



Jogando com os direitos dos trabalhadores

Um informe sobre a produção de artigos promocionais para os
Jogos Olímpicos de Londres 2012

Elaborado por "Labour Behind the Label"
Investigação realizada pela SACOM

Em nome da Campanha Play Fair
Publicado em janeiro de 2012



A SPORTING CHANCE
FOR WORKERS



O presente relatório é publicado pela Campanha Play Fair – Londres 2012. Play Fair é uma campanha internacional coordenada por federações sindicais internacionais e por ONG, nominalmente: a Confederação Sindical Internacional (CSI), a Federação Internacional dos Trabalhadores das Indústrias Têxtil, do Vestuário e do Couro (FITTVC), a Campanha Roupas Limpas (CRL) e a Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM). A campanha faz um apelo a todos que organizam e recolhem benefícios de eventos desportivos para tomarem medidas específicas a fim de assegurar que os trabalhadores que produzem artigos desportivos e constroem instalações desportivas não sejam explorados e que se respeitem as normas internacionais de trabalho.

Este relatório também é copublicado pela Campanha Play Fair 2012, um projeto comum coordenado pelo Trades Union Congress (TUC) e pela campanha "Labour Behind the Label" (LBL). O objetivo da Campanha Play Fair 2012 é influenciar os organizadores dos Jogos de Londres e as marcas internacionais de vestuário e calçado desportivo bem como as empresas titulares de licenças a elevarem os padrões dos direitos dos trabalhadores na preparação para os Jogos Olímpicos de 2012.

Podem ser descarregadas cópias do presente relatório e outras informações dos seguintes sítios Internet:

Fotos: SACOM

www.play-fair.org
www.playfair2012.org.uk

Jogando com os direitos dos trabalhadores

Um informe sobre a produção de artigos promocionais para os Jogos Olímpicos de Londres 2012

Índice

Resumo executivo	5
Jogos Olímpicos: uma marca global.....	7
China: direitos trabalhistas “da oficina para o mundo”	8
Por trás dos bastidores: fábricas que estão produzindo para Londres 2012	10
Reduzir disparidades	19
Recomendações	23

Resumo executivo: Jogando com os direitos dos trabalhadores

Os artigos promocionais dos Jogos Olímpicos e Paraolímpicos são um negócio importante. Os organizadores dos Jogos de 2012 calculam que os mascotes Wenlock e Mandeville, que funcionam como ícones dos Jogos de Londres, farão subir as vendas totais de chaveiros, bonecos de pelúcia, autocolantes, emblemas, mochilas e jogos de cartas de edição limitada relativos aos Jogos Olímpicos para 1 (um) bilhão de libras ¹. São boas notícias para Londres e para os Jogos Olímpicos, mas existe um custo oculto que é pago pelos trabalhadores chineses contratados para fazer estes artigos.

Enquanto os atletas passam longas horas treinando e lutam por bater recordes mundiais nas suas respectivas modalidades, trabalhadores em todo o mundo são impelidos numa “corrida para o fundo” em termos de salários e de condições de trabalho. Mas não haverá medalhas para compensar as suas longas horas de trabalho nem os seus esforços para bater recordes e atingir a tempo as metas de produção. Investigações anteriores da Campanha Play Fair mostraram que à medida que aumenta a procura de artigos de consumo na caminhada para os Jogos Olímpicos, os trabalhadores são obrigados a fazer trabalho extraordinário durante períodos excessivamente longos, por um salário insignificante, muitas vezes em ambientes perigosos e desgastantes e os empregadores preocupam-se pouco com as normas trabalhistas reconhecidas internacionalmente ou com as legislações nacionais. A nossa investigação confirmou que esta situação se mantém na produção de artigos para Londres 2012.

Durante anos o Comité Olímpico Internacional (COI) e os seus homólogos nacionais apregoaram os ideais da ética e da equidade. Seb Coe, Presidente do Comité Organizador dos Jogos Olímpicos e Paraolímpicos de Londres (LOCOG), designou os Jogos como ‘uma poderosa alavanca de mudança, que melhora vidas em todo o mundo’ e declarou a intenção de os Jogos de Londres constituírem ‘um projeto inspirador de mudanças positivas em termos sociais, económicos e ambientais’ ². O LOCOG deu alguns passos para aplicar estes ideais às suas aquisições de artigos promocionais, de vestuário e calçado desportivo e de outros produtos objeto de licença ao abrigo da marca Jogos Olímpicos. Escolheu um código de conduta, o Código de Base da Iniciativa de Comércio Ético, modelo que abrange os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, integrou este código nos contratos com as empresas titulares de licenças, solicitou que os fornecedores apresentassem relatórios de auditoria dos sítios de produção e instituiu um mecanismo de queixas para a sua cadeia de abastecimento. No entanto, como revela a nossa investigação, estas medidas não foram suficientes para contrariar a exploração sistemática dos trabalhadores na indústria de artigos promocionais.

O presente relatório investiga duas fábricas na China que produzem artigos de promoção oficiais com o logótipo dos Jogos Olímpicos de Londres de 2012. Uma produz bottons e a segunda os mascotes de Pelúcia Wenlock e Mandeville

dos Jogos Olímpicos. Pedimos aos nossos investigadores que documentassem a realidade das condições nestas fábricas em comparação com as normas inscritas no próprio código de conduta do LOCOG, que garante um salário digno, emprego seguro, condições de trabalho saudáveis e seguras e liberdade de associação e proíbe o trabalho infantil e forçado. As conclusões são muito preocupantes. A nossa investigação nas duas fábricas constatou violações das nove normas que o LOCOG se comprometeu a implementar na sua cadeia de abastecimento.

Nenhum dos trabalhadores recebia o suficiente para cobrir as suas despesas básicas e assegurar um rendimento livre, que é a definição de salário digno incluída no código do LOCOG. Numa fábrica, os trabalhadores nem sequer recebiam o salário mínimo. Só alguns trabalhadores recebiam as prestações da Segurança Social que lhes são garantidas pela legislação chinesa, ficando sem acesso aos cuidados de saúde ou a pensões. Para poderem ganhar o suficiente para atender às suas necessidades básicas, os trabalhadores nas duas fábricas precisavam fazer até 100 horas extraordinárias por mês. Alguns trabalhavam em turnos de 24 horas e outros não tinham sequer um dia de descanso. Mesmo que não seja economicamente necessário, este trabalho extraordinário não é voluntário; os trabalhadores precisam de autorização especial para não fazerem trabalho extraordinário. Estas horas-extras podiam ser mais importantes na vida dos trabalhadores se fossem pagas de acordo com a lei, mas nenhuma das fábricas paga as tarifas de trabalho extraordinário definidas por lei.

Na China é ilegal os trabalhadores estarem empregados em tempo integral quando têm menos de dezesseis anos, mas vários trabalhadores com quinze anos trabalhavam numa das fábricas investigadas, em contravenção do código do LOCOG sobre trabalho infantil. Na segunda fábrica os trabalhadores são multados se abandonarem o emprego antes de terminarem o contrato de cinco anos, o que contraria as disposições do código do LOCOG relativas à liberdade de escolha de emprego.

As condições de saúde e segurança em ambas as fábricas, tanto no local de trabalho como nos dormitórios dos trabalhadores, necessitam de melhoramentos importantes. O equipamento de proteção individual (EPI) dos trabalhadores era insuficiente ou então o seu uso não era obrigatório. Como os trabalhadores não receberam formação sobre saúde e segurança no local de trabalho, muitos renunciavam à segurança pessoal para trabalharem mais rapidamente. Nenhum dos trabalhadores entrevistados conhecia os procedimentos em caso de incêndio ou como usar o equipamento de segurança. As dores de costas eram frequentes devido aos longos períodos sentados em bancos. Os dormitórios são mal ventilados e numa das fábricas o acesso à água quente era extremamente limitado.

Para que os trabalhadores reivindiquem os seus direitos têm de saber quais são esses direitos. Numa das fábricas não foi fornecida aos trabalhadores cópia do respetivo contrato, que indica as condições de emprego; e na outra o contrato diferia

das verdadeiras condições proporcionadas, especialmente no que se refere aos salários. A fábrica não fornece fichas de salários, por isso os trabalhadores nem sequer sabiam quanto é que recebiam e relativamente a quê, tornando impossível contestar quaisquer discrepâncias. Mesmo que os trabalhadores dispusessem da informação necessária para reclamar, não lhes é dada possibilidade de se associarem para exigir a mudança necessária. Nenhuma das fábricas tinha um sistema para assegurar a representação dos trabalhadores. Isto significa que cada um dos trabalhadores tem de apresentar individualmente uma queixa, sem a proteção assegurada pela ação coletiva. Um trabalhador que reclamou dos seus salários foi multado por “ofender” o supervisor. É evidente que nenhuns trabalhadores se sentiram capazes de se organizarem, outro direito que supostamente lhes é garantido pelo código do LOCOG.

Então, porque é que as promessas do LOCOG não fizeram uma verdadeira diferença para os trabalhadores? A verdade é que o LOCOG pouco fez para aumentar efetivamente o respeito dos direitos dos trabalhadores e os seus esforços limitaram-se as auditorias que são claramente ineficientes para revelar a realidade a que estão sujeitos os trabalhadores empregados em fábricas no outro lado do mundo. A Campanha Play Fair fartou-se de salientar que a fraude das auditorias é generalizada e que não é possível confiar em inspeções de um dia e previamente anunciadas para saber a verdade acerca das condições de trabalho. A nossa investigação revelou que os trabalhadores são treinados, ameaçados e mesmo subornados para enganar os auditores. Uma trabalhadora disse-nos que muitos têm medo de demissão caso revelem a verdade. “Os consumidores podem achar que os mascotes olímpicos são engraçados e fofos, mas nunca pensarão no trabalho difícil e nos baixos salários que temos na fábrica”, disse ela.

É por isso que desde o início do trabalho do LOCOG

afirmamos repetidamente que quaisquer esforços verdadeiros de mudança devem envolver os próprios trabalhadores. Eles devem conhecer os seus direitos e devem ter acesso a um mecanismo para solicitar mudanças. No entanto, nenhum dos trabalhadores com quem falámos sabia sequer que o LOCOG tinha um código, quanto mais o que isso devia significar para eles. Nem qualquer um deles sabia que existia um mecanismo de queixa que poderia utilizar para suscitar questões diretamente ao LOCOG. Mesmo que o soubessem, não havia qualquer representante dos trabalhadores que os pudessem ajudar a fazer queixa e as informações de que precisam para fazer uma queixa individual só estão disponíveis em inglês.

O fato é que simples promessas no papel não mudam um sistema de exploração que existe desde há décadas. Numa indústria com intensa concorrência de preços, as empresas titulares de licenças e que adquirem artigos com o logotipo dos Jogos Olímpicos estão a promover a ética em voz baixa, mas a exigir qualidade elevada e baixo custo em voz mais alta. Em resposta, para as fábricas fornecedoras a ética não passa de uma declaração de intenções, transferindo o verdadeiro custo da produção para os trabalhadores, na forma de salários de miséria, falta de segurança de emprego e trabalho extraordinário obrigatório excessivo. São precisas mudanças. Desde 2004 que a Campanha Play Fair, uma aliança mundial de sindicatos, grupos de direitos das mulheres, grupos de ativistas de direitos humanos, organizações de consumidores e trabalhadores, apela ao movimento olímpico para garantir que os princípios olímpicos da equidade e do respeito sejam alargados aos trabalhadores que produzem artigos promocionais para a família olímpica. No mínimo, o movimento olímpico devia assegurar que são garantidos a todos os trabalhadores envolvidos na realização dos Jogos Olímpicos os direitos estabelecidos nas convenções das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).



Jogos Olímpicos – uma marca global

A marca olímpica é uma das mais reconhecidas do mundo. Representa os princípios do Olimpismo: “um estilo de vida fundado no prazer do esforço, no valor educativo do bom exemplo e no respeito pelos princípios éticos fundamentais universais”³. Estes princípios deviam definir o espírito dos Jogos, revelando o que há de melhor em termos de esforço desportivo e de fair play.

Os Jogos Olímpicos e Paraolímpicos não são apenas os maiores acontecimentos desportivos mundiais. Representam uma indústria a nível mundial que gera milhões de libras, empregando direta e indiretamente centenas de milhares de trabalhadores num vasto conjunto de empresas. São estes trabalhadores que constroem os estádios, os equipamentos e as infra-estruturas e produzem igualmente toda a gama de artigos que ostentam o logotipo dos Jogos Olímpicos.

O presente relatório centra-se nos trabalhadores que produzem os artigos promocionais para Londres 2012, produção que é vital para a organização de qualquer evento olímpico. A concessão das licenças e os artigos para os Jogos Olímpicos constituem uma indústria que vale centenas de milhões de libras e são um elemento fundamental do modelo empresarial de todos os Jogos. O Comité Organizador dos Jogos Olímpicos e Paraolímpicos de Londres (LOCOG), responsável pela organização e realização das Olimpíadas de Londres, calcula que serão angariados 2 bilhões de libras através da combinação de patrocínios, direitos de transmissão e venda de artigos promocionais⁴. Grande parte deste valor terá origem na venda de produtos com a marca olímpica, nomeadamente vestuário, emblemas, mascotes e outras recordações.

