

Equality Commission

FOR NORTHERN IRELAND

## O Papel do Sector de Recrutamento no Emprego de Trabalhadores Emigrantes



Uma investigação formal

## **Prefácio**

A população da Irlanda do Norte tem tido uma mudança significativa em anos recentes, como o resultado de muitas pessoas terem vindo viver e trabalhar aqui. A maior parte deles são cidadãos da União Europeia; e agora são nossos vizinhos. Alguns ficam durante um curto período de tempo e alguns vem para ficar de vez, criam raízes por cá, fazem o seu lar aqui e criam as suas famílias cá. É difícil imaginar uma delaração mais positiva sobre a Irlanda do Norte do que a de querer a fazer o seu lar.

Há muitas razões reais e difíceis pelas quais pessoas deixam o seu país de origem e procuram o seu futuro em outro lugar. Algumas destas razões são económicas. Mas os que vem para cá não vem somente como unidades económicas. Eles vem como seres humanos completos com todas as aspirações, todas as virtudes, todas as falhas, todo o potencial tal como o resto da humanidade. Com isso também vem os entitamentos a serem tratados justamente.

Para os demais, o processo de procura de trabalho é o primeiro passo vital em fazer parte da vida da comunidade. Para um número significativo, agências de emprego são o meio de encontrar emprego; para muitos é um relacionamento que dura um longo período de tempo. A Comissão de Igualdade decidiu fazer uma investigação sobre o papel de agências de emprego e negócios de recrutamento de trabalhadores emigrantes e explorar a ideia de que esse envolvimento cria barreiras em obter igualdade de oportunidade.

Existem vantagens que derivam-se do sector de recrutamento. Este permite que pessoas possam obter trabalho de modo relativamente rápido e podem dar o ponto de partida necessário à sua nova vida. Mas isto também significa que eles são empregados como trabalhadores temporários e que não tem os mesmos termos e condições do que trabalhadores directos. O ordenado mínimo pode frequentemente ser o máximo que recebem.

A investigação feita pela Comissão encontrou áreas de boa prática no sector de recrutamento, por parte de agências de governo e por meio de grupos de apoio comunitários. Estas agências e grupos fazem um bom trabalho em fazer o processo de encontrar trabalho um pouco mais simples e acessível.

A investigação também descobriu que enquanto existe uma quantidade considerável de leis que governam o sector de recrutamento, nem todas as agências trabalham de acordo com os termos e criam barreiras à igualdade de oportunidade que existem para os que usam os seus serviços. As experiências relatadas durante a investigação mostram que muitos trabalhadores enfrentam problemas, acham que é difícil de encontrar trabalho que corresponde às suas qualificações e que são reduzidos a ter um trabalho irregular e temporário. Alguns dos problemas identificados foram as dificuldades na coerência em pagamento e, em particular, uma grande dificuldade com a língua.

Um dos desafios principais para a Irlanda do Norte é em tentar garantir que todos os que vem viver e trabalhar para cá, sejam tratados com dignidade e justiça, que a sua contribuição para a economia e para a sociedade em geral sejam reconhecida e que sejam tratados com o mesmo respeito e valor do que as pessoas da Irlanda do Norte esperam ser dados quando eles vão viver e trabalhar para o estrangeiro

Em recomendar este relatório a qualquer pessoa que estejam envolvidos ou associados com os novos residentes da Irlanda do Norte, eu quero expressar a minha gratidão a todos os que contribuíram na sua preparação. Em particular, quero agradecer os meus colegas comissários que fizeram a investigação e os membros trabalhadores da Comissão que assistiram-lhes tão bem. O relatório faz recomendações importantes e positivas para ajudar o sector de recrutamento a reconhecer e a cumprir com a lei e a assistir trabalhadores emigrantes em compreenderem e vindicarem os seus entitamentos. A Comissão tomará a acção apropriada para melhorar os problemas realçados pela investigação e para tentar garantir que as suas recomendações sejam implementadas.

Bob Collins  
Chief Commissioner

## **Introdução**

A Comissão de Igualdade da Irlanda do Norte [daqui para a frente mencionado como a Comissão] tem a responsabilidade, de acordo com a Lei de Relações Raciais (Irlanda do Norte) de 1997 (Race Relations (NI) Order 1997), de tentar eliminar discriminação racial, e de promover igualdade de oportunidade e boas relações entre pessoas de grupos raciais diferentes. O Artigo 46 atribui poder à Comissão para fazer investigações formais para qualquer propósito com respeito às suas responsabilidades.

Em Setembro de 2008, a Comissão começou uma investigação formal sobre o papel do sector de recrutamento no emprego de trabalhadores emigrantes na Irlanda do Norte.

