



SEM LIBERDADE, SEM CONDIÇÕES, SEM INFÂNCIA

o que escondem as bolas e os equipamentos
com que se jogarão o EURO 2004 e os Jogos Olímpicos

Relatório produzido pela Associação *Cores do Globo*,
no âmbito da Campanha "Jogo Limpo", organizada pela
Coordenação Portuguesa de Comércio Justo

Abril de 2004

Campanha *Jogo Limpo*

A Campanha *Jogo Limpo*, lançada publicamente no dia 1 de Maio de 2004, pretende alertar e sensibilizar a população portuguesa para a situação de extrema injustiça que envolve a produção de equipamentos desportivos actualmente.

Uma actividade inspirada em nobres ideais e que constitui, em alguns aspectos, um exemplo de igualdade, respeito e comemoração entre os povos, o desporto é hoje também um negócio que permite a uns angariar fortunas colossais, suportado por uma indústria selvagem, que, nos países do sul, impõe condições miseráveis aos trabalhadores, obrigando-os a trabalhar desde crianças e não lhes permitindo lutar pelos seus direitos.

Se esta situação tem, cada vez mais, sido denunciada por organizações não-governamentais e movimentos da sociedade civil em diversos países europeus, bem como nos Estados Unidos e no Canadá, em Portugal, o debate tem sido quase inexistente.

Mas 2004 é um ano diferente. Com a realização do Campeonato Europeu de Futebol em Portugal, o nosso país passa a estar no centro das atenções a nível mundial. No entanto, a organização do EURO 2004 parece ter-se preocupado pouco com as responsabilidades sociais ligadas à realização deste tipo de evento desportivo.

A organização nacional do EURO 2004 não só abdicou de desenvolver uma estratégia inovadora no combate à situação de injustiça que afecta os trabalhadores dos países do sul, mas também optou por não seguir os códigos de conduta que têm sido experimentados em eventos semelhantes, como por exemplo, no Campeonato do Mundo de Futebol, desde 1996.

Face a esta situação, e com a convicção de que o *fair play* tão reclamado no desporto tem que começar fora dos estádios, a Coordenação Portuguesa do Comércio Justo (CPCJ) decidiu lançar a campanha *Jogo Limpo*.

Esta campanha consistirá num conjunto de actividades que pretende informar, sensibilizar e mobilizar as pessoas em relação às condições de trabalho insustentáveis nos países do sul, convidando-as a reflectir, a discutir, a tomar uma posição. Pretende-se, assim, promover um debate em torno de questões tão fundamentais como a Pobreza, os Direitos Humanos, as Regras do Comércio Internacional e a Globalização.

Esta campanha foi concebida e será levada a cabo pela CPCJ, e integra-se num espectro mais vasto de campanhas internacionais acerca desta temática, como a *Global March Against Child Labour*, a *Juega Limpio en las Olimpiadas*, entre outras.

Fazem parte da CPCJ, as Organizações Não Governamentais de Desenvolvimento Acção Jovem para a Paz, CIDAC, Cores do Globo e OIKOS; as associações Alternativa, Reviravolta, ARCA, Aventura Marão Clube e as cooperativas Mó de Vida, Planeta Sul e Terra Justa.

Até ao momento, a iniciativa conta com o prestigiante apoio da UNICEF e da CNAISTI (Confederação Nacional de Acção Sobre Trabalho Infantil). Outras organizações estão convidadas a juntar-se neste combate por um mundo mais justo.

Índice

Sumário Executivo	3
Introdução. O <i>Fair Play</i> começa nas fábricas	6
1. Sem liberdade.....	8
Liberdade de expressão	8
Liberdade de associação.....	9
Intimidação e medo	10
Caso 1. A fábrica PT Nikomas Gemilang em Serang, Java Ocidental (Indonésia).....	10
Caso 2. A fábrica PT Panarub em Tangerang, Java Ocidental (Indonésia)	11
Avanços e recuos	11
2. Sem condições.....	13
Horas de trabalho	13
Salários.....	14
Férias.....	14
Saúde e segurança no local de trabalho	15
Tratamento médico adequado nas clínicas das fábricas.....	16
Abusos e Assédios	16
Caso 1. Uso de soldados Indonésios como seguranças na fábrica PT Nikomas Gemilang.....	17
Caso 2. Uma fábrica de artigos Puma na Tailândia	17
Caso 3: Os trabalhadores da Bed & Bath.....	18
Caso 4: Trabalhar como máquinas no Cambodja	19
3. Sem infância.....	21
O que é o trabalho infantil?.....	21
O fabrico de bolas de futebol.....	22
... prejudica gravemente as crianças!	23
A situação no Paquistão	23
A situação na Índia.....	23
A situação na China	24
4. Em busca de soluções	25
Códigos de Conduta	25
A FIFA entra no jogo	26
Dificuldades de controlo	27
Caso 1: Como enganar os inspectores.....	28
Caso 2: Pressionar os trabalhadores para prestarem testemunhos falsos.....	28
Bibliografia	30
Anexo 1. Trabalho Infantil em Portugal	31
Anexo 2. Carta aos organizadores do EURO 2004.....	35

Sumário Executivo

As bolas oficiais e os equipamentos que entrarão em campo no Euro 2004, em Portugal, e nos Jogos Olímpicos, em Atenas, são produzidos em condições degradantes, por trabalhadores que não têm direito a uma vida digna, continuando a viver na miséria, sem liberdade, sem condições e sem infância. Esta é a principal conclusão do relatório que aqui se apresenta.

A expansão recente do comércio mundial de artigos desportivos colocou este sector entre os mais lucrativos — em 2002, gerou 58 mil milhões de dólares —, mais desregulamentados e mais injustos do sistema económico global. Gigantes multinacionais como a Nike (com uma facturação anual de 589,7 milhões de dólares), a Adidas, a Reebok, a Puma, a Fila, a ASICS, a Mizuno, a Lotto, a Kappa, e a Umbro passaram a produzir e a comercializar em dimensões industriais, deslocalizando as suas fábricas para zonas do mundo em que não têm que cumprir deveres fiscais e legislações laborais. Enquanto estabelecem contratos cada vez mais exorbitantes com as estrelas e as organizações desportivas, procuram formas de pagar cada vez menos aos seus trabalhadores.

Por todo o sul da Ásia, da China à Turquia, milhões de pessoas foram envolvidas na produção de equipamentos que são, depois, vendidos por todo o mundo a preços elevados. Como concluem várias investigações recentes apresentadas neste relatório, longe dos estádios e dos palcos mediáticos, esses trabalhadores estão envolvidos numa luta épica: A LUTA PELA SUA PRÓPRIA SOBREVIVÊNCIA.

A generalidade dos artigos desportivos são, hoje, produzidos em fábricas situadas no continente asiático, por trabalhadores temporários, com salários miseráveis, sem condições de segurança e de higiene, sem férias, sem possibilidades de se organizarem e lutarem por uma vida melhor — parte deles são crianças com menos de 12 anos que nunca tiveram direito a uma infância, nunca puderam frequentar a escola.

Nestas fábricas, os espancamentos e despedimentos arbitrários são situações comuns e quotidianas, tal como as violações das trabalhadoras ou as mortes por excesso de trabalho, exposição prolongada a substâncias perigosas, falta de assistência médica ou direitos de baixa. Em todos os casos estudados, é frequente os empregados trabalharem 16 horas por dia, seis dias por semana, nos períodos em que existem mais encomendas e, durante as "épocas baixas", recebem salários que não lhes permitem sequer alimentar a família. Assim, enquanto Ronaldo, Beckham e Figo recebem somas astronómicas para serem as estrelas nas campanhas de publicidades desportivas, Phan e os seus companheiros na Tailândia, chegam a trabalhar 18 horas por dia, ganhando cerca de 35 euros por mês (ver capítulo 2) para produzir os equipamentos e as bolas das grandes multinacionais do desporto.

O sistema de sub-contratação ao beneficiar essencialmente o intermediário, i.e., aquele que consegue entregar mais, o mais rápido possível e a menores custos, acaba muitas vezes por isentar as grandes multinacionais das suas responsabilidades sociais e económicas face aqueles que, ainda que indirectamente, são os seus empregados.

Os governos dos países pobres, ansiosos por estabelecer acordos com as grandes multinacionais, oferecem-lhes também inúmeras isenções, apoios, zonas francas e fecham os olhos aos abusos praticados nas suas fábricas. E muitas vezes, são os próprios Estados que restringem os direitos à liberdade de expressão e de associação dos trabalhadores.

Face às inúmeras evidências desta realidade e à crescente pressão da opinião pública internacional, têm-se registado alguns avanços. Os resultados são, no entanto, ambíguos, visto as grandes marcas têm recorrido a duas estratégias:

- a) a subcontratação de empresas locais nos países onde a mão-de-obra é mais barata, para redução dos custos ligados à produção e libertação face à responsabilidade sobre as condições de trabalho. Geram-se, então, "cadeias de subcontratação" cada vez mais complexas e obscuras. Desta forma, os salários mínimos não são garantidos e os trabalhadores são obrigados a trabalhar muitas horas extra para assegurarem as necessidades mínimas. A instabilidade e a incerteza que este sistema produz, seja nas próprias fábricas, seja nos trabalhadores, faz com que as empresas locais explorem ao máximo os empregados para não perder as encomendas das grandes marcas;
- b) enquanto os departamentos de marketing destas marcas divulgam compromissos de responsabilidade social e códigos de conduta cada vez mais avançados, as práticas empresariais e as pressões de mercado orientam-se para a procura de contextos em que seja possível conceder cada vez menos condições e direitos aos trabalhadores. A cumplicidade, a corrupção e a falta de transparência faz com que a avaliação destas condutas não seja, geralmente, feita de forma independente.

Em 2001, Naomi Klein (2002) denunciava que dos 50 euros que se paga por uns ténis desportivos no Canadá, apenas 50 cêntimos chega ao trabalhador que os fez na Indonésia ou na Tailândia. A crise económica recente nos EUA parece ter deteriorado ainda mais esta situação, provocando despedimentos em massa nas fábricas, reduções de salários e um aumento da inflação no sul da Ásia. O número de horas semanais de trabalho diminuiu em média (mantendo-se ainda muito elevado), visto que as marcas decidiram reduzir os custos — contudo, a principal consequência, foi uma redução substancial dos salários, já de si muito baixos. Em termos gerais, nos últimos anos, as condições de vida dos trabalhadores da indústria de equipamentos desportivos degradaram-se.

Um outro aspecto que a presente investigação mostra claramente é que, apesar dos contornos dramáticos que assume a exploração do trabalho infantil neste sector, não é possível combatê-lo de forma eficaz se isolarmos esse fenómeno da realidade que lhe deu origem. Como mostra Poos (1999), o combate exclusivo ao trabalho infantil pode até ser contra-producente — em alguns locais em que se conseguiu retirar as crianças das fábricas, os rendimentos das famílias eram tão baixos, que, ou as crianças se entregavam ao trabalho clandestino ou morriam à fome. Assim, é necessário englobar o combate à exploração do **trabalho infantil** na luta mais abrangente pelos direitos dos trabalhadores, enfatizando, em particular, os outros dois itens referidos: a **liberdade de expressão** e as **condições de trabalho**.

Por outro lado, o presente relatório defende que as organizações desportivas — em particular, as mais poderosas, a nível mundial — podem e devem envolver-se directamente nesta luta. Ao incluírem códigos de conduta associados ao respeito pelos direitos humanos e laborais nas negociações com as marcas desportivas como condição necessária ao licenciamento e patrocínio dos seus produtos, estas organizações têm poder para assegurar que milhões de trabalhadores da indústria de artigos desportivos passem a ter condições dignas e justas de trabalho e de vida.

