítimas do trabalho forçado são identificadas quer através de raids policiais, apoiados por organizações de assistência, quer porque elas próprias denunciam a situação. Na investigação de casos potencialmente graves de infracções à lei laboral, os inspectores do trabalho podem não ter qualquer opção, a não ser o recurso a qualquer forma de força, apesar de se ter de assegurar que tal apenas pode acontecer com o apoio policial. Porém, em princípio, os inspectores do trabalho devem agir por forma a não gerar situações de confrontação.

Os métodos de inspecção que se seguem são da máxima importância:

- **Entrevistas e observação directa**

Os inspectores do trabalho devem poder entrevistar, quer sozinhos, quer na presença de testemunhas, a entidade patronal, os funcionários, ou qualquer outra pessoa cujo testemunho possa ser útil para efeitos da inspecção. Têm igualmente de avaliar eles próprios se as entrevistas efectuadas são ou não de carácter confidencial, a fim de obterem informação o mais fiável possível. Na maioria das situações de trabalho forçado, os trabalhadores são intimidados e têm receio de falar livremente. Nesses casos, poderá ser útil divulgar a informação dada discretamente pelos trabalhadores, através de linhas abertas ou por outro meio confidencial de informação da situação às autoridades competentes. Os inspectores do trabalho têm de ter a maior sensibilidade quanto ao eventual risco de represálias que os trabalhadores poderão vir a enfrentar por parte dos seus empregadores, a partir do momento em que os inspectores saem das instalações. Durante a inspecção e as entrevistas, os inspectores do trabalho podem utilizar métodos de observação directa, a fim de avaliarem uma determinada situação e verificarem as declarações.

- **Verificação de documentos**

A legislação da maioria dos países reconhece o direito de os inspectores exigirem o acesso a qualquer livro, registo, documento ou informação electrónica do empregador, a fim de verificarem se os mesmos estão ou não em conformidade com o disposto na lei, e fazer cópias ou extractos dos mesmos. No que se refere ao trabalho forçado, os inspectores devem concentrar-se na existência ou não de um contrato de trabalho, e se esse contrato encerra quaisquer cláusulas abusivas, designadamente compensação de dívidas através do trabalho, ou de, por qualquer outro meio, impedir o trabalhador de deixar o seu empregador. Na ausência de qualquer contrato, as entrevistas com os trabalhadores devem centrar-se na manipulação, nas falsas promessas e nas ameaças infundadas de despedimento.

- **Implementar a divulgação e afixação de notícias**

Os inspectores do trabalho devem poder implementar a divulgação e afixação das informações exigidas pelas disposições legais. Em muitos países, é exigido aos empregadores que divulguem e afixem determinados documentos, como regulamentos internos, horários de trabalho, e informação geral de segurança, num local adequado. Este método é particularmente relevante para a prevenção do tráfico de pessoas. Os inspectores do trabalho devem assegurar que a informação seja divulgada e afixada em linguagem simples, ou em língua estrangeira, nas empresas que utilizam mão de obra migrante. A informação deve igualmente fornecer outro tipo de notícias relevantes para os trabalhadores migrantes, como por exemplo a regulamentação sobre imigração. Devem ser instaurados processos contra os empregadores que não cumpram esta disposição.

- **Inspecção de materiais e substâncias utilizadas**

Os inspectores do trabalho devem poder colher ou retirar amostras dos materiais e substâncias utilizados no local de trabalho, para efeitos de análise. Estas disposições destinam-se a assegurar a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores e, em alguns casos, das suas famílias. As potenciais vítimas de trabalho forçado trabalham muitas vezes em condições extremamente prejudiciais e podem estar expostas a risco para a sua saúde.

Unidade Móvel de Inspeção, Brasil

Uma das medidas para o combate ao trabalho forçado no Brasil tem sido a criação de uma Unidade Móvel Especial de Inspeção (Portaria n.º 550 MTb de 14 de Junho de 1995): um esquadrão aerotransportado de inspectores do trabalho e de agentes da Polícia Federal. Ambos são escolhidos entre um corpo de voluntários, em que nenhum deles opera no Estado Federal da sua residência, por razões de segurança pessoal e de independência das pressões locais. O seu trabalho consiste em investigar as denúncias de alegado trabalho forçado nas “fazendas” (explorações rurais ou ranchos). Por vezes, os juizes do trabalho também fazem parte destas unidades, para que a instauração dos processos possa ser feita rapidamente e no próprio local.

A avaliação regular das operações desta Unidade apontou para dois critérios de eficácia importantes: a organização centralizada e o absoluto secretismo do planeamento. As tentativas feitas no sentido de descentralizar estas actividades provaram ser infrutíferas, na medida em que as notícias dos raids de inspecção chegavam invariavelmente com antecedência aos donos das terras, dando-lhes assim tempo suficiente para distribuírem os trabalhadores ou para encobrir a situação.

A equipa inter-agências, de baixo orçamento, provou ser crucial na luta contra o trabalho forçado. O trabalho de investigação das equipas de inspecção móvel tem sido replicado a nível local e estadual. O município de Vila Rica, no Estado do Mato Grosso do Sul, organizou uma comissão com a participação do conselho municipal e o gabinete do Presidente da Câmara, as organizações de produtores agrícolas e os trabalhadores rurais. Após receber quaisquer alegações de trabalho forçado, a comissão negocia com os proprietários rurais e os intermediários locais. A simples ameaça de chamar a Unidade de Inspeção Móvel, e a perspectiva do pagamento de coimas, têm facilitado as negociações. A Unidade de Inspeção Móvel apenas tem sido chamada quando essas negociações falham.

Fonte: OIT: Trabalho Escravo no Brasil do Século XXI, Brasil 2005

Fontes de investigação e informação:

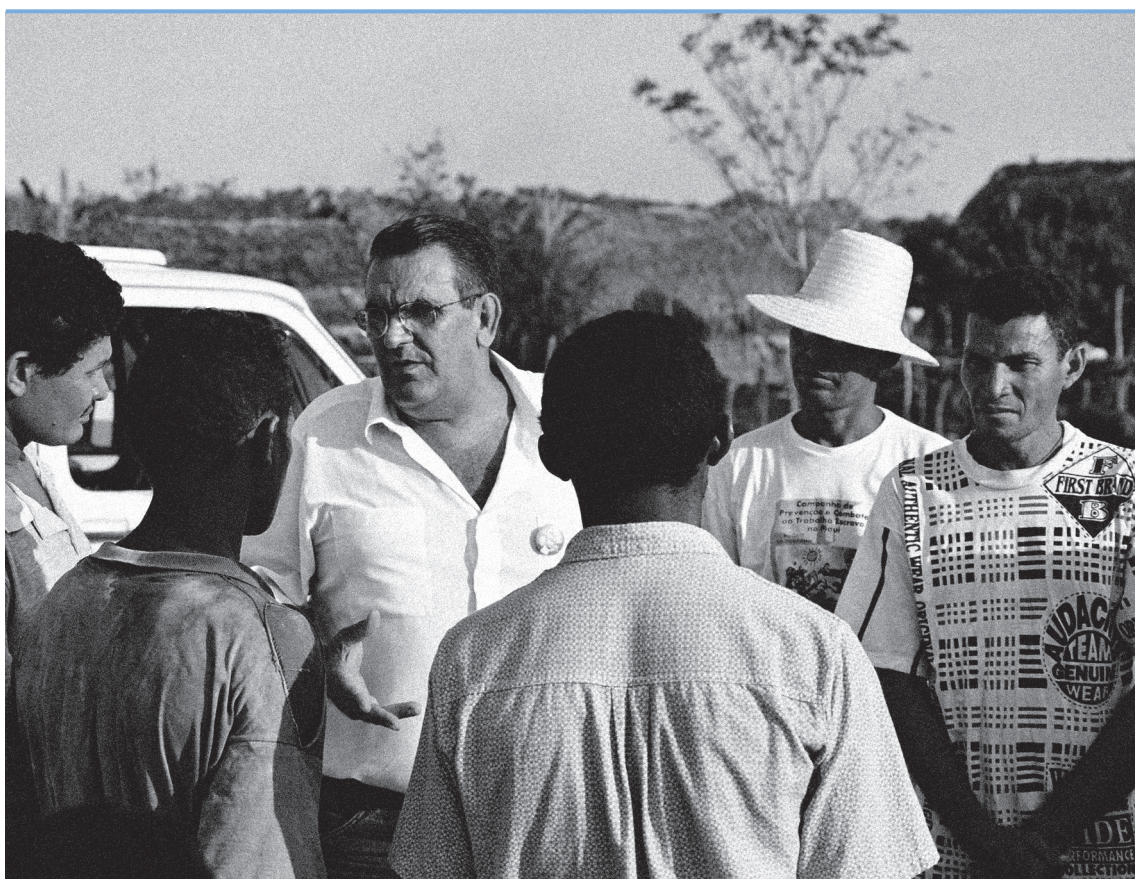
- Testemunhos de vítimas e testemunhas
- Informação das organizações sindicais
- ONGs ou outras organizações, designadamente comités de vigilância ou grupos religiosos
- Informação das autoridades fiscais e alfandegárias
- Informação das entidades de segurança social
- Informação recolhida de bases de dados mantidas por outras agências governamentais
- Relatórios dos meios de informação ou outros relatórios públicos
- Bases de dados mantidas pelas organizações internacionais, p.ex. Interpol, IOM
- Autoridades ambientais e de controlo por satélite de actividades perigosas, como por exemplo a deflorestação ou a exploração mineira
- Informação recebida de informadores de linhas abertas/espontâneas
- Controlo de Internet, por exemplo de ofertas de emprego duvidosas

Instauração de Processos e Sanções Penais

A credibilidade dos inspectores do trabalho depende finalmente da existência de um mecanismo de aplicação da lei suficientemente dissuasor. O trabalho forçado e o tráfico de pessoas são crimes que, a maioria das vezes, ocorrem no cenário das violações da lei laboral. A aplicação refere-se portanto tanto à lei laboral como à lei criminal. Segundo a Convenção n.º 29 da OIT sobre o Trabalho Forçado, o trabalho forçado deve ser considerado um crime, sujeito às sanções penais adequadas e a aplicar rigorosamente. A sanção penal pode implicar uma pena de prisão, assim como coimas. Por conseguinte, enquanto os inspectores do trabalho tiverem a discricção de optar por não impor penalizações, os casos de trabalho forçado deverão geralmente exigir respostas imediatas à aplicação da lei. Os inspectores do trabalho precisam de ter conhecimentos e uma boa capacidade de avaliação, para serem capazes de distinguir entre um caso de incumprimento grave ou voluntário e um caso de violação menor ou involuntário da lei. Por exemplo, a retenção dos documentos de identidade dos trabalhadores é ilegal em todos os países e pode ser utilizada como um indicador de uma situação de trabalho forçado. No entanto, alguns empregadores podem reter os documentos de identidade de um trabalhador sem ser de má fé, apesar de tal facto ser difícil de comprovar. Antes de instaurar qualquer processo crime, os inspectores do trabalho devem, por conseguinte, tentar compreender a intenção do empregador em causa.

Antes de impor quaisquer sanções criminais, os inspectores do trabalho dispõem de uma vasta gama de sanções administrativas. Uma sanção habitualmente utilizada consiste em impor o pagamento de uma coima. Esta, no entanto, terá de constituir e manter-se como um meio eficaz de dissuasão. Alguns países estabeleceram métodos para determinar o montante das coimas, baseando-se em critérios como a infracção reiterada, o volume de vendas, o número de trabalhadores afectados pela infracção, ou a natureza e consequências da violação. Uma sanção mais grave seria a revogação da licença de exercício da actividade ou o encerramento da empresa. Enquanto o trabalho forçado e o tráfico são crimes que habitualmente levam à instauração de um processo penal, é importante resolver as inerentes violações da lei laboral que, em determinadas situações, podem facilmente degenerar em trabalho forçado.

Além disso, os inspectores do trabalho podem fazer uso de outras medidas punitivas que actuem como factor dissuasor. No Brasil, por exemplo, o secretariado para a inspecção do trabalho publica os nomes dos empregadores que foram considerados pelos tribunais como transgressores da lei no que se refere ao trabalho forçado. A “lista negra” permitiu às instituições públicas restringir o acesso ao crédito, a subsídios e a regalias sociais a essas empresas. Essa “lista negra” deve ser manuseada com cuidado, a fim de evitar o seu uso indevido e situações



de corrupção. O Governo do Brasil permitiu também que as autoridades federais e judiciais trabalhassem em conjunto e emitissem penalizações contra os empregadores, no local, de forma a pôr fim à impunidade. Antes, os empregadores conseguiam muitas vezes escapar à instauração de processos, graças à corrupção ou a uma resposta inadequada por parte das autoridades judiciais. Numa tentativa idêntica para estigmatizar os prevaricadores e avisar o público em geral, as autoridades filipinas publicaram no seu site informação sobre agências de recrutamento que caem no âmbito criminal.

Encontra-se abaixo uma perspectiva das eventuais sanções de carácter administrativo, cível e criminal:

- Injunção para a introdução de alterações
- Pagamento de coimas
- Suspensão temporária da empresa até serem introduzidas alterações
- Reintegração de um trabalhador
- Confiscação temporária ou revogação permanente de licença (por exemplo, de uma agência de emprego privada)
- Reembolso dos prejuízos causados à vítima
- Reparação dos danos morais através de uma indemnização única, em dinheiro
- Confiscação de activos
- Privação do direito de assinatura de contratos ou de autorização de fundos
- Prisão ou prisão domiciliária

Como tratar as vítimas

A maioria dos processos instaurados contra o trabalho forçado e o tráfico de pessoas necessita do testemunho das respectivas vítimas, embora um conjunto de provas baseado na informação obtida possa por vezes ser suficiente para levar uma causa a tribunal. Ao lidar com potenciais ou reais vítimas de trabalho forçado, os direitos humanos devem sempre ultrapassar a necessidade de cumprimento da lei. O Alto Comissário da ONU para os Direitos Humanos emitiu um conjunto de *Princípios e Directivas Recomendadas sobre Direitos Humanos e Tráfico de Pessoas*, que fornece um conjunto útil de orientações nesta matéria. Em alguns países, as autoridades responsáveis pela aplicação da lei e as organizações de apoio à vítima assinaram um Memorando de Entendimento, com vista a facilitar a cooperação, ao mesmo tempo que protegem os interesses das vítimas. Aconselha-se os inspectores do trabalho a tomarem nota destes acordos de cooperação e a desenvolverem as suas próprias parcerias com os sindicatos e outras organizações que assegurem uma abordagem centrada nas vítimas para identificação de situações e instauração de processos.

Os princípios que se seguem devem constituir um guia para a identificação e o apoio às vítimas

- As vítimas devem ser cabalmente informadas quanto a eventuais opções, sobretudo no que se refere a depor em juízo. Precisam de saber quais os procedimentos correctos e os eventuais riscos envolvidos.
- As vítimas devem ser excepcionadas de investigação de natureza criminal, caso tenham cometido qualquer crime enquanto em situação de trabalho forçado (“cláusula de não punição”).
- A privacidade das vítimas deverá ser respeitada e a informação fornecida por estas deve ser tratada com confidencialidade.

- A segurança das vítimas e dos membros da sua família deverá estar garantida. Antes de mandar as vítimas de tráfico de pessoas de volta para as suas casas, há que avaliar cuidadosamente todos os eventuais riscos que estas correm.
- Deve ser prestada às vítimas toda a assistência necessária, em função das suas necessidades, designadamente de carácter médico, psicológico ou legal.
- As vítimas deverão poder tomar as suas próprias opções e decisões, depois de devidamente informadas, e participar o máximo possível no processo de tomada de decisões a elas referente.
- As vítimas devem ser informadas quanto a uma indemnização independente do processo crime.
- Relativamente aos direitos e necessidades das crianças, há que estabelecer processos especiais. Toda a assistência e protecção prestada às crianças deverá ser sempre no melhor interesse destas.

Os inspectores devem saber que as relações entre as potenciais vítimas e os infractores podem ser complexas e por vezes contraditórias. As vítimas devem, antes de mais, ser vistas como trabalhadores que podem ter perdido parte do seu poder de livre arbítrio, mas que, apesar disso, são indivíduos com algum grau de determinação. De facto, enquanto é necessário dar ênfase às vítimas para incentivar a resposta ao cumprimento da lei, a maioria dos trabalhadores sujeitos a situações de trabalho forçado não se consideraria como tal.

Os trabalhadores migrantes, por exemplo, tendem a avaliar o seu risco de uma forma racional: “do escravo ao empresário” é uma percepção comum entre aqueles que têm de suportar uma série de dificuldades durante a sua jornada de trabalho e o seu período de trabalho. Porém, muitos deles, no final, conseguem melhorar as suas condições de vida e de trabalho. Outras vítimas potenciais de trabalho forçado podem pertencer a um grupo de pessoas que sofreu discriminação grave ao longo de gerações. A sua resistência à exploração pode, por isso, estar muito para além da sua capacidade ou imaginação.



Por vezes, as vítimas podem ser cúmplices, e mesmo tentar encobrir os abusos dos seus empregadores, pelo facto de não verem qualquer alternativa viável às suas condições actuais. Podem também fazer parte da rede criminosa que antes as explorou. Os inspectores do trabalho devem por isso ser cautelosos na sua procura da vítima “pura”. É mais importante procurar indicadores objectivos mais importantes de coacção, que possam ser utilizados para indiciar os empregadores. Ao mesmo tempo, é importante avaliar realisticamente os constrangimentos a que está sujeita uma potencial vítima, e não ser demasiado zeloso na intervenção, apesar do facto de os inspectores do trabalho estarem habitualmente obrigados a comunicar todas as infracções legais às autoridades competentes.

No entanto, as Convenções n.º 81 e 129 da OIT não contêm qualquer disposição que sugira que qualquer trabalhador seja excluído da protecção que é prestada pelos inspectores do trabalho, por causa da sua situação irregular de emprego. Os inspectores do trabalho desempenham por conseguinte, um papel importante de protecção dos direitos das vítimas reais ou potenciais, que resultam de uma relação de emprego, designadamente no que se refere ao pagamento dos salários.

Em países em que já existe um **Mecanismo Nacional de Orientação (MNO)** para as vítimas, os inspectores do trabalho e outras entidades de aplicação da lei consideram mais fácil dar resposta às necessidades específicas das vítimas. Um MNO é uma estrutura cooperativa, através da qual os actores estatais cumprem as suas obrigações de protecção e promoção dos direitos humanos das vítimas de trabalho forçado e de tráfico de pessoas, coordenando os seus esforços numa parceria estratégica com a sociedade civil, as organizações de trabalhadores e patronais. A estrutura de um MNO deverá variar de país para país; no entanto, os MNOs devem ser concebidos no sentido de formalizar a cooperação entre as agências governamentais, os sindicatos e os grupos não-governamentais que tratam das vítimas de trabalho forçado. O MNO inclui normalmente um coordenador nacional, mesas redondas e grupos de trabalho, tanto a nível nacional como local.³ O modelo de MNO foi desenvolvido no contexto do tráfico de pessoas, mas pode muito bem ser utilizado no contexto mais geral do trabalho forçado. Um MNO deste tipo deve também ter em conta que algumas vítimas de trabalho forçado e de tráfico de pessoas podem ter sido infectadas pelo vírus do VIH/SIDA, ou por outras doenças, necessitando de tratamento específico. Em qualquer dos casos, recomenda-se que os inspectores do trabalho criem uma base de dados de prestadores de serviços qualificados, em colaboração com a polícia e outras autoridades, a fim de poderem referenciar as vítimas para assistência posterior.

Conduta ética dos inspectores do trabalho

Como o trabalho forçado e o tráfico de pessoas envolvem muitas vezes redes criminais, os inspectores do trabalho, tal como quaisquer outras autoridades públicas, podem estar expostos a situações de corrupção ou outras práticas menos éticas. A corrupção é um tema sensível, mas tem de ser confrontado no âmbito da estratégia nacional para a erradicação do trabalho forçado, assim como no âmbito do objectivo global de promoção da boa governação. Um comportamento corrupto ou menos ético por parte dos inspectores do trabalho, numa situação de eventual trabalho forçado, é particularmente grave, na medida em que pode pôr em risco a vida das vítimas.

Houve casos em que as vítimas de trabalho forçado e de tráfico conseguiram escapar do abuso dos seus empregadores, mas acabaram por ser devolvidas por agentes da lei corruptos. É uma situação inaceitável. A OIT desenvolveu recomendações, assim como um modelo de Código de Comportamento Ético, que deve constituir a base de todos os esforços dos inspectores do trabalho para o combate à corrupção e a protecção dos trabalhadores particularmente vulneráveis.⁴

³ OSCE/ODIHR: National Referral Mechanisms: Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons. A Practical Manual, Varsóvia, 2004.