A necessidade para uma investigação nesta área

A legislação de Relações Raciais confirma que é ilegal discriminar contra uma pessoa com respeito a raça, nacionalidade ou origem étnica na provisão de serviços e em assuntos de emprego. Agências de emprego providenciam ambos serviços e emprego.

A comissão sabe que:

- Tem havido emigração significativa na Irlanda do Norte em anos recentes, particularmente de países da Europa Leste.
- Investigações sugerem que o sector de recrutamento tem um papel considerável em encontrar trabalho para novos residentes na Irlanda do Norte.
- Há uma grande proporção de trabalhadores emigrantes em certos sectores de emprego na Irlanda do Norte, muitos dos quais são de salário baixo e pouco qualificado.

Por consequência, a Comissão queria estabelecer as dimensões do papel do sector de recrutamento no recrutamento e emprego de trabalhadores emigrantes, e avaliar as implicações do seu papel em termos de igualdade de oportunidade. E em particular, queríamos identificar se existem obstáculos em obter igualdade de oportunidade onde trabalhadores emigrantes são empregados pelo sector recrutamento e, se assim for, fazer recomendações para mudanças.

A equipa de investigação falou com bastantes trabalhadores emigrantes através de grupos de discussão. Em adição, participantes preencheram um questionário curto, o qual forneceu detalhes pessoais, por exemplo, as suas qualificações educacionais e profissionais e o historial de emprego. A maioria de participantes são nacionais da Europa Leste, muitos dos quais tem sido residentes na Irlanda do Norte desde 2004.

Durante as reuniões do grupo de discussão, explorámos até que ponto os participantes tem estado envolvidos com agências de emprego e identificámos um número de problemas com esse relacionamento. Subsequentemente, discutimos esses problemas com uma série de agências de emprego pela Irlanda do Norte, e com algumas entidades patronais, as quais usaram o sector de recrutamento para obter empregados, e/ou empregaram uma proporção enorme de trabalhadores emigrantes directamente.

## **As Conclusões Principais**

As experiências dos participantes indicam que há certos obstáculos em obter igualdade de oportunidade para os individuos que usam o sector de recrutamento.

Embora alguns participantes estavam satisfeitos com o trabalho que encontraram através das agências de recrutamento, muitos participantes informaram nos do seu descontentamento com a irregularidade de trabalho, o tipo de trabalho encontrado e a falta de segurança no trabalho temporário pelas agências.

### **Uso do sector de recrutamento**

O sector de recrutamento tem um papel importante no recrutamento e emprego de trabalhadores emigrantes na Irlanda do Norte. Mais de metade dos participantes usaram o sector de recrutamento e as agências de emprego que participaram reportaram ter uma proporção alta de trabalhadores emigrantes registrados na agência; em alguns casos fazem mais de 80% dos trabalhadores registrados.

Alguns participantes que usam agências de emprego foram recrutados no seu país de origem para trabalhos específicos na Irlanda do Norte. Outros informaram-nos que registraram com uma agência ou várias agências de emprego depois de chegar na Irlanda do Norte. Por vezes emigrantes queriam encontrar trabalho o mais rapidamente possível ou não conseguiram encontrar trabalho directamente com entidades patronais e estavam preparados para fazer qualquer tipo de trabalho.

Para alguns participantes o uso do sector de recrutamento foi uma estratégia inicial para obter emprego; contudo, outros participantes continuaram a sua relação com a agência de emprego, em alguns casos, durante alguns anos. Foi só depois de participantes viverem na Irlanda do Norte durante 5 anos ou mais, que eles mudaram de trabalho de agência para emprego directo, em grandes números.

Dos participantes que usam o sector de recrutamento, 27% encontraram trabalho directo, enquanto 52% continuaram como trabalhadores por agências. Os restantes já não trabalham.

### **Uso de agências estrangeiras**

De preocupação particular, foram as experiências reportadas por pessoas que foram empregadas por agências no seu país para trabalhar na Irlanda do Norte. Estes foram os relatos de grandes quantias de dinheiro serem pagas para encontrar trabalhos que vieram a não ser o que eram esperado. Participantes foram enganados sobre o tipo de trabalho que iriam fazer: sobre os termos e condições e em alguns casos, sobre localização. Em alguns casos, participantes foram mais vulneráveis a más práticas de emprego quando, mesmo usando todos os seus esforços, não tinham documentos adequados de vistos de trabalho.

Pagámos 600 euros à agência e e depois £500 a um contacto no Reino Unido, que disse que iria nos arranjar documentos para trabalhar. Nunca os chegámos a ver. Só sabíamos que iríamos fazer trabalho puco qualificado em Belfast. Trabalhamos numa fazenda e o trabalho não é o que esperavamos

## Tipos de trabalho encontrados

A maioria dos participantes foram empregados como trabalhadores de agência temporários através do negócio de recrutamento para fazer trabalho para uma entidade final, o qual seria de outra modo a entidade patronal.

