



**O poder dos
trabalhadores nas
cadeias de suprimentos:
a estratégia da ITF para
os “Empregadores
Econômicos”**

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Introdução | 3 |
| 1. Modelos de poder dos trabalhadores nas cadeias de suprimentos | 5 |
| 2. Legislação de devida diligência obrigatória em direitos humanos | 6 |
| 2.1. Lei nacional | 8 |
| 3. Devida diligência ambiental | 10 |
| 4. Devida diligência com foco nos trabalhadores | 11 |
| 5. Tarifas Seguras | 13 |
| 5.1. Exemplos de estruturas regulamentares e campanhas de Tarifas Seguras | 15 |
| 5.2. Estratégia industrial | 17 |
| 6. Saúde e segurança | 18 |
| 7. Transporte urbano | 19 |
| Conclusão: Como os sindicatos podem recuperar o poder na cadeia de suprimentos? | 21 |



INTRODUÇÃO

Onde está o poder em uma cadeia de suprimentos? Desregulamentação, privatização e terceirização mostram que o poder está cada vez mais no topo.

No transporte de carga, clientes corporativos no topo das cadeias de suprimentos (os empregadores econômicos) definem o preço do transporte terceirizado de suas mercadorias. A desregulamentação e a falta de imposição de proteções trabalhistas fazem com que os subcontratados (ou terceirizados) concorram entre si em preço. A redução dos preços de transporte prejudica a saúde, segurança, condições e salários dos trabalhadores.

No transporte de passageiros, os governos nacionais, estaduais ou municipais estabelecem o preço das licitações (concorrências) ou dos contratos de serviço para os subcontratados. Em mercados liberais, as empresas privadas de transporte de passageiros concorrem em preço e a espiral descendente acaba afetando os salários, a segurança e os padrões de trabalho.

Com vistas a melhorar a remuneração, condições e saúde e segurança no setor de transporte, os “empregadores econômicos” estão cada vez mais na mira dos sindicatos, já que estão no topo das cadeias de suprimentos e subcontratam transporte e outros serviços.

A subcontratação e concorrência de preços também dividiram a solidariedade e o poder sindical. A dependência dos sindicatos de acordos coletivos específicos de uma empresa, de modo geral, não conseguiu resolver o problema. Estratégias cujo alvo sejam os empregadores econômicos podem superar obstáculos entre sindicatos em diferentes países, setores e empresas e reconstruir o poder sindical ao longo das cadeias de suprimentos.

Como os sindicatos podem influenciar os empregadores econômicos no transporte de carga e de passageiros? Como os trabalhadores podem recuperar o poder nas cadeias de suprimentos? Como os sindicatos podem reconstruir solidariedade nas cadeias de suprimentos?

A devida diligência obrigatória de direitos humanos e ambientais está sendo adotada em muitos lugares, tornando as empresas legalmente responsáveis por verificar e solucionar violações de direitos humanos, trabalhistas e ambientais em suas cadeias de suprimentos. A ITF e seus afiliados desenvolveram duas abordagens para implementar a estratégia para empregadores econômicos na carga rodoviária: tarifas seguras e devida diligência com foco nos trabalhadores. Saúde e segurança estão no centro dessas abordagens e se tornaram um problema ainda maior durante a Covid-19.



Essas abordagens compartilham métodos e táticas comuns, incluindo:

- Estabelecimento de padrões, campanhas e negociações (com os governos e os empregadores econômicos);
- Monitoramento e fiscalização sindical; e
- Organização de todos os grupos e tipos de trabalhadores.

Essas táticas não são isoladas e não funcionam separadamente. Juntas, elas são um ciclo para aumentar o poder e solidariedade dos trabalhadores.

Os trabalhadores informais¹ representam a maioria dos trabalhadores em transportes nas cadeias de suprimentos mundiais. A organização dos trabalhadores informais deve ser a prioridade de qualquer estratégia para empregadores econômicos. Ela requer modelos de organização política e “de baixo para cima” que empoderem os trabalhadores para que se organizem. A organização nas cadeias de suprimentos não funciona de forma isolada. Deve estar vinculada ao estabelecimento de padrões e monitoramento e fiscalização sindical.

Com a Covid-19, a responsabilização na cadeia de suprimentos, tarifas de transporte justas e seguras, e

devida diligência em direitos humanos ficaram ainda mais urgentes. Os governos, empregadores econômicos e empresas de transporte devem ser responsabilizados pela proteção dos motoristas para que alimentos, medicamentos, combustíveis e outras mercadorias essenciais para a sobrevivência e recuperação da economia global e da sociedade sejam transportados em segurança.

Décadas de terceirização, concorrência desleal e preços baixos deixaram muitas empresas na cadeia de suprimentos com capital mínimo e crescentes dívidas, incapazes de superar a tempestade econômica causada pela Covid-19.² As empresas que receberam apoio do Estado para continuarem a operar provavelmente estarão sujeitas à intensificação de devida diligência e inspeções.³ Para que seus negócios sobrevivam, os empregadores econômicos devem trabalhar com os sindicatos para criar abaixo deles uma cadeia de suprimentos ambientalmente, socialmente e financeiramente sustentável.

São necessárias cadeias de suprimentos sólidas, seguras e confiáveis. As cadeias de suprimentos baseadas em exploração, trabalho perigoso e abuso de direitos humanos não são sólidas, confiáveis ou sustentáveis.

1. Os trabalhadores informais nas cadeias de suprimentos são aqueles que não têm vínculo empregatício empregador-empregado, incluindo contratados dependentes, motoristas proprietários, trabalhadores autônomos, precários e todas as formas de emprego não convencionais (NSFE)

2. Anner, Mark, 'Abandoned? The impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains' *Center for Global Workers' Rights in Association with the Worker Rights Consortium*, 27 de março de 2020

3. 'Human rights due diligence and Covid-19: A rapid self-assessment for business', *Business and Human Rights: Asia Pacific*, 2020



1. MODELOS DE PODER DOS TRABALHADORES NAS CADEIAS DE SUPRIMENTOS

As estratégias sindicais nas cadeias de suprimentos podem fazer pressão real e duradoura sobre os empregadores econômicos no topo das cadeias e sobre as empresas de logística e transporte que nelas operam.

