



Organização  
Internacional  
do Trabalho

100  
1919-2019

# Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo

## Definição de comissões de recrutamento e custos relacionados





# Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo

## Definição de comissões de recrutamento e custos relacionados

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2019  
Primeira edição 2019

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos de Autor. Não obstante, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou de tradução devem ser dirigidos a ILO Publishing (*Rights and Licensing*), CH-1211 Genebra 22, Suíça ou por correio eletrónico para [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Todos os pedidos serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados de uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) para conhecer a entidade reguladora do seu país.

---

*Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo. Definição de comissões de recrutamento e custos relacionados.* Organização Internacional do Trabalho – Divisão para os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Divisão de Migração Laboral – Genebra OIT, 2022.

ISBN 978-972-704-464-1 (web pdf)

Também disponível em francês: ISBN 978-92-2-133415-6 (versão impressa), 978-92-2-133416-3 (web pdf); em espanhol: ISBN 978-92-2-133417-0 (versão impressa), 978-92-2-1334187 (web pdf); em inglês: 978-92-2-133354-8 (versão impressa), 978-92-2-133333-3 (web pdf) e em árabe: ISBN 978-92-2-133457-6 (versão impressa), 978-92-2-133458-3 (web pdf).

---

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da OIT em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusiva dos seus autores e autoras, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte da OIT das opiniões expressas nos mesmos.

A referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica a sua aprovação pela OIT e o facto de não se mencionar uma determinada empresa, produto ou processo comercial não constitui um sinal de desaprovação.

Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Fotografia da capa copyright © OIT

<b>Parte I</b>	<b>7</b>
<b>Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo</b>	
<b>Parte 2</b>	<b>27</b>
<b>Definição de comissões de recrutamento e custos relacionados</b>	
<b>Anexo</b>	<b>33</b>
<b>Principais fontes dos princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo</b>	



AMMAN  
TO  
DHAKA



ALJUTASEB



**Parte I**  
**Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo**







# Abreviaturas

## Normas Internacionais do Trabalho

### (a) Convenções e Protocolos

C29	Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930
C81	Convenção (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947
C87	Convenção (N.º 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948
C88	Convenção (N.º 88) sobre o Serviço de Emprego, 1948
C94	Convenção (N.º 94) sobre as Cláusulas de Trabalho (Contratos Públicos), 1949
C97	Convenção (N.º 97) sobre os Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949
C98	Convenção (N.º 98) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949
C100	Convenção (N.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951
C105	Convenção (N.º 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957
C111	Convenção (N.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958
C129	Convenção (N.º 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969
C138	Convenção (N.º 138) sobre a Idade Mínima, 1973
C143	Convenção (N.º 143) sobre os Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), 1975
C150	Convenção (N.º 150) sobre a Administração do Trabalho, 1978
C181	Convenção (N.º 181) sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997
C182	Convenção (N.º 182) sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999
C189	Convenção (N.º 189) sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores do Serviço Doméstico, 2011
MLC, 2006	Convenção do Trabalho Marítimo, 2006
P29	Protocolo de 2014 à Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930

### (b) Recomendações

R83	Recomendação (N.º 83) sobre o Serviço de Emprego, 1948
R86	Recomendação (N.º 86) relativa à Migração para o Emprego, 1949
R151	Recomendação (N.º 151) sobre os Trabalhadores Migrantes, 1975
R157	Recomendação (N.º 157) relativa ao Pessoal de Enfermagem, 1977
R169	Recomendação (N.º 169) sobre a Política de Emprego (disposições complementares), 1984
R188	Recomendação (N.º 188) sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997
R201	Recomendação (N.º 201) sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011
R203	Recomendação (N.º 203) sobre Trabalho Forçado (medidas complementares), 2014
R204	Recomendação (N.º 204) sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015

## Declaração da Organização Internacional do Trabalho

Declaração EMN da OIT	Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, 1977 (alterada)
-----------------------	---

## Instrumentos fundamentais das Nações Unidas para os Direitos Humanos

- ICERD Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, 1965
- PIDCP Pacto Internacional relativo aos Direitos Cíveis e Políticos, 1966
- PIDESC Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, 1966

### Outras fontes

- CIETT \* Código de conduta da Confederação Internacional de Agências de Emprego Privadas (CIETT), 2015
- Princípios de Daca Princípios de Daca para a Migração com Dignidade, 2012
- Código IRIS Organização Internacional para as Migrações, Código de Conduta do Sistema de Integridade do Recrutamento Internacional
- Princípios Orientadores da ONU Princípios Orientadores da ONU sobre Direitos Humanos, 2011
- Código de conduta Verité Conjunto de instrumentos para uma contratação justa da Verité, exemplos de disposições do Código de conduta

\* Em 21 de setembro de 2016, a CIETT passou a denominar-se Confederação Mundial do Emprego..



# Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo<sup>1</sup>

## I. Âmbito dos princípios gerais e linhas orientadoras

O objetivo destes princípios gerais e linhas orientadoras não vinculativos da OIT para o recrutamento justo (doravante «princípios e linhas orientadoras») é apoiar a OIT e outras organizações, parlamentos nacionais e parceiros sociais na sua ação, atual e futura, tendo em vista a promoção e a garantia de um recrutamento justo.

Estes princípios e linhas orientadoras provêm de várias fontes. As principais fontes são as normas internacionais do trabalho e instrumentos da OIT relacionados. Foram também consultadas outras fontes e exemplos de boas práticas. Todas as fontes constam do anexo a este documento.

Estes princípios e linhas orientadoras visam abranger o recrutamento de todos os trabalhadores e trabalhadoras, incluindo migrantes, quer diretamente pelas entidades empregadoras, quer através de intermediação. Aplicam-se ao recrutamento no âmbito nacional e transfronteiriço, bem como ao recrutamento através de agências de trabalho temporário, e abrangem todos os setores da economia. A implementação destes princípios e linhas orientadoras a nível nacional deve concretizar-se após consulta aos parceiros sociais e ao governo.

É feita uma distinção entre princípios gerais – que visam orientar a implementação a todos os níveis – e linhas orientadoras – que abordam as responsabilidades de intervenientes específicos no processo de recrutamento e incluem possíveis intervenções e instrumentos de política.

## II. Definições e condições

Para efeitos destes princípios e linhas orientadoras:

- o termo *due diligence* (**diligência devida**), refere-se ao processo em curso de uma empresa que visa identificar, prevenir, mitigar e considerar de forma responsável a forma como aborda os impactos negativos sobre os direitos humanos das suas atividades,

---

<sup>1</sup> O Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, na sua 328.ª Sessão (Genebra, 26 de outubro - 9 de novembro de 2016), autorizou o diretor-geral a publicar e disseminar os Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo adotados pela Reunião de peritos sobre recrutamento justo (Genebra, 5-7 de setembro de 2016).

ou que possam estar diretamente ligados às suas atividades, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos, a integração e a atuação após as conclusões, o acompanhamento das respostas e a comunicação da forma como os impactos são abordados;

- o termo **empregador/entidade empregadora** refere-se a uma pessoa ou entidade que contrata pessoal (empregado/a ou trabalhador/a), direta ou indiretamente;
- o termo **empresa** refere-se a entidade empregadora, de recrutamento de mão de obra que não os serviços públicos de emprego e outros prestadores de serviços que participam no processo de recrutamento;
- o termo **recrutador de mão de obra** refere-se aos serviços públicos de emprego e às agências de emprego privadas e a todos os outros intermediários ou subagentes que oferecem serviços de recrutamento e colocação. O recrutamento de mão de obra pode assumir muitas formas, quer com ou sem fins lucrativos, quer a operar dentro ou fora dos quadros jurídicos e regulamentares.
- o termo **trabalhador ou trabalhadora migrante** significa uma pessoa que migra ou emigrou para um país do qual não é nacional com o objetivo de trabalhar por conta de outrem, e não por conta própria;
- o termo **recrutamento** inclui anúncios, divulgação de informação, seleção, transporte, colocação e - no que respeita os trabalhadores e trabalhadoras migrantes - regresso ao país de origem, quando aplicável. Isto aplica-se tanto a quem se candidata a um emprego como a quem está a trabalhar; e
- os termos **comissões de recrutamento ou custos relacionados** referem-se a quaisquer comissões ou custos incorridos no processo de recrutamento com o objetivo de os trabalhadores assegurarem o emprego ou colocação, independentemente da forma, momento ou local da imposição ou cobrança.

