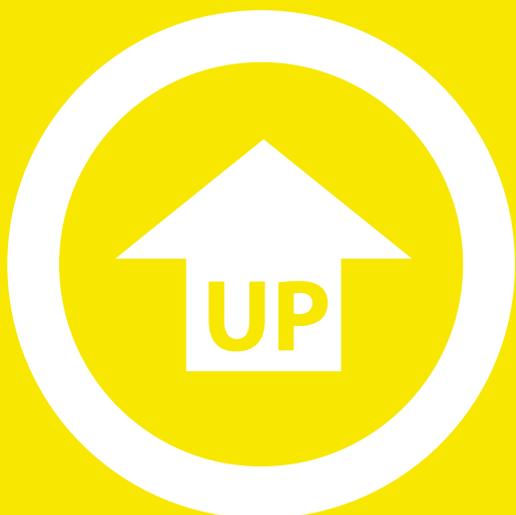




## Abordagem global dos códigos de conduta laboral

Quatro passos essenciais para as empresas garantirem que os seus produtos são fabricados sob condições humanas de trabalho



# 2

## Índice

<b>Introdução</b>	<b>3</b>
<b>Passo 1 O código de conduta</b>	<b>4</b>
A Um código exaustivo	
B Um código credível	
C Um código transparente	
<b>Passo 2 Implementação do código de conduta</b>	<b>6</b>
A Implementação e controlo do cumprimento do código da empresa	
B Verificação do código da empresa	
C Correção da conduta caso ocorram violações dos direitos dos trabalhadores	
D Abordar o impacto das práticas de consumo sobre os padrões éticos	
E Promoção da mudança e da cooperação em todo o sector	
F Aprovação e aplicação de uma norma sobre o salário mínimo	
G Adopção de medidas específicas para abordar problemas do contexto laboral relacionados com género	
<b>Passo 3 Uma verdadeira participação das partes interessadas</b>	<b>10</b>
A Participação numa iniciativa de múltiplas partes interessadas	
B Cooperação com projectos de formação sobre direitos dos trabalhadores	
C Apresentação de relatórios às partes interessadas	
D Inclusão dos trabalhadores, das organizações sindicais locais e de grupos de defesa dos direitos dos trabalhadores na implementação do código	
E Inclusão de um procedimento confidencial de apresentação de queixas no programa de controlo e verificação da aplicação do código	
<b>Passo 4 Liberdade de associação e direito à negociação colectiva</b>	<b>13</b>
A Adopção de uma abordagem positiva face à liberdade de associação	
B Garantia de boa fé na negociação colectiva	
C Adopção de medidas específicas para fomentar condições de trabalho dignas em países fornecedores que restrinjam a liberdade de associação e o direito à negociação colectiva	
<b>Fontes e informação adicional</b>	<b>15</b>



# 3

## Introdução

Neste guia, a Campanha Roupas Limpas fornece directrizes sobre aquilo que as empresas podem fazer para melhor avaliar, implementar e verificar o cumprimento das normas laborais nas suas cadeias de fornecedores, assim como eliminar os abusos, onde e quando estes tenham lugar. Os abusos e a exploração dos trabalhadores e das trabalhadoras nas cadeias internacionais de abastecimento, prevalece em muitas fábricas e deve-se tanto à falta de protecção por parte dos governos, que não protegem suficientemente os direitos laborais dos seus cidadãos, como às empresas, que se esquivam às suas responsabilidades para com os trabalhadores.

Os abusos, nestas fábricas que exploram os trabalhadores, são um problema sistémico: não há empresas totalmente limpas ou sujas. Qualquer empresa que se abasteça de forma global terá de lidar com problemas a que é necessário responder. Ainda que haja uma grande variedade de medidas que as empresas podem e devem promover - e em certa medida têm vindo a promover - para garantir os direitos dos trabalhadores, não existem soluções rápidas ou definitivas. Assim sendo, cabe às empresas adoptar uma abordagem holística do problema e procurar solucioná-lo de forma progressiva e continuada.