⁴ OIT: A Tool Kit for Labour Inspectors: A Model Enforcement Policy, A Training e Operations Manual, A Code of Ethical Behaviour, editado por Annie Rice, Budapeste, 2006.

Cooperação com outros intervenientes

O trabalho forçado e o tráfico de pessoas são crimes complexos, que necessitam de respostas globais. Quando estão envolvidas redes criminosas, a cooperação com outros países é muitas vezes necessária. Além disso, as potenciais vítimas necessitam de um apoio orientado, que os inspectores do trabalho não podem assegurar. O âmbito da cooperação pode variar entre os países, indo desde a partilha de informação (incluindo relatórios e dados recolhidos no âmbito de cada entidade), participação em comissões inter-agências, investigações conjuntas e apoio conjunto nos programas de protecção às vítimas ou nas campanhas de sensibilização. A cooperação com as organizações de trabalhadores e associações patronais é essencial e deve inserir-se em mecanismos de diálogo social, através do qual os inspectores do trabalho e os parceiros sociais possam partilhar informação e tomar uma atitude correctiva, se necessário.

Em resumo, a cooperação assegura a instauração efectiva de processos e a protecção das vítimas, uma boa gestão da informação e a implementação de uma política global contra o cenário da escassez de recursos e das prioridades concorrentes. Porém, há muitos obstáculos à cooperação, designadamente as barreiras linguísticas, a falta de conhecimento e a falta de recursos.

Parceiros do governo:

- **Polícia**

Dado que o trabalho forçado e o tráfico de pessoas estão muitas vezes ligados ao crime organizado, um apoio efectivo por parte da polícia poderá ser essencial. Permitir aos inspectores do trabalho o recurso ao apoio das polícias, em caso de obstrução ou ameaça, poderá ter um efeito dissuasor, embora o que é mais importante é a salvaguarda da própria segurança física do inspector.

- **Autoridades judiciais**

A eficácia das sanções de que os inspectores do trabalho dispõem, depende em grande medida do modo como as autoridades judiciais lidam com os processos que lhes são remetidos. Uma cooperação e coordenação estreitas entre as inspecções de trabalho e as autoridades judiciais (p.ex. os tribunais de trabalho ou os tribunais criminais) poderá ser útil para assegurar a aplicação de sanções eficazes que, como é o caso do Brasil, podem ser aplicadas no local. A colaboração é também uma forma de dar a conhecer melhor às autoridades judiciais o papel dos inspectores do trabalho na luta contra o trabalho forçado.

- **Autoridades da imigração**

É necessária uma cooperação estreita com as autoridades da imigração, com vista a proteger as potenciais vítimas de tráfico de pessoas, desde a deportação, dado que muitas delas são trabalhadores migrantes irregulares. Estarão igualmente envolvidos na concessão de autorizações de residência temporária para as vítimas de tráfico de pessoas. No entanto, essa cooperação deverá ser concebida de modo a não impedir o objectivo básico dos inspectores do trabalho de proteger os direitos e interesses de todos os trabalhadores (independentemente do seu estatuto legal), assim como de melhorar as suas condições de trabalho. Enquanto os inspectores do trabalho tendem a concentrar-se nas infracções por parte dos empregadores, as autoridades da imigração podem revelar-se demasiado zelosas na detecção de trabalhadores irregulares, que podem ter sido vítimas de exploração grave. Uma coordenação estreita entre as autoridades da imigração e os inspectores do trabalho torna-se portanto necessária, a fim de evitar eventuais tensões no que se refere ao cumprimento das diversas leis e à protecção dos trabalhadores contra as represálias.

- **SEF, autoridades alfandegárias e autoridades fiscais**

O trabalho forçado e o tráfico de pessoas estão muitas vezes ligados a outras

actividades criminosas, designadamente o contrabando, a evasão fiscal ou a lavagem de dinheiro. O SEF pode dispor de informação útil sobre eventuais actividades de tráfico ou contrabando, enquanto que a cooperação com as autoridades fiscais e das alfândegas é essencial para confiscar bens a traficantes ou empregadores criminosos. Por vezes, as investigações sobre crimes de evasão fiscal podem levar à detecção de casos de trabalho forçado, ou vice-versa, desde que as autoridades estejam sensibilizadas para essa questão.

- **Segurança social e instituições da segurança social**

A maioria das vítimas de trabalho forçado ou de tráfico não estão abrangidas pela segurança social ou por quaisquer esquemas de seguro social. Quaisquer dados relativos a fraudes e outra informação relacionada devem ser sistematicamente comunicados aos inspectores do trabalho, a fim de identificar os estabelecimentos e as actividades de alto risco. Dentro da mesma perspectiva, os inspectores do trabalho têm de informar a segurança social e as instituições de seguros sociais sobre os locais de trabalho em que as condições de saúde e segurança representam um risco especial para os trabalhadores.

Parceiros sociais::

- **Organizações de trabalhadores**

Os sindicatos desempenham um papel essencial na identificação de eventuais vítimas, denunciando situações que as próprias vítimas têm medo de divulgar. Os sindicatos podem também prestar aconselhamento jurídico aos trabalhadores, incluindo aos trabalhadores migrantes, a fim de evitarem que aconteça o pior. Em 2007, o Congresso Internacional dos Sindicatos (ITUC) aprovou um Plano de Acção contra o trabalho forçado, tendo publicado uma newsletter que denuncia casos de trabalho forçado, reclamando acção. Em muitas partes do mundo, os sindicatos já estão envolvidos activamente na prevenção do trabalho forçado e na protecção das vítimas (ver caixa abaixo).

- **Organizações patronais**

O patronato pode cooperar, e efectivamente coopera, muitas vezes, com os inspectores do trabalho, de diversas formas, designadamente informando-os de eventuais infractores, ou participando em campanhas de sensibilização, consciencialização e prevenção. As organizações patronais desempenham um papel chave na prevenção do emprego irregular e das práticas de exploração, através da divulgação da sua missão de aconselhamento aos seus membros e da promoção de normas de gestão ética.

Outras organizações em parceria::

- **ONGs e outras organizações de apoio à vítima**

As ONGs e outras organizações da sociedade civil são essenciais nos sectores económicos não abrangidos pelos sindicatos e cujo acesso é difícil pelos inspectores do trabalho ou pela polícia. São exemplos, o serviço doméstico, os negócios relacionados com o sexo e o lazer, ou outros tipos de trabalho que estão fora do circuito dos inspectores do trabalho. Em muitos países, as ONGs instituíram uma linha aberta, através da qual as vítimas podem receber uma primeira assistência. Esta linha aberta serve também, muitas vezes, para impedir situações de trabalho forçado e de tráfico, dado que as pessoas em risco podem receber informação sobre como se protegerem a si próprias da exploração. A cooperação com as ONGs é essencial, na medida em que as autoridades responsáveis pelo cumprimento da lei têm de salvar as vítimas identificadas de uma situação de trabalho forçado e necessitam que os parceiros envolvidos referenciem as vítimas, para que estas possam receber o apoio adequado, quer seja médico, jurídico ou psicológico.

- **Organizações internacionais**

As organizações internacionais recomendaram uma acção mais efectiva contra o trabalho forçado e o tráfico ao longo dos últimos anos, tendo iniciado diversos programas em todo o mundo, a fim de melhorar essa situação. Os inspectores do trabalho normalmente não fazem parte desses programas nacionais ou regionais, estabelecidos externamente, mas contribuem com a sua cooperação útil, com a sua capacidade empreendedora e com um intercâmbio de boas práticas.

A acção dos sindicatos, em colaboração com os inspectores do trabalho

Em 2002, a All-China Women's Federation (ACWF) (Federação das Mulheres de Toda a China), em colaboração com o Ministério Chinês das Ciências Sociais, estabeleceu um sistema de supervisão jurídica nas organizações filiadas na ACWF, com vista a verificar as condições de trabalho das mulheres trabalhadoras. As principais tarefas dos supervisores sindicais centram-se na discriminação sexual, no cumprimento da regulamentação legal do trabalho relativamente às mulheres trabalhadoras, aos salários em atraso, aos abusos cometidos sobre as mulheres trabalhadoras, ao trabalho ilegal de menores e às situações de emprego sem contrato. Paralelamente, foram organizados diversos workshops sobre os direitos das mulheres no trabalho, os quais visaram reforçar a regulamentação legal.

Fonte: OIT: China Project to prevent trafficking in girls and young women, 2004-2008

Formas de cooperação

Existem várias formas de cooperação. No entanto, aquilo que deve ser evitado é a cooperação baseada nos indivíduos e que enfraquecerá substancialmente logo que estes se ausentem. A cooperação estruturada levanta diversas questões importantes. Em primeiro lugar é necessário saber onde acaba o trabalho dos inspectores do trabalho e começa o da polícia ou das outras autoridades. Em segundo lugar, a cooperação com os parceiros que podem ser novos para os inspectores do trabalho, como as organizações de assistência apoiadas pela comunidade, tem de ser desenvolvida e alimentada ao longo de um período de tempo prolongado, a fim de construir a relação de confiança.

- **Acordos de cooperação**

Os acordos de cooperação ou memorandos de entendimento, que podem ser assinados com outros parceiros nacionais ou internacionais, constituem uma base mais estruturada de cooperação, comparativamente ao intercâmbio informal de informação.

- **Participação em comissões nacionais**

Os inspectores do trabalho em geral participam directa ou indirectamente em comissões nacionais tripartidas, nas quais seja discutido o cumprimento da lei do trabalho. No entanto, em muitos países, foram estabelecidas comissões nacionais para abordar a questão do trabalho forçado e do tráfico de pessoas de uma forma mais específica. Por vezes, são dirigidas pelos Ministérios dos Assuntos Internos, o que explica por que razão é frequente os inspectores do trabalho estarem ausentes destas comissões.

Inspecções conjuntas em Itália

O pessoal do Comando de Carabinieri para a Protecção do Trabalho reporta ao Ministério do Trabalho para o controlo da aplicação da regulamentação relativa à lei laboral e social e à segurança social. Visa sobretudo os grupos mais vulneráveis de trabalhadores, designadamente os estrangeiros e os menores. A sua principal tarefa consiste em lutar contra o emprego ilegal ou camuflado, a exploração da mão de obra em “oficinas de suor” (trabalhos forçados), o tráfico de pessoas e a eliminação de condições de trabalho desumanas, incluindo a escravatura. A detecção de situações fraudulentas, a dedução ilegal das contribuições sociais e a recepção de fundos públicos sob falsas pretensões, são também situações que podem ser detectadas por esta unidade especializada.

O pessoal recebe formação para uma qualificação como Inspectores do Trabalho, Agentes e Funcionários da Polícia Judiciária. As operações são realizadas de forma autónoma, ou visando apoiar as unidades territoriais de Carabinieri ou de outras autoridades de cumprimento da lei (como os inspectores do trabalho e a polícia), no cumprimento da legislação laboral. O Comando (incluindo 102 grupos locais a nível distrital) controla, previne e suprime as violações à legislação do trabalho e da segurança social, efectua análises e estudos sobre as tendências económicas e do mercado de trabalho, além de prestar aconselhamento aos trabalhadores.

Em 2005, o Comando efectuou mais de 24.500 inspecções (abrangendo 128.000 trabalhadores), tendo denunciado às autoridades judiciais mais de 10.000 pessoas, das quais 188 foram detidas, principalmente por crimes ligados à exploração de mão de obra de imigrantes irregulares oriundos de países terceiros. Na Operação “Marco Polo”, levada a cabo a nível nacional, mais de 90 pessoas ligadas a empresas chinesas foram detidas por infracções relacionadas com a exploração de imigrantes irregulares.

Fonte: Combating human trafficking for forced labour exploitation. Good practice from Europe, OIT/ICMPD, 2006.



O Anexo 4 inclui exemplos de países onde já tinham sido estabelecidos esses acordos de cooperação inter-agências.

Segurança dos inspectores do trabalho

O trabalho forçado é considerado um crime grave, apesar de os casos poderem variar desde as formas de coacção mais subtis até às mais perigosas. Os riscos para a integridade física dos inspectores do trabalho podem afectar seriamente o seu trabalho. É comum os inspectores serem ameaçados, insultados, ou mesmo atacados fisicamente por empregadores que contestam a sua presença. Os empregadores que não cumprem os direitos básicos dos trabalhadores tendem também a demonstrar comportamentos agressivos para com os inspectores do trabalho. No Brasil e em França, por exemplo, em 2004 foram assassinados inspectores do trabalho, quando efectuavam visitas a empresas de exploração agrícola, onde os trabalhadores eram sujeitos a formas graves de exploração. Alguns locais de trabalho podem ser classificados de “áreas a não visitar”, dada a sua natureza potencialmente clandestina e ao seu ambiente perigoso. Nos casos mais graves de trabalho forçado até agora detectados, os empregadores utilizam inclusivamente guardas armados, a fim de impedir os trabalhadores de fugirem.

Os governos têm por isso de mostrar um compromisso claro no que se refere à garantia de segurança dos seus inspectores, abstendo-se da interferência política e punindo os empregadores que obstam ou prejudicam o trabalho dos inspectores do trabalho. Por conseguinte, é importante que, em caso de necessidade, sejam aplicadas sanções dissuasoras para punir qualquer obstrução ao trabalho dos inspectores do trabalho. Os governos devem igualmente incentivar o estabelecimento de acordos de cooperação com a polícia e outras autoridades responsáveis pela aplicação da lei, com vista a reforçar a presença do Estado em ambientes potencialmente perigosos e a assegurar a segurança dos inspectores não armados.



A importância da prevenção e de uma maior sensibilização

Os inspectores do trabalho trabalham muitas vezes num contexto socioeconómico global que pode constituir um desafio. Os países com uma elevada percentagem de trabalho informal e irregular (migrante), comparativamente com o trabalho regular, colocam desafios específicos. Por isso, é importante criar laços entre o trabalho dos inspectores do trabalho e os programas de desenvolvimento nacionais e as políticas de emprego. A experiência tem demonstrado que uma estratégia baseada apenas na instauração de processos não tem qualquer êxito, na medida em que há que complementá-la com medidas de longo prazo, capazes de atacar as várias raízes do problema, designadamente a pobreza, a falta de conhecimento, a discriminação, ou mesmo as políticas de migração demasiado restritivas. Impedir o trabalho forçado erradicando as causas básicas do problema constitui assim o principal desafio. Os inspectores do trabalho podem desempenhar um papel multifacetado na implementação deste objectivo a longo prazo.

- **Maior consciencialização**

O desconhecimento dos trabalhadores quanto aos seus direitos, assim como dos empregadores quanto às suas obrigações legais, é bastante generalizado. Através da sua participação em comissões tripartidas e em projectos destinados a assegurar uma maior sensibilização para estes problemas, os inspectores do trabalho podem desempenhar um papel essencial na educação dos parceiros sociais e da sociedade em geral. As actividades de sensibilização podem incluir informação sobre como obter autorizações de trabalho em sectores como o serviço doméstico, como evitar os abusos no processo de recrutamento, como apresentar queixas, como tratar os trabalhadores migrantes de uma forma justa, ou como evitar o trabalho forçado na cadeia de recrutamento. Em muitos países, os inspectores do trabalho têm experiência de trabalho com os meios de comunicação e divulgação de informação, através da televisão ou da rádio.

- **Políticas anti-discriminatórias**

Muitos países dispõem já de políticas nacionais anti-discriminatórias, que podem ser aplicadas como um primeiro passo para reduzir a vulnerabilidade de grupos específicos de trabalhadores, como as mulheres trabalhadoras migrantes. Nos casos em que existe uma política anti-discriminatória, os inspectores do trabalho já podem ser treinados sobre como colocar perguntas mais melindrosas, como verificar se existe ou não um processo de informação aos trabalhadores, se a empresa dispõe ou não de qualquer política para combater a discriminação no local de trabalho, assim como para evitar e combater as agressões e a violência.

- **Programas para grupos vulneráveis de trabalhadores**

Os grupos vulneráveis de trabalhadores referem-se a categorias bastante diversas e estão presentes em diferentes sectores da actividade económica, muitas vezes aqueles que são também os mais vulneráveis ao trabalho forçado. Existem também muitos tipos diferentes de trabalhadores, sob estruturas reguladoras diferentes, que, devido a circunstâncias igualmente diferentes, podem ser descritos como “vulneráveis”. Ao lidar com qualquer categoria de grupos vulneráveis de trabalhadores, numa abordagem integrada, os inspectores do trabalho deverão verificar uma série de “práticas laborais ilegais”, no que se refere, por exemplo, a salários e contratos de trabalho.

A maior parte das vítimas do trabalho forçado não tem consciência dos seus direitos e, por vezes, os trabalhadores podem desconhecer qualquer legislação específica, designadamente a proibição de reter os documentos de identidade, contra a vontade do seu titular. As campanhas de informação são, por conseguinte, um elemento chave das estratégias nacionais contra o trabalho forçado. Em alguns países, os inspectores do trabalho adquiriram uma experiência valiosa no seu trabalho com os meios de comunicação, com vista a aumentar a consciencialização quanto à lei laboral. Neste âmbito, é importante não expor as eventuais vítimas a qualquer espécie de riscos, pelo que, neste tipo de campanhas, recomenda-se trabalhar com as organizações de trabalhadores e patronais ou com as ONGs.

O trabalho forçado na economia informal

Não existe uma definição universal de “economia informal”, mas existe consenso quanto ao facto de esta incluir uma vasta gama de actividades económicas que não estão abrangidas pela lei ou pela prática de quaisquer acordos formais. O emprego informal pode assumir diversas formas, designadamente trabalhadores em auto-emprego e não declarados, membros da família a trabalharem e não remunerados, ou trabalhadores pagos na economia informal. Estas práticas são comuns na agricultura, nas pequenas e médias empresas, no trabalho doméstico e noutros serviços. O trabalho não declarado é muitas vezes utilizado em alternância com o trabalho ilegal, em especial nos países desenvolvidos, apesar de a actividade como tal poder ser legal. Segundo dados da OCDE, o trabalho ilegal refere-se a trabalho executado sem autorização legal e que envolve frequentemente trabalhadores migrantes. Será discutido mais adiante com mais pormenor. A secção que se segue aborda os tipos de trabalho forçado na economia informal mais divulgados nos países em desenvolvimento.

Segundo um estudo da OIT, muitas das tradicionais formas de trabalho forçado têm lugar em áreas rurais, muitas vezes isoladas e de difícil acesso pelos inspectores do trabalho, por vezes devido simplesmente à falta de meios de transporte. A maioria dos trabalhadores do sector agrícola, em especial nos países em desenvolvimento, desconhece os seus direitos. As taxas de iletracia são geralmente mais elevadas nas zonas rurais do que nas áreas urbanas. Muitos das vítimas de trabalhos forçados na Índia, por exemplo, vivem em zonas rurais e têm um nível de escolaridade muito baixo, ou não têm mesmo qualquer escolaridade formal. Também podem ser aplicadas as práticas tradicionais. No Níger, por exemplo, os descendentes de escravos continuam a sofrer de discriminação no mercado de trabalho, apesar da proibição oficial da escravatura e de práticas escravagistas. Muitos descendentes de escravos continuam a permanecer com os seus “donos”, efectuando um trabalho pesado por um pagamento muito baixo, ou mesmo nulo. Além disso, o trabalho agrícola é muitas vezes sazonal e realizado por trabalhadores migrantes. Alguns dos casos mais aberrantes de trabalho forçado na Europa, por exemplo, estão relacionados com a utilização sazonal de trabalhadores migrantes na agricultura.

Identificar e combater o trabalho forçado na economia informal requer um esforço concertado da parte de todos os intervenientes. Um pré-requisito importante consiste em contratar um número suficiente de inspectores do trabalho, para controlarem tanto o sector formal como o informal, e em treiná-los devidamente para esse efeito. O estudo da OIT revelou que a redução do número de inspectores do trabalho se situa entre os 40.000 e os 45.000, em termos globais. Sem um número suficiente de inspectores do trabalho, capaz de chegar até aos trabalhadores da economia informal, será difícil ter êxito. Além disso, e conforme discutido acima, os inspectores do trabalho têm de desenvolver parcerias com as organizações de base comunitária (por exemplo, as comissões de vigilância), os sindicatos, as organizações patronais, os auditores privados e outros intervenientes no processo, com vista a reforçar a sua capacidade de alcance.