### III. Princípios gerais

1. O recrutamento deve ocorrer de uma forma que respeite, proteja e cumpra os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, incluindo os expressos em normas internacionais do trabalho e, em particular, o direito à liberdade de associação e negociação coletiva, e a prevenção e eliminação do trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação em matéria de emprego e profissão.
2. O recrutamento deve responder às necessidades do mercado de trabalho e não servir de meio para deslocar ou diminuir a mão de obra existente, baixar os padrões laborais, os salários e as condições de trabalho, ou de comprometer o trabalho digno.



©OIT

3. Deve aplicar-se, a todos os trabalhadores e trabalhadoras, recrutadores de mão de obra e entidades empregadoras, a legislação e políticas adequadas em matéria de emprego e recrutamento.
4. O recrutamento deve ter em conta políticas e práticas que promovam a eficiência, a transparência e a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras no processo, tais como o reconhecimento mútuo de competências e qualificações.
5. A regulamentação das atividades de emprego e recrutamento deve ser clara e transparente e efetivamente aplicada. Deve ser sublinhado o papel da inspeção do trabalho e a utilização de sistemas de registo, licenciamento e certificação normalizados. As autoridades competentes devem tomar medidas específicas contra métodos de recrutamento abusivos e fraudulentos, nomeadamente os que possam resultar em trabalho forçado ou tráfico de pessoas.
6. O recrutamento transfronteiriço deve respeitar a legislação, os regulamentos, os contratos de trabalho e os acordos coletivos nacionais aplicáveis nos países de origem, de trânsito e de destino, bem como os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo os princípios e direitos fundamentais no trabalho e as normas internacionais do trabalho relevantes. Essas leis e normas devem ser efetivamente implementadas.
7. Não devem ser cobradas comissões de recrutamento ou honorários aos trabalhadores e trabalhadoras ou a quem se candidata a um emprego, ou qualquer outro custo a ser suportados por estes.
8. Os termos e condições de emprego dos trabalhadores devem ser especificados de forma adequada, verificável e facilmente compreensível, e preferencialmente através de contratos escritos de acordo com a legislação, regulamentos, contratos de trabalho e acordos coletivos nacionais aplicáveis. Estes devem ser claros e transparentes, e devem informar os trabalhadores e trabalhadoras sobre a local de trabalho, requisitos e funções correspondentes ao emprego para o qual estão a ser recrutados. No caso de

migrantes, os contratos escritos devem ser redigidos numa língua que o trabalhador e trabalhadora possa compreender, devem ser facultados com suficiente antecedência em relação à partida do país de origem, devem ser sujeitos a medidas para evitar a substituição do contrato, e devem ter força executiva

9. O acordo dos trabalhadores e trabalhadoras para os termos e condições de recrutamento e de trabalho deve ser voluntário e sem enganos ou coação.
10. Os trabalhadores e trabalhadoras devem ter acesso a informação gratuita, abrangente e precisa relativamente aos seus direitos e às condições de recrutamento e emprego.
11. A liberdade de circulação no ou fora do país deve ser respeitada. Os documentos de identificação e os contratos não devem ser confiscados, destruídos ou retidos.
12. Os trabalhadores e trabalhadoras devem ser livres de cessar a sua relação de emprego e, no caso de migrantes, de regressar ao seu país. Não lhes deve ser exigido autorização da entidade empregadora ou recrutador para mudar de empregador.
13. Os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da sua situação no quadro do regime jurídico do Estado, devem ter acesso a mecanismos de queixa e outros mecanismos de resolução de conflitos, gratuitos ou acessíveis, em caso de um alegado abuso dos direitos no processo de recrutamento e devem ser previstos meios de reparação eficazes e adequados em caso de abuso.

## IV. Linhas orientadoras

Estas linhas orientadoras estão organizadas de modo a identificar as responsabilidades dos governos, das empresas e dos serviços públicos de emprego.

### A. RESPONSABILIDADES DOS GOVERNOS

---

Esta secção aplica-se aos governos no exercício da sua competência de regulamentação.

Os governos detêm a responsabilidade última de fomentar o recrutamento justo, quer quando atuam na qualidade de entidades empregadoras, quer quando regulam o recrutamento e a prestação de serviços de correspondência e colocação através dos serviços públicos de emprego. Para combater os abusos praticados contra trabalhadores e trabalhadoras nacionais e migrantes durante o recrutamento, devem ser colmatadas as lacunas na legislação e nos regulamentos e deve ser assegurada a sua aplicação plena.

1. **Os governos têm a obrigação de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, incluindo os princípios e direitos fundamentais no trabalho e outras normas internacionais do trabalho relevantes, durante o processo de recrutamento. Isto é, o respeito e a proteção do direito à liberdade de associação e negociação coletiva, e a prevenção e eliminação do trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação em matéria de emprego e profissão.**
  - 1.1. Esta obrigação aplica-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras no âmbito de um recrutamento no país ou a partir dos seus territórios e/ou jurisdições.
  - 1.2. Os governos devem considerar ratificar e aplicar os instrumentos internacionais relevantes.
  - 1.3. Os governos devem respeitar os direitos dos trabalhadores e dos empregadores a organizarem-se e a negociarem coletivamente, nomeadamente no que diz respeito ao recrutamento. Devem criar um ambiente propício ao alargamento da cobertura da negociação coletiva entre setores e permitir que os trabalhadores e trabalhadoras, incluindo migrantes, se organizem em organizações de trabalhadores para se protegerem da exploração durante, ou resultante, do processo de recrutamento.
2. **Os governos devem proteger os trabalhadores e trabalhadoras das violações dos direitos humanos no processo de recrutamento por parte dos empregadores, recrutadores de mão de obra e outras empresas.**
  - 2.1. Os governos devem proteger os trabalhadores e trabalhadoras contra abusos de direitos humanos no processo de recrutamento nos seus territórios e/ou jurisdições por terceiros, nomeadamente todos os tipos de recrutadores de mão de obra e outras empresas, incluindo empregadores, agências de emprego privadas que prestam serviços que consistem em empregar trabalhadores com o objetivo de os disponibilizar a terceiros (agências de emprego temporário) e outras disposições contratuais que envolvam múltiplas partes. Isto exige a tomada de medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e corrigir esses abusos através de políticas, legislação, regulamentos e arbitragem eficazes, bem como o exercício e a imposição da *due diligence* (diligência devida) para assegurar que os direitos humanos são respeitados.
3. **Os governos devem adotar, rever e, quando necessário, reforçar a legislação e regulamentos nacionais, e devem considerar a criação, revisão regular e avaliação dos compromissos e políticas nacionais no âmbito do recrutamento justo, com a participação das organizações de empregadores e de trabalhadores.**
  - 3.1. Aplica-se em particular às leis laborais, de migração e penais, e a outras medidas regulamentares relativas ao recrutamento, em conformidade com as normas internacionais, para abordar todo o espectro de práticas de recrutamento, incluindo as práticas fraudulentas e abusivas que possam conduzir ao tráfico de pessoas e a outras formas de exploração. Os governos devem considerar definir uma política clara expressando a expectativa de que todas as empresas domiciliadas ou a operar nos seus territórios ou jurisdições respeitem os direitos humanos, incluindo os direitos dos trabalhadores, e a legislação em matéria de recrutamento ao longo das suas operações, incluindo nas cadeias de abastecimento. Devem envolver as organizações de empregadores e de trabalhadores nesta definição e na revisão regular da legislação, regulamentos e políticas relevantes.