Comité Olímpico Internacional – promover Jogo Limpo?

“O objetivo do Olimpismo é colocar o desporto ao serviço do desenvolvimento harmonioso do Homem” – Carta Olímpica 2011

O Comité Olímpico Internacional (COI) funciona como a organização-mãe de toda a estrutura olímpica. O seu papel principal consiste em supervisionar a organização dos Jogos Olímpicos de inverno e de verão, que se realizam de quatro em quatro anos. É igualmente titular de todos os direitos vinculados ao nome e aos símbolos olímpicos.

Atendendo ao controle global que tem sobre o movimento olímpico, o COI deve ter um papel importante na promoção da sustentabilidade e do comércio ético num vasto conjunto de áreas. Por exemplo, pode insistir no fato de o respeito dos direitos dos trabalhadores fazer parte integrante dos princípios básicos e do código de ética das organizações e de as normas trabalhistas serem integradas nos acordos de licença, de patrocínio e de marketing; fazer da ratificação e implementação das normas internacionais de trabalho um aspeto importante na seleção do país organizador; supervisionar a aplicação das normas trabalhistas nos contratos de aquisição de toda a família olímpica – o COI, os comitês organizadores dos Jogos

e os comitês olímpicos nacionais; e integrar o conceito de comércio sustentável e ético expressamente na sua Carta⁵.

Até o momento, a vontade do COI de assumir qualquer responsabilidade por este trabalho tem sido extremamente limitada. Realizou uma série de reuniões com representantes da Campanha Play Fair, a última das quais em Londres, em abril de 2011, mas quase não tomou medidas concretas para transformar as exigências da campanha em realidade. Desde o início da campanha, há oito anos, o COI incluiu uma formulação sobre os direitos dos trabalhadores nos critérios das propostas olímpicas e indicou que poderia querer supervisionar as queixas apresentadas sobre violações dos direitos dos trabalhadores nas cadeias de abastecimento dos Jogos Olímpicos. Contudo, a formulação incluída nos critérios das propostas é extremamente fraca e não foram dados passos concretos para investigar ou adotar esse mecanismo. O Roteiro para a Ação do COI sobre os Direitos dos Trabalhadores⁶, desenvolvido pela Campanha Play Fair e apresentada ao COI em 2008, foi totalmente ignorado.

O COI alega que considera o compromisso com a Organização Internacional do Trabalho como o mecanismo mais eficaz para supervisionar as questões dos direitos dos trabalhadores nas cadeias de abastecimento dos Jogos Olímpicos. No entanto, a assinatura de um Acordo de Cooperação com a OIT, já em 1998⁷, não resultou em quaisquer progressos visíveis nesta área.

Londres 2012 – Nivelar por cima?

“O nosso Código de Abastecimento Sustentável está a inspirar mudanças nos nossos fornecedores, patrocinadores e empresas titulares de licenças, que vêem as vantagens do abastecimento sustentável.” - Paul Deighton, Diretor Executivo, LOCOG⁸.

A proposta de Londres para organizar os Jogos Olímpicos de 2012 foi a primeira a comprometer-se em integrar a sustentabilidade nos seus planos e assumia um compromisso claro de assegurar que os valores éticos constariam dos Jogos Olímpicos. A ideia dos Jogos de Londres era “usar o poder dos Jogos para inspirar mudanças”⁹. Na sua proposta, intitulada ‘A Caminho de Olimpíadas Planetárias’, os Jogos de Londres prometeram que “todos os produtos, materiais e serviços serão avaliados segundo critérios ambientais, sociais e éticos, bem como por parâmetros de valor convencionais” e que “serão usados os mesmos princípios na seleção dos patrocinadores”¹⁰.

O mandato dos organismos organizadores dos Jogos de Londres em relação à sustentabilidade¹¹ é inacreditavelmente vasto, abrangendo questões relativas ao ambiente, aos resíduos, às alterações climáticas e à justiça social. Para ajudar nesta tarefa, os organizadores dos Jogos de Londres criaram um organismo de supervisão para controlar e aconselhar os organizadores das Olimpíadas a integrarem a sustentabilidade no seu trabalho. Criada em janeiro de 2007, a Comissão para a Sustentabilidade de Londres 2012 (CSL) é um organismo independente com onze comissários voluntários e financiado pelos vários organismos organizadores dos Jogos Olímpicos,

pela Autoridade da Grande Londres e pelo governo central, que controla os planos de sustentabilidade, os objetivos e os progressos das organizações responsáveis pela construção e realização dos Jogos de Londres de 2012¹². Esta supervisão é feita em grande parte através de reuniões dos interessados, consultas e apresentação de relatórios públicos no sítio Internet da CSJL, mas não inclui a capacidade de investigar os efeitos das políticas de sustentabilidade sobre os próprios trabalhadores.

O LOCOG e as regras éticas de aquisição

Até esta data o LOCOG concedeu 60 licenças para produzir até 10.000 linhas de artigos promocionais com o logótipo dos Jogos de 2012. Espera-se que a venda destas licenças gere mais de 80 milhões de libras para o LOCOG¹³. Apesar de muitas das empresas titulares de licenças de produção de artigos para os Jogos terem sede no Reino Unido, a maior parte da produção será realizada efetivamente em fábricas localizadas no estrangeiro. O aspeto ético no abastecimento de produtos e serviços, incluindo os artigos promocionais, é apenas um dos elementos do programa de sustentabilidade que está a ser implementado pelo LOCOG e supervisionado pela CSJL, mas é um elemento que até o LOCOG descreve como “uma das áreas mais importantes em que o LOCOG pode fazer uma diferença a respeito do nosso desempenho em termos de sustentabilidade”¹⁴.

A abordagem do LOCOG para promover a sustentabilidade nos contratos de aquisições consistiu em publicar um “Código de

Sustentabilidade de Abastecimentos”, que as empresas titulares de licenças são contratualmente obrigadas a implementar nas suas cadeias de abastecimento. Após debater o assunto com a Campanha Play Fair, o LOCOG optou por adotar o Código Básico da Iniciativa de Comércio Ético¹⁵, que é utilizado por muitas marcas e retalhistas que operam nas principais ruas do Reino Unido. Este código inclui cláusulas sobre as normas de trabalho essenciais, sobre a liberdade de associação e sobre a eliminação do trabalho infantil e forçado e obriga as empresas a pagarem um salário digno e a garantirem condições de trabalho seguras e saudáveis¹⁶. Contudo, o LOCOG não aderiu firmemente a este código e admitiu aceitar a utilização de outros códigos de conduta já utilizados pelas empresas titulares de licenças, alguns dos quais assumem um nível inferior de compromissos no que se refere às normas de trabalho.

A responsabilidade da implementação é transferida para as empresas titulares de licenças, que são obrigadas a registrar todos os fornecedores contratados para realizar artigos olímpicos numa base de dados de ‘fornecedores éticos’, designada Sedex, e a divulgar todos os locais de produção ao LOCOG. Esta obrigação será complementada por auditorias, a realizar por empresas de auditoria aprovadas pelo LOCOG. Por último, na sequência de um extenso diálogo com a Campanha Play Fair, o LOCOG contratou consultores para criar um mecanismo de queixas, a fim de assegurar um meio para os trabalhadores e as organizações de defesa dos direitos trabalhistas chamarem a atenção para as violações do Código de Abastecimento do LOCOG e procurarem a resolução dos litígios.

China: Direitos Trabalhistas da “oficina para o mundo”

A China é o maior fabricante do mundo, produzindo quase 20% dos bens fabricados a nível mundial¹⁷. O setor produtivo representa mais de um terço da sua produção econômica e emprega cerca de 40% dos 240 milhões de trabalhadores migrantes da China¹⁸. A fabricação de têxteis, vestuário, eletrônica e artigos promocionais representa uma parte significativa desta produção. No entanto, por detrás da enorme história de sucesso do setor produtivo da China está uma indústria baseada muitas vezes na exploração da sua imensa mão-de-obra e em violações sistemáticas dos direitos trabalhistas reconhecidos internacionalmente.

A China é acusada regularmente de suprimir os direitos dos seus cidadãos à liberdade de expressão, de reunião e de associação e isto se aplica tanto aos trabalhadores como a qualquer outro setor da população. Até agora a China recusou-se a ratificar as Convenções da OIT n.º 87, relativa à Liberdade de Associação, e n.º 98, relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, e suprime de forma ativa este direito legal. Embora o artigo 3.º da Lei Sindical estabeleça que “todos os trabalhadores manuais ou metalúrgicos... têm o direito de se organizarem e de aderirem a sindicatos”, a Federação de Sindicatos de Toda a China (FSTC) é o único sindicato nacional legalmente reconhecido¹⁹ e quaisquer sindicatos constituídos por trabalhadores estão sujeitos à supervisão e direção da FSTC e devem filiar-se nesta federação a nível local, nacional ou industrial²⁰. Isto significa que a FSTC tem o monopólio da representação dos trabalhadores.

A China não possui verdadeiramente legislação nacional que proteja os direitos dos trabalhadores à negociação coletiva, seja no quadro de uma estrutura sindical ou fora dela, estabelecendo apenas que as empresas “podem” realizar consultas com os trabalhadores²¹. A existência de acordos coletivos é especialmente limitada nas empresas privadas. O direito à greve foi eliminado da Constituição chinesa em 1982 e nunca mais foi mencionado a seguir em qualquer legislação. É verdade que isto significa que as greves não são legais nem ilegais, mas na prática são amplamente reprimidas.

Embora as empresas afirmem que os custos trabalhistas na China têm aumentado nos últimos anos, a maior parte dos trabalhadores continua a ganhar muito abaixo do necessário para assegurar um salário digno²². Em Guangdong, onde se localizam as fábricas referidas no presente relatório, a Fundação para o Vestuário Justo (Fair Wear Foundation - FWF) calculou que as despesas médias mensais em 2009 para um trabalhador sem dependentes rondavam os 1436 CNY (145 libras) e a maior parte dos trabalhadores declarou que um montante entre 2000 CNY (201 libras) e 2500 CNY (251 libras) por mês seria um salário digno adequado²³. O “Asia Floor Wage” definiu para 2011 um salário mínimo médio para os trabalhadores chineses de 1843 CNY (185 libras). De acordo com a investigação da FWF, os salários mínimos legais para uma semana normal de trabalho ainda estão cerca de 60% abaixo dos níveis do salário digno²⁴. Os baixos salários ainda são agravados pela tendência dos empregadores para

reterem os salários ou atrasarem o seu pagamento durante um mês ou mais, apesar da legislação trabalhista estabelecer que os salários devem ser pagos mensalmente e sem atrasos²⁵.

O salário de base constitui apenas uma parte do pacote salarial a que os trabalhadores têm direito. De acordo com a legislação chinesa, tanto os trabalhadores como os empregadores são obrigados a contribuir para regimes de Segurança Social que cobrem as pensões, os seguros de acidentes de trabalho e os seguros de doença. O desrespeito destes pagamentos é generalizado na China e o fato de os empregadores não fornecerem fichas de salários explicativas faz com que muitos trabalhadores não saibam se estão ou não cobertos pelo seguro. Os trabalhadores também têm direito a licença por doença paga equivalente a 80% do salário mínimo. Também neste caso muitos empregadores se recusam simplesmente a pagar qualquer salário aos trabalhadores doentes.

A prevalência de baixos salários e o não pagamento de prestações sociais faz com que muitos trabalhadores sejam obrigados por necessidade econômica a fazer horas extraordinárias excessivas, mesmo nos casos em que essas horas extraordinárias são consideradas voluntárias. Na realidade, poucos trabalhadores têm possibilidade de escolher se querem fazer horas extraordinárias e a respetiva recusa pode traduzir-se muitas vezes em castigos, multas ou mesmo em despedimentos. A legislação chinesa define uma semana normal de trabalho como tendo 40 horas por semana ou 174 horas por mês, com um dia de descanso pelo menos por semana²⁶ e restringe o máximo de horas extraordinárias a 36 horas por mês²⁷. No entanto, a nossa investigação revela que os trabalhadores são obrigados a trabalhar duas ou três vezes esse máximo.

Para muitos trabalhadores, é a existência de horas extraordinárias que permite ou não fazer face às suas despesas. As horas extraordinárias deviam ser pagas a tarifas mais elevadas, correspondendo cada hora extraordinária durante a semana a 1,5 vezes o preço da hora média e nos fins de semana a 2 vezes. O trabalho extraordinário realizado durante os onze dias de férias autorizados devia ser pago a uma tarifa correspondente a 3 vezes o salário normal²⁸. Estas regras também são muito desrespeitadas, com muitos empregadores a considerarem o sábado como dia “normal” e a não pagarem qualquer prêmio ou a pagarem muito abaixo dos valores legais do trabalho extraordinário, tanto durante a semana como nos fins de semana. Atendendo ao volume de trabalho extraordinário realizado pelos trabalhadores chineses, isto constitui um não pagamento importante de salários legalmente obrigatórios.