Encontrar trabalho temporário através do sector recrutamento, significa que trabalhadores de agência não tem necessariamente os mesmos termos e condições do que trabalhadores directos. Isto afecta todos os trabalhadores de agência temporários e não somente trabalhadores emigrantes. Contudo, parece que há uma representação desproporcionada de trabalhadores emigrantes em trabalho de agência temporário; em alguns sectores de emprego, trabalhadores emigrantes formam mais de 95% dos trabalhadores temporários de agência.

Poucos participantes encontraram emprego equivalentes às suas qualificações e experiência de trabalho. Participantes empregados por agências de emprego geralmente preenchem vagas que pagam o ordenado mínimo nacional.

A maioria de participantes já trabalharam como trabalhadores de fábrica, com 48% destes que trabalharam na indústria de produção alimentar, e este trabalho foi encontrado através do sector de recrutamento. Também foi evidente que os participantes que trabalharam através de agências de recrutamento tem a tendência a continuar a trabalhar no mesmo sector de emprego; 82% destes participantes trabalharam num único sector de emprego desde que chegaram à Irlanda do Norte.

Eu acho que trabalhadores emigrantes só conseguem obter trabalho de baixo rendimento através de agências de emprego. Por vezes leva bastante tempo a encontrar trabalho e depois o trabalho só dura algumas horas.

## Barreiras linguísticas

Muitos dos participantes [72%] encontraram a língua como uma barreira enorme ao registrar ou trabalhar com agências de emprego. As seguintes barreiras linguísticas foram relatadas:

- **Inscrição inicial:**  
Esta investigação demonstrou a dificuldade no processo inicial de inscrição para os que tem inglês limitado. Parece que algumas agências de emprego estão a par da situação e tem feito rectificações no processo, enquanto que registo com outras agências é impossível para trabalhadores emigrantes com inglês limitado.

Não podíamos registrar com uma agência porque o nosso inglês não era muito bom. Não conseguimos entender porquê. Esta agência oferece o mesmo trabalho do que outras agências na mesma área.

- **Entender documentos chaves:**  
Os participantes relataram regularmente que não compreenderam completamente o documento que assinaram. Muitos não receberam a informação em escrita na língua na qual eles compreendem e falam, e portanto estão em desvantagem em compreender documentos importantes e protecções de emprego.

Eu recebi um contracto escrito em inglês. O pessoal da agência completaram-no e eu assinei. Mas eu não o conseguia entender.

- **Obter trabalho mais permanente e mais qualificado através de qualificações:**  
Agências de recrutamento fazem avaliações por parte de clientes ou para os seus registos. Estes incluem inglês e outros testes de habilidade. A maioria de participantes foram colocados em trabalho nos quais era só necessário falar inglês básico.



Participantes também relataram terem dificuldades com qualificações atribuídas fora do Reino Unido a serem reconhecidas pelas entidades patronais.

- Fazer queixa e reclamar direitos:  
As barreiras linguísticas contribuíram na falta de habilidade por parte dos participantes em reclamarem os seus direitos. Também há evidência que os participantes não estavam cientes dos seus entitamentos no primeiro lugar e que o medo de perder o emprego significou que eles mostraram resistência em fazer queixa.

### **Termos e condições**

Os termos e condições principais de serviço dos trabalhadores de agência que participaram, incluindo salário, eram geralmente inferiores aos que trabalhavam directamente para a companhia, mesmo participantes empregados como trabalhadores de agência durante períodos consideráveis, ou quando eles trabalharam lado a lado a trabalhadores directos. A União Europeia tem como alvo corrigir isto através do Directivo de Trabalhadores Temporários de Agência, o qual deve ser incorporado na lei doméstica por volta de Outubro 2011. A legislação na Irlanda do Norte será sujeita a um período de qualificação de 12 semanas. Problemas sugeridos incluem:

- 20% de participantes não receberam cópias dos seus contractos ou não receberam cópias durante um certo período de tempo.
- Participantes não receberam os seus direitos estatutórios completos.

Temos dificuldades em receber salário de férias pela agência. Eles não querem falar conosco sobre isto. Eles disseram, se não gostavamos da situação podíamos sempre voltar para o nosso país.

- Muitos participantes não tinham horas semanais de trabalho garantidas; em vez disso, eles trabalharam pelas agências quando e onde fossem preciso. Isto criou problemas, não só devido à irregularidade de horas de trabalho mas porque as agências de emprego não tinham um bom sistema em oferecer trabalho disponível a trabalhadores.

Não temos horas garantidas por semana. Por vezes só trabalhamos 2 dias por semana e por vezes só uma hora por dia. Outros são dados 5 dias por semana e horas extraordinárias. O sistema usado para escolher quem trabalha é injusto.