- 4. Os governos devem assegurar que a legislação e os regulamentos relevantes abrangem todos os aspetos do processo de recrutamento e se aplicam a todos os trabalhadores, particularmente os que se encontram numa situação vulnerável.**
  - 4.1. Os governos devem incluir, na legislação e regulamentação, a cobertura de todas as etapas do processo de recrutamento e das partes interessadas, incluindo em relação a anúncios, disseminação de informação, seleção, transporte, colocação e - no que respeita os trabalhadores migrantes - regresso ao país de origem, quando aplicável.
  - 4.2. Em consulta com organizações de trabalhadores e de empregadores e, quando apropriado, com recrutadores de mão de obra, os governos devem tomar medidas para assegurar o cumprimento da legislação e regulamentos relevantes em todo o setor de recrutamento. Estas medidas devem incluir o registo público, licenciamento ou outros sistemas regulamentares. Estes sistemas devem ser eficazes, transparentes e devem permitir aos trabalhadores e outras partes interessadas verificar a legitimidade das agências de recrutamento e das ofertas de emprego.
  - 4.3. A legislação deve aplicar-se ao ato de recrutamento e não só a algumas categorias de recrutadores de mão de obra, mas também a todos os recrutadores que operam fora de um quadro regulamentar específico. A legislação e a regulamentação em matéria de recrutamento não deve aplicar-se apenas à economia formal, mas também ao recrutamento para todos os tipos de trabalho.
  - 4.4. Os governos devem igualmente considerar a adoção de acordos de reconhecimento mútuo para facilitar o reconhecimento de qualificações estrangeiras, visando combater o desperdício de cérebros e a erosão das competências.
- 5. Os governos devem aplicar efetivamente a legislação e regulamentos relevantes e exigir que todos os atores relevantes que participam no processo de recrutamento operem de acordo com a lei.**
  - 5.1. Os governos devem trabalhar para assegurar a existência de uma inspeção do trabalho eficaz e dotada de recursos suficientes, e que tenha poderes e formação para investigar e intervir em todas as etapas do processo de recrutamento de todos os trabalhadores e trabalhadoras e de todas as empresas, e para acompanhar e avaliar as operações de todos os recrutadores de mão de obra.
  - 5.2. Os governos devem promover estratégias que visem assegurar que os empregadores e os recrutadores são responsabilizados, individual ou conjuntamente, pelo respeito dos direitos dos trabalhadores no processo de recrutamento. Estas estratégias poderão incluir iniciativas de responsabilidade partilhada e outras iniciativas para promover práticas de recrutamento justas.
- 6. Os governos devem tomar medidas para eliminar a cobrança de comissões de recrutamento e custos relacionados com os trabalhadores e trabalhadoras e candidatos a emprego.**
  - 6.1. Estas medidas devem visar particularmente a prevenção de práticas fraudulentas por parte dos recrutadores de mão de obra, o abuso de trabalhadores, a servidão por dívidas e outras formas de coerção económica. Os governos devem também tomar medidas para prevenir e/ou dissuadir a exigência e cobrança ilícita de dinheiro dos trabalhadores em troca da oferta de contratos de trabalho.
  - 6.2. Os custos de recrutamento devem ser suportados pelos potenciais empregadores, públicos ou privados, ou os seus intermediários, e não pelos trabalhadores. A totalidade e a natureza dos custos, por exemplo, os custos pagos pelos empregadores aos recrutadores de mão de obra, devem ser transparentes para quem os paga.



- 7. Os governos devem tomar medidas para assegurar que os contratos de trabalho são claros e transparentes e são respeitados.**
  - 7.1. Os governos devem tomar medidas para assegurar que são fornecidos aos trabalhadores contratos de trabalho escritos especificando o trabalho a realizar, bem como os termos e condições de emprego, incluindo os decorrentes de acordos coletivos. O contrato (ou uma cópia válida) deve ser redigido na língua do trabalhador ou numa língua que o trabalhador possa compreender, devendo as informações necessárias ser fornecidas de forma clara e completa, para permitir ao trabalhador expressar o seu consentimento livre e informado. No caso de migrantes, os contratos devem ser facultados com suficiente antecedência em relação à partida do país de origem. Estes contratos não devem ser substituídos e devem ter força executiva no país de destino. No estrito respeito da confidencialidade e da proteção dos dados pessoais, os governos podem considerar a utilização das tecnologias de informação para alcançar os objetivos supramencionados.
  - 7.2. Na ausência de um contrato escrito, os governos têm a responsabilidade de assegurar que todos os direitos dos trabalhadores recrutados são respeitados, de acordo com a legislação e regulamentos existentes.
  
- 8. Os governos devem tomar medidas para assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras têm acesso a mecanismos de queixa e outros mecanismos de resolução de conflitos em caso de um alegado abuso ou práticas fraudulentas no recrutamento, sem receio de medidas de retaliação, nomeadamente a inclusão numa lista negra, detenção ou deportação, independentemente sua situação de permanência no quadro do regime jurídico do Estado, e a meios de reparação eficazes e adequados em caso de abuso.**
  - 8.1. Os governos devem tomar medidas para assegurar a disponibilidade e funcionamento de mecanismos de queixa e outros mecanismos de resolução de conflitos que sejam acessíveis na prática, rápidos e económicos. Devem tomar as medidas adequadas para assegurar, através de meios judiciais, administrativos, legislativos ou outros, que quando ocorrem abusos relacionados com o recrutamento nos seus territórios e/ou jurisdições, as pessoas afetadas têm acesso a meios de reparação eficazes que podem incluir, mas não necessariamente limitados a, indemnizações. No período em que se aguarda a investigação ou resolução de uma queixa ou conflito, quem denuncia ou apresenta queixa deve ter proteção e os trabalhadores e trabalhadoras migrantes devem ter acesso atempado e efetivo aos processos. Os governos devem também tomar medidas para assegurar que os mecanismos podem ser acedidos depois do regresso dos trabalhadores aos seus países de origem.
  - 8.2. Para este fim, os governos devem promover políticas que visem identificar e eliminar barreiras ao acesso efetivo a mecanismos de queixa e outros mecanismos de resolução de conflitos, tais como processos administrativos complexos, custos excessivos, receio de discriminação, retaliação ou despedimento e, no caso dos trabalhadores migrantes, receio de detenção ou deportação.
  
- 9. Os governos devem promover a cooperação entre agências governamentais relevantes, organizações de trabalhadores e de empregadores e representantes de recrutadores.**
  - 9.1. Os governos devem envidar esforços para assegurar que os ministérios e departamentos, agências e outras instituições públicas que supervisionam o recrutamento e as práticas empresariais cooperem estreitamente, conforme adequado, e estejam conscientes e observem as obrigações em matéria de direitos humanos no cumprimento dos seus respetivos mandatos.

**10. Os governos devem procurar assegurar que o recrutamento responda às necessidades do mercado de trabalho.**

10.1. Os governos devem procurar avaliar as necessidades do mercado de trabalho e assegurar a coerência entre o recrutamento de mão de obra, migração, emprego e outras políticas nacionais, em reconhecimento das amplas implicações sociais e económicas do recrutamento e migração de mão de obra, visando promover o trabalho digno para todas as pessoas.

**11. Os governos devem sensibilizar os trabalhadores e trabalhadoras para a necessidade de um recrutamento justo tanto no setor público como no privado e assegurar que têm acesso a informação gratuita, abrangente e precisa relativamente aos seus direitos e às condições de recrutamento e emprego**

11.1. Os esforços de sensibilização devem ser realizados através de educação e formação dirigida aos empregadores, trabalhadores e recrutadores, incluindo sobre a necessidade de *due diligence* (diligência devida) em matéria de direitos humanos e boas práticas para reconhecer, prevenir e eliminar práticas de recrutamento abusivas e fraudulentas. São exemplo de algumas das possíveis medidas de sensibilização as seguintes:

- (a) desenvolvimento e manutenção de *sites* governamentais contendo informações relevantes sobre políticas, legislação, regulamentação e processos de recrutamento justos;
- (b) desenvolvimento, distribuição e/ou publicação *online* de guias «como fazer» sobre recrutamento justo;
- (c) anúncios de serviço público na rádio e/ou televisão;
- (d) seminários *online* (*webinars*) ou outros esforços de mobilização;
- (e) incentivar a mobilização junto dos trabalhadores por empregadores, organizações de trabalhadores, recrutadores de mão de obra e grupos da sociedade civil;
- (f) colaboração com a OIT e as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas para proporcionar educação e formação e/ou levar a cabo campanhas de sensibilização;
- (g) disponibilizar ao público informações sobre o mercado de trabalho visando informar a tomada de decisões por parte dos trabalhadores, empregadores e recrutadores de mão de obra; e;
- (h) orientações antes da partida e após a chegada.