Tudo isto deve ser combinado com uma série de medidas complementares, que podem ser iniciadas por diferentes intervenientes, tais como:

- Programas de escolaridade, alfabetização e sensibilização para os trabalhadores da economia informal;
- Desenvolvimento de esquemas de micro-crédito, ou outras medidas destinadas a gerar receitas para os trabalhadores vítimas de trabalho forçado e para os membros das suas famílias;
- Promoção do direito de organização dos trabalhadores, designadamente associações de trabalhadores do serviço doméstico, ou organizações especiais de trabalhadores agrícolas;
- Desenvolvimento de programas de segurança social e de outros esquemas de protecção social, especialmente vocacionados para os trabalhadores da economia informal;
- Divulgação da metodologia WISE (Work Improvements for Small Enterprises – Melhoria das Condições de Trabalho nas Pequenas Empresas), da OIT, assim como outras iniciativas de apoio às PME, e orientação das actividades anti-trabalho forçado.

Um caso especial é a inspecção dos trabalhadores do serviço doméstico, dado o princípio da não violação de domicílio. O isolamento de muitos trabalhadores do serviço doméstico, as barreiras linguísticas e a falta de qualificação, tornam-nos especialmente vulneráveis ao tráfico e ao trabalho forçado. As linhas abertas e a cooperação com as organizações de base comunitária podem ajudar na recepção de informação e, em caso de suspeita, os inspectores do trabalho costumam utilizar o “elemento surpresa”, perguntando se podem entrar. Uma vez dada licença, podem efectuar a sua investigação. O contacto com os meios de comunicação social locais poderá ser outra via para trazer a lume esses “casos escondidos” de trabalho forçado. Nos casos mais graves, os inspectores do trabalho têm de informar a polícia.



Comités de vigilância e de aplicação da lei laboral combatem trabalho forçado na Índia

Segundo diversos estudos e investigações, o trabalho forçado é uma prática corrente na Índia e em outros países do sul da Ásia, em diversos sectores da economia informal, incluindo a agricultura, a exploração de pedreiras, a lapidação de pedras preciosas, a indústria da seda, o fabrico de charutos e cigarrilhas (beedis), a tecelagem manual e mecânica, o fabrico de tijolos e as fábricas de descasque de arroz. Muitos trabalhadores da economia informal são incapazes de lidar com os riscos e os choques económicos, e dispõem apenas de alguns meios para fazer face às suas necessidades básicas de consumo. Pedir dinheiro emprestado é muitas vezes a única forma de escapar à indigência, mas leva por vezes a um círculo vicioso de endividamento, que lhes nega qualquer poder de negociação e os coloca num risco ainda maior de exploração.

O governo da Índia banuiu o trabalho forçado, através da sua Lei sobre o Sistema de Trabalhos Forçados (Abolição), em 1976. Existem Comités de Vigilância na maioria dos locais abrangidos por esta lei, mas estes são, muitas vezes, ineficazes na identificação das vítimas e na sua reabilitação. A OIT recomenda portanto um reforço dos sistemas de aplicação da lei, que poderiam trabalhar em parceria com os comités de vigilância a nível local. Por exemplo, fazendo cumprir activamente a Lei do Salário Mínimo, na Índia, juntamente com a regulamentação das unidades de produção (Lei das Fábricas), será possível evitar as cadeias de endividamento. A administração do trabalho e a administração das fábricas devem realizar inspecções periódicas aos locais de trabalho e aos estabelecimentos em geral e registar as queixas recebidas, relativamente a questões de não pagamento do salário mínimo e de salários em atraso.

Em paralelo, o Governo deve organizar “workshops” de orientação para os Comités de Vigilância, por forma a permitir-lhes um trabalho eficaz. O papel destes comités não deverá restringir-se ao mero acompanhamento dos casos identificados, mas antes ao controlo activo dos grupos e sectores mais vulneráveis.

Fonte: Sathya Maria: Bonded Labour in Tamil Nadu - A Challenge for Labour Administration, OIT 2005

O controlo do emprego ilegal

A maioria dos países atribui às inspecções do trabalho a tarefa de supervisionar a legalidade do emprego e a denúncia das violações, quer devido à existência de trabalhadores clandestinos, quer de trabalhadores migrantes, em situação irregular. Cada vez mais países estão a reforçar as penalizações a aplicar contra os empregadores que usam mão-de-obra ilegal. A utilização de trabalhadores migrantes em situação irregular é uma questão particularmente delicada, que coloca muitos desafios aos políticos e às autoridades responsáveis pela aplicação da lei. A economia informal actua muitas vezes como um importante “factor desencadeante” da imigração irregular. Assim, devem ser desenvolvidas medidas combinadas, capazes de fazer face à procura resultante da economia informal, da oferta de possibilidades de imigração legal, e de aplicar as punições adequadas aos empregadores que utilizem mão-de-obra irregular.

A Comissão de Peritos da OIT na Aplicação de Convenções e Recomendações, recordou, em 2006, no seu Estudo Geral sobre a Inspeção do Trabalho, que o principal dever dos inspectores do trabalho consiste em proteger os trabalhadores e não em fazer cumprir a lei da imigração como a sua principal actividade. Notou ainda que os trabalhadores que residem ilegalmente num país são, muitas vezes, duplamente penalizados: para além de perderem o seu trabalho, enfrentam a ameaça de expulsão. Os inspectores do trabalho devem por isso centrar as suas atenções nas condições de trabalho abusivas a que os trabalhadores irregulares estão muitas vezes sujeitos, e assegurar que todos os trabalhadores beneficiem dos direitos estatutários resultantes da sua relação de emprego. No entanto, na prática, as penalizações contra os empregadores que utilizam trabalhadores migrantes em situação irregular são demasiado brandas para constituírem um factor de dissuasão eficaz, enquanto os trabalhadores migrantes enfrentam dificuldades para fazer valer os seus direitos, em especial quando se encontram em situação irregular.

Combate ao trabalho ilegal, França

As sucessivas revisões ao Código do Trabalho apontam agora para o seguinte conjunto de penalizações em caso de violação das cláusulas relativas ao emprego ilegal: até três anos de prisão (cinco nos casos com envolvimento de menores), multas até um montante de 45.000 EUR, até cinco anos de proibição do exercício da actividade de empregador nos mesmos sectores, e eventual publicação do veredicto.

O Governo estabeleceu uma Direcção Interministerial Contra a Mão de Obra Ilegal (DILTI), composta por uma série de ministros, designadamente da Justiça, do Trabalho, da Agricultura, dos Transportes, da Administração Interna, das Finanças e outros, com a responsabilidade de:

- Definirem a política de controlo do emprego e de condições de cumprimento ilegais;
- Coordenarem os serviços públicos responsáveis pelos controlos;
- Organizarem a formação conjunta do seu pessoal numa determinada região ou departamento;
- Prestarem apoio jurídico e metodológico às redes envolvidas e ao pessoal, e;
- Autorizarem a investigação sobre a evolução do trabalho ilegal.

A instauração de processos crime é igualmente possível nos casos em que um ou mais trabalhadores sejam submetidos a condições de trabalho ou de habitação desumanas, através da exploração da sua vulnerabilidade ou criando-lhe(s) uma situação de dependência, procurando obter os seus serviços de forma gratuita, ou mediante o pagamento de um salário manifestamente desproporcionado em relação ao valor do trabalho realizado. Em 2005, o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos pediu à França que reforçasse as suas leis contra o trabalho forçado. A decisão baseou-se no caso de um menor, oriundo do Togo, que era mantido numa situação de trabalhos forçados e que não recebia a compensação adequada nem justiça social. Por conseguinte, o combate ao emprego ilegal tem de ser complementado por fortes medidas de protecção às vítimas e por sanções penais adequadas.

Fonte: W. Frhr von Richthofen: The Role of Labour Inspectors in Combating Human Trafficking and Forced Labour in Europe, OIT Genebra, 2007

O controlo das agências de emprego privadas e das cadeias de abastecimento

As vítimas de trabalho forçado e de tráfico são muitas vezes recrutadas por intermediários sem escrúpulos, que os enganam quanto às condições de trabalho e aos salários e que, muitas vezes, fazem parte de uma rede criminosa mais alargada. Por conseguinte, é importante reforçar a regulamentação sobre as agências de emprego privadas e desenvolver mecanismos de controlo, com vista a promover normas éticas na indústria de recrutamento, assim como a reduzir o número de recrutadores ilegais ou informais no mercado.

Os inspectores do trabalho têm um importante papel a desempenhar na identificação e controlo das agências e subcontratadores de emprego, incluindo as agências que operam sob disfarce, designadamente como agências de viagens, de modelos, de au-pair, ou outras. A OIT publicou já directivas sobre as agências de emprego privadas, assim como um manual de formação, dirigido mais especificamente ao recrutamento de trabalhadores migrantes, com vista a prevenir o tráfico de pessoas.⁵ O assunto poderá ser aprofundado utilizando estas ferramentas da OIT, ambas focalizadas para os inspectores do trabalho, entre outras agências relevantes.

⁵ OIT (2007): Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement, Genebra, 2007;
OIT (2006): Trafficking for Forced Labour: How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers, Genebra, 2006

O trabalho forçado e o tráfico de pessoas ocorrem muitas vezes muito abaixo na cadeia de abastecimento. As pressões da concorrência em determinadas indústrias podem ter um impacto negativo sobre as condições de emprego e, em casos extremos, podem levar a situações de trabalho forçado. A muitos fornecedores é pago um preço de produto que mal lhes permite igualar o preço de custo. Assim, se quiserem obter lucro, uma das áreas em que os fornecedores procuram reduzir os custos, é a mão-de-obra. Nestes casos, os fornecedores podem passar a responsabilidade para quem contrata a mão-de-obra, e que, por sua vez, podem utilizar os trabalhadores migrantes, em situação precária. Muitas vezes, quem contrata a mão-de-obra utiliza precisamente trabalhadores migrantes, precisamente os que mais facilmente se sujeitam a ser explorados.

Não obstante o compromisso entre os intervenientes da actividade económica para a prevenção e a erradicação do trabalho forçado e do tráfico de pessoas se manter um pouco limitado, foram dados alguns passos iniciais. Uma das iniciativas foi a adopção dos “Princípios de Atenas”, em Janeiro de 2006, que incidia particularmente no tráfico destinado a exploração sexual e que, desde então, passou a estar sob a responsabilidade dos CEOs de algumas das maiores empresas. Em 2007, a OIT apresentou os seus [10 Princípios para os Líderes das Empresas](#), destinados a orientar uma Aliança de Empresas contra o Trabalho Forçado e o Tráfico de pessoas e que foram amplamente divulgados na Cimeira de Líderes 2007 do Global Compact das Nações Unidas.

Além disso, a acção das empresas contra o trabalho forçado e o tráfico de pessoas faz muitas vezes parte da política das empresas, como parte da protecção dos direitos fundamentais no trabalho. Em muitas empresas, estas políticas são implementadas através de auditorias sociais, de relatórios e de formação interna. As iniciativas voluntárias das empresas relativamente ao trabalho forçado na sua cadeia de recrutamento devem ser complementadas por uma acção de inspecção bem direccionada. Por exemplo, as empresas podem colaborar com os inspectores do trabalho na identificação de fornecedores em risco, na partilha de informações das auditorias privadas, e também com os seus relatórios não financeiros.

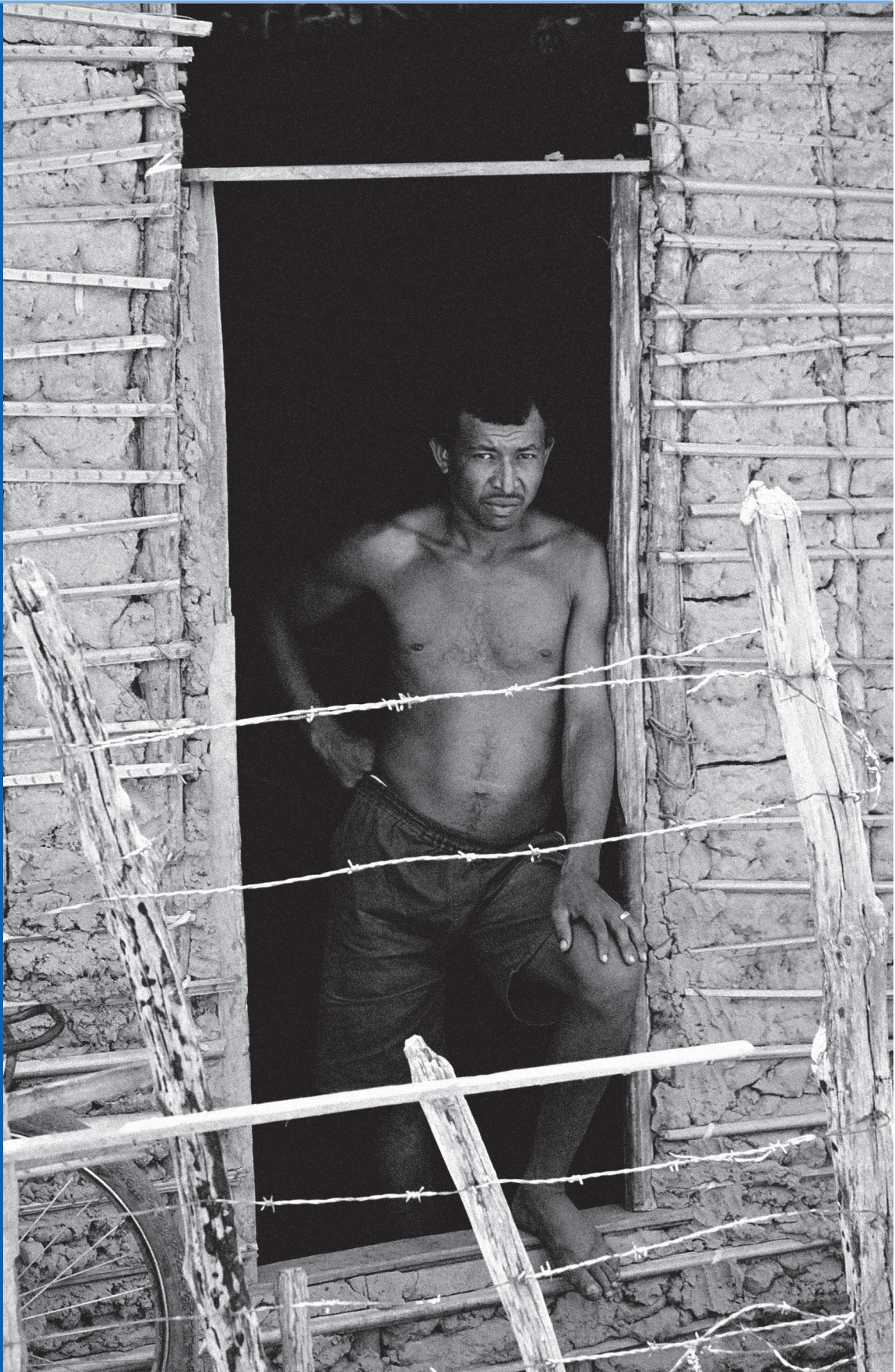


Ação complementar dos inspectores do trabalho e dos empregadores contra o trabalho forçado na Jordânia

Em 2006, o Comité Nacional do Trabalho (CNT), sediado nos EUA, investigou as práticas laborais nas Zonas Industriais Qualificadas (ZIQ) da Jordânia, e denunciou condições de trabalho abusivas, incluindo trabalho forçado, num relatório altamente publicitado. O estudo debruçou-se sobre as fábricas que beneficiaram de acesso preferencial ao mercado norte-americano. O relatório do CNT causou grande preocupação na Jordânia, tendo o Ministério do Trabalho iniciado, pouco tempo depois, uma campanha de inspecção, cujos resultados revelaram terem sido emitidos um total de 114 penalizações e terem sido encerrados 2 estabelecimentos. Entretanto algumas das alegações do CNT, em especial as que se referem à violência física e à restrição da liberdade de movimentos, não puderam ser provadas, mas concluiu-se que os trabalhadores migrantes terão sido intimidados quer antes quer durante as entrevistas. Notou-se ainda que a aplicação da lei procurou incidir sobre a violação das licenças de trabalho dos trabalhadores migrantes, em vez das violações de carácter laboral, como horas extra obrigatórias ou irregularidades no pagamento dos salários. Além disso, notou-se o número insuficiente de inspectores do trabalho e a sua fraca capacidade para inspecionar regularmente as ZIQ.

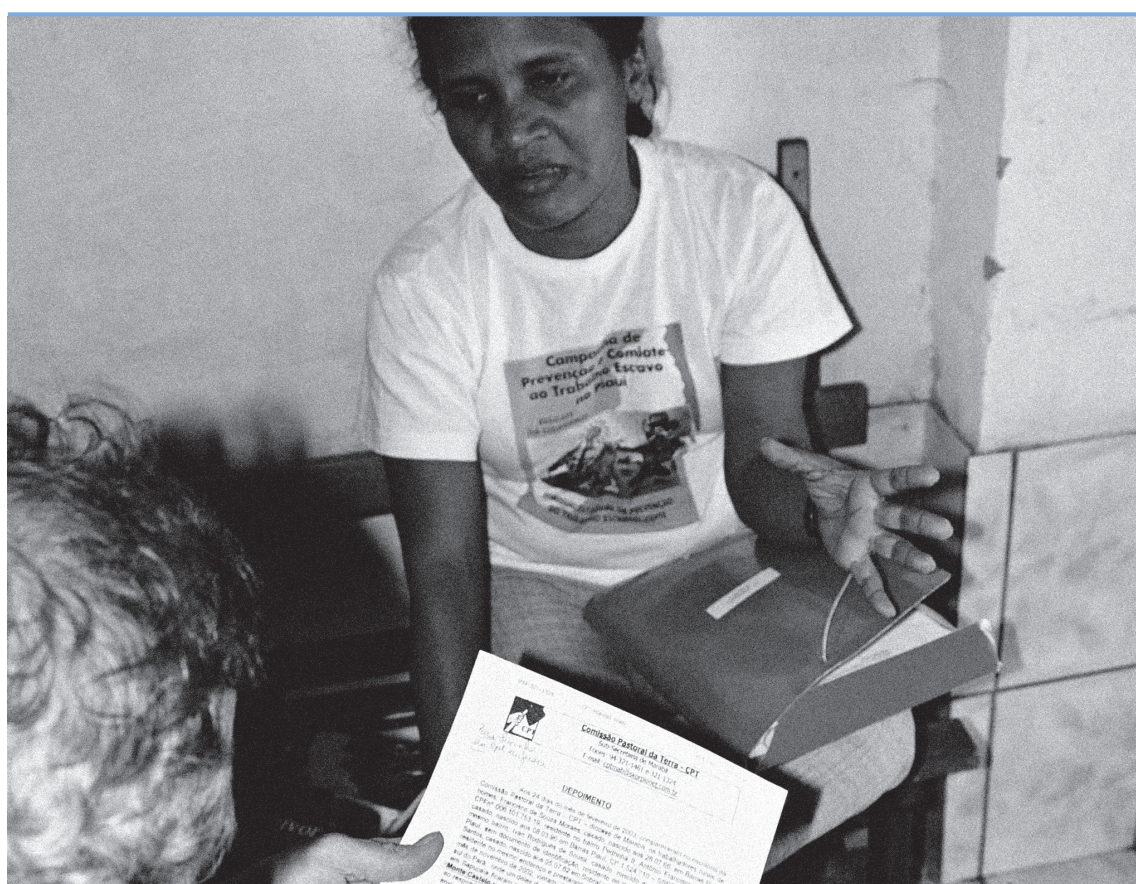
Em resposta ao relatório do CNT, os empregadores das ZIQs e da Associação de Exportadores de Vestuário, Acessórios e Têxteis da Jordânia (JGATE), em colaboração com a OIT, assumiram as actividades tendentes a uma mais completa formação e a um aumento da sensibilização contra os abusos cometidos nas fábricas. Estas actividades comprometeram directamente os empregadores e incentivaram a uma melhoria das condições de trabalho, das práticas de emprego e do recrutamento de trabalhadores migrantes. Os directores das empresas e a JGATE trabalharam também de perto com os clientes globais da própria Jordânia e, no contexto dos programas de responsabilidade social das empresas, procuraram cumprir os códigos de conduta e os sistemas de certificação voluntária. O apoio às actividades em curso exige um mecanismo de auditoria social, uniforme e completo, capaz de controlar regularmente as fábricas cuja produção se destina à exportação.

Fonte: Ministry of Labour Report on Status of Migrant Workers in Qualified Industrial Zones (Relatório do Ministério do Trabalho sobre o Estatuto do Trabalhador Migrante nas Zonas Industriais Qualificadas, Amã, 2006.



MÓDULOS DE FORMAÇÃO E ACTIVIDADES DE APRENDIZAGEM

Esta secção inclui os módulos de formação e as actividades de aprendizagem que constituem dois programas: um de cinco dias e outro de três dias. São apenas exemplos, mas recomendamos uma adaptação destas ideias às necessidades e interesses dos inspectores do trabalho do seu país. Os números em parênteses referem-se a actividades de aprendizagem, ou aos documentos que constam do anexo e que podem ser integrados no programa de formação.