A pressão pode ser aplicada em três direções. Primeiramente, os relacionamentos com os empregadores econômicos no topo das cadeias de suprimento podem ser usados para fazer pressão nas empresas da cadeia de suprimentos para acabar com a exploração e melhorar o bem-estar dos trabalhadores. Os bons empregadores econômicos cada vez mais percebem que têm responsabilidade pelas práticas empresariais e condições de trabalho em sua cadeia de suprimentos. Os sindicatos podem monitorar e fiscalizar de forma eficiente as cadeias de suprimentos através dos trabalhadores. Os trabalhadores estão em campo, testemunhando e vivenciando as práticas e condições em suas cadeias de suprimentos que, normalmente, estão bem longe do empregador econômico.

Em segundo lugar, a recíproca é verdadeira. Os sindicatos podem almejar os operadores de transporte para perturbar as cadeias de suprimentos dos empregadores econômicos. As “boas” empresas de transporte que estão recebendo ofertas cada vez menores dos maus empregadores econômicos são aliadas em potencial. Se os sindicatos não tiverem aliados na cadeia de suprimentos, eles podem almejar os principais “maus” operadores de transportes na cadeia de suprimentos que movimentam uma proporção relevante das mercadorias do empregador econômico. Isso afeta tanto as empresas dos “maus” empregadores econômicos quanto as dos “maus” operadores de transporte.

Em terceiro lugar, a pressão sindical sobre um empregador econômico e sua cadeia de suprimentos pode ser transferida horizontalmente através de todo um mercado ou setor e, por fim, em outros mercados e setores. Se houver aumento do poder sindical, de devida diligência, bons padrões e relacionamentos sólidos em uma cadeia de suprimentos, isso pode ser usado para pressionar os concorrentes e outros setores a fazerem o mesmo.

2. LEGISLAÇÃO DE DEVIDA DILIGÊNCIA OBRIGATÓRIA EM DIREITOS HUMANOS

A devida diligência em direitos humanos é a verificação e reparação dos impactos negativos em um negócio ou cadeia de suprimentos. A negociação e a cooperação com os sindicatos estão sendo cada vez mais reconhecidas como uma das formas mais eficazes de se fazer isso.

O reconhecimento dos princípios de devida diligência na lei internacional e a crescente jurisprudência nacional criaram uma oportunidade para os sindicatos lutarem pela devida diligência obrigatória em direitos humanos e podem criar base jurídica para os trabalhadores envolvidos na concepção, monitoramento e fiscalização dos padrões nas cadeias de suprimentos. Para cumprir devidamente esse papel, os sindicatos deveriam ter o direito e os recursos para organizarem trabalhadores que possam monitorar e denunciar os impactos negativos.

Abaixo estão exemplos de instrumentos jurídicos que os sindicatos podem usar para desenvolver seus argumentos e exigências de responsabilidade e o poder dos trabalhadores nas cadeias de suprimentos perante governos e empregadores. Iniciativas para regular os impactos negativos das empresas em nível internacional poderão, no futuro, resultar na responsabilização dos empregadores econômicos por violações de direitos humanos em suas cadeias de suprimentos.

A devida diligência é um modelo internacional reconhecido e cada vez mais usado para gestão de impactos adversos reais ou potenciais em matéria de direitos humanos relacionados a atividades empresariais. Muitos instrumentos exigem que as empresas “identifiquem, previnam, mitiguem e prestem contas” dos impactos adversos sobre os direitos humanos associados ao seu negócio e cadeia de suprimentos, mesmo que não tenham causado ou contribuído para os impactos.

Entre eles:

- [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos \(UNGPs\)](#)
- [Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais](#)
- [Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais \(EMN\) e Política Social da OIT](#)
- [Estrutura de Sustentabilidade da International Finance Corporation \(IFC\)](#)
- [Protocolo à Convenção sobre Trabalho Forçado da OIT de 2014.](#)

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs) fornecem um modelo para devida diligência na cadeia de suprimentos de transporte. Os UNGPs estão incorporados na “Declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho (Declaração sobre EMN da OIT). Os instrumentos exigem que as empresas “previnam ou mitiguem” os impactos adversos sobre os direitos humanos em sua cadeia de suprimentos, “mesmo que não tenham causado ou contribuído para os impactos”.⁴

As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais de 2011 exigem “devida diligência baseada em riscos... para identificar, prevenir e mitigar impactos adversos reais e potenciais” e “engajar as partes interessadas relevantes”, incluindo os trabalhadores e os sindicatos.

Alguns instrumentos destacam a importância dos sindicatos na devida diligência em direitos humanos nas cadeias de suprimentos. Por exemplo, o Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável, que dá suporte à implementação nas empresas das Diretrizes da OCDE para as EMNs, prevê que:

4. “Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social”, *Organização Internacional do Trabalho (OIT)*, 1977 (5ª edição, revisada em 2017)

“As empresas podem estabelecer parcerias ou celebrar acordos diretamente com sindicatos, a fim de facilitar o engajamento dos trabalhadores na concepção e implementação dos processos de devida diligência, na implementação dos padrões sobre os direitos dos trabalhadores e na apresentação de reclamações. Esses acordos com os sindicatos podem ter várias formas e podem ser feitos no local de trabalho, na empresa, de modo setorial ou em nível internacional. Eles incluem acordos de negociação coletiva, Acordos-Quadro Globais, protocolos e memorandos de entendimento.”⁵

O parágrafo 10 da Declaração para as EMNs da OIT especifica que ao conduzirem devida diligência, as empresas devem levar em consideração o papel central da liberdade de associação e negociação coletiva, assim como as relações industriais e o diálogo social.

O Protocolo da OIT à Convenção sobre Trabalho Forçado de 2014 obriga os estados que a ratificam à luz da lei internacional a “apoiar a devida diligência nos setores público e privado para prevenir e responder aos riscos” associados à escravidão moderna. Os Estados devem garantir que as empresas abordem os riscos em suas operações diretas e indiretas, incluindo as cadeias de suprimentos.

