

Código de conduta para empregadores e agências de emprego privadas sobre o recrutamento justo e ético de trabalhadores migrantes na região do Oceano Índico

NOVEMBRO DE 2023



Código de conduta para empregadores e agências de emprego privadas sobre o recrutamento justo e ético de trabalhadores migrantes na região do Oceano Índico

novembro de 2023

O objetivo deste código de conduta é ter um impacto positivo e verificável no recrutamento ético e justo de trabalhadores migrantes na região do Oceano Índico, reforçando a transparência, a responsabilidade e a proactividade. Este objetivo não é apenas do interesse dos trabalhadores, mas também do interesse de todos os empregadores que pretendem garantir que operam em condições de igualdade.

Os empregadores e as empresas estão empenhados em assumir uma posição positiva e pró-ativa sobre a forma de fazer com que a mobilidade geográfica funcione para todas as partes; como tal, o Código de Conduta faz parte de um programa mais vasto para desenvolver abordagens eficazes e flexíveis à governação da migração laboral e para promover práticas justas e éticas no recrutamento internacional.

O âmbito e o conteúdo do Código de Conduta baseiam-se em ideias e comentários recolhidos em entrevistas individuais com organizações de empregadores, líderes empresariais e peritos em políticas na região do Oceano Índico. É complementado por uma ferramenta de autoavaliação que ajudará os empregadores e as agências privadas de emprego/recrutamento (AEP/R) a identificar e colmatar as lacunas de sensibilização e a rever as suas políticas e práticas internas.

Os oito princípios a seguir enunciados destinam-se às entidades patronais que empregam trabalhadores migrantes, bem como às associações de pais e encarregados de educação que são responsáveis pela procura, recrutamento e colocação de trabalhadores no país e no estrangeiro. As organizações de empregadores terão um papel fundamental a desempenhar na sensibilização e adoção do Código nas empresas associadas.

Em suma, o presente código de conduta destina-se às empresas (incluindo as APE/R), às organizações patronais e aos seus membros.

PRINCÍPIO 1

Promover a sensibilização e o cumprimento da legislação nacional e das convenções internacionais

Os empregadores e os APE/R cumprirão a legislação nacional e os princípios estabelecidos em matéria de recrutamento justo e ético, bem como as convenções da OIT¹ (em especial a Convenção 181) e as diretrizes internacionais¹. O enfoque na diligência devida interna envolverá:

- a. Assegurar o conhecimento de todas as políticas e práticas relevantes - bem como o feedback dos trabalhadores e dos gestores de linha - para garantir o cumprimento dos requisitos legais.
- b. Trabalhar com todas as partes interessadas relevantes para garantir que os requisitos regulamentares são totalmente compreendidos e efetivamente implementados.
- c. Assegurar que os requisitos regulamentares e as orientações de boas práticas são regularmente divulgados internamente a todo o pessoal relevante que trabalha no sector do recrutamento, aos empregadores e aos APE/R durante todo o processo de recrutamento.
- d. Assegurar que o pessoal interno em causa tenha formação e competências suficientes para cumprir as suas responsabilidades em termos de recrutamento justo e ético.
- e. Adotar uma atitude pró-ativa contra os métodos de recrutamento abusivos e fraudulentos, nomeadamente os casos de trabalho forçado e de tráfico de seres humanos. Tal deve incluir sessões de sensibilização para ajudar o pessoal interno a identificar e a comunicar "sinais de alerta" relacionados com indícios de trabalho forçado.
- f. Desenvolver mecanismos (como o acesso a alertas e informações de uma organização de empresas associadas ou o recurso a peritos jurídicos externos) para se manter a par da evolução da regulamentação e adaptar as políticas e práticas aos novos requisitos legislativos.

