



JOGO LIMPO?

**Direitos humanos dos
trabalhadores nas fábricas que
fornecem para a Olimpíada de
2012**



Escrito pela Federação Internacional de Trabalhadores de Têxteis, Vestimentas e Couro (ITGLWF).

Pesquisa conduzida pela SACOM, Conselho Filipino da ITGLWF e pelo Sindicato dos Empregados da Zona Franca e de Serviços Gerais (FTZ&GSEU).

Em nome da campanha Jogue Limpo (Play Fair, em inglês)



Este relatório é publicado pela Campanha Jogue Limpo. A Jogue Limpo é uma campanha global e coordenada por federações internacionais sindicais e por ONGs, particularmente a Confederação Sindical Internacional (ITUC, em inglês), a Federação Internacional de Trabalhadores de Têxteis, Vestimentas e Couro (ITGLWF, em inglês), a Campanha Roupas Limpas (CCC, em inglês) e a Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (BWI, em inglês). A campanha conclama aqueles que organizam e lucram com eventos desportivos a tomar medidas específicas para garantir que os trabalhadores que fazem os artigos esportivos e constroem a infraestrutura do evento não sejam explorados, e que as normas internacionais do trabalho sejam respeitadas.



A Campanha Jogue Limpo 2012, um projeto conjunto coordenado pelo Congresso Sindical (TUC, em inglês) e pelo Trabalho por trás do Rótulo (LBL, em inglês), também co-publicou este relatório. A Jogue Limpo 2012 existe para influenciar os organizadores de Londres e marcas esportivas internacionais e licenciadas dos Jogos para elevar o nível de direitos dos trabalhadores na corrida para os Jogos Olímpicos de 2012.

Cópias deste relatório e mais informações estão disponíveis para download nos seguintes websites:

www.play-fair.org

www.playfair2012.org.uk

Conteúdo

Sumário Executivo	2
A Campanha Jogue Limpo	4
Os Jogos Olímpicos	6
Londres 2012 – Progressos e desafios	7
As Marcas	8
China	8
Filipinas	15
Sri Lanka	23
Conclusões e demandas	28
Metodologia de Pesquisa	31
Notas	32

Sumário Executivo

Os olhos do mundo estarão em Londres neste verão, quando os Jogos Olímpicos de 2012 começarem em 27 de Julho. Um bilhão de pessoas – 15% da população mundial – assistiu a Cerimônia de Abertura dos Jogos Olímpicos de Pequim 2008 ao vivo; os organizadores dos Jogos deste ano esperam atingir ainda mais.

Na empolgação em torno do evento, é fácil esquecer as pessoas que trabalham nos bastidores para fazer os Jogos acontecerem. Longe do glamour dos Jogos, os homens e mulheres que fabricam roupas e calçados usados pelos atletas, os trajes usados pelos funcionários olímpicos, e os bens utilizados para promover os Jogos, trabalham longas horas por salários baixos, muitas vezes em condições perigosas, e sob acordos de trabalho precários.

A maioria da produção mundial de artigos esportivos acontece na Ásia, onde os operários recebem salários extremamente baixos - às vezes até menos do que o mínimo legal. Os salários de pobreza oferecidos significam que os trabalhadores que labutam 60 ou mais horas por semana vivem com menos do que o limiar de pobreza da ONU.

O Comitê Olímpico Internacional (COI) é a organização guarda-chuva para a família olímpica. Ela diz que seu papel é “estimular e apoiar a promoção da ética no esporte” e afirma que o respeito e a dignidade estão no centro das suas prioridades organizacionais. O Princípio 1º da Carta Olímpica estabelece que: “O Olimpismo procura criar um modo de vida baseado em... respeito pelos princípios éticos universais fundamentais”. Desde 2003, a Campanha Jogue Limpo tem conclamado o COI a tomar medidas concretas para garantir que todos os produtos fabricados em conexão com os Jogos Olímpicos sejam produzidos sob condições em que os direitos humanos dos trabalhadores sejam respeitados.

A candidatura de Londres para sediar os Jogos Olímpicos de 2012 foi a primeira a incorporar a

sustentabilidade em seus planos, e fez um compromisso claro de assegurar que os valores éticos estejam no coração dos Jogos. Como resultado do envolvimento com a campanha Jogue Limpo 2012, o Comitê Organizador de Londres dos Jogos Olímpicos e Paraolímpicos (LOCOG, em inglês) tomou algumas medidas para aplicar estes compromissos na aquisição de bens e serviços para os Jogos. Ele adotou um modelo de código de conduta baseado em normas laborais internacionalmente reconhecidas e incluiu isto em acordos contratuais com os licenciados e fornecedores, e desenvolveu um mecanismo de queixas dos trabalhadores em sua cadeia de suprimentos para relatar quaisquer violações de seus direitos. No entanto, os esforços do LOCOG foram insuficientes, apesar das tentativas da Campanha Jogue Limpo 2012 para incentivá-lo a ir mais longe. Na sequência da publicação “Brincando com os Direitos dos Trabalhadores” (Jogue Limpo, 2012) em fevereiro de 2012, que documentou condições de trabalho abusivas em duas fábricas que fornecem os mascotes e buttons olímpicos, o LOCOG assinou um acordo inovador com a campanha Jogue Limpo 2012 para avançar com as medidas de proteção aos direitos dos trabalhadores na China e no Reino Unido.

Este relatório tem por objetivo avaliar se os trabalhadores que produzem material esportivo, vestuário esportivo, e têxteis para o Jogos Olímpicos de Londres 2012 estão sendo tratados com respeito e dignidade, em conformidade com seus direitos humanos fundamentais.

“O Olimpismo procura criar um modo de vida baseado em... respeito pelos princípios éticos universais fundamentais”

Carta Olímpica de 2012

Um total de 175 trabalhadores foram entrevistados entre outubro e dezembro de 2011. Esses trabalhadores eram de 10 fábricas, que juntas empregam 32.750 trabalhadores. Oito destas fábricas estavam produzindo bens para as Olimpíadas de 2012. As marcas envolvidas com as fábricas eram Adidas, New Balance, The North Face, Columbia Sportswear Company, Next, Nike, Speedo e Ann Taylor.

Os pesquisadores também realizaram entrevistas com a gerência das fábricas, supervisores, fiscais do trabalho, agentes da zona econômica, e sindicalistas. As entrevistas foram realizadas pela Estudantes e Acadêmicos contra Mau Comportamento Corporativo (SACOM, em inglês) na China, o Conselho Filipino da Federação Internacional de Trabalhadores de Têxteis, Vestimentas e Couro (ITGLWF, em inglês) e o Sindicato dos Trabalhadores da Zona Franca e de Serviços Gerais (FTZ & GSEU, em inglês) no Sri Lanka”.

Os pesquisadores descobriram abusos generalizados dos direitos humanos dos trabalhadores. Estes incluem:

Trabalho Precário

Trabalhadores são mantidos em contratos de curto prazo para evitar a previdência social, incluindo os pagamentos de pensão, licença médica e licença maternidade.

Na província de Guangdong, no delta do Rio Pérola, a maioria dos trabalhadores não tem proteção da previdência social, mesmo que a lei assim determine. Trabalhadores na fábrica de Cantão têm dois locais de trabalho diferentes em seu contrato, dando à gerência a opção de enviar um funcionário para outra fábrica a 200 km de sua casa, forçando a pessoa a demitir-se.

Nas Filipinas, de 25 a 30% dos entrevistados trabalham em contratos de curto prazo, e estão sujeitos a condições das mais precárias. Eles são contratados como aprendizes, como estagiários, ou sob emprego probatório.

Salários de pobreza

Cinquenta por cento dos trabalhadores nas Filipinas dependem de “empréstimos com salário consignado” para passar o mês. Três quartos dos 35 trabalhadores entrevistados disseram que seus salários mensais não eram suficientes para satisfazer suas necessidades básicas.

Nos Sri Lanka, trabalhadores são pagos apenas 22-25% do salário mínimo de US\$ 357 por mês.

Horas-extras forçadas

A gerência das fábricas no Sri Lanka elaborou o planejamento e agenda anuais sem consultar os trabalhadores. A gerência declara quais dias serão feriado e, ao controlar o calendário anual, evita o pagamento de horas extras durante os meses mais carregados.

O dia normal de trabalho nas Filipinas é de 10 horas e, muitas vezes, ultrapassa 60 horas por semana durante os períodos de alta demanda, como durante o período de preparação para as Olimpíadas de Londres.

Destruição de sindicatos

Nas 10 fábricas estudadas, não havia qualquer sindicato reconhecido ou organizações de trabalhadores com credibilidade de qualquer tipo, e os trabalhadores estavam proibidos de aderir a um sindicato.

Em Cantão, distribuir panfletos e compartilhar informações sobre como melhorar as condições de trabalho aos colegas pode levar à demissão imediata. A maioria das pessoas entrevistadas disse que a comissão sindical foi escolhida a dedo pela administração e, portanto, não representavam verdadeiramente os pontos de vista dos trabalhadores.

No Sri Lanka, todos os entrevistados disseram que a gerência não reconhecia os sindicatos. De 259 fábricas na Zona Econômica Especial do Sri Lanka, (ZEE), apenas 31 têm sindicatos independentes.

Trabalhadores em Cantão que infringirem as regras da fábrica são identificados e passam por procedimentos vexatórios, com o departamento de RH fixando avisos sobre estes trabalhadores, com suas fotos, em quadros de avisos.

Condições precárias

Centenas de operadores de máquinas de costura na fábrica de Cantão têm banquinhos, em vez de cadeiras, com a maioria das mulheres sofrendo de graves dores nas costas e no pescoço.

Trabalhadores de Cantão vivem em dormitórios no local, dormindo em beliches. Com seus salários esqueléticos, têm pagar pelo seu quarto, água, eletricidade e alimentos. A água quente está disponível apenas após o turno de horas extras que termina às 23h00min.

A ventilação foi a grande preocupação para todos os trabalhadores entrevistados em cinco fábricas das Filipinas. O calor persistente do dia durante o verão levou a queixas de doenças respiratórias.

A Campanha Jogue Limpo

A Campanha Jogue Limpo procura usar o poder de eventos esportivos internacionais, e a influência das organizações desportivas internacionais, para obter um tratamento justo para as pessoas que fazem o trabalho para fazer essas coisas acontecerem. Nossos objetivos não param por aí, porém: também procuramos aplicar a alavancagem de eventos desportivos para alcançar a mudança positiva e duradoura para os trabalhadores em todos os lugares.

A Campanha Jogue Limpo é uma aliança de organizações, incluindo ONGs internacionais de direitos humanos e de desenvolvimento e organizações sindicais internacionais que se comprometeram a trabalhar juntas para esse fim.

A Campanha Jogue Limpo teve suas origens em meados dos anos 1990 em esforços para combater a extrema exploração dos trabalhadores envolvidos no trabalho intensivo de produção em cadeias de suprimentos. Terríveis condições de trabalho, incluindo o trabalho infantil, salários de fome, abuso físico e intimidação foram escondidas por sofisticadas relações de subcontratação. A maioria dos trabalhadores envolvidos eram mulheres que trabalhavam precariamente e com pouca proteção. Outros trabalhadores vulneráveis, como trabalha-

dores migrantes também eram explorados nessas situações. Entre os abusos dos direitos humanos documentados estava a negação efetiva do direito de todos os trabalhadores a defender seus direitos através da formação ou filiação a sindicatos.

As organizações que fazem parte hoje da nossa aliança estavam envolvidas em campanhas que expunham estas condições, o que levou a um maior reconhecimento de que empresas de marketing e de produtos de marca tinham responsabilidade pelas condições de trabalho dos seus fornecedores. Além disso, a aliança criou a consciência sobre normas internacionais do trabalho, e direitos humanos fundamentais de todas as pessoas que trabalham, não importando onde elas trabalhem. A maioria das campanhas foi direcionadas para empresas que comercializavam bens utilizando nomes de marcas famosas. Os produtos envolvidos incluíam calçados esportivos, roupas e artigos esportivos em geral, como bolas de futebol. Além das empresas de marca renomada, as campanhas começaram a direcionar-se para as organizações desportivas, como o Comitê Olímpico Internacional (COI), a Fédération Internationale de Football Association (FIFA), e grupos industriais, tais como a Federação Mundial das Indústrias de Artigos Esportivos (WFSGI). Durante este período, as empre-

“Procuramos aplicar a alavancagem de eventos desportivos para alcançar a mudança positiva e duradoura para os trabalhadores em todos os lugares.”