Várias medidas têm que ser tomadas pelas grandes marcas de equipamentos desportivos (estas medidas podem e devem ser impostas pelas organizações desportivas e pelas entidades estatais como condição para trabalharem com essas marcas):

1. Verificar que os governos dos países fornecedores, bem como as próprias fábricas não violam os direitos dos trabalhadores à liberdade de expressão e de associação;
2. Verificar se são oferecidas condições de trabalho mínimas (em termos de horários, salários, medidas de higiene e segurança, abusos verbais e físicos) para uma vida digna dos trabalhadores e suas famílias.

3. Assegurar que as crianças até aos 16 anos têm direito à infância e a uma educação integral, não sendo obrigadas a trabalhar arduamente e em condições degradantes;
4. Trabalhar em conjunto com associações/ONG para os direitos humanos, independentes das empresas (ou seja não escolhidas por elas) para monitorizar a aplicação efectiva destes três princípios.

Só assim as empresas, as organizações desportivas e os governos demonstrarão ser socialmente responsáveis, contribuirão para assegurar a justiça no trabalho e entregarão aos consumidores finais um produto feito com dignidade.

Apesar das inúmeras dificuldades e limitações das experiências anteriores de aplicação dos códigos de conduta (ver capítulo 4), não foram encontradas evidências que justifiquem a sua não utilização por parte das organizações desportivas, sobretudo quando estas não apresentam qualquer alternativa para o efeito. Não sendo a solução perfeita, constitui um caminho que começou a ser trilhado no Campeonato do Mundo de Futebol de 1996, com alguns resultados positivos.

Estas experiências foram, em grande medida, ignoradas pela organização do Euro 2004, sem qualquer justificação ou alternativa. Ou seja, o evento realizado em Portugal vai constituir, possivelmente, um passo atrás no desenvolvimento da responsabilidade social no campo desportivo.

UMA OPORTUNIDADE PERDIDA. UM MOTIVO DE INDIGNAÇÃO.

Introdução.

O *Fair Play* começa nas fábricas

Estamos a poucas semanas do início do Campeonato Europeu de Futebol em Portugal e a poucos meses da abertura dos Jogos Olímpicos de Atenas. É difícil encontrarmos, hoje, eventos que promovam tanto um ambiente de festa, convívio e proximidade entre os diversos países e suas populações, como estes dois acontecimentos desportivos. Durante algumas semanas, as distâncias serão abolidas e o mundo estará de olhos postos em Portugal e em Atenas, para ver quem, de acordo com as regras, chega mais longe, salta mais alto, é mais forte.

A Carta Olímpica diz que "os jogos procuram criar um estilo de vida baseado no divertimento encontrado no esforço, no valor educativo dos bons exemplos, no respeito pelos princípios éticos fundamentais e universais". No entanto, a indústria de equipamentos desportivos parece ter esquecido estes "princípios éticos fundamentais e universais" já que o seu lema aproxima-se mais da ideia de que quanto "mais violento, mais depressa, mais barato", melhor será para o negócio.

Preocupa-nos, pois, que o desporto seja cada vez mais um negócio milionário e desregulamentado, suportado por uma indústria baseada na exploração dos trabalhadores. Enquanto uns assinam contratos milionários e são ovacionados por multidões, milhões de outros estão condenados a trabalhar, desde crianças, em condições miseráveis, sem direito a reivindicarem os seus direitos. O *fair play* começa nas fábricas!

O presente documento foi elaborado a partir de uma pequena investigação que recolheu e analisou um conjunto de relatórios recentes sobre a produção de bolas e equipamentos desportivos. Esses relatórios foram realizados por equipas de investigação credenciadas, no quadro de organizações conhecidas e insuspeitas (ver bibliografia).

Por exemplo, o relatório *We Are Not Machines* de Timothy Connor (2002) — que serve de base para os primeiros dois capítulos deste documento — foi publicado pelas seguintes entidades: Clean Clothes Campaign, Global Exchange, Maquila Solidarity Network, Oxfam Canada, Oxfam Community Aid Abroad. Foi elaborado a partir de entrevistas feitas entre o 2001 e 2002 a 35 trabalhadores numa fábrica que produzia para a Nike e a Adidas, em Java ocidental. Vídeos com entrevistas a sete trabalhadores e a um ex-trabalhador expulso por participar às actividades sindicais foram igualmente utilizados como base do documento. Para organizar as entrevistas, foram estabelecidos contactos prévios com ONGs locais que já tinham uma relação de confiança com os trabalhadores. Os intérpretes que participavam nas sessões eram também externos às empresas. Dois casos são também apresentados, em duas fábricas da Nike e da Adidas na Indonésia tendo como base os relatos dos trabalhadores ou ex-trabalhadores dessas fábricas. Destaca-se o relatório apresentado por Julianto, um ex-trabalhador da Nike que foi obrigado a despedir-se com a acusação de ter envolvimento nas manifestações que tinham tido lugar para obter um salário melhor.

Outro relatório central é o *Play Fair at the Olympics: Respect Workers Rights in the Sportswear Industry* (Dhanarajan e Harvey, 2004)., organizado pela ONG Oxfam e que baseou-se em três linhas de investigação:

- a) Pesquisa sobre as condições laborais, através de entrevistas a 186 pessoas de seis diferentes nacionalidades – Bulgária, Cambodja, China, Indonésia, Tailândia e Turquia — que trabalham em fábricas associadas a diversas grandes marcas de equipamentos desportivos;
- b) pesquisa sobre o funcionamento do comércio global de equipamentos desportivos, através de entrevistas aos directores das grandes marcas e a inúmeros dados estatísticos e financeiros;
- c) pesquisa acerca das possíveis soluções e alternativas para responder a estas questões.

As evidências recolhidas nesses relatórios foram, divididas, em três grandes domínios:

- em "sem liberdade" aborda-se as questões da ausência de direitos de expressão e de associação, as formas de intimidação e de retaliação que não permitem que os trabalhadores discutam ou reivindiquem as condições de trabalho e de vida que lhes impõem;
- em "sem condições" apresenta-se as informações acerca dos salários miseráveis, a ausência de férias e fins-de-semana, a falta de condições de segurança e de saúde, os abusos aos trabalhadores;
- em "sem infância" regista-se o volume e as características que assume o trabalho infantil nesta indústria, sobretudo no Paquistão, na Índia e na China (note-se que o trabalho infantil, em particular, no sector têxtil, não é exclusivo do sul da Ásia mas encontra-se também, por exemplo, em Portugal — por isso, incluímos no documento um anexo sobre a questão do trabalho infantil no nosso país).

Não pretendemos, contudo, transmitir a ideia de que esta situação é inevitável e irreversível. Pelo contrário, o que nos move é precisamente a convicção de que esta situação pode ser transformada de forma positiva por e para todos aqueles envolvidos neste sector industrial. Nada melhor que o desporto para compreendermos que o mundo é construído pelas pessoas e para nos mostrar que aquilo que parece impossível, afinal pode ser alcançado.

E nada melhor que o exemplo de algumas instituições desportivas que decidiram adoptar um código de conduta elaborado com base nas principais convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e destinado a ser aplicado na compra e utilização oficial de material desportivo. As características, potencialidades e limitações dessas soluções já experimentadas, e a sua implementação na prática constituem o tema do capítulo 4: "em busca de soluções".

Além de dar a conhecer a situação actual, este relatório procura explorar e discutir possíveis vias alternativas que possam modificar as condições de extrema injustiça e degradação humana que continua a dominar na indústria de artigos desportivos.

Lisboa, 19 de Abril de 2004

1.

Sem liberdade

Nota:

Os relatos que se seguem dizem respeito às condições de trabalho em fábricas de artigos desportivos. Os exemplos mais utilizados, embora não os únicos, são de fábricas que trabalham para a Nike e a Adidas. Isso deve-se ao facto de a) serem as marcas que dominam actualmente o mercado, pelo que existe bastante mais informação disponível acerca delas; b) serem as marcas que patrocinam o Euro 2004 e a selecção portuguesa de futebol.

Todavia, um relatório recente (Dhanarajan e Harvey, 2004) mostra como a maior atenção e pressão da opinião pública sobre a Nike e a Adidas, como líderes de mercado, fez com que um grupo de marcas concorrentes de segunda linha se tornassem ainda mais insensíveis ao cumprimento dos direitos humanos e laborais nas suas fábricas.

Os referidos dados devem, pois, ser lidos enquanto exemplos maiores de uma realidade que — estamos convencidos — se estende, com pequenas variantes, à quase totalidade do comércio global de bolas e equipamentos desportivos.

Embora muitos passos em frente tenham sido dados, a pobreza e o medo ainda dominam dentro das fábricas de artigos desportivos do sul da Ásia.

Para salvaguardar o seu emprego, muitos trabalhadores cedem às pressões dos gerentes das fábricas e abandonam os sindicatos, com medo de perder o único meio de sustento de toda a família, embora o sindicato seja a única entidade que os pode representar e lutar pelos seus direitos dentro da empresa. A participação activa pode ser um motivo mais do que suficiente para desencadear ameaças de prisão ou de repressões físicas.

Perante o possível encarceramento e os intermináveis processos (como no caso da fábrica Panarub da Adidas), muitos trabalhadores começam a ver as actividades sindicais como uma possível ameaça à própria liberdade. O tratamento infligido a sindicalistas que denunciam abertamente o que acontece nas empresas consiste por si só um forte elemento dissuasor: representantes sindicais são alvo de ataques físicos, que por vezes chegam a tentativas de homicídio (exemplo da fábrica Nikomas Gemilang Factory). Daí o medo e a ansiedade espalhados nas fábricas.

Liberdade de expressão

Falar abertamente aos pesquisadores das condições de trabalho nas fábricas de sapatos desportivos na Ásia, como mostram as investigações efectuadas, ainda representa um risco para os trabalhadores dessas empresas. Ameaças de morte, chamadas anónimas e intimidações são os meios a que se recorre para intimidar quem quer tornar públicas as condições de trabalho às quais está sujeito.

Além disso, os supervisores e os gerentes costumam utilizar o argumento da diminuição de ordens de encomenda para encapotar cortes cirúrgicos nos recursos na empresa, evitando assim que se fale a “estranhos”.

No estudo realizado Connor (2002), com exceção de dois trabalhadores, todos os outros pediram para ficar anônimos, para que não sejam identificados pelas entidades patronais e assim evitar represálias da parte delas. De qualquer forma, todos os trabalhadores estão cientes da importância de informar a opinião internacional.

Um caso a salientar, levantado durante a campanha *Clean Clothes*, é o de uma fábrica da Nike na Indonésia, onde os supervisores acusando os trabalhadores de “falar demasiado” com estranhos, e em consequência terem gerado publicidade negativa, ameaçaram cortar as ordens. A Clean Clothes pediu à Nike que se encontrasse com os trabalhadores, mas ela declinou o convite.

Desta forma a Nike veio demonstrar que parece pouco preocupada com a dimensão do medo e da intimidação que prevalece nas locais de produção dos seus produtos.

Liberdade de associação

A luta pelos direitos é frequentemente bloqueada através de violações às liberdades essenciais de associação e, em particular, de formação de organizações sindicais. Em alguns países do sul estas organizações são proibidas (sobretudo em Estados ditatoriais) e, em alguns outros, existem zonas de trabalho industrial, em que os sindicatos não sendo formalmente proibidos, são contudo combatidos através de ameaças e represálias. Como comentou um trabalhador indonésio após uma greve numa fábrica produtora de artigos para a Umbro e Reebok;

— Os organizadores da greve foram inicialmente suspensos. Não lhes foi permitido voltar ao trabalho e receberam 75 por cento dos seus salários base. A seguir foram todos despedidos. Nós ficamos cheios de medo e sem poder nenhum com o que aconteceu. Foi como que uma estalada; foi como que os managers nos estivessem a dizer: “Estão a ver, esta é a consequência da vossa greve”. A intimidação constante pelo management não nos dá nenhuma hipótese para nos sentirmos com poder para exigir os nossos direitos.

(Dhanarajan e Harvey, 2004)

No caso específico da Indonésia, durante a ditadura do presidente Suharto (que acabou em 1988), o SPSI foi o único sindicato legal. O sindicato tinha uma ligação forte com os militares e representava mais um meio de controlo do governo do que uma estrutura organizada para defender os interesses colectivos dos trabalhadores.