¹ Para além das normas internacionais do trabalho da OIT, várias diretrizes, recomendações e resoluções tripartidas fornecem orientações práticas à OIT e aos seus mandantes:

- a) Os Princípios Gerais e Diretrizes Operacionais da OIT sobre Recrutamento Justo (GPOG-ENG) de 2016;
- b) A definição de 2019 da OIT de recrutamento e custos conexos.

PRINCÍPIO 2

Atuar com integridade e garantir a transparência contratual

Os empregadores e os APE/R actuarão de forma honesta e transparente em todas as suas relações com os trabalhadores migrantes, bem como com as partes interessadas envolvidas nas várias fases do processo de recrutamento. Isto inclui

- a. Não prestar declarações falsas ou inexactas, nem divulgar factos relevantes, nas suas relações com os trabalhadores e outras organizações no âmbito do processo de recrutamento.
- b. Fornecer aos trabalhadores migrantes informações completas sobre o trabalho, as condições de emprego, a natureza do trabalho a efetuar, as taxas de remuneração e os métodos e frequência de pagamento numa língua que compreendam. Os trabalhadores migrantes não devem estar sujeitos a substituição de contrato e quaisquer alterações nos termos e condições só devem ser efectuadas com a notificação prévia e o acordo do trabalhador.
- c. Pagar aos trabalhadores, pronta e corretamente, todos os salários e prestações devidos, em conformidade com as condições acordadas e os requisitos legais, incluindo disposições contratuais relativas a horas extraordinárias e direitos a férias (semanais e anuais).
- d. Garantir que os documentos de identidade e os contratos não sejam confiscados, destruídos ou retidos e que os trabalhadores migrantes sejam livres de rescindir o seu contrato de trabalho e mudar de empregador em caso de exploração e abuso;
- e. Evitar o não pagamento e as deduções ilegais de salários e garantir que nenhum trabalhador seja cobrado por serviços de procura de emprego (incluindo recrutamento e colocação), em conformidade com a legislação nacional, as convenções internacionais e as diretrizes mundiais.
- f. Assegurar que os anúncios de emprego e as descrições de funções são exactos e claros e reflectem a realidade do cargo a anunciar - os APE/R apenas anunciam cargos específicos para os quais têm autorização documentada da empresa para recrutar. As entidades patronais devem tomar medidas razoáveis para verificar a forma como as EPE/R com quem trabalham descrevem os cargos anunciados.
- g. Divulgar todos os honorários facturados pelo APE/R ao empregador do utilizador final antes da aceitação de uma missão ou de qualquer atividade de recrutamento.

PRINCÍPIO 3

Respeito pelos direitos dos trabalhadores e pelos princípios da não-discriminação

Os empregadores e a APE/R aderem ao espírito de todas as leis e regulamentos de emprego aplicáveis em matéria de direitos humanos e tratam os trabalhadores migrantes e os candidatos a emprego sem preconceitos ou discriminação. Isto inclui:

- a. Tratar todos os trabalhadores migrantes e candidatos a emprego com dignidade e respeito e garantir a igualdade de oportunidades no emprego e na profissão com base em critérios objectivos ligados à função e às necessidades da empresa.
- b. Assegurar que a aceitação pelos trabalhadores migrantes das condições de recrutamento e de emprego é voluntária e não está sujeita a engano ou coação.
- c. Estabelecer condições e práticas de trabalho que protejam contra a discriminação ilegal ou antiética na gestão do pessoal e no funcionamento da empresa.
- d. Os APE/R recusam-se a atuar com base em instruções discriminatórias de um empregador cliente e os empregadores verificam proactivamente se os APE/R com quem trabalham respeitam a não discriminação e a diversidade.
- e. Garantir que todos os trabalhadores migrantes tenham acesso gratuito ou a preços acessíveis a mecanismos de resolução de queixas e outros mecanismos de resolução de litígios e que beneficiem de vias de recurso eficazes.