Campanha Jogue Limpo

As empresas e associações comerciais começaram a admitir alguma responsabilidade por essas condições abusivas, e começaram a adotar códigos de conduta abordando as práticas das cadeias de fornecimento de trabalho.

A primeira campanha formal Jogue Limpo foi lançada em conexão com os Jogos Olímpicos de 2004, realizados em Atenas. Conhecida como o «Jogue Limpo na Campanha dos Jogos Olímpicos», que consistia em uma aliança da Oxfam¹, sindicatos globais (incluindo o então ICFTU² e a ITGLWF), a Campanha Roupas Limpas e suas organizações constituintes em todo o mundo. O objetivo foi pressionar as empresas esportivas e de calçados, o Comitê Olímpico Internacional (COI), e suas comissões nacionais de organização (NOCs, em inglês), bem como os governos nacionais, a tomar medidas concretas para enfrentar a exploração da cadeia de suprimentos.

Em 2008 a Jogue Limpo focou-se no Jogos Olímpicos de Pequim. A campanha procurou superar as “quatro barreiras” que afetavam os trabalhadores nas cadeias de abastecimento:

- alta de respeito pela liberdade de associação e pelo direito de negociação coletiva
- insegurança no emprego causada pela reestruturação da indústria
- abuso da contratação de trabalho de curto prazo, e outras formas de emprego precário
- a necessidade de um salário mínimo.

Hoje, a Campanha Jogue Limpo continua direcionada a superar estes obstáculos.

A Campanha Jogue Limpo ao longo da Copa do Mundo de Futebol na África do Sul em 2010 foi ampliada para incluir as condições de trabalho dos trabalhadores da construção civil que constroem ou renovam as instalações necessárias para os eventos internacionais, bem como os muitos tipos de trabalhadores de serviços que são necessários em todo o curso de um evento como esse.

Nossa estratégia pode ser resumida em dar sentido aos mesmos objetivos declarados em um dos Princípios Fundamentais do Olimpismo: “A alegria do esforço, o valor educacional do bom exemplo, e o respeito pelos princípios éticos universais fundamentais”. Eventos desportivos internacionais são uma oportunidade e um meio para educar sobre os princípios éticos que transcendem as diferenças culturais. Isso inclui o reconhecimento da dignidade do ser humano no mundo do trabalho e como dar significado ao princípio consagrado na Declaração da OIT de Filadélfia, que “o trabalho não é uma mercadoria”.

A Campanha Jogue Limpo também reconhece que o fim do atual sistema de exploração e abuso pode realmente ser atingido apenas quando os governos assumirem as suas responsabilidades tanto em nível nacional, quanto internacional para proteger os direitos humanos dos trabalhadores.

Finalmente, apesar de entendermos que a pressão pública, incluindo as escolhas éticas dos consumidores, não pode por si só constituir um sistema sustentável de justiça social, ela desempenha papel essencial na criação de estruturas legais e institucionais necessárias para a justiça social.



Logo de Londres 2012
na Trafalgar Square
© iStockphoto.com

Os Jogos Olímpicos

Na condição de organismo de coordenação internacional dos Jogos Olímpicos, e proprietário dos direitos sobre o nome e os símbolos olímpicos, o COI deve fazer do respeito aos direitos dos trabalhadores uma parte integrante dos princípios básicos da organização e de seu código de ética, e fazer da observância dos padrões internacionais de trabalho uma condição contratual para patrocínio, licenciamento e acordos de marketing para todos os Jogos Olímpicos.

O COI tem ignorado amplamente as exigências da Jogue Limpo. Ele realizou uma série de reuniões com representantes da Jogue Limpo, a última delas em Londres em abril de 2011, mas tomou quase nenhuma ação concreta para transformar as demandas da Jogue Limpo em realidade. Nos oito anos desde que a campanha começou, o COI incluiu uma terminologia sobre os direitos dos trabalhadores nos critérios de candidatura olímpica, e indicou que estaria disposto a supervisionar as reclamações feitas a respeito de violações de direitos trabalhistas nas cadeias de abastecimento

olímpicas. No entanto, a terminologia incluída nos critérios de licitação é extremamente vaga e não há medidas concretas tomadas no que diz respeito à investigação ou adoção desse mecanismo. O Mapa do Caminho para a Ação do COI sobre os Direitos dos Trabalhadores³ desenvolvido pela Campanha Jogue Limpo e apresentado ao COI em 2008 foi totalmente ignorado.

O COI afirma que considera o envolvimento com a Organização Internacional do Trabalho como o mecanismo mais eficaz para supervisionar questões de direitos trabalhistas nas cadeias de abastecimento olímpicas. No entanto, a assinatura de um acordo de cooperação com a OIT, já em 1998⁴, não resultou em nenhum progresso identificável nesta área.

Londres 2012 – Progressos e Desafios

O Comitê Organizador dos Jogos Olímpicos e Paraolímpicos de Londres (LOCOG) é responsável pela preparação e estrutura dos Jogos de 2012. No seu edital, “Rumo à Olimpíada de Um Planeta», os Jogos de Londres prometeram que «todos os bens, materiais e serviços serão avaliados de acordo com os critérios ambientais, sociais e éticos, bem como com parâmetros de valor convencional» e que «os mesmos princípios serão usados na seleção de patrocinadores»⁵.

Sob a égide Jogue Limpo, a Confederação Sindical (TUC, em inglês) e a Trabalho por Trás do Rótulo tem coordenado uma campanha – a Jogue Limpo 2012 - conclamando os organizadores de Londres 2012 a garantir que os Jogos não sejam contaminados pela exploração dos trabalhadores. Como resultado desse trabalho, o LOCOG concordou em incluir a adesão ao Código Base da Iniciativa de Comércio Ético (ETI, em inglês) em seu Código de Fontes Sustentáveis, que abrange todos os contratos com seus fornecedores e licenciados. O Código inclui as convenções fundamentais da OIT, exige o pagamento de um salário mínimo, e a contratação de trabalho regular. Junto com isto, o LOCOG desenvolveu um mecanismo de queixas que tem como objetivo permitir que os trabalhadores em suas cadeias de fornecimento global possam denunciar violações de seus direitos, e para que estas sejam investigadas e resolvidas. No entanto, é provável que a maioria da produção já tenha sido feita, e o LOCOG não tomou medidas concretas para informar aos trabalhadores em toda a sua cadeia de suprimentos sobre a existência deste mecanismo de queixas, ou mesmo traduzi-lo em todas as línguas locais relevantes, apesar de repetidos pedidos da Jogue Limpo 2012. O LOCOG divulgou apenas parcialmente seus locais de abastecimento da cadeia de produção em fevereiro de 2012, o que significa que é impossível para os sindicatos locais verificar as alegações de que seus fornecedores atendem aos mais elevados padrões éticos e estão cumprindo o Código ETI.

Apesar de a Jogue Limpo 2012 enfatizar ao LOCOG a importância de envolver os trabalhadores no controle da aplicação dessas normas e melhoria das condições, o LOCOG escolheu usar auditorias para monitorar tais padrões, um método que tem sido desacreditado por seu fracasso em descobrir os abusos de direitos humanos dos trabalhadores.

Após revelações das condições de trabalho abusivas em Brincando com os Direitos dos Trabalhadores (Jogue Limpo, 2012), o LOCOG concordou em: divulgar publicamente os nomes e a localização das fábricas que produzem bens para Londres 2012, principalmente no Reino Unido e China; fornecer materiais educativos sobre direitos trabalhistas para os trabalhadores nessas fábricas; criar uma linha direta para denúncias dos trabalhadores chineses; executar um projeto piloto de formação sobre os direitos no local de trabalho; e trabalhar com a Jogue Limpo 2012 e o COI para garantir que as lições aprendidas a partir de Londres 2012 sejam passadas aos Jogos seguintes.

O LOCOG deveria ter tomado medidas mais cedo para garantir a divulgação pública dos locais de fábricas, e para informar aos trabalhadores sobre seus direitos e como usar o mecanismo de queixas em línguas locais em toda a sua cadeia de fornecimento. Informações sobre o mecanismo estão disponíveis apenas em Inglês.

No geral, LOCOG foi mais longe do que qualquer outro organizador de Jogos em tomar medidas para proteger os direitos dos trabalhadores, mas não fez o suficiente, como demonstram os resultados deste documento-relatório. É vital que os organizadores dos Jogos futuros tirem proveito dos progressos do LOCOG e façam avanços onde ele ficou aquém do esperado. .

As Marcas

Além de visar os organizadores do evento, a Campanha Jogue Limpo conclama as marcas multinacionais a tomar medidas concretas para melhorar as condições de trabalho em suas cadeias de suprimentos.

Um acordo de patrocínio de 100 milhões de libras assinado em 2007 com o LOCOG torna a Adidas um “parceiro preferencial” dos Jogos Olímpicos de Londres. A Adidas tem direitos de marketing e licenciamento em Londres 2012, e está fornecendo o kit para a Associação Olímpica Britânica e Associação Paraolímpica Britânica. A Adidas também irá fornecer roupas esportivas para os funcionários, agentes e voluntários dos Jogos de Londres 2012,

além de possuir direitos de licença exclusivos para roupas esportivas, com ou sem marca, em salas e lojas em Londres 2012. A Jogue Limpo elogiou a decisão da Adidas de divulgar quais fábricas estão produzindo para as Olimpíadas de 2012.

Em um negócio no valor estimado de 10 milhões de libras, a empresa britânica de varejo Next irá fornecer uniformes para os funcionários técnicos nos Jogos, e ternos para o pessoal do comitê organizador, elaborar vestimentas para as cerimônias de abertura e de fechamento para os atletas da equipe do Reino Unido, e fornecer vestuário para a vila dos atletas. A Next recusou-se a divulgar quais as fábricas estão fornecendo material para o LOCOG.

China

A China é a maior fabricante do mundo, produzindo quase 20% dos produtos fabricados mundialmente⁶. O setor industrial representa mais de um terço da sua produção econômica, e emprega cerca de 40% dos 240 milhões de trabalhadores migrantes da China⁷. A fabricação de têxteis, vestuário, eletrônicos e bens promocionais representa uma parte significativa dessa produção. No entanto, por trás da história de sucesso massivo do setor de manufatura da China encontra-se uma indústria muitas vezes baseada na exploração de sua vasta força de trabalho, e violações sistemáticas de direitos trabalhistas reconhecidos internacionalmente.

A China se recusou a ratificar as convenções 87 e 98 da OIT sobre Liberdade de Associação e sobre Organização e Negociação Coletiva, e suprime abertamente esse direito em lei. Embora o artigo 3º da Lei Sindical afirme que “todo trabalhador manual ou de metal... tem o direito de organizar-se e participar de associações sindicais”, a Federação de Sindicatos de Toda a China (ACFTU, em inglês) é o único centro sindical⁸ legalmente reconhecido

nacionalmente, e quaisquer sindicatos que são formados por trabalhadores devem afiliar-se à ACFTU em nível local, nacional ou industrial⁹. Isto significa que a ACFTU tem o monopólio da representação dos trabalhadores.

Além como funcionar como um sindicato monopolista, a ACFTU está sujeita à autoridade do sistema do partido comunista chinês. Os sindicatos estão, de fato, definidos nos termos do Estatuto da ACFTU como “órgãos de ligação entre o partido comunista chinês e as massas trabalhadoras”¹⁰. As reformas recentes tentaram fazer sindicatos mais democráticos em nível local e prevê eleições diretas para os representantes sindicais em nível de empresa, no entanto, a maior parte destes sindicatos em nível local tem pouca ou nenhuma autonomia.¹¹

A China não tem nenhuma lei nacional eficaz de proteger os direitos dos trabalhadores de negociar coletivamente, dentro ou fora de uma estrutura sindical, ditando apenas que as empresas “podem” iniciar consultas com os trabalhadores¹². A



Amerseas Enterprises Ltd (Guangzhou Tien Sung Sporting Goods Co. Ltd.)