Quando Suharto foi deposto, o cenário sindical alterou-se profundamente com a emergência de muitos sindicatos gerados no seio do SPSI. Contudo, há dúvidas quanto à genuinidade de alguns deles como o SPTSK. De qualquer forma, em várias fábricas que produzem para a Nike e a Adidas, formaram-se também sindicatos independentes.

Intimidação e medo

Na Indonésia há várias entidades formais e informais que têm o controlo do território. Além dos militares, há representantes governamentais a nível local (figuras semelhantes aos presidentes das

Câmaras Municipais) chamados “lurash” e ainda as *máfias* locais. As ligações entre eles são fortes (Connor, 2002).

As fábricas também têm todo o interesse em manter do seu lado essas três entidades e, muitas vezes, em troca de fundos para obras públicas, solicitam a sua colaboração para conseguir um maior controlo dos trabalhadores.

Caso 1. A fábrica PT Nikomas Gemilang em Serang, Java Ocidental (Indonésia)

em Timothy Connor, 2002

Não são raros os casos de ameaças e intimidações. Este é o caso da PT Nikomas Gemilang, uma fábrica na Indonésia que produz para a Nike e para a Adidas. A fábrica emprega 24.000 trabalhadores e, como outras fábricas na China e no Vietname, pertence à Pon Chen que é a maior fornecedora de sapatos desportivos da Nike. Durante as manifestações de 1999 pela melhoria de salários, os trabalhadores envolvidos directamente - entre os quais um trabalhador chamado Julianto, agora uma das figuras mais importantes nas organizações sindicais em Java Ocidental - foram alvo de intimidações e ameaças à própria vida por parte das esquadras locais. Houve organizadores que encontraram as próprias casas vandalizadas, sentindo-se em constante perigo de vida.

Em 2000, dezasseis trabalhadores envolvidos tiveram que deixar de trabalhar e despediram-se. O representante do SPTSK afirmou que não havia nenhum tipo de repressão dentro da empresa PT Nikomas Gemilang, afirmações que eram um forte contraste com os relatos confidenciais dos dezasseis trabalhadores.

Um ano depois das manifestações, o medo entre os trabalhadores voltou a aumentar quando um representante sindicalista independente sofreu uma agressão física e foi hospitalizado. Só mais tarde se veio a saber que por detrás destas agressões estavam os “lurash”, i.e, os representantes governamentais locais. Embora a PT Nikomas possa não estar directamente ligada aos ataques, o recurso a *gangs* e *máfias* locais é uma prática comum para suscitar o medo e submissão dentro da empresa.

Sob a pressão das ameaças, os trabalhadores nem reportam os problemas aos membros do SPTSK por medo de serem enviados para linhas de produção mais complicadas e duras. Em 2001, a organização Global Exchange solicitou à empresa que desse mais liberdade de organização aos trabalhadores e diminuísse a pressão psicológica sobre eles, mas até hoje o pedido foi ignorado. A PT Nikomas continua a utilizar a violência física e as ameaças como meio de controlo sobre os trabalhadores.

Caso 2. A fábrica PT Panarub em Tangerang, Java Ocidental (Indonésia)

em Timothy Connor, 2002

O caso de Ngadinah Binti Abu Mawadi é outro exemplo paradigmático das condições repressivas a que são submetidos os trabalhadores indonésios da indústria de artigos desportivos. Ngadinah, secretária da associação Footwear Workers, um dos dois sindicatos que operavam na PT Panarub (o PERBUPAS e o SPTSK), foi presa depois da sua participação activa em manifestações juntando

cerca 8.000 trabalhadores que protestavam contra o não pagamento de horas extras, e apoiando o direito à baixa por razões menstruais, permitido pela lei indonésia mas não respeitada na fábrica.

A sua prisão, com recurso a artigos de lei que remontam à época do colonialismo holandês, e utilizados pelo governo de Suharto para suprimir os protestos e as greves, levou muitos advogados do Social Information e do Legal Guidance Foundation (SISBIKUM) a assumirem a defesa de Ngadinah com o apoio de organizações internacionais. O processo que seguiu foi muito parcial, com o resultado favorável à acusação, mas a visibilidade internacional do caso acabou por levar o tribunal a libertar Ngadinah.

Antes do interesse da opinião internacional, dentro da PT Penarub, eram comuns os casos de violência física contra os empregados (como por exemplo, via arremesso de sapatos), se eles não conseguissem acabar o número de sapatos estabelecidos no prazo. Alguns aspectos mais cruéis e injustos parecem ter mudado, mas continua a haver discriminação entre os apoiantes do sindicato mais independente da empresa, o PERBUPAS, e o SPTSK.. Por exemplo, PT Panarub tenta desfavorecer os trabalhadores inscritos no sindicato, não renovando os contratos a termo daqueles que pertencem ao sindicato PERBUPAS. Entretanto, a Ngadinah foi vedada a possibilidade de voltar a trabalhar na cadeia de montagem, tendo sido forçada a trabalhar no departamento dos recursos humanos, onde difilmente tem acesso ao que realmente se passa dentro da fábrica.

Avanços e recuos

Em várias empresas de fabrico de sapatos desportivos na Indonésia houve melhorias na liberdade de associação dos trabalhadores. Os sindicatos, por exemplo, já têm à disposição uma sala para se poderem reunir dentro da própria empresa, onde podem discutir os vários assuntos durante o intervalo; já não há ameaças verbais de serem despedidos e de serem mudados para departamentos mais duros. Mesmo assim ainda se recorre ao afastamento das pessoas mais envolvidas nos sindicatos de maneira a enfraquecer a influência das mesmas.

Vários trabalhadores afastados levaram o próprio caso ao tribunal onde foram acusados pelos gerentes da fábrica subcontratada pela Nike de desestabilizar o trabalho e de estragar voluntariamente as peças (acusação que foi provada ser mentira).

Várias associações pediram que esses despedimentos fossem indagados por uma entidade externa e independente, mas a Nike recusou-se e não respondeu às solicitações que se seguiram. A Nike não está a demonstrar o próprio envolvimento numa actividade séria de controlo e monitorização das condições de trabalho e dos direitos de trabalhadores. As empresas sub-contratadas que trabalham directamente para a Nike ainda continuam a despedir trabalhadores que pertencem ao sindicato com a desculpa da diminuição das encomendas na sequência da crise económica após os acontecimentos do 11 de Setembro. Este processo é facilitado pelo facto dos supervisores terem uma lista dos nomes dos inscritos no sindicato. Entre 2001 e 2002, mil trabalhadores foram despedidos em muitas empresas tirando a PT Nikomas Gemilang, onde a actividade sindicalista já tinha sido reprimida. Foi solicitada mais uma vez à Nike a regularização do número de encomendas dirigidas às fábricas onde o sindicato é forte mas todas as solicitações ficaram sem resposta. Muitas vezes aponta-se a recessão económica nos EUA e a instabilidade política da Indonésia como razões para o desmantelamento de fábricas na Indonésia, da parte da Nike, Adidas e Reebok e a abertura de novas fábricas em países como a China e o Vietname onde as organizações sindicais são praticamente inexistentes.

Em 2001, a Nike recusou muitas das propostas de redução destes conflitos feitas por grupos que lutam pelos direitos humanos. Propostas que teriam garantido a defesa da liberdade de expressão dos trabalhadores nas fábricas. As marcas de material desportivo terão que trabalhar juntamente

com associações e organizações internacionais dos direitos humanos para estabelecer um programa de monitorização da empresa por meio de organizações independentes da mesma.

2.

Sem condições

Horas de trabalho

As horas de trabalho variam em relação às flutuações sazonais. De facto, em muitas fábricas trabalha-se muito mais, até 70 horas por semana, e os trabalhadores que se recusam a trabalhar fora do horário normal são sujeitos a possíveis castigos como um eventual despedimento ou a humilhações como limpar as casas de banho ou ficar de pé em frente dos outros trabalhadores¹. , Como contou recentemente uma trabalhadora numa fábrica produtora de artigos para a Umbro e Puma:

— A coisa principal com que nos deparamos mais após as horas extras é a exaustão. Muitas mulheres acabam por abortar devido ao trabalho contínuo que é causado pelas horas extras imediatamente após os turnos diários.

(Dhanarajan e Harvey, 2004)

De acordo com o código de conduta da Nike, cada fábrica «numa regular escala de trabalho, estabelece um dia de descanso semanal e requer não mais que 60 horas de trabalho por semana, ou cumpre os limites locais, se estes forem mais baixos». Os *Standards of Engagement* da Adidas estabelecem que «os trabalhadores não podem trabalhar mais que 60 horas por semana, horas extraordinárias inclusive, ou mais que os limites legais locais, se forem mais baixos. Os empregados têm direito a um mínimo de 24 horas de descanso em cada sete dias de trabalho e tem direitos a férias anuais pagas».

Muitos trabalhadores entrevistados entre Novembro de 2001 e Janeiro de 2002 afirmam que já não é frequente trabalharem fora do horário normal de trabalho. As horas extraordinárias foram praticamente abolidas, e em algumas fábricas os trabalhadores só trabalham entre as 45 e as 60 horas por semana. Um caso entre todos: trabalhadores da fábrica Nikomas Gemilang afirmam que entre Dezembro de 2000 e Fevereiro de 2001 muitos operários trabalhavam 12 horas por dia, sete dias por semana, por um total de 84 horas por semana. Em Janeiro de 2002, 60 horas por semana era a norma.

Pode ser uma mera consequência da redução da procura, mas também uma consequência do reforço dos próprios códigos de conduta de Nike e Adidas. O problema é que muitas vezes para evitar o trabalho extraordinário é necessário ter um parecer do supervisor e os trabalhadores evitam pedi-lo para não se tornarem alvo da raiva deste.

É também verdade que se torna muito complicado para a maior parte dos trabalhadores destas fábricas viver sem o pagamento das horas extras. É o que afirma Ngadinah, trabalhadora da Panarub

¹ cfr. o relatório *Like Cutting Bamboo* : o caso da fábrica Nikoman Gemilang.

(Adidas): «Vivemos das horas extras, todos os trabalhadores da Panarub. Se não se recebe o pagamento das horas extras o que se ganha é muito pouco».

Os trabalhadores que hoje em dia trabalham menos de 60 horas por semana vivem de facto em condições de pobreza extrema. Mesmo que o trabalho extraordinário se tenha tornado uma opção voluntária, é forçado pela natureza, na medida em que é a única forma de garantir a sobrevivência de muitos dos operários.

Salários

O relatório *Like Cutting Bamboo*, de Setembro de 2000, registava que os salários dos trabalhadores nesta parte do mundo eram muito abaixo daquilo que seria necessário para garantir as suas necessidades básicas, e que por isso dependiam todos das horas extras de trabalho. Situação mais complicada ainda parece ser aquela dos trabalhadores com filhos.

O relatório *Workers' Voices: An Interim Report of Workers' Needs and Aspirations in Nine Nike Contract Factories in Indonesia* (2001) – financiado pela própria Nike e realizado pelo Centro de Estudos para o Desenvolvimento Social da Universidade Católica Atma Jaya de Jakarta – assinalava que a maior parte dos trabalhadores recebia salários inferiores ao mínimo regional, que não seria de qualquer maneira suficiente em relação ao custo da vida, e que por isso as horas extras se tornavam necessárias para a sobrevivência dos operários.

Em Janeiro de 2002 o salário mínimo na Indonésia foi aumentado quase 38 %, para ajudar os trabalhadores a fazer frente à inflação galopante. Mesmo assim, os trabalhadores entrevistados para este relatório insistem em dizer que os preços têm aumentado mais rapidamente que os salários. Perguntou-se aos trabalhadores quanto conseguiam economizar por mês: responderam, com um sorriso irónico, que se tinha tornado necessário pedir dinheiro emprestado para conseguir chegar ao fim do mês.