Workshop de cinco dias

Dia 1 Trabalho forçado – uma questão para a inspecção do trabalho

Sessão da manhã

- Sessão de boas vindas
- Apresentação e expectativas dos participantes
- Perspectiva sobre o curso
- Definições e conceitos
- Distinção entre trabalho forçado, exploração, tráfico e contrabando – actividade de grupo (1)

Sessão da tarde

- Trabalho forçado nos vários sectores económicos e regiões: factos e números
- Trabalho forçado em vídeo – debate
- Trabalho forçado e tráfico de pessoas na sua região/país – actividade de grupo (2)

Dia 2 Estrutura legal e política

Sessão da manhã

- Recapitulação do dia anterior – definições e conceitos
- Princípios básicos dos instrumentos internacionais contra o trabalho forçado e o tráfico de pessoas
- Leis e regulamentação nacional relevante – actividade de grupo (3)

Sessão da tarde

- Políticas global e regional contra o trabalho forçado e o tráfico de pessoas
- Planos de acção nacional contra o trabalho forçado e o tráfico de pessoas
- Avaliação da resposta nacional – actividade de grupo (4)

Dia 3 Papel e mandato dos inspectores do trabalho

Sessão da manhã

- Recapitulação do dia anterior – respostas nacionais
- Aplicação das funções dos inspectores do trabalho ao combate ao trabalho forçado
- Avaliação das estruturas e recursos institucionais – actividade de grupo (5)
- Desafios da aplicação

Sessão da tarde

- Indicadores de trabalho forçado
- Indicadores e investigação de casos – actividade de grupo (6)
- Instauração de processos e penalizações
- Ligações à economia informal e ao trabalho ilegal

Dia 4 **Prevenção, protecção e cooperação**

Sessão da manhã

- Como tratar as vítimas de trabalho forçado: questões sobre protecção e reabilitação
- Breves videoclips sobre o trabalho dos sindicatos e das ONGs com as vítimas
- Mecanismo de orientação nacional – actividade de grupo (7)

Sessão da tarde

- A prevenção e o papel dos inspectores do trabalho
- Controlo do recrutamento
- Cooperação com outros intervenientes
- Prevenir o trabalho forçado e procurar parcerias – actividade de grupo (8)

Dia 5 **Planeamento futuro**

Sessão da manhã – grupos de trabalho

- Desenvolvimento de directivas operacionais – actividade de grupo (9)
- Relatórios de inspecção – actividade de grupo (10)
- Planeamento de acção – actividade de grupo (11)

Sessão da tarde

- Relatórios dos grupos de trabalho
- Avaliação do curso
- Sessão de encerramento

Workshop de três dias

Dia 1 Trabalho forçado – uma questão para a inspecção do trabalho

Sessão da manhã

- Sessão de boas vindas
- Apresentação e expectativas dos participantes
- Perspectiva sobre o curso
- Definições e conceitos
- Trabalho forçado nos vários sectores económicos e regiões: factos e números

Sessão da tarde

- Princípios básicos dos instrumentos internacionais contra o trabalho forçado e o tráfico de pessoas
- Planos regional e nacional contra o trabalho forçado e o tráfico de pessoas
- Políticas, leis e regulamentação nacional – actividade de grupo (3)

Dia 2 Áreas de intervenção

Sessão da manhã

- Indicadores de trabalho forçado
- Investigação de casos – actividade de grupo (6)
- Instauração de processos e penalizações

Sessão da tarde

- Protecção das vítimas e referenciação para prestação de assistência
- Actividade de prevenção: aumento da consciencialização e diálogo social
- Cooperação com outros intervenientes

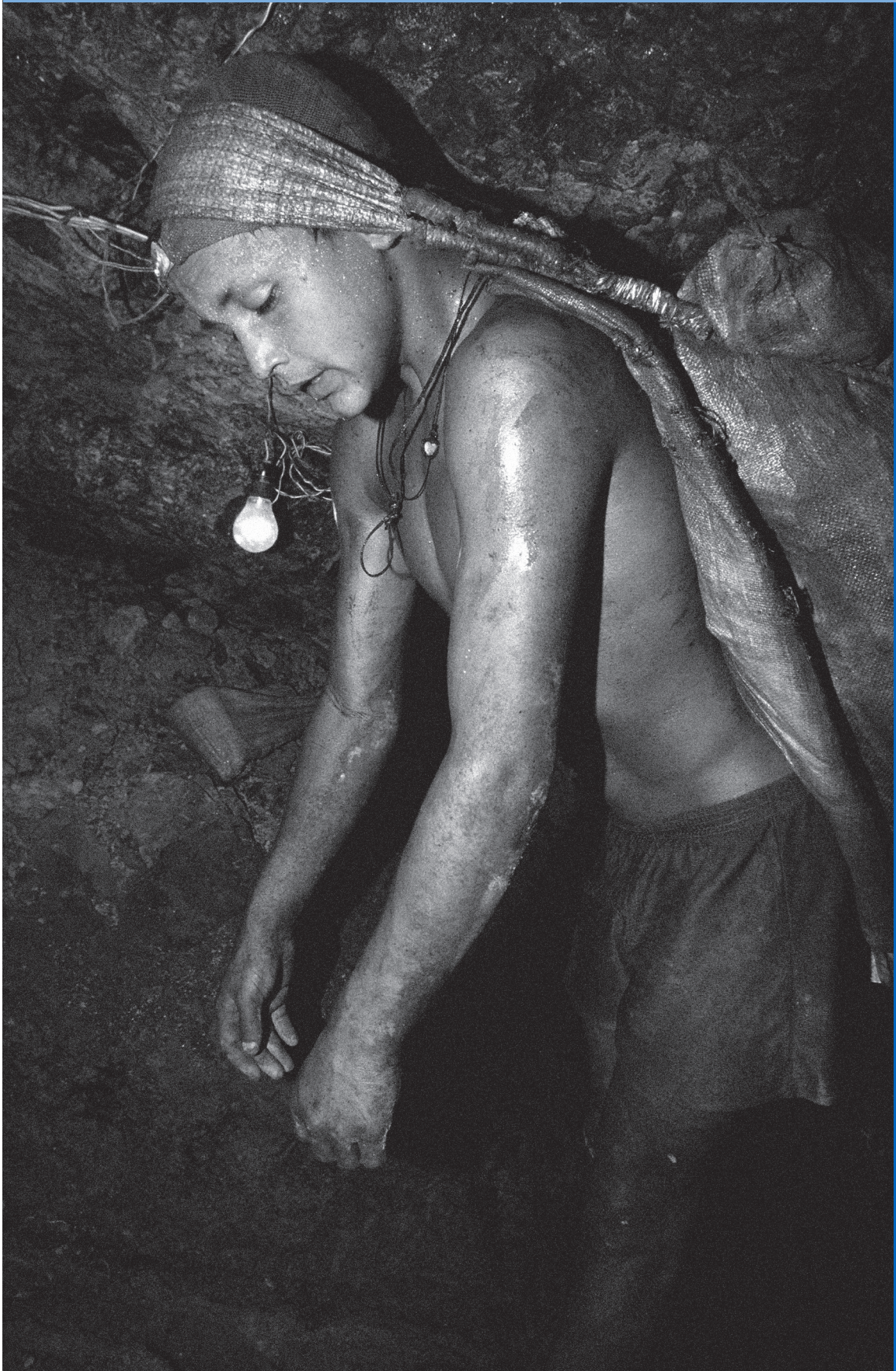
Dia 3 Planeamento futuro

Sessão da manhã - grupos de trabalho

- Desenvolvimento de directivas operacionais – actividade de grupo (9)
- Relatórios de inspecção – actividade de grupo (10)
- Plano de acção – actividade de grupo (11)

Sessão da tarde

- Relatórios dos grupos de trabalho
- Avaliação do curso
- Sessão de encerramento



Anexo 1: Actividades de aprendizagem

Actividade 1 Distinção entre trabalho forçado, exploração, tráfico e contrabando

Objectivo	Ajudar a identificar eventuais situações de trabalho forçado/tráfico e distingui-las das outras formas de exploração ou movimento.
Tarefa	Leia os casos 1 – 4 do anexo 2 e decida quais as eventuais infracções (trabalho forçado, tráfico, contrabando ou violações de outros estatutos) que são relevantes em cada caso. Baseie a sua avaliação em definições de instrumentos internacionais que irá encontrar no anexo 3.

Actividade 2 Trabalho forçado e tráfico por região/país

Objectivo	Aprender mais sobre as diferentes formas de trabalho forçado e tráfico em todo o mundo e partilhar informação do seu país/ região/ província com outros participantes.
Tarefa	Localize as diferentes formas de trabalho forçado/tráfico existentes, especifique onde encontrou a informação e assinale as áreas cinzentas ou as práticas que podem ser consideradas trabalho forçado, mas que necessitam de uma investigação mais aprofundada. Partilhe a sua experiência com os dados colhidos no seu país, incluindo deficiências e boas práticas.

Actividade 3 Leis e regulamentação nacional relevante

Objectivo	Discutir e avaliar a estrutura legal existente no seu país
Tarefa	Discuta as cláusulas relevantes do código do trabalho e do código penal com membros do seu grupo e avalie se estas estão ou não em conformidade com as normas internacionais. Discuta igualmente se a actual estrutura é suficiente e proporciona aos inspectores do trabalho um mandato forte para lutar contra o trabalho forçado

Actividade 4 Avaliar a resposta nacional

Objectivo	Discutir e avaliar a política nacional contra o trabalho forçado/tráfico.
Tarefa	Obtenha o plano nacional contra o trabalho forçado/tráfico do seu país. Prepare um pequeno relatório sobre as principais características do plano, em especial as que são relevantes para o cumprimento da lei e a regulação do mercado de trabalho. Sublinhe os pontos fortes e os pontos fracos do plano de acção, assim como o papel dos inspectores do trabalho, caso especificado. Desenvolva propostas para uma revisão do plano de acção, assim como para uma política de inspecção de trabalho sobre trabalho forçado/ tráfico de pessoas.

Actividade 5 Avaliar as estruturas e recursos institucionais

Objectivo	Discutir e avaliar a implementação do plano de acção nacional e o papel dos inspectores do trabalho
Tarefa	Discuta a implementação e o impacto do plano de acção nacional com membros do seu grupo. Dedique particular atenção às instituições envolvidas, aos seus pontos fortes e fracos e às respectivas dotações orçamentais. Identifique as possibilidades e as limitações de um envolvimento mais activo dos inspectores do trabalho.

Actividade 6 Indicadores e investigação de casos

Objectivo	Aplicar os indicadores aos casos reais e discutir os processos e técnicas de investigação.
Tarefa	Volte a avaliar os casos que discutiu no início do curso (anexo 2). Prepare uma lista de indicadores para cada caso. Com base nessa avaliação, sugira processos de investigação com vista a proteger as vítimas de qualquer retaliação e indiciando os infractores. Esclareça quais os passos que daria dentro das suas possibilidades e para que tipo de acções solicitaria a participação de outras organizações, designadamente da polícia ou das ONGs.

Actividade 7 Mecanismo Nacional de Orientação (MNO)

Objectivo	Compreender o papel dos inspectores do trabalho na protecção e orientação de vítimas.
Tarefa	Verifique se o MNO se encontra institucionalizado no seu país. Em caso afirmativo, identifique os principais parceiros e princípios orientadores e desenvolva propostas para um envolvimento dos inspectores do trabalho no MNO. Em caso negativo, faça uma lista dos eventuais parceiros, em especial as ONGs e os sindicatos, para os quais poderá referenciar as potenciais vítimas para assistência posterior. Discuta a possibilidade de estabelecer um Memorando de Entendimento com estas organizações.

Actividade 8 Prevenção do trabalho forçado e procura de parcerias

Objectivo	Compreender o papel dos inspectores do trabalho na prevenção e desenvolver propostas concretas.
Tarefa	Imagine que foi pedido à sua instituição que desenvolvesse uma campanha de sensibilização contra o trabalho forçado e o tráfico de pessoas. Quais os temas que gostaria de ver abordados nessa campanha, quais os parceiros e qual a estratégia global dessa campanha?

Actividade 9 Desenvolvimento de directivas operacionais

Objectivo	Desenvolver directivas operacionais para a inspecção sobre trabalho forçado/ tráfico de pessoas.
Tarefa	<p>A sua tarefa consiste, com um grupo de colegas, em desenvolver directivas operacionais para a identificação de situações de trabalho forçado. Os pontos seguintes podem constituir uma base útil para essas directivas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Conteúdo da política sobre trabalho forçado/tráfico de pessoas no local de trabalho• Regulamentação e leis nacionais• Indicadores• Tratamento das vítimas reais e potenciais <p>Não se limite a estas sugestões. Para melhorar o trabalho, poderá trocar tópicos entre os grupos. Sugere-se que um inspector assuma depois a responsabilidade de elaborar uma versão final que poderá ser apresentada no plenário.</p>

Actividade 10 Relatórios de inspecção

Objectivo	Ajudar a preparar a ferramenta do relatório sobre trabalho forçado.
Tarefa	<p>Trabalhe em grupo, seleccione um formulário de relatório já existente e utilizado na entidade de inspecção a que pertence e acrescente uma secção para fazer o seu relatório sobre trabalho forçado num determinado local de trabalho. Sugere-se uma vez mais que os tópicos sejam trocados entre os grupos para um maior enriquecimento e que um inspector assuma depois a responsabilidade de elaborar uma versão final para distribuição.</p>

Actividade 11 Planeamento de acções

Objectivo	Preparar o follow-up para o workshop.
Tarefa	<p>Volte a analisar o que foi discutido neste workshop. Pense nas acções que vai desenvolver, assim como nas acções que gostaria que os outros desenvolvessem (por exemplo, os responsáveis pela política ou os principais inspectores do trabalho) e prepare uma lista com os seguintes pontos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Que tipo de acção é necessária• Quando é que esta deve ser posta em prática• Quem deverá estar envolvido?• Que recursos irão ser necessários



Anexo 2: Estudos de casos

Os casos que se seguem foram obtidos através de actividades desenvolvidas no terreno pela OIT, assim como de estudos de investigação desta organização em diferentes regiões do mundo e lançam uma luz sobre a vasta gama de práticas exploratórias que o trabalho forçado pode envolver. Na preparação de um curso de formação, recomenda-se a utilização de casos relevantes para o contexto específico de um determinado país. Os participantes devem ler cuidadosamente os casos, especificar os indicadores de trabalho forçado e decidir se, na sua opinião, um caso constitui efectivamente trabalho forçado e/ou tráfico, devendo recomendar as intervenções adequadas.

Caso 1

Linh é uma jovem Vietnamita, com formação em costura. Procurou trabalho numa fábrica na cidade onde reside e dirigiu-se a uma agência de recrutamento. Esta agência é uma subcontratada de uma grande fábrica de vestuário, que produz têxteis para clientes internacionais. Linh foi entrevistada e rapidamente lhe disseram que o lugar era dela. A agência exigiu-lhe o pagamento de uma taxa de recrutamento de 200.00 Dong e o depósito de mais 1 milhão de Dong, que recuperaria no final do contrato. Como Linh não dispunha de tanto dinheiro, a agência exigiu-lhe a entrega dos seus documentos de identidade, que ficariam guardados até Linh, à custa do seu trabalho, ter pago a respectiva taxa de recrutamento. Linh cumpriu o que lhe pediram e logo começou a trabalhar na fábrica. No entanto, as condições de trabalho revelaram-se bastante diferentes daquilo que tinha sido estipulado no seu contrato. Tinha de trabalhar horas a fio e o supervisor não permitia que as mulheres utilizassem as casas de banho, conforme solicitavam, além de que exercia uma grande pressão sobre as trabalhadoras. Um mês depois, Linh foi queixar-se à agência e pretendia deixar o emprego. A agência recusou-se a devolver-lhe os seus documentos de identificação, alegando que ela não tinha ainda trabalhado o suficiente para pagar a sua taxa de recrutamento. Linh voltou à fábrica e, decorrido o seu segundo mês de trabalho, quis sair novamente. Desta vez, a agência devolveu-lhe os seus documentos de identidade depois de ela ter pago a taxa de recrutamento, mas queria reter metade do depósito que ela pagara inicialmente. Linh recusou-se a aceitar essa situação e apresentou uma queixa junto da inspecção de trabalho local.

Caso 2

Den é um camponês não qualificado, que deixou a sua aldeia, numa remota província chinesa, a fim de procurar trabalho na cidade mais próxima. Tinha ouvido dizer que as empresas de construção andavam constantemente à procura de trabalhadores temporários e tinham-lhe mesmo dado o nome de um local onde os trabalhadores eram diariamente recrutados. Den foi contratado por uma semana, iniciando o seu trabalho no estaleiro de construção. Foi-lhe dado um trabalho muito pesado, além de que era constantemente perseguido. Tinha também de trabalhar dia e noite e sentia-se muito cansado no final da semana. Nunca chegou a receber qualquer contrato de trabalho e não tinha a certeza se era legal trabalhar dessa maneira, mas também nunca se atreveu a perguntar. No final da semana recebeu apenas 100 RMB, muito menos que os seus colegas. Quis queixar-se, mas o empregador disse que ele não receberia mais do que isso, porque era um mero camponês não qualificado.

Caso 3

Manuel costumava trabalhar em condições de quase escravatura, no sul do Estado do Pará, no Brasil, numa fazenda de criação de gado, bem no coração da floresta amazónica. Trabalhava sete dias por semana, bebia a mesma água que o gado, não era pago, e não tinha alojamento adequado. Dispunha apenas de um bocado de pano para se cobrir durante a noite. As instalações eram guardadas por homens armados, que impediam quem quer que fosse de sair. Quando era suposto receber o seu salário, disseram-lhe que tinha “comido” tudo. De facto, Manuel tinha de pagar a sua alimentação, alojamento e até as ferramentas que utilizava no seu trabalho. A única loja que havia naquela área também era do seu patrão, e os preços eram muitíssimo elevados. Quando reclamou os seus salários em atraso, foi-lhe dito que tinha de ficar e trabalhar mais se quisesse ganhar dinheiro. Depois de quatro anos a viver nesta situação, foi libertado por uma Unidade Móvel de Inspeção do Trabalho.

Caso 4

A Inspeção Geral do Trabalho portuguesa (IGT) tratou de uma situação muito grave que envolveu um trabalhador de São Tomé e Príncipe, que trabalhava numa quinta e vivia em condições sub-humanas. Estava constantemente a ser ameaçado pela dona da quinta, uma mulher, sempre de arma apontada, mas conseguiu enviar uma mensagem para as autoridades no exterior. Por fim, alguns agentes da Guarda Nacional Republicana (GNR) e do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) conseguiram resgatá-lo. A IGT está actualmente a investigar um caso idêntico de um outro trabalhador na mesma quinta. A mulher ameaça os trabalhadores com uma arma de fogo, para os fazer trabalhar e ficar nas suas terras, mas eles não são pagos e por vezes são forçados a coabitar com os animais.

Caso 5

A entidade responsável pelo Trabalho, na Alemanha, em Frankfurt-am-Main, referiu um caso de exploração do trabalho de quatro mulheres da Lituânia, numa operação específica e secreta da OIT, que encontrou uma verdadeira oficina de trabalho forçado, protegida por câmaras de vídeo e portas de ferro. Os inspectores do trabalho, apresentando-se como clientes, conseguiram o acesso e depararam-se com 15 a 20 máquinas de costura na oficina e quatro mulheres lituanas, visivelmente intimidadas. Durante uma longa entrevista, as mulheres descreveram as circunstâncias do seu emprego: tinham de trabalhar 12 a 15 horas por dia, por um salário de € 400, por seis semanas de trabalho, ou seja, um salário horário de €1,25 a €1,50. As mulheres estavam fechadas à chave na oficina. Uma vez de quinze em quinze dias estavam autorizadas a ir às compras sem um guarda. Afirmavam ter medo do seu patrão, um cidadão jordano. A oficina em que trabalhavam tinha funcionado durante vários anos com 10 ou 12 trabalhadoras ilegais, que mudavam regularmente. O valor total da produção ascendia a €1 milhão; nem uma única trabalhadora estava registada. O inspector do trabalho afirmou que este era um dos incidentes mais chocantes dos seus sete anos de experiência profissional e que era raro as vítimas serem tão colaborantes com os inspectores do trabalho. No entanto, as vítimas tiveram de abandonar o país logo que o caso foi comunicado às autoridades da imigração.