A Amerseas Enterprises Ltd é uma subsidiária integrante do Grupo Tien Sung. O Grupo Tien Sung foi fundado em 1967 e a sede da empresa está localizada em Hong Kong. A empresa tem quatro fábricas na província de Cantão, onde seu escritório na China continental também está localizado. A empresa possui também instalações de produção em Bangcoc, na Tailândia. De acordo com o website da empresa, marcas que são terceirizadas nas fábricas do grupo são Adidas, ANTA, Fila, Polo Ralph Lauren, Puma e Under Armour¹³. Esta última fábrica tornou-se operacional em 2004, emprega 2,500 trabalhadores¹⁴ e é a maior das plantas de produção da Empresa.

existência de acordos coletivos é particularmente limitada em empresas privadas. O direito de greve foi retirado da Constituição chinesa em 1982 e não foi restabelecido em toda a legislação trabalhista nacional posterior. Embora isso signifique que as greves não são nem legais, nem ilegais, na prática, elas são amplamente reprimidas..

A Amerseas Enterprises Ltd foi listada pela Adidas como parte de uma série de fornecedores de confecções para o Jogos Olímpicos de Londres 2012¹⁵.

Durante o final de 2011, uma equipe de pesquisadores da Estudantes e Acadêmicos contra o Mau

Comportamento Corporativo (SACOM, em inglês - uma nova organização sem fins lucrativos fundada em Hong Kong, em junho de 2005) entrevistou trabalhadores da fábrica, embora os pesquisadores tivessem que abordar os trabalhadores fora do local, em um mercado próximo, pois eles não poderiam ter acesso aos trabalhadores no local ou em suas acomodações (que também estão situadas nos terrenos da fábrica).

Os pesquisadores entrevistaram 80 trabalhadores. Outros trabalhadores foram abordados, mas muitos afirmaram temer que falar com SACOM resultaria em retaliação de seu empregador. Eles também tinham sido previamente abordados para entrevistas por auditores da fábrica fora do local, mas tinham sido dados avisos da gerência para não falar aos auditores desta forma. Dos trabalhadores que completaram as entrevistas detalhadas, 56 eram do sexo feminino e 24 do sexo masculino, com 50% dos inquiridos com idade inferior a 30.

De acordo com as respostas dadas pelos trabalhadores, a fábrica estava na época produzindo para duas marcas multinacionais, Adidas e Fila. Os trabalhadores afirmaram que Adidas tem sido um parceiro de negócios de longo prazo da Tien Sung, e é o principal cliente da fábrica. Os trabalhadores entrevistados confirmaram que eles estavam produzindo os produtos da Adidas, incluindo itens que levavam o logotipo da equipe da Grã-Bretanha.


Condições de Trabalho

De acordo com a informação divulgada pela Adidas, a fábrica não tinha um sindicato livre e democraticamente eleito, mas sim tinha um “representante dos trabalhadores eleito por estes”.

No entanto, de acordo com as respostas dadas pelos trabalhadores entrevistados os “represen-

Código Base ETI: salário de subsistência Artigo 5: salários de subsistência são pagos

5.1 Salários e benefícios pagos por uma semana padrão de trabalho atendem, no mínimo, a valores legais ou de referência do setor, o que for maior. Em todos os salários de temporários ou eventuais, estes deveriam ser sempre suficientes para satisfazer as necessidades básicas, e proporcionar alguma renda extra



序号	违规行为	纪律处分
6	行賄或收授利益等行為，已構成刑事犯罪，或尚未構成刑事處分但影響惡劣者；	違紀辭退
7	連續曠工3日或一個自然年度內累計曠工5天；	違紀辭退
8	未經公司許可，而到其它公司或個人處兼職者；	違紀辭退
9	聚眾要挾，嚴重妨礙生產秩序者；	違紀辭退
10	張貼或散發煽動性文字、圖畫、圖書，嚴重破壞勞資關係者；	違紀辭退

Trecho do manual de pessoal que proíbe a greve e a disseminação de informações

O manual diz que greve de funcionários e divulgação de materiais que dificultam a relação empregador-empregado vai levar à demissão.

tantes dos trabalhadores eleitos” são escolhidos a dedo pela gerência. Um trabalhador afirmou que existem cerca de 20 membros da comissão, quase todos sendo quadros ligados à gerência, e o principal objetivo da comissão é aplacar o descontentamento dos trabalhadores.

O manual de pessoal fornecido aos empregados pela administração também deixa claro que qualquer atividade que envolva educação ou organização dos trabalhadores para efeitos de garantir melhorias às condições de trabalho seria visto como um ato punível, com os trabalhadores enfrentando sanções se forem pegos. Por exemplo, se os trabalhadores são encontrados a colando ou divulgando folhetos, imagens ou livros que «afetam seriamente a relação empregador-empregado», eles serão demitidos imediatamente.

Contratos Precários

A maioria dos trabalhadores são trabalhadores precários empregados com contratos temporários. Estranhamente, seu contrato diz que eles têm dois locais de trabalho - Cantão e Heyuan. Estas duas cidades estão mais de 200 km de distância. Os trabalhadores entrevistados acreditavam que o empregador especificamente inseriu Heyuan em seus contratos para criar uma sensação de medo e impedi-los de contestar suas condições de emprego. Eles afirmaram que sentiam que ir contra os desejos ou instruções da gerência resultaria em uma transferência para Heyuan, o que na verdade significaria a cessação das suas funções, dada a distância.

Alguns dos entrevistados disseram que a administração tinha informado aos trabalhadores seniores que trabalhavam na fábrica há anos que eles estavam sendo transferidos para Heyuan. Isto significou que estes trabalhadores mais velhos teriam que ou mudar com suas famílias para Heyuan, a fim de continuar a trabalhar, ou perder seus empregos. Os entrevistados acreditavam que a gerência fez isto para os membros mais antigos da sua força de trabalho, porque não queriam continuar a pagar os salários mais altos, e os benefícios adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos..

(四) 乙方工作地点: 惠州河源

(五) 除临时性工作或者短期学习培训外, 如甲方需要乙方到本合同约定以外的地点或单位工作和学习培训, 应按本合同第七条处理。

Contrato do trabalhador da Amerseas Enterprises Ltd

No contrato, afirma-se que os locais de trabalho do empregado são Cantão e Heyuan.

Salário mínimo por um trabalho máximo

Em 2009, os trabalhadores Amerseas pararam de trabalhar e bloquearam uma estrada nas proximidades por várias horas para protestar contra o escasso salário que recebiam. A resposta na época do diretor global da Adidas para Assuntos Sociais e Ambientais, Frank Henke, foi: «Os requisitos mínimos para os trabalhadores na China estão cobertos pelo salário».¹⁶

Os salário mínimo para os trabalhadores em Cantão é Y\$1.300 por mês (US\$206). A fábrica paga o salário mínimo como vencimento-base para os trabalhadores e os prêmios de horas extras são pagos de acordo com as exigências legais. Há também um sistema de incentivo à produtividade, segundo o qual os trabalhadores podem ganhar até Y\$30 (US\$ 4,76) por dia. Alguns trabalhadores que trabalham horas extras e ganham prêmios de produtividade, podem ganhar até Y\$3.000 por mês (US\$476). No entanto, mesmo os trabalhadores que ganham os bônus mais elevados de produtividade e horas extras de trabalho não ganham o suficiente para pagar as necessidades básicas, tais como despesas de alojamento, alimentação e assistência médica.

Os pesquisadores entrevistaram os trabalhadores durante o período mais tranquilo da fábrica, que vai de setembro a março. Isto significa que os trabalhadores provavelmente estariam trabalhando menos horas devido a uma menor demanda e as metas de produção não deveriam ser tão elevadas quanto as da alta estação. Apesar disso, entretanto, os trabalhadores relataram que estavam trabalhando horas extras regularmente em volume superior ao máximo legal mensal permitido; o artigo 41 da legislação laboral chinesa estipula que as horas extras não podem exceder 36 horas por mês. No entanto, os trabalhadores relataram que durante a baixa temporada eles estavam trabalhando entre 40 e 60 horas extras por mês.

Os trabalhadores relataram que começavam a trabalhar às 08h00min e trabalhavam até às 22h00minh durante a baixa temporada ou até às 23h00minh durante a alta temporada. Embora a lei estipule que a semana de trabalho é de 40 horas, a jornada de trabalho seja de 9 horas de trabalho, mais pausa para o almoço de 1 hora. Todos os trabalhadores eram obrigados a trabalhar horas extras em uma base diária, e isso começava às 19horas, imediatamente após uma pausa para o jantar de 1 hora.

A Amerseas Enterprises Ltd oferece acomodações para trabalhadores em dois edifícios no local. Uma consequência é que isso dá um controle adicional da gerência sobre seus funcionários, e ajuda a ter certeza de que vão trabalhar mais horas. Por exemplo, a água quente não está disponível nos quartos dos trabalhadores até que o turno de horas extras tenha terminado.

É cobrada uma taxa aos trabalhadores pelo empregador para a prestação de alojamento e alimentação. Os trabalhadores pagam Y\$200 (US\$ 32) por mês para comida da cantina, que os trabalhadores queixam-se não é nutritiva, nem apetitosa. Há uma taxa adicional de Y\$50 (US\$8) por mês para uma cama do quarto de oito camas (duas séries de quatro beliches). Existem também custos adicionais incidentes sobre os trabalhadores pela eletricidade e água quente.

Não apenas os trabalhadores não recebem um salário de subsistência e são obrigados a trabalhar quantidades ilegais de horas extras, mas seu empregador também está em dívida de registrá-los na previdência social (pensões, seguro de acidentes

Padrão dos turnos na
Amerseas Enterprises Ltd

08h00	Começa o turno de trabalho
12h00	Pausa para o almoço
13h00	Recomeça o turno de trabalho
18h00	Pausa para o jantar
19h00	Começa o turno de horas-extras
22h00	Termina o trabalho

de trabalho, assistência médica), conforme exigido no artigo 3º da legislação laboral chinesa. Afirma-se nos contratos dos trabalhadores que as contribuições de previdência social do empregado serão deduzidas. No entanto, a maioria dos trabalhadores entrevistados não foi registrada na previdência social. Os entrevistados disseram aos pesquisadores que apenas os trabalhadores da produção que têm sido empregados por mais de 03 anos são registrados pelo empregador, juntamente com os trabalhadores de escritório. Dos 80 trabalhadores entrevistados, 20 não foram registrados para as contribuições de pensão (que é uma exigência legal). Trabalhadores disseram que a razão pela qual não foram registrados era de que Amerseas estava se recusando a pagar a contribuição patronal de 12% para a previdência.

Embora os trabalhadores estejam cientes de que o seu empregador está violando a lei, a maioria não protesta dizendo que se todas as deduções obrigatórias fossem retirados de seu salário, seria ainda mais difícil viver com os salários de pobreza. Por exemplo, uma trabalhadora em Amerseas Enterprises Ltd disse: “A dedução para o seguro social é de cerca de Y\$200 por mês [porque o empregador e o empregado tem que contribuir para o fundo de previdência social]. Eu não posso poupar se eu participar deste sistema.”

“A quota de produção é 600-700 peças por dia. Como posso atingir a meta, se eu usar uma máscara? Só se os clientes vêm para a inspeção, somos obrigados a colocar máscaras.”

Trabalhadora fabricando produtos olímpicos Adidas, China

“Inspeções Falsas”

Os trabalhadores também relataram que não usam máscaras de proteção, e reconhecem que isso significa que eles estão expostos a um risco aumentado de problemas respiratórios. Alguns dos trabalhadores disseram aos pesquisadores que um gestor da fábrica deixou o emprego devido a problemas pulmonares causados pela poeira na fábrica. Os trabalhadores disseram que não usam suas máscaras devido ao ambiente quente de trabalho, e às metas de produtividade irrealisticamente altas. Eles disseram que usar máscaras iria atrasá-los, então eles estariam mais propensos a ter problemas com a gerência e os supervisores.