A União Europeia (UE) adotou várias iniciativas que impõem obrigações relacionadas à devida diligência em direitos humanos e impactos ambientais. Incluindo o Regulamento sobre a Madeira da UE e o Regulamento de Minerais de Conflito da UE, este último entrando em vigor em janeiro de 2021.⁶ A UE também adotou a Diretriz relativa à divulgação de informações não financeiras, que requer relatório de devida diligência e é acompanhada pelas Diretrizes Não Obrigatórias de divulgação de informações não financeiras.⁷

Um estudo de 2020 da Comissão Europeia confirmou que medidas voluntárias não têm sido eficazes para incentivar as empresas a identificarem, prestarem contas e mitigarem impactos ambientais e de direitos humanos negativos em suas cadeias de suprimentos.⁸ O estudo descobriu que:

- Apenas um terço das empresas entrevistadas, incluindo aquelas sediadas fora da UE, realizam devida diligência que leva em conta os impactos ambientais e direitos humanos;
- Um terço das empresas relataram que a devida diligência é limitada a áreas específicas do seu negócio e cadeia de suprimentos;
- A maioria das empresas está realizando devida diligência somente na primeira camada de fornecedores;
- Os principais incentivos à realização de devida diligência são risco reputacional e os altos padrões de exigência dos investidores e consumidores. Os regulamentos e exigências jurídicas foram os incentivos de devida diligência menos citados entre as empresas e os mais mencionados pelas organizações da sociedade civil;
- A maior parte das empresas declarou que a devida diligência obrigatória como padrão de tratamento jurídico beneficiava seus negócios, incluindo certeza jurídica, “pé de igualdade” e mais alavancagem em seus relacionamentos comerciais ao longo de toda a cadeia de suprimentos através de um padrão não negociável;
- A preferência geral das empresas parece ser um regulamento geral intersetorial, mas que leve em conta as especificidades do setor; e
- Não haveria distorções significativas na concorrência dentro da UE se todas as empresas fossem regidas e respeitassem o mesmo ordenamento jurídico. A concorrência seria melhor se todos estivessem em pé de igualdade.

Além disso, segundo o Relatório de 2019 da Corporate Human Rights Benchmark⁹, 49% de todas as empresas monitoradas globalmente não realizaram nenhuma devida diligência em direitos humanos nos termos dos Princípios Orientadores das Nações Unidas.

5. “Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável: implementação das recomendações de devida diligência das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais”, OCDE, 2018

6. O Regulamento (UE) No 995/2010 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de outubro de 2010 dispõe sobre as obrigações de operadores que colocam madeira e produtos da madeira no mercado (“Regulamento da Madeira da UE”); O Regulamento (UE) 2017:821 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de maio de 2017 dispõe sobre as obrigações de devida diligência dos importadores da União de latão, tântalo e tungstênio, seus minérios e ouro originários de áreas de conflito e de alto risco (“Regulamento da UE de Minerais de Conflito”)

7. Diretriz 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 22 de outubro de 2014 (“Diretriz da UE sobre divulgação de informações não financeiras”)

8. “Estudo sobre exigências de devida diligência ao longo da cadeia de suprimentos”, Comissão Europeia, janeiro de 2020;

9. <https://www.corporatebenchmark.org/>

2.1. Lei nacional

A maioria das empresas não reconhecem ou não obedecem às obrigações internacionais não vinculantes flexíveis. Porém, um crescente volume de legislação nacional (e supranacional) sobre devida diligência em direitos humanos, transparência da cadeia de suprimentos e responsabilidade empresarial está mudando isso.

A ITF acredita que, para ser eficaz, a legislação de devida diligência obrigatória nacional em direitos humanos deve incluir os seguintes elementos:

- Todas as empresas públicas e privadas e organizações não governamentais devem ser incluídas, independentemente de tamanho, estrutura ou propriedade;
- As obrigações devem ser impostas em todas as estruturas empresariais e relacionamentos comerciais;
- Aplicação de direitos humanos, trabalhistas e ambientais reconhecidos internacionalmente;
- Mecanismos de queixa em nível operacional que incluam liberdade de associação e negociação coletiva;
- Processos de monitoramento e remediação que envolvam de forma significativa sindicatos independentes;
- Responsabilidade para qualquer ator que tenha causado ou contribuído para qualquer impacto negativo real ou potencial;
- O ônus da prova deve ser do ator que possa ter causado ou contribuído para os impactos negativos reais ou potenciais; e
- Envolvimento dos sindicatos durante todo o desenvolvimento e implementação de devida diligência.

A lei francesa do Dever de Vigilância exige que grandes empresas tenham planos de devida diligência que identifiquem e mitiguem violações de direitos humanos e liberdades fundamentais.¹⁰ É a única legislação que impõe uma exigência geral de devida diligência em direitos humanos apoiada por um regime de responsabilidade civil.

A Lei de Transparência nas Cadeias de Suprimentos (2010) da Califórnia, no Estado Americano da Califórnia, e a Lei da Escravidão Moderna (2015) do Reino Unido são duas legislações inovadoras em transparência obrigatória. Ambas exigem que as empresas mostrem esforços para abordar escravidão moderna em suas operações e cadeias de suprimentos.

A lei holandesa de devida diligência do trabalho infantil de 2019 exige que as empresas identifiquem se as mercadorias ou serviços foram produzidos usando trabalho infantil e requer medidas de mitigação e remediação de riscos em linha com as diretrizes internacionais.¹¹ A Lei dos EUA de Facilitação do Comércio e Fiscalização Comercial exige que as empresas importadoras conduzam devida diligência na cadeia de suprimentos para provar que os produtos não foram produzidos com uso de trabalho forçado ou escravo.¹²

Legislações semelhantes estão sendo criadas, debatidas e promulgadas na Áustria, Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Finlândia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Noruega, Suécia, Suíça e muitos outros países.¹³

O Plano de Ação da UE em Conduta Empresarial Responsável (RBC) foi lançado pelo Grupo de Trabalho do Parlamento Europeu em março de 2019. O plano inclui compromissos de devida diligência obrigatória para empresas da UE operando na UE e proteções para os “defensores de direitos humanos”.¹⁴

Em 2021, a Comissão introduzirá devida diligência obrigatória para as empresas sediadas ou que operem na União Europeia (UE), sujeito a consultas com as partes interessadas.¹⁵ Em 2021, a Comissão introduzirá devida diligência obrigatória para as empresas sediadas ou que operem na União Europeia (UE), sujeito a consultas com as partes interessadas.

O Parlamento Europeu declarou que “medidas razoáveis de vigilância” como padrão para o tratamento de direitos humanos e danos ambientais, consolidadas na Lei Francesa de Dever de Vigilância, deveriam ser a base da “estrutura pan-europeia”.

A última minuta do tratado internacional vinculante sobre empresas e direitos humanos, que deve ser apresentado ao grupo de trabalho dedicado do Conselho de Direitos Humanos da ONU em outubro de 2020, inclui uma obrigação clara dos Estados de promulgar devida diligência em direitos humanos em nível nacional.