Caso 6

Landilani é um jovem de 22 anos, de uma família de 7 filhos, oriundo da aldeia de Mushoro, em Chipata, na Zâmbia. Aos 19 anos, o pai de Landilani arranhou-lhe um emprego junto de uma mulher empresária que conhecia em Chipata e que costumava vir à aldeia para comprar pedras semipreciosas. Ao chegar a Chipata, Landilani e a patroa acordaram num salário mensal de K 150.000 e Landilani foi acomodado num restaurante onde tomava as suas refeições. Mais tarde, servia de guarda do restaurante. As suas funções incluíam varrer, limpar, lavar os pratos, regar as flores, trabalhar na quinta, moldar tijolos e cozê-los no forno. Landilani trabalhou três meses em Chipata sem nunca ter recebido o seu salário, mas apenas uns K 10.000 para comprar roupas. Entretanto, o sobrinho da patroa de Landilani aliciou-o a sair deste emprego e prometeu-lhe um trabalho em Katete, como responsável de mesas de bilhar, com um salário de K 350.000. Fugiu então da sua patroa em Chipata, para trabalhar para o sobrinho desta, no clube nocturno, onde se manteve durante dois anos sem nunca ter recebido um único salário. O horário de trabalho de Landilani começava bem cedo, à hora a que os patrões chegavam e terminava já bem tarde, à hora a que estes saíam. Landilani chegava a adormecer na sua cadeira, enquanto as pessoas jogavam bilhar. Em média, registava entre K150.000 e K180.000 por dia, em dinheiro. Quando Landilani começou a insistir com o patrão para que este lhe pagasse o que lhe devia, foi-lhe dito que não trabalhava mais, porque havia outra pessoa que tinha sido recrutada para o seu lugar, e ofereceram-se para o levar de volta para a aldeia. Para sobreviver, Landilani começou a trabalhar à peça e a comer em casa de amigos. Também pagou a um advogado para lhe cobrar o dinheiro dos salários ainda em dívida. O advogado e a patroa eram amigos e o caso foi arquivado. A patroa pagou apenas K 100.000 por conta da queixa apresentada mas, infelizmente para Landilani, o advogado fugiu com todo o dinheiro da empresa, defraudando muitas pessoas em Katete.



N é uma mulher Musalli (Sheikh Muçulmana), iletrada, casada, que trabalha no *haveli* de Z, no Paquistão. Z é o dono da casa de N, apesar de esta a ter construído ela própria. N tem electricidade em casa, mas mais nenhuma comodidade. Tem quatro filhas e dois filhos. O marido, M, trabalha também na casa de Z. Duas das suas filhas vivem em Multan. N e a filha T limpam o chão, lavam a roupa e cozinham em casa de G. O marido trata dos animais e os filhos regam as terras. Trabalham desde as cinco horas da manhã até às oito da noite. A casa onde vivem é mesmo ao lado do *haveli*, pelo que podem ser chamados a qualquer hora, em caso de necessidade de qualquer trabalho. A mulher de Z é particularmente severa, e bate-lhes com os sapatos. Se elas estão a varrer, ela anda à volta delas e bate-lhes com os sapatos, dizendo-lhes que estão a trabalhar demasiado devagar e que não estão a fazer correctamente o seu trabalho. Z também bate no marido e nos filhos de N, mas N não tem a certeza da razão que o leva a tratá-los desse modo.

N chegou há seis anos a este local. Antes, vivia numa aldeia, cujo dono, *Chaudhry* (empresário de terras), emprestou a N Rs. 80.000 para os casamentos do filho e da filha desta. Porém, como era muito difícil pagar o empréstimo, os Rs. 60.000 remanescentes foram “refinanciados”, ou seja, Z pagou o montante ao amigo, o *Chaudhry*, mas na realidade ele comprou-os, aceitando a sua dívida e, por isso, eles vieram trabalhar para ele. T diz que, se nas limpezas partir uma jarra, e se esta valer Rs. 25, esse valor é acrescentado ao empréstimo a uma taxa de Rs. 500. Se morre um dos animais, o seu valor é igualmente acrescentado ao montante do empréstimo. Assim, o empréstimo de Rs. 60.000 já atingiu as 300.000. Este sistema de ir cobrando dinheiro por tudo aquilo que se estraga é designado por *parchi charhana*. A título de compensação, a cada pessoa são dadas 200 rupias e um saco de trigo. Eles utilizam o trigo para reduzir o seu empréstimo e não o levam. Aqui, os problemas de rins e de olhos são comuns. T casou-se, mas divorciou-se e é por essa razão que regressou. Z convida muitas vezes os amigos, e bebem sem sequer pensarem que estão a incomodar as raparigas Musalli.

Anexo 3: Instrumentos legais

A – Convenção n.º 29 (1930) da OIT sobre Trabalho forçado - Excertos

Artigo 1

1. Todos os membros da Organização Internacional do Trabalho que ratifiquem a presente Convenção se comprometem a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, sob todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo.

Artigo 2

1. Para os fins da presente Convenção o termo «trabalho forçado ou obrigatório» designará todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob ameaça de qualquer castigo e para o qual o dito indivíduo não se tenha oferecido de livre vontade.

2. Contudo, o termo «trabalho forçado ou obrigatórios não abrangerá, nos termos, da presente Convenção:

(a) Todo o trabalho ou serviço exigido em virtude de leis sobre o serviço militar obrigatório e afecto a trabalhos de carácter puramente militar;

(b) Todo o trabalho ou serviço fazendo parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos dum país que se governe por si mesmo;

(c) Todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo como consequência de condenação proveniente de decisão judicial, com a condição de que esse trabalho ou serviço seja executado sob a vigilância e o controle das autoridades públicas e de que o mesmo indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas morais privadas;

(d) Todo o trabalho ou serviço exigido em caso de força maior, quer dizer, em caso de guerra, desastres, ou ameaças de desastres, tais como incêndios, inundações, fomes, tremores de terra, epidemias e epizootias violentas, invasões de animais, insectos ou parasitas vegetais prejudiciais, e em todas as circunstâncias que ponham em perigo ou ameacem pôr em perigo a vida ou as condições normais de existência da totalidade ou de uma parte da população;

(e) Os pequenos trabalhos, quer dizer, os trabalhos executados no interesse directo da colectividade pelos membros desta, trabalhos que, pela sua categoria, podem ser considerados como obrigações cívicas normais da competência dos membros da colectividade, com a condição de que a própria população ou seus representantes directos tenham o direito de se pronunciar sobre o bem fundado desses trabalhos.

Artigo 25

O facto de exigir ilegalmente trabalho forçado ou obrigatório será sujeito a sanções penais e qualquer membro que ratifique a presente Convenção terá a obrigação de assegurar que as sanções impostas pela lei são realmente eficazes e estritamente aplicadas.

B – Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional Relativo à Prevenção, à Repressão e à Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças. – Excertos

Artigo 2: Declaração de Intenções

O presente Protocolo tem como objecto:

(a) Prevenir e combater o tráfico de pessoas, prestando uma especial atenção às mulheres e às crianças;

(b) Proteger e ajudar as vítimas desse tráfico, respeitando plenamente os seus direitos humanos; e

(c) Promover a cooperação entre os Estados Partes de forma a atingir esses objectivos.

Artigo 3: Utilização de termos

Para efeitos do presente Protocolo:

- (a) Por “tráfico de pessoas” entende-se o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou ao uso da força ou a outras formas de coacção, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou de situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tem autoridade sobre outra, para fins de exploração. A exploração deverá incluir, pelo menos, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, servidão ou a extracção de órgãos;
- (b) O consentimento dado pela vítima de tráfico de pessoas tendo em vista qualquer tipo de exploração descrito na alínea (a) do presente artigo, deverá ser considerado irrelevante se tiver sido utilizado qualquer um dos meios referidos na alínea (a);
- (c) O recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de uma criança para fins de exploração deverão ser considerados “tráfico de pessoas”, mesmo que não envolvam nenhum dos meios referidos na alínea (a) do presente artigo;
- (d) Por “criança” entende-se qualquer pessoa com idade inferior a dezoito anos.

Artigo 6: Assistência e protecção às vítimas de tráfico de pessoas

1. Nos casos em que se considere apropriado e na medida em que o permita o seu direito interno, cada Estado Parte deverá proteger a privacidade e identidade das vítimas de tráfico de pessoas, nomeadamente estabelecendo a confidencialidade dos processos judiciais relativos a esse tráfico.
2. Cada Estado Parte deverá assegurar que o seu sistema jurídico ou administrativo contenha medidas que forneçam às vítimas de tráfico de pessoas, quando necessário:
 - (a) Informação sobre os processos judiciais e administrativos aplicáveis;
 - (b) Assistência para permitir que as suas opiniões e preocupações sejam apresentadas e tomadas em conta nas fases adequadas do processo penal instaurado contra os autores das infracções, sem prejuízo dos direitos de defesa.
3. Cada Estado Parte deverá considerar a possibilidade de aplicar medidas que permitam a recuperação física, psicológica e social das vítimas de tráfico de pessoas, nomeadamente, se for caso disso, em cooperação com organizações não governamentais, outras organizações competentes e outros sectores da sociedade civil e, em especial, facultar:
 - (a) Alojamento adequado;
 - (b) Aconselhamento e informação, em particular, quanto aos direitos que a lei lhes reconhece, , numa língua que compreendam;
 - (c) Assistência médica, psicológica e material; e
 - (d) Oportunidades de emprego, de educação e formação.
4. Cada Estado Parte deverá ter em conta, ao aplicar as disposições do presente artigo, a idade, o sexo e as necessidades especiais das vítimas de tráfico de pessoas, em particular as necessidades especiais das crianças, nomeadamente o alojamento, a educação e os cuidados adequados.
5. Cada Estado Parte deverá esforçar-se por garantir a segurança física das vítimas de tráfico de pessoas enquanto estas se encontrarem no seu território.
6. Cada Estado Parte deverá assegurar que o seu sistema jurídico preveja medidas que ofereçam às vítimas de tráfico de pessoas a possibilidade de obterem indemnização pelos danos sofridos.

Artigo 9: Prevenção do tráfico de pessoas

1. Os Estados Partes deverão estabelecer políticas, programas e outras medidas abrangentes para:
 - (a) Prevenir e combater o tráfico de pessoas; e
 - (b) Proteger as vítimas de tráfico de pessoas, especialmente as mulheres e as crianças, de nova vitimização.
2. Os Estados Parte deverão esforçar-se por adoptar medidas tais como pesquisas, campanhas de informação e de difusão através dos órgãos de comunicação social, bem como iniciativas sociais e económicas, tendo em vista prevenir e combater o tráfico de pessoas.
3. As políticas, os programas e outras medidas adoptados em conformidade com o presente artigo deverão incluir, se necessário, a cooperação com organizações não governamentais, outras organizações relevantes e outros sectores da sociedade civil.

4. Os Estados Parte deverão adoptar ou reforçar medidas, designadamente através da cooperação bilateral ou multilateral, para reduzir os factores como a pobreza, o subdesenvolvimento e a desigualdade de oportunidades, que tornam as pessoas, em especial as mulheres e as crianças, vulneráveis ao tráfico.

5. Os Estados Parte deverão adoptar ou reforçar medidas legislativas ou outras, tais como medidas educativas, sociais ou culturais, designadamente através da cooperação bilateral ou multilateral, a fim de desencorajar a procura que propicie qualquer forma de exploração de pessoas, em especial de mulheres e crianças, que leve ao tráfico.

C – Convenção n.º 81 (1947) da OIT sobre Inspecção do Trabalho - Excertos

Artigo 2

1. O sistema de inspecção do trabalho nos estabelecimentos industriais aplicar-se-á a todos os estabelecimentos em que os inspectores do trabalho estejam encarregados de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão.

2. A legislação nacional poderá isentar as empresas mineiras e de transportes ou parte dessas empresas da aplicação da presente Convenção.

Artigo 3

1. O sistema de inspecção de trabalho terá por objectivos:

- a) Assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, tais como as relativas à duração do trabalho, salários, segurança, higiene, bem-estar, emprego de menores e outras matérias conexas, na medida em que os inspectores de trabalho estejam encarregados de assegurar a aplicação das disposições referidas;
- b) Fornecer informações e conselhos técnicos aos patrões e aos trabalhadores sobre a maneira mais eficaz de observar as disposições legais;
- c) Chamar a atenção da autoridade competente para as deficiências ou abusos que não estejam especialmente previstos nas disposições em vigor.

2. No caso de serem confiadas outras funções aos inspectores de trabalho, estas não deverão constituir obstáculo ao exercício das funções principais dos inspectores, nem causar qualquer prejuízo à autoridade ou imparcialidade necessárias nas suas relações com os patrões e trabalhadores.

Artigo 5

A autoridade competente tomará as medidas adequadas a fim de favorecer:

- a) Por um lado, uma cooperação efectiva entre o serviço da inspecção e outros serviços governamentais e, por outro, entre as instituições públicas e privadas que exerçam actividades análogas;
- b) A colaboração entre os funcionários da inspecção do trabalho e os patrões e trabalhadores ou suas organizações.

Artigo 6

O pessoal da inspecção será composto por funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes garantam a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de modificações do Governo ou de quaisquer outras influências externas inconvenientes.

Artigo 9

A fim de assegurar a aplicação das disposições legais relativas à higiene e à segurança dos trabalhadores no exercício da sua profissão e averiguar os efeitos resultantes dos processos empregados, das matérias utilizadas e dos métodos de trabalho sobre higiene e segurança dos trabalhadores, deverá cada Estado Membro tomar as medidas necessárias para conseguir a colaboração de peritos e técnicos devidamente qualificados, designadamente médicos, mecânicos, electricistas e químicos, necessários ao funcionamento da inspecção, e segundo os métodos mais adequados às condições nacionais.

Artigo 10

O número de inspectores do trabalho deverá ser suficiente para assegurar o exercício eficaz das funções do serviço de inspecção e será fixado tendo em conta:

- (a) A importância das funções a exercer pelos inspectores, designadamente:
 - (i) O número, natureza, importância e situação dos estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspecção;
 - (ii) O número e diversidade de categorias dos trabalhadores empregados nessas empresas;
 - (iii) O número e complexidade das disposições legais cuja aplicação deverá ser assegurada;
- (b) Os meios materiais de execução postos à disposição dos inspectores;
- (c) As condições práticas em que se deverão realizar as visitas de inspecção para que estas sejam eficazes.

Artigo 11

1. A autoridade competente tomará as medidas necessárias para fornecer aos inspectores de trabalho:

- a) Instalações locais adequadas às exigências de serviço e acessíveis aos interessados;
- b) Facilidades de transporte necessárias ao exercício das suas funções, no caso de não existirem ou serem deficientes os meios de transporte públicos.

2. A autoridade competente tomará as medidas necessárias para reembolsar os inspectores do trabalho de todos os gastos de deslocação e de quaisquer outras despesas necessárias ao exercício das suas funções.

Artigo 12

1. Os inspectores do trabalho munidos de qualquer meio de identificação justificativo das suas funções serão autorizados:

- a) A entrar livremente, sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em todos os estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspecção;
- b) A entrar, de dia, em todos os locais sempre que possa haver um motivo razoável para supor que estejam sujeitos à fiscalização da inspecção;
- c) A proceder a todos os exames, fiscalizações ou inquéritos julgados necessários para se certificarem de que as disposições legais são efectivamente observadas, e designadamente:
 - I) Interrogar, quer a sós, quer na presença de testemunhas, o patrão ou o pessoal da empresa acerca de tudo o que se relacione: com a aplicação das disposições legais;
 - II) Pedir todos os livros, registos e documentos exigidos pela legislação do trabalho, a fim de verificarem a sua conformidade com as disposições legais e de os copiar ou extrair quaisquer apontamentos;
 - III) Exigir a afixação de mapas nos casos em que a lei assim o determinar;
 - IV) Recolher e levar para análise amostras de matérias e substâncias utilizadas ou manipuladas desde que de tal facto seja dado conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante.

2. Quando em visita de inspecção, deverá o inspector informar da sua presença a entidade patronal ou o seu representante, a não ser que tal aviso possa, no seu entender, prejudicar a eficácia da fiscalização.

Artigo 17

1. As pessoas que violarem ou não observarem as disposições legais cuja execução incumbe aos inspectores do trabalho ficarão sujeitas a procedimento legal imediato, sem prévia participação.

No entanto, a legislação nacional poderá prever excepções para os casos em que deva ser dado aviso prévio para que seja remediada uma situação ou que sejam tomadas medidas preventivas.

2. É deixado ao critério dos inspectores do trabalho fazer advertências ou dar conselhos em lugar de intentar ou recomendar quaisquer procedimentos.

Anexo 4: Outras referências

1. Recursos OIT

- **OIT:** *Labour Inspection. ILO Survey for the 96th Session of the International Labour Conference*, Genebra, 2006.

O estudo resume os relatórios da Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (N.º 81), e o Protocolo de 1995 relativo à Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947, e a Recomendação sobre Inspeção do trabalho, 1947 (N.º 81), a Recomendação sobre Inspeção do Trabalho (Minas e Transportes), 1947 (N.º 82), a Convenção sobre Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N.º 129), e a Recomendação sobre Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N.º 133).

- **OIT:** *A Tool Kit for Labour Inspectors. A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behaviour*, Budapeste, 2006

Esta ferramenta foi concebida como referência para os inspectores do trabalho a todos os níveis do serviço e para ajudar os inspectores nas suas actividades no dia a dia.

- **OIT:** *Combating Child Labour: A Handbook for Labour Inspectors*, Genebra, 2002

Este manual proporciona àqueles que trabalham na área da inspeção do trabalho informação básica para compreender e agir contra o trabalho infantil que é perigoso e explorador. Oferece ainda sugestões sobre como avaliar o abuso e o risco, como avaliar alternativamente uma determinada situação, e como trabalhar as decisões orientadas para a acção.

- **OIT:** *Integrated Labour Inspection System (ILITS)*, Genebra, 2006

O sistema ILITS proporciona uma estrutura através da qual a inspeção nacional do trabalho pode desenvolver sistemas e pacotes de formação próprios, adaptáveis às suas próprias necessidades, e adaptadas aos recursos disponíveis.

- **OIT:** *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement*, Genebra, 2005

Trata-se de um guia jurídico, concebido para proporcionar aos legisladores e às autoridades responsáveis pela aplicação da lei (tanto as polícias como os inspectores do trabalho) uma ajuda prática para a compreensão e implementação de normas internacionais sobre o tráfico de pessoas e a aplicação de acções em conformidade.

- **OIT:** *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Genebra, 2005

Trata-se de um manual de formação, criado para os inspectores do trabalho e outras autoridades responsáveis pela aplicação da lei e pelo controlo das agências de emprego privadas e de outras agências de recrutamento de pessoal que operam sob disfarce.

- **OIT: *A global alliance against forced labour. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Genebra, 2005**

Trata-se do segundo Relatório Global da OIT sobre Trabalho forçado, e dá uma perspectiva das diferentes manifestações do trabalho forçado e do tráfico de pessoas em todo o mundo, assim como sobre os meios de erradicação. O que é mais importante é o facto de reclamar por uma aliança global contra o trabalho forçado que desde então começou a ganhar forma.

- **OIT: *Action against Trafficking in Human Beings*, Genebra, 2008**

Este documento apresenta uma breve perspectiva da abordagem da OIT contra o tráfico de pessoas, assim como respostas orientadas pela OIT.

2. Relatórios das Nações Unidas

- **Agência das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC)**
Ferramenta para o Combate ao Tráfico de pessoas, Nova Iorque, 2006

Esta ferramenta tem por objectivo sugerir formas de as diferentes organizações governamentais e outras serem capazes de desenvolver elementos de uma estratégia alargada, que permitam prevenir e dirigir o problema do tráfico de pessoas, identificar as vítimas do mesmo e oferecer uma protecção e assistência eficazes e trabalhar em parceria entre si, por forma a combater o tráfico e a desenvolver medidas efectivas contra o mesmo.

- **Gabinete do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (OHCHR),**
Princípios e Directivas Recomendadas sobre os Direitos Humanos e o Tráfico de pessoas, Nova Iorque, 2002.

O OHCHR desenvolveu estas Directivas com o objectivo de proporcionar uma política de orientação prática e baseada nos direitos humanos sobre a prevenção do tráfico de pessoas e a protecção das pessoas traficadas, com vista a facilitar a integração da perspectiva dos direitos humanos nas leis, políticas e intervenções nacionais, regionais, e internacionais anti-tráfico. As Directivas e a respectiva implementação são consideradas no âmbito mais alargado do Protocolo de Palermo.