No caso de recrutamento de trabalhadores e trabalhadoras migrantes, os países devem considerar a possibilidade de ministrar formação no âmbito dos direitos dos trabalhadores e recrutamento justo a potenciais migrantes.

11.2. Estas medidas devem ajudar a assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras têm acesso a informação gratuita, abrangente, compreensível e precisa incluindo, entre outros, requisitos de admissão, condições de vida e de emprego, direitos e legislação laboral.

**12. Os governos devem respeitar os direitos humanos e promover o recrutamento justo em situações de conflito e crise.**

12.1. Os governos devem tomar medidas para assegurar que as empresas, agências e programas de assistência internacional que operam em situações de conflito e crise não estejam envolvidos em abusos dos direitos humanos e no recrutamento.

13. Os governos devem assegurar que são celebrados acordos bilaterais e/ou multilaterais sobre migração laboral que incluem mecanismos de supervisão do recrutamento de trabalhadores e trabalhadoras migrantes, que são coerentes com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, incluindo princípios e direitos fundamentais no trabalho e outras normas internacionais do trabalho relevantes, entre os países de origem, de trânsito e de destino, conforme o caso, e que são implementados de forma efetiva.
- 13.1. Os acordos bilaterais e/ou multilaterais devem basear-se em normas internacionais do trabalho e outros direitos humanos internacionalmente reconhecidos, incluindo princípios e direitos fundamentais no trabalho, e outras normas internacionais do trabalho relevantes, e devem conter mecanismos específicos para assegurar a coordenação e cooperação internacional, nomeadamente em matéria de proteção consular, e para colmatar lacunas regulamentares e de aplicação relacionadas com o recrutamento através de corredores comuns de migração laboral. Estes acordos devem ser redigidos, adotados, revistos e implementados com uma participação significativa dos parceiros sociais e devem incluir a criação de mecanismos de supervisão, tais como comités tripartidos, ao abrigo de acordos bilaterais e multilaterais. Estes devem ser tornados públicos e os trabalhadores e trabalhadoras migrantes devem ser informados das suas disposições.
- 13.2. Estes acordos devem ser informados por dados e informações fiáveis recolhidos através da monitorização e avaliação das práticas de recrutamento e das suas implicações sociais e no mercado de trabalho, inclusivamente nos países de origem.



14. Os governos devem tomar medidas de proteção contra abusos no recrutamento na sua própria mão de obra e cadeias de abastecimento, bem como em empresas que sejam propriedade ou controladas pelo governo, ou que recebam apoio e contratos substanciais de agências governamentais.

14.1. Os governos devem promover a adesão a estes princípios e linhas orientadoras enquanto empregadores e através de transações comerciais com empresas. Os governos devem exercer uma supervisão adequada quando recrutam trabalhadores ou celebram contratos com empresas que participam em práticas de recrutamento. Os governos devem demonstrar práticas de recrutamento justas e promover a sensibilização e o respeito pelos princípios de recrutamento justo por parte das empresas, incluindo através das suas atividades de adjudicação.

## B. RESPONSABILIDADES DAS EMPRESAS E DOS SERVIÇOS PÚBLICOS DE EMPREGO

Esta secção não se aplica às agências governamentais no exercício da sua competência regulamentar.

Cabe às empresas e aos serviços públicos de emprego uma responsabilidade especial na prevenção do recrutamento abusivo ou injusto.

15. As empresas e os serviços públicos de emprego devem respeitar os direitos humanos ao recrutar trabalhadores, nomeadamente através de avaliações de *due diligence* (diligência devida) dos processos de recrutamento, e devem combater os impactos negativos da sua atividade sobre os direitos humanos.

15.1. Todas as empresas e serviços públicos de emprego devem respeitar os direitos humanos nos seus processos de recrutamento onde quer que operem, independentemente das capacidades e/ou da vontade dos Estados de cumprirem as suas obrigações em matéria de direitos humanos.

15.2. Devem levar a cabo a *due diligence* (diligência devida) em relação às suas atividades de recrutamento.

15.3. Quando não recrutam diretamente, as empresas devem contratar trabalhadores apenas através de recrutadores de mão de obra legalmente habilitados, nomeadamente serviços públicos de emprego e agências privadas de colocação. Quando não for exequível verificar diretamente a conduta de todas as partes envolvidas no recrutamento, deve existir, no mínimo, uma obrigação contratual que exija que os recrutadores de mão de obra trabalhem com terceiros que operem de acordo com os requisitos legais e os presentes princípios e linhas orientadoras. A empresa deve ter um procedimento implementado para avaliar outras partes envolvidas no processo de recrutamento.

15.4. As empresas e os serviços públicos de emprego devem respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo os expressos em normas internacionais do trabalho e, em particular, o direito à liberdade de associação e negociação coletiva, e a prevenção e eliminação do trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação em matéria de emprego e profissão, no processo de recrutamento.

15.5. As empresas e os serviços públicos de emprego não devem retaliar ou colocar na lista negra os trabalhadores, em particular os que denunciam abusos no recrutamento ou práticas fraudulentas de recrutamento em qualquer etapa da cadeia de abastecimento, e devem prever proteções especiais para os denunciadores enquanto aguardam a investigação ou a resolução de uma queixa ou conflito.

16. **As empresas e os serviços públicos de emprego devem levar a cabo o recrutamento para responder às necessidades do mercado de trabalho e nunca como um meio para deslocar ou diminuir a mão de obra existente, baixar os padrões laborais, os salários e as condições de trabalho, ou de comprometer o trabalho digno.**
17. **Não devem ser cobradas comissões de recrutamento ou custos relacionados aos trabalhadores ou candidatos a emprego, ou serem de qualquer outra forma suportados por estes.**
  - 17.1. As empresas, os respetivos parceiros comerciais e os serviços públicos de emprego não devem cobrar quaisquer comissões ou custos relacionados com o recrutamento aos trabalhadores ou candidatos a emprego, nem devem ter de pagar custos adicionais relacionados com o recrutamento.
  - 17.2. As empresas e os serviços públicos de emprego devem comunicar esta política externamente mediante diretrizes e outros meios, nomeadamente contratos, a todos os potenciais e atuais parceiros comerciais e partes interessadas relevantes. As empresas devem determinar se as agências privadas de colocação e outros recrutadores de mão de obra cobram comissões de recrutamento aos trabalhadores ou lhes impõem outros custos relacionados e não devem contratar trabalhadores através de agências e outros recrutadores de mão de obra conhecidos por cobrarem aos trabalhadores comissões de recrutamento ou custos relacionados.
18. **As empresas e os serviços públicos de emprego não devem reter passaportes, contratos ou outros documentos de identificação dos trabalhadores.**
  - 18.1. As empresas e os serviços públicos de emprego não devem interferir no acesso total e livre dos trabalhadores aos seus próprios passaportes, documentos de identificação e documentos de residência, incluindo os contratos de trabalho, devendo prestar particular atenção à situação dos trabalhadores e trabalhadoras migrantes.
19. **As empresas e os serviços públicos de emprego devem respeitar a confidencialidade dos trabalhadores e assegurar a proteção dos dados que lhes dizem respeito.**
  - 19.1. As empresas não devem registar em ficheiros ou registos os dados pessoais que não sejam necessários para avaliar a aptidão dos trabalhadores, incluindo migrantes, para os empregos para os quais estão a ser ou podem ser considerados, ou que não sejam necessários para facilitar o destacamento. Estes dados não devem ser comunicados a terceiros sem a aprovação prévia por escrito do trabalhador.
20. **As empresas podem trabalhar para desenvolver estratégias que promovam normas de recrutamento profissional.**
  - 20.1. Estas estratégias devem ser sujeitas a acompanhamento e avaliações permanentes. As iniciativas lideradas pelo setor devem complementar e ser consistentes com as atividades e regulamentos públicos de aplicação que abrangem o processo de recrutamento.