É raro para os trabalhadores destas empresas conseguirem viver junto das suas próprias famílias. Os dormitórios disponibilizados pelas fábricas não aceitam casais com filhos e na zona da Grande Jakarta são poucas as estruturas de apoio aos pais e as escolas a um preço acessível. Por esta razão muitos pais vêm-se obrigados a deixar os filhos pequenos com a família que, muitas vezes, vive noutra zona do país: não é raro aos trabalhadores destas fábricas ver as suas crianças entre uma vez por mês ou uma em cada seis meses e, se forem originários de outras ilhas, e não de Java, o intervalo entre uma visita e outra pode chegar aos dois anos. Todos os trabalhadores entrevistados concordam que se os salários fossem adequados às necessidades básicas de uma família normal ou se pelo menos a fábrica garantisse uma estrutura de acolhimento para as crianças, poderiam viver juntamente com os filhos.

Aqueles pais que decidem, apesar de tudo, não se separar da família são obrigados a pedir dinheiro emprestado ou a comprar fiado entre os vários pagamentos.

Férias

Nas três fábricas analisadas no relatório *Like Cutting Bamboo*, os trabalhadores podiam tirar férias durante as festas religiosas muçulmanas. Teoricamente podiam gozar 12 dias de férias por ano, mas era de facto muito raro conseguirem outros dias senão aqueles correspondentes às festas religiosas.

Os trabalhadores indonésios entrevistados para este relatório afirmam que de facto se tornou mais fácil tirar dias de férias, mas continua a existir uma série de obstáculos que ainda impedem muitos operários de gozar o merecido descanso: têm de obter a autorização do supervisor para tirar férias, e

o superior normalmente recusa tal permissão se não encontrar outros trabalhadores dispostos a substituí-los durante aqueles dias.

Saúde e segurança no local de trabalho

A produção de equipamentos de desporto pode ser muito perigosa para a saúde dos trabalhadores: exposição a agentes químicos perigosos, doenças musculares e articulares, mutilações graves, exposição a calor e barulho excessivo, problemas visuais. Tudo isto é, obviamente, acentuado pelo número excessivo de horas em que os empregados destas fábricas são obrigados a trabalhar. Como contou recentemente uma operária indonésia numa fábrica produtora de artigos desportivos para a Adidas, Fila, Nike, Puma e Lotto:

— Eu tenho muitos problemas de saúde: dores de cabeça, diarreia, problemas de estômago, dores nas costas e musculares. Tudo isto é causado pela condições de trabalho na fábrica – o mau ar, o ter que estar de pé o dia todo, e as longas horas de trabalho sem descanso, água e comida suficientes.

(Dhanarajan e Harvey, 2004)

Seria necessário que as fábricas adoptassem uma série de medidas preventivas tal como controlos epidemiológicos dos trabalhadores, treinos específicos dos mesmos, monitorização da higiene industrial e que as empresas fornecessem assistência médica profissional adequada.

É muito raro as empresas autorizarem o acesso a inspectores de saúde. Em Maio de 1999, a Nike autorizou a inspecção de Dara O'Rourke à fábrica Tae Kwang Vina no Vietnam. O'Rourke era muito qualificado para esta tarefa, e é agora professor de políticas ambientais e do trabalho no reputado Massachusetts Institute of Technology (MIT). Ele constatou que, apesar de a fábrica ter reduzido a exposição dos trabalhadores a solventes tóxicos e a outras substâncias químicas, os níveis permanecem acima dos padrões fixados pela lei vietnamita.

a) Exposição a substâncias químicas perigosas

Depois da saída de uma reportagem no diário americano *The New York Times* em 1997, onde se denunciavam os graves riscos procedentes da exposição a grandes quantidades – entre 6 e 177 vezes superior aos limites estabelecidos pela lei local – de um solvente químico denominado tolueno nas fábricas vietnamitas que produziam equipamentos da marca Nike, esta mesma empresa introduziu os chamados químicos “water-based”. Seria mais correcto chamá-los “reduced-solvents”, pois contêm ainda uma parte dos solventes perigosos utilizados antigamente, se bem que em quantidade reduzida.

Os efeitos secundários destas novas colas usadas no fabrico das sapatilhas não foram ainda testados, e só depois de se conhecerem os resultados dos testes é que se poderá tomar medidas para proteger os trabalhadores. Os meios mais eficazes de proteger os operários que se vejam obrigados ao contacto com este tipo de químico são: exaustores e sistemas de ventilação eficientes, respiradores individuais cujos cartuxos sejam substituídos sempre que for preciso, boa formação e treinos adequados para os utentes dos equipamentos de protecção.

Uma trabalhadora de uma fábrica da Nike entrevistada em Julho de 2001, que utilizava químicos “water-based” afirmava ter problemas respiratórios frequentes e estimava que cinco em oito trabalhadores da mesma fábrica tivessem o mesmo problema. Outro operário, empregado na

Nikomas Gemilang e entrevistado para este relatório, explicou que um colega dele se tinha despedido do emprego porque tinha começado a tossir sangue como consequência de uma doença respiratória relacionada com o uso de substâncias químicas na fábrica.

b) Perigo de prejuízos graves

Os operários que trabalham na secção das prensas manuseiam objectos extremamente pesados e que podem até provocar a amputação se caírem em cima dos pés não adequadamente protegidos. São necessários sapatos especiais que tenham solas em aço muito espessas.

Trabalhadores da Nikomas Gemilang entrevistados em Julho de 2001 referem que muitas vezes já pediram este tipo especial de sapatos aos operários da prensa, mas a empresa recusou-se sempre a fornecê-los por serem muito caros. Em Janeiro de 2002 os operários da Nikomas Gemilang ainda não tinham sapatos seguros.

Os operários são muitas vezes pressionados para trabalharem mais rapidamente e produzir mais, e este tipo de pressão torna mais frequentes acidentes no trabalho como lesões ou mesmo a perda de partes dos dedos. A ocorrência deste tipo de prejuízos devia ser monitorizada e analisada para estabelecer as suas causas mais prováveis e poder assim prevenir a repetição das mesmas.

Tratamento médico adequado nas clínicas das fábricas

A lei indonésia garante às mulheres o direito de requerer férias não pagas durante o ciclo menstrual. Isto porque na maior parte dos casos não podem pagar nenhum tipo de medicamento que alivie a dor. Algumas trabalhadoras entrevistadas contaram que as mulheres são obrigadas pelas empresas a submeter-se a uma inspecção médica nas clínicas da fábrica para verificar que estão mesmo com o período. A humilhação derivante desta obrigação faz com que muito poucas mulheres requeiram estas férias.

No passado, os trabalhadores eram forçados a trabalhar mesmo estando muito doentes, e raramente conseguiam atestado médico que os permitisse ausentar do local de trabalho e ficar em casa.. Os operários entrevistados para este relatório afirmam que a situação tem vindo a melhorar, sendo agora mais fácil obter atestados médicos da empresa, mas mesmo assim muitos trabalhadores têm que ficar a trabalhar até a sua doença se tornar muito grave.

Abusos e Assédios

O relatório *Like Cutting Bamboo* (Setembro de 2000) refere que na fábrica Nikomas Gemilang os trabalhadores eram constantemente chamados com nomes ofensivos como “cão”, “porco” ou “macaco”. Os supervisores têm o hábito de gritar contra eles para os estimular a produzir mais e quando os objectivos a cumprir são particularmente ambiciosos.

Em Janeiro de 2002 houve uma redução sensível deste tipo de abuso verbal na maior parte das fábricas investigadas neste relatório. Tornou-se menos assíduo o emprego de nomes ofensivos para chamar os trabalhadores, se bem que este hábito não tenha ainda completamente desaparecido. Na fábrica PT Panrub, por exemplo, relatam alguns trabalhadores que o abuso verbal é uma prática ainda muito repetida: não é raro ouvir-se chamar “estúpido” ou “idiota”. Num estudo mais recente foi ainda possível encontrar testemunhos como o seguinte, de uma trabalhadora na fábrica indonésia PT Busana Prima Global, produtora de artigos para a Lotto:

— *Existe bastante abuso verbal. Os managers chamam-nos nomes durante o tempo em que estamos a trabalhar. Eles chamam-nos “estúpidas”, “preguiçosas”, “bastardas” e outras palavras impróprias. Eles dizem “Tu não mereces mais do que isto”. Algumas raparigas começam a chorar. O abuso físico também acontece. É comum, os managers puxarem as nossa orelhas e gritarem junto dos nossos ouvidos.*

(Dhanarajan e Harvey, 2004)

Por outro lado, os diversos relatórios têm também chamado à atenção para que o assédio sexual dos patrões sobre as trabalhadoras nas fábricas de artigos desportivos é frequente e explícito. Como relataram trabalhadores numa fábrica indonésia a produzir artigos para a Fila, Puma, Lotto, Nike, Adidas, e ASICS:

— *As raparigas bonitas na fábrica são sempre assediadas pelos managers masculinos. Eles vêm até às raparigas, chamam-nas para os seus escritórios, sussuram junto dos seus ouvidos, tocam-lhes nas cinturas, braços, pescoços e seios. Tentam-nas “comprar” com dinheiro e ameaçam-nas com a perda do emprego se não tiverem relações sexuais com eles.*

(Dhanarajan e Harvey, 2004)

Caso 1. Uso de soldados Indonésios como seguranças na fábrica PT Nikomas Gemilang

em Timothy Connor, 2002

O emprego de soldados do exército nacional armados, pagos pelos donos das fábricas, durante períodos de grande trabalho para manter os operários nos postos de trabalho e impedir as greves é uma prática já muito antiga na Indonésia.

Trabalhadores entrevistados em Julho de 2001 afirmam que os soldados foram empregues novamente pelas empresas como seguranças e que os mesmos soldados se tornaram responsáveis por muitos actos de violência contra os trabalhadores. Em Janeiro de 2002 já não havia soldados dentro das fábricas mas só à porta. Apesar de não terem acontecido mais casos de violência, é claro que a presença dos soldados à porta das fábricas aumentou o medo dos trabalhadores em envolverem-se nas lutas sindicais ou em outras actividades similares.

Caso 2. Uma fábrica de artigos Puma na Tailândia

em Dhanarajan e Harvey, 2004

Phan, trabalhador emigrante de 22 anos, trabalha numa fábrica na Tailândia, que produz calçado desportivo em grandes quantidades para a Puma. Numa entrevista, contou que recebia cerca de 50 euros por mês, sobre os quais tem ainda que pagar impostos e a renda do dormitório onde vive. No total, fica com 35 euros para se alimentar e se vestir, não tendo qualquer possibilidade de juntar para alugar uma casa ou sustentar os filhos.

Além disso, nos períodos de maior intensidade trabalho, quando chegam as grandes encomendas, Phan e os seus colegas fazem um "duplo horário", ou seja, têm que trabalhar das 8 às 17 horas e depois das 17.30 às 2 da manhã. Não podem recusar-se, com medo que os seus empregadores os despeçam, além de que os seus salários são tão baixos que o "duplo horário" é a única forma de juntarem algum dinheiro. Como contou:

— Todos os dias, nós trabalhamos das oito da manhã até ao meio-dia, quando paramos para almoçar. Depois do almoço, começamos novamente a trabalhar a partir das 13h00 até às 17h00. Todos os dias temos que fazer horas extras a partir das 17.30. Trabalhamos até às 2 ou 3 da manhã durante as épocas altas. Temos sempre que fazer dois turnos. Apesar de estarmos muito exaustos, não temos outra escolha. Nós não podemos recusar horas extras porque os nossos salários são muito baixos. Por vezes, queremos descansar, mas os nossos patrões obrigam-nos a trabalhar.

Quando questionado sobre se Phan e os seus companheiros nunca se revoltava ou lutavam por condições mais justas e dignas, o trabalhador tailandês é lacónico:

— Eu gostaria de exigir a melhoria das condições de trabalho. Mas, nós pensamos que não podemos pedir salários mais altos, segurança social e estatuto legal.