3. Outras fontes relevantes

- **Departamento de Estado das Nações Unidas: *Relatório 2008 sobre o Tráfico de pessoas (Relatório TIP)***
<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

O Relatório anual TIP do Departamento de Estado Norte-Americano é um dos relatórios mundiais mais abrangentes sobre os esforços dos governos para o combate às formas mais graves de tráfico de pessoas e descreve os esforços de cada governo para fazer cumprir as leis contra o tráfico, a protecção das vítimas e a prevenção do tráfico. Cada narrativa explica a base de avaliação de um país como de Nível 1, Nível 2, Nível 2 Lista de Observação, ou Nível 3.

- **Centro Internacional para o Desenvolvimento da Política de Migração (ICMPD):** *Formação Anti-Tráfego para os Agentes de Primeira Linha Responsáveis pela Aplicação da Lei: Guia de Formação*, Viena, 2006.

O objectivo deste material de formação consiste em proporcionar um pacote de formação, moderno e de fácil utilização, para pessoal não especializado, cujas funções sejam o tratamento de casos de tráfico de pessoas. O pacote de formação inclui um “Guia de Formação” e um “Livro de Leitura de Recapitulação”.

- **IOM:** *Manual IOM sobre Assistência Directa às Vítimas de Tráfego*, Genebra, 2007

Este manual constitui um guia de orientação e aconselhamento necessário à prestação efectiva de uma gama completa de serviços de assistência às vítimas de tráfico de pessoas, desde o início do contacto até à reintegração social efectiva dos indivíduos em causa.

4. Acordos de cooperação

- **Tailândia e Camboja (Acordo Bilateral)**

A Memorandum of Understanding between Thailand and Cambodia on bilateral cooperation for eliminating trafficking in children and women and assisting victims of trafficking was signed in 2003, stipulating that the two Governments shall take appropriate measures in the areas of prevention, protection, prosecution, repatriation and reintegration.

- **Bulgária (Vários intervenientes a nível nacional)**

A Task Force Nacional sobre o Tráfico de pessoas foi estabelecida em 2001, com vista a assegurar uma aplicação unificada e coordenada da lei como resposta ao tráfico. Sob a orientação do Serviço Nacional para o Combate ao Crime Organizado, esta Task Force é composta pelo Serviço Nacional de Polícia, pelo Serviço Nacional de Alfândegas, a Polícia Nacional e o Gabinete Nacional da Interpol. As funções incluem a recolha e análise de informação, a coordenação do trabalho policial e a troca de informação e cooperação com outras autoridades e ONGs.

- **Alemanha (Ministérios envolvidos, Polícia e outras a nível nacional)**

Em 1997, o Ministério Federal para os Assuntos de Família, os Cidadãos Senior, as Mulheres e os Jovens, da Alemanha, estabeleceu um grupo de trabalho a nível nacional, o "Tráfico de Mulheres", com o envolvimento de diversos ministérios federais e estatais, o Gabinete Federal de Polícia Criminal, assim como os serviços de aconselhamento especializado. A tarefa do grupo de trabalho consiste em assegurar a troca mútua de informação entre os seus membros, no que se refere às medidas de combate ao tráfico de mulheres, à análise de problemas que possam eventualmente colocar-se na via do combate efectivo ao tráfico de mulheres, e à elaboração de actividades e propostas conjuntas.

- **Tailândia (Agências Estatais e ONGs)**

Em 2003, foi assinado um Memorando de Entendimento sobre Operações entre as Agências Estatais e as Organizações Não-Governamentais (ONGs) encarregadas da detecção de casos de tráfico de crianças e mulheres, com o objectivo de promover operações conjuntas entre as agências estatais e as ONGs no combate ao tráfico de mulheres e crianças, e em reduzir quaisquer obstáculos resultantes das operações práticas.



VISÃO NACIONAL SOBRE O TRABALHO FORÇADO E O TRÁFICO DE SERES HUMANOS

Síntese conclusiva do workshop

As questões suscitadas no workshop (programa anexo) referem-se, sobretudo, às dificuldades sentidas pelos inspectores do trabalho na identificação de situações de exploração laboral para fins de tráfico de seres humanos e na especificação das situações de trabalho total ou parcialmente não declarado ou trabalho irregular, associadas ou não ao desrespeito de outros direitos laborais/sociais.

Da partilha de informações resultantes do workshop (programa anexo), verifica-se que os inspectores do trabalho crêem que existem algumas situações detectadas no terreno que podem potencialmente constituir casos de tráfico de seres humanos para exploração laboral, nomeadamente nalgumas indústrias do sector mais tradicional ou em actividades que impliquem mão-de-obra sazonal ou intensiva que por isso se tornem tendencialmente mais propícias ao aparecimento do fenómeno.

À face da Lei, devem os inspectores do trabalho que verifiquem estas situações, participá-las às entidades competentes para a investigação criminal ou ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

O dever de informação que caracteriza o gesto profissional do Inspector do Trabalho encontra nesta matéria uma particularidade: a de informar as potenciais vítimas da possibilidade de beneficiar da concessão de autorização de residência, com conhecimento ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, nos termos do art.º 59.º do Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 5 de Novembro.

Salientou-se a experiência da boa cooperação desenvolvida com outros organismos públicos em intervenções planificadas para a detecção de trabalhadores imigrantes em situação irregular, nomeadamente, o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras e a Polícia de Segurança Pública ou a Guarda Nacional Republicana.

Identificou-se a necessidade de estreitar a cooperação com as entidades/organizações não governamentais pelo importante papel a desempenhar na protecção das vítimas de trabalho forçado e/ou de tráfico de seres humanos para exploração laboral. Nesta esteira, conclui-se que se impõe desenvolver um relacionamento específico entre a ACT e essas organizações que permita a troca de informação e melhor referência das vítimas.

Como instrumento inspectivo de abordagem à temática, identificou-se a necessidade de incluir uma proposta de instrumento de verificação que seria facilitadora da abordagem formal pelos inspectores de trabalho e de conhecer, no sistema informático interno, os locais de trabalho onde foram detectadas as potenciais vítimas e respectivas participações.

E por último, a necessidade de informar quais os normativos internos relacionados com a temática, a que se procede nesta publicação.

seminário para inspetores do trabalho

TRABALHO FORÇADO E TRÁFICO DE SERES HUMANOS

Lisboa, 2-3 de Fevereiro de 2009

[programa]

2 de Fevereiro

09h30 Abertura dos trabalhos

- 09h30 ■ Paulo Morgado de Carvalho, Inspector-Geral do Trabalho, Autoridade para as Condições do Trabalho
- 09h30 ■ Paulo Bárcia, Director do Escritório da Organização Internacional do Trabalho em Portugal

Moderador: Paulo Bárcia, Director do Escritório da Organização Internacional do Trabalho em Portugal

10h00 Inspeção do Trabalho: um instrumento chave da Administração para o combate ao trabalho forçado

- Maria-Luz Vega, Especialista Principal do Programa Administração do Trabalho, Inspeção do Trabalho e Diálogo Social da OIT

10h30 A actuação dos inspetores do trabalho no combate ao tráfico para o trabalho forçado na Europa

- Wolfgang von Richthofen, Consultor Internacional em Inspeção do Trabalho junto da OIT, Assessor Técnico da Associação Internacional das Inspeções do Trabalho e Consultor do Banco Mundial

11h00 Pausa para café

Moderadora: Maria José Tiago, Chefe de Divisão de Coordenação da Actividade Inspectiva, ACT

11h15 A investigação de casos de trabalho forçado em Itália

- Gianfranco Albanese, Comandante Geral dos «Carabinieri» para a Protecção do Trabalho

11h45 O contexto português: breve introdução

- Joaquim Pintado Nunes, Director de Serviços de Apoio à Actividade Inspectiva, ACT

12h00 Apresentação do Manual da OIT sobre trabalho forçado e tráfico de seres humanos para inspetores do trabalho

- Anne Pawletta, Consultora da OIT

12h30 Sessão de perguntas e respostas

13h00 Almoço

14h00 Estudo de casos sobre trabalho forçado e inspeção baseados em exercícios do manual da OIT para inspetores do trabalho

- Sala 1: **GRUPO DE TRABALHO A**
Moderação: Anne Pawletta (OIT) e Mário Rui Almeida Costa, Director Regional de Lisboa e Vale do Tejo (ACT)
Inspectores participantes: Amadeu Brandão, Anabela Gonçalves, Ana Luísa Oliveira, Benedita Pernas, Maria Filomena Gomes, Luís Jerónimo, Maria Luísa Carvalho, Paula Cartaxo, Sandra Magueta, Susana Luz, Vanda Santos (ACT)

- Sala 2: **GRUPO DE TRABALHO B**
Moderação: Wolfgang von Richthofen (OIT) e Eduarda Canelas, Directora Regional do Algarve (ACT)
Inspectores participantes: Abel Ferreira, Carla Marques, Cristina Rodrigues, Fernando Tainha, Guilhermina Coelho, Iracema Correia, Isabel Oliveira, Lurdes Padrão, Paula Neves, Sérgio Antunes, Teresa Cardoso (ACT)

16h00 Relatos sobre as conclusões dos grupos de trabalho e debate

- **Relatora do Grupo de Trabalho A:** Fátima Pisco, Inspectora do Trabalho, Divisão de Coordenação da Actividade Inspectiva (ACT)
- **Relatora do Grupo de Trabalho B:** Helena Serra, Directora do Centro Local da Península de Setúbal (ACT)

17h00 Síntese do primeiro dia

Com financiamento
da



ACT
AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO



seminário para inspetores do trabalho

TRABALHO FORÇADO E TRÁFICO DE SERES HUMANOS



Lisboa, 2-3 de Fevereiro de 2009

3 de Fevereiro

09h30 **Discussão sobre o Manual da OIT sobre trabalho forçado e tráfico de seres humanos para inspetores do trabalho**

Moderação: Maria-Luz Vega (OIT) e Maria José Tiago (ACT)

10h30 Pausa para café

11h00 **Recomendações para adequação do manual ao contexto português**

- Wolfgang von Richthofen, perito em inspeção do trabalho, consultor internacional da AIIT e consultor do Banco Mundial

12h00 **Conclusões do seminário**

- Paulo Morgado de Carvalho, Inspector-Geral do Trabalho, Autoridade para as Condições do Trabalho

12h30 Almoço

Com financiamento
da



ACT
AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO



Legislação de Referência

Convenção n.º 29 da OIT aprovada para ratificação pelo Decreto n.º 40.646, de 16 de Junho de 1956. Entrou em vigor na ordem jurídica nacional em 26 de Junho 1957.

Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional para Prevenir, Reprimir e Punir o Tráfico de Pessoas e em particular de Mulheres e Crianças (Protocolo de Palermo) de 2000, aprovado pela Resolução da Assembleia da República n.º 32/2004 e ratificado pelo Decreto do Presidente da República n.º 19/2004, de 02 de Abril.

Resolução da Assembleia da República n.º 81/2008, de 14 de Janeiro que aprova a Convenção do Conselho da Europa relativa à Luta contra o tráfico de Seres Humanos, aberta à assinatura em Varsóvia em 16 de Maio 2006.

Código Penal aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de Setembro, alterado pela vigésima terceira pela Lei n.º 59/2007, de 04 de Setembro o qual veio criminalizar o tráfico de seres humanos para fins exploração sexual, de trabalho e de extracção de órgãos.

Lei n.º 23/2007, de 04 de Julho que aprovou regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional.

Decreto-Lei n.º 368/2007, de 05 de Novembro que concede autorização de residência a cidadão estrangeiro identificado como vítima do crime de tráfico de pessoas.

Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 05 de Novembro que regulamenta a Lei n.º 23/2007.

Portaria n.º 1563/2007, de 11 de Dezembro que determina os meios de subsistência de que os estrangeiros devem dispor para a entrada e permanência em território nacional.

Portaria n.º 761/2009, de 16 de Julho que determina, por o período de um ano, condições excepcionais para os estrangeiros reunirem os meios de subsistência necessários para a permanência em território português.

Resolução de Conselho de Ministros n.º 81/2007 de 22 de Junho, que aprova o I Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos (2007-2010).

Decreto-Lei n.º 229/2008, de 27 de Novembro que cria o Observatório do Tráfico de Seres Humanos.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova a revisão do Código do Trabalho

Declaração de Rectificação n.º 21/2009, de 18 de Março que rectifica a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de Setembro que regula o exercício e licenciamento da actividade da empresa de trabalho temporário e da agência privada de colocação de candidatos a emprego.

Legislação

Lei n.º 59/2007 - Vigésima terceira alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de Setembro
(...)

CAPÍTULO IV

Dos crimes contra a liberdade pessoal

Artigo 160.º

Tráfico de pessoas

1 - Quem oferecer, entregar, aliciar, aceitar, transportar, alojar ou acolher pessoa para fins de exploração sexual, exploração do trabalho ou extracção de órgãos:

- a) Por meio de violência, rapto ou ameaça grave;
- b) Através de ardil ou manobra fraudulenta;
- c) Com abuso de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica, de trabalho ou familiar;
- d) Aproveitando-se de incapacidade psíquica ou de situação de especial vulnerabilidade da vítima; ou
- e) Mediante a obtenção do consentimento da pessoa que tem o controlo sobre a vítima;

é punido com pena de prisão de três a dez anos.

2 - A mesma pena é aplicada a quem, por qualquer meio, aliciar, transportar, proceder ao alojamento ou acolhimento de menor, ou o entregar, oferecer ou aceitar, para fins de exploração sexual, exploração do trabalho ou extracção de órgãos.

3 - No caso previsto no número anterior, se o agente utilizar qualquer dos meios previstos nas alíneas do n.º 1 ou actuar profissionalmente ou com intenção lucrativa, é punido com pena de prisão de três a doze anos.

4 - Quem, mediante pagamento ou outra contrapartida, oferecer, entregar, solicitar ou aceitar menor, ou obtiver ou prestar consentimento na sua adopção, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

5 - Quem, tendo conhecimento da prática de crime previsto nos n.os 1 e 2, utilizar os serviços ou órgãos da vítima é punido com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

6 - Quem reter, ocultar, danificar ou destruir documentos de identificação ou de viagem de pessoa vítima de crime previsto nos n.os 1 e 2 é punido com pena de prisão até três anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Lei n.º 23/2007, de 04 de Julho - Entrada, Permanência, Saída e Afastamento de Estrangeiros do Território Nacional

(...)

Artigo 182.º

Responsabilidade criminal e civil das pessoas colectivas e equiparadas

1 - As pessoas colectivas e entidades equiparadas são responsáveis, nos termos gerais, pelos crimes previstos na presente lei.

2 - As entidades referidas no n.º 1 respondem solidariamente, nos termos da lei civil, pelo pagamento das multas, coimas, indemnizações e outras prestações em que forem condenados os agentes das infracções previstas na presente lei.

3 - À responsabilidade criminal pela prática dos crimes previstos nos artigos 183.º, 184.º e 185.º acresce a responsabilidade civil pelo pagamento de todas as despesas inerentes à estada e afastamento dos cidadãos estrangeiros envolvidos.

Artigo 183.º

Auxílio à imigração ilegal

1 - Quem favorecer ou facilitar, por qualquer forma, a entrada ou o trânsito ilegais de cidadão estrangeiro em território nacional é punido com pena de prisão até 3 anos.

2 - Quem favorecer ou facilitar, por qualquer forma, a entrada, a permanência ou o trânsito ilegais de cidadão estrangeiro em território nacional, com intenção lucrativa, é punido com pena de prisão de 1 a 4 anos.

3 - Se os factos forem praticados mediante transporte ou manutenção do cidadão estrangeiro em condições desumanas ou degradantes ou pondo em perigo a sua vida ou causando-lhe ofensa grave à integridade física ou a morte, o agente é punido com pena de prisão de 2 a 8 anos.

4 - A tentativa é punível.

5 - As penas aplicáveis às entidades referidas no n.º 1 do artigo 182.º são as de multa, cujos limites mínimo e máximo são elevados ao dobro, ou de interdição do exercício da actividade de um a cinco anos.

Artigo 184.º

Associação de auxílio à imigração ilegal

1 - Quem fundar grupo, organização ou associação cuja actividade seja dirigida à prática dos crimes previstos no artigo anterior é punido com pena de prisão de 1 a 6 anos.

2 - Incorre na mesma pena quem fizer parte de tais grupos, organizações ou associações.

3 - Quem chefiar os grupos, organizações ou associações mencionados no n.º 1 é punido com pena de prisão de 2 a 8 anos.

4 - A tentativa é punível.

5 - As penas aplicáveis às entidades referidas no n.º 1 do artigo 182.º são as de multa, cujos limites mínimo e máximo são elevados ao dobro, ou de interdição do exercício da actividade de um a cinco anos.

Artigo 185.º

Angariação de mão-de-obra ilegal

1 - Quem, com intenção lucrativa, para si ou para terceiro, aliciar ou angariar com o objectivo de introduzir no mercado de trabalho cidadãos estrangeiros não habilitados com autorização de residência ou visto que habilite o exercício de uma actividade profissional é punido com pena de prisão de 1 a 4 anos.

2 - Quem, de forma reiterada, praticar os actos previstos no número anterior é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.

3 - A tentativa é punível.

Artigo 186.º

Casamento de conveniência

1 - Quem contrair casamento com o único objectivo de proporcionar a obtenção ou de obter um visto ou uma autorização de residência ou defraudar a legislação vigente em matéria de aquisição da nacionalidade é punido com pena de prisão de 1 a 4 anos.

2 - Quem, de forma reiterada ou organizada, fomentar ou criar condições para a prática dos actos previstos no número anterior é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.

3 - A tentativa é punível.

Artigo 187.º

Violação da medida de interdição de entrada

- 1 - O cidadão estrangeiro que entrar em território nacional durante o período por que essa entrada lhe foi interdita é punido com pena de prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.
- 2 - Em caso de condenação, o tribunal pode decretar acessoriamente, por decisão judicial devidamente fundamentada, a expulsão do cidadão estrangeiro, com observância do disposto no artigo 135.º
- 3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o cidadão estrangeiro pode ser afastado do território nacional para cumprimento do remanescente do período de interdição de entrada, em conformidade com o processo onde foi determinado o seu afastamento.

Artigo 188.º

Investigação

- 1 - Além das entidades competentes, cabe ao SEF investigar os crimes previstos no presente capítulo e outros que com ele estejam conexos, nomeadamente o tráfico de pessoas.
- 2 - As acções encobertas desenvolvidas pelo SEF, no âmbito da prevenção e investigação de crimes relacionados com a imigração ilegal em que estejam envolvidas associações criminosas, seguem os termos previstos na Lei n.º 101/2001, de 25 de Agosto.

(...)

Artigo 198.º

Exercício de actividade profissional não autorizado

- 1 - O exercício de uma actividade profissional independente por cidadão estrangeiro não habilitado com a adequada autorização de residência, quando exigível, constitui contra-ordenação punível com uma coima de (euro) 300 a (euro) 1200.
- 2 - Quem empregar cidadão estrangeiro não autorizado a exercer uma actividade profissional nos termos da presente lei fica sujeito, por cada um deles, à aplicação de uma das seguintes coimas:
 - a) De (euro) 2000 a (euro) 10000, se empregar de um a quatro;
 - b) De (euro) 4000 a (euro) 15000, se empregar de 5 a 10;
 - c) De (euro) 6000 a (euro) 30000, se empregar de 11 a 50;
 - d) De (euro) 10000 a (euro) 90000, se empregar mais de 50.
- 3 - Pela prática das contra-ordenações previstas nos números anteriores podem ser aplicadas as sanções acessórias previstas nos artigos 21.º e seguintes do regime geral das contra-ordenações.
- 4 - O empregador, o utilizador, por força de contrato de prestação de serviços ou de utilização de trabalho temporário, e o empreiteiro geral são responsáveis solidariamente pelo pagamento das coimas previstas nos números anteriores, dos créditos salariais decorrentes do trabalho efectivamente recebido, pelo incumprimento da legislação laboral, pela não declaração de rendimentos sujeitos a descontos para a administração fiscal e a segurança social, relativamente ao trabalho prestado pelo trabalhador estrangeiro ilegal, e pelo pagamento das despesas necessárias à estada e ao afastamento dos cidadãos estrangeiros envolvidos.
- 5 - Responde também solidariamente, nos termos do número anterior, o dono da obra que não obtenha da outra parte contraente declaração de cumprimento das obrigações decorrentes da lei relativamente a trabalhadores estrangeiros eventualmente contratados.
- 6 - Caso o dono da obra seja a Administração Pública, o incumprimento do número anterior dá lugar a responsabilidade disciplinar.

7 - Constitui contra-ordenação muito grave nos termos da legislação laboral o incumprimento das obrigações previstas nos n.os 4 e 5.

8 - As infracções a que se referem os números anteriores podem ainda ser punidas, em caso de reincidência, com as sanções acessórias de publicidade da decisão condenatória, de interdição temporária do exercício de actividade no estabelecimento onde se verificou a infracção por um período até um ano e de privação de participar em arrematações ou concursos públicos por um período até dois anos.