Outra importante questão trabalhista com que se defrontam os trabalhadores chineses é o recurso a contratos de curto prazo ou de prazo fixo e o aumento dos trabalhadores temporários. A grande maioria dos trabalhadores na China tem contratos a prazo, que lhes garantem emprego durante um a três anos. Este fato faz com que estes trabalhadores não tenham segurança de emprego a longo prazo e sejam vulneráveis a despedimentos injustos ou à recusa de renovação dos contratos. Muitos trabalhadores nunca recebem uma cópia dos seus contratos de trabalho, o que significa que não podem provar as condições, a duração ou mesmo a existência de seu vínculo com o empregador. Isto é fundamental para os

trabalhadores que tenham de provar a relação de trabalho nos processos judiciais e em casos de doenças profissionais. Significa igualmente que os trabalhadores podem nem sequer conhecer as condições em que foram contratados. Por último, podem ser recrutados trabalhadores temporários e ocasionais para evitar pagar à Segurança Social ou as prestações de doença e maternidade a que os trabalhadores permanentes têm direito.

Em 2008 o governo adotou a Lei dos Contratos de Trabalho, que determinou que todos os trabalhadores que tivessem concluído o seu terceiro contrato e os que tivessem trabalhado numa empresa mais de dez anos deviam passar a contratos sem prazo²⁹. Determinou também que devia ser entregue a todos os trabalhadores uma cópia do contrato³⁰. Como a grande maioria dos trabalhadores não tem conhecimento dos seus direitos legais nem dispõe de qualquer via para exigir a sua aplicação, muitos empregadores tentaram contornar a lei recorrendo ao uso de trabalhadores temporários ou pura e simplesmente ignoram totalmente a lei.

Duas das convenções da OIT ratificadas pela China são as Convenções n.ºs 100 e 111, sobre Igualdade de Remuneração e Discriminação. Apesar disso, tal como em muitos países, a discriminação sexual continua a ser generalizada. As mulheres trabalham frequentemente em empregos com baixos salários e menos qualificados, recebem salários inferiores aos dos homens, raramente ocupam funções de gestão e são sujeitas a assédio verbal e sexual³¹. Muitas trabalhadoras são obrigadas a abandonar o emprego quando ficam grávidas e a poucas é concedido o direito de maternidade a que têm direito³².

A mão-de-obra chinesa na província de Guangdong é largamente constituída por trabalhadores migrantes internos, que abandonam as zonas rurais para arranjar emprego. No quadro do sistema chinês de registro das famílias (Hukou), os trabalhadores são obrigados a registrar-se como cidadãos de acordo com a residência da família. Muitos trabalhadores migrantes obtêm emprego através de agências, que não conseguem obter um registro urbano para esses trabalhadores. Isto significa que ficam a trabalhar ilegalmente, sem os documentos adequados, tornando-os ainda mais vulneráveis as demissões injustas, ao não pagamento de salários e à inexistência de contratos de trabalho. Muitas vezes os trabalhadores migrantes não dispõem de qualquer meio para



obter a cidadania urbana, assim, em muitos casos lhes são negados direitos básicos, como habitação pública e cuidados de saúde e educação. Isto torna-os totalmente dependentes de cuidados médicos e habitação proporcionados pelos seus empregadores³³. Atendendo às infrações as normas de trabalho que os trabalhadores chineses enfrentam e à falta

de aplicação da legislação trabalhista generalizada em todo o país, é evidente que qualquer empresa ou organização que pretenda abastecer-se de forma ética junto de fabricantes chineses precisa agir proativamente para garantir que são respeitados os direitos dos trabalhadores na sua cadeia de abastecimento.

Por trás dos bastidores: as fábricas que estão a produzir para Londres 2012

A fim de avaliar se o Código de Abastecimento do LOCOG estava sendo devidamente implementado, a Campanha Play Fair decidiu investigar as condições de trabalho em duas fábricas que produzem especificamente artigos promocionais para os Jogos de Londres de 2012 e comparar o que foi apurado com as normas que o LOCOG e as empresas titulares de licenças se comprometeram a implementar nas suas cadeias de abastecimento.

AS FÁBRICAS

A **Fábrica A** começou a produzir em 2011 emblemas para os Jogos de Londres 2012, nomeadamente emblemas em que figuram os mascotes Wenlock e Mandeville. A fábrica emprega cerca de 500 trabalhadores na época baixa e chega até 1000 trabalhadores em períodos de pico de produção. No momento da investigação empregava cerca de 500 pessoas. A fábrica está situada numa zona rural fora de Huizhou, na província de Guangdong. Não está próxima de qualquer grande cidade e os trabalhadores estão relativamente isolados. A maioria dos trabalhadores são migrantes, com idades entre os dezasseis e os vinte e quatro anos e têm acesso limitado à habitação, educação e cuidados médicos.

A **Fábrica B** produz representações e artigos colecionáveis em Pelúcia dos dois mascotes dos Jogos Olímpicos, Wenlock e Mandeville. A produção dos mascotes começou em abril de 2011 e mantinha-se em outubro, quando foi feita a investigação. Localizada numa zona rural da província de Guangdong, a empresa produz brinquedos de Pelúcia para o mercado da exportação e emprega 250 trabalhadores em períodos de baixa produção e 600 nos períodos de alta produção. Os 350 trabalhadores extras são principalmente estudantes e todos são contratados numa base temporária.

Muitos dos trabalhadores são migrantes de diferentes províncias da China, mas contra o que é habitual a Fábrica B também emprega alguns trabalhadores locais.

AS EMPRESAS TITULARES DE LICENÇAS

A Fábrica A é a principal fornecedora da empresa chinesa Honav, que produz artigos promocionais. A sua filial britânica, **Honav UK Ltd**, foi criada em abril de 2008, mesmo antes de lhe ser concedida licença para produzir emblemas para os Jogos de Londres de 2012. No final de 2007 contratou um britânico, antigo diretor de marketing do Comité Olímpico Internacional (COI), para ajudar a empresa a desenvolver a sua presença no mercado internacional dos desportos. A Honav já produziu emblemas com a marca olímpica para vários Jogos Olímpicos anteriores, nomeadamente Atlanta, Sidney, Atenas e Pequim, e realizou mais de 15 milhões de libras em vendas de artigos promocionais para os Jogos Olímpicos de Pequim de 2008³⁴. O LOCOG declarou ter escolhido a Honav devido em parte à sua “estratégia global para respeitar os nossos critérios ambientais, sustentáveis e éticos”³⁵. Não existe qualquer informação no sítio web da HONAV sobre os seus compromissos ou estratégia em matéria de ética.

A Fábrica B é propriedade de uma empresa de brinquedos estabelecida em Hong Kong. Produz brinquedos de Pelúcia para a empresa de brinquedos do Reino Unido **Golden Bear Toys**, que ganhou a licença para produzir os mascotes em 2009. Isto aconteceu na sequência da sua proposta vencedora para produzir uma série limitada de mascotes para a Team GB nos Jogos Olímpicos de Pequim. A Golden Bear inclui compromissos éticos no seu sítio web, mas são vagos; reconhece que estes compromissos são o “*início da sua caminhada para a sustentabilidade*” e que produzir na China constitui um desafio³⁶, mas declara igualmente que a sua “adesão à Associação Britânica de Brinquedos e Passatempos, que promove a sustentabilidade e o ambiente... ajudou a nova proposta”³⁷.

A Associação Britânica de Brinquedos e Passatempos é membro do Conselho Internacional das Empresas de Brinquedos, cujos membros têm acesso à iniciativa CARE, que visa “*promover a produção ética sob a forma de salários justos e saúde e segurança para os trabalhadores*”³⁸, assegurando para o efeito um código de conduta e um sistema de auditoria e certificação. A Fábrica B está certificada pelo ICTI. Contudo, existem algumas áreas em que o código ICTI é menos exigente do que o código ETI adotado pelo LOCOG. Não existe qualquer referência a um salário digno nem qualquer tentativa de definir os salários em relação às necessidades básicas dos trabalhadores. O código estabelece apenas que os salários devem respeitar o mínimo.



Relativamente à liberdade de associação, o código ICTI não reconhece o direito à negociação coletiva (Convenção 98 da OIT) e embora inclua na sua lista de princípios a Convenção da OIT relativa à liberdade de associação (Convenção 87), o seu código de práticas comerciais limita-se a mencionar o direito de ser representado e não de se organizar. Não é fornecido qualquer dado ou qualquer informação sobre o que são normas aceitáveis de representação dos trabalhadores, o que torna o compromisso relativamente inútil. Não existem disposições sobre o recurso a contratos temporários ou a prazo fixo ou sobre trabalho precário em geral. O sistema de auditoria utilizado pelo ICTI para controlar o respeito do código é deficiente. É a própria fábrica que encomenda a auditoria, a partir de uma lista de auditores autorizados, e usa as informações da auditoria para requerer a certificação. São realizados alguns controlos no local, mas não é o normal. As inspeções são realizadas no mínimo uma vez por ano.

A investigação na Fábrica B foi possível depois de a Golden Bear ter aceitado comunicar a sua lista de fornecedores ao Trades Union Congress (TUC) para permitir a realização de investigações externas sobre as condições de trabalho. A lista só podia ser partilhada com os nossos parceiros de investigação, por isso o nome da fábrica permanecerá anónimo neste relatório. Estão em curso discussões com a Golden Bear Toys sobre estas conclusões e possíveis medidas para melhorar as condições. A Golden Bear deve ser felicitada pela sua abertura e esperamos que continuem as negociações com a Campanha Play Fair e os seus parceiros para melhorar as condições nesta fábrica.

CONCLUSÕES: Violação do Código de Abastecimento Sustentável a todos os níveis

O Código de Abastecimento do LOCOG utiliza as normas definidas no Código Básico da Iniciativa Ética Comercial, que inclui uma remissão para as normas trabalhistas fundamentais estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O próprio código inclui nove normas fundamentais que, de acordo com o LOCOG, as empresas titulares de licenças estão contratualmente obrigadas a implementar nas fábricas dos seus fornecedores. Estas nove normas incluem um conjunto de cláusulas que especificam questões essenciais a ter em conta.

A Campanha Play Fair decidiu utilizar esta investigação para comparar as condições de trabalho reais verificadas nas duas fábricas com as normas que o LOCOG declara estarem a ser asseguradas nas fábricas dos seus fornecedores. Detectamos violações evidentes nas nove áreas do código.

EMPREGO NÃO ESCOLHIDO LIVREMENTE

Embora não tivesse sido detectado trabalho forçado em qualquer das fábricas, foram descobertas graves violações da liberdade de abandonar o emprego. Esta matéria é abrangida pela primeira disposição do Código Básico ETI (ver caixa). Na Fábrica A os trabalhadores podiam pedir a demissão, mas os procedimentos eram tão complicados que muitas vezes desistiam. Primeiro, um trabalhador tem de informar o seu supervisor imediato de que pretende demitir-se e explicar porquê; depois tem de ter um formulário que deve ser assinado pelo chefe de departamento, pelo gestor e finalmente pelo

diretor da fábrica. Os trabalhadores relataram que muitas vezes o supervisor se recusava a aprovar as demissões, o que significa que frequentemente o trabalhador é forçado a sair sem observar o processo formal e como consequência perde um mês de salário. Na Fábrica B os trabalhadores estavam proibidos de abandonar o emprego durante o período do contrato, qualquer que fosse a razão. A maior parte dos trabalhadores tinha um contrato de cinco anos. Qualquer trabalhador que se despedisse dentro deste período tinha de pagar uma indemnização à fábrica por violação do contrato.

Disposição 1 do Código Básico ETI: O emprego deve ser escolhido livremente

1.2 Os trabalhadores não são obrigados a fazer "depósitos" nem a deixar os seus documentos de identidade ao empregador e têm liberdade de sair da empresa mediante um pré-aviso razoável.

De acordo com a legislação chinesa, os trabalhadores também podem demitir-se da empresa, sem penalização, desde que deem um pré-aviso de trinta dias ao empregador.

DIREITOS SINDICAIS IGNORADOS

A China não permite uma verdadeira liberdade de associação. Quando existam restrições legais à liberdade de associação, o Código Básico ETI permite o recurso a alternativas paralelas. Essas alternativas assumem a forma, por exemplo, de uma comissão de trabalhadores ou, no caso da China, uma secção por fábrica da ACFTU, a Federação Chinesa de Sindicatos. Para preencherem os critérios de representação, estas comissões devem ser eleitas pelos trabalhadores através de eleições livres e secretas; a comissão de trabalhadores não deve sofrer qualquer interferência da direção da empresa e deve ter um mandato claro para representar os trabalhadores.

Em ambas as fábricas se verificou a violação deste direito.

Não havia qualquer secção da AFCTU nem comissão de trabalhadores na Fábrica A. A maior parte dos trabalhadores não sabia o que era um sindicato nem tinha grande consciência dos seus direitos básicos no trabalho ou da possibilidade de ações coletivas para resolver os problemas no local de trabalho. Quando tinham queixas normalmente falavam com os seus supervisores imediatos, não havendo qualquer garantia de que os seus problemas seriam resolvidos. De acordo com as regras da fábrica afixadas no quadro de informações, qualquer trabalhador suspeito de incitar a uma suspensão do trabalho ou a uma greve seria despedido.