- Participantes eram esperados a trabalhar períodos longos, por vezes sem ganhar remuneração pelas horas extraordinárias e em alguns casos contra as Leis de Horas de Trabalho.
- Os contratos por vezes incluem cláusulas que tiram os direitos de Leis de Horas de Trabalho; dando a impressão que esta cláusula era uma condição em ser oferecido trabalho.

### **Salário e Administração**

Erros e atrasos em salário foram relatados frequentemente por participantes, tal como foram razões de queixa sobre salário de férias e outros direitos estatutórios. A maioria de trabalhadores de agência participantes [60%] relataram ter tido dificuldades com salário.

Temos que verificar as nossas folhas de pagamento todas as semanas para ter a certeza que fomos pagos pelas horas que trabalhamos. Porque tem havido demasiados erros.

Participantes relataram receber folhas de pagamento, contudo, em alguns casos a informação contida era insuficiente para poder entender o pagamento recebido. Problemas de administração significou que trabalhadores não receberam pagamento a horas.

Atrasos pelas agências de recrutamento a produzir documentos importantes foram relatados como um problema sério em encontrar futuro emprego ou a estabelecer direito receber subsídios pela segurança social.

### **Discriminação de emprego**

Quase um terço dos trabalhadores de agência que participaram [31%], sentiram que foram discriminados como resultado de trabalhar através do sector de recrutamento. Eles acharam que foram discriminados devido a nacionalidade e também porque eram trabalhadores de agência. Eles identificaram o seu tratamento por supervisores, tanto supervisores locais como emigrantes, discriminatório.

- Agências de emprego por vezes empregam trabalhadores emigrantes para trabalhar nos seus escritórios como seus representantes e como supervisores para gerir trabalhadores de agência. Participantes sentiram que estes trabalhadores discriminavam contra certas nacionalidades na etapa de inscrição, no local de trabalho e na escolha de trabalhadores para certos turnos.

As mesmas pessoas são sempre escolhidas para trabalhar, e para fazer horas extraordinárias. Os supervisores só escolhem pessoas da sua própria nacionalidade.

- Participantes alegaram que foram instruídos a não falar numa língua a não ser inglês no local de trabalho, por exemplo, à hora de almoço ou durante intervalos de trabalho.

É ilegal discriminar alguém devido a raça. A Comissão pode dar conselho e assistência a indivíduos que acreditam que sofreram discriminação ilegal na base de raça e quem quer seguir uma queixa através do sistema de Tribunal Industrial.

## **Boa prática**

A investigação também destacou boa prática pelo sector de recrutamento, agências ligadas ao governo e grupos de apoio comunitários, que reconheceram os desafios enfrentados por trabalhadores emigrantes. Estes tem como alvo fazer o processo de procura de emprego na Irlanda do Norte mais simples e mais acessível, e estão relatadas na Secção 7 do relatório principal. Também incluí um número de links de internet a fontes de informação úteis para o sector de recrutamento e trabalhadores emigrantes.

## **Conclusões e Recomendações**

Enquanto não seja o único meio de obter trabalho, o sector de recrutamento é uma forma popular de encontrar trabalho para emigrantes com uma variedade de habilidades e competências. Para alguns trabalhadores emigrantes, o uso do sector de recrutamento não é somente uma introdução inicial a trabalho mas um relacionamento de emprego que pode durar alguns anos.

O sector de recrutamento na Irlanda do Norte está regulada pela legislatura pela qual o Departamento de Emprego e Aprendizagem, o Departamento de Agricultura e Desenvolvimento Rural e a Autoridade de Licenciatura de Gangmasters, tem responsabilidade de enforço.

Apesar destas protecções legislativas serem compreensivas, há evidência que existem agências de emprego que não trabalham dentro da legislação e que trabalhadores emigrantes tem problemas em termos de reconhecimento e reclamação dos seus direitos.

Muitos dos problemas enfrentados por trabalhadores emigrantes são causados por barreiras língüísticas e poderiam ser corrigidos pela compreensão e entendimento dos termos e condições e os procedimentos e leis relacionadas às mesmas. Isto deveria ser uma prioridade para o sector de recrutamento.

Alguns dos problemas mencionados pelos participantes podem ser semelhantes a qualquer outra pessoa que usa o sector de recrutamento com meio a encontrar trabalho na Irlanda do Norte. Contudo, trabalhadores emigrantes são mais vulneráveis porque tem dificuldades com inglês e conhecimento limitado dos seus direitos e dos sistemas de apoio para os ajudar.

As nossas recomendações tem como alvo tentar garantir que:

- A informação sobre os direitos é disponível e acessível a trabalhadores emigrantes nas suas próprias comunidades.
- Empregados numa agência de recrutamento estão a par das responsabilidades dentro da legislação anti-discriminatória.
- Há oportunidades iguais para trabalhadores emigrantes que desejam obter trabalho usando as suas qualificações, habilidades e experiência para o fazer.