A experiência de Phan é um exemplo de milhares de trabalhadores da indústria global artigos desportivos. Nas fábricas de sete países diferentes, os trabalhadores entrevistados repetiram histórias de horários extenuantes, salários miseráveis, exaustão física e psicológica, ausência de direito à saúde, despedimentos arbitrários, ausência de direitos e liberdades fundamentais, vidas pessoais e familiares desestruturadas.

Caso 3: Os trabalhadores da Bed & Bath

em Dhanarajan e Harvey, 2004

Em Outubro de 2002, os donos da Bed & Bath Prestige, uma empresa têxtil tailandesa, fechou inesperadamente a sua fábrica, deixando os seus trabalhadores num estado desesperante. Antes do fecho, a empresa trabalhava para uma série de marcas internacionais, incluindo a Adidas, Nike, Fila e Umbro. As exigências feitas aos trabalhadores dentro da fábrica eram excessivas.

Trabalhadores entrevistados entre Outubro e Novembro de 2002, disseram que quando as encomendas tinham que estar prontas o mais rápido possível, era-lhes dado anfetaminas para os ajudar a trabalhar toda a noite. Mais tarde, foi revelado que a empresa tinha sub-contratado outras fábricas para produzir as encomendas aceites, e onde as condições de trabalho eram também muito más. A deverem aos seus trabalhadores cerca de 400 mil dólares (cerca de 336 mil euros) em salários não pagos e outras obrigações contratuais, os donos partiram para os Estados Unidos.

Incapazes de lidarem directamente com os donos da empresa, os 350 trabalhadores da fábrica da Bed & Bath mobilizaram-se e pressionaram com persistência o Ministério do Trabalho tailandês para pagar as compensações pelo seu tratamento ilegal. Os trabalhadores exigiram também que aquelas companhias que tinham sido antigos clientes da Bed & Bath contribuíssem para pagar o que lhes era devido pela empresa.

Embora algumas das empresas tenham encorajado o governo tailandês a responder às exigências dos trabalhadores, elas recusaram-se a aceitar que elas próprias tinham uma responsabilidade moral para assegurar o cumprimento dos direitos adquiridos dos trabalhadores.

Finalmente, em Janeiro de 2003, o Ministério concordou em pagar o equivalente a quatro meses de salário dos trabalhadores. Os trabalhadores também conseguiram persuadir o governo tailandês a rever a lei referente às indemnizações referentes aos despedimentos, de modo a aumentar o valor pago aos trabalhadores empregados há mais de seis anos de 30 para 60 vezes o salário mínimo diário.

Desde então, os trabalhadores estabeleceram uma cooperativa com o nome de “Grupo de Solidariedade” que produz e vende artigos têxteis sob o slogan “Dignidade Readquirida”. Eles continuam a pressionar para que os seus antigos patrões sejam repatriados dos Estados Unidos para serem sujeitos à justiça tailandesa.

Caso 4: Trabalhar como máquinas no Cambodja

em Dhanarajan e Harvey, 2004

Mara, 25 anos, é uma trabalhadora na indústria têxtil do Camboja, que coze produtos para a Adidas. Após a morte do seu pai, Mara partiu da sua aldeia numa província rural para procurar emprego na indústria têxtil em Phnom Penh para poder sustentar a sua mãe viúva e os seus seis irmãos. Em conversa com investigadores, ela falou das pressões sofridas na fábrica:

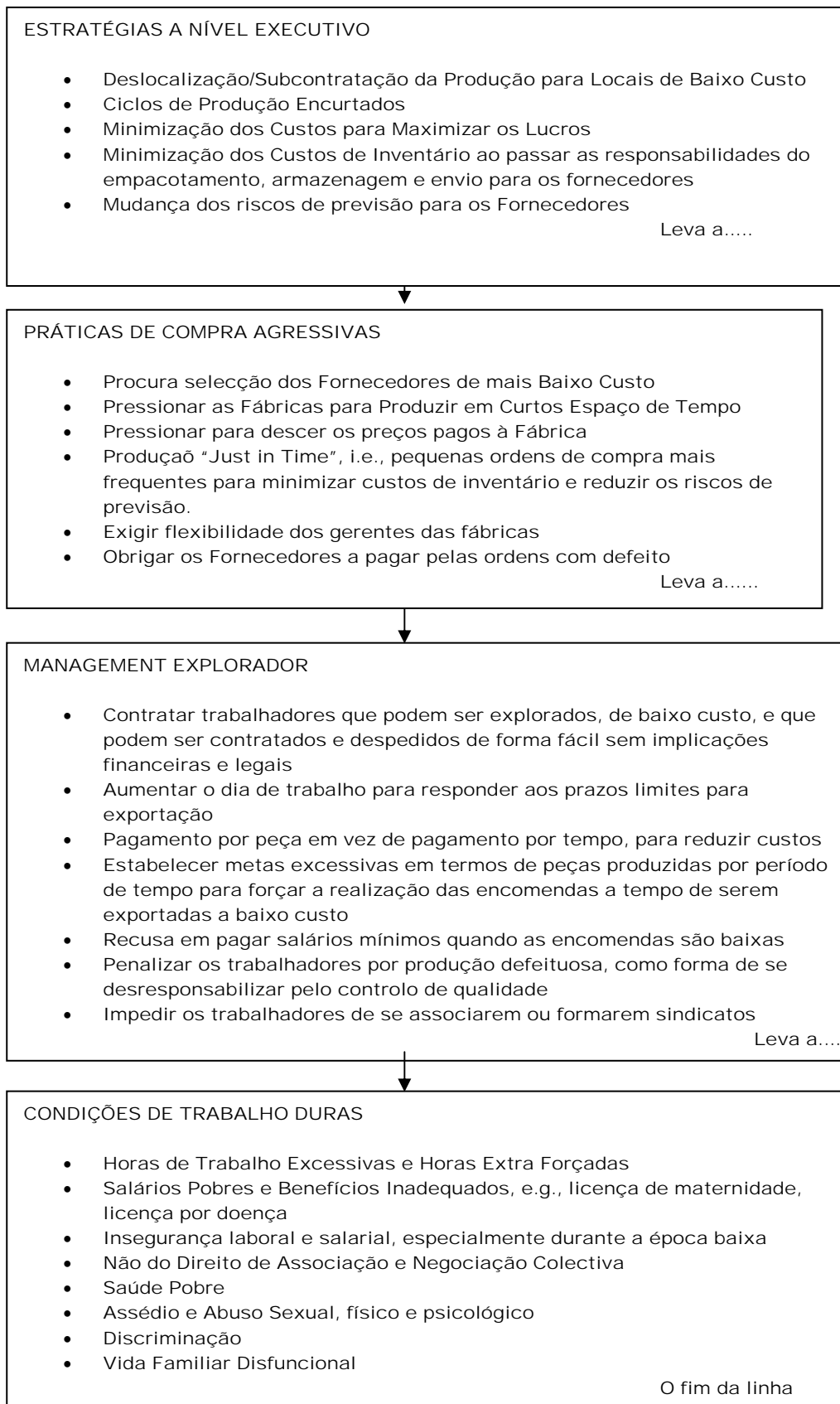
— O nosso supervisor pede-nos para trabalhar mais depressa, para cozer bem, e alcançar as metas definidas. A minha meta são 120 pares de calças por hora. Por isto, ganho entre 1.25 e 1.50 dólares (cerca de um euro e um euro e 20 cêntimos). No dia normal de trabalho eu tenho de coser 960 pares de calças. Se eu não atingir esta meta, cortam-me nos 5 dólares (cerca de 4 euros e 20 cêntimos) que temos como bónus de incentivo todos os meses. De tal modo que eu controlo-me para não ir à casa-de-banho para atingir a minha meta. Quando nós queremos ir à casa-de-banho durante as horas de trabalho, o supervisor têm que carimbar os nossos cartões de produtividade.

Tal como nos casos acima relatados sobre a Indonésia e a Tailândia, também nestas fábricas do Cambodja os trabalhadores se debatem com este dilema desumano: é-lhes exigido um volume e intensidade de trabalho superior às capacidades de um qualquer ser humano e caso não cumpram sujeitam-se a uma situação

— Horas extra começam às 4 da tarde e vão até às 6 da tarde. Às vezes, não paramos até às 8 da noite. Se trabalho até tão tarde, fico cheio de medo quando anoitece. Muitos táxis pedem-me para me levar a casa. Eu não quero com ir com eles, por isso corro de volta para o meu quarto. Se trabalhar todos os turnos de horas extra, eu consigo cerca de 60 a 65 dólares (cerca de 50-54 euros) por mês. Caso contrário, recebo 55 dólares (cerca de 46 euros). Deste dinheiro, gasto 5 dólares (cerca de 4 euros e 20 cêntimos) para pagar a renda do meu quarto e envio entre 10 e 20 dólares (cerca de 8 e 16 euros) para a minha família. O resto vai para a alimentação e medicamentos. Eu não consigo poupar nada do meu salário.

As Marcas são responsáveis?

Sendo que estas situações ocorrem em fábricas no sul da Ásia que não pertencem às grandes marcas desportivas, estas muitas vezes descartam todas responsabilidades nesta matéria. Todavia, estas marcas impõem toda uma cadeia comercial que termina na exploração desumana dos trabalhadores. Esta cadeia é apresentada pelo seguinte quadro, em (*Dhanarajan e Harvey, 2004*).



3.

Sem infância

A indústria do desporto, que inclui desde roupa, calçado e equipamentos desportivos (como as bolas), necessita de muita mão-de-obra. Como tal, a maioria da produção é realizada em países com salários muito baixos, onde as condições de trabalho violam constantemente o código da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A maioria dos operários são jovens e mulheres que trabalham um número de horas excessivo sob condições muito rigorosas (*Clean Clothes Campaign*, 2004).

Dada a grande competitividade entre as marcas desportivas, estas exigem cada vez mais dos seus produtores. Estes, por sua vez, exigem mais dos seus operários e desenvolvem condições de trabalho que impliquem um menor custo possível. Estas pessoas são muito pobres, vivendo muitas vezes em condições sub-humanas: sem alternativas, sujeitam-se às condições de trabalho propostas pelas indústrias.

Com as famílias a passarem sérias dificuldades, as crianças são obrigadas a trabalhar também, embora por um salário inferior ao dos adultos. Ao ajudar os seus pais, muitas crianças não vão à escola, criando um ciclo vicioso de pobreza e trabalho não qualificado (*Play Fair Sports Co-operative*, 2004). O trabalho infantil começa muitas vezes aos 5 anos, não dando qualquer oportunidade às crianças de viverem a sua infância.

O uso de trabalho infantil na indústria do desporto foi exposto pela primeira vez em 1995, com o caso do Paquistão. A partir daí, tanto os media como várias Organizações Não Governamentais (ONGs) começaram a dar uma maior visibilidade ao problema. Deste modo, para além dos governos terem ficado mais atentos, as grandes marcas desportivas (como a Nike, Reebok, Adidas e Mitre) passaram a ter um interesse particular sobre esta questão, dada a imagem negativa que estava a ser transmitida sobre os seus produtos.

Vários esforços têm sido realizados pela FIFA, UNICEF, OIT e algumas marcas de equipamento desportivo no sentido de acabar com a exploração deste tipo de trabalho infantil; contudo, os resultados têm sido limitados.

Os principais países onde se encontra a exploração do trabalho infantil no mundo do desporto são a China, Indonésia, Vietname, Índia e Paquistão. É nestes dois últimos países que existe o maior número de crianças a trabalhar na produção de bolas, um dos equipamentos mais duros de se produzir.

O que é o trabalho infantil?

Um problema preliminar quando se discute estas questões tem a ver com a definição de trabalho infantil. Sendo óbvia à primeira vista, torna-se problemática e polémica quando procuramos aprofundar estas questões. Todavia, é fundamental quando se pretende fazer uma análise séria da situação e promover linhas de acção informadas.