## Passo 1 O código de conduta

**Adoptar um código de conduta deverá ser o primeiro passo a dar, propondo-se que este preencha três requisitos essenciais: ser exaustivo, credível e transparente.**

### **A Um código exaustivo**

O primeiro passo que uma empresa deve dar para melhorar as condições laborais é reforçar os direitos fundamentais dos trabalhadores, por meio da adopção de um código de conduta. O código deve aplicar-se a todos os trabalhadores abrangidos pelas práticas laborais afectas à empresa. Com isto pretende-se incluir todos os trabalhadores contratados directamente pela empresa, assim como todos aqueles que trabalhem nas suas cadeias de fornecedores, independentemente do seu status ou da sua relação com a empresa. Logo, o código é também aplicável aqueles que trabalhem a partir de casa, assim como a qualquer um que esteja vinculado à empresa, formal ou informalmente.

### **B Um código credível**

Em segundo lugar, todas as condições previstas no código devem basear-se nas Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relacionadas com trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação e liberdade de

# 5

associação, sendo que os Estados Membros da OIT estão obrigados a respeitá-las, promovê-las e concretizá-las, tenham ou não ratificado individualmente cada uma das convenções.

O código deve referir também outros aspectos importantes do contexto laboral que estão contemplados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, tais como o assédio e abuso, o direito a receber um salário digno por uma semana de trabalho de 48 horas, os direitos relativos à segurança, saúde e estabilidade no trabalho – e deve também promover o alinhamento da empresa com as melhores práticas de trabalho dentro do sector, tais como uma política de supressão das horas extraordinárias obrigatórias. (ver quadro: Modelo de código de conduta da CRL). Além disso, o código deve instigar o cumprimento de toda a legislação laboral local pertinente e, quando se verifique discrepância entre normas locais e internacionais, exigir que os fornecedores cumpram as normas que proporcionem maior protecção aos trabalhadores.

## C Um código transparente

Para que o código ético da empresa seja uma ferramenta útil deve ser distribuído pelos seus trabalhadores e pelos trabalhadores dos seus fornecedores, estar à disposição de qualquer pessoa que o solicite e estar acessível no sítio internet da empresa. Também deve ser feito um esforço para garantir que os trabalhadores recebem informação sobre o código e que o conhecem a fundo. Por exemplo, o código deveria estar exposto num local visível, no local de trabalho, e ser traduzido na(s) língua(s) materna(s) dos trabalhadores do respectivo país, sendo disponibilizados exemplares do código aos trabalhadores da empresa ( ver 3d). É importante também estar disponível para aos trabalhadores analfabetos uma versão do código em imagens.

### Modelo de código de conduta da Campanha Roupas Limpas

Liberdade de associação e protecção do direito à organização

- Direito à negociação colectiva
- Abolição do trabalho forçado
- Abolição do trabalho infantil
- Abolição da discriminação
- Fixação do número máximo de horas de trabalho
- Direito à saúde e segurança no trabalho
- Definição do salário mínimo
- Estabilidade de emprego

**Exemplares do código disponíveis em:** [www.cleanclothes.org/codes/ccccode.htm](http://www.cleanclothes.org/codes/ccccode.htm)





## Passo 2 Implementação do código

**Adoptar um código de conduta é apenas o primeiro passo. O verdadeiro objectivo consiste na aplicação desse código e daí proporcionar uma melhoria das condições de trabalho na empresa. A implementação do código implica o desenvolvimento de sistemas e procedimentos de gestão que incorporem as normas éticas na rede de operações da empresa. Isto inclui acções de monitorização, verificação e correcção, compras éticas, colaboração dentro do sector e questões relacionadas com género.**

### **A Implementação do código e controlo do seu cumprimento**

Para que haja um impacto significativo no modo de proceder da empresa, a administração deve ser responsável pela aplicação do código de conduta. Os gestores devem receber formação adequada de modo a serem bem sucedidos na tarefa de vigiar o cumprimento, por parte dos fornecedores, do código e das normas locais. Deve-se exigir que os fornecedores facilitem o contacto com os gestores e trabalhadores da empresa fornecedora e que mantenham registos adequados e exactos, estando essa documentação acessível aos supervisores. Deve haver um cuidado especial para que as entrevistas aos trabalhadores sejam realizadas fora da empresa, para que a escolha destes seja feita de forma aleatória e sem a interferência da empresa, para que o anonimato do trabalhador seja assegurado e

para que a direcção da empresa não tente interferir nas respostas dos empregados, nem promova acções contra eles, caso delatem violações do código ou da legislação local.