## Recomendações Principais

- Todos os empregados em agências de recrutamento devem ser treinados na legislação anti-discriminatória.

O sector de recrutamento não pode discriminar contra trabalhadores emigrantes baseado em raça. A investigação aponta para a importância em garantir que todos os empregados de uma agência de emprego conhecem as suas responsabilidades dentro da legislatura anti-discriminatória,

A Comissão providencia treino em igualdade a entidades patronais e agências de emprego. Seguido a esta investigação, a Comissão desenvolverá mais treino para o sector de recrutamento em parceria com a Conferência de Recrutamento e Emprego (REC). E mais contacto será feito com membros que não pertencem ao REC.

A Comissão vai trabalhar com o sector de recrutamento e outras organizações pertinentes para formular um documento guia específico sobre recrutamento e emprego para trabalhadores emigrantes no sector de recrutamento.

- Agências de recrutamento deviam tomar os devidos passos para garantir que o processo de inscrição de trabalho não é inacessível para qualquer trabalhador emigrante, e para facilitar o processo de procura de emprego para trabalhadores emigrantes que tem mais dificuldades em comunicar e ler inglês.

O processo de inscrição não devia ser inacessível para alguns trabalhadores emigrantes. A Comissão está preocupada com a recusa de algumas agências em dar trabalhadores emigrantes com inglês básico, acesso ao processo de inscrição despropositado e potencialmente discriminatório. Há evidência que isto acontece mesmo quando o trabalho somente necessita inglês básico.

O sector de recrutamento avalia o nível de inglês de trabalhadores emigrantes e tais avaliações dão uma indicação do nível de apoio que um trabalhador precisa. Os documentos de inscrição deviriam ser traduzidos onde necessário e outros passos razoáveis para aumentar entendimento.

É evidente que há boas práticas em algumas agências de recrutamento, tal como o emprego de trabalhadores como intérpretes, e permitir trabalhadores emigrantes a encontrar trabalho através do sector de recrutamento, onde não conseguiram encontrar trabalho de outra forma. Contudo, outras medidas poderiam ser instituídas para assistir emigrantes em busca de trabalho, tal como:

- Apoiar ou indicar onde aulas de inglês são dadas.
- Colocar documentos sobre inscrição no site de internet da agência de recrutamento, ou permitir trabalhadores emigrantes a levar cópias do escritório da agência, com antecedência da entrevista de inscrição.

A Comissão reconhece que há benefícios em trabalhadores emigrantes aprenderem e melhorar a língua inglesa. Deveriam fazer algo para gerar mais conhecimento de aulas de inglês e como ter acesso a essas aulas. O sector de recrutamento, as entidades patronais e o Departamento de Emprego e Aprendizagem podem ter um papel significativo em dar informação sobre a provisão de aulas de inglês nas diferentes áreas da Irlanda do Norte.

- Agências de emprego devem tentar garantir que tem a informação seja dada em escrita e em inglês, especialmente informação que tem que dar pela lei, e onde necessário, traduzida, para que seja facilmente entendida por alguém em busca de emprego e/ou que já esteja empregado.

Agências de emprego, pela lei, tem que entrar em acordo com a pessoa em procura de emprego sobre os termos que existem entre

elas e o indivíduo que procura emprego, e tem que fornecer todos os termos desse acordo em escrita<sup>1</sup>.

E de mais, onde a agência de emprego age como uma entidade patronal, estes termos tem que incluir os termos e condições principais do serviço, de acordo com o trabalho efectuado.<sup>2</sup>

A Comissão tem o ponto de vista que, para satisfazer os requisitos legislativos do “acordo”, agências de emprego devem tomar os passos necessários para que os contratos sejam compreendidos claramente por trabalhadores que não falam inglês como primeira língua. Há evidência que trabalhadores emigrantes assinam documentos que não compreendem completamente e isto tem vindo a fazer confusão e a causar dificuldades. O conselho do Departamento de Emprego e Aprendizagem indica que trabalhadores ‘não devem ser obrigados a assinar um contrato numa língua que não compreendem’<sup>3</sup>.

A comissão recomenda o desenvolvimento de um contrato modelo que venha a ser usado por todas as agências. De presente, todos os membros da REC tem acesso a modelos de contratos e outros documentos. A REC deve explorar a opção de fornecer traduções deste tipo de documentos.

Informação mais detalhada explicando os termos e condições seria um instrumento indispensável para qualquer trabalhador de agência, mas para trabalhadores emigrantes estas explicações em detalhe podem ser essenciais para garantir compreensão dos mesmos. Em particular, o entitamento de férias anuais deveria ser explicado completamente, com exemplos práticos que dão uma ilustração das regras e como o entitamento de férias é calculado. Esta informação deve ser oferecida em formatos traduzidos.

