



# COVID-19: Orientação para empregadores e empresas para aprimoramento da proteção dos trabalhadores migrantes durante a crise atual de saúde

Versão 2.0 – 26 de maio de 2020

---

*Os empregadores e as empresas desempenham um papel vital na proteção dos trabalhadores migrantes e de suas comunidades durante a pandemia da COVID-19. Muitas destas empresas oferecem cuidados, serviços e bens essenciais e, ao fazê-lo, contam com a força de trabalho migrante. Entre eles estão enfermeiros, médicos e outros profissionais de atendimento da linha de frente, assim como trabalhadores agrícolas, de transporte e de varejo que mantêm nossas cidades abastecidas com alimentos e outros itens essenciais. Este documento foi elaborado para ajudar os empregadores a responder com mais eficiência ao impacto da COVID-19 e aprimorar as medidas de proteção para os trabalhadores migrantes em suas operações e cadeias de suprimentos. Esperamos que as orientações aqui oferecidas sejam valiosas.*

Antônio Vitorino, Diretor Geral da OIM

---

***Este documento foi elaborado para oferecer orientações preliminares aos empregadores para aprimorar sua resposta à crise atual de saúde causada pela COVID-19 e, em particular, oferecer orientação para a definição de medidas de proteção efetivas para os trabalhadores migrantes nas operações e cadeias de suprimentos de empregadores. Trata-se de um “documento vivo” que será atualizado regularmente enquanto durar a situação de pandemia.***

## **1. Considerações gerais para aprimoramento da proteção dos trabalhadores migrantes**

Todos os trabalhadores devem ser tratados com igualdade, dignidade e respeito, independentemente de gênero e situação migratória. A saúde, o bem-estar e a segurança de todos os funcionários, inclusive trabalhadores migrantes, devem ser prioridade para os empregadores durante a crise de saúde da COVID-19. As empresas devem exercer seu dever de cuidar para respeitar os direitos humanos e atender às necessidades básicas de todos os funcionários, especialmente aquelas relacionadas à saúde.

- a. Os empregadores devem monitorar e cumprir todos os requisitos estabelecidos pelas autoridades nacionais e subnacionais referentes às medidas de saúde pública e garantir que informações fundamentais e de fontes confiáveis sejam comunicadas aos seus funcionários.
- b. Os empregadores são incentivados a articular e buscar o apoio de associações comerciais, profissionais e empresariais relevantes para compartilhar informações, aprendizados e medidas recomendadas para lidar com a crise por meio de ações de cooperação.
- c. Deve-se realizar uma avaliação rápida das medidas existentes de saúde, segurança, trabalho e proteção social no local de trabalho e nos alojamentos dos trabalhadores (se aplicável) e identifique as necessidades mais urgentes dos funcionários. Deve-se concentrar em medidas sensíveis ao gênero e adaptar sua resposta às necessidades de grupos potencialmente vulneráveis que fazem parte da sua força de trabalho, inclusive migrantes.

## **2. Aprimorando a segurança e a saúde no local de trabalho**

- a. Identifique, previna e mitigue os riscos de exposição dos trabalhadores quanto à transmissão da infecção de pessoa para pessoa, bem como contato com superfícies ou objetos infectados limpando superfícies (como por exemplo, mesas e escrivaninhas) e objetos (como por exemplo, maçanetas, telefones e teclados) com desinfetantes regularmente. Siga as [orientações](#) importantes fornecidas pela Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) e Organização Mundial da Saúde (OMS).
- b. Adote novas medidas ou adapte medidas existentes de saúde e segurança ocupacional no local de trabalho e siga rigorosamente as diretrizes das autoridades sanitárias para limitar o risco de infecção. Estas podem incluir novos protocolos de limpeza, locais de higienização das mãos e/ou outras medidas sanitárias, como o fornecimento de álcool em gel.
- c. Os locais de higienização das mãos ou o álcool em gel devem estar localizados perto de todos os banheiros, das instalações de ambulatórios, entradas de edifícios, áreas de reunião e refeitórios, e todos os funcionários e prestadores de serviços devem ser incentivados a praticar a higienização das mãos de forma regular e cuidadosa. Outras medidas podem incluir a distribuição de máscaras faciais ou outro equipamento de proteção individual (EPI), conforme for apropriado, que deve ser acompanhado de instruções de uso e descarte adequados. Promova uma [boa higiene respiratória](#) no local de trabalho exibindo pôsteres combinados com outras medidas e comunicação com orientações. Verifique as [orientações](#) da OMS referentes ao uso e descarte adequados das máscaras faciais.
- d. Garanta que haja quantidades suficientes de álcool em gel, máscaras, luvas e outros EPIs no local de trabalho e nos alojamentos dos trabalhadores (se aplicável). Se o fornecimento destes for limitado ou interrompido, identifique fontes alternativas e entre em contato com as autoridades e associações do setor em questão para obter suporte.