A chegada de lei de devida diligência obrigatória significa que a falta de devida diligência suficiente, sem sindicatos que representem os trabalhadores na cadeia de suprimentos, apresenta novos **riscos jurídicos e reputacionais**. Em um número crescente de países, os potenciais custos de inatividade superam os custos de conformidade. Os clientes multinacionais e seus fornecedores de transporte devem atualizar seus negócios, cadeias de suprimentos e modelos de relações industriais para satisfazer o panorama jurídico e regulamentar em evolução.

10. Lei 2017-399 de 27 de março de 2017 relativa ao dever de vigilância das empresas-mãe e empresas contratantes; [“Lei do dever de vigilância”].

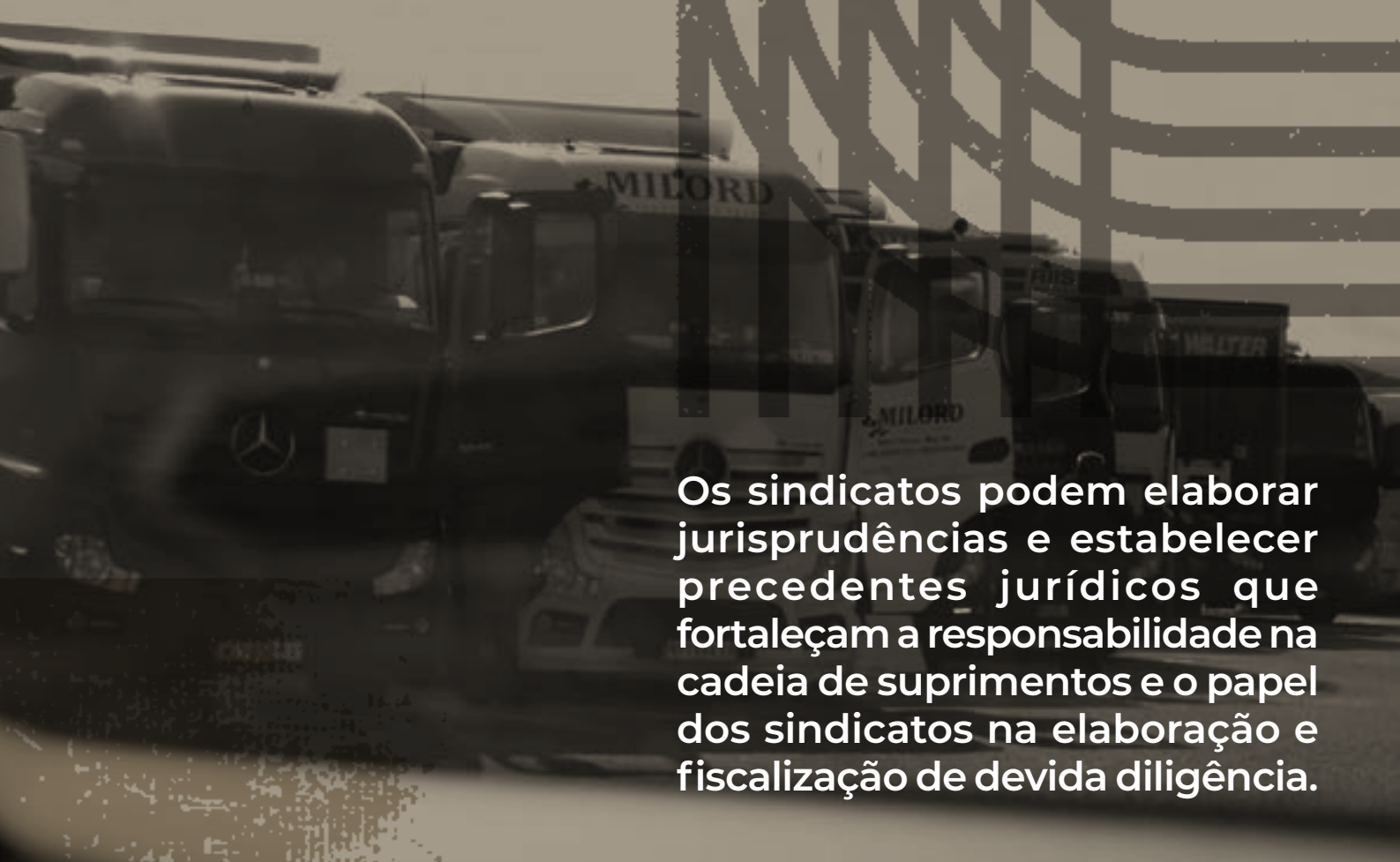
11. Lei da Diligência Devida sobre o Trabalho Infantil (*Wet Zorgplicht Kinderarbeid*), 2017, Câmara dos Deputados (Tweede Kamer der Staten-Generaal), Países Baixos

12. Lei de Facilitação do Comércio e Fiscalização Comercial (*Trade Facilitation and Trade Enforcement Act*) (TFTEA), 2016 (H.R. 644)

13. “Movimentos nacionais e regionais para devida diligência obrigatória de direitos humanos e ambientais na Europa”, *Business & Human Rights Resource Centre*, 22 de maio de 2019

14. <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/30/european-commission-promises-mandatory-due-diligence-legislation-in-2021/>

15. “Estudo sobre exigências de devida diligência ao longo da cadeia de suprimentos”, *Comissão Europeia*, janeiro de 2020;



Os sindicatos podem elaborar jurisprudências e estabelecer precedentes jurídicos que fortaleçam a responsabilidade na cadeia de suprimentos e o papel dos sindicatos na elaboração e fiscalização de devida diligência.

Devido à insegurança nas cadeias de suprimentos durante a Covid-19, os empregadores econômicos podem estar mais abertos aos sindicatos que podem “ajudá-los” a se adaptar às novas exigências legais. Isso oferece aos sindicatos várias oportunidades de se tornarem reguladores ativos e fortalecerem seu poder nas cadeias de suprimentos. Empresas que participam de tais iniciativas com os sindicatos permanecem responsáveis pelos impactos adversos sobre os direitos humanos em suas cadeias de suprimentos.

Em países onde existem leis de devida diligência obrigatória, os sindicatos podem implementar, monitorar e aplicá-las. No entanto, para desempenhar esses papéis de forma eficaz, eles devem ter a experiência e capacidade necessárias em campo. Isso requer métodos novos e inovadores de organização dos trabalhadores formais e informais, e desenvolvimento de solidariedade formal-informal através de educação política e campanhas eficazes.

Cada vez mais surgem jurisprudências em muitos países e órgãos internacionais que devem ser citadas e elaboradas pelos sindicatos.¹⁶ Os sindicatos podem elaborar jurisprudências e estabelecer precedentes jurídicos que fortaleçam a responsabilidade na cadeia de suprimentos e o papel dos sindicatos na elaboração e fiscalização de devida diligência.