Em primeiro lugar, o que é "trabalho"? Tradicionalmente, considera-se, numa acepção restrita, que o trabalho é apenas a actividade realizada no âmbito do sector formalizado, contratualizado e remunerado da economia. É este, geralmente, o entendimento legal do termo. Todavia, hoje em dia,

caminhamos para uma aceção mais alargada do conceito, visto que, por exemplo, as tarefas domésticas e familiares constituem, efectivamente, um trabalho (e bem pesado) para as milhares de pessoas que o praticam diariamente. Por outro lado, o trabalho informal, temporário, sazonal ou esporádico, também tradicionalmente omitido, tende também a ser incluído, visto que contribui, de facto (em alguns sectores muito significativamente), para a actividade económica. Aliás, um bom indicador desta mudança conceptual é o facto de a Organização Internacional de Trabalho que, até aos anos 70, trabalhou apenas na regulação do sector formal da economia, estar hoje cada vez mais empenhada na questão do trabalho em áreas não formalizadas e não remuneradas.

Em segundo lugar, o que é "infantil"? A categoria "infância" só aparentemente é um dado adquirido — na verdade, é uma categorização social e culturalmente construída sobre o desenvolvimento biológico dos seres humanos e que varia no espaço e no tempo. Em que idade exacta se deixa de ser criança? A Convenção dos Direitos da Criança considera criança todos os seres humanos até aos 18 anos, ou seja, até ao momento em que assumem integralmente todos os direitos e deveres enquanto cidadãos adultos. Todavia, isto tem sido considerado uma idade muita avançada no contexto laboral.

Assim, em 1919, a OIT definiu os 14 anos como idade mínima para a contratação de trabalhadores. Todavia, em documentos mais recentes (desde 1973), tem estipulado os 15 anos como idade mínima para a obtenção de um emprego em todos os países membros (115 no total, incluindo Portugal), considerando que menores entre os 12 e os 15 podem desempenhar trabalhos "leves", desde que não prejudiquem o seu desenvolvimento pessoal e social.

Note-se que, nesta óptica de não prejudicar o desenvolvimento pessoal e social, a definição de trabalho infantil tem sido articulada com a questão da escolaridade — ou seja, tende a considerar-se inaceitável todo o trabalho que prejudique ou impeça a conclusão da escolaridade básica e obrigatória. Compreende-se esta associação, visto que, em muitos países (incluindo Portugal), o trabalho infantil tende a estar relacionado com a manutenção de altas taxas de abandono escolar, atingindo faixas consideráveis das populações, sobretudo, aquelas que são marcadas já por muitos tipos de privações e de exclusões. Esta definição é, todavia, também problemática, visto que a escolaridade básica e obrigatória tende também a variar.

O fabrico de bolas de futebol...

As bolas, tanto de futebol como dos restantes desportos, são um elemento fundamental no jogo, pelo que a boa qualidade é sempre exigida. As bolas de melhor qualidade são cosidas à mão. Estas, em geral, passam por 10 inspecções antes de estarem terminadas e o controlo sobre os trabalhadores é muito rigoroso (Hong Kong Christian Industrial Committee, 2002).

O processo de manufactura de uma bola de futebol pode ser dividido em 50 ou mais fases. Algumas das etapas mais importantes são: cortar e comprimir o cabedal, imprimir, coser e embalar. Os trabalhadores têm de ter dedos ágeis, braços e pulsos fortes e uma grande mestria para coser, sendo o trabalho muito duro.

O processo em que se cose a bola é dividido em duas grandes partes. Na primeira fase os vários pedaços de cabedal são cosidos à máquina; porém, a fase final já não o pode ser e os trabalhadores são obrigados a coser a bola toda à mão. Como esta é uma tarefa muito delicada, não se podem usar luvas protectoras. Além disso, é necessária muita força nos dedos para furar o cabedal, deixando as mãos deformadas. Os dedos são frequentemente feridos com as agulhas e as mãos ficam secas e caledadas (HKCIC, 2002).

... prejudica gravemente as crianças!

As crianças que trabalham na confecção de bolas estão sujeitas a sofrer vários problemas de saúde. Desde muito jovens que enfrentam um trabalho extremamente pesado, durante muitas horas seguidas, o que afecta o seu desenvolvimento saudável. Apresentam problemas nas costas e pernas, as suas mãos ficam calejadas e frequentemente feridas pelas picadas de agulha. As feridas muitas vezes infectam, trazendo problemas mais graves. Algumas crianças apresentam os dedos deformados, devido à força necessária para puxar o cordel, e vários estudos mostram a progressiva falta de visão (Global March, 2002).

Para além dos problemas físicos, este trabalho impede as crianças de receber educação escolar. Uma criança com 6 anos gasta, em média, 7,5 horas por dia a coser bolas, enquanto que uma com 13 anos, cose durante cerca de 9 horas. Há crianças que trabalham apenas em *part-time* e frequentam a escola. Contudo, o cansaço não as deixa concentrar e, muitas vezes, estas crianças acabam por desistir das aulas, devido à necessidade familiar de ganhar mais dinheiro.

A situação no Paquistão

O Paquistão é um dos países com mais trabalho infantil: são cerca de 3,3 milhões de crianças (Poos, 1999), entre os 5 e os 14 anos, a trabalhar – das quais pelo menos 15.000 fabricam bolas (Global March, 2002a).

As famílias paquistanesas são constituídas, em média, por 7 a 10 membros, em que apenas entre 1 a 3 elementos ganham um salário. Com os salários muito baixos, estas famílias não têm outra opção senão forçar as crianças a trabalhar. Em 1997, a ONG inglesa *Save the Children* publicou um estudo que mostrava que 81% das crianças que fabricavam bolas, o faziam para poder ter acesso a necessidades básicas, tais como comida, roupa, abrigo e educação (Poos, 1999).

Contudo, este é um país que ratificou a Convenção pelos Direitos da Criança, assim como 5 das 7 convenções básicas da OIT – incluindo a que proíbe o trabalho a crianças com menos de 14 anos (Poos, 1999). Vários são os projectos em curso para acabar com o trabalho infantil (ver bibliografia) que têm tido algum sucesso, embora não o suficiente. Há muitas zonas do país que ainda não são monitorizadas e que apresentam grandes concentrações de trabalho infantil.

A situação na Índia

O caso da Índia é muito semelhante ao do Paquistão.

A indústria desportiva da Índia teve a sua origem em Sialkot, no Paquistão: quando a Índia foi dividida, em 1947, muitos operários especializados de Sialkot migraram para Punjab, ficando em Jalandhar – a actual base da indústria desportiva indiana. Esta, expandiu-se depois para as áreas de Meerut (Uttar Pradesh) e Gurgaon (Haryana). A maioria dos produtos desportivos são exportados para o Reino Unido, Estados Unidos da América, Alemanha, França e Austrália.

Um relatório do *India Committee of the Netherlands* (2000), mostrava que, em 1998, havia cerca de 10.000 crianças a trabalhar na produção de bolas só no distrito de Jalandhar, das quais 1.350 eram somente trabalhadoras, não indo, portanto, à escola. Um estudo conduzido pelo *India Committee of the Netherlands* (2002) em Jalandhar e Batala, mostrou que, das 450 unidades domésticas inquiridas, 30% tem pelo menos uma criança a trabalhar na produção de bolas de futebol. Concluiu-se, nomeadamente, que embora o trabalho infantil na produção de bolas tenha diminuído, muito tem ainda de ser feito para o erradicar.

Tal como no caso paquistanês, nem todas as áreas são controladas pelas entidades competentes, pelo que o trabalho infantil continua com alguma facilidade.

A situação na China

À medida que vai diminuindo no Paquistão, o trabalho infantil aumenta na Índia e principalmente na China, o novo centro de produção de bolas.

Para a *Global March* (2002b), a crescente realização de contractos de produção de bolas com a China é preocupante, visto ser um país com grandes problemas de trabalho infantil. Contudo, dado o controlo cerrado do governo, ainda não houve a possibilidade de se investigar esta questão.

4.

Em busca de soluções

Não é inevitável que os negócios milionários como o futebol continuem a basear-se na exploração de milhões de trabalhadores, obrigados a viver sem liberdade, sem condições e sem infância. Em virtude das pressões de inúmeros movimentos e organizações internacionais nos últimos 10 anos, surgiram já algumas soluções provisórias, que visam a imposição de normas de respeito pelos direitos humanos e dos trabalhadores na indústria desportiva. A solução que tem sido apontada com mais insistência é a imposição de um código de conduta, elaborado com base nas principais convenções da Organização Internacional de Trabalho (OIT), às empresas multinacionais que produzem o material desportivo, como condição para a adopção do seu material.

Em 1998, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) produziu a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Local de Trabalho. Na declaração, os membros da OIT concordaram que deveriam todos respeitar, promover, e realizar os seguintes standard laboriais tal como institucionalizados nas principais convenções da OIT:

- Liberdade de Associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva (Convenção n.87 e n.98)
- A eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório (Convenção n.29 e n.105)
- A abolição efectiva do trabalho infantil (Convenção n.138 e n.182)
- A eliminação da discriminação em termos de emprego e ocupação (Convenção n.100 e n.111)

Esta via — o "código de conduta" — tem sido já experimentada por grandes organizações desportivas, como a FIFA. As características, potencialidades e limitações deste instrumento são apresentadas nas páginas seguintes. Todavia, é desde já muito significativo que as várias entidades envolvidas na organização do Campeonato Europeu de Futebol 2004, em Portugal — nomeadamente, a UEFA, a Federação Portuguesa de Futebol e a Sociedade Euro 2004 — tenham ignorado estas experiências recentes, não adoptando qualquer política a respeito do material desportivo utilizado e publicitado num evento de tão grandes proporções.

Códigos de Conduta

As condições laborais em vigor nas empresas produtoras de artigos desportivos ligadas às grandes marcas, encontram-se actualmente concentradas nos países do sul geopolítico (Indonésia, China, Paquistão, Índia, Vietname, Tailândia, etc.) onde as normas estabelecidas pela OIT e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos não são cumpridas e respeitadas.

Vários estudos mostram que estas empresas estão a violar os direitos laborais, mesmo depois de adoptados os códigos de conduta pelas companhias das grandes marcas. Retiradas das convenções estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho, as linhas principais dos códigos de conduta que têm sido adoptados em alguns eventos pela FIFA e pela UEFA, são as seguintes (Labour Code of Footballs, 1996):

a) *O emprego é escolhido livremente*

Não há trabalho forçado ou escravo. (Convenção 29 e 105 da OIT)

b) *Não há discriminação de qualquer tipo*

A igualdade de oportunidades é garantida a todos, seja qual for a raça, a cor, o sexo, a religião, a opinião política, a nacionalidade, a origem social ou outras características específicas. (Convenção 100 e 111 da OIT)

c) *Não há exploração do trabalho infantil*

Só podem ser contratados trabalhadores acima dos 15 anos. (Convenção 138 da OIT)

d) *A liberdade de associação e sindical é respeitada*

O direito dos trabalhadores à sindicalização e negociação colectiva deve ser reconhecido. (Convenção 87 e 98 da OIT)

e) *São pagos salários justos*

Os salários pagos devem corresponder pelo menos aos mínimos legais e devem ser suficientes para assegurar a satisfação das necessidades básicas.

- O tempo de trabalho não deve ser excessivo

A semana de trabalho não deve exceder as 48 horas. As horas extraordinárias são pagas, não podendo ser obrigatórias e nem ultrapassar as 12 horas semanais. O direito a um dia de descanso semanal é obrigatório.

f) *As condições de trabalho são decentes*

O local de trabalho deve cumprir com os requisitos de higiene e segurança.

g) *Deve ser estabelecida uma relação contratual*

A FIFA entra no jogo

Foi em 1996 que a FIFA, em negociações com outros representantes do movimento internacional da coligação dos sindicatos (*Trade Unions*), adoptou o código de conduta (Labour Code of Footballs, 1996), reconhecendo desta forma a sua responsabilidade perante os consumidores sobre a qualidade dos produtos produzidos sob a sua licença; assim como a responsabilidade sobre as condições laborais dos trabalhadores envolvidos na produção dos materiais licenciados por ela.