Se algumas empresas criaram departamentos de responsabilidade social, que se encarregam destas tarefas, outras contratam os serviços comerciais de empresas de auditoria, que controlam o cumprimento do código através de auditorias sociais. Actualmente, a cada ano, realizam-se milhares de auditorias deste género. No entanto, a razão para que não se tenham conseguido atingir os níveis de qualidade desejados deve-se, como é amplamente reconhecido, às limitações de que padecem estas auditorias na sua abordagem de certas condições de trabalho – como é o caso da liberdade de associação.

## **B Verificação do código da empresa**

Para ser credível e eficaz, o programa de cumprimento do código da empresa deve incluir também um mecanismo de verificação externa. A verificação implica estabelecer a veracidade de afirmações relacionadas com as práticas efectivas de trabalho e com o cumprimento e implementação do código. Tudo isto implica, no mínimo, que a verificação seja efectuada por um organismo independente da entidade que deseja ser verificada. Isto impulsionou o aparecimento das denominadas iniciativas de múltiplas partes interessadas (multi-stakeholder initiatives), nas quais participam interesses comerciais, ONG's e sindicatos, no intuito de desenvolver abordagens (mais) sistemáticas no que toca à implementação, controlo e verificação do código, e que também procuram desenvolver estruturas que facilitem o apresentar de contas à sociedade civil ( ver 3a).

## **C Correção da conduta caso ocorram violações dos direitos dos trabalhadores**

Uma vez que são pouquíssimas – se é que existe alguma- as empresas onde não se verificam violações do código e tendo em conta que um programa eficaz de controlo irá certamente detectar infracções das normas locais ou do código de conduta, a quebra das relações comerciais com o fornecedor não é o modo correcto de reagir face às infracções detectadas. Este tipo de estratégia só irá incentivar os fornecedores a ocultar os abusos cometidos. Assim sendo, cabe às empresas trabalhar com as fábricas e com as partes interessadas (ver Passo 3), de modo a corrigir os problemas que sejam detectados. Deve conceder-se aos fornecedores oportunidades, apoio e tempo suficiente para que estes possam cumprir o código. É preciso desenvolver um plano de acção correctiva que inclua prazos razoáveis. A ruptura das relações comerciais com um fornecedor só deve ser utilizada em último recurso, se for evidente que não foram resolvidos problemas graves e que o fornecedor não demonstra intenção de corrigir a situação.



# 8

## **D Abordar o impacto das práticas de consumo sobre os padrões éticos**

As empresas devem resolver a lógica contraditória de tentar diminuir os preços e reduzir os prazos de entrega, ao mesmo tempo que se procura preservar o cumprimento das normas de trabalho. As actuais práticas de compra tendem a sabotar a capacidade do fornecedor de se adequar às normas de trabalho. Por exemplo, exigir prazos de entrega mais curtos pode levar a horas extraordinárias excessivas ou forçadas. Do mesmo modo que quando uma empresa transfere constantemente os seus pedidos, os fornecedores podem concluir que não existem incentivos para realizar as melhoras exigidas. Para abordar estes problemas é necessário que haja uma cooperação estreita entre o departamento de compras, o departamento de responsabilidade social e os fornecedores. Enquanto parte integrante do controlo interno e da verificação externa, as empresas devem identificar o impacto negativo que as suas práticas de compra têm sobre as condições de trabalho e tomar medidas para o atenuar. Como por exemplo, estabelecendo relações estáveis e duradouras com os fornecedores, dando preferência a fábricas de confecção onde existam sindicatos e fixando salários mínimos consoante o país, mostrando que estes valores salariais foram tidos em conta ao fixar os preços.