Onde essas leis ainda não existem, os sindicatos deveriam assumir um papel de liderança pressionando os governos a adotarem legislação de devida diligência obrigatória em direitos humanos. São necessárias campanhas políticas, jurídicas e industriais para conseguir mudar as leis.

16. <http://www.bhrinlaw.org/key-developments>

3. DEVIDA DILIGÊNCIA AMBIENTAL

Na qualidade de signatários da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (UNFCCC), os Estados são responsáveis pela redução de gases estufa dentro de suas fronteiras.¹⁷

Os UNGPs não abordam especificamente questões ambientais. Porém, a legislação internacional de direitos humanos abrange questões ambientais incluindo o direito à vida, saúde, segurança no trabalho, água e alimento e os direitos dos povos indígenas.¹⁸

Os artigos 2 e 8 da Convenção Europeia dos Direitos Humanos (ECHR) coloca nos Estados a responsabilidade de prevenir riscos graves para os cidadãos, incluindo riscos ambientais.¹⁹

Os sindicatos podem usar essas obrigações internacionais para fazer pressão nos governos para que monitorem e resolvam os problemas ambientais nas cadeias de suprimentos dentro de suas fronteiras.

No capítulo 6 das Diretrizes da OCDE para as EMN, os signatários comprometem-se a “proteger o meio ambiente, saúde e segurança públicas.” As Diretrizes refletem o Princípio 17 da Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992 (“Declaração do Rio”). O Princípio 17, o princípio “o poluidor paga”, obriga as empresas ou consumidores a pagar pelo custo dos efeitos negativos que criam. As Diretrizes também obrigam os signatários da Convenção de Aarhus²⁰ e da norma ISO 14001.²¹

Em 2017, o Greenpeace protocolou junto ao ponto de contato nacional (PCN) holandês uma queixa contra a violação das Diretrizes da OCDE pelo ING Bank.²² O PCN holandês solicitou que o banco definisse metas climáticas concretas para seus serviços financeiros em linha com o Acordo de Paris sobre o Clima.

A devida diligência ambiental é mencionada no Princípio de Oslo sobre as obrigações globais de redução das alterações climáticas, 2015.²³ Obriga os Estados a fornecerem informações para determinar se apoio financeiro ambiental fornecido por outro Estado foi usado para o fim pretendido.

Embora os Princípios de Oslo digam respeito principalmente às obrigações do Estado, os Princípios sobre Obrigações de Redução das Alterações Climáticas das Empresas de 2018 dizem respeito às atividades do setor privado e suas cadeias de suprimentos. O Princípio 3 declara que as empresas “devem, na medida em que for viável e razoável, averiguar e considerar as emissões dos gases de efeito estufa dos fornecedores de mercadorias e serviços ao selecionarem seus fornecedores”.²⁴

A devida diligência ambiental em lei nacional aparece na Lei Francesa do Dever de Vigilância. A lei consolida a responsabilidade civil pelos impactos ambientais negativos de atividades empresariais.

A devida diligência com foco nos trabalhadores também pode ser aplicada a questões ambientais. Muitos empregadores econômicos defendem suas credenciais ambientais, mas usam modelos de cadeia de suprimentos de baixo custo, terceirizados, com altas emissões de carbono e pouco eficientes. O transporte quase sempre é barato demais porque os preços não refletem os verdadeiros custos sociais e ambientais. Os sindicatos devem lutar por devida diligência humana e ambiental e ajudar a liderar seu desenvolvimento, monitoramento e aplicação.

17. *O Estado dos Países Baixos v. Stichting Urgenda*, Supremo Tribunal dos Países Baixos, 20 de dezembro de 2019

18. *Leghari v. Federação do Paquistão*, 2016; *Países Baixos v. Urgenda*, 2019; *Ioane Teitota v. Nova Zelândia*, 2020

19. *O Estado dos Países Baixos v. Stichting Urgenda*, Supremo Tribunal dos Países Baixos, 20 de dezembro de 2019

20. Convenção da Comissão Econômica das Nações Unidas para a Europa (UNECE) sobre Acesso à Informação, Participação do Público no Processo de Tomada de Decisão e Acesso à Justiça em Questões Ambientais, adotada em 25 de junho de 1998 em Aarhus, Dinamarca.

21. A norma ISO 14001 da Organização Internacional de Normatização (ISO) é um padrão internacional para criação e implementação de sistemas de gestão ambiental.

22. “*ONGs holandesas vs. ING Bank*”, Ponto de Contato Nacional da OCDE nos Países Baixos, Haia, Países Baixos, 8 de maio de 2017; https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_476

23. <https://globaljustice.yale.edu/sites/default/files/files/OsloPrinciples.pdf>

24. <https://climateprinciplesforenterprises.org/>

4. DEVIDA DILIGÊNCIA COM FOCO NOS TRABALHADORES

Os governos são os meios mais eficazes de monitoramento e aplicação das normas em uma cadeia de suprimentos. No entanto, os governos, por si sós, não têm recursos ou o *know-how* para aplicar normas em toda a indústria de transporte transnacional. Auditores externos têm interesse pessoal em fechar os olhos para a exploração e os trabalhadores não confiam neles.

Os trabalhadores e os sindicatos que os representam quase sempre sabem mais sobre o que acontece em uma cadeia de suprimentos do que os empregadores econômicos que dependem delas. Se usado de forma eficaz, isso desloca o poder industrial dos empregadores para os trabalhadores e seus sindicatos.

A indústria europeia de caminhões tornou-se uma indústria “bandida”. Com a desregulamentação e as camadas de subcontratação, os preços do transporte rodoviário, os salários e padrões dos motoristas caíram abaixo dos limites mínimos de direitos humanos. A indústria está quebrada, e as forças de mercado não são capazes de consertá-la.

Na Europa, equipes de pesquisadores e organizadores sindicais estão ativos ao longo das cadeias de suprimentos do transporte rodoviário, conversando com motoristas presos em estacionamentos, centros de logística, portos e paradas na estrada. Eles coletam histórias, informações e evidências de várias fontes. A FNV-VNB e a ITF, então, reúnem e analisam as evidências para atacar os “maus” empregadores ou negociar com os “bons” empregadores.