## 1. RECRUTADORES DE MÃO DE OBRA

Nestas linhas orientadoras, é feita uma distinção entre os recrutadores de mão de obra que servem de intermediários para colocar os trabalhadores nos postos de trabalho, incluindo os que participam em diferentes níveis do processo de recrutamento, e as agências de emprego privadas que empregam trabalhadores e os colocam à disposição das empresas utilizadoras.

**21. Os recrutadores de mão de obra devem respeitar a legislação aplicável e os princípios e direitos fundamentais no trabalho.**

21.1. Os recrutadores de mão de obra devem contar com políticas e procedimentos, incluindo a *due diligence* (diligência devida), para assegurar que as atividades de recrutamento são levadas a cabo de forma a que os trabalhadores e trabalhadoras sejam tratados com dignidade e respeito e que não sejam vítimas de assédio nem de qualquer tipo de intimação ou tratamento degradante ou desumano. Os recrutadores de mão de obra não devem restringir a circulação, nem abusar ou permitir abusos dos trabalhadores que estão sob a sua proteção.

**22. Quando os recrutadores de mão de obra recrutam trabalhadores num país para um emprego noutra país, devem respeitar os direitos humanos, nomeadamente os princípios e direitos fundamentais no trabalho, em conformidade com o direito internacional e a legislação do país de origem, do país de trânsito e do país de destino, e com as normas internacionais do trabalho.**

22.1. O recrutamento através das fronteiras internacionais deve respeitar a legislação, os regulamentos, os contratos de trabalho e os acordos coletivos nacionais aplicáveis nos países de origem, de trânsito e de destino, bem como os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, incluindo os princípios e direitos fundamentais no trabalho e as normas internacionais do trabalho relevantes. Essas leis e normas devem ser efetivamente implementadas.

**23. Os recrutadores de mão de obra que atuam a nível transfronteiriço devem respeitar os acordos bilaterais ou multilaterais de migração entre os países em questão que promovem os direitos humanos, entre os quais os direitos dos trabalhadores.**

23.1. Os recrutadores de mão de obra devem respeitar os direitos dos trabalhadores em conformidade com os acordos bilaterais ou multilaterais ao abrigo dos quais o recrutamento é levado a cabo, sobretudo nos casos em que a legislação não oferece uma proteção adequada numa ou noutra jurisdição.

**24. Os recrutadores de mão de obra devem tomar medidas para assegurar que as condições de trabalho e de vida para onde os trabalhadores e trabalhadoras são recrutados são as que lhes foram prometidas.**

24.1. Os recrutadores de mão de obra devem assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras não são enganados no que diz respeito às condições de trabalho e de vida.

24.2. Os recrutadores de mão de obra devem assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras migrantes têm uma relação de trabalho legalmente reconhecida com um empregador identificável e legítimo no país onde o trabalho é realizado.

**25. As agências de trabalho temporário e as empresas utilizadoras devem acordar na atribuição de responsabilidades e assegurar que as mesmas são claramente atribuídas visando garantir uma proteção adequada aos trabalhadores em questão.**

25.1. A empresa utilizadora e a agência de trabalho temporário devem determinar, em conformidade com a lei, qual é a responsável pelos vários aspetos da relação de trabalho, e assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras em questão estão conscientes dessas respetivas responsabilidades. Em qualquer dos casos, ou a empresa utilizadora ou a agência de trabalho temporário deve exercer essas responsabilidades.

## **2. EMPREGADORES**

**Há diferentes tipos de empregadores envolvidos no recrutamento e cada um deve ser responsável de acordo com as circunstâncias.**

**26. Os empregadores devem assegurar a celebração de contratos de trabalho escritos e que estes são transparentes e compreendidos pelo trabalhador.**

26.1. Os termos e condições de emprego dos trabalhadores devem ser especificados de forma adequada, verificável e facilmente compreensível, e preferencialmente através de contratos escritos de acordo com a legislação, regulamentos, contratos de trabalho e acordos coletivos nacionais aplicáveis. Estes devem ser claros e transparentes, e devem informar os trabalhadores e trabalhadoras sobre a localização, requisitos e funções correspondentes ao emprego para o qual estão a ser recrutados. No caso de migrantes, os contratos escritos devem ser redigidos numa língua que o trabalhador possa compreender e devem ser facultados com suficiente antecedência em relação à partida do país de origem, devem ser sujeitos a medidas para evitar a substituição do contrato, e devem ter força executiva.

26.2. O consentimento informado do trabalhador para os termos do contrato deve ser obtido sem artifícios ou coação.

**27. Os empregadores devem proporcionar ou facilitar o acesso efetivo a mecanismos de queixa e outros mecanismos de resolução de conflitos em caso de um alegado abuso dos direitos no processo de recrutamento e a meios de reparação adequados.**

27.1. O acesso dos trabalhadores a mecanismos de queixa e outros mecanismos de resolução de conflitos deve estar disponível para todos os que possam ter sofrido um tratamento abusivo no processo de recrutamento. Nos casos em que se verifique a ocorrência de abusos, os empregadores devem proporcionar ou facilitar o acesso efetivo a meios de reparação adequados. Não devem interferir ou restringir os esforços dos trabalhadores no sentido de alcançar meios de reparação adequados, judiciais ou não judiciais.

**28. Os empregadores devem proporcionar aos trabalhadores, qualquer que seja a sua situação profissional, a proteção prevista na legislação laboral e nas normas internacionais do trabalho em matéria de recrutamento.**

28.1. Os trabalhadores podem ser recrutados e empregados ao abrigo de diferentes tipos de relações com o empregador, mas os empregadores devem assegurar que os presentes princípios e diretrizes se aplicam a todos os trabalhadores e trabalhadoras recrutados em qualquer situação.

- 29. Os empregadores devem assegurar que o direito à liberdade de associação e de negociação coletiva dos trabalhadores recrutados é respeitado no processo de recrutamento.**
- 29.1. Os empregadores devem assegurar que os seus processos de recrutamento não exigem que os candidatos a emprego e/ou os trabalhadores e trabalhadoras, particularmente migrantes, renunciem aos seus direitos de formar e integrar organizações de trabalhadores e de negociar coletivamente.
- 30. Os empregadores não devem recorrer a recrutadores de mão de obra ou a agências de trabalho temporário para substituir trabalhadores em greve.**
- 30.1. O recurso a mão de obra externa à empresa para substituir trabalhadores em greve implica um risco de derrogação ao direito de fazer greve, o que constitui uma grave violação da liberdade de associação.
- 31. Os empregadores devem respeitar a liberdade de os trabalhadores e trabalhadoras migrantes deixarem ou mudarem de emprego ou regressarem aos seus países de origem.**
- 31.1 Não deve ser exigido aos trabalhadores e trabalhadoras migrantes autorização do empregador para cessar o contrato de trabalho ou para mudar de emprego, bem como para deixar o país, se o trabalhador ou trabalhadora assim quiser, tomando em consideração quaisquer obrigações contratuais que possam ser aplicáveis.









## **Parte 2**

# **Definição de comissões de recrutamento e custos relacionados**



# DEFINIÇÃO DE COMISSÕES DE RECRUTAMENTO E CUSTOS RELACIONADOS



## I. Âmbito

1. A definição de comissões de recrutamento e custos relacionados é fixada pelas normas internacionais do trabalho e deve ser lida em conjunto com os princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT. Como tal, reconhece o princípio de que não deve ser imposto aos trabalhadores, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, o pagamento de honorários ou custos relacionados com o recrutamento.
2. A definição baseia-se nos resultados da investigação comparativa global da OIT que analisou a legislação e políticas nacionais dos diferentes Estados-membros, os códigos voluntários internacionais e as linhas orientadoras sobre comissões aplicadas ao recrutamento e custos relacionados. Toma em consideração as realidades práticas e as condições específicas do contexto que os trabalhadores, recrutadores de mão de obra, empresas e empregadores enfrentam.
3. A definição identifica comissões e custos relacionados nas práticas de recrutamento. Visa apoiar o desenvolvimento, monitorização, implementação e aplicação de leis, políticas e medidas destinadas à proteção dos direitos dos trabalhadores, entre as quais a que determina que não deve ser exigido um pagamento para ter acesso ao emprego. Visa igualmente apoiar a aplicação de uma regulamentação eficaz das práticas de recrutamento, nomeadamente das agências de emprego públicas e privadas, para combater o incumprimento,<sup>2</sup> proporcionar transparência nas práticas de recrutamento e melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho.
4. É também reconhecido que os custos para os trabalhadores e trabalhadoras recrutados internacionalmente podem ser significativamente mais elevados do que no recrutamento a nível nacional devido a uma série de fatores, entre os quais a falta de consistência e transparência sobre o que estes custos constituem nos diferentes contextos nacionais. Além disso, o recrutamento transfronteiriço pode desencadear situações de particular vulnerabilidade.
5. Para efeitos desta definição de taxas de recrutamento e custos relacionados, aplicam-se as definições dos princípios gerais e linhas orientadoras. O termo «trabalhadores» inclui os candidatos a emprego.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Referência: A.6.1 das Linhas orientadoras.