## **E Promoção da mudança e da cooperação em todo o sector**

Muitas das causas das violações de direitos dos trabalhadores são sistémicas. Assim sendo, a solução implica uma abordagem que vá mais além do âmbito dos compradores e fornecedores enquanto entidades individuais. Isto quer dizer que quanto maior for o número de empresas compradoras a exigir respeito pelos direitos dos trabalhadores, mais incentivadas se sentirão as fábricas de confecção a agir em conformidade. Este tipo de abordagem deve basear-se numa cooperação estreita tanto com as empresas como com as partes interessadas (ver 3a).

## **F Aprovação e aplicação de uma norma sobre o salário mínimo**

Por salário mínimo entende-se a remuneração e os benefícios pagos por uma semana de trabalho normal, numa quantidade suficiente para cobrir as necessidades básicas dos trabalhadores e das suas famílias – tais como habitação, vestuário, alimentação, despesas de saúde e de educação – e para oferecer uma possibilidade de poupança. O salário mínimo deve reflectir as condições locais e daí poder variar entre países e inclusivamente entre regiões.

Infelizmente, muitas empresas continuam a negar-se a abordar seriamente este problema, ainda que a definição de um salário mínimo integre o seu código. Isto é inaceitável precisamente porque o direito a um salário digno é um dos direitos humanos (parágrafo 3 do artigo 23 da Declaração dos Direitos Humanos) e a produção não pode ser ética se os trabalhadores não têm capacidade para cobrir os gastos das suas necessidades básicas. As empresas devem:

# 9

- mostrar aos países fornecedores que a aplicação das directrizes, inclusivé o pagamento de salários mais elevados, não levará a uma transferência automática do investimento para outro local, à procura de mão de obra mais barata
- investigar os valores actuais dos salários pagos aos trabalhadores
- definir salários mínimos adequados, após consultar sindicatos, peritos, organizações de direitos humanos e outro tipo de organizações que seja pertinente
- estabelecer preços a pagar aos fornecedores que tenham em conta o custo do pagamento dos salários mínimos
- pressionar para sejam respeitados os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e à negociação colectiva
- negociar o nível salarial mínimo com os representantes legítimos dos trabalhadores
- reforçar a transparência e o apresentar de contas

## **G Adopção de medidas específicas para abordar problemas do contexto laboral relacionados com género**

Dado que a maior parte dos trabalhadores deste sector são mulheres, muitos dos problemas do contexto de trabalho são de género, tais como: as diferenças de remuneração, formação e promoção derivadas do género; o uso indevido das diferenças de género no exercício do poder, que se manifesta sob a forma de assédio sexual; os horários irregulares e imprevisíveis que entram em conflicto com as responsabilidades domésticas das mulheres. No entanto, a maior parte dos códigos e respectivos sistemas de aplicação ignora a questão de género, o que vai limitar ainda mais o impacto destas ferramentas na melhoria das condições de trabalho. Para abordar os problemas do domínio laboral, as empresas devem desenvolver formas de interpretar e implementar as normas do código de uma forma que tenha em conta o género.





## Passo 3 Uma verdadeira participação das partes envolvidas

**A implementação das normas éticas não se deve basear no controlo unilateral dos fornecedores, mas exige a participação das partes interessadas em todos os aspectos do processo de implementação do código.**

### **A Participação numa iniciativa de múltiplas partes interessadas**

Integrar uma iniciativa de múltiplas partes interessadas pode ser também um modo de as empresas melhorarem o cumprimento do seu código de conduta. Estas iniciativas implicam que empresas, sindicatos e ONG's trabalhem em conjunto para promover melhores práticas de trabalho, através do estabelecimento de códigos de conduta e pelo controlo da sua implementação. Entre as iniciativas de múltiplas partes interessadas existentes na indústria têxtil e de artigos de consumo com ela relacionados podemos encontrar a Ethical Trading Initiative (Iniciativa de Comércio Ético, ETI) no Reino Unido, a Fair Wear Foundation (Fundação Roupas Justas, FWF) na Holanda, a Fair Labor Association (Associação pelo Trabalho Justo, FLA) e a Social Accountability International (Responsabilidade Social Internacional, SAI), estas duas últimas nos EUA.