- e. Considere a possibilidade de implantar a triagem de temperatura para os trabalhadores em todas as entradas do local de trabalho. Qualquer pessoa com febre deve ser isolada e protocolos de saúde pública devem ser implementados sobre o diagnóstico e como e onde procurar tratamento médico.
- f. Divulgue informações atualizadas sobre a COVID-19, o estado de saúde dos trabalhadores migrantes e as instruções relevantes da empresa para todas as unidades e pessoas responsáveis pela coordenação das medidas de proteção.
- g. Garanta que os ambulatórios do local de trabalho e a equipe médica estejam bem equipados para responder ao COVID-19 e outras doenças infecciosas e que estejam cientes de todas as medidas nacionais ou subnacionais adotadas para conter a propagação do vírus. Garanta o desenvolvimento e implementação de protocolos de saúde pública e sistemas de referenciamento, que devem ser coordenados com as autoridades sanitárias locais. Garanta que esta equipe responda não apenas às necessidades de saúde física dos funcionários, mas também à saúde mental, a fim de mitigar sentimentos de estresse e ansiedade (veja a seguir).
- h. Garanta medidas especiais de saúde e segurança para trabalhadores da linha de frente, inclusive os profissionais de saúde e aqueles que trabalham em serviços de assistência, como por exemplo, em casas de repouso ou asilos para idosos. Considerando a natureza vital de seus trabalhos e status, orientações específicas para trabalhadores da linha de frente devem ser desenvolvidas e implementadas.
- i. Garanta que todos os dados pessoais e relacionados às condições de saúde que são coletados ao longo da pandemia sejam tratados de forma estritamente confidencial e que não sejam comunicados com terceiros sem o consentimento prévio, escrito e informado do trabalhador, a menos que exigidos por lei.

### 3. Minimizando o estresse e a ansiedade relacionados à COVID-19

Os trabalhadores migrantes podem enfrentar altos níveis de estresse e ansiedade relacionados à COVID-19 devido ao fato de estarem isolados e longe de suas casas, famílias e redes de apoio. Eles também podem temer a deportação se perderem seus empregos e permissões de trabalho ou se contraírem o vírus. Os empregadores são fortemente incentivados a considerar essas vulnerabilidades específicas dos trabalhadores migrantes e a tomar medidas para lidar com esse estresse e ansiedade.

- a. Isso pode incluir o estabelecimento de atividades de apoio psicossocial no ambiente de trabalho, encaminhamentos para serviços de aconselhamento e linhas diretas (*hotlines*).
- b. Os empregadores também podem facilitar o contato com serviços consulares, organizações da sociedade civil e grupos da diáspora.
- c. A redução do estresse também pode envolver o combate a rumores e à desinformação ou à divulgação de informações falsas que contribuem para o aumento da ansiedade. Sempre que possível, garanta que apenas as notícias e informações verificadas sejam compartilhadas com os funcionários nos quadros de avisos, por intranet e outros meios de comunicação. Considere manter comunicações frequentes com os trabalhadores (de forma diária ou semanal) como uma boa prática.
- c. Os empregadores também devem garantir que os trabalhadores migrantes tenham livre acesso aos serviços de internet nos dormitórios, para que possam manter contato regular com familiares e entes queridos que ficaram em casa.
- d. Verifique as [orientações](#) gerais sobre como lidar com o estresse relacionado à COVID-19 fornecidas pela OMS.