<sup>3</sup> Está em conformidade com a Convenção (N.º 181) sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997, Art.º 1.º, da OIT, e os **Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT**, que definem o termo «recrutamento» como aplicável «tanto aos candidatos a emprego como aos que se encontram numa relação de trabalho».



## II. Definição de comissões de recrutamento e custos relacionados

6. Os termos «comissões de recrutamento» e «custos relacionados» referem-se a quaisquer comissão ou custos incorridos no processo de recrutamento com o objetivo de assegurar o emprego ou colocação, independentemente da forma, momento ou local da imposição ou cobrança.
7. Não devem ser cobradas comissões de recrutamento ou custos relacionados com os trabalhadores e trabalhadoras pelos empregadores, as suas filiais, recrutadores de mão de obra ou outros terceiros que prestem serviços relacionados. Não devem ser cobradas comissões de recrutamento ou custos relacionados direta ou indiretamente, como, por exemplo, através de deduções nos salários e nos subsídios.
8. As comissões de recrutamento e custos relacionados considerados nesta definição não devem conduzir a uma discriminação direta ou indireta entre os trabalhadores e trabalhadoras que têm direito à liberdade de circulação para fins de emprego, no quadro das zonas de integração económica regionais.



### A. COMISSÕES DE RECRUTAMENTO

9. As comissões de recrutamento incluem:
  - a. pagamento de serviços de recrutamento oferecidos por recrutadores de mão de obra públicos ou privados, de aproximação entre oferta e procura de emprego;
  - b. pagamentos efetuados em caso do recrutamento de trabalhadores com vista à sua contratação com o fim de os pôr à disposição de terceiros;
  - c. pagamentos efetuados em caso de recrutamento direto pelo empregador; ou
  - d. pagamentos exigidos para recuperar as taxas de recrutamento dos trabalhadores.
10. Estas comissões podem ser únicas ou recorrentes e abrangem serviços de recrutamento, encaminhamento e colocação, os quais podem incluir anúncios, divulgação de informação, organização de entrevistas, apresentação de documentos para obter autorizações oficiais, confirmação de credenciais, organização de viagens e transporte e colocação no emprego.



### B. CUSTOS RELACIONADOS

11. Os custos relacionados são as despesas que fazem parte integrante do recrutamento e da colocação dentro ou fora das fronteiras nacionais, tendo em conta que o mais amplo conjunto de custos relacionados são incorridos no recrutamento internacional. Estes custos são enumerados abaixo e podem aplicar-se tanto ao recrutamento nacional como internacional. Dependendo do processo de recrutamento e do contexto, estas categorias de custos podem ser mais desenvolvidas pelos governos e os parceiros sociais a nível nacional. Reconhece-se que a autoridade competente tem flexibilidade para determinar as exceções à sua aplicabilidade, de acordo com as normas internacionais de trabalho relevantes, através de regulamentos nacionais e após consulta às organizações de trabalhadores e empregadores mais representativas.

- Estas exceções devem ser consideradas sujeitas, entre outras, às seguintes condições:
- i. são do interesse dos trabalhadores em questão;
  - ii. estão limitados a certas categorias de trabalhadores e a tipos de serviços especificados; e
  - iii. os correspondentes custos relacionados são comunicados ao trabalhador antes de o trabalho ser aceite.
12. Os custos a seguir mencionados devem ser considerados relacionados com o processo de recrutamento quando são iniciados pelo empregador, recrutador de mão de obra ou um agente que atue em nome dessas partes; quando são exigidos para assegurar o acesso ao emprego ou colocação; ou quando são impostos durante o processo de recrutamento:
- i. **Custos médicos:** exames médicos, testes ou vacinas;
  - ii. **Custos com seguros:** seguro de vida, saúde e segurança dos trabalhadores, incluindo a inscrição em fundos de previdência para migrantes;
  - iii. **Custos com testes de competências e qualificação:** verificação da proficiência linguística e o nível de competências e qualificações dos trabalhadores, bem como para a habilitação, certificação ou licenciamento específicos do local;
  - iv. **Custos de formação e orientação:** formações necessárias, incluindo a orientação no local de trabalho e a orientação antes da partida e após a chegada dos trabalhadores recém-recrutados;
  - v. **Custos de equipamento:** ferramentas, uniformes, equipamento de segurança e outros equipamentos necessários para executar o trabalho atribuído de forma segura e eficaz;
  - vi. **Custos de viagem e alojamento:** despesas de viagem, alojamento e alimentação dentro ou fora das fronteiras nacionais durante o processo de recrutamento, incluindo para formação, entrevistas nos consulados, recolocação, e regresso ou repatriamento;
  - vii. **Custos administrativos:** comissões no processo de candidatura e de serviços necessários com o objetivo único de concretizar o processo de recrutamento. Estas podem incluir comissões de representação e serviços que visam preparar, obter ou legalizar contratos de trabalho dos trabalhadores, documentos de identificação, passaportes, vistos, verificação de antecedentes, autorizações de segurança e de saída, serviços bancários, e autorizações de trabalho e de residência.
13. Nesta definição, a enumeração dos custos relacionados é genérica e não exaustiva. Podem ser também proibidos outros custos exigidos como condição para o recrutamento.
14. Estes custos devem ser regulados de modo a respeitar o princípio da igualdade de tratamento tanto de nacionais como de migrantes.



## C. CUSTOS ILEGAIS, EXCESSIVOS E NÃO REVELADOS

15. Os custos extracontratuais, não revelados, inflacionados ou ilegais nunca são legítimos. A legislação antissuborno e anti-corrupção deve ser permanentemente cumprida e em qualquer etapa do processo de recrutamento. Alguns exemplos destes custos ilegais incluem: aliciação, tributos, pagamento de extorsão ou subornos, obrigações, comissões de recuperação de custos ilegais e garantias exigidas por qualquer interveniente da cadeia de recrutamento.





## Anexo

### Principais fontes dos princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo

1. Não existem atualmente linhas orientadoras consolidadas em matéria de recrutamento justo, ainda que existam muitas que visam segmentos específicos da população ativa, empresas que operam em determinadas esferas, ou outros fins. Algumas estão contidas em normas vinculativas – em particular Convenções internacionais do trabalho – outras em normas não vinculativas, como as Recomendações e Declarações da OIT, e outras, ainda, nas conclusões de órgãos de supervisão de tratados internacionais ou orientações emitidas sob diversas formas. Algumas estão incluídas em documentos orientadores adotados por organizações não governamentais.
2. Em alguns casos, foi considerado que os requisitos ou orientações para efeitos específicos são suscetíveis de aplicação geral. Por exemplo, a Convenção (N.º 181) sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997, ou os instrumentos da OIT sobre trabalhadores migrantes (as Convenções (N.º 97) e (N.º 143) e as Recomendações (N.º 86) e (N.º 151) incluem requisitos sobre recrutamento justo que são muito úteis para formular orientações com uma cobertura mais ampla. São apresentados outros exemplos abaixo.
3. Na maioria dos casos, a forma como o princípio é expresso nestas linhas orientadoras não está redigido da mesma forma que na fonte de onde é extraído, ou a expressão proposta de um princípio nestas linhas orientadoras baseia-se em várias expressões do princípio de diferentes fontes, mas foi reformulada para efeitos deste documento.
4. A tabela que se segue indica a fonte ou fontes principais a partir das quais cada princípio ou linha orientadora proposta são extraídos. Podem também ser relevantes outras fontes. Para facilitar as referências, por exemplo, C97 indica a Convenção (N.º 97) da OIT e R203 indica a Recomendação (N.º 203) da OIT, e as outras referências seguem o mesmo modelo. Na lista de abreviaturas a seguir à lista de fontes, são fornecidas as referências completas.
5. A lista de fontes abaixo não pretende ser exaustiva.