As iniciativas de múltiplas partes interessadas são úteis para indicar o bom caminho a empresas com pouca experiência ou pouca capacidade para cumprir o código, já que, normalmente, as condições de adesão a uma destas iniciativas implicam a adopção por parte da empresa de umas medidas iniciais. As empresas decidem participar numa ou mais destas iniciativas com o objectivo de:

- ser coerentes com as disposições do código e com as práticas de controlo e verificação
- evitar duplicações no controlo de fábricas de confecção que fornecem mais do que uma empresa
- recorrer a um conjunto de organizações credenciadas e especializadas na verificação do cumprimento dos códigos de conduta
- partilhar os custos associados à verificação do cumprimento do código
- criar mecanismos de recepção e resposta a queixas

## **B** Cooperação com projectos de formação sobre direitos dos trabalhadores

Uma vez que o objectivo último dos códigos e dos procedimentos de controlo é melhorar as condições de trabalho e proteger os direitos dos trabalhadores que fabricam os produtos da empresa, esses trabalhadores devem ter um papel activo no decorrer do processo de controlo. Para isso, devem conhecer os seus direitos decorrentes do código, das Convenções da OIT e da legislação local. Visto que os trabalhadores estão muitas vezes receosos de expressar as suas opiniões diante dos responsáveis da administração das fábricas, a formação deve ter lugar fora do local de trabalho. As empresas compradoras devem incentivar os fornecedores a colaborar com os programas de formação em direitos dos trabalhadores - sem prejuízo das iniciativas de representação sindical existente. Estes programas de formação em direitos dos trabalhadores direccionados para os empregados e gestores são mais eficazes quando são conduzidos por organizações locais de confiança, que trabalham no âmbito dos direitos humanos, da mulher e do trabalho. Além disso, esta formação também deve ter em conta que a mão de obra que se emprega nesta indústria é maioritariamente feminina, assim como outras condicionantes culturais ou religiosas – por exemplo, a necessidade de organizar sessões de formação separadas para mulheres e homens em países islâmicos.

## **C** Apresentação de relatórios às partes interessadas

Para ser credível, o programa de controlo e verificação do cumprimento do código da empresa deve incluir a apresentação de relatórios aos clientes, accionistas, partes interessadas, público em geral, fornecedores e trabalhadores envolvidos. Todas as partes interessadas deveriam receber informação sobre o trabalho, em termos de sistemas de controlo e verificação da empresa, e sobre o que é esperado de cada uma dessas partes envolvidas. Além disso, a empresa também deve apresentar relatórios públicos periódicos sobre os resultados da verificação do cumprimento do código, que incluirão dados acerca da organização ou organizações auditoras, áreas



de cumprimento e não cumprimento do código em países e regiões específicas, e as medidas que foram adoptadas para aumentar o grau de cumprimento. Além disso, as empresas devem ser plenamente transparentes em relação às operações e acordos comerciais que tenham consequências sobre a conduta laboral e as condições de trabalho, tornando públicas a identidade, localização e país de todas as fábricas fornecedoras.

#### **D Inclusão dos trabalhadores, das organizações sindicais locais e de grupos de defesa dos direitos dos trabalhadores na implementação do código**

Os trabalhadores são muito frequentemente ignorados neste processo, embora sejam eles o alvo dos programas de implementação dos códigos de conduta. As empresas precisam de desenvolver programas que garantam a participação dos trabalhadores assim como dos sindicatos locais e dos grupos de defesa dos direitos dos trabalhadores. Esta participação vai beneficiar a qualidade das auditorias sociais, a tramitação do processo de queixas e as estratégias de correcção de possíveis falhas. Fomentar capacidades e recursos é essencial para que estes grupos tenham um papel activo nos sistemas de controlo e verificação, uma vez que a grande diversidade a nível mundial de situações dentro da indústria têxtil implica que o que é adequado em certas situações possa não ser viável noutras.