PRINCÍPIO 4

Promover a saúde e a segurança no trabalho e o bem-estar dos trabalhadores

As entidades patronais e os APE/R devem tomar todas as medidas razoáveis para prevenir e gerir os riscos de segurança e saúde no trabalho e para avaliar e proteger o bem-estar dos trabalhadores migrantes. Isto inclui:

- a. Tomar todas as medidas razoáveis para avaliar os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores e garantir que os potenciais riscos futuros sejam identificados, compreendidos e tratados. Se for caso disso, tal abrangerá

transporte fornecido pelo empregador para e do local de trabalho, bem como a utilização de equipamento de proteção e a proibição de substâncias nocivas no local de trabalho.

- b. Proporcionar aos trabalhadores migrantes um apoio efetivo à sua integração (o processo global de introdução de um trabalhador recém-contratado numa organização), com especial incidência na saúde e segurança no trabalho e no bem-estar dos trabalhadores.
- c. Ultrapassar as barreiras linguísticas para assegurar uma indução e integração eficazes (o processo global de introdução de um novo trabalhador numa organização), bem como a gestão quotidiana e a comunicação contínua nos dois sentidos no local de trabalho.
- d. Se for caso disso, colaborar com os serviços públicos de emprego para promover ativamente as boas práticas em matéria de diversidade e inclusão e garantir que os candidatos a emprego estejam conscientes dos seus direitos.

PRINCÍPIO 5

Promover a integração no mercado de trabalho, no local de trabalho e na comunidade, bem como condições de vida adequadas

Os empregadores e os APE/R tomarão as medidas necessárias para promover a integração dos trabalhadores migrantes no local de trabalho, bem como a sua integração na comunidade local e condições de vida adequadas. Estas medidas incluirão

- a. Prestar apoio adequado à integração e à mudança para melhorar o bem-estar, bem como a produtividade e o desempenho. Este apoio incluirá também o fornecimento de informações para ajudar os trabalhadores a adaptarem-se ao seu novo ambiente, incluindo informações sobre o custo de vida e pormenores sobre os serviços comunitários essenciais.
- b. Assegurar que os trabalhadores tenham acesso a condições de habitação e de vida adequadas, em conformidade com a legislação nacional e as convenções internacionais.
- c. Prevenir e resolver de forma proactiva as questões relacionadas com a perceção negativa dos trabalhadores migrantes na comunidade local. Isto inclui a sensibilização dos trabalhadores para quaisquer ameaças potenciais e para a forma de comunicar quaisquer incidentes às autoridades competentes.

- d. Fornecer informações práticas e outras orientações para ajudar os trabalhadores migrantes cujos cônjuges e familiares residem no país. Estas informações podem incluir informações sobre escolas locais e oportunidades de emprego para os cônjuges.
-

PRINCÍPIO 6

Cumprimento dos requisitos de confidencialidade e proteção de dados

As entidades patronais e os APE/R manterão a confidencialidade e a privacidade dos trabalhadores e dos candidatos a emprego, em conformidade com a legislação nacional e as boas práticas comerciais. Isto inclui:

- a. Assegurar que todas as informações sobre trabalhadores migrantes e registos pessoais (incluindo informações sobre pedidos de autorização de trabalho) são armazenadas em conformidade com a legislação nacional e com os mais recentes requisitos em matéria de proteção e confidencialidade dos dados.
 - b. Obter o consentimento necessário antes de divulgar, transferir, apresentar, submeter ou procurar informações confidenciais ou pessoais.
 - c. Garantir que as novas tecnologias e plataformas em linha utilizadas no âmbito do processo de recrutamento cumprem os requisitos de proteção de dados.
 - d. Monitorizar as alterações nos requisitos de proteção e confidencialidade dos dados para garantir a conformidade contínua num ambiente regulamentar em constante mudança.
-

PRINCÍPIO 7

Diligência devida em todas as fases do processo de recrutamento

As entidades patronais e os APE/R trabalharão em conjunto - e com todos os intervenientes relevantes - para incorporar procedimentos conformes e ética empresarial em todas as fases do processo de recrutamento. Isto inclui

- a. Os empregadores tomam medidas para verificar a conformidade, a ética e as normas profissionais dos APE/R e de outros intermediários envolvidos.

no processo de recrutamento. A validação externa a procurar pode incluir o licenciamento governamental (em países onde existem requisitos de licenciamento), a adesão a um organismo comercial estabelecido ou a associações industriais, ou normas internacionais como a ISO 9001.