### 4. Promovendo o acesso universal a assistência médica e seguro

Os trabalhadores migrantes em geral, e em especial aqueles em situação irregular, provavelmente enfrentarão [barreiras ao acesso à proteção social e aos cuidados de saúde](#) durante a crise. Eles podem não ter seguro de saúde e, como resultado, podem relutar em procurar atendimento médico por causa das despesas, principalmente

em casos de hospitalização cara. Conforme observado acima, o medo de deportação também pode impedi-los de acessar os cuidados médicos, assim como o medo de estigmatização ou discriminação no caso de terem resultado positivo para a COVID-19.

A crise atual ressalta a necessidade urgente de uma cobertura universal de saúde. Uma cobertura universal de saúde promove sistemas de saúde resilientes e fortes, alcançando aqueles que são vulneráveis e promovendo o preparo e prevenção na resposta a pandemias.

- a. Os programas de testagem e tratamento de COVID-19 devem incluir a população migrante, independentemente de seu status migratório. Empregadores devem exercer seu dever de cuidado para respeitar seus direitos humanos e garantir as necessidades básicas de proteção social para todos seus trabalhadores.
- b. Para minimizar barreiras linguísticas comuns, os empregadores devem garantir que os trabalhadores migrantes tenham acesso a tradutores que possam acompanhá-los em visitas médicas ou hospitalares. Nas jurisdições em que as autoridades de saúde pública recomendam ligar para um número gratuito em vez de visitar um hospital ou clínica, garanta que os trabalhadores migrantes possam se comunicar e entender os profissionais médicos que utilizam esses meios.

## 5. Adaptando a organização do trabalho

- a. Se sua empresa continuar funcionando durante a pandemia, considere a implementação de acordos de trabalho flexíveis. Tome providências para identificar os funcionários essenciais e os não-essenciais. Nos casos em que o trabalho fora do local for possível, permita que os funcionários trabalhem em *home office* (por exemplo, em teletrabalho) ou adote horários flexíveis. Este último será importante para todos os trabalhadores, incluindo os migrantes, pois diante do fechamento de escolas e creches, eles poderão precisar fornecer cuidados e instruções adicionais aos filhos. O horário de trabalho flexível também pode ajudar os funcionários responsáveis por cuidar de outros membros da família, como avós, idosos, pais ou irmãos, cuja independência e capacidade de cuidar de si próprios podem ser reduzidas por medidas que limitam a mobilidade, inclusive a quarentena.
- b. No caso de trabalhadores que continuem trabalhando no local, os acordos de trabalho flexíveis podem incluir redução nos volumes de trabalho, compartilhamento das tarefas e ajuste do trabalho em turnos para acomodar alterações temporárias de agendamento. O uso do direito a férias remuneradas (por exemplo, licenças médicas, pessoais ou de emergência) também pode ser considerado como solução de curto prazo, embora para muitos trabalhadores migrantes – principalmente aqueles em categorias de baixa qualificação – esse direito pode ser limitado.
- c. Implemente medidas no local de trabalho para reforçar o distanciamento social e limitar a transmissão de pessoa para pessoa. Isso pode incluir a reorganização das estações de trabalho para garantir um espaço adequado entre os funcionários e a proibição de reuniões presenciais. Os empregadores também podem avaliar se a organização do trabalho pode ser ajustada para ter menos funcionários no local de trabalho simultaneamente (por exemplo, por meio de turnos ou outros acordos).
- d. Além disso, se atualmente os funcionários se deslocam para o trabalho por meio de transporte público, os empregadores devem explicar claramente todas as regras estipuladas pelo governo sobre o uso desse transporte durante a crise; considerar (se possível) horários flexíveis de chegada e saída para reduzir as viagens durante períodos de maior lotação, e/ou providenciar meios de transporte alternativos (por exemplo, ônibus particulares) que limitem a exposição a outras pessoas durante os trajetos diários. Se o transporte particular for oferecido, verifique se ele está em conformidade com todos os requisitos e protocolos relevantes referentes à saúde.