Na Fábrica B havia uma comissão de trabalhadores, mas os seus cinco membros foram designados pela administração e nenhum dos trabalhadores entrevistados sabia quem eram. De um modo geral os trabalhadores pensavam que a comissão tinha sido criada para "mostrar" aos auditores e como tal nunca tinha sido utilizada para lhe apresentar os problemas. A maior parte declarou que tinha apresentado os problemas diretamente aos seus supervisores ou ao departamento de recursos humanos. Os n.ºs 4 e 10 do artigo 84.º do manual dos trabalhadores desta fábrica determina que qualquer trabalhador que incite os outros a fazer greve ou a trabalhar lentamente ou que participe numa greve ou numa ação de

redução do ritmo de trabalho será despedido sem qualquer indenização.

Disposição 2 do Código Básico ETI: Deve ser respeitada a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva

2.4 Quando a lei restringir a liberdade de associação e de negociação coletiva, o empregador deve facilitar, e não dificultar, alternativas paralelas para a associação e negociação livre e independente.

CONDIÇÕES DE TRABALHO NÃO SEGURAS NEM HIGIÊNICAS

Saúde e segurança inadequadas

Na Fábrica A, os trabalhadores são obrigados a utilizar um conjunto de produtos químicos potencialmente tóxicos e verificou-se que os sistemas em torno da utilização destes produtos eram lamentavelmente inadequados e punham em risco os trabalhadores.

Os produtos químicos não estavam rotulados com instruções de utilização seguras nem informações sobre potenciais danos. Em muitos casos não estavam marcados com o nome do produto e o rótulo registrava apenas a finalidade (por exemplo, líquido para remoção de tinta). Alguns dos produtos químicos, como persulfato de amônio e ácido nítrico, estavam expostos ao ar e o departamento de impressão, em especial, tinha um forte odor a tinta e outros químicos. Os trabalhadores declararam que o odor era irritante, mas que acabavam por se habituar.

O equipamento de proteção fornecido também era inadequado. O único equipamento de proteção individual (EPI) fornecido aos trabalhadores na Fábrica A eram máscaras de cirurgia, mas os trabalhadores tinham dúvidas que as mesmas assegurassem proteção, especialmente em relação a poeiras metálicas a que estão constantemente expostos. Os trabalhadores disseram sentir que estavam a respirar no meio do pó e que tinham as mãos sempre cobertas de pó. Um trabalhador referiu que os seus dedos tinham ficado presos numa máquina, que não estava equipada com quaisquer dispositivos de segurança. Outros declararam que uma série de trabalhadores tinham sofrido queimaduras de zinco, resultantes da alta velocidade a que tinham de trabalhar. Embora os trabalhadores tivessem luvas ao seu dispor, a sua utilização abrandava o ritmo de trabalho e como a maior parte é paga em função das peças que produz, tal conduzia a menor remuneração.

Na Fábrica B os trabalhadores dispunham de uma maior gama de EPI, nomeadamente máscaras de algodão, tampões para os ouvidos, luvas e chapéus. Contudo, atendendo ao desconforto e incômodo da sua utilização, a maior parte dos trabalhadores não usava o equipamento, com exceção do chapéu, a menos que houvesse uma visita dos auditores. Nessa altura a utilização do EPI era obrigatória. Os trabalhadores dispunham de bancos em vez de cadeiras para se sentarem durante o seu turno e a maior parte queixava-se de constantes dores nas costas em resultado disso.

Disposição 3 do Código Básico ETI: Condições de trabalho seguras e higiénicas

3.1 Deve ser proporcionado um ambiente de trabalho seguro e higiénico. Devem ser tomadas medidas adequadas para impedir acidentes e danos à saúde... minimizando, desde que seja razoavelmente praticável, as causas dos perigos inerentes no ambiente de trabalho.

3.2 Os trabalhadores devem receber regularmente formação em matéria de saúde e segurança, formação que será repetida para os novos trabalhadores ou para os trabalhadores transferidos.

3.3 Deve ser proporcionado acesso a instalações sanitárias limpas e a água potável e, se adequado, a instalações para guardar alimentos.

3.4 O alojamento, quando fornecido, deve ser limpo, seguro e satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores.

Começar a trabalhar sem qualquer formação

Nenhum dos trabalhadores da Fábrica A ou B indicou ter recebido formação em matéria de saúde e segurança. Nenhuma das fábricas realizava exercícios de combate a incêndios e nenhum dos trabalhadores entrevistados sabia como utilizar o extintor de incêndios. Os trabalhadores da Fábrica B disseram que tinha havido um pequeno incêndio na fábrica e que nenhum dos trabalhadores presentes sabia como apagá-lo. Felizmente nenhum dos trabalhadores ficou ferido neste incidente.

Na Fábrica B eram fornecidas caixas de primeiros socorros, com o contato da pessoa designada como socorrista. O trabalhador identificado como socorrista declarou que não tinha recebido qualquer formação e que não sabia como prestar primeiros socorros. Era simplesmente solicitado aos trabalhadores mais antigos que inscrevessem os seus nomes numa lista. Na altura da investigação pelo menos uma das caixas de primeiros socorros estava completamente vazia. Os trabalhadores referiram que as caixas só eram cheias antes das auditorias.

Alimentos sem higiene

"A fábrica não nos trata como seres humanos. A alimentação que temos é pior que a dos porcos."

Os trabalhadores da Fábrica B declararam que as condições da cozinha na cantina da fábrica não eram higiénicas. Não eram obrigados a comer na fábrica, mas na realidade tinham poucas alternativas à utilização da cantina, uma vez que além de uma pequena lanchonete diante da fábrica, o restaurante mais próximo ficava a quinze minutos a pé. Os trabalhadores tinham de pagar 2,4 CNY por cada refeição, que raramente incluía carne e de que os trabalhadores se queixavam de ser mal cozinhada e ter mau gosto.

Condições de vida no dormitório abafadas e inadequadas. A Fábrica A proporcionava no local dormitórios opcionais aos trabalhadores, mas tratava-se de quartos para solteiros do mesmo sexo e os quartos de casais eram ocupados geralmente por quadros dirigentes. O alojamento custa

60 CNY por mês num quarto que pode ter até 12 pessoas. Havia ar condicionado, mas só funcionava durante a noite. Os trabalhadores do turno da noite queixaram-se de que fazia demasiado calor para dormir durante o dia.

Também havia alojamento em dormitórios para os trabalhadores da Fábrica B por 60 CNY, em quartos onde dormiam doze trabalhadores. Os chuveiros não tinham água quente e os trabalhadores eram obrigados a ir buscar água quente a outro local. Esta só estava disponível depois das 9 horas da noite. A ducha e os banheiros coletivos estavam localizados num local público que não permitia grande privacidade. Uma das maiores preocupações suscitadas pelos trabalhadores foi que não havia tomadas elétricas disponíveis nos dormitórios, o que impedia os trabalhadores de carregarem os seus telefones. Isto significava que tinham de entregar os seus telefones aos chefes para serem carregados, fato que os trabalhadores consideravam ser uma violação da sua privacidade.



UTILIZAÇÃO DE TRABALHO INFANTIL

Durante o período da investigação estavam empregados na Fábrica A 3 trabalhadores menores, com quinze anos, sendo 2 rapazes e 1 rapariga. Outros trabalhadores confirmaram que freqüentemente eram recrutados menores no verão, que podiam ser identificados pelo seu aspeto jovem. Dois dos trabalhadores jovens identificados pelos investigadores eram trabalhadores temporários; o terceiro estava a trabalhar a longo prazo na fábrica. Os trabalhadores disseram aos investigadores que era solicitado a todos os trabalhadores com aspeto jovem que saíssem da fábrica durante as visitas dos auditores, sugerindo que a direção estava consciente de que empregavam trabalhadores menores. Não foi encontrado trabalho infantil na Fábrica B.

Disposição 4 do Código Básico ETI: Não se deve recorrer a mão-de-obra infantil

Também de acordo com a legislação chinesa, as crianças com menos de dezasseis anos não podem ser contratadas a tempo inteiro.

SALÁRIOS ILEGALMENTE BAIXOS OU INSUFICIENTES PARA ASSEGURAR UMA VIDA DIGNA

Verificou-se que os salários nas Fábricas A e B eram demasiado baixos. Os trabalhadores queixaram-se que as condições de emprego eram enganosas e não eram explicadas, que a Segurança Social não era paga e que eram descontadas multas e outros montantes dos pacotes salariais.

O salário mínimo na zona onde se situava a Fábrica A é de 950 CNY por mês e na Fábrica B é de 1100 CNY por mês. Em ambos os casos este salário não devia incluir quaisquer horas extraordinárias ou bónus. De acordo com o Código ETI, os salários deviam proporcionar sempre uma vida digna. O salário mínimo, que era o salário que a maior parte dos trabalhadores recebia, fica substancialmente abaixo dos níveis do salário digno para a região, estimado em cerca de 2000 – 2500 CNY.

Na Fábrica A os trabalhadores em período experimental, pagos à hora, recebiam todos cerca de 950 CNY por mês. Após o período experimental de um mês, passavam a ser pagos à peça e recebiam um salário mensal de base entre 1000 e 1250 CNY. O salário que os trabalhadores entrevistados levavam para casa situava-se entre 1300 CNY e 2900 CNY por mês, com variações consoante as horas extraordinárias e a produtividade dos trabalhadores.

Na Fábrica B os contratos dos trabalhadores estabeleciam que o salário de base era de 1100 CNY, equivalente ao salário mínimo legal local. No entanto, os níveis dos salários de base (antes das horas extraordinárias) dos trabalhadores permanentes do setor da produção situavam-se entre 900 CNY e 1500 CNY, o que significa que alguns eram pagos abaixo do mínimo legal.

Disposição 5 do Código Básico ETI: Pagamento de salários dignos

5.1. Os salários e benefícios pagos por uma semana de trabalho normal devem corresponder, no mínimo, às normas legais nacionais ou às normas do setor da empresa, prevalecendo o que for superior. De qualquer modo os salários devem ser sempre suficientes para satisfazer as necessidades básicas e assegurar algum rendimento livre.

5.2 Antes de começarem a trabalhar, todos os trabalhadores devem receber informações escritas e compreensíveis sobre as condições salariais do contrato e sempre que recebem o salário devem ser-lhes fornecidos os dados relativos ao período de pagamento.

5.3 Não são permitidos descontos dos salários devido a medidas disciplinares nem quaisquer deduções que não estejam previstas na legislação nacional sem autorização expressa do trabalhador interessado.

De acordo com a legislação laboral chinesa, os trabalhadores e respetivos empregadores também devem pagar contribuições para um regime de segurança social e todos os trabalhadores devem ter direito a períodos de doença e de férias pagas.

Todos os trabalhadores temporários recebiam à hora, correspondendo a um valor ilegalmente baixo. Para respeitar a legislação do salário mínimo, os trabalhadores que recebiam ao dia deviam receber 6,32 CNY por hora. Na Fábrica B os trabalhadores só recebiam 5 CNY (ou 40 CNY/dia).

Os salários médios mensais, incluindo horas extraordinárias e bônus, variavam significativamente, dependendo do departamento onde os trabalhadores desenvolviam a sua atividade. Nos departamentos de corte de tecidos, costura e enchimento, os trabalhadores recebiam à peça e durante a época alta os trabalhadores qualificados podiam ganhar entre 2800 e 3300 CNY. Os trabalhadores dos acabamentos e do armazém, que eram pagos à hora, podiam ganhar entre 1700 e 1900 CNY e 1400 e 2000 CNY, respetivamente.

Prestações sociais enganosas ou não pagas

A Lei do Trabalho chinesa determina que todos os trabalhadores têm direito a prestações da Segurança Social, incluindo pensão, seguro de acidentes do trabalho e seguro de doença. Contudo, esta disposição era em certa medida violada nas duas fábricas.

Durante as entrevistas muitos trabalhadores da Fábrica A declararam estar cobertos pela Segurança Social, mas não tinham qualquer idéia de quanto eles ou o seu empregador pagavam. Uma investigação posterior confirmou que na realidade apenas uma pequena parte dos trabalhadores estava integrada no regime e que a maior parte dos trabalhadores nem sabia efetivamente para que servia este regime. Na Fábrica B, a Segurança Social só era paga para trabalhadores com mais de trinta anos, o que significava que a maior parte dos trabalhadores ficava excluída.

O artigo 24.º do Regulamento da Província de Guangdong sobre o pagamento de salários determina que a retribuição da licença por doença não deve ser inferior a 80% do salário mínimo local. Na Fábrica A os trabalhadores disseram-nos que era fácil pedirem uma licença por doença, mas que esta não era paga.

Fichas de salários atrasadas ou inexistentes

“Não sei como calcular a minha remuneração. O meu salário de base devia ser 1100 CNY, tal como consta do contrato. Mais tarde apercebi-me de que o meu salário de base é efetivamente de 1000 CNY.” – Trabalhador da Fábrica B.