As normas estabelecidas devem ser seguidas por cada contratante ou subcontratante licenciado pela FIFA na produção e distribuição dos produtos. Devem também cooperar na implementação dos códigos de conduta, fornecendo à FIFA informação sobre todas as suas operações; permitindo inspecções a qualquer altura nos locais de produção, elaborar registos com o nome, idade, horas de

trabalho e ordenados pagos a cada trabalhador, fornecer informação verbal e/ou escrita sobre os códigos, entre outras.

Os contratantes e subcontratantes que não sigam as normas de conduta poderão ser alvo de sanções e poderão, até mesmo, perder as licenças de produção dos artigos desportivos licenciados pela FIFA.

Dificuldades de controlo

No entanto, sabe-se que estão a ser subcontratadas indústrias de trabalho intensivo nos países do sul geopolítico onde não são assinados os contratos de trabalho, onde as horas de trabalho laboral não são cumpridas e as horas extraordinárias não são pagas, etc.; ou seja, onde as normas de conduta não são absolutamente respeitadas.

Ficou provado que, durante o Campeonato do Mundo 2002, os maiores patrocinadores da FIFA (a Coca Cola e a Adidas) quebraram grande parte das normas impostas, sobretudo no que diz respeito à exploração do trabalho infantil (*Pakistan Report* — Global March Against Child Labour, 2002a).

O Paquistão que é um dos países que mais exporta artigos desportivos, juntou-se em 1994 ao Programa Internacional de Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) da OIT e em Fevereiro de 1997 iniciou-se o projecto Sialkot para terminar com a exploração do trabalho infantil. A segunda fase do projecto consistia em educar as crianças que trabalhassem na indústria do futebol, permitindo que as crianças fossem à escola durante 3 ou 4 horas diárias reduzindo, desta forma, as horas de trabalho laboral.

Fazia parte do projecto as companhias assinarem um acordo com a OIT para estabelecerem um sistema de supervisão. Mas as sedes das empresas de futebol realojaram-se em aldeias bem distantes do distrito de Sialkot, para continuarem com os adultos e crianças fora da supervisão da OIT (Global March Against Child Labour, 2002a).

Esta situação mostra que o problema da violação contínua das normas básicas do trabalho laboral na indústria do futebol ultrapassa a influência da FIFA e que por isso todas as empresas do ramo deveriam adoptar o seu próprio código de conduta. Segundo o relatório da Delegação de Zona Sul da Índia de 2000, sobre o trabalho dos adultos e crianças na indústria de futebol e o papel da FIFA, o governo indiano recusou a supervisão externa da OIT-IPEC no projecto de combate contra a exploração da mão-de-obra. Existem evidências fortes de que alguns dos membros da SGFI (Sports Goods Foundation of India) escondem deliberadamente informação sobre os sistemas de produção do mercado do futebol. Suspeita-se da existência de um largo número de unidades não registadas.

Isto indica que os dados fornecidos pela fundação, sobre a exploração do trabalho infantil e as condições de trabalho são manipulados. O programa elaborado para garantir as regras básicas do trabalho e trazer o fim do uso da exploração do trabalho infantil perdeu toda a credibilidade provando neste caso a violenta corrupção do sistema.

Consta no relatório que a Mayor & Co, uma empresa exportadora de materiais de desporto indiana Mayor & Co, parece estar especialmente envolvida neste sistema. Esta empresa fornece bolas para algumas das marcas mais conhecidas — entre elas, a Adidas, o maior fornecedor do campeonato Europeu de Futebol de 2000 — como também para outras empresas com a licença da FIFA. Forneceu inclusive as bolas com o desenho do Euro 2000, importadas para a Europa sobre a licença da FIFA. Note-se que foi precisamente nesse ano que a UEFA aceitou incluir o código de conduta da FIFA em todos os contractos com patrocinadores e entidades licenciadas.

No entanto, o objectivo não é abandonar os fornecedores da Índia ou de outros países com as mesmas condições, mas usar toda a influência para que os presentes contractos entre a ISL (Licensing Organization of FIFA) e as exportadoras sejam cumpridos e respeitados.

Claro que o código de conduta acordado pela FIFA é um instrumento importante para promover as condições de trabalho em toda a indústria do futebol, mas um papel activo da OIT na supervisão e verificação do cumprimento do código seria o essencial, pois não só traria um importante contributo para a imagem e credibilidade da FIFA como auxiliaria na orientação e implementação de outros códigos de conduta baseados nas convenções.

Caso 1: Como enganar os inspectores

em Dhanarajan e Harvey, 2004

Falsificar a evidência durante as inspecções da aplicação dos códigos de conduta é um fenómeno regular na indústria de equipamentos desportivos. Veja-se, por exemplo, o caso desta fábrica produtora para a Adidas, Arena, Fila, Nike, Reebok e Speedo:

Condições Actuais de Trabalho

- Salários definidos por número de peças produzidas descem abaixo do salário mínimo legal para 200-300 RMB (cerca de 20 a 30 euros) por mês na época baixa.
- Na época alta, os trabalhadores trabalham diariamente das 7.30 da manhã às 2 da manhã, sem dias livres.

Evidências Falsificadas Durante a Inspeção

- Os registos dos salários dizem que os trabalhadores recebem garantidamente um salário mínimo de 345 RMB (cerca de 35 euros) por mês. O salário mínimo legal nesta província é de 340 RMB (cerca de 34 euros).
- Os trabalhadores são pressionados a dizer aos auditores que têm horas mínimas reduzidas e um dia livre por semana.

Caso 2: Pressionar os trabalhadores para prestarem testemunhos falsos

em Dhanarajan e Harvey, 2004

Algo não muito diferente acontece numa outra grande fábrica que produz artigos desportivos para a Fila, Lacoste, Nike, Reebok e Umbro.

Condições Actuais de Trabalho

- O salário médio definido por número de horas trabalhadas é de entre 500 e 600 RMB (cerca de 50 a 60 euros) por mês. Para aqueles pagos por numero de peças produzidas, os salários descem até aos 300-400 RMB (cerca de 30 a 40 euros) durante a época baixa.
- Multas são impostas a quem se ausente sem autorização (três dias de salário mais quaisquer bónus) e por produção defeituosa (cerca de 5 euros).
- Horas extra durante a época alta atingem uma média de cinco a seis horas.
- Não se paga um premium pelas horas extra efectuadas durante o fim de semana.

Evidências Falsificadas Durante a Inspeção

- Nos registos dos salários são falsificados de modo a indicar que os trabalhadores recebem entre 700 e 800 RMB (cerca de 70-80 euros) por mês.
- Não há registos de penalidades e deduções nos salários dos trabalhadores.
- Os trabalhadores são pressionados a dizer que trabalham um máximo de dez horas por dia, têm dois dias livres, e que as horas extra são pagas de acordo com o estabelecido por lei.

Existem relatos de trabalhadores treinados para responder às questões levantadas pelos inspectores em 19 tópicos. Aqueles trabalhadores que têm “uma boa performance” durante as inspeções são premiados com 180 RMB (cerca de 18 euros).

Bibliografia

- Clean Clothes Campaign (CCC) (2004), *Sportswear Industry Data and Company Profiles – Background information for the Play Fair at the Olympics Campaign*, disponível em www.fairolympics.org
- Connor, Timothy (2002), *We Are Not Machines: despite some small steps forward, poverty and fear still dominate the lives of Nike and Adidas workers in Indonesia*, relatório publicado pelas seguintes entidades: Clean Clothes Campaign, Global Exchange, Maquila Solidarity Network, Oxfam Canada, Oxfam Community Aid Abroad.
- Dhanarajan, Sumi e Claire Harvey (2004), *Play Fair at the Olympics: Respect Workers Rights in the Sportswear Industry*, Oxfam (colaboração entre Oxfam, a Clean Clothes Campaign e alguns sindicatos internacionais).
- FIFA Communications Division (1996), *Labour Code of Footballs*, Zurich, 3-9-96.
- Global March Against Child Labour (2002), *Child Labour in the Sporting Goods Industry*, disponível em http://www.globalmarch.org/newsletter/october-02_page5.php3#1
- Global March Against Child Labour (2002a), *Pakistan Report – Executive summary of the Global March Report on the football stitching industry of Pakistan*, disponível em http://www.cleanclothes.org/publications/global_m.htm
- Global March Against Child Labour (2002b), *Children Could Be Hidden Victims Of Copa América*, em <http://www.globalmarch.org/world-cup-campaign/press-center/copa-america-english.php3>
- Hong Kong Christian Industrial Committee (HKCIC) (2002), *Report on the Working Conditions of Soccer and Football Workers in Mainland China*, disponível em <http://www.cleanclothes.org/urgent/chinareport.htm>
- India Committee of the Netherlands (2000), *The Dark Side of Football – Child and adult labour in India's football industry and the role of FIFA*, disponível em <http://www.cleanclothes.org/campaign/liwfootball.htm>
- India Committee of the Netherlands (2002), *Child Labour and Labour Rights in the Sporting Goods Industry: a case for corporate social responsibility*, disponível em http://www.cleanclothes.org/publications/02-05-liw_india_football.htm
- Klein, Naomi (2002), *No Logo: O Poder das Marcas*, 2ª edição, Lisboa, Relógio d'Água.
- Play Fair Sports Co-operative* (PFSC) (2004), disponível em <http://yfocus.ncf.ca/fairtrade/index.htm>
- Poos, Samuel (1999), *Sialkot, Pakistan: The football industry from child labour to worker's rights*, disponível em http://www.cleanclothes.org/publications/child_labour.htm

Anexo 1.

Trabalho Infantil em Portugal

É importante notar que o trabalho infantil não constitui uma realidade longínqua mas sim uma prática corrente também em Portugal. De acordo com as estimativas mais recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a grande maioria dos 200 a 400 milhões de crianças trabalhadoras encontra-se nos países em desenvolvimento. Todavia, não é um fenómeno exclusivo destes países — estudos recentes realizados em Portugal, em 1998 e 2001, por organismos ligados ao Ministério do Trabalho (ver bibliografia), mostram que uma fracção significativa das crianças portuguesas continua a dedicar-se a actividades laborais. Em 2001, 98.726 menores realizaram actividades económicas, o que significa 8,3% do total de menores (excluindo já as tarefas domésticas). Mais preocupante ainda é o facto deste número ter aumentado ligeiramente entre 1998 e 2001.

No regime jurídico português, define-se que a idade mínima de admissão a trabalho é de 16 anos, mas que menores podem prestar "trabalhos leves", desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória. A idade mínima com que se pode concluir a escolaridade obrigatória, sem nenhuma repetência, é de 15 anos. Em certos tipos específicos de trabalho, devido à violência que comportam, o limite mínimo pode ir até aos 18 anos.

Assim sendo, para utilizar uma terminologia mais precisa, os dados que apresentamos de seguida referem-se a "menores" e não a "crianças", considerando como "menor" todos os indivíduos que não completaram os 16 anos.

Dimensão do Trabalho Infantil em Portugal

Um levantamento estatístico realizado pelo Sistema de Informação Estatística sobre o Trabalho Infantil (SIETI), organismo do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, e apoiado pelo Instituto Nacional de Estatística, concluiu que, na primeira semana de Outubro de 2001, 91% não desenvolveram qualquer tipo de actividade, mas 48.165 menores (4% do número total de crianças até aos 16 anos) trabalharam em tarefas domésticas e 48.914 (4,1%) exerceram actividades económicas. Todavia, o mesmo estudo conclui que, alargando o leque temporal, 98.726 dos menores revelaram ter desempenhado actividades económicas ao longo do ano de 2001, o que significa 8,3% do total de menores (excluindo já as tarefas domésticas).