## 6. Adaptando as condições de vida dos trabalhadores migrantes

- a. No caso de trabalhadores, inclusive os migrantes, que vivem em alojamentos no local, de propriedade ou administrados pelo empregador, os empregadores devem garantir que as condições sejam seguras, higiênicas e reflitam os requisitos atuais de distanciamento social.
- b. Isso pode incluir a reorganização das condições de moradia para reduzir o número de funcionários que compartilham o mesmo quarto e/ou o ajuste dos programas de alimentação para limitar ou escalonar o uso de cozinhas ou refeitórios dos dormitórios (o que pode, por sua vez, exigir o fornecimento de outros meios para cozinhar). Da mesma forma, podem ser necessárias restrições semelhantes para regular o uso de chuveiros ou outras instalações de higiene pessoal quando forem em número limitado.
- c. Nos casos em que as condições de moradia nos dormitórios não puderem ser facilmente ajustadas, os empregadores devem considerar alugar outros alojamentos temporários (como por exemplo hotéis, pensões ou albergues) para que haja adesão aos novos protocolos de distanciamento social.
- d. É fundamental que os trabalhadores que moram em alojamentos pertencentes ou administrados pelo empregador continuem a ter acesso a água potável, alimentos, eletricidade e outras necessidades básicas durante o período de quarentena, isolamento ou mobilidade restrita. Da mesma forma, o acesso a serviços de emergência e saúde deve ser garantido pelo empregador. Todo o pessoal envolvido na administração de dormitórios, inclusive o pessoal da segurança, deve estar ciente de todos esses requisitos.
- e. Nos casos em que as autoridades restrinjam a mobilidade e estabeleçam limites ao número de participantes em reuniões públicas e privadas, os empregadores podem ter que restringir o acesso dos visitantes aos alojamentos dos trabalhadores.
- f. Se ainda não implementados, os livros de registro devem ser usados para o registro de informações como a data e a hora em que um desinfetante foi aplicado ou que um espaço foi limpo e por quem. Isso fornecerá à gerência um método direto para garantir o acompanhamento e a implantação de medidas. Também podem ser necessários equipamentos de limpeza e desinfetantes adicionais (como cloro/água sanitária), e a equipe de limpeza poderá precisar de treinamento sobre as novas medidas e aplicação adequada de desinfetantes.
- g. Os empregadores também devem providenciar o isolamento efetivo dos funcionários que apresentarem sintomas da COVID-19 de outros trabalhadores nos alojamentos (inclusive salas separadas e instalações sanitárias) e estabelecer medidas para garantir que estes recebam assistência médica.
- h. Medidas adicionais devem ser tomadas pelos empregadores cujos locais de trabalho e operações estão localizados em áreas remotas ou isoladas e onde o acesso a instalações e infraestrutura de saúde seja limitado. Isso inclui minas industriais e de pequena escala, fazendas e plantações agrícolas, bem como embarcações de pesca e trabalhadores do setor de transportes. As medidas relacionadas a trabalhadores domésticos encontram-se a seguir.
- i. Os empregadores também são responsáveis pelos trabalhadores migrantes que vivem em casas ou residências de terceiros. Eles podem necessitar de apoio, principalmente aqueles que enfrentarem ameaças de despejo porque não conseguem pagar o aluguel devido a desacelerações da produção ou fechamento de locais de trabalho e a consequente perda de renda. Sempre que possível, os empregadores são incentivados a entrar em contato com proprietários, locadores ou administradoras de imóveis para implantar medidas de mitigação, a fim de evitar despejos.
- j. Caso os trabalhadores tenham seus salários reduzidos devido o fechamento do local de trabalho ou desaceleração das atividades, os empregadores podem considerar medidas excepcionais, inclusive a cobertura temporária dos custos de moradia e o fornecimento de alimentação gratuita no local de trabalho ou no refeitório do alojamento.

## **7. Garantindo os direitos dos trabalhadores migrantes em tempos de crise**

Os empregadores devem continuar a respeitar e garantir os direitos humanos e laborais dos trabalhadores migrantes durante a crise atual. É fundamental que os empregadores observem e cumpram com todas as leis, regulamentos e acordos coletivos aplicáveis referentes ao emprego e às condições de trabalho.