As fichas de salários documentam a composição do salário recebido pelos trabalhadores, com uma discriminação clara do salário de base, do prémio por horas extraordinárias, dos bônus, dos subsídios e dos descontos. O artigo 17.º do Regulamento da Província de Guangdong sobre o pagamento de salários estabelece que todos os empregadores devem fornecer fichas de salários aos trabalhadores. O artigo 50.º da Lei do Trabalho estabelece que os salários devem ser pagos numa base mensal e que o pagamento não pode ser atrasado sem motivo.

Os trabalhadores da Fábrica A recebiam uma ficha de salário, mas como a maior parte dos trabalhadores era pago à peça e o número de horas extraordinárias variava substancialmente, poucos conseguiam explicar como é que os seus salários são calculados. Os trabalhadores também se queixaram de que

os seus salários eram sempre pagos com um mês de atraso e que raramente eram pagos a tempo. Os trabalhadores da Fábrica B não recebiam qualquer ficha de salário e a maior parte declarou que não tinha qualquer idéia de como os salários eram calculados. Aqui os trabalhadores recebiam no dia 25, mas o pagamento era retido um mês.

Contratos de trabalho não fornecidos

O contrato de trabalho constitui uma proteção fundamental para os trabalhadores, descrevendo os direitos e as obrigações tanto do empregador como dos trabalhadores. No caso de surgir um conflito trabalhista, o contrato constitui uma prova essencial da existência de uma relação de trabalho. Os trabalhadores da Fábrica A tinham de assinar dois exemplares do contrato quando começavam a trabalhar na fábrica, mas a maior parte não recebia qualquer exemplar. Alguns trabalhadores disseram à equipa de investigação que nem sequer tinham tido oportunidade de ler o contrato antes de o assinarem. Os trabalhadores da Fábrica B assinavam um contrato por cinco anos e era-lhes dada uma cópia com as respetivas condições. No entanto, os trabalhadores queixaram-se que os salários efetivamente recebidos eram inferiores aos salários indicados nos contratos.

Trabalhadores multados ilegalmente

Na Fábrica A os trabalhadores queixaram-se da longa lista de regras a que tinham de obedecer na fábrica. No verão a fábrica apresentou uma lista de “méritos e deméritos” ou de recompensas e castigos, de que resultou que os trabalhadores receberam bônus ou, mais frequentemente, foram-lhes feitos descontos dos seus salários por determinados comportamentos. As multas iam de 20 a 200 CNY, dependendo da “gravidade” da infração. Por exemplo, chegar atrasado menos de dez minutos dá uma multa de 20 CNY, não concluir uma tarefa resulta numa multa de 50 CNY, dormir fora do dormitório sem autorização custa ao trabalhador 100 CNY e ser “descuidado” no trabalho sem qualquer esforço para melhorar ou tirar uma licença de um dia sem autorização pode resultar num desconto de 200 CNY. Alguns trabalhadores declararam que também tinham recebido bônus por bom trabalho. Não havia qualquer evidência de um sistema de multas a funcionar na Fábrica B.

TEMPO DE TRABALHO EXCESSIVO

Em ambas as fábricas verificou-se que o número de horas de trabalho era excessivo e que contrariava as leis nacionais, bem como as disposições do código básico.

Na Fábrica A o dia normal de trabalho começava às 8 da manhã e terminava às 9 ou 10 da noite. Os trabalhadores tinham duas horas para almoço e uma hora para jantar. Nalguns departamentos os trabalhadores estavam regularmente até às 11 da noite e no departamento de polimento pelo menos um trabalhador tinha de fazer um turno de 24 horas todas as quartas-feiras. Os trabalhadores do departamento de polimento raramente tinham mais de 1-2 dias de descanso por mês. Durante os períodos de alta produção os trabalhadores indicaram que os turnos de 24 horas se tornavam mais comuns, especialmente no departamento de impressão. Outros trabalhadores faziam turnos duplos, trabalhando das 8 da manhã às 6 da tarde e a seguir das 10 da noite às 8 da manhã do dia seguinte.

Na Fábrica B os trabalhadores começavam o turno às 8 da manhã, mas tinham de entrar na fábrica 15 minutos antes para registrar a sua presença. O seu turno normal acabava às 6,30 da tarde, mas os trabalhadores regressavam normalmente para trabalhar mais três horas depois do jantar. Também eram obrigados a fazer uma semana de seis dias.

Horas-extras até quatro vezes o limite legal

Atendendo aos padrões regulares dos turnos, a maior parte dos trabalhadores da Fábrica A fazia entre 80 – 100 horas por mês de trabalho extraordinário, o que corresponde a duas ou três vezes o limite legal. Para os trabalhadores que tinham de fazer turnos noturnos o período de horas-extras era ainda maior. O trabalho extraordinário não é voluntário e se os trabalhadores não o quiserem fazer têm de obter autorização dos seus supervisores. Na Fábrica B os trabalhadores tinham em geral de fazer cerca de 24 horas-extras por semana. Quando se iniciou a produção de mascotes, a fábrica ainda teve de contratar muitos trabalhadores temporários e o trabalho extraordinário em maio e junho foi até 140 horas por mês – quatro vezes o limite legal. Durante este tempo foi solicitado aos trabalhadores que assinassem um “compromisso voluntário” em que solicitavam que lhes fossem atribuídas mais horas-extras. A assinatura do compromisso era obrigatória.

Pagamento ilegalmente baixo de horas-extras

O artigo 44.º da Lei do Trabalho chinesa garante que os trabalhadores devem ganhar 150% do salário/hora pelo trabalho extraordinário em dias de semana, 200% do salário/hora pelo trabalho extraordinário nos fins de semana e 300% do salário/hora em dias feriados.

Na Fábrica A, a maior parte dos trabalhadores não conseguia dizer quanto é que lhes pagavam pelas horas-extras. Alguns trabalhadores em período experimental pensavam que estavam a receber 5 CNY por hora durante a semana e 6 CNY nos fins de semana. Em violação da legislação nacional, a fábrica não contava as primeiras 8 horas de sábado como trabalho extraordinário e a tarifa maior só era paga a partir da nona hora. Esta tarifa estava muito abaixo da norma legalmente obrigatória, que devia ser pelo menos de 8,19 CNY para o trabalho extraordinário durante a semana e 10,92 para os fins de semana. Os trabalhadores da Fábrica B também não sabiam quanto lhes pagavam pelo trabalho extraordinário. Só

um empregado pensou que sabia qual era a tarifa e declarou que eram cerca de 6 CNY por hora. Com base no salário/hora do contrato, os trabalhadores deviam receber como prémio por trabalho extraordinário durante a semana, aos fins de semana e nos feriados 9, 48, 12, 64, 18 e 96 CNY, respetivamente.

Disposição 6 do Código Básico ETI: O tempo de trabalho não deve ser excessivo

6.1 O tempo de trabalho deve respeitar as leis nacionais e as normas do setor, privilegiando-se a que proporcionar maior proteção.

6.2 De qualquer modo, não deve ser exigido regularmente aos trabalhadores que façam mais de 48 horas por semana e deve ser-lhes garantido pelo menos um dia de descanso em média por cada período de 7 dias. O trabalho extraordinário deve ser voluntário, não exceder 12 horas por semana e não ser exigido regularmente, devendo ser sempre remunerado a uma tarifa majorada.

A legislação trabalhista chinesa estabelece que a semana normal de trabalho deve ser de 40 horas e que os trabalhadores devem ter no mínimo um dia de descanso por semana. O trabalho extraordinário deve ser voluntário e não deve exceder 36 horas por mês.

PRÁTICA DA DISCRIMINAÇÃO

A divisão de gênero na Fábrica A é de cerca de 50% de homens e de mulheres. Os investigadores disseram-nos que era extremamente difícil falar às trabalhadoras, por isso foi impossível obter informações sobre discriminações específicas com base no gênero. Havia serviços de creches para crianças na Fábrica A, o que é raro nas empresas do setor privado. Os trabalhadores declararam que não havia mulheres grávidas empregadas na fábrica, por isso foi impossível saber se os direitos de maternidade eram devidamente aplicados.

Na Fábrica A, cerca de 30% dos trabalhadores tinham mais de trinta anos, sendo a maioria jovens trabalhadores migrantes com idades entre os 16 e os 25 anos. A maior parte dos trabalhadores migrantes não possuía os papéis necessários para ter acesso aos serviços locais. Na Fábrica B não era assegurada a Segurança Social dos trabalhadores mais jovens, sendo as respetivas prestações fornecidas apenas aos trabalhadores com mais de trinta anos. Os trabalhadores temporários também eram em geral trabalhadores migrantes. Muitos dos trabalhadores regulares eram originários da região.

Em ambas as fábricas os trabalhadores foram claramente informados que alguém que desenvolva atividades sindicais ou organizativas será demitido da fábrica.

Disposição 7 do Código Básico ETI: Não haverá discriminação

7.1 Não haverá discriminação na contratação, na remuneração, no acesso à formação, nas promoções nem na cessação do contrato ou na reforma, por motivo de raça, classe social, nacionalidade, religião, idade, deficiência, gênero, estado civil, orientação sexual, filiação sindical ou filiação num partido político.



TRABALHO TEMPORÁRIO FREQUENTE

Na Fábrica A os trabalhadores são contratados com um período experimental durante o primeiro mês e depois passam a trabalhadores regulares. Como a maior parte deles não recebe cópia do seu contrato nem leu as condições de emprego, os trabalhadores não conhecem exatamente qual a duração dos seus contratos. Alguns declararam que o seu contrato durava um ano e outros declararam ter contratos de 3 anos. Na altura da investigação cerca de 30 dos trabalhadores entrevistados estavam empregados como trabalhadores temporários. Nenhum dos trabalhadores entrevistados para a investigação tinha um contrato permanente (sem prazo fixo).

Durante os períodos de grandes encomendas a Fábrica B contrata cerca de 300 trabalhadores temporários, mais do que duplicando o número normal de trabalhadores. Muitos destes trabalhadores são estudantes. Os trabalhadores regulares são todos contratados a prazo fixo, com contratos de 5 anos. Nenhum dos trabalhadores entrevistados tinha um contrato permanente, sem prazo.

Na Fábrica A os trabalhadores temporários eram contratados em condições semelhantes, como trabalhadores regulares, mas não lhes era fornecido qualquer contrato de trabalho pela fábrica. Os trabalhadores temporários na Fábrica B são empregados com base num salário diário, em vez de um salário mensal ou à peça, e recebem 40 CNY por dia, em vez do mínimo legal de 50 CNY por dia. Os trabalhadores temporários também não recebiam as prestações da Segurança Social. A rotação de trabalhadores é extremamente elevada na Fábrica B.

Disposição 8 do Código Básico ETI: Deve ser proporcionado trabalho regular

8.1 Na medida do possível, o trabalho deve basear-se na relação laboral reconhecida e estabelecida na legislação e na prática nacionais.

8.2 Não serão evitadas as obrigações relativas aos trabalhadores previstas na legislação ou nos regulamentos laborais ou da Segurança Social decorrentes da relação de trabalho regular através do recurso à contratação exclusiva de trabalho...

TRATAMENTO CRUEL E DESUMANO

De acordo com os trabalhadores da Fábrica A, o ambiente e o tratamento dos trabalhadores depende da atitude dos seus supervisores imediatos. Os trabalhadores afirmaram que enquanto alguns raramente os repreendem, outros estão constantemente a insultá-los. Se os trabalhadores discutem com os supervisores, isso resulta num “demérito” ou numa multa. Se os trabalhadores quiserem fazer uma interrupção precisam obter uma “autorização de folga” do seu supervisor, o que era limitado a dez trabalhadores de cada vez.

Disposição 9 do Código Básico ETI: Não é permitido qualquer tratamento cruel ou desumano

9.1 São proibidos quaisquer abusos físicos ou castigos, a ameaça de abusos físicos, o assédio sexual ou outro, bem como o abuso de linguagem ou outras formas de intimidação.

Fábrica A: Liang – trabalhar na pobreza

Liang tem 18 anos e veio da província de Guizhou. Liang era um bom estudante e esperava ir para uma boa universidade, mas antes de acabar os estudos secundários os pais ficaram sem dinheiro e deixaram de poder assegurar os seus estudos. Aos dezesseis anos Liang tomou a difícil decisão de abandonar a escola e procurar emprego na província de Guangdong. Esperava ganhar dinheiro suficiente para ajudar os pais a melhorar a sua casa e o seu terreno agrícola e levá-los a ver outros sítios na China.

A Fábrica A é o terceiro emprego que Liang teve nos dois últimos anos. Agora compreende que trabalhar numa fábrica não será nunca uma solução para a pobreza da sua família. Nos dois últimos meses o salário mensal de Liang nunca ultrapassou os 1700 CNY. Liang sabe que a fábrica viola sistematicamente a legislação trabalhista, especialmente no que se refere aos salários, mas está a pensar continuar neste emprego, pelo menos nos próximos meses. *“Todas as fábricas são iguais. Se é verdade que o salário de base em Shenzhen é mais elevado, também o custo de vida é superior. Enquanto trabalhadores, estamos destinados ao sofrimento.”* Está preocupado com os produtos químicos que têm de usar, mas pensa que não devem afetar a sua saúde se não permanecer ali mais de um ano.