Um trabalhador da fábrica disse aos pesquisadores que «a quota de produção é 600-700 peças por dia. Como posso atingir a meta, se eu usar uma máscara? Só se os clientes vêm para a inspeção, somos obrigados a colocar máscaras.”

Outros equipamentos de proteção tais como dispositivos de redução de ruído não foram fornecidos aos trabalhadores, apesar do ruído de centenas de máquinas que operam na planta da fábrica. Os trabalhadores relataram que os acidentes mais comuns são lesões nas mãos causadas pela agulha da máquina de costura, com lesões frequentes entre os trabalhadores mais novos. Trabalhadores sentam em bancos durante o trabalho, ao invés de cadeiras com encosto. A maioria dos trabalhadores entrevistados disseram que têm dores nas costas, no pescoço e na cintura.

Trabalhadores na Amerseas Enterprises Ltd destacaram a inadequação das auditorias sociais, apontando que a gerência lhes informava com antecedência sobre inspeções vindouras na fábrica. Os trabalhadores eram ordenados a não dizer nada negativo para os entrevistadores. Em dezembro de 2011, uma trabalhadora foi entrevistada durante uma auditoria e, posteriormente, demitida por informar ao auditor que ela trabalhou até às 22h em uma base diária.

Os trabalhadores também deram informações detalhadas sobre outras práticas de gerência punitivas, incluindo um sistema de multas e punições. Embora não muitos dos entrevistados já tenham sido multados pela administração, eles relataram que aqueles que tinham sido tinham a sua fotografia e um aviso afixado no quadro de informações como um elemento dissuasor para os outros trabalhadores. Além disso, o manual de pessoal relacionava as condições de recompensas (meia página) e de punição (seis páginas). Os trabalhadores também estavam sujeitos a verificações quando saíam das fábricas, incluindo ter que abrir suas bolsas para os seguranças, os trabalhadores sentiam que isto era insultante e degradante..

五、社会保险

- （一）甲、乙双方按照国家 and 省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费，乙依法享受相应的社保待遇。
- （二）乙方患病或非因工负伤，甲方按国家有关规定处理。

Seção do contrato de trabalho dos empregados relativas à previdência social

No contrato, mostra-se que tanto o empregador como o empregado têm de contribuir para o fundo de previdência social, em conformidade com as normas legais.

Estórias dos Trabalhadores

Um pesquisador encontrou **Guan Li-Shan**¹⁷, em um parque perto de Tien Sung em um sábado. Normalmente Guan iria sair com seus amigos nos fins de semana, mas ela estava muito cansada e decidiu descansar no dormitório, em seguida, ir ao parque.

Ela tem 19 anos e é de Huibei, uma província no centro da China. Quando ela tinha 16 anos ela deixou sua casa e encontrou um emprego na cidade. Ela trabalhou pela primeira vez em Dongguan e morava com os pais, que também eram trabalhadores migrantes. Sua irmã mais tarde se juntou a eles para trabalhar lá. Porque o salário mínimo em Cantão era maior do que em Dongguan, ela foi para lá no verão de 2011 para procurar trabalho e agora é uma operadora de máquina de costura em Tien Sung. O salário base de Guan é agora Y\$1.300 (US\$ 206) por mês, que é o salário mínimo para Cantão.

Guan disse que vai trabalhar às 08h00min e no momento em que ela sai do chão de fábrica é 21h00min ou 22h00min, e ela está esgotada. Como um trabalhador de costura, ela passa o dia sentada em um banquinho que não oferece suporte para as costas. Ela também disse que a poeira e ruído estão sempre presentes na fábrica e que os trabalhadores não são fornecidos tampões de ouvido para evitar danos à sua audição.

Outro pesquisador encontrou **Cai Bing**¹⁸, que também trabalha na comunidade perto de Tien Sung. Ela tem 33 anos e vem da província de Hunan. Ela é casada e seu filho de quatro anos de idade vive com seus avós, em Hunan, en-

quanto sua mãe e pai trabalham em Cantão. Cai Bing ficou em casa pelo primeiro ano depois que seu filho nasceu, mas depois foi trabalhar em uma fábrica de eletrônicos em Shenzhen. Após um ano, ela queria sair porque ela não gostava do trabalho, e março de 2011 um de seus parentes influenciou-a a trabalhar em Tien Sung.

Cai Bing descreveu seu trabalho atual como de baixa remuneração e vergonhoso. Seu salário básico é o salário mínimo de Y\$1.300 (US\$ 206) por mês. Ela está trabalhando no departamento de bordados da fábrica e disse que as condições em seu departamento são relativamente boas e mais tranquilas do que em outros departamentos, pois a maioria do trabalho é mecanizada. No entanto, Cai decidiu deixá-lo assim que ela puder, porque ela está preocupada com os efeitos na saúde da poeira na fábrica. Ela disse que as horas de trabalho são muito longas e que ela e seu marido lutam para ganhar o suficiente para viver em cada mês, especialmente para enviar dinheiro para apoiar o seu filho e seus os pais.

O casal quer ganhar dinheiro agora tanto quanto possível, porque seu futuro é incerto. Seu marido trabalha em uma fábrica próxima e faz horas extras, tanto quanto o possível para complementar o seu salário básico. Ele está tão cansado que ele dorme o dia todo quando ele tem um dia de folga. Cai e seu marido não vivem juntos, como cada um está alojado no dormitório sua fábrica. Para economizar dinheiro, Cai, por vezes, tem apenas uma refeição por dia.

Filipinas

Direitos sindicais são reconhecidos nas Filipinas, mas com muitas restrições. Na realidade, existe um ambiente de violência e intimidação contra os sindicatos. Os empregadores e as autoridades estaduais fazem uso de práticas antissindicais, a fim de reduzir os direitos sindicais. Embora o assassinato de sindicalistas diminuiu desde 2009, continua a ter lugar a impunidade. Além disso, a crescente substituição dos contratos de emprego de longo prazo pelo trabalho subcontratado ou terceirizado restringe a filiação sindical.

A legislação trabalhista se aplica às Zonas Econômicas Especiais (ZEEs), onde a produção para a exportação ocorre. No entanto, a organização sindical nestas zonas é difícil. Os relatórios mostram que as forças de segurança do governo estão estacionadas perto das ZEE para desencorajar a organização, pois intimidam os trabalhadores e barram representantes sindicais de entrar. Há relatos de várias formas de discriminação antissindical e interferência do empregador, incluindo a substituição dos sindicatos por sindicatos não-independentes de empresas, demissões, e lista negra de ativistas. Além disso, o Departamento do Trabalho e Emprego (DOLE) não aplicou a legislação trabalhista na ZEE de forma eficaz, em parte, pois as autoridades da ZEE afirmam que a inspeção do trabalho está sob as suas competências. A contratação de funcionários para as Zonas ocorre através de um escritório especializado das agências de emprego ZEE ou privados, que notadamente preferem empregos temporários ou terceirizados. Onde um sindicato é organizado, a gerência das ZEEs, ou companhias individuais, impetram ações judiciais individuais para assustar os líderes sindicais, ou ameaçar que elas vão pedir falência.¹⁹

Zona Econômica de Mactan

No final de 2011, o Conselho ITGLWF das Filipinas²⁰ realizou entrevistas com 35 trabalhadores das cinco instalações esportivas principais produtoras da Zona Econômica Mactan. Essas fábricas eram a



Feeder Apparel Corporation, Global Wear Manufacturing 1, Mactan Apparel Corporation 2, Metrowear Inc e Yuen Thai Philippines Inc.

Das cinco fábricas, quatro são de propriedade da mesma empresa-mãe, a Sintex - Sports City International. A quinta, Yuen Thai Philippines Inc., é uma joint venture de duas grandes empresas de vestuário de abastecimento, Luen Thai e Yue Yuen. Segundo as últimas estatísticas disponíveis da Autoridade da Zona Econômica das Filipinas, estas cinco fábricas empregam 22.000 trabalhadores, o dobro do de 2009, e cerca de um terço do número total de trabalhadores dentro da Zona Econômica Mactan.

No momento em que os trabalhadores foram entrevistados, empregados de três das cinco fábricas afirmaram que eles estavam produzindo casacos desportivos, ternos e calças com o logotipo olímpico. Estas fábricas também foram listadas pela Adidas como produtoras de aparato relacionado à Olimpíada. Estas fábricas são Mactan Apparel Inc, Metrowear Inc e Yuen Thai Filipinas Inc.



Sintex Sports City International

Sintex Sports City International é comumente identificada como Sintex, Sintex – SCI, Sintex International ou SCI.²¹ A empresa foi fundada em 1988, está sediada em Taipei, Taiwan, e é especializada na fabricação de roupas esportivas.²²

A empresa é um parceiro estratégico fundamental para a Adidas. Conforme a lista de fornecedores da Adidas, atualmente ela utiliza-se de todas as 14 fábricas do grupo, que inclui duas fábricas cada no Camboja, China, Indonésia e Vietnã²³. Nas Filipinas, as empresas da lista são seis fábricas distintas: Global Wear Manufacturing 1 & 2, Mactan Apparel Inc 1 & 2, Metrowear Inc e Feeder Apparel Corp.²⁴

De acordo com uma entrevista com um oficial que

trabalha para a Autoridade da Zona, a Sintex - SCI é o maior empregador na Zona Econômica, empregando mais de 12.000 trabalhadores.

A Global Wear Manufacturing Inc foi criada há 20 anos e a fábrica também produz para marcas como The North Face, Brooks e Saucony. A Global Wear emprega cerca de 2.000 trabalhadores, 75% cento dos quais são mulheres.

A Metrowear Incorporated atua na Zona há quase 14 anos. A fábrica produz principalmente para a Adidas, mas também para outras marcas como a Under Armour, a New Balance, Brooks e The North Face. A fábrica mantém 925 máquinas e opera em dois turnos com 37 linhas e 23 operadores. Ela tem uma força de trabalho de cerca de 2.000 pessoas, que compreende 500 homens e 1.500 mulheres.

Yuen Thai Filipinas Inc

Yuen Thai Filipinas Inc é uma joint venture copropriedade da Luen Thai e Yue Yuen. Essas duas empresas estão entre as maiores fabricantes mundiais de vestuário e calçados. Cada uma tem uma participação de 50% na fábrica, de acordo com relatórios da empresa.

A Yuen Thai Filipinas Inc estabeleceu sua fábrica em 2006. É uma subsidiária integral da Yuen Thai Holdings Ltd, que está registrada nas Ilhas Virgens Britânicas. A fábrica está principalmente envolvida na fabricação de calças e jaquetas para exportação e a Adidas é o seu principal comprador. A Yuen Thai ampliou sua capacidade de produção em 2011 por causa do enorme volume de encomendas da Adidas e está operando uma segunda fábrica de produção. A fábrica emprega atualmente cerca de 5.000 funcionários. A unidade de produção tem 5.000 máquinas e opera 24 horas por dia em três turnos.



Yue Yuen

A Yue Yuen é a maior fabricante mundial de calçados, alegando produzir cerca de 20% de todos os calçados existentes. Em 2011, a empresa empregava 460.000 trabalhadores, que produziram mais de 326 milhões de pares de sapatos, e registrou um lucro anual de US\$450 milhões. O principal acionista da Yue Yuen é a Pou Chen Corporation. Outros acionistas incluem Merrill Lynch e Citigroup. As ações da Merrill Lynch incluem algumas detidas diretamente pela Blackrock Inc²⁹. A empresa produz para a maioria das marcas esportivas mais importantes, incluindo Adidas, Nike, Reebok, Puma e Li Ning.