- a. Isso inclui medidas que tratam do horário de trabalho e impõem condições específicas (inclusive restrições) a horas extras. Nas circunstâncias atuais, pode ser necessário, principalmente nos serviços essenciais, monitorar as horas trabalhadas com mais rigor do que o habitual, para garantir que os trabalhadores não sofram com horas extras excessivas e continuem a aproveitar os períodos de descanso diários e semanais necessários.
- b. Os empregadores devem lembrar-se que horas extras involuntárias e compulsórias são estritamente proibidas. Lacunas ou escassez de trabalhadores, restrições temporárias a novos recrutamentos ou outras medidas que impeçam os empregadores de contratar novos funcionários não justificam horas extras forçadas. Isso inclui trabalhadores migrantes que podem estar mais vulneráveis a ameaças de jornadas de trabalho excessivas e que relutem em recusá-las
- c. É importante que empregadores, durante a pandemia, mantenham e reforcem mecanismos efetivos de ouvidoria interna para que queixas – particularmente aquelas relacionadas a preocupações sanitárias – possam ser recebidas e resolvidas. Empregadores também devem estar cientes e buscar minimizar quaisquer obstáculos que trabalhadores migrantes enfrentem ao usar tais mecanismos.
- d. No caso de demissões e dispensas temporárias de trabalhadores, é fundamental que os empregadores cumpram com suas obrigações previstas nas leis e nos regulamentos aplicáveis, incluindo requisitos legais referentes a períodos de aviso prévio e compensação. No que diz respeito aos trabalhadores migrantes, isso também pode incluir responsabilidades do empregador relacionadas à assistência de retorno ao país de origem.
- e. Somente deve-se restringir a liberdade de circulação de trabalhadores migrantes quando for necessária para impedir a propagação do vírus. É fundamental que isso seja comunicado com clareza aos trabalhadores migrantes. Garanta que os trabalhadores migrantes tenham acesso direto a seus documentos em todo e qualquer momento.

## **8. Pagamento de salários e benefícios econômicos dos trabalhadores migrantes**

Os trabalhadores migrantes costumam ter dívidas financeiras referentes ao pagamento do seu recrutamento e, portanto, dependem de renda regular e oportuna durante o período de emprego no exterior. A falta de pagamento de salários devido a paralisações da produção ou demissões pode ter impactos negativos graves na subsistência dos migrantes e suas famílias. Os trabalhadores migrantes que não estão trabalhando, ou que estão trabalhando menos devido à redução na demanda, podem procurar oportunidades alternativas para geração de renda.

- a. Faça todo o possível para apoiar financeiramente os trabalhadores migrantes por meio de pagamentos de salário contínuos durante a pandemia da COVID-19. Em situações de dificuldades financeiras na empresa, consulte as secretarias de trabalho e as autoridades relevantes para identificar medidas públicas que possam ajudar os trabalhadores a evitar a terminação do contrato de trabalho. Considere desenvolver um “plano de proteção de trabalho” para avaliar todas as opções disponíveis e tratar a redução como último recurso.
- b. Adote medidas que considerem os melhores interesses de todos os funcionários. Elas podem incluir os trabalhadores terceirizados como uma medida de retenção e mitigação. Quando possível, priorize a retenção de trabalhadores mais vulneráveis, inclusive os migrantes que não podem voltar para casa ou que estejam em situação de dificuldades financeiras ou sociais.
- c. Quando for descoberto que os trabalhadores migrantes pagaram taxas e custos relacionados ao recrutamento, é de responsabilidade do empregador garantir que eles sejam reembolsados, independentemente do trabalhador em questão ser demitido, colocado em licença ou permanecer com o vínculo empregatício.

## **9. Acesso dos trabalhadores migrantes à proteção social, inclusive à previdência social**



- a. Identifique formas de apoiar as medidas governamentais de proteção social (quando disponíveis), inclusive subsídios para os trabalhadores acessarem o seguro saúde e o seguro desemprego.
- b. Os empregadores são incentivados a considerar as condições únicas enfrentadas pelos trabalhadores temporários ou ocasionais, bem como aqueles na economia informal.
- c. Trabalhadores informais ou em situação de maior vulnerabilidade devem ser direcionados a mecanismos de proteção social novos ou existentes, quando relevante, incluindo a distribuição de alimentos e programas de transferência de renda que foram estabelecidos pelas autoridades públicas. Isso inclui trabalhadores migrantes que podem estar em situação irregular. Quando puderem ser tomadas medidas para regularizar a situação desses trabalhadores, isso deve ser feito, embora os serviços relacionados a vistos e regularização migratória possam estar restritos ou suspensos temporariamente devido à crise.
- b. Em caso de doença do trabalhador ou da família relacionada à COVID-19, considere garantir (e prorrogar) a licença médica paga, especialmente para mulheres que costumam ser as principais cuidadoras. Isso garantirá segurança de renda não apenas para os doentes, mas também para os que cuidam de crianças, idosos ou outros membros da família.