- b. Os APE/R exercem a devida diligência e tomam medidas para verificar a conformidade, a ética e as normas profissionais das organizações de cúpula (empresas separadas frequentemente utilizadas pelas agências de recrutamento para pagar aos trabalhadores temporários) e de outros intermediários com quem trabalham no âmbito do processo de recrutamento.
- c. Os APE/R estão preparados para contestar instruções discriminatórias e práticas laborais pouco éticas das empresas de recrutamento às quais fornecem pessoal.

PRINCÍPIO 8

Participar ativamente nos debates sobre a política de migração laboral e na agenda mais vasta da mobilidade

Os empregadores e as associações de empregadores/R participarão no debate mais alargado sobre a forma de tornar a mobilidade internacional de competências benéfica para todas as partes (ou seja, trabalhadores, empregadores e governos nacionais empenhados em aumentar a produtividade e a competitividade). Isto implicará normalmente uma contribuição proactiva para o trabalho de uma organização representativa de empregadores e, em particular, para

- a. Fornecer provas e informações práticas para consultas governamentais e revisões da política nacional de migração laboral (incluindo listas de escassez de competências e procedimentos de autorização de trabalho).
- b. Partilhar exemplos de boas práticas na proteção dos trabalhadores migrantes e adotar uma abordagem colegial com outros líderes empresariais e organizações de empregadores.
- c. Apoiar as iniciativas governamentais para integrar o atual código de conduta nos acordos bilaterais sobre migração laboral com outros países.

- d. Apelar à ratificação das convenções e protocolos pertinentes da OIT e reforçar o diálogo social sobre todas as questões relacionadas com a proteção dos trabalhadores migrantes.
- e. Apoiar campanhas de sensibilização específicas destinadas às pessoas mais expostas a práticas de recrutamento e emprego fraudulentas ou abusivas.
- f. Comunicar exemplos de abusos e negligência por parte de indivíduos que trabalharam anteriormente para outros empregadores e/ou através de APE/R com práticas questionáveis de gestão da força de trabalho.

Notas finais

i Três grandes convenções da OIT e um protocolo abrangem o trabalho neste domínio:

- a. A Convenção sobre o Serviço de Emprego, 1948 (n.º 88), que apela a uma "cooperação efectiva entre o serviço público de emprego e as agências privadas de emprego". O artigo 6.º estabelece que os Estados que a ratificam devem "tomar as medidas adequadas para facilitar a deslocação dos trabalhadores de um país para outro, tal como for aprovado pelos governos interessados";
- b. A Convenção sobre a Migração para o Emprego (revista), 1949 (n.º 97), e os anexos I e II da Recomendação sobre a Migração para o Emprego (revista), 1949 (n.º 86), que definem os conceitos de recrutamento, introdução e colocação de trabalhadores migrantes;
- c. A Convenção (n.º 181) sobre as agências de emprego privadas, 1997, tem por objetivo "prever o funcionamento das agências de emprego privadas e a proteção dos trabalhadores que recorrem aos seus serviços". O artigo 8.º da Convenção n.º 181 estabelece o seguinte
 1. Cada Membro, após consulta das organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, adopta todas as medidas necessárias e adequadas, tanto no âmbito da sua jurisdição como, se for caso disso, em cooperação com outros Membros, para assegurar uma proteção adequada dos trabalhadores migrantes recrutados ou colocados no seu território por agências privadas de emprego e para prevenir abusos contra eles. Essas medidas devem incluir disposições legislativas ou regulamentares que prevejam sanções, nomeadamente a proibição de agências privadas de emprego que se dediquem a práticas fraudulentas e abusivas.
 2. Quando os trabalhadores são recrutados de um país para trabalhar noutro, os membros em causa considerarão a possibilidade de celebrar acordos bilaterais para evitar abusos e práticas fraudulentas no recrutamento, colocação e emprego.
- d. O Protocolo de 2014 à Convenção sobre o Trabalho Forçado afirma que as medidas para prevenir o trabalho forçado ou obrigatório incluem "a proteção das pessoas, em particular dos trabalhadores migrantes, contra possíveis práticas abusivas e fraudulentas durante o processo de recrutamento e colocação" (art. 2.º, alínea d)). A Recomendação sobre o Trabalho Forçado (Medidas Suplementares), 2014 (N.º 203), refere-se a medidas para eliminar abusos e práticas fraudulentas por parte de recrutadores de mão de obra e agências de emprego, incluindo:
 - a eliminação das taxas de recrutamento cobradas aos trabalhadores ;
 - Exigir contratos transparentes que expliquem claramente as condições de emprego e de trabalho;
 - a criação de mecanismos de reclamação adequados e acessíveis;
 - a imposição de sanções adequadas; e
 - regulamentação ou licenciamento destes serviços.