Um aspecto curioso deste estudo é que, partindo de entrevistas a uma amostra representativa dos agregados familiares portugueses com menores em idade escolar, as questões foram colocadas, simultaneamente, aos menores e aos seus responsáveis. Como é óbvio as visões não foram totalmente coincidentes, no entanto, é significativo que os valores não tenham diferido muito — os dados referidos dizem respeito às respostas dos menores, mas no caso dos responsáveis os valores são de 3,8% no trabalho doméstico e 4% nas actividades económicas.

Face a esta realidade, é quase irrisório o número de casos notificados pela Inspeção Geral do Trabalho. Em 1997, por exemplo, a IGT identificou apenas 167 menores a trabalhar (PEETI, 2001).

Trabalho dos 6 aos 15

Considerando a taxa geral de 8,3% de menores trabalhadores, este valor não é obviamente constante em todas as idades, crescendo significativamente à medida que nos aproximamos dos 16 anos,

sobretudo a partir dos 12 anos. O trabalho infantil atinge assim a sua máxima expressão aos 15 anos, sendo que 29% dos rapazes e 23% das raparigas com essa idade exerceram já actividades económicas. Este valor pode estar, em alguns casos, associado ao final da escolaridade obrigatória.

Todavia, importa salientar que o mesmo estudo mostra um crescimento constante das taxas de trabalho infantil desde os 6 anos. Com esta idade, já 0,7% dos rapazes e 1,4% das raparigas desempenham actividades económicas. Com 9 anos, cerca de 9% das crianças desempenham actividades económicas. Com 12 anos, 11,5% dos rapazes e 12,8% das raparigas trabalham em actividades económicas.

Um crescimento semelhante acontece no caso das actividades não económicas, geralmente, associadas à vida familiar e doméstica. Todavia, neste caso, o trabalho parece começar até mais cedo, sendo que com apenas 8 anos de idade, 7,5% dos rapazes e 3,4% das raparigas estão já envolvidos em trabalhos domésticos. Este número tende a crescer à medida que a idade se aproxima dos 16 anos, todavia estabiliza entre os 13 e os 15 (no caso dos rapazes até decai). A causa parece ser a seguinte: à medida que cada vez mais jovens são integrados na esfera económica (sobretudo a partir dos 12 anos de idade), deixam de conseguir desempenhar também as tarefas domésticas que tendem a ser transferidas para as crianças mais novas.

Trabalhar e estudar ao mesmo tempo

Um primeiro aspecto importante, é que, em Portugal, a grande maioria dos menores trabalhadores (mais de 80%) continua a frequentar a escolaridade. Este aspecto deve estar relacionado com o facto da maior intensidade do trabalho infantil coincidir com as férias escolares (meses de Verão). Todavia, este pode ser também um indicador aparente, pois pode reflectir apenas as inscrições formais, isto é, não significa a frequência efectiva e, muito menos, o sucesso escolar dos jovens — outros estudos mostram que os menores que trabalham faltam 5 vezes mais à escola que os outros (PEETI, 2001).

Aliás, este indicador pode até ser considerado negativo, visto que, à luz da legislação em vigor, é punido qualquer trabalho realizado por menores que não concluíram ainda a escolaridade básica, o que parece ser o caso da quase totalidade das "crianças trabalhadoras" em Portugal.

Trabalho infantil aumenta no Verão

O período do ano em que o trabalho infantil é mais intenso é o Verão (meses de Julho, Agosto e Setembro), coincidindo com a maior afluência de turistas ao país e as férias escolares. Dos menores que exerceram actividades económicas em 2001, 85% trabalharam no mês de Agosto e 82% trabalharam em Julho.

Todavia, é importante relativizar estes dados, visto que o mesmo estudo mostra que trabalho infantil é uma realidade que, longe de ser sazonal, permanece ao longo de todo o ano. Basta referirmos que mesmo no período de menor intensidade, entre Outubro e Maio, as taxas de ocupação dos menores trabalhadores nunca descem abaixo dos 40%. Isto significa que, mesmo nos meses de Inverno, cerca de 40.000 crianças continuam a trabalhar em Portugal.

Trabalhar para a família e sem ser pago

Exceptuando os menores a desempenhar tarefas domésticas, de entre os menores que realizaram actividades económicas em 2001 (8,3%), a grande maioria (81,8%) desenvolve a sua actividade

enquanto trabalhador familiar não remunerado e apenas uma pequena fracção (18,2%) a exerce enquanto salarizados por conta de outrem.

As raparigas trabalham em casa, os rapazes trabalham fora

O estudo realizado mostra uma clara divisão de género nos padrões de trabalho infantil. Neste sentido, as actividades económicas tendem a ser desempenhadas por um número bastante maior de rapazes, ocupando 5,5% dos rapazes menores contra apenas 2,7 das raparigas menores. Todavia, existe uma inversão de valores no que diz respeito ao trabalho associado ao contexto doméstico, ocupando 6,2% das menores e apenas 2% dos menores.

Curiosamente, até aos 11 anos, o trabalho doméstico é também predominantemente desempenhado pelos rapazes — a causa para isto continua por explicar. Todavia, à medida que os rapazes são orientados para o trabalho económico, as raparigas tornam-se dominantes nas tarefas domésticas.

O trabalho infantil é maior no centro do país

Por vezes difunde-se a ideia de que o trabalho infantil é um fenómeno do norte do país. Todavia, o mesmo estudo mostra que, embora seja a região norte que emprega mais menores, quando comparamos com o total da população com menos de 16 anos de idade, as taxas mais elevadas de trabalho infantil registam-se na região centro do país. Considerando apenas as actividades económicas, embora mais de metade dos menores trabalhadores (55,1%) se localizem na região norte, isto apenas se traduz numa taxa de emprego infantil de 5,6%, contra 6,3% na região centro. Os valores mais baixos são encontrados na região de Lisboa e Vale do Tejo (1,5%) e na Madeira (1,1%).

Do pequeno trabalho ao trabalho a tempo inteiro

Se cerca de metade dos menores que trabalham (51,3%) fazem-no apenas durante 1 ou 2 horas por dia, é importante assinalar que, segundo o referido estudo, cerca de 13,2% dos menores que exercem actividades económicas trabalham 8 ou mais horas por dia. Além disso, estes valores sobem em certos sectores, sendo que metade dos trabalhos de menores na construção civil e cerca de um terço na indústria transformadora correspondem a mais de 6 horas diárias.

Por outro lado, se cerca de 35% dos menores que exercem actividades económicas fazem-no apenas durante 1 ou 2 dias por semana, por outro lado, cerca de 40% trabalham mais de 5 dias por semana, não tendo direito aos 2 dias semanais de descanso. Aliás, um número muito considerável (20,3%) trabalha 7 dias por semana.

Metade do trabalho infantil exerce-se no sector agrícola

O trabalho infantil atinge uma expressão significativa nos sectores da agricultura, da indústria transformadora, da construção civil, do comércio e da restauração. Cerca de metade dos menores que trabalhavam em actividades económicas em 2001 (48,4%), independentemente do sexo, faziam-no no sector agrícola.

Contudo, é significativo que 12,4% trabalhem na indústria transformadora e 8,9% exerçam a sua actividade na construção civil, visto que muitos dos trabalhos exercidos nestas actividades são, na

verdade, empregos e não apenas colaboração com a actividade familiar. Aliás, o padrão de emprego nestes dois sectores é diferente, visto que tende a exercer-se durante horários prolongados (mais de 6 horas diárias) e incide mais durante a semana (diminui ao fim-de-semana), pelo que dificulta ou impossibilita a frequência da escolaridade básica e obrigatória.

No caso da indústria transformadora, o sector dos têxteis continua a ser aquele em que a mão-de-obra infantil é mais utilizada. Dos menores que trabalham na indústria transformadora, mais de um quarto trabalham na indústria têxtil.

Aliás, contrariando a ideia de que o trabalho infantil de cariz económico se exerce sobretudo em casa — um padrão observado em muitos dos países onde existem estudos deste género — em Portugal, apenas 13,3 dos menores que trabalham revelam que o fazem na própria casa. Embora o local mais comum seja a exploração agrícola, é também significativo que 7% dos menores que exercem actividades económicas tenham referido que o fazem em oficinas ou em fábricas.

Bibliografia da realidade portuguesa

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (2000), *Trabalho Infantil em Portugal — Caracterização Social dos Menores em Idade Escolar*, coordenado pelo Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional, Lisboa, MTS/PEETI.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (2001), *Plano para Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil: Medidas Políticas e Legislativas*, Lisboa, MTS/PEETI.

Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2003), *Trabalho Infantil em Portugal 2001 — Caracterização Social dos Agregados Familiares Portugueses com Menores em Idade Escolar*, coordenado pelo Sistema de Informação Estatística sobre o Trabalho Infantil (SIETI), Lisboa, IEFP.

Anexo 2.

Carta aos organizadores do EURO 2004

Preocupados com a situação apresentada neste relatório e interessados em conhecer as posições e políticas da organização do Euro 2004 acerca desta temática, a Coordenação Portuguesa do Comércio Justo enviou (pela mão de um dos membros da direcção, Stéphane Laurent, do CIDAC), no início de 2003, uma carta às entidades organizadoras do evento: a Euro 2004 SA, a UEFA e a Federação Portuguesa de Futebol (FPF). Além de um enquadramento geral, esta carta questionava concretamente a adopção de códigos de conduta que orientassem a organização do evento e a negociação com as marcas desportivas.

De registar que, até hoje, as duas primeiras não deram resposta a esta solicitação, enquanto, da Federação Portuguesa de Futebol, chegou-nos uma resposta, assinada pelo Dr. João Leal, da área dos serviços jurídicos.

A CPCJ agradece a simpatia mas estranha a resposta, visto que os referidos códigos (na carta, "os elementos que nos solicita") constituem, em geral, documentos públicos, cuja função é assegurar a transparência das condutas e divulgar os princípios pelos quais se rege uma organização.

A resposta da FPF encontra-se na página seguinte.

O presente relatório foi produzido no âmbito da Campanha *Jogo Limpo*, organizada pela *Coordenação Portuguesa de Comércio Justo (CPCJ)*. A redacção/edição do texto é da responsabilidade da Associação *Cores do Globo*, tendo sido revisto, corrigido e melhorado por outras organizações da CPCJ: Planeta Sul, Reviravolta, CIDAC e OIKOS.

Membros da CPCJ

* **Alternativa** - Associação para a Promoção do Comércio Justo
Inf. 934801689 • alternativa@comercio-justo.org • Barcelos
www.comercio-justo.org

* **AJP** – Associação – Acção Jovem para a Paz (ONGD)
Inf. 239642915 • ajp-p@clix.pt • Granja do Ulmeiro/Coimbra
www.ajpaz.org.pt

* **ARCA** - Associação Recreativa e Cultural do Algarve
Inf. 289804952 • arca_algarve@iol.pt • Faro
www.arca.web.pt

* **Aventura Marão Clube**
Inf. 255423147 • aventura.mc@netc.pt • Amarante

* **CIDAC** - Centro de Informação e Documentação Am, Icar Cabral (ONGD)
Inf. 213172860 • cidac@cidac.pt • Lisboa
www.cidac.pt

* **Cores do Globo** - Associação para a Promoção do Comércio Justo (ONGD)
Inf. 965820028 • info@coresdoglobo.online.pt • Lisboa
www.coresdoglobo.online.pt

* **Mó de Vida** - Cooperativa de Consumo, CRL
Inf. 212720641 • modevida@sapo.pt • Pragal/Almada
http://planeta.clix.pt/modevida

* **OIKOS** - Cooperação e Desenvolvimento (ONGD)
Inf. 218823630 • oikos.sec@oikos.pt • Lisboa
www.oikos.pt

* **Planeta Sul** - Cooperativa de Consumo, CRL
mail@latitude0.net • Coimbra
www.latitude0.net

* **Reviravolta** - Associação para a Promoção do Comércio Justo
reviravolta@mail.pt
www.reviravolta.com.sapo.pt

* **Terra Justa** - Cooperativa de Consumo, CRL
contacto@terrajusta.net • Peniche
www.terrajusta.net