Liang não está interessado em aprender mais sobre a legislação trabalhista. Não confia no governo para defender os direitos dos trabalhadores, uma vez que ouviu que tinham sido presos trabalhadores por apresentarem as suas queixas ao governo. *“Na minha opinião, a legislação empresarial é mais forte do que a legislação trabalhista”,* disse ele.

Liang acha que a única forma de sair disto é iniciar o seu próprio negócio. Começou a aprender sobre computadores e chegou mesmo a abrir a sua própria loja em linha, mas não conseguiu poupar dinheiro necessário para o arranque. Agora está a pensar em aprender a ser barbeiro e abrir o seu próprio estabelecimento, mas precisa poupar dinheiro para isso. *“Se iniciar o meu próprio negócio, devo respeitar a legislação. E doarei dinheiro para a educação de crianças pobres”,* diz ele.

Fábrica A: Wang – multado por se manifestar contra o trabalho extraordinário

Wang tem 29 anos e arrenda um pequeno quarto fora da fábrica com a mulher, que trabalha noutra fábrica nas proximidades. O filho vive com a sua mãe na aldeia natal, porque não conseguem tê-lo com eles na cidade. Sentem muito a sua falta e tentam falar-lhe regularmente por telefone ou por SMS. Só têm possibilidade de o visitar uma vez por ano, durante o Novo Ano Lunar.

Wang acha que os salários que recebem são demasiado baixos e que estão a piorar. *“A inflação está aumentando, porque é que os salários também não aumentam?”* diz ele. Também se queixa de que todas as fábricas estão a defraudar os trabalhadores. Por exemplo, o anúncio de emprego no exterior da fábrica indica que o prémio por trabalho extraordinário é pago de acordo com a lei. Wang sabe que tal não é verdade.

Lembra que durante o verão a fábrica esteve muito ocupada. Um dia esteve a trabalhar todo o dia sem intervalo. Estava exausto e esperava descansar um pouco depois de o turno terminar. Cerca das 5,30 da tarde, o supervisor anunciou subitamente que os trabalhadores tinham de ficar para um turno de trabalho extraordinário. *“Sou uma pessoa afável, mas não consegui reprimir a minha cólera devido ao cansaço.”* Wang queixou-se ao supervisor e a seguir discutiram. Foi multado por ofender o supervisor. Embora haja um preço a pagar por desafiar as ordens dos superiores, sentiu que devia exprimir a sua apreensão.

Fica triste por os superiores não mostrarem empatia em relação aos seus concidadãos trabalhadores migrantes e diz-nos que alguns dos supervisores e dos diretores estão sempre a insultar os trabalhadores. *“Porque é que os supervisores não nos falam calmamente?”*

Embora Wang pense que as condições de trabalho na fábrica são insatisfatórias, está hesitante em demitir-se. Depois de trabalhar dez anos sabe que não existem “fábricas boas” e não faz idêia como é que se pode alterar esta situação. *“Por vezes compro um bilhete de lotaria e espero ter alguma sorte”,* diz ele.

Fábrica B: Chen – uma família separada pela pobreza

Chen tem 30 anos e trabalha há dois anos na Fábrica B, no departamento de costura, ganhando um salário mensal de cerca de 2000 CNY. Quando existem muitas encomendas consegue ganhar até 2800 CNY por mês. Tal como os outros trabalhadores de costura, Chen é paga por cada peça que produz e trabalha arduamente para ganhar um salário mais elevado. Diz que se sente como uma máquina. Embora possa pedir uma licença, isso significa que ganhará menos se estiver afastada do trabalho durante um período. Sofre de dores nas costas por estar sentada num banco durante 10 horas por dia. Não está protegida pela Segurança Social. Mesmo que fique doente ou tenha uma doença profissional, tem de pagar do seu bolso as despesas médicas.

Chen começou a trabalhar na cidade em 1998. No início estava orgulhosa por poder melhorar o nível de vida da sua família. Conseguiu comprar uma televisão para casa depois de trabalhar um ano e renovou a casa após 3 anos. Mas depois de o pai perder o emprego numa mina, Chen teve de trabalhar mais para sustentar a sua família. Percebeu que a vida de um trabalhador migrante é dura. Chen abandonou o sonho de iniciar o seu próprio pequeno negócio – sabe que nunca ganhará dinheiro suficiente para isso.

Chen é casada e tem uma filha. Como são trabalhadores migrantes, a filha de Chen não tem educação gratuita e a mãe não a consegue pagar. Por isso a filha de Chen vive agora com os seus sogros na aldeia. Quando Chen vê outras famílias em Foshan levarem os filhos a restaurantes de fast food ou a comprar-lhes vestuário novo sente-se triste por não poder fazer o mesmo com a sua filha.

Chen diz que não se preocupa muito com os Jogos Olímpicos. A única razão pela qual ela e os seus colegas trabalham tão arduamente é porque precisam ganhar mais dinheiro. Espera que a tarifa por peça possa aumentar para não ter de se sentir tão tensa. Mais importante é que se o seu salário fosse aumentado poderia trazer a filha para viver consigo e com o marido em Foshan.

Fábrica B: Zhang: as inspeções às fábricas são falaciosas

Zhang tem 28 anos. Trabalha no departamento de injeção de plástico na Fábrica B há 8 meses e antes trabalhou em várias fábricas em Shenzhen.

É paga à peça e na época baixa o seu salário mensal situa-se entre 1500 e 1800 CNY. Quando há muitas encomendas pode ganhar cerca de 2500 CNY. Tem dois filhos que vivem na aldeia natal e a maior parte do seu salário é enviado para a família. Não tem muitas possibilidades de poupar e nos dias de descanso fica no quarto para evitar gastar dinheiro. Na época alta Zhang faz entre 2 e 4 horas extraordinárias por dia. Quando sai da fábrica já é noite. A estrada é muito escura e ela teme pela sua segurança.

No departamento de injeção de plástico Zhang tem de trabalhar com máquinas e produtos químicos. Por vezes tem de utilizar diluente para retirar o óleo dos produtos. Ela queixa-se de que em virtude disso sofre de erupções da pele e de alergias. Não tem Segurança Social e tem de se dirigir ao departamento de recursos humanos para obter medicamentos. As máquinas são ruidosas. Embora sejam fornecidos protetores dos ouvidos, ela acha que não garantem proteção suficiente. Pensa que a sua audição se vai deteriorar se continuar a trabalhar na fábrica. São fornecidos outros equipamentos de proteção, como luvas e máscaras, mas apenas todos os 3 ou 4 dias. Só são utilizados quando aparecem os inspetores.

O preço que obtém por produtos para os Jogos Olímpicos ou por outros produtos é o mesmo, mas as normas são muito mais rigorosas. Zhang sente-se paralisada por desenvolver uma atividade tão monótona em cada segundo e cada minuto, mas não se atreve a reduzir o ritmo porque é paga à peça. *“Espero que o Comité dos Jogos Olímpicos nos possa dizer qual é o preço por que é vendido um boneco de Pelúcia e nos dê um preço unitário justo”,* exclamou.

Zhang diz que as inspeções à fábrica não mostram a realidade ali existente. A fábrica não permite que os trabalhadores digam a verdade aos auditores. Muitos trabalhadores da fábrica são de meia idade. Têm medo de ser despedidos se contarem a verdade. *“Os consumidores podem achar os mascotes olímpicos engraçados e fofos, mas nem pensam no trabalho difícil, nos salários baixos e na má alimentação que temos na fábrica”,* disse ela.

Zhang teme ser despedido antes do Novo Ano chinês.

Reduzir disparidades

O Comitê Organizador dos Jogos Olímpicos e Paraolímpicos de Londres declara que os Jogos de Londres vão ser os mais sustentáveis de sempre. Nesse caso, porque é que os trabalhadores destas cadeias de abastecimento continuam a sofrer um abuso generalizado dos seus direitos?

O fato é que a família Olímpica só agora começa a assumir a responsabilidade pelo seu impacto na comunidade mundial mais vasta e o LOCOG está a partir daquilo que era um padrão incrivelmente baixo. Embora tenha dado alguns pequenos passos na direção certa, nenhum desses passos foi suficientemente importante para assegurar efetivamente o respeito dos direitos fundamentais dos trabalhadores que estão a produzir os artigos objeto de licença para Londres 2012. A seguir analisamos como o LOCOG e outros podiam ter reduzido as disparidades entre o desejo e a realidade.

1. Código de conduta de abastecimento sustentável

A publicação das normas trabalhistas a que as empresas titulares de licenças e os fornecedores deviam aderir constitui um primeiro passo importante e a integração destas normas como requisito contratual ajuda a dar um peso adequado a estas normas. No entanto, não basta simplesmente adotar uma política; para que o código seja transformado em realidade o LOCOG tem de ser muito mais proativo na sua aplicação. Também é importante que o LOCOG seja coerente na sua abordagem. O LOCOG tem aceitado a utilização de outros códigos quando tal lhe é proposto pelas empresas titulares de licenças, o que significa que estão a ser utilizadas normas diferentes por diferentes fornecedores e empresas. No caso dos brinquedos, o LOCOG concordou que era aceitável as fábricas serem abrangidas pelo Código ICTI em vez do Código Básico ETI, apesar de o primeiro destes códigos prever normas inferiores às do Código ETI, especialmente no que se refere a um salário digno, ao trabalho temporário e à liberdade de associação.

Qualquer que seja o código de conduta utilizado, o mesmo só é útil se puder de fato ser usado pelos trabalhadores e pelas suas organizações como instrumento para melhorar as condições de trabalho. Um documento só em inglês e que os trabalhadores nunca vêem é praticamente inútil. Para que na realidade o código de conduta tenha algum sentido precisa ser afixado na fábrica ou de ser entregue diretamente aos trabalhadores, na língua que estes falam. Também é preciso que os trabalhadores recebam informação e formação sobre o que é que as normas significam para eles e que lhes sejam fornecidos métodos para as aplicar, idealmente através de sindicatos ou, no caso da China, através de comissões de trabalhadores independentes.

Nenhum dos trabalhadores entrevistados para esta investigação tinha visto alguma vez um exemplar do Código de Abastecimento Sustentável do LOCOG ou o Código Básico ETI e nenhum tinha também ouvido falar da sua existência. Praticamente nenhum dos trabalhadores entrevistados tinha conhecimento dos seus direitos, fosse ao abrigo do código do LOCOG, da legislação trabalhista

chinesa ou das convenções da OIT. Na Fábrica A não existia qualquer mecanismo de aplicação das normas destinado aos trabalhadores; na Fábrica B o mecanismo existente está muito abaixo das normas de verdadeira representação dos trabalhadores e não assegura que os trabalhadores se expressem.

2. Transparência e divulgação dos locais de produção

Uma exigência essencial da Campanha Play Fair é que os comitês organizadores divulguem publicamente a localização das fábricas que estão a produzir ao abrigo de concessão de licenças. A campanha Play Fair reconhece que a transparência não é uma solução mágica para resolver as violações dos direitos trabalhistas, mas se as fábricas fornecedoras do LOCOG fossem conhecidas publicamente, seria muito mais fácil para os sindicatos, para as ONG e para outras organizações de trabalhadores utilizarem o código LOCOG para dar formação e apoiar os trabalhadores, onde haja capacidade para o fazer. Permite igualmente que os trabalhadores saibam para quem estão realmente a produzir e compreendam melhor as cadeias de abastecimento em que estão inseridos. Por último, abre a cadeia de abastecimento ao escrutínio público, permitindo maior pressão para que sejam feitos e mantidos mais melhoramentos.

O LOCOG recusou-se a adotar esta medida, alegando que *“manter dados de produção exatos e publicamente acessíveis seria difícil, devido à dimensão e à complexidade da nossa cadeia de abastecimento”*⁴⁰. De fato, a publicação de uma base de dados de acesso público dos fornecedores de produtos promocionais não é inédita. O Consórcio de Direitos dos Trabalhadores (WRC) nos EUA assegura um mecanismo de publicação das cadeias de abastecimento das universidades que subscreveram o seu código. Inclui fornecedores de mascotes, taças, emblemas e bonés. O WRC ofereceu-se para dar conselhos sobre a forma de construir um sistema e encontrou-se mesmo com o LOCOG para discutir como é que o sistema funciona. O LOCOG nunca deu seguimento a esta oferta.

O LOCOG também nos disse que a indústria de artigos promocionais não estava preparada para este passo. É verdade que existe alguma relutância por parte da indústria de artigos promocionais em geral de satisfazer as exigências de maior transparência, mas não seria um caso inédito. Na verdade, a Hasbro, um dos principais fabricantes a nível mundial de brinquedos, publicou uma lista dos seus principais fornecedores no início de 2011⁴¹ e o ICTI está a incentivar os seus outros membros a fazerem o mesmo. A Golden Bear concordou em fornecer os nomes das fábricas suas fornecedoras, embora precisasse obter autorização para assegurar que não violava as próprias cláusulas de confidencialidade do LOCOG.