#### **E Inclusão de um procedimento confidencial de apresentação de queixas no programa de controlo e verificação da aplicação do código da empresas**

Os trabalhadores e outras partes interessadas devem ter acesso a um mecanismo seguro, anónimo, confidencial e independente de apresentação de queixas, sempre que entendam que os seus direitos estão a ser violados. É fundamental que os trabalhadores possam delatar as violações do código de conduta ou da legislação laboral nacional sem medo de sofrer medidas disciplinárias. Um bom mecanismo de gestão de queixas irá proporcionar aos trabalhadores, sindicatos e ONG's as ferramentas necessárias para abordar, junto das empresas compradoras, o incumprimento das normas de trabalho por parte das empresas fornecedoras, em vez de terem de esperar pela próxima auditoria social. No que toca a terceiras partes interessadas, isto significa que devem possuir mecanismos claramente definidos de recepção e investigação de queixas a cargo de entidades independentes, incluindo informação acerca dos resultados. As empresas devem responder a todas as queixas legítimas num prazo adequado, contribuindo com informação adicional relativa aos resultados da investigação e garantindo a elaboração de um plano de acção correctiva eficaz, de modo a abordar as violações dos direitos em colaboração com as partes interessadas locais.



## Passo 4 Liberdade de associação e direito à negociação colectiva

**A liberdade de associação e o direito à negociação colectiva são amplamente reconhecidos enquanto direitos capacitadores, porque proporcionam aos trabalhadores uma ferramenta para supervisionar as circunstâncias do seu próprio local de trabalho e negociar com o pessoal directivo a melhoria das condições de trabalho. Este direito é frequentemente negado, tanto na lei como na prática. É também um dos direitos humanos mais difíceis de controlar. Estarão as empresas a adoptar as medidas adequadas para, de uma forma proactiva, abordar este assunto?**

### **A Adopção de uma abordagem positiva face à liberdade de associação**

Consequentemente, as empresas não só devem reconhecer que todos os trabalhadores têm direito a formar sindicatos, a afiliar-se e a negociar de forma colectiva, como devem adoptar uma abordagem positiva face às actividades dos sindicatos e uma atitude aberta a respeito das actividades organizativas dos trabalhadores, o que implica ter preferência por empresas com presença sindical aquando da escolha do fornecedor. Isto implica adoptar medidas para assegurar que os trabalhadores não são objecto de despedimentos, discriminação, assédio,



intimidação ou represálias por estarem afiliados a um sindicato ou por participar em actividades sindicais. Além disso, as empresas devem garantir que os representantes dos trabalhadores têm acesso a todos os locais de trabalho e a todas as pessoas em cujo nome actuam, com o fim de realizar as suas funções de representação. As empresas não impedirão injustificadamente o acesso dos representantes sindicais aos trabalhadores. É também importante permitir o acesso dos membros de organizações sindicais às respectivas instalações, para tornar possível a fundação de um sindicato.

## **B Garantia de boa fé na negociação colectiva**

As empresas devem assegurar que os seus fornecedores participam com boa fé no processo de negociação colectiva com as organizações sindicais. Também devem garantir que as práticas de compra e a fixação de preços respeitam os termos e condições dos acordos colectivos. As empresas que compram produtos confeccionados por outras empresas devem estabelecer-se em locais onde existam sindicatos, e, à medida que se expande a sua produção, devem dar preferir locais onde os direitos sindicais sejam respeitados tanto na lei como na prática e dar prioridade a fábricas que possuam sindicatos.