(Nota: as designações listadas não têm valor normativo, isto é não constituem versões oficiais – servem meramente para facilitar a referência aos princípios e orientações propostos.)

Princípios gerais	Fontes
1. Respeito pelos direitos humanos reconhecidos internacionalmente e outras normas internacionais do trabalho relevantes	Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 e C181; CTM, 2006 (Art.ºIII); Declaração Universal dos Direitos Humanos; Instrumentos fundamentais de direitos humanos da ONU; Princípios Orientadores da ONU, Princípio fundamental A1; Princípios de Daca, Pilar I; Princípio 6 da CIETT; Código IRIS, Princípio fundamental A; Código de conduta <i>Verité</i> , Instrumento 1
2. Necessidades do mercado de trabalho e trabalho digno	Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; R204 (par. 15, alínea e)
3. Cobertura da legislação e políticas relevantes relacionadas com todos os aspetos do processo de recrutamento	C88, C181, P29 (Art.º 2.º, alínea c), subalínea i)); Princípio de Daca 3; Iniciativa para o recrutamento justo da OIT
4. Promoção da eficiência, transparência e proteção dos trabalhadores no processo de recrutamento, tais como o reconhecimento mútuo de competências e qualificações	C88, C181, R157 (Par. 62), R169, C143 (Art.º 14.º, alínea b)
5. Aplicação efetiva da lei	C81, C129, C150, C181; P29 e R203; C97 (Art.º 3.º) e C143 (Art.ºs 2.º-6.º); Princípio 1 da CIETT
6. Recrutamento transfronteiriço com respeito pelos direitos humanos	C88 (Art.º 6.º, alínea b), subalínea ii)), C97, C143 e C181 (Art.º 8.º); Princípios de Daca, Princípio fundamental A; Princípio 1 da CIETT

## Princípios gerais

## Fontes

- |     |  |  |
|-----|--|--|
| 7.  | Proibição de cobrar comissões e honorários aos trabalhadores   | Entre outros, C97 (Art.º 7.º, alínea 2) e Art.º 4.º do Anexo I e Anexo II); CTM, 2006 (Regulamento 1.4, alínea 1) e Norma A1.4, alínea 5)); C181 (Art.º 7.º); C88 (Art.º 1.º); R203; Código IRIS, Princípio 1; Princípio 3 da CIETT; Código de conduta <i>Verité</i> , Instrumento 1   |
| 8.  | Contratos claros e transparentes   | C97 (Anexo I, Art.º 5.º e Anexo II, Art.º 6.º), C189 (Art.º 8.º, alínea 1)); R86 (Anexo, (Par. 22); R188 (Par. 5); R203 (Par. 4, alínea e)); Princípios 2 e 4 de Daca; Princípio 4 da CIETT; Código IRIS, Princípio 3; Código de conduta <i>Verité</i> , Instrumento 1   |
| 9.  | Os trabalhadores e trabalhadoras migrantes concordam de forma livre e sem coação, com os termos e condições de emprego | R188 (Par. 5); Princípio 2 de Daca; Princípio 4 da CIETT; Código IRIS, Princípio 3; Código de conduta <i>Verité</i> , Instrumento 1  |
| 10. | Informação gratuita, abrangente e precisa  | C88, C97 (Art.ºs 2.º e 3.º), C181, C189 (Art.º 7.º), R201, R86 (Par. 5), R151 (Pars. 7, alíneas 1) e 24) e R203 (Par. 4, alínea e))  |
| 11. | Documentos de identificação, liberdade de circulação   | C143 (Preâmbulo, Art.º 1.º e 14.º, alínea a)); C189 (Art.º 9.º, alínea c)); Princípio 4 de Daca; Código IRIS, Princípio 2; Código de conduta <i>Verité</i> , Instrumento 1   |
| 12. | Cessação da relação de trabalho e autorização para mudar de empregador   | C189 (Art.ºs 7.º e 8.º) e R188 (Par. 15)   |
| 13. | Acesso a mecanismos de queixa e outros mecanismos de resolução de conflitos  | C97 (Anexo I, Art.º 8.º e Anexo II, Art.º 13.º); C143 (Art.ºs 5.º, 6.º e 9.º, alínea 2)); R151 (Pars. 32–34); C181 (Art.ºs 10.º e 14.º); C189 (Art.º 16.º); P29 (Art.º 4.º); CTM, 2006 (Norma A1.4, alínea 7)); R203 (Par. 8, alínea c)); Princípios de Daca, Pilar III, Princípio 9; Princípio 10 da CIETT; Código IRIS, Princípio 5; Código de conduta <i>Verité</i> , Instrumento 1 |

## Linhas orientadoras

## Fontes

### A. Responsabilidades dos governos

- |    |  |   |
|----|--|---|
| 1. | Obrigação de respeitar, proteger e aplicar os direitos humanos e outras normas internacionais do trabalho relevantes   | Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 e C182; C181; Declaração Universal de Direitos Humanos; PIDCP e PIDESC; Princípios Orientadores da ONU, Princípio fundamental A2; Princípios de Daca, Pilar I, Princípio 6                  |
| 2. | Proteger contra abusos de direitos humanos por terceiros   | Declaração EMN da OIT; Princípios Orientadores da ONU   |
| 3. | Adotar, rever e reforçar a legislação e regulamentos nacionais, e a política nacional de recrutamento justo  | P29 (Art.º 1.º, alínea 2)); C181 (Art.º 13.º), R203; R204 (Pars. 1, alínea a), 4, alínea h), 9); Princípios Orientadores da ONU, Princípio fundamental 2 e Princípio operacional 3, alínea a); Princípios de Daca, Pilar I  |
| 4. | Assegurar que a legislação e os regulamentos relevantes abrangem todos os aspetos do processo de recrutamento e se aplicam a todos os trabalhadores e trabalhadoras numa situação vulnerável | P29 (Art.º 2.º, alínea c), subalínea i)); Princípio 3 de Daca; Entre outros, C97, C111, C143, C169, C181 (Art.º 8.º), C189; R204; CEDAW, ICERD <i>et al.</i>  |
| 5. | Aplicar leis e regulamentos e assegurar que os recrutadores de mão de obra operam no cumprimento da lei  | C81, C88, C97 (Art.º 3.º do Anexo I e II), C129, C150 e C181 (Art.ºs 3.º e 14.º); P29 e R203; Princípio 1 da CIETT; Princípios Orientadores da ONU, Princípio operacional 3, alínea a)  |
| 6. | Proibição de cobrar comissões e honorários aos trabalhadores   | Entre outros, C97; CTM, 2006 (Regulamento 1.4, alínea 1) e Norma A1.4, alínea 5)); C181 (Art.º 7.º); C88 (Art.º 1.º); R203; Código IRIS, Princípio 1; Princípio 3 da CIETT; Código de conduta <i>Verité</i> , Instrumento 1   |
| 7. | Assegurar a celebração e o respeito pelos contratos de trabalho e que estes são claros e transparentes   | C97 (Anexo I, Art.º 5.º e Anexo II, Art.º 6.º), C189 (Art.º 8.º, alínea 1)); R86 (Anexo, Par. 22); R188 (Par. 5); Princípios 2 e 4 de Daca; Princípio 4 da CIETT; Código IRIS, Princípio 3; Código de conduta <i>Verité</i> , Instrumento 1   |
| 8. | Disponibilidade e funcionamento de mecanismos de queixa e outros mecanismos de resolução de conflitos  | C97 (Anexo I, Art.º 8.º e Anexo II, Art.º 13.º); C143 (Art.ºs 5.º, 6.º e 9.º, alínea 2)); R151 (Pars. 32–34); C181 (Art.ºs 10.º e 14.º), C189 (Art.º 16.º); CTM, 2006 (Norma A1.4, alínea 7)); R203 (Par. 8, alínea c)); Princípios de Daca, Pilar III, Princípio 9; Princípio 10 da CIETT; Código IRIS, Princípio 5; |