As práticas da Yue Yuen foram destaque no relatório da Jogue Limpo "Limpendo as Barreiras" publicado em 2008, que examinaram a produção para as Olimpíadas de Pequim. No relatório, nossa pesquisa encontrou salários de miséria, abuso e intimidação dos trabalhadores, horas extras excessivas e forçadas, condições de trabalho inseguras, e outras violações em seus locais de produção.³⁰

Yuen Thai Holdings Inc

Yuen Thai Holdings Inc foi criada em 2004 por Luen Thai e Yue Yuen. Atualmente, possui dois locais de produção - um na China e um nas Filipinas.³¹

Luen Thai

A Luen Thai é um provedor de administração de manufaturas e de cadeia de abastecimento. Atualmente, tem "parcerias estreitas" com marcas e varejistas, como Adidas, Coach, Esprit, Fast Retailing, Limited Brands, Polo Ralph Lauren e Targus²⁵. A empresa produz uma grande variedade de itens, incluindo esportivos e de vestuário ativo, linha casual, linha infantil, bolsas para computadores portáteis e bolsas de luxo²⁶. A Luen Thai tem sede em Hong Kong, mas é constituída nas Ilhas Cayman, com fábricas em Bangladesh, China, Índia, Indonésia e Filipinas, empregando um total de 27.000 pessoas²⁷. A receita anual da empresa é de cerca de US\$775 milhões.²⁸



Condições de Trabalho

Como todas as cinco fábricas estão localizadas na Zona Econômica de Mactan (MEZ), o Conselho da ITGLWF Filipinas teve que entrevistar trabalhadores fora do local, em suas casas e nas suas comunidades locais.

Um oficial sênior de trabalho empregado na Zona admitiu que existem normas rígidas sobre as pessoas que entram e saem. Ele afirmou que essas medidas foram originalmente aplicadas para evitar o contrabando, mas que o sistema tem sido abusado por guardas de segurança para evitar “forasteiros”, incluindo organizadores e representantes sindicais de entrar na Zona. Isto representa uma barreira significativa para os direitos dos trabalhadores, posto que os sindicatos não podem acessar esses locais de trabalho.

Nos últimos anos, os membros do Conselho das Filipinas da ITGLWF documentaram vários casos de destruição de sindicatos na MZEE. Empregadores utilizam uma variedade de táticas para

evitar que os trabalhadores se juntem ou formem sindicatos - muitas vezes com o apoio implícito de agências governamentais e autoridades - incluindo suborno, intimidação, saída forçada dos dirigentes sindicais e realocação forçada de membros do sindicato para impedi-los de vencer as eleições ligados à acordos de reconhecimento.

Quando a Adidas divulgou seus fornecedores Olímpicos de Londres 2012, declarou que a Mactan Apparel e Metrowear tinha «representantes dos trabalhadores por meio de diversas comissões», enquanto a Yuen Thai tinha um «empregado eleito pelo comitê de gestão do trabalhador». No entanto, todos os 23 trabalhadores entrevistados nestas três fábricas disseram que não há sindicato existente reconhecido ou organização dos trabalhadores de qualquer tipo em seu local de trabalho. Esses mesmos trabalhadores também afirmaram que a razão pela qual os trabalhadores não tentaram formar sindicatos foi que eles estavam com medo da reação dos empregadores, pois eles temiam que seu emprego seria encerrado, e que administração da empresa se recusaria a re-

conhecer um sindicato. Doze trabalhadores entrevistados na Global Wear e Feeder Apparel, outros dois da Sintex – SCI, cujas fábricas produzem para a Adidas e outras marcas, deram respostas semelhantes.

Um porta-voz do Partido Trabalhista em Cebu, onde a Zona está localizada, afirmou: «Nenhum sindicato atualmente existe dentro da MEZ apesar de esta estar em operação desde 1979 ... Todo mundo sabe que eles tentam manter a MEZ uma zona livre de sindicatos, a fim de atrair e manter investidores estrangeiros.»

Na Yuen Thai Filipinas Inc, que na época desta pesquisa produzia vestuário exclusivamente para a Adidas, os trabalhadores são especificamente instruídos pela administração em seu primeiro dia de trabalho que é política da empresa impedir os trabalhadores de se juntar ou formar um sindicato.

Uma recente disputa na Yuen Thai envolveu três trabalhadores que foram demitidos por falarem um com o outro durante as horas de trabalho. Eles foram acusados pela administração de «conspirar contra a empresa». Não havia nenhuma evidência que sustentasse essa afirmação, a não ser que



Yuen Thai Filipinas Inc: política administrativa sobre Liberdade de Associação

Um trabalhador da Yuen Thai explica a sessão de orientação dada no primeiro dia de seu emprego: “A gerência enfatizou para nós sobre sua restrição para que formássemos um sindicato em sua fábrica. Eles disseram que o sindicato não é permitido na empresa, já que não há necessidade de um sindicato de qualquer forma. “Os sindicatos só vão destruir seus empregos, pois eles estão lá apenas para fazer greve. Se você insistir em se juntar a um sindicato seu trabalho será encerrado imediatamente, e você perderá a oportunidade de trabalhar em qualquer fábrica da zona, disse o gerente de fábrica”.

os trabalhadores estavam tendo uma conversa. Um pleito foi registrado pelos trabalhadores na câmara arbitral do trabalho local, que decidiu em favor dos trabalhadores despedidos, e ordenou a gerência a pagar os salários atrasados devidos aos trabalhadores, bem como reintegração deles aos cargos anteriores dentro da Yuen Thai. No entanto, a empresa se recusou a acatar a decisão, fazendo com que apenas os pagamentos de indenizações fossem feitos.

Trabalho precário

Com base nas informações prestadas pelos trabalhadores entrevistados, entre 25 e 30% dos trabalhadores das cinco fábricas são empregados em contratos de curto prazo. Em todas as fábricas os trabalhadores pesquisados relataram que os empregadores estão usando rotineiramente o que se tornou conhecido como o sistema “5-5-5” de contratos de curto prazo. Este é um sistema utilizado pelos empregadores para burlar a legislação trabalhista nas Filipinas, e impede os trabalhadores de acumular os seus direitos e estabilidade no emprego, visto que eles são geralmente dispensados depois de apenas cinco meses. A Suprema Corte das Filipinas decidiu contra um empregador usando este sistema de cinco meses perpétuos de contrato.

Decisão da Suprema Corte sobre contratos de curto período (Pure Foods Corp vs NLRC et al, 283 SCRA 133)

“Este esquema do peticionado (empregador) foi aparentemente projetado para impedir que os inquiridos particulares (funcionários) e os outros funcionários “casuais” de atingir o status de um funcionário regular. Foi uma evasão clara do direito dos trabalhadores à estabilidade do emprego e outros benefícios, como salário mínimo, subsídio de custo de vida, licença por doença, subsídio de férias, e 13º mês de pagamento. Na verdade, o peticionário conseguiu escapar à aplicação das leis trabalhistas. Além disso, ele salvou-se do problema ou ônus de provar justa causa para demitir um funcionário pelo simples expediente de se recusar a renovar os contratos de trabalho.”

Sintex - SCI e Yuen Thai contratam trabalhadores como aprendizes e estagiários. Em ambos Mactan Apparel Inc e Wear Metro Inc a gerência tinha recrutado o que é conhecido localmente como “tra-

balhadores juvenis” de 15 a 17 anos. Estes jovens foram empregados em um contrato de trabalho específico, mas a gerência parecia estar em violação dos regulamentos, pois eles estavam funcionando como agentes completos, mas apenas com os salários e condições de juvenis.



Dos 35 trabalhadores entrevistados, 25 disseram que seu salário de base não é suficiente para atender às necessidades mínimas de suas famílias. Eles identificaram os baixos salários, altos custos de aluguel, de aumento dos preços dos produtos básicos, e o fato de ser a única pessoa na família trabalhando como as principais pressões financeiras. Mais de 50% dos trabalhadores entrevistados disse que, a fim de cobrir suas necessidades básicas são obrigados a penhorar seus cartões de ATM para agiotas para empréstimos de juros altos. Esses agiotas operam através da oferta de empréstimos garantidos contra a sua parcela do próximo salário. Os agiotas tomam posse dos cartões ATM dos trabalhadores e no dia do pagamento retiram o valor do empréstimo acrescido de juros.

A esmagadora maioria dos trabalhadores (31 dos 35 entrevistados) disse que trabalha regularmente 12 horas-extras por semana. Outros dois trabalhadores trabalhavam um sobre-expediente de 14 horas por semana. Sessenta e três por cento

Fracasso dos fornecedores da Adidas em pagar um salário mínimo

Mactan Apparel

O Sr. R. (verdadeiro nome não revelado), um trabalhador da produção em Mactan Apparel Inc, tem trabalhado para a empresa por quase 10 anos. Mesmo após seus longos anos de serviço na empresa ele ainda recebe apenas o salário mínimo - o mesmo que o dos trabalhadores recém-contratados. Ele disse: “Não há estado de antiguidade em nossa fábrica, mesmo se você permanecer na empresa por muitos anos você só vai receber salário mínimo. É por isso que somos forçados a tomar trabalho de horas extras para pelo menos suplemmentarmos nosso salário líquido. Caso contrário, como eu posso sobreviver com estes poucos recursos, como posso pagar o aluguel da pequena sala onde eu fico, lidar com minhas necessidades diárias e enviar algum dinheiro para minha família na província? No final do dia é saldo zero, não há economias deixadas para qualquer incerteza que possa acontecer para mim e minha família”.

Yuen Thai

Uma trabalhadora da Yuen Thai afirmou que aquilo que os trabalhadores diaristas recebem não é sequer suficiente para cobrir suas necessidades básicas devido ao alto custo dos produtos básicos. Ela tem um filho e é a única fonte de rendimento da família. Ela disse que muitas vezes há falta de alimentos para ela e seu filho, porque ela tem que fazer sacrifícios para cumprir as obrigações, tais como aluguel e utilidades mensais.

dos trabalhadores disseram que as horas extras não eram voluntárias, mas obrigatórias e que a administração deixou isto claro para todos os trabalhadores em seu primeiro dia na fábrica. Isso se aplicava a todos as quatro fábricas da Sintex - SCI e da Yuen Thai Filipinas Inc.

“Mesmo se você permanecer na empresa por muitos anos você só vai receber salário mínimo. É por isso que somos forçados a tomar trabalho de horas extras para pelo menos suplemmentarmos nosso salário líquido.”

Trabalhador produzindo calçado da Adidas, Filipinas

Código Trabalhista das Filipinas determina que “as horas normais de qualquer empregado não podem exceder oito horas por dia”. Quando um gerente sênior de RH de uma das fábricas da Sintex foi questionado sobre violações sobre horas de trabalho, ela alegou que as normas próprias da Adidas no local de trabalho permitem, numa base regular, uma semana de trabalho de até 60 horas. A gerente de RH admitiu que “...os nossos trabalhadores podem exceder oito horas de trabalho e até mesmo trabalhar dois, três, quatro horas extras quando necessário, especialmente se temos um prazo de remessa”. Ela também deixou claro que ela priorizou estar de acordo com as normas de trabalho da Adidas, em vez de procurar cumprir o Código Trabalhista das Filipinas: “Estamos de acordo com os padrões de trabalho de nossos compradores, em que os empregados não devem ser obrigados a trabalhar mais de 60 horas por semana, incluindo horas extras. “No entanto, de acordo com padrões da Adidas no local de trabalho, os trabalhadores podem trabalhar até 60 horas por semana apenas em “circunstâncias extraordinárias”.

Embora o Código Base ETI determine que horas extras “serão sempre compensadas com uma remuneração mais alta”, oito trabalhadores revelaram que eles não estavam recebendo remunerações superiores para o trabalho em dias especiais, como feriados. Outros 11 trabalhadores revelaram que eles não tinham recebido salários superiores para trabalhar um dia de descanso normal.



FOCUS online
The Online Newsletter of Luen Thai Holdings Limited

December 2011 HOME | MESSAGE FROM THE CEO | LUENTHAI.COM | CONTACT US Search

adidas Marks Yuen Thai Philippines with High Sustainable Compliance Rating

Sportsweare giant adidas, in its March 8 sustainable compliance audit, has marked Yuen Thai Philippines Inc. (YTPI) with a very high rating, putting it ahead of adidas' other suppliers.