Em 2018, a FNV-VNB, a ITF e a União Internacional das Associações de Trabalhadores(as) da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurantes, Catering, Tabaco e Afins (IUF) começaram a trabalhar com vários empregadores econômicos no setor de alimentos e bebidas para construir um novo modelo de devida diligência com foco nos trabalhadores para suas cadeias de suprimentos de transporte rodoviário. O modelo visa aumentar a responsabilização empresarial na cadeia de suprimentos através da devida diligência em direitos humanos.

O modelo estabelece padrões para toda a indústria com os empregadores econômicos, garantindo que os preços não caiam abaixo do limite mínimo dos direitos humanos e trabalhistas. Isso faz com que os subcontratados concorram pela qualidade do serviço a preços seguros e sustentáveis.

O modelo de “Devida Diligência em Transporte Rodoviário” (RTDD) baseia-se em três processos interdependentes. Os três processos devem estar em operação para que o modelo funcione:

1. Padrões mínimos

Os padrões são acordados com os empregadores econômicos de uma indústria e devidamente refletidos nas políticas de licitação. Incluindo padrões e procedimentos operacionais com relação a pagamento, tempo de trabalho e de descanso, saúde e segurança e direitos trabalhistas.

2. Monitoramento e denúncia

O modelo de investigação da FNV-VNB é escalável para abranger as cadeias de suprimentos transnacionais dos empregadores econômicos que participam do modelo de RTDD. Além disso, investigações revelam informações e evidências dos concorrentes para garantir a expansão do modelo através de toda a indústria.

3. Remediação

A remediação (solucionar o problema) visa reformar as más empresas. Expulsá-las da cadeia de suprimentos deveria ser o último recurso se elas deixassem de fazer as reformas ou se recusassem a cumpri-las. A remediação deve visar estabelecer qualidade de serviço, segurança e tratamento justo dos trabalhadores como principais critérios para se ganhar um contrato de transporte. Isso pode envolver “desintermediação” (redução do número de camadas em uma cadeia de subcontratação) e contratação direta. Recompensar boas práticas de negócios e punir outras através de remediação clara é a melhor maneira de mudar a cultura de uma cadeia de suprimentos (e da indústria) e de torná-la sustentável.

A ITF, IUF e FNV-VNB devem acordar padrões com um grande número de empregadores econômicos da indústria de alimentos e bebidas para incentivar seus concorrentes a adotarem o modelo. Conforme cresce a legislação de devida diligência obrigatória em direitos humanos, os empregadores econômicos serão incentivados a darem o primeiro passo para a devida diligência com foco nos trabalhadores. Aqueles que adotarem logo o modelo, conseguirão reestruturar suas cadeias de suprimentos antes de novas exigências regulamentares e serão vistos como proativos em questões que poderiam ameaçar suas marcas.



Como muitos empregadores econômicos compartilham terceirizados em suas cadeias de suprimentos, investigar a cadeia de suprimentos de uma empresa, inevitavelmente reúne evidências de seus concorrentes que se recusam a adotar devida diligência com foco nos trabalhadores. Isso aumenta a alavancagem e impulsiona o crescimento do modelo em toda a indústria.

Uma vez que o modelo seja estabelecido na indústria de alimentos e bebidas, a RTDD pode ser ampliada para outras indústrias e/ou outros mercados regionais.

Como os sindicatos podem crescer e se desenvolver para conduzir e negociar devida diligência com foco nos trabalhadores?

Trabalhadores organizados proporcionam duas fontes de alavancagem nas cadeias de suprimentos:

1. Força para realizar ação industrial e trazer os empregadores para a mesa de negociação; e
2. Informações e evidências suficientes para saber mais sobre uma cadeia de suprimentos do que os empregadores econômicos a que serve.

Os trabalhadores “essenciais” do transporte rodoviário e das cadeias de suprimentos modernas são cada vez mais informais. Os sindicatos dos países do Norte devem aprender com os modelos de organização do países do Sul a aumentar sua base de membros entre os trabalhadores informais.

A FNV-VNB contrata motoristas do leste europeu como organizadores. Eles trazem confiança e entendimento real à devida diligência. Redes orgânicas de motoristas crescem ao longo das cadeias de suprimentos. Eles estão em contato regular pelo WhatsApp e mídia social. Avisos e evidências de caminhões defeituosos, falta de pagamento de salários ou tráfico humano espalham-se rapidamente pela rede.

Educação política, organização comunitária e outros métodos inovadores de organização devem ser usados para criar uma rede de informações e sólida filiação sindical entre uma força de trabalho precária com alta rotatividade de trabalhadores.

Além disso, as campanhas e iniciativas de organização trabalhistas internacionais devem refletir a natureza internacional das cadeias de suprimentos e mercados de trabalho. É essencial que haja treinamento e educação nos sindicatos dos países de origem de trabalhadores não residentes e migrantes.

É importante a colaboração internacional para analisar as evidências reunidas e usá-las de forma eficaz em negociações com os empregadores econômicos. Alavancagem eficaz combina pesquisa internacional de federações sindicais globais (GUFs) com o entendimento prático dos sindicatos locais ativos.

5. TARIFAS SEGURAS

O que são “Tarifas Seguras”? Quando o transporte é desregulamentado e terceirizado, o preço que os empregadores econômicos pagam por transporte (tarifas de transporte) quase sempre determinam salários, formalidade e saúde e segurança do trabalho envolvido. No transporte rodoviário, a concorrência desleal cada vez mais torna o transporte muito barato e o trabalho perigoso demais.

Todo ano, 1,35 milhão de pessoas perdem a vida em acidentes rodoviários. Um número desproporcional dessas mortes corresponde ao transporte comercial. Mais da metade das mortes resultantes de acidentes nas rodovias da Coreia do Sul ocorrem em acidentes de caminhão, embora os caminhões representem somente um quarto do tráfego nas estradas. Na Austrália, caminhoneiros morrem no trabalho 15 vezes mais do que a taxa média de todas as ocupações. Pesquisas também demonstram uma correlação entre o aumento dos salários e a redução de acidentes.

As Tarifas Seguras estabelecem a remuneração mínima (pagamentos) por serviços de transporte, o que impede que trabalho, compensação pelo trabalho, saúde e segurança caiam abaixo dos limites mínimos de direitos humanos.

Tarifas Seguras, como conceito jurídico e industrial, foram usadas pela primeira vez pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transportes da Austrália no final dos anos 90, como parte de sua campanha para responder à desregulamentação da indústria do transporte rodoviário. Com o tempo, o conceito foi elaborado e se tornou global.

Agora é usado para se referir a:

- Um conjunto de obrigações jurídicas para as partes da cadeia de suprimentos do transporte rodoviário, especialmente empregadores econômicos; e
- Uma estratégia industrial para aumentar o poder do trabalhador e do sindicato através de campanhas pela implementação e cumprimento das Tarifas Seguras.