O maior compromisso que o LOCOG se dispôs a assumir em matéria de transparência foi declarar que incentiva os seus fornecedores a divulgarem os locais de produção, mas até à data este incentivo limitou-se a uma declaração no seu sítio web. O LOCOG diz que também suscitará a questão na sua

conferência de fornecedores no início de 2012, mas isso ainda está para se ver. Para ultrapassar a sua relutância em exigir mais transparência, o LOCOG decidiu antes obrigar os seus fornecedores a subscreverem o sistema da base de dados SEDEX, como forma de assegurar que são dados a conhecer ao próprio LOCOG todos os locais de produção e para lhe permitir ver relatórios prévios de auditorias das instalações.

Autilização da SEDEX, de fato, pouco adianta para dar resposta à questão da transparência e mesmo o LOCOG admite que esta base de dados contribui mais para uma gestão eficiente dos dados do que para a aplicação de normas éticas. Não existe qualquer mecanismo que permita aos trabalhadores ou às suas organizações darem informações sobre a fábrica e apenas as empresas membros da SEDEX podem ter acesso à informação. Por esta razão, a Campanha Play Fair continuou a insistir em que a adesão à SEDEX pouca importância tem para melhorar os direitos trabalhistas na prática e não faz nada para atender à nossa exigência essencial de transparência.

A Campanha Play Fair acha que o LOCOG não foi suficientemente ambicioso na sua abordagem da transparência. Os Jogos Olímpicos são um grande evento mundial que se realiza regularmente e que funciona como um enorme consumidor de artigos promocionais. John Hales, o diretor executivo da Golden Bear, declarou que o contrato para fornecer mascotes dos Jogos Olímpicos “...significa um enorme montante para nós. É sem dúvida o melhor contrato que já assinámos”⁴². Os comitês organizadores podiam e deviam ter utilizado esta influência para levar a indústria na sua globalidade a tomar medidas de maior transparência. Se o tivessem feito teriam direito a reclamar corretamente o crédito por promover uma mudança mais generalizada.

3. Para além da auditoria das fábrica dos fornecedores

O único trabalho em termos de comércio ético que o LOCOG está a prever realizar nos países onde os produtos são efetivamente produzidos é um programa de auditorias sociais. Também neste caso dificilmente se trata de algo inovador. As grandes marcas e os grandes retalhistas gastam anualmente milhões de libras em auditorias, mas as mudanças para os trabalhadores têm sido extremamente limitadas⁴³. A Campanha Play Fair instou o LOCOG a não se limitar ao caminho já muito trilhado das auditorias sociais como solução para as aquisições éticas dos Jogos e em vez disso trabalhar no sentido de um envolvimento efetivo dos trabalhadores no controlo e na solução dos problemas das cadeias de abastecimento. Este apelo ficou em grande parte letra morta e o LOCOG colocou as auditorias no centro dos seus planos.

O LOCOG foi lento a aplicar esta estratégia, apesar de se limitar a adotar uma sistema que não acrescenta nada às normas do setor. Em abril de 2011 o LOCOG ainda estava a selecionar os auditores. Uma vez que a lista de auditores aprovados está a ser elaborada tão tarde, é pouco provável que tenha sido realizada qualquer auditoria aprovada pelo LOCOG nos sítios de produção do mascote olímpica. A produção destes artigos está agora a chegar ao fim, portanto mesmo que essas auditorias fossem realizadas com a intenção de melhorar as condições existentes teriam muito pouco efeito. O LOCOG já não tem a mesma influência que teria se este trabalho tivesse

sido efetuado há alguns anos, quando foram concedidas as licenças.

Mesmo que o LOCOG tivesse realizado o seu programa de auditorias no tempo adequado e de forma sistemática, é pouco provável que esta abordagem tivesse detectado as violações dos direitos dos trabalhadores aqui indicadas. A maior parte das auditorias não dura mais de um dia e são quase sempre marcadas muito previamente com a fábrica. Dada a frequência das auditorias, os diretores conseguem assegurar que a fábrica passe em qualquer teste. Os trabalhadores são treinados para dar as respostas corretas, as instalações sanitárias e o chão são limpos e quaisquer trabalhadores que não devam lá estar são convidados a não comparecer nesse dia.

Trabalhadores da Fábrica A disseram aos nossos investigadores que se realizam inspeções à fábrica quase duas vezes por mês e que são realizadas por diferentes empresas. Antes de a auditoria se realizar a direção solicita aos trabalhadores que coloquem o seu equipamento de proteção individual e limpem a fábrica. Os trabalhadores com um aspeto demasiado novo são retirados da fábrica ou enviados para um departamento diferente. Foi dito a um trabalhador que “no caso de ser entrevistado, deve dizer que não há horas-extras e que tem dois dias de descanso por semana. Se o auditor perguntar outras coisas, só terá de responder que é novo na fábrica e não conhece bem a situação”. Na Fábrica B os trabalhadores dizem que são avisados antes das inspeções e que lhes é pedido para se prepararem. Os kits de primeiros socorros são cheios e a utilização do equipamento de proteção individual passa a ser obrigatória. No início do emprego os trabalhadores recebem formação que inclui as respostas a dar durante qualquer inspeção. Os trabalhadores que dão as respostas “corretas” são recompensados com um bônus de 300 CNY.



Os nossos investigadores verificaram serem comuns respostas padrão nas entrevistas que realizaram fora das instalações. Isto fê-los suspeitar de preparação para a auditoria e obrigou-os a fazer perguntas mais pormenorizadas para conhecerem a verdadeira situação. Contudo, um auditor normal não tem tempo para fazer isto e muitas vezes falta-lhe experiência para perceber se os trabalhadores foram treinados ou se foram falsificados documentos.

Por último, uma auditoria não é mais do que um controlo realizado acerca de condições específicas num determinado

momento. Mesmo que os trabalhadores falem, que os auditores façam o seu trabalho de forma adequada e que sejam relatadas violações, não se seguem automaticamente mudanças. Isto exige um acompanhamento adequado e sistemático e sem isso é muito provável que os controles posteriores deparem com fraudes de auditorias mais efetivas como sendo mudanças reais e sustentáveis. Os trabalhadores entrevistados para o relatório disseram que não confiavam no sistema de auditorias e sem terem a certeza que o fato de falarem levaria a mudanças reais não queriam assumir esse risco.

Se o LOCOG e outras organizações olímpicas quiserem saber efetivamente quais são as verdadeiras condições nas fábricas, precisam estabelecer ligações fortes com sindicatos e organizações de trabalhadores no terreno que os trabalhadores conheçam e em quem confiam. Precisam mostrar claramente a sua seriedade quanto ao apoio às mudanças a longo prazo, que estão interessados em mais do que apenas a “gestão do risco” e que estão preparados para fazer mais do que simplesmente deixar cair fornecedores quando são descobertas violações.

4. Mecanismo de queixas

Outra exigência da Campanha Play Fair foi que o LOCOG criasse um mecanismo de queixas, que permitisse aos trabalhadores e às suas organizações solicitarem a resolução e reparação das violações dos direitos dos trabalhadores nas cadeias de abastecimento do LOCOG. Trata-se de uma área em que o LOCOG foi além da prática normal. O mecanismo que desenvolveu baseia-se nos princípios da ONU e inclui o compromisso de criação de uma comissão independente de interessados para supervisionar o processo. Contudo, fica aquém das melhores práticas estabelecidas pela ONU por não fornecer aos trabalhadores um acesso significativo ao mesmo.

Embora o mecanismo esteja agora a funcionar, a única promoção do código consistiu na sua publicação, em inglês, no sítio web do LOCOG. A menos que os trabalhadores já tenham conhecimento da existência do mecanismo, é pouco provável que o descubram, dissimulado nas páginas da “sustentabilidade” no meio de uma lista de documentos. Comunicações com os titulares de licença sobre os mecanismos de queixa têm sido pouco claras e inadequadas, muitas só recentemente perceberam que estava previsto o envio desse mecanismo para as fábricas. Mesmo que isto seja agora esclarecido, na altura em que for enviado às fábricas fornecedoras, traduzido e distribuído pelos trabalhadores, a produção pode estar a chegar ao fim e os trabalhadores já não serão abrangidos pelo mecanismo.

Nenhum dos trabalhadores com quem falámos tinha ouvido falar do mecanismo de queixas nem tinha qualquer ideia para que servia. Isto não surpreende. Para um processo de queixas ter impacto nas condições de trabalho, o mecanismo e a sua finalidade têm de ser plenamente explicados a todos os que possam querer usá-lo ou que são solicitados a participarem na sua promoção e aplicação. Também é preciso que seja traduzido para as línguas relevantes dos trabalhadores que pretendem atingir. O LOCOG precisa apelar a organizações locais que estão em contato com os trabalhadores e envolvê-las na formação e no apoio para a utilização deste mecanismo. Até à data ficamos a saber que não foi apresentada qualquer

queixa ao LOCOG relativamente às condições de trabalho. Atendendo às conclusões da nossa investigação, parece pouco provável que tal se deva ao fato de não existirem queixas para fazer.

5. Supervisão

O acréscimo da Comissão para a Sustentabilidade de Londres 2012 deve ser saudado. Durante o período de preparação dos Jogos esta Comissão assegurou que os compromissos de sustentabilidade não eram esquecidos à medida que as pressões do tempo e do dinheiro iam aumentando. No entanto, continua a não ser evidente em que medida a CSJL é verdadeiramente capaz de influenciar as ações do LOCOG e se o seu mandato inclui pressionar os organismos organizadores dos Jogos Olímpicos a ultrapassarem a zona de conforto no que se refere à sustentabilidade.

Em 2011 a CSJL produziu um relatório “sucinto” das aquisições de artigos promocionais. Este relatório concluiu que o LOCOG precisava enviar mais esforços em matéria de transparência e precisava fazer mais para promover o mecanismo de queixas junto dos trabalhadores que quisessem utilizá-lo. Estas conclusões refletem algumas das nossas críticas aos esforços do LOCOG. No entanto, o próprio relatório revela pouco sobre o que foi realmente conseguido e em que medida isto fez efetivamente alguma diferença para as mulheres e para os homens que em princípio dele devem beneficiar.

De acordo com o CSJL as informações para o relatório foram recolhidas de uma série de apresentações feitas pelas equipas comerciais e de sustentabilidade do Comité Organizador dos Jogos Olímpicos e Paraolímpicos de Londres (LOCOG) durante um dia, com subsequente acompanhamento entre a Comissão e pessoas importantes, bem como discussões com outros intervenientes. Leram também um conjunto de relatórios de auditoria de fornecedores. Contudo, a metodologia da CSJL não inclui quaisquer esforços para entrevistar grupos locais onde a produção está efetivamente a fazer-se e não parece ter incluído uma consulta aprofundada das empresas titulares de licenças ou dos próprios fornecedores.

É claramente necessário um organismo de supervisão, mas é preciso que tenha capacidade e mandato para analisar efetivamente as queixas feitas pelos organismos olímpicos e poderes para impulsionar mudanças a que os organizadores olímpicos resistem.

6. Legado

O LOCOG sempre manteve que o caráter temporário (a sua existência termina um ano após os Jogos) limita a sua capacidade para fazer de fato uma diferença nesta área. A Campanha Play Fair não reconhece que por ser de curto prazo uma organização se defronte com limitações quanto ao que pode fazer para contrariar e solucionar as violações endêmicas dos direitos trabalhistas com que se defrontam os trabalhadores das empresas de artigos promocionais e do vestuário e calçado desportivo, embora acreditemos que o LOCOG podia e devia ter ido mais longe na imposição de boas práticas.

Estas limitações apontam o papel fundamental do COI

em assumir maior liderança na promoção do respeito dos direitos dos trabalhadores. Quando o LOCOG terminar, se as informações recolhidas e as lições aprendidas com os Jogos Olímpicos de Londres não forem transmitidas sistematicamente ao Comité Organizador dos Jogos Olímpicos do Rio (COJOR), esses organizadores podem acabar por partir do zero e trabalhar para o seu próprio conjunto de prioridades e de objetivos. Tal não incluirá necessariamente um forte empenho

na sustentabilidade. Mesmo que inclua, terá as mesmas limitações do LOCOG e pode não conseguir desenvolver as estratégias adequadas para atingir um maior alavancamento. Se o COI se empenhasse em desenvolver uma prática a que todos os comitês organizadores precisem aderir, tal constituiria um verdadeiro incentivo para os fornecedores se estruturarem e se empenharem numa competição para aumentar a fasquia dos direitos dos trabalhadores.

Recomendações

As conclusões do presente relatório são preocupantes – pagamentos de miséria, graves riscos em matéria de saúde e segurança, direitos sindicais desprezados, inexistência de contratos, trabalho infantil, multas ilegais e baixos salários. Verificou-se que o Código de Abastecimento Sustentável do LOCOG e o Código Básico ETI em que o mesmo se baseia são sistematicamente violados. Isto não pode ser facilmente ignorado.

No entanto, estas condições são comuns nas cadeias de abastecimento de vestuário e calçado desportivo, de brinquedos e artigos eletrónicos. As condições de trabalho que salientamos nas fábricas que produzem artigos com a marca dos Jogos Olímpicos não são diferentes das que existem em muitos milhares de locais de trabalho espalhados por toda a China. Esta situação constitui um apelo à ação dirigido às equipas de aquisições dos Jogos Olímpicos e às empresas titulares de licenças a fim de assegurarem que as normas que aprovaram são aplicadas. Isto não se fará sem trabalho para assegurar que estas normas são promovidas e aplicadas de forma ativa.