9 - A publicidade da decisão condenatória consiste na publicação de um extracto com a caracterização da infracção e da norma violada, a identificação do infractor e a sanção aplicada no portal do SEF na Internet, num jornal de âmbito nacional e numa publicação periódica regional ou local, da área da sede do infractor, a expensas deste, bem como na remessa da mesma ao organismo responsável pela concessão de alvará ou autorização, quando aplicável.

10 - Em caso de não pagamento das quantias em dívida respeitantes a créditos salariais decorrentes de trabalho efectivamente prestado, bem como pelo pagamento das despesas necessárias à estada e ao afastamento dos cidadãos estrangeiros envolvidos, a liquidação efectuada no respectivo processo constitui título executivo, aplicando-se as normas do processo comum de execução para pagamento de quantia certa.

(...)

Artigo 207.º

Competência para aplicação das coimas

1 - A aplicação das coimas e das sanções acessórias previstas no presente capítulo é da competência do director-geral do SEF, que a pode delegar, sem prejuízo das competências específicas atribuídas a outras entidades relativamente ao disposto no n.º 7 do artigo 198.º

2 - O SEF organiza um registo individual para os efeitos do presente artigo.

Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 5 de Novembro
Regulamenta a Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, que aprova o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros de território nacional

(...)

Artigo 59.º

Concessão de autorização de residência a vítimas de tráfico de pessoas ou cidadãos objecto de acção de auxílio à imigração ilegal que colaborem com as autoridades na investigação

1 — As autoridades públicas, designadamente a autoridade judiciária, os órgãos de polícia criminal competentes para a investigação dos crimes de tráfico de pessoas ou de acção de auxílio à imigração ilegal, autoridades policiais ou as associações que actuem no âmbito da protecção das vítimas devem informar, por escrito, o cidadão estrangeiro, com conhecimento ao SEF, da possibilidade de beneficiar da concessão de autorização de residência nos termos da Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho.

2 — A comunicação ao SEF, pelas autoridades responsáveis pela investigação, da solicitação de colaboração ou da manifestação da vontade em colaborar com as mesmas inicia o prazo de reflexão previsto no n.º 1 do artigo 111.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, desde que haja indícios de que a pessoa em causa é vítima de tráfico de pessoas ou de acção de auxílio à imigração ilegal.

3 — No decurso do prazo legal mínimo de reflexão, a autoridade responsável pela investigação criminal emite parecer sobre o preenchimento dos requisitos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 109.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, para efeitos de início, pelo SEF, do processo de concessão de autorização de residência ou para prorrogar o prazo de reflexão até ao limite máximo de 60 dias, quando os mesmos ainda não se encontram preenchidos.

4 — Quando a autoridade responsável pela investigação considerar que o cidadão estrangeiro manifesta, de forma inequívoca, uma vontade de colaboração na investigação e considere existirem fortes indícios de que essa cooperação não é fraudulenta, nem que a queixa da vítima é infundada ou fraudulenta, fará constar tal facto na comunicação referida no n.º 2 da presente disposição para efeitos de imediato início do processo de concessão da autorização de residência e aplicação das medidas previstas no artigo 112.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho.

Especificidades da acção inspectiva em matéria de tráfico de seres humanos para trabalho forçado

Na sinalização de potenciais vítimas de tráfico de seres humanos para trabalho forçado os inspectores do trabalho devem ter em especial atenção:

Os indicadores de sinalização de potenciais vítimas referidos na pág. 18;

O dever de informar, por escrito, o cidadão estrangeiro, com conhecimento ao SEF, da possibilidade de beneficiar da concessão de autorização de residência, conforme art.º 59.º do Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 5 de Novembro;

O dever de reencaminhar a sinalização da vítima para o circuito legal adequado, conforme art.º 10.º n.º 1 alínea i) do Decreto-Lei n.º 102/2000, 02 de Junho conjugado com os art.os 241.º, 242.º e 243.º do Código de Processo Penal;

Não obstante os vícios do contrato ou de eventuais irregularidades da permanência dos trabalhadores em território nacional, o âmbito da acção inspectiva deverá integrar a verificação das condições de trabalho para um trabalho digno;

Os contratos nulos, por falta ou vício de vontade, a que se referem os art.os 240.º e seguintes do Código Civil conjugados com os art.os 11.º e 121.º, ambos do Código do Trabalho, do trabalhador/potencial vítima, não eximem o empregador do cumprimento das obrigações previstas na lei, enquanto tal.

Lista de verificação - Indicadores de eventuais situações de trabalho forçado

1. Violência física (incluindo a violência sexual)	Sim	Não
O trabalhador apresenta algum sinal de maus tratos, designadamente contusões?		
O trabalhador revela sinais de ansiedade?		
Há qualquer outro sinal de confusão mental ou sinais de violência?		
Os supervisores/empregadores demonstram um comportamento violento?		

2. Restrição da liberdade de movimentos	Sim	Não
O trabalhador está fechado no seu local de trabalho?		
O trabalhador é forçado a dormir no seu local de trabalho?		
Existem sinais visíveis que indiquem que o trabalhador não é livre de sair do seu local de trabalho, por exemplo, devido à existência de arame farpado ou muros altos ou à presença de guardas ou outros constrangimentos?		

3. Ameaças	Sim	Não
O trabalhador faz afirmações incoerentes ou demonstra uma eventual "lavagem ao cérebro" feita pelo empregador?		
Os trabalhadores referem qualquer tipo de ameaça contra si, contra os seus colegas ou contra os membros da sua família?		
Existe algum sinal de que o trabalhador esteja sujeito a extorsão ou chantagem (com ou sem a cumplicidade do empregador)?		
O trabalhador demonstra um comportamento ansioso?		
Os trabalhadores são forçados a trabalhar horas extra excessivas (não pagas) ou a desempenharem tarefas que preferiam não ter de realizar, e são ameaçados caso se recusem a executá-las?		
O trabalhador numa situação irregular (por exemplo, trabalhador migrante) é ameaçado de denúncia às autoridades?		

4. Dívidas ou outras formas de subjugação	Sim	Não
O trabalhador tem de reembolsar à entidade patronal quaisquer taxas de recrutamento ou transporte?		
Em caso afirmativo, são deduzidas do seu salário?		
O trabalhador é forçado a pagar taxas excessivas de alojamento, alimentação ou ferramentas, que sejam directamente deduzidas do seu salário?		
Foi pago qualquer financiamento ou adiantamento que tenha impossibilitado o trabalhador de deixar o seu empregador?		
As licenças de trabalho estão associadas a um trabalhador específico?		
Houve anteriormente alguma reclamação relativa ao empregador?		

INDICADORES DE TRÁFICO DE SERES HUMANOS PARA EXPLORAÇÃO LABORAL DE ADULTOS (resultantes da sondagem Delphi e implementados pela OIT e pela Comissão Europeia)

1

INDICADORES DE RECRUTAMENTO ENGANOSO	S	N
Indicador Forte		
Engano quanto à natureza do trabalho, localização ou empregador		
Indicador Médio		
Engano sobre as condições de trabalho		
Engano sobre o conteúdo ou a legalidade do contrato de trabalho		
Engano sobre o reagrupamento familiar		
Engano sobre habitação e condições de vida		
Engano sobre a obtenção de documentação legal ou estatuto legal de imigrante		
Engano sobre as condições de viagem e de recrutamento		
Engano sobre retribuições		
Engano através de promessas de casamento ou a adopção		
Indicador Fraco		
Engano sobre oportunidades de acesso à educação		

2

INDICADORES DE RECRUTAMENTO COERCIVO	S	N
Indicador Forte		
Violência sobre as vítimas		
Indicador Médio		
Rapto, casamento forçado, forçado à adopção ou venda de vítima		
Documentos confiscados		
Servidão por dívida		
Isolamento, confinamento ou vigilância		
Ameaça de denúncia às autoridades		
Ameaças de violência contra a vítima		
Ameaças de informar a família, comunidade ou público		
Violência na família (efectiva ou ameaças)		
Retenção de dinheiro		

3

INDICADORES DE RECRUTAMENTO POR ABUSO DE VULNERABILIDADE	S	N
Indicador Médio		
O abuso da situação familiar difícil		
Abuso de imigrantes ilegais		
Abuso de falta de educação (língua)		
Abuso de falta de informação		
Controle de exploradores		
Motivos de ordem económica		
Informações falsas sobre a lei, a atitude das autoridades		
Informações falsas sobre a migração de sucesso		
Situação familiar		
Situação pessoal		
A dependência psicológica e emocional		
Relacionamento com autoridades / estatuto legal		
Indicador Fraco		
Abuso sobre crenças culturais / crenças religiosas		
Contexto geral		
Dificuldades no passado		
Dificuldades na organização da viagem		

4

INDICADORES DE EXPLORAÇÃO	S	N
Indicador Forte		
Dias de trabalho ou horas excessivos		
Indicador Médio		
Más condições de vida		
Trabalhos perigosos		
Baixa ou nenhuma retribuição		
Nenhum respeito pelas leis do trabalho ou contrato assinado		
Sem protecção social (contrato, seguro, segurança social, etc)		
Péssimas condições de trabalho		
Manipulação das retribuições		
Indicador Fraco		
Sem acesso à educação		

5

INDICADORES DE COERÇÃO NO DESTINO	S	N
Indicador Forte		
Documentos confiscados		
Servidão por dívida		
Isolamento, confinamento ou vigilância		
Violência sobre as vítimas		
Indicador Médio		
Forçado/a a realizar actividades ilícitas e criminosas		
Tarefas forçadas ou clientes forçados		
Forçado/a a agir contra seus pares		
Forçado/a a mentir às autoridades, familiares, etc		
Ameaça de denúncia às autoridades		
Ameaça de sujeição a ainda piores condições de trabalho		
Ameaças de violência contra a vítima		
Sob forte influência		
Violência na família (efectiva ou ameaças)		
Retenção de retribuição		
Indicador Fraco		
Ameaças de informar a família, comunidade ou público		

6

INDICADORES DE ABUSO DE VULNERABILIDADE NO DESTINO	S	N
Indicador Médio		
Dependência de exploradores		
Dificuldade em viver numa área desconhecida		
Motivos de ordem económica		
Situação familiar		
Relacionamento com autoridades / estatuto legal		
Indicador Fraco		
Dificuldades no passado		
Características pessoais		

Os Indicadores DELPHI devem ser usados em todas as situações em que um inspector do trabalho possa estar perante uma potencial vítima.

Cada uma das seis dimensões de tráfico para exploração laboral devem ser avaliadas de forma independente. O resultado da avaliação é positivo se a dimensão em causa está presente na potencial vítima e negativa se não estiver.

Para que se considere uma dimensão com avaliação positiva, ela deve, pelo menos, conter:

- 2 indicadores fortes; ou
- 1 indicador forte e 1 indicador médio ou fraco; ou
- 3 indicadores médios; ou
- 2 indicadores médios e 1 fraco.

Como resultado da análise, que combina as seis dimensões, e caso esteja em causa um imigrante (semelhante raciocínio pode ser feito quanto aos demais trabalhadores, com as devidas adaptações), é possível classificar da seguinte forma:

- Imigrante de sucesso (sem engano, sem exploração e sem coacção – todas as dimensões);
- Imigrante explorado (com exploração mas sem engano ou coacção – dimensão 4);
- Vítima de engano e exploração (sem coacção – dimensão 1 e 4);
- Vítima de TSH – EL (engano, exploração e coacção – dimensão 1, 2, 4 e 5).

Os indicadores 3 e 6 devem ser tidos como complementares dos restantes.

INDICADORES DE TRÁFICO DE SERES HUMANOS PARA EXPLORAÇÃO LABORAL DE CRIANÇAS

(resultantes da sondagem Delphi e implementados pela OIT e pela Comissão Europeia)

O Protocolo de Palermo refere especificamente que, no caso de crianças menores de 18 anos, não há necessidade de provar “a ameaça ou uso de força ou outras formas de coerção, rapto, fraude, engano ou abuso de posição dominante ou de posição de vulnerabilidade” para que sejam considerados preenchidos os elementos do tipo de crime de tráfico de acordo com o previsto no Protocolo de Palermo (equivalentes aos indicadores contidos nos quadros 1, 2, 3, 5 e 6).

Não obstante, foi decidido manter os indicadores de engano, coerção e abuso de vulnerabilidade de forma a analisar os dados relativos ao tráfico com instrumentos harmonizados em toda a Europa.

1	INDICADORES DE RECRUTAMENTO ENGANOSO	S	N
	Indicador Forte		
	Engano sobre oportunidades de acesso à educação		
	Engano quanto à natureza do trabalho, localização ou empregador		
	Indicador Médio		
	Engano sobre as condições de trabalho		
	Engano sobre o conteúdo ou a legalidade do contrato de trabalho		
	Engano sobre o reagrupamento familiar		
	Engano sobre habitação e condições de vida		
	Engano sobre a obtenção de documentação legal ou estatuto legal de imigrante		
	Engano sobre as condições de viagem e de recrutamento		
	Engano sobre retribuições		
	Engano através de promessas de casamento ou a adoção		

2	INDICADORES DE RECRUTAMENTO COERCIVO	S	N
	Indicador Forte		
	Rapto, casamento forçado, forçado à adoção ou venda de vítima		
	Servidão por dívida		
	Ameaças de violência contra a vítima		
	Violência sobre a vítima		
	Indicador Médio		
	Documentos confiscados		
	Isolamento, confinamento ou vigilância		
	Ameaça de denúncia às autoridades		
	Ameaças de informar a família, comunidade ou público		
	Violência na família (efectiva ou ameaças)		
	Retenção de dinheiro		

3	INDICADORES DE RECRUTAMENTO POR ABUSO DE VULNERABILIDADE	S	N
	Indicador Médio		
	Abuso sobre crenças culturais / crenças religiosas		
	Abuso da situação familiar difícil		
	Abuso de imigrante ilegal		
	Abuso de falta de educação (língua)		
	Abuso de falta de informação		
	Controle de exploradores		
	Dificuldades no passado		
	Dificuldades na organização da viagem		
	Motivos de ordem económica		
	Informações falsas sobre a migração de sucesso		
	Situação familiar		
	Contexto geral		
	Situação pessoal		
	A dependência psicológica e emocional		
	Relacionamento com autoridades / estatuto legal		

4

INDICADORES DE EXPLORAÇÃO		S	N
Indicador Forte			
Dias de trabalho ou horas excessivos			
Indicador Médio			
Más condições de vida			
Trabalhos perigosos			
Baixa ou nenhuma retribuição			
Sem acesso à educação			
Nenhum respeito pelas leis do trabalho ou contrato assinado			
Péssimas condições de trabalho			
Manipulação das retribuições			

5

INDICADORES DE COERÇÃO NO DESTINO		S	N
Indicador Forte			
Documentos confiscados			
Servidão por dívida			
Forçado/a a realizar actividades ilícitas e criminosas			
Tarefas forçadas ou clientes forçados			
Isolamento, confinamento ou vigilância			
Ameaças de violência contra a vítima			
Sob forte influência			
Violência sobre as vítimas			
Indicador Médio			
Forçado/a a agir contra seus pares			
Forçado/a a mentir às autoridades, familiares, etc			
Ameaça de denúncia às autoridades			
Ameaça de sujeição a ainda piores condições de trabalho			
Ameaças de informar a família, comunidade ou público			
Violência na família (efectiva ou ameaças)			
Retenção de retribuição			

6

INDICADORES DE ABUSO DE VULNERABILIDADE NO DESTINO		S	N
Indicador Médio			
Dependência de exploradores			
Dificuldades no passado			
Dificuldade em viver numa área desconhecida			
Motivos de ordem económica			
Situação familiar			
Características pessoais			
Relacionamento com autoridades / estatuto legal			

Os Indicadores DELPHI devem ser usados em todas as situações em que um inspetor do trabalho possa estar perante uma potencial vítima.

Cada uma das seis dimensões de tráfico para exploração laboral devem ser avaliadas de forma independente. O resultado da avaliação é positivo se a dimensão em causa está presente na potencial vítima e negativa se não estiver.

Para que se considere uma dimensão com avaliação positiva, ela deve, pelo menos, conter:

- 2 indicadores fortes; ou
- 1 indicador forte e 1 indicador médio ou fraco; ou
- 3 indicadores médios; ou
- 2 indicadores médios e 1 fraco.

DETALHES EXPLICATIVOS DOS INDICADORES DE TRÁFICO DE SERES HUMANOS PARA EXPLORAÇÃO LABORAL

INDICADORES DE RECRUTAMENTO ENGANO	
Engano sobre oportunidades de acesso à educação	Recrutamento através de artifício sobre o acesso ao ensino ou oportunidades de acesso ao ensino promessas fraudulentas feitas a qualquer indivíduo ou quando, envolvendo um menor, o pai ou tutor, sobre o possibilidade de se matricular e/ou ter oportunidades de estudo. Falsas promessas podem ser feitas sobre as oportunidades educacionais quando combinadas com uma oferta de trabalho.
Engano quanto à natureza do trabalho, localização ou empregador	Este indicador revela o engano sobre a natureza do trabalho, localização, ou o empregador que foi prometido ao indivíduo. Inclui casos em que a legalidade do emprego prometido é comprometida, pois exemplo, nos casos em que o trabalho acaba por ser ilegal, ou o indivíduo é forçado a realizar actividades ilícitas. Também inclui situações em que o indivíduo é obrigado a fornecer sexual serviços.
Engano sobre as condições de trabalho	Este indicador reporta-se a falsas promessas sobre as horas e/ou número de dias de trabalho e/ou sobre o ambiente de trabalho.
Engano sobre o conteúdo ou a legalidade do contrato de trabalho	Recrutamento através de artifício sobre o conteúdo ou a legalidade da contrato de trabalho inclui tanto a oferta de celebração de um contrato ilegal, que não respeita a legislação laboral nacional, ou de um contrato que não é assinado/emitido/respeitado no local de destino/país.
Engano sobre o reagrupamento familiar	Recrutamento através de artifício sobre o reagrupamento familiar no qual se fez crer ao indivíduo que tinha a oportunidade de fazer visitas e/ou receber a visita de familiares e parentes, durante a estada no local de trabalho/ país de destino, ou foi prometido ao indivíduo, com falsidade , a reunião com sua família e/ou parentes.
Engano sobre habitação e condições de vida	Este indicador revela a natureza do engano sobre habitação e condições de vida. Inclui o enganado sobre sua liberdade de escolher a localização, tipo de alojamento ou qualidade dos alojamentos, em especial a falta de privacidade. Também inclui engano quanto à liberdade de movimentos, ou restrições à liberdade de movimento. Inclui também o engano em relação ao direito ao acesso aos cuidados de saúde.
Engano sobre a obtenção de documentação legal ou estatuto legal de imigrante	Engano sobre a documentação legal ou status de imigração legal tendo o indivíduo sido enganado quanto à sua situação ilegal no local / país de destino, apesar de ter pago para obter a documentação legal e / ou de lhe ter sido prometido a regularização do estatuto jurídico de permanência ou trabalho.
Engano sobre as condições de viagem e de recrutamento	Engano sobre as condições de viagens e de recrutamento, o indivíduo foi enganado sobre o custo, legalidade ou condições durante o recrutamento, transferência ou transporte. Inclui também as situações em que o indivíduo era dependente durante e / ou teve falta de autonomia e controle do processo de viagem (obtenção da viagem e / ou identidade documentos, visto; rota; meios de transporte).
Engano sobre retribuições	Este indicador revela a natureza do engano sobre o direito a manter salários e / ou o montante que é pago ao indivíduo. Também inclui deduções excessivas de salários para a alimentação ou alojamento, ou penas pecuniárias por razões fraudulentas.
Engano através de promessas de casamento ou a adoção	Este indicador revela que o indivíduo foi recrutado através de engano de falsas promessas de casamento ou a adoção e, em vez de disso, é forçado a trabalhar.