---

<sup>1</sup> Regulação 14 da Lei de Conduta de Agências e Negócios de Emprego (Irlanda do Norte) 2005

<sup>2</sup> Regulação 15 da Lei de Conduta de Agências e Negócios de Emprego (Irlanda do Norte) 2005

<sup>3</sup> Os Seus Direitos na Irlanda do Norte [página 30] Departamento de Emprego e Aprendizagem



- Deveria ser uma regra da Autoridade de Licenciatura de Gangmasters [GLA] que gangmasters/agências de emprego traduzem os documentos que, pela lei, tem que dar a cada trabalhador, na língua do trabalhador.

De momento é uma regra da licenciatura do GLA para gangmasters/agências de emprego entrarem em acordo sobre a informação contratual com o indivíduo em busca de trabalho. A comissão recomenda que esta regra de licenciatura também devia oferecer estes documentos na língua em que os indivíduos em busca de trabalho entendem.

- Agências de emprego deviam fornecer todos os seus trabalhadores com uma lista extensiva de documentos a que tem direito a receber, ao encontrar ou sair de trabalho através do sector de recrutamento, e onde for necessário deve ser traduzida.

Além de documentos contratuais que devem ser fornecidas pela lei, agências de emprego e entidades patronais terão uma grande quantia adicional de documentos em escrita, incluindo leis da firma e os seus procedimentos. Como forma de boa prática agências de emprego não devem presumir que trabalhadores de agência vão entender este tipo de documento se for fornecida somente em inglês. Trabalhadores emigrantes podem ter uma desvantagem em não entender documentos, especialmente os mais importantes.

É importante que todos os trabalhadores de agência recebam todos os documentos a que tem direito. Agências de emprego devem tentar garantir que trabalhadores sejam fornecidos com uma lista de todos estes documentos e que recebam os mesmos.

- Agências de emprego devem tentar garantir que todos os trabalhadores de agência, especialmente os que falam um inglês limitado, tem uma indução adequada e estar completamente conscientes de todas as práticas e procedimentos da agência.

O facto de que indivíduos não entendem tudo completamente pode contribuir para alguns problemas em relação a remuneração e entitamento de férias e salário. Uma boa indução poderia reduzir este tipo de problemas, e poderia vir a garantir que os documentos de contrato e outras informações de trabalho sejam compreendidos.

É particularmente importante que as leis e procedimentos da agência de emprego sejam fáceis de entender por trabalhadores emigrantes. O Departamento de Emprego e Aprendizagem tem um papel importante em promover boa prática e deve oferecer acesso ao seu site de internet a modelos de regras em várias línguas, como por exemplo, Reclamações e Disciplina. A Comissão tem estado a formular Leis de Igualdade de Oportunidades e de Assédio e oferece estas em várias línguas, a seu pedido.

- Agências de emprego não devem impôr, ou permitir as entidades patronais a impôr, restrições desnecessárias a trabalhadores de agência a usar a sua língua natal, com a excepção de onde o uso de inglês é mesmo necessário a fazer o seu trabalho.

Uma das áreas de preocupação para a Comissão é a alegação feita pelos participantes que foram instruídos a não falar em línguas, a não ser inglês, no local de trabalho. Enquanto pode ser justificados a requisitar trabalhadores que falam inglês em algumas circunstâncias, por exemplo em áreas de contacto com clientes, é provável que possa vir a ser discriminação racial ilegal em proibir pessoas que não falam inglês como língua natal ou principal terem conversas informais um com o outro na sua língua natal.

- Agências de emprego devem estar satisfeitos que um nível alto de inglês seja um critério de emprego justificado, e não seja usado como uma maneira de excluir estrangeiros de obter trabalho no qual eles sejam habilitados.

Há evidência que o sector de recrutamento coloca a maior parte de trabalhadores emigrantes em emprego de salário baixo e de poucas qualificações, e é raro que trabalhadores emigrantes sejam colocados em posições profissionais e que precisem de qualificações permanentes.

O sector de recrutamento tem um papel importante em encorajar clientes a garantir que os níveis de qualificações e habilidades que formam parte do critério de emprego possam ser justificados objectivamente.

Além disso, agências de emprego devem tentar, de forma genuína, explorar todos os tipos de trabalho nos quais o indivíduo registrado com a agência está interessado em obter, incluindo a possibilidade de trabalho mais profissional e qualificado, e subseqüentemente, activamente procurar em todas estas áreas.

- O Departamento de Emprego e Aprendizagem devem fazer os mecanismos existentes usados para verificar a equivalência de qualificações estrangeiras mais acessíveis.