Para além das normas internacionais do trabalho da OIT, várias diretrizes, recomendações e resoluções tripartidas fornecem orientações práticas à OIT e aos seus mandantes:

- a. Os Princípios Gerais e Diretrizes Operacionais da OIT sobre Recrutamento Equitativo (GPOG- FR) de 2016; A definição de recrutamento e custos conexos da OIT de 2019.

Apêndice

FERRAMENTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

(versão 2)

O objetivo da ferramenta de autoavaliação é apoiar o Código de Conduta para o recrutamento justo e ético de trabalhadores migrantes por parte dos empregadores e das APE/R, a fim de identificar e colmatar lacunas na sensibilização atual e rever os procedimentos e práticas internos. Em última análise, o objetivo é operacionalizar o compromisso com o recrutamento justo e ético e a devida diligência, integrando os princípios fundamentais nas políticas e práticas de gestão. E isso começa por colocar as questões corretas.

O código e a ferramenta de autoavaliação destinam-se principalmente aos empregadores que contratam trabalhadores migrantes e às agências de emprego privadas (AEP), que são responsáveis pela procura e colocação de trabalhadores. As organizações representativas dos empregadores e outras partes interessadas têm um papel essencial a desempenhar na sensibilização e mobilização das organizações em torno desta agenda.

O projeto de instrumento de autoavaliação está dividido de acordo com os mesmos temas e princípios fundamentais identificados no projeto de código de conduta. Inicialmente, o objetivo é simplesmente garantir que as áreas certas são abrangidas e que são colocadas as perguntas certas (a redação exacta, a apresentação e a funcionalidade serão controladas). As perguntas que se seguem são principalmente de resposta sim/não (pelo que são rápidas e fáceis de preencher), mas algumas são perguntas abertas destinadas a examinar os mecanismos internos actuais. O resultado final da ferramenta de autoavaliação será um plano de ação que os empregadores e as AEP podem utilizar para colmatar eventuais lacunas e promover a melhoria contínua.