"Congratulations to Yuen Thai Philippines! You are adidas Guangzhou Liaison Office (GZLO)'s first and only T1 getting a 4C. Good work and well done!", said Maryanne Lau, adidas GZLO country manager.

Based on the sustainable compliance audit, YTPI received 100% rating in the areas of "Management Commitment and Responsiveness" and "Compliance Performance."

A 4C rating generally means there are no non-compliance issues found in the factory and that compliance management systems, and most of the components of the system are effective.

yuenthai
philippines incorporated

▲ Auditoria da Adidas alega 100% de observância das regras pela Yuen Thai Filipinas em Dezembro de 2011³³

Convenção da OIT 1: Limitar as horas de trabalho nos Estabelecimentos Industriais para oito horas por dia³²

Artigo 5.2: O número médio de horas trabalhadas por semana, sobre o número de semanas cobertos por um tal acordo, não deve exceder quarenta e oito.

Os trabalhadores relataram que caso se recusarem a trabalhar horas extras um supervisor irá investigar formalmente a sua conduta ou exigir que o trabalhador reporte-se ao escritório do gerente no dia seguinte para explicar por que ele se recusou a trabalhar horas extras. Depois disso, ao trabalhador é emitida uma advertência formal em relação à sua conduta. Os trabalhadores também disseram que precisam trabalhar horas extras se eles quiserem atingir as metas definidas pela administração, sem consulta aos trabalhadores. Os trabalhadores disseram que os fracassos em cumprir as metas resultaram em procedimentos disciplinares semelhantes de supervisores e da gerência, mas que também poderiam ser suspensos por dois dias como uma punição adicional. Além disso, 23 dos 35 trabalhadores disseram, que não era possível atingir as quotas definidas pela administração.

Dos 35 entrevistados, todos tinham sofrido abuso de supervisores e da gerência, dentre os quais três trabalhadores disseram ter sido agredidos fisicamente, e 32 disseram ter sido agredidos verbalmente.

Discriminação

Um dos trabalhadores na Mactan Apparel disse aos pesquisadores que, quando ela deu a luz, o gerente se recusou a fornecê-la a licença-maternidade remunerada de 60 dias conforme o Código Trabalhista Filipino. A empresa informou que ela teria permissão para ir embora, mas que não iria pagar qualquer salário ou fazer quaisquer outras contribuições que estava legalmente obrigada a fazer. A trabalhadora não contestou esta ação por temer por seu trabalho.

Inspecionando condições de trabalho ou os trabalhadores?

Todas as cinco fábricas estão sujeitas a auditorias regulares. Um trabalhador na Metrowear declarou: "Nós nem sequer sabemos se os auditores vêm na fábrica para controlar as nossas condições de trabalho, eles só vêm para verificar a qualidade dos produtos, e se as ordens serão concluídas a tempo".

Sri Lanka

No Sri Lanka, os pesquisadores focaram em quatro fábricas: MAS Linea Aqua, MAS Linea Intimo, MAS Silueta e Next Manufacturing. Juntas, estas fábricas empregam cerca de 8.250 trabalhadores. Os pesquisadores entrevistaram 60 trabalhadores dessas fábricas de outubro a dezembro de 2011, com entrevistas que acontecem fora das fábricas, nas comunidades locais e no alojamento dos trabalhadores.

Três fábricas estão localizadas nas Zonas de Processamento de Exportação (ZPEs) - Silueta MAS e MAS Linea Intimo, em Biyagama, e Next Manufacturing, em Katunayake. A MAS Linea Aqua está localizada em Giridara, uma área rural a cerca de 40 km de Colombo.

ZEEs: uma longa tradição antissindicatos

As zonas econômicas especiais são geridas pelo Conselho de Investimento (BOI, em inglês), que define os salários e condições de trabalho. Em muitos casos, membros de sindicatos ou funcionários são suspensos, rebaixados ou demitidos. Além disso, os novos trabalhadores (muitas vezes as mulheres) são avisados para não se associar a sindicatos. Sindicalistas que não trabalham para uma das empresas que operam em uma ZEE não têm permissão para acessar a Zona, a menos que sua entrada seja expressamente autorizada pelo empregador. Esta proibição é uma das principais barreiras para a organização nas ZEEs. As ZEEs são uma forma comum para os países evitarem a adesão à legislação laboral nacional e outros direitos.

Fraca garantia de direitos nas ZEEs

A inspeção do trabalho é claramente inadequada nas ZEEs, visto que os inspetores do governo

não estão autorizados a realizar visitas sem aviso prévio nas fábricas das ZEEs. Além disso, quando as reclamações são recebidas pelas autoridades competentes, os empregadores raramente comparecem às audiências e, mesmo que eles o façam, muitas vezes desrespeitam as decisões com impunidade. O governo revelou-se incapaz de implementar essas decisões. Este foi o caso das decisões do Comissário Geral do Trabalho sobre a New Design Manufacturing Ltd e a Ceyenergy Electronics (Pvt) Ltd.

Conselhos de empregados

Conselhos dos funcionários são promovidos pelo Conselho de Investimento (BOI, em inglês) como um substituto para os sindicatos nas ZEEs. Conselhos de empregados são, no entanto, estruturas financiadas por e funcionando sob a égide do empregador, e podem influenciar as escolhas dos trabalhadores muito mais facilmente do que um sindicato (onde os trabalhadores elegem os seus líderes e podem agir de forma independente, quando a organização é financiada pelas quotas pagas pelos seus membros). Em alguns casos, a administração se recusa a reconhecer um sindicato emergente e vai “negociar” diretamente com o Conselho de Empregados, como se fosse o legítimo representante dos trabalhadores. Em outros casos, ela oferece aos membros do Conselho certas vantagens se não aderirem a um sindicato, e ameaça-os se eles o fizerem.³⁴

MAS Holdings

MAS Holdings é o maior produtor de vestuário no Sri Lanka. A empresa foi criada por três irmãos em 1987 e baseou-se no desenvolvimento de importantes parcerias estratégicas com marcas de vestuário globais para impulsionar o crescimento³⁵. Entre os primeiros alvos estava o The Limited Inc, com quem a empresa achou que tinha conseguido um contrato para produzir vestidos. Em 2007 a empresa foi o maior fornecedor unificado para Victoria's Secrets e continua ainda hoje a ser um fornecedor chave³⁶.

A MAS Linea Intimo, MAS Silueta e Next Manufacturing estavam produzindo bens olímpicos. A MAS Linea Aqua é copropriedade da Speedo, Brandot International Ltd e MAS Holdings. Na Next Manufacturing, os trabalhadores relataram que eles estavam produzindo roupas infantis, bem como jaquetas e camisetas com logos dos Jogos Olímpicos. Na MAS Silueta, que é normalmente uma fábrica de lingerie produzindo principalmente para Victoria's Secrets, os trabalhadores relataram que eles estavam envolvidos em colocar logos olímpicos em roupas produzidas em outra fábrica da MAS. A MAS Linea Intimo está listada pela Adidas como fabricante de produtos para Londres 2012

Atualmente, a empresa relata a posse de 28 instalações de design e fabricação, distribuídas por 10 países, incluindo EUA (Nova York), Índia e Sri Lanka, que representa a maior proporção de sua operação de manufatura. As empresas MAS empregam 45.000 trabalhadores em todos estes

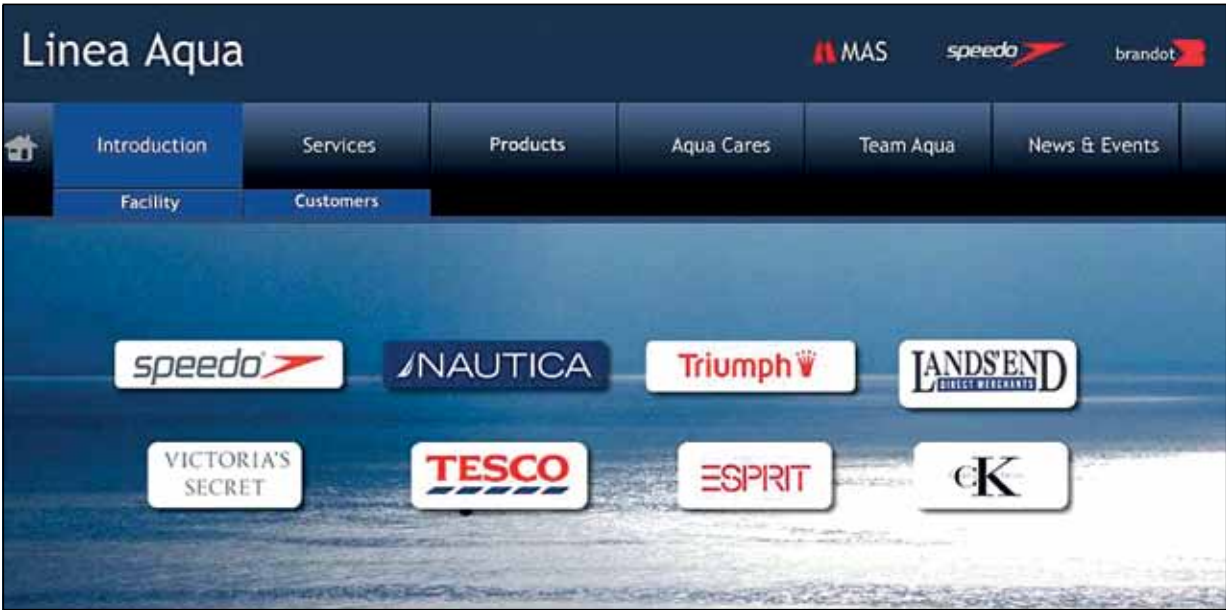
locais diferentes ³⁷.

A MAS Holdings firmou joint ventures com um número de empresas multinacionais, incluindo: Brandot International Ltd, Triumph International, Speedo International, Stretchline Global, Prym Intimates PLC, Brandot International, Noyon Dentelles, DOGI International, Textprint SA e Triumph International.

A empresa ainda tem um amplo portfolio de clientes, incluindo Adidas, Calvin Klein, Esprit, Gap, Lands' End, Marks and Spencer, Nautica, Nike, Reebok, Sara Lee, Tesco e Victoria's Secret.

MAS Linea Aqua

MAS Linea Aqua é uma empresa joint venture entre a MAS Holdings (Sri Lanka), Speedo (UK) e Brandot (USA). Está localizada em Giridara, uma área rural a 40 km de Colombo. A fábrica foi fundada em 2001 na sequência de um investimento de US\$8.5milhões pela Brandot, MAS and Speedo.³⁸ A fábrica ganhou um Adidas Excellence Award em 2007 e 2009.³⁹



Brandot International Ltd

A Brandot International Ltd foi fundada em 2001 por Martin Trust, na sequência da fusão de quatro empresas de fabricação já existentes de propriedade da The Limited Inc e conhecida como Limited Brands.

A Brandot International Ltd tem sede em Salem, New Hampshire. É uma empresa de investimento especializada na criação de parcerias de joint ventures com empresas de vestuário e têxtil.

A empresa tem parceiros com base em Bangladesh, China, Alemanha, Hong Kong, Índia, Madagascar, México, Sri Lanka, Reino Unido e EUA, dois desses parceiros são MAS Holdings, do Sri Lanka, e Pentland, do Reino Unido (dona da marca Speedo).⁴⁰

Pentland

Pentland é uma empresa privada especializada em gestão de marcas. É um dos principais acionistas da JD Esportes e detém ou tem participação em marcas como a Berghaus, Boxfresh, Brasher, Ellesse, Sarto Franco, Gio-Gio, Hunter, Cangurus, Kickers UK, Lacoste, Mitre, OneTrueSaxon, Prostar, Red or Dead, Speedo e Ted Baker Footwear.

A empresa é propriedade da família Rubin e o presidente, Stephen Rubin, tem um patrimônio líquido superior a R\$1 bilhão. A empresa teve um faturamento de 1,3 bilhão de libras em 2010, com lucro líquido de R\$96,6 milhões⁴¹. A Speedo tem um acordo de patrocínio multimilionário em libras com a equipe britânica olímpica de natação.