## **10. Medidas para tratar da vulnerabilidade específica dos empregados domésticos**

- a. Os empregadores particulares devem prestar muita atenção às vulnerabilidades específicas enfrentadas pelos empregados domésticos migrantes que podem vivenciar níveis elevados de isolamento e não ter acesso a serviços e proteções porque trabalham em residências particulares.
- b. Durante a crise sanitária, os empregados domésticos podem enfrentar pressões adicionais resultantes de medidas adotadas pelas autoridades públicas para restringir a mobilidade. De um lado, com muitas pessoas e famílias enfrentando longos períodos em casa em quarentena ou em autoisolamento, os empregados domésticos podem estar vulneráveis à demissão e à perda de emprego. Por outro lado, os profissionais de saúde contratados podem enfrentar longas horas de trabalho, mais responsabilidades com cuidados, bem como suspensão não autorizada do tempo de descanso ou de licença.
- c. Os empregadores de trabalhadores domésticos devem adotar novas medidas de segurança e saúde em casa. Isso inclui comunicação das medidas preventivas, de higiene e sanitárias alinhadas às recomendações da OMS e o fornecimento de máscaras e luvas, sabão, água e álcool em gel. As medidas de distanciamento social também devem ser discutidas, como por exemplo, nas tarefas de compra de mantimentos.
- d. Se alguém da família estiver doente, garanta que todos os membros da família, inclusive os empregados domésticos, sejam informados e tome medidas imediatas para proteger a saúde e segurança deles.
- e. Se os empregados domésticos migrantes não morarem em sua casa, discuta o trajeto de ida e volta ao trabalho. Incentive-os a evitar locais e meios de transporte lotados. Considere cobrir o custo de táxis. Se a mobilidade estiver restrita devido a medidas adotadas por autoridades públicas, considere opções dos empregados domésticos “morarem” em sua casa para continuarem prestando serviços e cuidados.
- f. É essencial que os empregados domésticos continuem aproveitando os dias de descanso semanal, o direito a férias anuais e licença médica, de acordo com as leis aplicáveis. Comunique estes fatos aos trabalhadores domésticos. Em caso de doença, os cuidadores devem ser incentivados a ficarem em casa e a procurarem assistência médica. O afastamento por motivos de saúde não deve gerar reduções nos salários.
- g. Os empregadores também devem garantir que os empregados domésticos migrantes tenham um seguro de saúde válido, caso precisem de assistência médica ou de hospitalização. Em algumas jurisdições, isso pode significar apoiar os trabalhadores a se inscreverem na previdência social, enquanto em outros casos os empregadores são incentivados a oferecer apoio financeiro para o seguro de saúde privado.
- h. Os empregadores de empregados domésticos também devem garantir que eles tenham vistos e/ou autorizações de residência atualizados, e outros documentos de identificação. Caso estes vençam durante

a crise atual, os empregadores precisam iniciar o processo de renovação o mais cedo possível, pois o processamento pode demorar mais do que o normal.

- i. Os trabalhadores domésticos migrantes devem sempre estar em posse de seus documentos de identidade. Da mesma forma, os empregadores não devem confiscar ou restringir o acesso a telefones celulares ou Wi-Fi para garantir que os trabalhadores migrantes possam manter contato com familiares em casa.

## **11. Combate à xenofobia e à exclusão social durante a crise**

- a. Tome providências para prevenir e combater a discriminação, xenofobia e/ou a exclusão relacionada a trabalhadores migrantes e a COVID-19. Elas podem incluir treinamento adicional e conscientização de todos os trabalhadores para reduzir a estigmatização associada ao vírus.
- b. Estabeleça um mecanismo através do qual os trabalhadores possam relatar incidentes de assédio, discriminação ou outro tipo de comportamento inapropriado ao supervisor, ao representante ou à gerência de recursos humanos, e garanta que esses relatórios sejam tratados confidencialmente. Atue e resolva todos os casos confirmados.