## Linhas orientadoras

## Fontes

- |     |  |  |
|-----|--|--|
| 9.  | Cooperação entre agências governamentais relevantes, organizações de trabalhadores e de empregadores e representantes dos recrutadores de mão de obra  | C181 (Art.º 13.º) e R188 (Parte III); R203 (Par. 13, alínea a)); Princípios Orientadores da ONU, Princípio fundamental 8   |
| 10. | Necessidades do mercado de trabalho e trabalho digno   | Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; R204 (Par. 15, alínea e))   |
| 11. | Sensibilização para a necessidade de um recrutamento justo, bem como de informação gratuita, abrangente e precisa  | C97 (Art.ºs 2.º e 3.º); R203 (Par. 4)  |
| 12. | Respeito pelos direitos humanos em situações de crise  | C97 (Anexo II, Art.º 7.º); R86 (Anexo); Conferência Internacional do Trabalho, 105.ª Sessão, 2016, <i>Relatório da Comissão sobre o emprego e o trabalho digno para a transição para a paz</i> ; e Princípios Orientadores da ONU, Princípio fundamental 7 |
| 13. | Celebrar e implementar acordos bilaterais e/ou acordos multilaterais consistentes com direitos humanos reconhecidos internacionalmente e outras normas internacionais do trabalho relevantes | Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; C88 (Art.º 6.º, alínea b), subalíneas ii) e iii)); C97 (Art.ºs 3.º, alínea 2), 7.º, alínea 1) e 10.º); C143 (Art.ºs 4.º e 15.º); C181 (Art.º 8.º, alínea 2))                |
| 14. | Proteção contra abusos no recrutamento na sua própria mão de obra ou nas cadeias de abastecimento  | C94, Conferência Internacional do Trabalho, 105.ª Sessão, 2016, Relatório IV, <i>Trabalho digno nas cadeias de abastecimento</i>   |

## B. Responsabilidades das empresas e dos serviços públicos de emprego

- |     |   |   |
|-----|---|---|
| 15. | Respeito pelos direitos humanos   | Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; C181 (Art.ºs 3.º, 4.º, 11.º e 12.º); C29 e P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; Declaração EMN da OIT (par. 8); Princípios Orientadores da ONU, Princípio fundamental A2; Princípios de Daca, Pilar II |
| 16. | Necessidades do mercado de trabalho e trabalho digno  | Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; R204 (par. 15, alínea e))  |
| 17. | Proibição de cobrar comissões de recrutamento ou honorários relacionados para trabalhadores recrutados e candidatos a emprego | Entre outros, C97 (Art.º 7.º; Art.º 4.º dos Anexos I e II); CTM, 2006 (Regulamento 1.4, alínea 1) e Norma A1.4, alínea 5)); C181 (Art.º 7.º) e C88 (Art.º 1.º); R203; Código IRIS, Princípio 1; Princípio 3 da CIETT; Código de conduta <i>Verité</i> , Instrumento 1                         |
| 18. | Os passaportes, documentos de identificação e contratos não devem ser retidos pelas empresas                                  | C189 ( Art.º 9.º, alínea c)); Princípio 4 de Daca; Código IRIS, Princípio 2; Código de conduta <i>Verité</i> , Instrumento 1  |
| 19. | Respeitar a confidencialidade dos trabalhadores e assegurar a proteção dos dados  | C181 (Art.º 6.º); R188 (Par. 12.º, alínea 1)); Código IRIS, Princípio 4; Princípios   |
| 20. | Desenvolvimento de estratégias que promovam as normas profissionais em matéria de recrutamento                                | CIETT   |

## 1. Recrutadores de mão de obra

- |     |   |  |
|-----|---|--|
| 21. | Os recrutadores de mão de obra devem respeitar a legislação aplicável e os princípios e direitos fundamentais no trabalho | Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; C181 (Art.ºs 3.º, 4.º, 11.º e 12.º); C29 e P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; Princípio 2 da CIETT, Princípios de Daca, Princípio fundamental B |
|-----|---|--|

## Linhas orientadoras

## Fontes

22. Os recrutadores de mão de obra devem cumprir a legislação do país de origem, do país de trânsito e do país de destino  
C181 (Art.ºs 3.º e 8.º); Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; CTM, 2006 (Art.º III); Princípios 1 e 6 da CIETT; Código IRIS, Princípio fundamental A; Código de conduta *Verité*, Instrumento 1; Princípios de Daca, Princípio fundamental B
23. Os recrutadores de mão de obra que operam a nível transfronteiriço devem respeitar os acordos bilaterais ou multilaterais de migração  
C88, R83, C181 (Art.º 8.º, Alínea 2)); C189 (Art.º 15.º, alínea 1))
24. Os recrutadores de mão de obra devem assegurar que as condições de trabalho e de vida são as que foram prometidas aos trabalhadores  
C189 (Art.ºs 7.º e 8.º); R188 (Par. 5); Código de conduta da CIETT, Princípio 3
25. As agências de trabalho temporário devem assegurar que as responsabilidades da agência e da empresa utilizadora são claramente atribuídas, para garantir uma proteção adequada aos trabalhadores em questão  
C181 (Art.ºs 11.º, alínea g) e 12.º); C97 e C143 e Convenção da ONU sobre os Trabalhadores Migrantes; R188 (Par. 8, alínea a)); Princípios de Daca, Princípio fundamental B

## 2. Empregadores

26. Os empregadores devem assegurar a celebração de contratos de trabalho escritos e que estes são transparentes e compreendidos pelo trabalhador  
C97 (Anexo I, Art.º 5.º e Anexo II, Art.º 6.º); C189 (Art.º 8.º, alínea 1)); R86 (Anexo, Art.º 22.º); R188 (Par. 5)); Princípios 2 e 4 de Daca e Anexo 2; Princípio 4 da CIETT; Código IRIS, Princípio 3; Código de conduta *Verité*, Instrumento 1
27. Acesso efetivo a mecanismos de queixa e outros mecanismos de resolução de conflitos e a meios de reparação  
C181 (Art.ºs 10.º, 13.º e 14.º); C189 (Art.º 16.º); P29 (Art.º 4.º); CTM, 2006 (Norma A1.4, alínea 7)); R203 (Par. 8, alínea c)); Princípios de Daca, Pilar III, Princípio 9; Princípio 10 da CIETT; Código IRIS, Princípio 5; Código de conduta *Verité*, Instrumento 1
28. Os empregadores devem proporcionar aos trabalhadores, qualquer que seja a sua situação profissional, a proteção prevista na legislação laboral e nas normas internacionais do trabalho  
Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; Código de conduta IRIS, Princípio fundamental A; R198
29. Os empregadores devem assegurar que o direito à liberdade de associação e à negociação coletiva dos trabalhadores recrutados é respeitado  
C87, C98 e C181 (Art.ºs 4.º, 11.º e 12.º); Princípio 6 de Daca
30. Os empregadores não devem recorrer a recrutadores de mão de obra ou a agências de trabalho temporário para substituir trabalhadores em greve  
C87 e C98 e a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; C181 (Art.º 4.º); R188 (Par. 6); Coletânea das decisões e princípios do Comité da Liberdade Sindical, 5.ª edição (revista), 2006, pars. 632 e 633; Princípio 7 da CIETT; Princípio 6 de Daca
31. Os empregadores devem respeitar a liberdade de os trabalhadores e trabalhadoras migrantes mudarem de emprego ou regressarem aos seus países de origem  
C29; C189 (Art.º 8.º, alínea 4)); R188 (Par. 15); Princípio 10 de Daca





## Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Divisão de Princípios e Direitos  
Fundamentais no Trabalho  
(FUNDAMENTALS)

[fundamentals@ilo.org](mailto:fundamentals@ilo.org)

[www.ilo.org/fundamentals](http://www.ilo.org/fundamentals)

[www.ilo.org/fairrecruitment](http://www.ilo.org/fairrecruitment)

Divisão de Migração Laboral  
(MIGRANT)

[migrant@ilo.org](mailto:migrant@ilo.org)

[www.ilo.org/migration](http://www.ilo.org/migration)