Os Jogos Olímpicos são uma oportunidade ao mesmo tempo simbólica e prática para assegurar que estes jogos desportivos mundiais estão à altura dos ideais inscritos na Carta Olímpica e que as pessoas que gostam dos jogos podem estar seguras de que as recordações e as roupas que usam são produzidas em fábricas onde a dignidade e os direitos básicos dos trabalhadores são respeitados. Os organismos desportivos, como o Comité Olímpico Internacional, através das suas disposições relativas a patrocínios e à concessão de licenças, e as empresas que fornecem artigos promocionais, recordações, vestuário e calçado desportivo e outros artigos desportivos devem assumir uma responsabilidade muito maior pelas práticas laborais do que aquela que assumem agora.

Os comités olímpicos e as empresas titulares de licenças que ganham os contratos devem assumir a responsabilidade de assegurar que as condições de trabalho são justas. A ação tem de surgir de cima, com uma indicação clara do COI de que os trabalhadores não devem ser utilizados de forma abusiva na corrida para produzir os artigos para os Jogos. Os comités organizadores nacionais também têm um papel influente a desempenhar, apoiando as normas trabalhistas reconhecidas internacionalmente e os direitos humanos e inserindo-os em acordos contratuais. As empresas titulares de licenças também devem trabalhar com as fábricas suas fornecedoras para controlarem e aplicarem programas que melhorem os direitos e as condições de todos os seus fornecedores. Não se trata de um simples jogo, mas algo que exige empenhamento e perseverança permanentes – características que qualquer atleta sabe que fazem o sucesso.

Comité Olímpico Internacional:

- Reconhecer publicamente a necessidade de pôr fim à exploração e abuso dos trabalhadores das empresas produtoras de vestuário e calçado desportivo e de artigos promocionais
- Incluir o princípio do respeito dos direitos dos trabalhadores na Carta Olímpica e no Código Ético do COI

- Atribuir um valor importante à ratificação e aplicação das normas de trabalho internacionais na seleção do país organizador
- Obrigar os comités organizadores nacionais a exigirem que as normas trabalhistas reconhecidas internacionalmente são asseguradas por todas as empresas que fornecem artigos e prestam serviços aos Jogos
- Facilitar a partilha da aprendizagem em matéria de sustentabilidade e ética entre os comités organizadores nacionais de modo que haja melhores práticas de jogos para jogos

Supervisionar um mecanismo de queixas que possa ser utilizado pelos trabalhadores e pelos seus sindicatos envolvidos no fornecimento de bens e serviços aos Jogos Olímpicos

Comités organizadores nacionais dos Jogos Olímpicos (incluindo o LOCOG)

- Assegurar que os contratos com as empresas titulares de licenças e os patrocinadores dos Jogos incluem obrigações legais de respeitar as normas trabalhistas reconhecidas internacionalmente e adotar medidas proativas para controlar e solucionar as violações dessas normas
- Divulgar publicamente a localização dos sítios que produzem artigos para os Jogos Olímpicos e assegurar que a exigência de divulgar publicamente todos os locais de produção é integrada nos contratos com as empresas titulares de licenças
- Trabalhar com as empresas titulares de licenças no sentido de investigar e resolver as violações detectadas em unidades de produção. Relatar publicamente os progressos conseguidos
- Assegurar que a informação relativa aos códigos de abastecimento e aos mecanismos de queixa é traduzida para as línguas locais e que é acessível a informação sobre o seu significado e utilização
- Trabalhar com sindicatos e com grupos locais de defesa dos direitos trabalhistas para assegurar formação e sensibilização para os códigos de conduta e os mecanismos de queixa em todas as fábricas associadas à produção olímpica

Empresas titulares de licenças para os Jogos Olímpicos

- Assumir um compromisso público de respeitar as normas trabalhistas reconhecidas internacionalmente para todos os trabalhadores nas suas cadeias de abastecimento
- Incluir nos seus contratos com fornecedores a exigência de respeitar as normas trabalhistas reconhecidas internacionalmente
- Trabalhar com os seus fornecedores e com os sindicatos para garantir a aplicação das normas trabalhistas reconhecidas internacionalmente e para pôr fim a quaisquer violações das mesmas

- Comprometer-se em assegurar que é pago um salário digno a todos os trabalhadores que fabriquem os seus produtos
- Apoiar a criação de um ambiente positivo em que os trabalhadores tenham liberdade para se organizarem e aderirem a sindicatos
- Eliminar a utilização de contratos a curto prazo e assegurar a segurança de emprego
- Estabelecer relações duradouras com as fábricas fornecedoras

O que se deve passar a seguir?

Em resultado deste relatório, o LOCOG deve assegurar que as violações detectadas serão investigadas e que as conclusões sejam imediata e adequadamente corrigidas. O trabalho para melhorar as condições nestas fábricas deve incluir esforços de colaboração para envolver os grupos locais de defesa dos direitos dos trabalhadores e representantes da Campanha Play Fair. O COI e os futuros comitês organizadores também devem assegurar

que todas as auditorias futuras nas unidades de produção de artigos com a marca dos Jogos Olímpicos serão realizadas de modo que permita revelar a verdadeira situação na fábrica – não anunciadas e incluindo entrevistas com trabalhadores fora da fábrica, onde se sintam capazes de divulgar informações. Devem igualmente desenvolver estratégias que vão além das auditorias e começar a resolver as causas profundas das violações dos direitos dos trabalhadores. Todas estas ações devem ser divulgadas publicamente.

Por último, o COI deve aceitar a responsabilidade de garantir o respeito das normas trabalhistas quando os trabalhadores são utilizados na produção e serviços para os Jogos Olímpicos. O COI passou agora a incluir os direitos trabalhistas nos critérios de seleção das futuras cidades organizadoras dos Jogos Olímpicos. Trata-se de uma medida positiva, mas também devem ser resolvidas as preocupações sobre os direitos dos trabalhadores em cidades organizadoras já selecionadas e deve ser desenvolvida uma abordagem mais global para assegurar o respeito dos direitos humanos e as normas trabalhistas por toda a família olímpica.

1 <http://www.independent.co.uk/news/business/analysis-and-features/going-for-gold-the2012-olympic-merchandisers2233453.html>

2 Relatório de Sustentabilidade de Londres 2012: Um Projeto de Mudança, abril de 2011.

3 Princípios Fundamentais da Carta Olímpica (2011), p10. www.olympic.org/Documents/olympic_charter_en.pdf

4 <http://www.london2012.com/about-us/the-people-delivering-the-games/the-london-organising-committee/>

5 Para uma lista completa das exigências, ver <http://www.PlayFair2012.org.uk/what-we-want/from-the-ioc/>

6 Ver http://www.playfair2008.org/index3233.html?option=com_content&task=view&id=123&Itemid=43

7 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_007993/lang-en/index.htm

8 <http://www.london2012.com/documents/sustainability/london-2012-sustainability-report-a-blueprint-for-change.pdf>

9 <http://www.cslondon.org>

10 A Proposta Olímpica de Londres e o WWF, "Towards a One Planet Olympics" (2005), p. 5.

11 O Comitê Organizador de Londres é responsável pela organização dos Jogos. A Autoridade de Realização das Olimpíadas é responsável pela realização e pelas infra-estruturas. Os compromissos em matéria de sustentabilidade aplicam-se a ambos.

12 <http://www.cslondon.org/about/>

13 LOCOG, Relatório de Sustentabilidade "Projeto de Mudança" (2011), p. 61.

14 LOCOG, Relatório de Sustentabilidade "Projeto de Mudança" (2011), p. 59.

15 Ver <http://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

16 LOCOG, Relatório de Sustentabilidade (verão de 2011), p. 6.

17 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6IMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>

18 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6IMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>

19 Labour Behind the Label, Briefing on the Chinese garment industry, fevereiro de 2007.

20 Artigo 11.º, Lei Sindical da China, citado no relatório do ITUC ao Conselho Geral da OMC, maio de 2010.

21 ITUC, Normas Laborais Fundamentais Reconhecidas Internacionalmente na República Popular da China, Revisão do Relatório ao Conselho Geral da OMC, maio de 2010, p. 3.

22 Um salário digno é definido como um salário suficiente para atender às necessidades básicas dos trabalhadores e permitir algum rendimento livre.

23 Fair Wear Foundation, Study on Wages in China (2010), p. 7.

24 Fair Wear Foundation, Study on Wages in China (2010), p. 1.

25 Artigo 50.º da Lei Laboral da RPC (1994).

26 Artigo 38.º da Lei Laboral da RPC (1994).

27 Artigo 41.º da Lei Laboral da RPC (1994).

28 Artigo 44.º da Lei Laboral da RPC (1994).

29 ITUC, Normas Laborais Fundamentais Reconhecidas Internacionalmente na República Popular da China, Revisão do Relatório ao Conselho Geral da OMC, maio de 2010, p. 4.

30 Artigo 16.º da Lei dos Contratos de Trabalho da RPC (2008).

31 ITUC, Normas Laborais Fundamentais Reconhecidas Internacionalmente na República Popular da China, Revisão do Relatório ao Conselho Geral da OMC, maio de 2010, p. 8.

32 ITUC, Normas Laborais Fundamentais Reconhecidas Internacionalmente na República Popular da China, Revisão do Relatório ao Conselho Geral da OMC, maio de 2010, p. 8.

33 ITUC, Normas Laborais Fundamentais Reconhecidas Internacionalmente na República Popular da China, Revisão do Relatório ao Conselho Geral da OMC, maio de 2010, p. 10.

34 http://www.insidethegames.biz/index.php?option=com_content&view=article&id=6276:exclusive-london2012-defends-award-of-multi-million-pound-contract-to-china&catid=81:archive-news&Itemid=1

35 <http://www.the2012londonolympics.com/forum/business-london2012-olympics/11008-london2012-defends-award-multi-million-pound-contract-china-print.html>

36 <http://www.greenwisebusiness.co.uk/news/london-2012-smes-help-deliver-sustainability-goals1879.aspx>

37 <http://www.greenwisebusiness.co.uk/news/london-2012-smes-help-deliver-sustainability-goals1879.aspx>

38 <http://www.icti-care.org/foundation.html>

39 A Convenção da OIT relativa ao Trabalho Forçado (N.º 29) define trabalho forçado ou obrigatório como 'todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob ameaça de qualquer castigo e para o qual o dito indivíduo não se tenha oferecido de livre vontade'.

40 Relatório "Projeto de Mudança", p. 66.

41 http://csr.hasbro.com/downloads/Hasbro_factories.pdf

42 <http://www.shropshirestar.com/business/shropshire-business/2010/08/17/shropshires-2012-olympic-games-toymaker-signs-deal/>

43 <http://www.ethicaltrade.org/news-and-events/blog/stuart-bell/what-next-for-audit>

Metodologia da investigação

A investigação nas duas fábricas foi realizada pelos nossos parceiros Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM), entre julho e outubro de 2011. Os dados da investigação foram recolhidos através de uma combinação de pesquisas encobertas realizadas por investigadores que trabalharam em cada uma das fábricas durante o período de investigação e entrevistas de trabalhadores fora das instalações depois das horas de trabalho.

A Fábrica A foi identificada como um lugar de produção para os Jogos Olímpicos através de informações publicamente acessíveis que declaram que a HONAV recebeu uma licença para produzir emblemas para 2012. Esta fábrica é uma das principais fornecedoras da HONAV especializada na produção deste tipo de artigos. Isto foi confirmado através de uma pesquisa efetuada no sítio da fábrica no início de 2011. A Fábrica B foi identificada através da lista fornecida pela Golden Bear (ver “empresas titulares de licenças”).

Os investigadores da Campanha Play Fair trabalharam em ambas as fábricas até dois meses durante o período de produção do LOCOG e observaram e documentaram as

condições de trabalho em cada uma delas. A investigação foi completada por entrevistas com os trabalhadores fora das instalações. Esta metodologia apresentava um conjunto de desafios. Ambas as fábricas estão situadas fora das principais zonas industriais, com pouca comunidade externa. Isto significa que os estranhos são facilmente identificados. Mesmo no interior da fábrica os trabalhadores são avisados para não falarem com novos trabalhadores ou pessoas que nem eles nem a direção conhecem.

Os próprios trabalhadores têm muito pouco tempo livre e ficam a maior parte do tempo nas instalações da fábrica. Em ambas as fábricas os trabalhadores foram avisados para não falarem com estranhos e os investigadores sentiram que muitos tinham sido treinados para responder a quaisquer questões que lhes pudessem colocar. Estes fatores tornaram difícil obter informações exatas, especialmente por parte de trabalhadoras, e as conclusões aqui deixadas podem não ser globais relativamente às violações dos direitos trabalhistas. Contudo, os investigadores conseguiram entrevistar um total de 70 trabalhadores nos dois lugares no quadro das entrevistas fora da fábrica.



www.play-fair.org



www.playfair2012.org.uk