Princípios	Sugestões e perguntas para a autoavaliação
<p>PRINCÍPIO 1</p> <p>Promover o conhecimento e o respeito das leis nacionais e das convenções internacionais</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. De que mecanismos dispõe atualmente para controlar e manter a conformidade com toda a legislação nacional, bem como com todas as convenções da OIT ratificadas (em especial a Convenção 181) e as orientações internacionais oficiais? 2. Tem uma pessoa (ou equipa de pessoas) responsável por garantir a conformidade na sua organização e por analisar a devida diligência? 3. Entre os seguintes princípios, guias e códigos de conduta, com (Lista de controlo Sim/Não). <ul style="list-style-type: none"> Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos Princípios gerais e diretrizes operacionais da OIT sobre recrutamento justo Guia do Empregador da IOE para o Recrutamento Justo Guia de boas práticas sobre migração empresarial para a responsabilidade social Código de Conduta sobre Práticas de Recrutamento da Federação Mundial do Emprego (FEM) Código de conduta profissional para APE/Rs da Confederação das Associações do Setor Privado do Emprego (CAPES) 4. Dispõe de mecanismos para se manter a par dos desenvolvimentos regulamentares e para adaptar as suas políticas e práticas a todas as alterações legislativas e novos requisitos? 5. Dispõe de mecanismos internos (como o acesso a alertas e informações de uma organização profissional ou o recurso a peritos jurídicos externos) para garantir que os requisitos regulamentares e as orientações de boas práticas são regularmente divulgados a nível interno a todo o pessoal relevante e às organizações parceiras da cadeia de recrutamento?

Princípios	Sugestões e perguntas para a autoavaliação
<p>PRINCÍPIO 2</p> <p>Atuar com integridade e garantir a transparência contratual</p>	<p>6. Fornece aos trabalhadores migrantes informações completas sobre o trabalho, as condições de emprego, a natureza do trabalho a efetuar, as remunerações e as modalidades e frequência de pagamento? Assegura que quaisquer alterações ao contrato só são efectuadas com a notificação prévia e o acordo do trabalhador?</p> <p>7) Conhece a definição da OIT de recrutamento e de actividades conexas ? custos? Que procedimentos estão em vigor para garantir que os trabalhadores sejam pagos pronta e corretamente, incluindo as horas extraordinárias acordadas modalidades e taxas de férias?</p> <p>8. Examina os anúncios e as descrições de funções para garantir que sejam claros e reflectam a realidade da posição? Existe um procedimento para garantir que os APE/R apenas anunciar empregos para os quais tenham recebido a autorização do empregador autorização para recrutar?</p>
<p>PRINCÍPIO 3</p> <p>Respeito pelos direitos dos trabalhadores e pelos princípios de não discriminação.</p>	<p>9. Revê regularmente as políticas e práticas actuais relacionadas com ao recrutamento e gestão de trabalhadores migrantes?</p> <p>10. Existem mecanismos para recolher as reacções dos trabalhadores e dos gestores de linha sobre a eficácia das actuais práticas de recrutamento e gestão e sobre o cumprimento questões? Os trabalhadores têm acesso a mecanismos de reclamação e litígio? mecanismos de resolução e vias de recurso adequadas?</p> <p>11. Oferece formação específica e aconselhamento ao seu pessoal sobre não-discriminação questões, e tem você sistematicamente investigar alegadas infracções e casos de suspeitas discriminação?</p> <p>12. Como é que garante a não discriminação e o respeito pelos direitos humanos? estão integrados em todo o processo de recrutamento? Tem contestar instruções discriminatórias e recrutamento deficiente práticas?</p>