Next Manufacturing PVT Ltd

A Next Manufacturing vem operando no Sri Lanka desde 1998⁴². Ela emprega cerca de 2.450 trabalhadores. Ela está localizada na ZEE de Katunayake, que é a mais antiga ZEE do Sri Lanka, e foi criada em 1978. A fábrica é totalmente detida pela Next PLC do Reino Unido.

Next PLC UK

A NEXT PLC UK venceu o contrato para desenhar as roupas para cerimônias de abertura e fechamento dos Jogos, e os ternos formais para o a equipe britânica olímpica e paraolímpica, bem como 4.500 uniformes para os funcionários técnicos e fornecimento de alguns artigos de decoração e roupa para a vila dos atletas.⁴³

Condições de Trabalho

Embora o Sri Lanka tenha ratificado as convenções 87 e 98 da OIT sobre a Liberdade de Associação e Negociação Coletiva, muito poucos trabalhadores no setor de vestuário estão empregados em um ambiente de trabalho onde estes direitos são respeitados. Atualmente, a indústria de vestuário do Sri Lanka compreende cerca de 250 fábricas, mas há apenas cinco acordos coletivos de trabalho no local.

Liberdade de Associação na indústria de vestuário do Sri Lanka

No Sri Lanka, a criação em 1994 dos conselhos de trabalhadores, incentivados pelos empregadores e pelo Conselho de Investimento (BOI, em inglês), dificultou a criação de sindicatos livres e independentes, e o exercício do direito à negociação coletiva⁴⁴.

De acordo com informações divulgadas pela Adidas, a MAS Linea Aqua tem “representação dos trabalhadores através do conselho consultivo conjunto (sic), mas ainda não legalmente registrado”⁴⁵. No entanto, o Escritório da OIT no Sri Lanka confirmou que o governo do país substituiu comitês consultivos mistos (CCM) com os Conselhos dos Empregados (CEs) em 1994⁴⁶. Se a MAS Linea Aqua está, na verdade, utilizando as estruturas CCM, que é um órgão criado por e controlado pela gerência, isto estaria aparentemente em desacordo com a legislação do Sri Lanka.

De acordo com as diretrizes do Conselho de In-

vestimento (BOI, em inglês), os CEs deveriam ser compostos de um corpo de entre 05 e 10 trabalhadores, eleitos por escrutínio secreto e que seriam responsáveis pela representação da negociação coletiva, e pela resolução dos conflitos laborais. Membros elegíveis seriam pessoal não oriundo da gerência/supervisão de empregados da fábrica. Eles deveriam dispor de duas horas por mês para realizar suas funções. Não deveria haver nenhuma taxa para os membros, e os empregadores não deveriam financiar o CE e as suas atividades.

Enquanto o governo do Sri Lanka e o BOI reivindicam que os CEs são o suficiente para satisfazer as exigências da OIT no que diz respeito à liberdade de associação e negociação coletiva, não há um único CE nas ZEEs do Sri Lanka que tenha celebrado um acordo de negociação coletiva cobrindo salários, condições de trabalho, e de saúde e segurança.

Em março de 2011, a primeira reunião multilateral no Sri Lanka, envolvendo sindicatos, empregadores e marcas multinacionais para o setor de vestuário foi realizada. Nessa reunião, uma série de marcas, incluindo Adidas, concordaram em enviar aos seus fornecedores do Sri Lanka uma carta indicando que os CEs não cumprem a convenção da OIT sobre liberdade de associação. Em seguida a PLC se recusou a enviar essa carta a seus fornecedores do Sri Lanka.

Na Next Manufacturing e MAS Silueta, os trabalhadores entrevistados disseram que não tinham detalhes de qualquer reunião do CE ou discussões, e não tinham certeza sequer se existia um CE no local. Na MAS Linea Intimo e na MAS Linea Aqua, os trabalhadores disseram que os membros dos CEs/CCM dispunham apenas de 30 minutos por mês para realizar atividades. Nenhum dos trabalhadores das quatro fábricas poderia dizer quando a última reunião havia sido realizada, ou o que foi discutido pelos membros do comitê. Os trabalhadores que conheciam os CEs/CCCs existentes afirmaram que, ao invés de eleger indivíduos por escrutínio secreto, a gerência simplesmente escolhia os indivíduos, com a gerência também definindo o cronograma e agendas das reuniões.

A Federação do Comércio de Vestuário, Têxteis e

Roupas, filiada ao ITGLWF, recentemente fez esforços para organizar na MAS Silueta. No entanto, quando os organizadores do sindicato falaram com os trabalhadores, estes disseram que a gerência da fábrica havia repetidamente dito a eles que caso se filiassem a um sindicato seriam demitidos sumariamente.

Da mesma forma, outro dos filiados da ITGLWF no Sri Lanka, o Sindicato dos Empregados da Zona Franca e Serviços Gerais (FTZ&GSEU, em inglês), fez inúmeras tentativas para organizar na Next Manufacturing nos últimos anos; cada tentativa foi frustrada, porque a gerência implantou o mesmo sentimento de medo entre os trabalhadores da fábrica..

Vivendo com a metade de um salário de subsistência

Os salários pagos aos trabalhadores entrevistados variou de 10.000 a 25.000LKR (US\$79 – US\$198) por mês. Todos os trabalhadores afirmaram que seus salários atuais, inclusive com horas extras, são insuficientes para satisfazer suas necessidades básicas. O salário mínimo no final de 2011 era quase 45.000LKR (US\$ 357), o que significa que os trabalhadores entrevistados estavam recebendo entre apenas 22% e 55% de um salário mínimo. No MAS Silueta, trabalhadores disseram que a administração recusou-lhes qualquer aumento salarial em 2011. Na MAS Linea Aqua, os trabalhadores informaram que o pagamento do pessoal mais antigo é um pouco diferente do de novos trabalhadores.

Na Next Manufacturing, um agente é utilizado pela administração para contratar ajudantes, operadores de máquinas e outros trabalhadores. Segundo os entrevistados, esses trabalhadores são contratados por meio do agente e não estão diretamente empregados pela Next. De acordo com os entrevistados, estes trabalhadores contratados por intermédio do agente são levados da Next Manufacturing para uma fábrica próxima imediatamente após o término da jornada regular de trabalho. Nessa fábrica trabalham até 02h30min. Espera-se, então, que eles se apresentem na Next Manufac-

Trabalhadora têxtil em seu quarto alugado - ela produz calçados Adidas no Sri Lanka



turing às 8 horas do dia seguinte para começar a trabalhar novamente. Os trabalhadores também relataram como o agente está se concentrando em recrutar trabalhadores de áreas específicas, como Jaffna, Trincomalee, e nas plantações, porque os trabalhadores têm muito pouco conhecimento dos seus direitos e muitas vezes são analfabetos, eles são aliciados por agentes especificamente por causa de sua vulnerabilidade, e porque eles são mais fáceis de explorar.

Trabalhadores da Next Manufacturing também relataram que os empregados pelo agente reclamavam do pagamento irregular de salários, e que o agente não estava fazendo contribuições do empregador para o fundo de previdência dos funcionários ou para os fundos fiduciários, como são legalmente obrigados a sob a lei do Sri Lanka.

No Next Manufacturing, MAS Intimo e MAS Linea Aqua, todos os trabalhadores entrevistados relataram que eles estavam sendo forçados pela administração e supervisores a trabalhar horas extras, a fim de atingir metas de produção. Estas metas são definidas unilateralmente pela administração e

no caso da MAS Linea Intimo e MAS Linea Aqua, a gerência justificava as metas afirmando que os CCM/CEs haviam «aprovado» as metas. Os trabalhadores dessas fábricas disseram que eles se sentem sob pressão enorme para atender a essas metas de produção, e que as metas causam estresse considerável e ansiedade entre os trabalhadores. Os trabalhadores em todas as quatro fábricas citaram isso como sua segunda preocupação mais importante em relação às condições de trabalho.

Na MAS Linea Aqua, os trabalhadores mostraram aos pesquisadores um calendário de trabalho para o ano elaborado pela administração, sem qualquer consulta com os trabalhadores. O calendário tinha mudanças para aqueles dias em que seriam classificadas como férias, aqueles em que seria feito pagamento de salário prêmio, e quando os trabalhadores poderiam tirar férias. Os trabalhadores disseram que a gerência tinha reescrito o calendário para parar de pagar salário prêmio durante a época alta, e prazos em que as alterações de férias eram prejudiciais para seus compromissos pessoais e familiares.

Conclusão e demandas

Este relatório documenta um catálogo de abusos de direitos humanos, tanto na cadeia de abastecimento olímpico, como nas cadeias de abastecimento das empresas multinacionais. A triste realidade é que quatro anos depois do relatório Limpando as Barreiras, da campanha Jogue Limpo, pouca coisa mudou na indústria. A repressão dos direitos de liberdade de associação e negociação coletiva são a norma, a grande maioria dos trabalhadores continuam a ser pagos com salários de pobreza, apesar dos horários de trabalho excessivos, muitas vezes incluindo horas extras forçadas, e os empregadores estão usando cada vez mais contratos de trabalho temporários, a fim de escapar às suas responsabilidades legais e minar as tentativas dos trabalhadores de organizarem-se e negociar coletivamente. As marcas continuaram a resistir a fazer compromissos de longo prazo para o fornecimento, e de um modo geral, não conseguiram premiar fornecedores que reconhecem e negociam com os sindicatos.

COI

É vital que o COI assuma seu papel de guardião dos Jogos Olímpicos. Nós exigimos que o COI tenha por base o progresso feito por Londres 2012, e avance mais, de forma a:

- fazer com que o respeito aos direitos dos trabalhadores seja uma parte integrante dos princípios básicos do COI e do seu código de ética
- exercer a devida diligência em relação às práticas de trabalho dos parceiros comerciais e licenciados
- fazer da ratificação e aplicação das normas internacionais do trabalho uma consideração importante na seleção do país-sede
- fazer do cumprimento a normas internacionais do trabalho identificadas como sendo os direitos fundamentais, e leis nacionais, uma condição contratual em todos os acordos de patrocínio, licenciamento e comercialização

- comprometer recursos consistentes com a devida diligência para entender as condições reais de trabalho e práticas de trabalho nas atividades desenvolvidas em conexão com as relações comerciais e acordos de licenciamento, o que inclui suporte para a tomada de medidas positivas, como a realização in locu de investigações com credibilidade junto a outros parceiros
- apoiar-se nas conclusões de Londres 2012 para desenvolver um mecanismo de queixas; responder e resolver as queixas fundamentadas que envolvem as práticas de trabalho dos parceiros comerciais e licenciados; e trabalhar com outros parceiros na criação de mecanismos de queixa que tenham credibilidade e possam ser usados para resolver situações específicas
- comprometer-se a promover publicamente a necessidade de acabar com a exploração e abuso envolvidos no nas indústrias de vestuário esportivo e de calçados atléticos
- apoiar os esforços para assegurar o respeito pelos direitos dos trabalhadores em todos os aspectos do trabalho que envolvem o esporte.

LOCOG

Apesar de sua retórica, LOCOG não cumpriu o seu compromisso de fazer as Olimpíadas de Londres um evento sustentável.

Como resultado do envolvimento com a Jogue Limpo 2012, o LOCOG exigiu que fornecedores e licenciados cumprissem as normas do Código Base ETI, e desenvolvessem um mecanismo de queixas para que violações do código pudessem ser relatadas, investigadas e resolvidas. No entanto, embora a maioria da produção já deve ter sido produzida, o LOCOG só agora está no processo de desenvolver treinamento de alguns trabalhadores, e os trabalhadores em toda a sua cadeia de abastecimento não foram informados em suas línguas locais dos seus direitos, ou sobre como

utilizar o mecanismo de queixas. O LOCOG revelou apenas alguns de seus locais da cadeia de abastecimento, principalmente no Reino Unido e China, o que significa que é impossível para os sindicatos locais em outros lugares verificar as alegações de que seus fornecedores estão respeitando os direitos humanos dos trabalhadores. O LOCOG também usou auditorias para monitorar as condições de trabalho, apesar das recomendações da Jogue Limpo 2012, que os trabalhadores deveriam estar no centro dos esforços de monitorização.