Como estrutura jurídica e regulamentar, as Tarifas Seguras podem tomar a forma de leis, regulamentos, políticas e/ou acordos com empregadores. Embora haja Tarifas Seguras em diferentes países e regimes regulamentares, ainda não existe no mundo um sistema de Tarifas Seguras “completo”.

As duas partes principais de Tarifas Seguras são:

- **Remuneração segura (modelo de tarifas)** – Um modelo para estabelecer as tarifas mínimas de remuneração para garantir que os motoristas não sejam levados a práticas de direção perigosas.
- **Sistema regulamentar com base em “cadeia de responsabilidade” e envolvimento das partes interessadas** – Um sistema para estabelecer, implementar, monitorar e fazer cumprir as tarifas, que incorpora sindicatos no processo e envolve empregadores econômicos e todas as partes do transporte rodoviário enquanto os responsabiliza.

As [“Diretrizes sobre a Promoção do Trabalho Decente e da Segurança Rodoviária no Setor de Transportes” da OIT](#), adotadas em 2019, são um exemplo recente de uma estrutura internacional de diretrizes legais que inclui muitos aspectos de Tarifas Seguras. Essas diretrizes podem ser usadas pelos sindicatos para pressionar governos, empregadores econômicos e outras partes interessadas da indústria a introduzirem sistemas de tarifas seguras.

Remuneração segura (modelo de tarifas)

| Princípios | Tratamento nas Diretrizes da OIT de 2019 |
|---|---|
| Estabelecimento de remuneração mínima legalmente exigível | Impõe “pagamentos sustentáveis” para condutores de veículos rodoviários comerciais (VRC) assalariados e não assalariados, que “levem em consideração as metas de aumentar a atração e sustentabilidade da indústria” (parágrafo 73). Pagamento de salário-mínimo nacional ou superior (parágrafos 76(iii), 79). O salário-mínimo deve suprir “as necessidades dos trabalhadores e suas famílias” de acordo com a Convenção sobre a Fixação dos Salários-Mínimos, 1970 (No. 131) (parágrafo 78). |
| Os motoristas devem ser pagos de forma justa por todo o tempo trabalhado, incluindo pelas atividades além do tempo de direção como carga, descarga e espera. O ideal é que os pagamentos sejam calculados por hora, em vez de por viagem ou peso. | A remuneração dos condutores de VRC assalariados e não assalariados deve “remunerar as atividades de tempo de direção e atividades secundárias, incluindo tempo necessário para preparação e manutenção de um VRC; tempo gasto com cargas a serem carregadas pelo VRC, outro tempo gasto fora da direção durante a viagem de transporte rodoviário” (parágrafos 76(v), 80(c), 81). |
| Todos os motoristas de veículos comerciais de transporte rodoviário devem ser incluídos no sistema independentemente do tipo de veículo que dirigem, do tipo de carga (ou passageiros) que transportam e da existência (ou não) de relacionamento empregatício. Os sistemas de tarifas seguras provavelmente incluirão tabelas de remuneração aplicáveis a motoristas que trabalham em diferentes circunstâncias. | As diretrizes abrangem todos os motoristas de VRC de carga e passageiros de longa distância (parágrafo 19) e preveem tarifas para motoristas de VRC assalariados e não assalariados (os últimos definidos como “motoristas de VRC com contratos de prestação de serviços de transporte a um contratado ou partes da cadeia de transporte rodoviário, incluindo condutores de VRC autônomos, condutores de VRC independentes, operadores-proprietários, condutores de VRC contratados dependentes e condutores de VRC informais” (parágrafo 17). |
| As tarifas para motoristas proprietários (autônomos ou contratados dependentes) devem ser calculadas para garantir a recuperação total de todos os custos fixos e variáveis incorridos no processo de prestação de serviços de transporte rodoviário. | As diretrizes pedem o “estabelecimento de mecanismos que incentivem a recuperação de custos previsíveis para condutores de VRC não assalariados, com disposições que apoiem (i) recuperação de custos fixos (ii) recuperação de pagamento de custos variáveis por trabalho pessoal... (iv) retorno sobre o investimento...” (parágrafo 76). |

Sistema regulamentar

| Elementos | Tratamento nas Diretrizes da OIT de 2019 |
|---|--|
| O reconhecimento formal do vínculo entre as tarifas de transporte/remuneração, pressões na cadeia de suprimentos e segurança | “Como o déficit de trabalho decente dos condutores de VRC e outros fatores que podem afetar a segurança nas estradas apresentam riscos para outros usuários das estradas se tornaram uma preocupação das políticas públicas” (parágrafo 19). “A indústria do transporte rodoviário é caracterizada e influenciada por várias cadeias de suprimentos e de contratação que quase sempre levam a pressões nas margens que podem deixar os trabalhadores em transportes incapazes de exercer seus princípios e direitos fundamentais no trabalho” (parágrafo 27). “A pressão exercida por entidades das cadeias de suprimentos pode ser uma das razões subjacentes que induzem os trabalhadores em transportes a adotar práticas de condução arriscadas e inseguras” (parágrafo 29). |
| Modelo de remuneração com base em tarifas seguras mínimas | O modelo descrito em “Remuneração Segura” acima, contido nos parágrafos 73 a 82 das diretrizes. |
| Envolvimento dos sindicatos | Os governos estabelecem mecanismos de “pagamentos sustentáveis” “em consulta com parceiros sociais e partes da cadeia de transporte rodoviário” (parágrafo 76). |
| Obrigações juridicamente exigíveis para empregadores econômicos e todas as partes na cadeia de suprimentos do transporte (cadeia de responsabilidade) | “Governos, parceiros sociais e partes da cadeia de transporte rodoviário deveriam promover, na lei e na prática, remuneração adequada e pagamentos sustentáveis para condutores de VRC” (parágrafo 77). |
| Mecanismo de monitoramento e fiscalização | “Os governos deveriam fornecer um sistema de inspeção adequado com autoridade para realizar investigações em ‘princípios da cadeia de responsabilidade’” para monitorar os pagamentos e lidar com infrações (parágrafo 82). |

5.1. Exemplos de estruturas regulamentares e campanhas de Tarifas Seguras

Austrália

O Sindicato dos Trabalhadores em Transportes (TWU) articulou uma visão específica de Tarifas Seguras como uma “cadeia de responsabilidade abrangente para garantir tarifas seguras para os motoristas proprietários e empregados no transporte rodoviário” (Kaine e Rawling, 2010). Eles usam uma “estratégia abrangente” combinando organização de base, ação industrial, trabalho comunitário, pesquisa acadêmica e ação política.