De momento, a maneira principal de verificar a equivalência de qualificações é através do Centro de Informação de Reconhecimento Nacional do Reino Unido [UK NARIC]. Esta é a agência nacional que oferece a única fonte oficial de comparação e conselho sobre os sistemas internacionais de educação e treino e qualificações e sistemas de treino estrangeiras. Há um custo envolvido no processo e um custo adicional para o uso dos serviços de tradução.

A Comissão quer encorajar uma melhora no acesso da base de dados da NARIC a nível comunitário. O Departamento de Emprego e Aprendizagem tem acesso ao NARIC e irá considerar como pode ajudar emigrantes que querem verificar as suas qualificações com as bases de dados de Comparações Internacionais do UK NARIC.

Além disso, agências de emprego que ainda não oferecem acesso à base de dados devem fornecer informação em como ter acesso a este serviço de outras maneiras.

- O sector de recrutamento não devia especificar qualificações que são somente atribuídas no Reino Unido e Irlanda, e deviam tomar em consideração o facto de que estrangeiros tem qualificações equivalentes nos seus países de origem.

Pode haver uma falta de vontade de aceitar qualificações estrangeiras entre entidades patronais que decidem o critério de trabalho específico ao Reino Unido. O sector de recrutamento tem um papel em encorajar clientes a serem inclusivos a qualificações estrangeiras.

- Encorajamos uma maneira de disseminar informação sobre os direitos de emprego mais eficazmente e aumentar conhecimento entre trabalhadores emigrantes, na chegada da Irlanda do Norte ou, idealmente, antes de saírem do seu país. Agências de governo deviam trabalhar com organizações comunitárias em contactar as comunidades de emigrantes locais por meio de centros de conselho 'drop-in' (sem necessitar de apontamento) e em coordenar a disseminação de informação.

Há evidência que trabalhadores emigrantes tem problemas com os termos de direitos de emprego. Algumas das razões incluem barreiras linguísticas, falta de conhecimento de direitos, medo de perda de emprego, cultura e falta de confiança na autoridade.

A informação pode ser fornecida mais eficazmente através de:

- Centros de Conselho Drop-in (sem necessitar de apontamento)
- Promoção de informação e educação
- Sites de internet de agências de emprego

Organizações públicas, que enforçam protecções legislativas, deviam ser mais activas em aumentar conhecimento sobre estas protecções e da sua responsabilidade a trabalhadores emigrantes. Os participantes desta investigação não estavam sempre em conhecimento do papel que estas organizações tem.

Quando trabalhadores emigrantes finalmente reclamam os seus direitos, isto é frequentemente feito com a ajuda de organizações de comunidades emigrantes e grupos de apoio. Outras organizações deviam estar a par dos serviços fornecidos pelos grupos de apoio e a sua habilidade em simplificar informação para grandes grupos de pessoas. A informação podia ser dada individualmente através de uma variedade de organizações pertinentes, a criar centros de conselho de drop-in para operar em parceria com organizações com base em comunidades e grupos de apoio existentes. A Comissão está encarregada de um programa de eventos em conjunção com outros parceiros que tem como alvo aumentar o conhecimento das leis anti-discriminatórias. Este formato pode ser usado para promover e dar informação sobre os direitos de trabalhadores emigrantes.

Apesar da disponibilidade de uma grande variedade de informação traduzida em escrita, conhecimento sobre esta informação entre comunidades emigrantes não parece ser boa. Recomendamos uma melhor coordenação no desenvolvimento e disseminação desta informação entre as várias organizações.

A Comissão quer encorajar um melhor uso de sector de recrutamento a mostrar e dissimular informação e conselho em escrita. A Comissão também quer encorajar links visíveis em sites de internet individuais de agências de emprego, quem fornece conselho e a informação disponível. Todos os trabalhadores emigrantes poderiam beneficiar através da promoção desta informação.

- Agências de recrutamento que continuam a trabalhar em colaboração com agências estrangeiras deviam estar satisfeitos de que tais agências sejam reputáveis. Além disso a Autoridade de Licenciatura de Gangmasters podiam continuar a desenvolver relacionamentos fora do Reino Unido, e fazer público as acusações feitas.

Muitas das práticas questionáveis que foram realçadas através desta investigação tem a ver com as actividades de agências de emprego localizadas no estrangeiro. Este tipo de agência podem cumprir taxas legalmente, as quais não seriam permitidas no Reino Unido, mas outras práticas podem ser ilegais. Onde estas agências de emprego agem como gangmasters (agentes empregadores), a GLA pode agir para fazer um processo contra agências travessas.

A GLA tem estado a tentar estabelecer relacionamentos com os países da Europa Leste, como a Polónia, Roménia e Bulgária numa tentativa a desencorajar más práticas. Esta tentativa tem provado ser bem sucedida e deve ser encorajada.