INDICADORES DE RECRUTAMENTO COERCIVO	
Rapto, casamento forçado, adoção forçada ou venda de vítima	Este indicador de coação durante o recrutamento, transferência, ou transporte revela que o indivíduo foi raptado ou vendido ou recrutado através de um casamento forçado ou de adoção forçada. O critério é a noção de houve recrutamento forçado contra a vontade do indivíduo.
Confisco de documentos	Coação no momento da contratação, transferência ou transporte através da apreensão de documentos relativos quer a documentos de identificação (passaporte, bilhete de identidade), quer a documentos de viagem (Visa, bilhetes), ou ambos.
Servidão por dívida	Dívidas durante o recrutamento, transferência ou transporte relacionadas com o conceito de recrutamento forçado como forma de redução da dívida; dívidas acumuladas por ocasião do recrutamento e transporte, resultando em servidão por dívida no destino; dívidas criadas por situações anteriores de tráfico ou criadas por parentes; dívidas tráfico a partir da experiência anterior da vítima ou de um parente. As dívidas também podem ser agravadas como resultado da manipulação da dívida, nomeadamente através da aplicação da taxa de juros excessiva ou através de um acordo ilegal quando a dívida é reduzida / reduzidos na troca de trabalho.
Isolamento, confinamento ou vigilância	Esse indicador diz respeito a questões de isolamento, confinamento ou vigilância durante o recrutamento, transferência ou transporte. Este indicador transmite a noção de indivíduo esteve totalmente confinado durante o recrutamento, transporte ou transferência, ou com pouca ou nenhuma liberdade de movimento. Por exemplo, o indivíduo pode ter sido fechado nas instalações do traficante. O indivíduo pode também ter sido deliberadamente isolado pelo seu traficante. O indivíduo pode ter ficado também sob vigilância.
Ameaça de denúncia	Ameaça de denúncia às autoridades é também um meio coercitivo utilizado durante o recrutamento, transferência e/ou transporte. A ameaça de deportação também pode ser um dos meios usados.
Ameaças de violência contra a vítima	Coação por ameaça de violência contra o indivíduo, inclui a ameaça de violência sexual e/ou a ameaça de violência física e/ou a ameaça de não voltar a ver os pais/familiares/parentes.
Ameaças de informar família, comunidade ou público	Ameaças de informar a família, a comunidade ou público como forma de chantagear o indivíduo, é também um meio coercitivo utilizado durante a recrutamento, transferência, ou transporte.
Violência na família (ameaças ou efectiva)	Este indicador revela a coerção no recrutamento, transferência, ou transporte através da violência na família, quer seja violência real ou ameaça. Violência, ameaça ou efectiva, inclui o rapto de crianças, violência física, violência psicológica, ou violência sexual contra a família.
Violência sobre as vítimas	Coação no momento da contratação/recrutamento, transferência ou transporte também pode envolver violência contra o indivíduo. A natureza dos meios de violência utilizados pode incluir violência sexual, violência física, violência psicológica, a negação de alimentos e/ou bebida, a negação do direito a ter acesso à saúde, obrigados à ingestão de drogas e/ou álcool, e forçados à prestação de serviços sexuais, quer ao recrutador, quer forçados a prostituírem-se a terceiros.
Retenção de dinheiro	Coação no momento da contratação, transferência ou transporte pode também envolver a retenção parcial ou total do dinheiro do indivíduo. Sem dinheiro, o indivíduo muitas vezes não tem outra opção senão aceitar as condições impostas pelo recrutador.

INDICADORES DE RECRUTAMENTO POR ABUSO DE VULNERABILIDADE	
Abuso de crenças culturais/religiosas	Este indicador evidencia as situações em que um indivíduo possa ter sido recrutado pelo abuso das suas crenças culturais e/ou crenças religiosas. Pertencer a uma minoria religiosa ou seguir práticas culturais minoritárias, por exemplo, torna muitas vezes a pessoa vulnerável.
Abuso de situação familiar difícil	Recrutamento por abuso de vulnerabilidade devido a situações de dificuldade na família significa que a família é/seria totalmente dependente da retribuição do indivíduo, tornando-o vulnerável.
Abuso de imigrante ilegal	Esse indicador diz respeito ao recrutamento, por abuso de vulnerabilidade, com respeito ao estatuto ilegal do indivíduo. Estar numa irregular/situação ilegal torna, imediatamente, uma pessoa vulnerável.
Abuso de falta de educação (língua)	Recrutamento por abuso de falta de educação (idioma) refere-se aos casos em que o indivíduo não fala a língua, ou tem uma educação limitada, colocando-o numa situação de vulnerabilidade.
Abuso de falta de informações	Recrutamento por abuso de falta de informação refere-se aos casos em que o indivíduo não tem plena consciência da situação devido à falta de informação. Exploradores abusam desta vulnerabilidade, nomeadamente, através do fornecimento de informações falsas, particularmente em relação às condições de vida e condições de trabalho no local de destino, impedindo que os indivíduos tomem decisões informadas.
Controle de exploradores	Controle exercido directamente pelos exploradores também é um meio de abuso, tornando o indivíduo vulnerável no momento da contratação. Inclui a exploração através de um grupo criminoso no local de origem, uma dependência económica ou social do recrutador, uma relação pré-existente entre o indivíduo e o recrutador, ou situações em que o indivíduo já vive numa situação de migração forçada.
Dificuldades no passado	Esse indicador diz respeito às vulnerabilidades na fase do recrutamento por força das dificuldades no passado, incluindo situações passadas de tráfico de seres humanos, situações anteriores de tentativas de imigração falhadas, situações anteriores de abuso físico, emocional ou sexual, ou viver num contexto de emergência ou de pós-conflito (pós-guerra).
Dificuldade de organizar a viagem	Os recrutadores podem abusar da incapacidade de um indivíduo ou da sua dificuldade para organizar a própria viagem. Inclui-se aqui os casos em que o indivíduo é incapaz de obter os seus documentos de viagem e necessita, para o efeito, de apoio de terceiros. Também inclui os casos em que indivíduos não têm acesso a informações relevantes, por exemplo, devido às barreiras linguísticas, impedindo, assim, a organização da viagem.
Motivos de ordem económica	Razões que podem tornar um indivíduo vulnerável no momento do recrutamento pode ser o facto de ser pobre (incluindo nos casos de imigração por razões de ordem económica, a falta de meios para aquisição dum bilhete de ida e volta), débitos em conta, sendo responsável por dependentes (ou seja: os membros da família, parentes), ou falta de oportunidades de emprego no lugar de origem.
Falsa informação sobre as leis vigentes / atitude de autoridades	Um indicador de abuso de vulnerabilidade no momento de recrutamento é a prestação de informações falsas sobre a lei ou sobre a atitude das autoridades.
Falsa informação sobre a migração de sucesso	Um indicador de abuso de vulnerabilidade no momento de recrutamento no destino é, também, a prestação de informações falsas sobre imigração de sucesso. Quando são prestadas falsas informações, o indivíduo pode ser forçado ou induzido a migrar onde para um destino que, de outra forma, não o teria feito, ou em condições que, de outra forma não teria aceite.
Situação familiar	No recrutamento, a situação familiar do indivíduo pode tornar essa pessoa vulnerável. Isto inclui os casos em que os indivíduos já vivem em situações familiares de abuso físico, emocional ou psicológico (incluindo fracos laços familiares) ou onde membros da família já estejam a ser ameaçados ou chantageados. No caso dos menores são vulnerabilidades adicionais a morte / doença / ausência de um ou ambos os pais, ou o facto de ser filho/a de trabalhadores migrantes (deixados para trás no local de origem).
Contexto geral	O contexto geral que podem tornar uma pessoa vulnerável no momento do recrutamento inclui os aspectos ambientais, sociais, culturais, ou políticos do local de origem. Isto também inclui, por exemplo, situações de emergência ou de pós-conflito (pós-guerra).
Situação pessoal	As características pessoais podem tornar-se uma vulnerabilidade no momento do recrutamento; inclui-se aqui o facto de pertencer a um grupo que é discriminado ou não tem direitos iguais na sociedade (sexo, refugiado, asilado, etnia, deficiência, órfãos, sem-abrigo, fazer parte de uma minoria religiosa, etc.)

Dependência psicológica e emocional	Um indicador de recrutamento por abuso de vulnerabilidade refere-se a casos onde o indivíduo tem uma dependência emocional, psicológica ou mental que é explorada pelo recrutador. Isto inclui, por exemplo, as mulheres recrutadas por meio da "técnica do amante", ou, casos em que o recrutador se torna namorado/a do indivíduo. Isto também inclui os casos em que o indivíduo é pressionado pela família / parentes, ou pode ser forçado a mentir às autoridades.
Relacionamento com autoridades / estatuto legal	Este indicador refere-se a vulnerabilidade no momento da contratação e refere-se à relação do indivíduo com as autoridades e / ou seu estatuto legal. São os casos em que o indivíduo está em um situação irregular, sem documentos legais, é envolvido em actividades ilegais no local de origem, ou não vai às autoridades para revelar a sua situação vulnerável por falta de confiança / medo das autoridades.

INDICADORES DE EXPLORAÇÃO	
Más condições de vida	Exploração podem incluir a exploração através de más condições de vida. Isso inclui a ser negada a liberdade de escolha quanto à localização ou condições de vida, ou ser forçado a viver em condições de superlotação, em condições insalubres, ou ser forçado a viver em condições com pouco ou nenhum direito à privacidade. Isso também pode incluir a exploração através de sem-abrigo e situações em que são forçados a viver na rua.
Excesso de trabalho dias ou horas	Este é o indicador revela a natureza da exploração por ser forçado a trabalhar horas excessivas e/ou dias. Isto inclui o conceito de horas extraordinárias forçadas, sendo negado intervalos, sendo negado tempo livre, tendo que assumir os turnos / horários de trabalho dos colegas, ou estar de num turno de 24 horas por dia, 7 dias por semana. Também inclui trabalhos pesados/cargas de trabalho excessivas ou excesso de quotas de produtividade face ao horário de trabalho.
Trabalhos perigosos	Ser forçado a realizar trabalhos perigosos, é também um indicador de exploração. O trabalho perigoso refere-se quer à natureza da tarefa a ser realizada (trabalham em condições perigosas sem protecção, são forçadas a prestar serviços sexuais sem preservativos, trabalho muito difícil para a pessoa para assumir, trabalho muito difícil para um menor; quer a um ambiente de trabalho perigoso (calor extremo, extremo frio), ou viagens perigosas para o local de trabalho. Também pode incluir trabalho degradante, que é humilhante ou sujo
Baixa ou nenhuma retribuição	Baixa ou nenhuma retribuição é um indicador de uma forma de exploração. Não ter retribuição diz respeito aos casos em que ao indivíduo é-lhe completamente negada a retribuição. Isto inclui os casos em que o indivíduo passa a receber o pagamento em "bens" / "em espécie". Baixa retribuição refere-se aos casos onde o indivíduo recebeu menos do que o montante acordado (ou seja: enganado sobre a retribuição), ou quando lhe é pago menos que a retribuição mínima mensal garantida.
Sem acesso à educação	A exploração pode também incluir a negação do direito de acesso à educação e / ou oportunidades de estudo
Nenhum respeito pelas leis do trabalho ou contrato assinado.	As leis do trabalho e ao contrato assinado são também um indicador de exploração. Estão incluídos os casos em que o indivíduo era obrigado a trabalhar sem contrato, onde não havia relação com o contrato assinado ou quando o contrato não era respeitado, quando o contrato era ilegal, ou quando a contratação do indivíduo era ilegal. Ele também refere-se à natureza e condições do trabalho, como o engano sobre a natureza do trabalho; engano sobre o empregador; engano sobre a possibilidade de trabalhar; engano sobre o número de trabalho por dia (se excessivo ou diminutas); engano sobre as condições de trabalho, ou de exploração, condições de trabalho precárias ou ilegais. Exploração através do desrespeito / não cumprimento da legislação laboral ou do contrato assinado no que refere por exemplo às questões de pagamento, casos em que o indivíduo é paga menos retribuição que aos demais empregados regulares, ou quando os pagamentos são exclusivamente em dinheiro quando os outros trabalhadores são pagos em cheque / transferência bancária.
Sem protecção social (contrato, seguro, segurança social, etc)	Este indicador revela a natureza da exploração através da negação do direito de acesso à protecção social em termos de segurança social, etc... Inclui também a denegação ao direito de falta por doença (i.e. ser forçado a trabalhar doente) e, no caso das mulheres, obrigadas a trabalhar enquanto grávidas ou menstruadas.
Péssimas condições de trabalho.	Um indicador de péssimas condições de trabalho refere-se à natureza da exploração. Ser forçado a aceitar trabalho em condições inaceitáveis, ou ser forçado a trabalhar em locais permanentemente diferentes.
Manipulação das retribuições	Exploração através da manipulação das retribuições inclui o pagamento a um intermediário, o pagamento das retribuições a um membro da família, a institucionalização de multas ou outras deduções excessivas de comida e alojamento. Ele inclui também a manipulação das retribuições no sentido de que o indivíduo é não capaz de exercer controle e livre disposição da retribuição.

INDICADORES DE COERÇÃO NO DESTINO	
Forçado/a a realizar actividades ilícitas e criminosas	Este indicador refere-se a actividades ilícitas ou criminosas a que o indivíduo (foi forçado a empreender ou forçado a se envolver-se em no destino (por exemplo, pedir, roubar, etc ...)
Tarefas forçadas ou clientes forçados	Tarefas forçadas ou clientes forçados no destino refere-se aos casos em que o, por exemplo, é o indivíduo é forçado a assumir funções com as quais ele/ela não acordou previamente. Isso inclui ser forçado a cuidar de dependentes (ex: crianças), sendo forçado a servir os outros (por exemplo: idosos crianças, pais, clientes), ou ser obrigado a ganhar uma quantidade mínima por dia. Além disso, e no caso de exploração sexual, inclui-se aqui a situação de ser obrigado a fornecer todos os tipos de serviços sexuais, ou serem forçados a prestar serviços sexuais em locais não acordados.
Forçado a agir contra os seus pares	Ser forçado a realizar actividades contra seus os pares é também um indicador de coerção. Isto inclui casos onde o indivíduo é forçado a usar a violência contra os outros, é obrigado a exercer o controle sobre os outros, é obrigado a ameaçar os outros, ou é obrigado a testemunhar a punição de outros. Também inclui os casos em que o indivíduo é forçado a recrutar outras pessoas no processo de tráfico, muitas vezes para assumir as suas funções.
Forçado/a a mentir às autoridades, familiares, etc	Os indivíduos são também obrigados a mentir às autoridades, aos seus familiares e outros, no destino. Isso inclui serem forçados a mudar de identidade através de uma mudança de nome e / ou aparência. Também inclui a serem obrigados a abrir contas bancárias fraudulentas em nome de outrem.
Documentos Confiscados	O confisco de documentos é um indicador de coerção ao destino. Isso inclui o confisco de parte ou todos os documentos de identidade e ou viagem do indivíduo. Os Indivíduos a quem são retirados à força os documentos de identidade e / ou documentos de viagem tornam-se altamente vulneráveis.
Servidão por dívida	Servidão de dívida no destino inclui dívidas acumuladas durante recrutamento, transferência ou transporte; dívidas anteriores experiências de tráfico, ou quaisquer dívidas ou custos adicionais no destino. As dívidas também podem ser agravadas em resultado da manipulação dívida, incluindo a imposição de preços excessivos, taxa de juros ou por meio de um acordo ilegal quando a dívida é reduzida / deduzidos em troca de trabalho.
Isolamento, o confinamento ou vigilância	Isolamento, confinamento ou de vigilância do indivíduo são indicadores de meios coercitivos utilizados para o controle do indivíduo no destino. O isolamento inclui restrição total ou parcial de comunicar com outros (por exemplo, através de da restrição total ou parcial de acesso a telefones), a separação de uma família ou amigos, e / ou sendo forçados a trabalhar ou residir em um local com acesso público limitado. Confinamento inclui a reter uma pessoa contra a sua vontade (ou seja: fechada num determinado local seja no trabalho, seja no transporte para o trabalho ou no local de residência), ou liberdade de movimento limitada. Além disso, o indivíduo pode também estar sob constante vigilância ou vigilância parcial.
Ameaça de denúncia às autoridades	Ameaça de denúncia às autoridades é também um meio coercitivo utilizados no local de destino. Traficantes ameaçam muitas vezes um indivíduo com denúncia às autoridades por causa do indivíduo irregular / situação ilegal no destino, devido à sua falta de identidade jurídica e / ou documentos de viagem. Essas ameaças incluem também a deportação ou de não pagamento das retribuições.
Ameaça de sujeição a ainda piores condições de trabalho	Este indicador revela a coerção no destino através da ameaça de impor ainda piores condições de trabalho, ou uma ameaça para ser colocado sob controle constante. Isso inclui a ameaça de forçar a vítima a realizar actividades contra a sua vontade (por exemplo, ser forçado a prestação de serviços sexuais).
Ameaças de violência contra a vítima	Uma indicação de ameaças de violência contra o indivíduo em destino pode igualmente ser encarada como meio coercitivo utilizado para controlar do indivíduo. Isso inclui a ameaça de violência sexual, a ameaça de violência física, sequestro, ou a ameaça de serem despejados seu local de residência / alojamento.
Ameaças de informar família, comunidade ou público	Ameaças de informar a família, a comunidade ou público através de chantagem do indivíduo é também um indicador de meios coercivos utilizado no local de destino.
Sob forte influência	Situações de estar sob a influência de uma terceira pessoa, muitas vezes mais vulneráveis e dependentes no destino. Inclui os casos em que o indivíduo não tem estatuto de permanência regularizado e / ou documentos de viagem, é obrigado a permanecer com o mesmo empregador, é forçado a realizar outras actividades para aumentar a sua retribuição (ou seja, a prostituição), é forçado a permanecer na mesma situação devido à pressão dos familiares / parentes, é forçado a permanecer na mesma situação devido a práticas culturais e religiosas; ou é obrigado a sofrer restrições nos seus movimentos. Um indicador adicional de coerção inclui dependência, devido à falta de informação (o indivíduo não está consciente de que está em situação de exploração), ou o recebimento de informações falsas (cerca de do comportamento das autoridades, sobre as visitas da família, etc ...).
Violência na família (efectiva ou ameaças)	Esse indicador evidência a coerção no destino através da violência em a família, efectiva ou por ameaça. Violência ou ameaça inclui o rapto ou a adopção forçado de crianças, física violência (incluindo a ameaça de morte), ou a violência psicológica.

INDICADORES DE COERÇÃO NO DESTINO	
Violência sobre as vítimas	Exploração no local de destino, muitas vezes inclui a violência contra a individual: incluindo sexual violência, física violência, violência psicológica (forçados a testemunhar um estupro grupo ou castigo dos outros), o aborto forçado, a negação de alimentos e / ou bebida, a negação do direito de acesso aos cuidados de saúde, obrigado a ingestão de drogas e / ou álcool, tortura, e prestação de serviços sexuais forçados, quer o recrutador prostituição forçada ou a terceiros.
Retenção de retribuição	Exploração através da retenção das retribuições refere-se à completa retenção de todas as retribuições, ou a retenção de retribuições como forma de forçar o indivíduo a continuar a trabalhar nas mesmas condições até que o explorador aceite entregar os salários devidos. Pagamentos feitos a um membro da família / parente o que implica que o indivíduo não receba a totalidade da sua retribuição.

INDICADORES ABUSO DE VULNERABILIDADE NO DESTINO	
Dependência de exploradores	Um indicador de vulnerabilidade no destino é o da dependência exploradores. Inclui-se aqui a dependência do explorador para poder fazer a sua vida diária, movimentar-se, e efectuar contactos com o exterior. Essa dependência pode ser aumentada quando o explorador é conhece o meio de proveniência do indivíduo (de residência antes de tráfico, família, amigos).
Dificuldades no passado	Este indicador revela a natureza das vulnerabilidades no destino, das dificuldades no passado, incluindo situações de tráfico anterior ou de abuso sexual.
Dificuldade em viver numa área desconhecida	Dificuldade em viver numa área desconhecida diz respeito aos casos em que os indivíduos não falam a língua, ou tem uma falta de conhecimento ou de entendimento sobre o social e / ou contexto cultural, tornando-o/a vulnerável no destino.
Motivos de ordem económica	Razões económicas que podem tornar um indivíduo vulnerável no destino inclui a situação de ser pobre, com dívidas, e ser responsável por dependentes (membros da família, parentes).
Situação familiar	Este indicador refere-se a vulnerabilidades no destino. Isso inclui ser acompanhado por dependentes (isto é: os membros da família, parentes) no destino, tendo pouco ou nenhum contacto com os familiares / parentes, ou ser proveniente de um meio familiar problemático (álcool, violência etc.).
Características pessoais	Características pessoais que podem tornar uma vulneráveis destino inclui-se aqui o facto de pertencer a um grupo que é discriminado ou não têm direitos iguais na sociedade (sexo, refugiado, asilado, etnia, deficiência, órfãos, sem-abrigo, fazer parte de uma minoria religiosa, etc.)
Relacionamento com autoridades / estatuto legal	Este indicador refere-se a vulnerabilidade no destino relativas à relação do indivíduo com as autoridades e / ou seu estatuto legal. São os casos em que o indivíduo está em um situação irregular, sem documentos legais, é envolvido em actividades ilegais, ou não se dirige às autoridades para revelar a sua situação vulnerável por falta de confiança / medo das autoridades.