No geral, o LOCOG foi mais longe do que qualquer outro organizador de Jogos na tomada de medidas para proteger os direitos dos trabalhadores. É vital que o Comitê Organizador do Rio construa sobre os progressos do LOCOG e faça avanços onde o LOCOG ficou aquém.

Exigimos que o LOCOG e o Comitê Organizador do Rio:

- trabalhem com o COI para pôr em marcha mecanismos para acabar com práticas abusivas e exploradoras
- exerçam a devida diligência demonstrável com respeito aos direitos humanos dos trabalhadores que realizam trabalho em relação a Jogos Olímpicos
- usem sua influência sobre as empresas que operam em seus países e patrocinam equipes nacionais para cumprir as exigências da campanha
- exijam, como condição contratual de patrocínio, licenciamento e comercialização de acordos, a divulgação de locais de produção e comprometam-se que as práticas de trabalho e condições de trabalho envolvidas na produção de produtos licenciado estejam em conformidade com normas laborais internacionalmente reconhecidas.

Marcas multinacionais e varejistas

As seguintes marcas e varejistas foram registrados como a origem das fábricas investigadas neste relatório.

China

- adidas

Filipinas

- adidas
- Brooks
- New Balance
- Saucony
- The North Face
- Under Armour

Sri Lanka

- adidas
- Ann Taylor
- Columbia Sportswear Company
- Lane Bryant
- Lululemon Athletica
- Next
- Nike
- Soma Intimates
- Speedo
- Victoria's Secret

Em 2008 a Jogue Limpo escreveu para as principais empresas no setor de roupas esportivas um conjunto claro de reivindicações. Essas demandas foram relacionadas com os quatro principais obstáculos de: negação do direito à liberdade de associação; pagamento de salários de pobreza, uso crescente de trabalho precário, e incapacidade de fazer compromissos de longo prazo para fábricas de fornecedores. As respostas das marcas, delineando suas posições políticas em nossas reivindicações, estão disponíveis em **www.clearingthehurdles.org**. Antes do lançamento deste relatório, a Jogue Limpo vai escrever às marcas, pedindo-lhes para atualizar suas respostas.

Exigimos que os licenciados Olímpicos e marcas multinacionais e varejistas:

- exerçam a devida diligência demonstrável com respeito aos direitos humanos dos trabalhadores em suas cadeias de suprimentos
- adotem políticas de origem que exijam fornecedores e seus sub-contratados a respeitar normas laborais internacionalmente reconhecidas
- tratem, como parte integrante de sua política de terceirização, dos impactos negativos de suas práticas de compra sobre as práticas de trabalho e condições de trabalho em suas respectivas cadeias de abastecimento
- tomem medidas positivas para proteger o direito dos trabalhadores de formar e aderir a sindicatos, e garantam que o direito à negociação coletiva seja respeitado ao longo de suas respectivas cadeias de abastecimento, incluindo a prestação de garantias com relação ao direito à sindicalização e acesso dos representantes sindicais aos locais de trabalho. As marcas deveriam assegurar que a Feeder Apparel Corporation, Global Wear Manufacturing 1, Mactan Apparel Corporation 2, Metrowear Inc, Yuen Thai Philippines Inc, MAS Linea Intimo, MAS Silueta, Next Manufacturing e MAS Linea Aqua assinem acordos de acesso com os sindicatos.
- mantenham relações comerciais com fornecedores que reconheçam os sindicatos, e negociem coletivamente, e que, quando da expansão da produção, deem preferência para situações onde os direitos sindicais sejam respeitados tanto na lei, quanto na prática
- tomem medidas para que os trabalhadores sejam pagos com um salário mínimo (para uma semana de trabalho padrão), por exemplo, mudando as práticas de compra, e fazendo o pagamento de salários mínimos dignos um critério fundamental na seleção de fornecedores
- garantam que a forma predominante de emprego em toda a cadeia de abastecimento seja o permanente, aberto e direto
- informem o público sobre as condições de trabalho em que os produtos que comercializam são feitas, e sejam totalmente transparentes em relação a todas as operações comerciais e

arranjos que afetam as práticas de trabalho e condições de trabalho

- divulguem a identidade de seu fornecedor, e a localização das fábricas de seus fornecedores
- assegurem que os fornecedores trabalhem com os sindicatos para pôr em prática um sistema de relações industriais que irá proteger os direitos dos trabalhadores e fornecer um mecanismo de credibilidade para resolver queixas.

Negociando a liberdade

Como resultado da Jogue Limpo 2008, marcas de vestuário esportivo se comprometeram a envolver os sindicatos e as ONG numa base de país a país, a fim de acordar medidas no sentido de assegurar o respeito pelos direitos dos trabalhadores em suas cadeias de suprimentos.

O país identificado pela primeira vez para este engajamento conjunto foi a Indonésia. Em uma reunião inicial em novembro de 2009, os sindicatos, fábricas produtoras de materiais esportivos e marcas esportivas multinacionais concordaram em desenvolver um protocolo comum de liberdade de associação. Após 18 meses de negociações, em 7 de Junho de 2011, o protocolo foi assinado por seis grandes marcas esportivas (Nike, Adidas, Puma, Asics, New Balance e Mizuno), um certo número de seus fornecedores, e seis sindicatos da Indonésia.

O protocolo aborda o fato de que aos sindicatos muitas vezes é negado o tempo e o espaço necessário para executar atividades sindicais e prevê: a liberação de dirigentes sindicais do trabalho; espaço em reunião, escritório e quadro de avisos; e liberdade para distribuir informações. O protocolo também requer que um Acordo Coletivo de Trabalho, onde não existe, seja negociado dentro de seis meses e que as fábricas signatárias implementem sistemas de coleta da contribuição sindical.

A Jogue Limpo aplaude este acordo, e está o monitorando sua aplicação site play-fair.org. Ao mesmo tempo, a Jogue Limpo convida empresas de vestuário e calçados para trabalhar com os sindicatos e fornecedores em outros países de terceirização para negociar protocolos para melhorar as condições de trabalho.

Metodologia de Pesquisa

Cantão, China

Pesquisadores da SACOM visitaram a fábrica três vezes para as entrevistas, que ocorreram fora do local de trabalho. Oitenta trabalhadores responderam. Setenta por cento dos entrevistados eram trabalhadores do sexo feminino. Metade dos entrevistados tinham menos de 30 anos de idade.

Os pesquisadores da SACOM são treinados sobre Direito do Trabalho local e internacional. A pesquisa foi realizada em 3-4, 10-11 e 17-18 de Dezembro. Não há uma comunidade ou loja fora da fábrica, e o dormitório fica dentro do complexo da fábrica. As entrevistas foram realizadas, portanto, nos fins de semana, quando os trabalhadores foram para as comunidades vizinhas. As entrevistas foram realizadas em mandarim.

Colombo, Sri Lanka

Os dados coletados a partir de 60 entrevistados em quatro fábricas pelo Sindicato dos Empregados da Zona Franca e de Serviços Gerais. A pesquisa foi realizada utilizando questionários semi-estruturados; dados de campo foram coletados por coletores de dados treinados. Os entrevistados incluíam os operadores de máquinas, seguranças de lojas, supervisores, auxiliares e de gestão de ambos os sexos. Os dados de campo foram coletados a partir de 30 de outubro de 2011 a 10 de Dezembro de 2011 e foram realizadas entrevistas em Sinhala.

Os trabalhadores representam 8,8% das fábricas produtoras de vestuário no Sri Lanka. A maioria são mulheres com idades entre 18-35.

Zona Econômica Especial de Mactan, Filipinas

Material empírico baseado em relatos de trabalhadores que estão empregados em fábricas que produzem para a Adidas na Zona Econômica Especial de Mactan (MZEE) em Cebu.

Trinta e cinco trabalhadores respondentes em cinco fábricas participaram do questionário. Discussões em grupo para verificar a validade dos dados coletados a partir dos inquéritos, reuniões, validação, e foco foram realizados. Entrevistas com informantes-chave também foram realizados com os organizadores sindicais que operam na área, um gerente de RH de uma fábrica, e o responsável pela conformidade/representação da Adidas. Dados de campo foram coletados a partir de setembro a dezembro de 2011, e as entrevistas foram conduzidas em uma mistura de filipino, Inglês e cebuano (um dialeto falado em Cebu).

Notas

- 1 Oxfam participated in the 2004 Athens campaign and remains a member of the Play Fair Alliance .
- 2 Now known as the ITUC – International Trade Union Confederation.
- 3 See http://www.playfair2008.org/index3233.html?option=com_content&task=view&id=123&Itemid=43
- 4 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_007993/lang--en/index.htm
- 5 London Olympic Bid and WWF (2005). Towards a One Planet Olympics, p 5.
- 6 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6lMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
- 7 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6lMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
- 8 Labour Behind the Label, Briefing on the Chinese Garment Industry, February 2007.
- 9 Article 11, China Trade Union Law, quoted in ITUC report to WTO General Council, May 2010.
- 10 Amnesty International (2009), Doing Business in China: The human rights challenge, Switzerland, p 8.
- 11 ITUC, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Report to WTO General Council Review, May 2010, p 2.
- 12 Ibid, p 3.
- 13 http://www.tsg.com.hk/Corporate_Introduction/t_intro.html
- 14 <http://www.tsg.com.hk>
- 15 List of authorised suppliers – London 2012 Olympic and Paralympic Games.
- 16 http://www.asia-pacific-times.com/index.php?option=com_content&task=view&id=23437&Itemid=9
- 17 Her name and some personal information have been changed to protect her identity.
- 18 Her name and some personal information have been changed to protect her identity.
- 19 Excerpt from ITUC Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of the Philippines (Geneva, 20 and 22 March 2012).
- 20 ITGLWF Philippines Council is a platform of trade unions in the textile, garment and leather sectors.
- 21 The Sintex variations are used with Adidas and SCI is the name used for all other suppliers, according to a manager at one of the Filipino sites.
- 22 <http://www.sportscity.com.tw/about.php>
- 23 http://www.adidas-group.com/en/sustainability/assets/factory_list/2011_Jan_Global_Factory_List.pdf
- 24 http://www.sportscity.com.tw/about_3.php
- 25 http://www2.luenthai.com/en/investor_relations
- 26 Ibid.
- 27 Ibid.
- 28 Ibid.
- 29 [http://www.yueyuen.com/announcement_file/EW00551AR%20\(1801\).pdf](http://www.yueyuen.com/announcement_file/EW00551AR%20(1801).pdf)
- 30 http://www.playfair2008.org/docs/Clearing_the_Hurdles.pdf
- 31 <http://www2.luenthai.com/en/yuenthai>
- 32 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C001>
- 33 http://www2.luenthai.com/en/focus_yt4c
- 34 ITUC Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2011.
- 35 [http://www..ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_MarketMovers_CS_MAS/US\\$FILE/MarketMovers_CS_MAS.pdf](http://www..ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_MarketMovers_CS_MAS/US$FILE/MarketMovers_CS_MAS.pdf)
- 36 Ibid.
- 37 <http://www.masholdings.com>
- 38 http://www.just-style.com/news/mas-speedo-in-85m-swi-mwear-deal_id82492.aspx
- 39 <http://jaafsl.com/news/23--linea-intimo-honoured-with-Adidas-2009-leadership-award>; http://www.masholdings.com/news/news_haward2011.htm
- 40 <http://www.brandot.com/partnership/venturepartners.html>
- 41 <http://www.therichest.org/celebnetworth/business/men/stephen-rubin-net-worth>
- 42 <http://www.dailynews.lk/2008/02/18/bus11.asp>
- 43 <http://www.london2012.com/press/media-releases/2010/03/london-2012-appoints-next-sponsor.php>
- 44 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_090223.pdf
- 45 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_090223.pdf