## **C Adopção de medidas específicas para fomentar condições de trabalho dignas em países fornecedores que restrinjam a liberdade de associação e o direito à negociação colectiva**

Quando as empresas optam por fornecedores de países onde estão proibidos os sindicatos e onde o Estado concedeu poderes de monopólio a uma organização de trabalho ligada ao governo – como acontece na China ou no Vietnã – é ainda mais provável que os trabalhadores sejam excluídos dos mecanismos criados para implementar, controlar e verificar os seus direitos. Nesses casos, as empresas devem adoptar medidas visíveis para promover uma verdadeira liberdade de associação no país correspondente. As medidas devem incluir comunicações abertas com os governos responsáveis por esta política. Também se deve incluir os trabalhadores enquanto colectivo e fomentar a sua capacidade de organização, de acordo com os princípios da liberdade de associação e respeito pelos direitos humanos. Além disso, deve-se pôr à disposição dos trabalhadores programas de educação e formação independentes respeito dos seus direitos enquanto trabalhador e aos passos específicos e visíveis que se estão a dar para aumentar a participação dos trabalhadores em todas as actividades relacionadas com a implementação do código por exemplo, mediante o estabelecimento de comités de trabalhadores e também consultando e cooperando com organizações sindicais locais e ONG's que trabalhem no âmbito dos direitos dos trabalhadores.

# 15 Fontes e informação adicional

**Uma grande variedade de material relacionado com código de conducta, monitorização e verificação, produzido pela Campanha Roupas Limpas e outros autores, pode ser consultada em [www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm](http://www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm)**

De modo mais específico, para documentos relacionados com

- **Mecanismos de apresentação** de queixa ver:  
[www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm](http://www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm)
- Definição de termos tais como **monotorização, implementação e verificação** ver:  
[www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm](http://www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm)
- **Liberdade de associação**: Clean Clothes Campaign (2005) 'A Clean Clothes Campaign Primer Focusing on the Global Apparel Industry', available at  
[www.cleanclothes.org/codes/05-foa\\_primer.htm](http://www.cleanclothes.org/codes/05-foa_primer.htm)
- **Género**: Clean Clothes Campaign (2005) 'Made by Women' available at:  
[www.cleanclothes.org/ftp/made\\_by\\_women.pdf](http://www.cleanclothes.org/ftp/made_by_women.pdf)
- **Auditoria social**: Clean Clothes Campaign (2005) Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops', available at:  
[www.cleanclothes.org/ftp/05-quick\\_fix.pdf](http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf)

## Colofon

**Autor principal:** Jeroen Merk

**Design:** Annelies Vlasblom, Amsterdam

**Impressão:** PrimaveraQuint, Amsterdam

Esta publicação tornou-se possível graças ao financiamento da Comissão Europeia. O seu conteúdo reflecte o ponto de vista dos seus autores. A Comissão Europeia não se responsabiliza pela utilização da informação contida neste relatório.

© 2008 Clean Clothes Campaign



A Campanha Roupas Limpas (CRL)- Clean Clothes Campaign é uma campanha internacional, que trabalha para a melhoria das condições de trabalho no mercado global das indústrias de vestuário, com especial incidência no vestuário desportivo, procurando capacitar os trabalhadores na defesa dos seus direitos. A CRL está presente em 11 países europeus e é constituída por coligações de organizações de defesa do consumidor, sindicatos, investigadores, organizações de solidariedade, lojas de comércio justo, entre outros. A CRL informa os consumidores sobre as condições em que a roupa e o calçado de desporto são produzidos, pressiona as grandes marcas e lojas para assumir a responsabilidade dessas condições e exige que as empresas aceitem e implementem um bom código de normas de trabalho, que contemple uma monitorização e verificação independente da aplicação do código. A CRL coopera com organizações de todo o mundo, sobretudo com grupos auto-organizados de trabalhadores da indústria da confecção.

## Contact

Portugal Campanha Roupas Limpas • [roupaslimpas@gmail.com](mailto:roupaslimpas@gmail.com) • <http://roupaslimpas.wordpress.com>

International Secretariat Clean Clothes Campaign • [info@cleanclothes.org](mailto:info@cleanclothes.org) • [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)