PRINCÍPIO

PRINCÍPIO

Princípios	Sugestões e perguntas para a autoavaliação
<p>PRINCÍPIO 4</p> <p>Promover a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores</p>	<p>13. O pessoal interno é suficientemente formado e competente para assumem as suas responsabilidades no que respeita ao recrutamento justo e ético de trabalhadores migrantes? Estão informados sobre a forma de identificar e comunicar "sinais de alerta" relacionados com indícios de trabalho forçado?</p> <p>14. Dispõe de um procedimento claro para avaliar os riscos para os trabalhadores? saúde e segurança e para garantir que os riscos potenciais sejam comunicados, compreendidos e tratados (incluindo os riscos associados com transporte para e do local de trabalho)?</p> <p>15. Oferece aos trabalhadores migrantes um sistema eficaz de indução e boas-vindas (o processo geral de apresentação de novos funcionários a uma organização)? Estas medidas centram-se na saúde? segurança e bem-estar?</p> <p>16. Dispõe de mecanismos para garantir que a língua são tidas em conta as barreiras (incluindo para a indução e integração procedimentos, bem como bem como bem como para o dia a dia comunicação no local de trabalho)?</p> <p>17. Trabalha com serviços públicos de emprego (onde possível) para garantir que os candidatos a emprego estejam conscientes dos seus direitos e para promover práticas de contratação inclusivas?</p>
<p>PRINCÍPIO 5</p> <p>Promover a integração no local de trabalho e na comunidade a comunidade, bem como condições de vida adequadas.</p>	<p>18. Proporciona integração no local de trabalho (e na comunidade) e apoio à mudança para melhorar o bem-estar, bem como a produtividade e o desempenho?</p> <p>19. Asseguram que os trabalhadores têm acesso a condições de habitação e de vida adequadas, em conformidade com a legislação nacional e as convenções internacionais?</p> <p>20. Prestam assistência e orientação adicionais em matéria de integração para ajudar os trabalhadores migrantes que têm cônjuges e membros da família com eles no país?</p>

PRINCÍPIO

PRINCÍPIO

Princípios	Sugestões e perguntas para a autoavaliação
<p>PRINCÍPIO 6</p> <p>Cumprimento dos requisitos de confidencialidade e proteção de dados</p>	<p>21. Existem mecanismos para garantir que todos os as informações sobre os trabalhadores migrantes e os registos pessoais são armazenados em conformidade com a legislação nacional e com os mais recentes requisitos em matéria de proteção e confidencialidade dos dados?</p> <p>22. Obtém sistematicamente o consentimento necessário antes de divulgar, transferir, apresentar, submeter ou procurar informações confidenciais ou pessoais?</p> <p>23. Quais são os procedimentos de revisão e de gestão do risco que tem em para garantir que todas as novas tecnologias e plataformas em linha utilizados no âmbito do processo de recrutamento respeitam os requisitos de proteção de dados?</p> <p>24. Dispõe de mecanismos para monitorizar as alterações regulamentos de proteção de dados e confidencialidade para garantir conformidade contínua?</p>
<p>PRINCÍPIO 7</p> <p>Diligência devida em todas as fases do processo de recrutamento</p>	<p>25. Dispõe de mecanismos para trabalhar com todas as partes interessadas a promover procedimentos conformes e a ética empresarial em todas as fases do processo de recrutamento?</p> <p>26. Enquanto empregador, que medidas adopta para verificar a conformidade, a ética e as normas profissionais dos assistentes pessoais e de outros intermediários envolvidos no processo de recrutamento?</p> <p>27. Enquanto agência privada de emprego (AEP), estão dispostos a desafio antiético de emprego práticas de empregonaa empresas para as quais fornece pessoal?</p>

PRINCÍPIO

PRINCÍPIO

Princípios	Sugestões e perguntas para a autoavaliação
<p>PRINCÍPIO 8</p> <p>Participar ativamente nos debates sobre na política de migração laboral e na agenda mais alargada do que a mobilidade.</p>	<p>28. Contribui para o trabalho das associações patronais representativas? organizações, fornecendo elementos para a revisão das políticas nacionais de migração, o diálogo social e os debates sobre a ratificação das convenções da OIT?</p> <p>29. Partilha exemplos de boas práticas na gestão de trabalhadores migrantes com outros líderes empresariais e organizações de empregadores?</p> <p>30. Tem conhecimento de iniciativas governamentais para incorporar o atual Código de Conduta em acordos bilaterais com outros países? países, e apoia-os?</p> <p>31. Apoia a realização de campanhas de sensibilização direcionadas para os mais expostos a recrutamentos fraudulentos ou abusivos e práticas laborais?</p> <p>32. Existe um procedimento para comunicar exemplos de abuso e de negligência por parte de pessoas que trabalharam anteriormente para outros empregadores e/ou através de EPAs com pessoal questionável práticas de gestão?</p>