## **12. Garantindo o recrutamento ético em períodos de crise**

Para empresas que continuam funcionando durante a crise, é fundamental que sejam adotadas medidas para garantir o recrutamento ético dos trabalhadores migrantes. Isso é particularmente importante no contexto das atuais restrições de viagens, que podem resultar em recrutadores sem escrúpulos e que tentam contornar essas medidas, sujeitando os candidatos a emprego e os migrantes a maior risco.

- a. Em caso de recrutamento durante a pandemia, use as tecnologias de entrevistas remotas, *on-line* ou em vídeo para reduzir viagens e reuniões presenciais.
- b. Garanta que quaisquer custos adicionais relacionados a exames de saúde, documentação oficial e verificações devidas não sejam custeados pelos trabalhadores migrantes.
- c. No caso de trabalhadores migrantes recrutados e mobilizados durante a crise, garanta a existência de medidas para preservar o distanciamento social e a proteção da saúde durante todas as etapas da viagem. Isso inclui o fornecimento e a disseminação de informações sobre o uso adequado de máscaras faciais, luvas e outros EPIs. Ao chegar no local de destino, garanta que todas as regulamentações locais relacionadas à quarentena sejam observadas e que acomodações e serviços apropriados sejam fornecidos.
- e. Os empregadores devem garantir que qualquer processo de recrutamento iniciado antes da crise e agora "pendente" não resulte em candidatos a emprego sendo mantidos em espera por recrutadores por prazos indefinidos.
- f. No caso de empresas que fecharam ou reduziram as operações, considere a elaboração de planos de ação agora para garantir o recrutamento ético logo após a crise, quando a produção e os serviços forem retomados. Isso será vital diante das pressões previstas para retornar aos "negócios habituais" o mais rápido possível. Considere projetar as necessidades de recrutamento com base no impacto da COVID-19 e nas prováveis condições locais do mercado de trabalho após a crise.

## **13. Retorno dos trabalhadores migrantes durante a pandemia**

- a. Nos casos de retorno de trabalhadores migrantes, organize e pague todos os custos de viagem relacionados aos países de origem.
  - o Coordene com os recrutadores de mão-de-obra as obrigações contratuais existentes e busque apoio de organizações da sociedade civil, conforme apropriado.



- o Explique as regras de segurança aplicáveis durante e após a viagem (por exemplo, quarentena obrigatória na chegada) e informe os trabalhadores migrantes que eles não serão penalizados por sair.
  - o Forneça kits de viagem com produtos de higiene para os trabalhadores migrantes para suas viagens.
- b. Nos casos de candidatos a emprego que tenham sido recrutados, mas que não puderam viajar devido à pandemia, coordene com os recrutadores a organização e o pagamento da viagem de volta às comunidades de origem.
  - c. Quando outras opções não estiverem disponíveis, converse com as autoridades governamentais, os recrutadores e outras instituições aplicáveis a possibilidade de desbloquear e utilizar títulos depositados como garantia durante o recrutamento de trabalhadores migrantes. Entre em contato com embaixadas e recrutadores para verificar a possível utilização dos fundos de assistência social aos migrantes, quando existirem.

#### 14. Comunicando-se com trabalhadores migrantes

Em tempos de crise, os canais abertos de comunicação e diálogo são essenciais para garantir que os trabalhadores – e, em especial, os trabalhadores mais vulneráveis – não fiquem sujeitos às brechas da legislação de emprego e proteção social. Os empregadores (e compradores) são incentivados a estabelecer e manter novos meios de comunicação entre todas as partes relevantes, inclusive trabalhadores e recrutadores.