A Comissão devia encorajar a informação sobre os direitos e possíveis trabalhos serem fornecidos a emigrantes antes de saírem dos seus países natais. Agências de emprego na Irlanda do Norte devem tentar trabalhar somente com agências estrangeiras com boa reputação. Agências de emprego locais deviam tentar garantir que a informação sobre o trabalho disponível é correcta e é dada a indivíduos em busca de emprego antes de deixarem o seu país. As maiores agências de emprego poderão talvez fazer isto quando viajam a outros países para fazer entrevistas de emprego e testes de habilidades. Ao fazer isto, eles também poderão garantir de que quem corresponde ao critério de trabalho viaje até à Irlanda do Norte.

- Cláusulas sobre a legislatura de horas de trabalho não deviam ser incluídas no contrato de emprego habitualmente.

Um problema frequente tem sido a reclamação de que trabalhadores emigrantes são sujeitos a trabalhar mais horas do que que trabalhadores locais. Mesmo que as regras de horas de trabalho estejam a ser respeitadas, os participantes desta investigação relataram sentir obrigados a trabalhar muitas horas regularmente e assinar uma cláusula que permite a companhia a não submeter-se às leis que protegem o limite de horas de trabalho. Também viemos a nos aperceber de que os contratos de emprego de trabalhadores de agências de recrutamento incluem uma destas cláusulas frequentemente, dando a ideia que aceitar a cláusula fosse uma condição em ser oferecido trabalho.

Enquanto agências de emprego podiam aconselhar indivíduos em procura de trabalho que só podem trabalhar 48 horas por semana se não optarem fora desta protecção, isto não deve ser feito de maneira a sugerir que é obrigado a aceitar a cláusula. Cláusulas tem que ser aceites genuinamente e tem que ser pertinentes aos demandos particulares do trabalho em questão.

Se um trabalhador decidir renunciar esta protecção, tem que ser feita num impresso à parte, e a agência deve tentar garantir que o trabalhador foi claramente aconselhado sobre o seu direito de mudar a sua decisão.

Este problema é um dos quais o Departamento de Emprego e Aprendizagem está a par e queremos que uma acção seja feita o mais rapidamente possível.

Finalmente, mesmo aceitando com prazer o vasto propósito do Directivo de Trabalhadores de Agência Temporários da UE, por agora não incluímos este assunto nas nossas recomendações. Uma consultação ainda não tomou lugar em relação com a legislação que será introduzida na Irlanda do Norte para o Directivo entrar em efeito e a Comissão responderá a esta consultação. A comissão, em particular, quer estar satisfeita de que se a legislatura da Irlanda do Norte copie as provisões feitas pelo Reino Unido, onde haverá um

período de qualificação de 12 semanas, qualquer requisito de qualificação é desenhada cuidadosamente para evitar abusos no começo das 12 semanas.

## **Tomar acção sobre estes problemas**

Seguindo a publicação deste relatório, A Comissão tomará acção para tentar resolver os assuntos realçados pela investigação, e para tentar garantir que as recomendações sejam implementadas. Iremos:

- Colaborar com as organizações pertinentes para promover conhecimento entre comunidades emigrantes dos seus direitos, dentro das leis em relação a raça e emprego, e a lei que regula o sector de recrutamento da Irlanda do Norte.
- Desenvolver, em consultação com o sector de recrutamento, guias sobre o recrutamento e emprego de trabalhadores emigrantes através de agências de emprego.
- Desenvolver e dar treino no sector de recrutamento.

Queremos usar completamente a nossa grande variedade de poderes de investigação para promover igualdade de oportunidades. Na altura certa vamos relatar até que ponto as nossas recomendações tem sido implementadas, e determinar se precisamos de tomar mais acção por parte da Comissão.



## **Reconhecimentos**

A Comissão quer reconhecer a assistência e aconselhamento recebido pelos membros do Steering Group (grupo que dirige acção) e os membros do Reference Group (grupo de referência).

Em particular, a Comissão quer agradecer os grupos de apoio e conselho comunitários que ajudaram na organização dos grupos de foco nas várias partes da Irlanda do Norte. Estes grupos incluem:

Ballymena Inter Ethnic Forum  
Craigavon Intercultural Programme  
Fermanagh International Communities Group  
Minority Ethnic Employment Support Programme - GEMS NI  
Newry Ethnic Minority Support Project  
Omagh Ethnic Community Support Group  
Rural Community Network, Co. Down  
SEEDS. Londonderry  
South Tyrone Empowerment Programme [STEP]

# Equality Commission

FOR NORTHERN IRELAND



**Equality Commission for NI  
Equality House  
7-9 Shaftesbury Square  
Belfast BT2 7DP**



**Telephone: 028 90 890 890 [Enquiry Line]**



**Fax: 028 90 315 993**



**Textphone: 028 90 500 589**



**email: [information@equalityni.org](mailto:information@equalityni.org)**



**website: [www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)**