- a. Novos canais de comunicação devem transmitir informações sobre a COVID-19 direcionadas aos trabalhadores, inclusive os migrantes. Os empregadores devem considerar coletar *feedback* regular dos trabalhadores migrantes, inclusive homens e mulheres de todas as nacionalidades, para entender suas necessidades e preocupações; essas necessidades e preocupações devem ser levadas em consideração na preparação de uma resposta para a crise.
- b. Os funcionários e quaisquer empregados terceirizados presentes no local de trabalho devem ser informados de que qualquer pessoa com [sintomas da COVID-19](#), inclusive febre, tosse seca e/ou dificuldade em respirar, deve se autoisolar em casa e procurar atendimento médico apropriado. Os empregadores devem adotar medidas adicionais para garantir que essas informações sejam recebidas e compreendidas pelos trabalhadores migrantes (de preferência pela comunicação em seu próprio idioma). Para trabalhadores no local, mas que são empregados por terceiros, estabeleça e mantenha canais de comunicação contínuos com parceiros de negócios relevantes para garantir uma resposta sólida e coordenada.
- c. Ao oferecer orientação e treinamento aos trabalhadores sobre as novas medidas de saúde, segurança ocupacional e COVID-19, os empregadores devem considerar o uso de folhetos educativos, pôsteres e outras mídias visuais. Quando forem baseados em texto, verifique se estão traduzidos para todos os idiomas representados no local de trabalho. Certifique-se de fornecer aos trabalhadores orientações claras sobre quando, onde e como procurar assistência médica, se necessário, inclusive endereços e números de telefone de hospitais e clínicas locais, autoridades de saúde e linhas diretas de emergência. Auxilie no transporte seguro para instalações médicas sempre que possível.
- d. A comunicação do empregador também deve 1) apoiar os trabalhadores migrantes com aconselhamento jurídico e administrativo atualizados, assistência e informações nos casos em que seus empregos sejam afetados; 2) ajudá-los a tomar decisões sobre seu futuro; e 3) fornecer a documentação necessária caso eles precisem sair do local de trabalho.
- e. Os empregadores também devem garantir que todos os novos requisitos de higiene sejam comunicados aos trabalhadores que moram nos alojamentos do empregador por meios verbais e escritos (sessões de informações, reuniões, folhetos, quadros de avisos) e que eles sejam totalmente atendidos. Isso inclui uma equipe de suporte presente nos alojamentos dos funcionários, como profissionais de limpeza, cozinheiros, etc.

## 15. Aprimorando a proteção dos migrantes por meio do monitoramento da conformidade e auditorias legais da cadeia de suprimentos

- a. As marcas e os compradores globais podem querer adotar medidas políticas temporárias para limitar o impacto da COVID-19 em suas próprias operações e cadeias de suprimentos e melhorar a proteção dos trabalhadores em sua cadeia de suprimentos, inclusive os migrantes. Essas medidas podem incluir novos compromissos com as muitas questões descritas acima, inclusive aprimoramento da segurança e saúde ocupacional, acesso a cuidados de saúde, garantias salariais e de subsistência, proteção social e medidas especiais relacionadas a acordos trabalhistas, jornadas de trabalho e condições de vida.
- b. Quando essas medidas forem adotadas, os compradores devem reforçar os novos compromissos da política empresarial com monitoramento e auditoria legal adicionais para garantir a adesão e a implementação por parte do fornecedor. No entanto, dadas as atuais restrições de viagem, as formas tradicionais de auditoria legal – por exemplo, auditorias sociais no local – podem não ser possíveis ou aconselháveis. Nesse caso, os empregadores devem adotar novos mecanismos de auditoria, e considerar a implantação de medidas para aprimorar a proteção dos trabalhadores, inclusive o uso de linhas diretas, tecnologia da informação e de comunicação e mídias sociais. Deve-se promover também a conscientização direcionada para os trabalhadores migrantes, mesmo à distância, e vinculá-los virtualmente aos prestadores de serviços locais e à assistência em emergências.

## 16. Recursos Adicionais

- OIM (Organização Internacional para as Migrações), [Information about COVID-19 and how to protect yourself in multiple languages](#)
- OIM CREST (Responsabilidade Corporativa para Eliminar a Exploração, Escravidão e Tráfico), [COVID-19 place migrant workers in highly vulnerable situations.](#)
- OIM CREST COVID-19- website de respostas, <https://crest.iom.int/covid-19-response>.
- OIM PROMISE, [Tips for migrant workers whose job is affected by the COVID-19 pandemic.](#)
- OIT (Organização Internacional do Trabalho). [Safe Return to Work: Ten Action Points](#)
- OIT (Organização Internacional do Trabalho), UNICEF e ONU Mulheres, [Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take](#)



Organização Internacional para as Migrações  
17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Geneva 19, Suíça  
Tel.: +41 22 717 9111 • Fax: +41 22 798 6150

E-mail: [hq@iom.int](mailto:hq@iom.int) • Website: [www.iom.int](http://www.iom.int)

Apoio para a tradução para o português:



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



**OPORTUNIDADES**  
Integração no Brasil