Ação industrial, combinada com mensagem para o público, envergonha e perturba publicamente as “más” empresas inseguras que tornam as estradas mais perigosas para todos. As “boas” empresas que cooperam com o TWU são publicamente promovidas.

A ação industrial é tomada em conjunto com pesquisas de trabalhadores e eventos na imprensa com familiares afetados por acidentes com caminhões. Pesquisa acadêmica internacional é usada para substanciar as histórias intensas de famílias afetadas. Pesquisa, histórias e mensagens ao público também visam os representantes solidários do **Labour Party** (Partido Trabalhista), que fazem lobby por Tarifas Seguras junto ao governo.

O TWU consegue acordos com a maioria das empresas do varejo (empregadores econômicos) incluindo garantias de monitoramento e fiscalização sindical nas operações de transporte rodoviário daquelas empresas.

Em 2012, o TWU conseguiu a **Road Safety Remuneration Act**, que estabeleceu um tribunal independente que determinou tarifas mínimas e outras condições em nível nacional. Também é necessário que os empregadores econômicos tomem determinadas providências para impor essas tarifas. Esta lei foi revogada em 2016 por um governo conservador. Porém, existem ordenamentos jurídicos locais semelhantes, incluindo no Estado de New South Wales. O TWU continua a fazer campanha pelo restabelecimento do sistema nacional.

Mais recentemente, o TWU acordou os objetivos e estratégia da sua “Visão 2035”. O plano visa:

- Reorganizar a indústria do transporte rodoviário expandindo a legislação de Tarifas Seguras;
- Acordar padrões da indústria e direitos à organização com todos os principais empregadores econômicos; e
- Conseguir densidade sindical de 70% em todos os mercados.

A estratégia é coordenada através de ciclos de negociação com empregadores específicos, levando em conta greves regulares em toda a indústria para apoiar as reivindicações feitas aos empregadores econômicos.

Países Baixos

O código civil holandês responsabiliza solidariamente os empregadores nacionais e internacionais de transporte rodoviário, seus clientes e seus contratados diretos pelo pagamento de salários. Os salários são definidos por acordos setoriais entre o sindicato e os empregadores. Se os salários não forem devidamente pagos, a responsabilidade passa para o próximo nível diretamente acima e diretamente abaixo da cadeia de suprimentos. A responsabilidade por fim vai até o topo da cadeia de suprimentos. Entretanto, terceiros não são responsáveis quando as mercadorias são carregadas e descarregadas fora dos Países Baixos.

Stichting VNB, a equipe de fiscalização de transporte rodoviário do sindicato nacional holandês, Federatie Nederlandse Vakbeweging, recebe financiamento e é responsável por monitorar e fiscalizar os acordos setoriais com as empresas de transporte rodoviário.

Coreia do Sul

Em 2018, a Divisão de Solidariedade aos Motoristas de Carga do Sindicato Coreano dos Trabalhadores do Transporte Público e do Serviço Público (KPTU-TruckSol) conseguiu a aprovação da lei de Tarifas Seguras após 15 anos de campanha, principalmente por meio de greves e atividades legislativas.

No sistema de Tarifas Seguras da Coreia do Sul, um Comitê de Tarifas Seguras composto por empregadores econômicos, empresas de transporte, caminhoneiros (sindicalizados) e representantes do interesse público (nomeados pelo governo) se reúne anualmente para acordar tarifas seguras para transporte rodoviário de carga (tarifas seguras) para os setores de importação e exportação de cimento. O mercado de carga rodoviária da Coreia do Sul é composto quase inteiramente por motoristas proprietários (dependentes) e a legislação não se aplica aos motoristas empregados cobertos pelo salário-mínimo, mas não pelos princípios da cadeia de responsabilidade.

O sistema de tarifas seguras coreano inclui a maioria dos elementos descritos na tabela acima e explicitamente reconhece o vínculo entre segurança e tarifas. O Comitê de Tarifas Seguras tem um modelo de tarifas que calcula a recuperação de custos e pagamento dos motoristas pelas horas fora da direção. Os empregadores econômicos pagam tarifas mínimas de transporte para as empresas de transporte que, por sua vez, pagam tarifas mínimas de contratação aos caminhoneiros. Um sistema de queixas possibilita denúncias de violações, multas e sentenças criminais em caso de violação.

Porém, a KPTU-TruckSol identificou alguns pontos fracos no sistema coreano de Tarifas Seguras, incluindo:

- **Abrangência** – aplica-se somente a um pequeno número de veículos e tipos de carga;
- **Elos perdidos** – regula somente dois elos na cadeia de contratação (supostamente o primeiro e o último), confundindo responsabilidade e criando conflito de interesses;
- **Monitoramento e fiscalização** são fracos sem a garantia de envolvimento sindical e o sistema de queixas ainda não é funcional;

- **Temporário** – a legislação inclui uma cláusula de caducidade de 3 anos, o que significa que o sistema irá expirar no final de 2022, exceto se for promulgada nova legislação.

Desde o acordo de tarifas em 2019, a TruckSol tem liderado protestos e greves para forçar os empregadores econômicos e empresas de caminhões a negociarem com o sindicato a imposição das tarifas. Isso levou a vários acordos com os empregadores econômicos e transportadoras e a organização de mais de 4.000 novos membros desde o final de 2019.



Estados Unidos

Os modelos de Tarifas Seguras foram desenvolvidos em nível estadual e federal. A Califórnia tem a versão mais moderna para caminhões nos portos.

O modelo de tarifas seguras da Califórnia foi introduzido por meio de duas leis. A primeira ('AB5') expandiu a definição de empregado para abranger os terceirizados "independentes" e outras formas de emprego não convencionais (NSFE).²⁵ Pessoas contratadas para

trabalhar devem ser consideradas empregados, com direito a salário-mínimo e padrões mínimos de condições de trabalho.

O segundo estabeleceu uma cadeia de responsabilidade entre os empregadores econômicos e seus caminhoneiros subcontratados nos portos. A lei responsabiliza solidariamente os empregadores econômicos e as empresas de caminhões nos portos subcontratadas por todos os salários não pagos, despesas não reembolsadas, indenizações e penalidades.

25. Código Trabalhista da Califórnia (Seção 2750.3), ou "AB5"

5.2. Estratégia industrial

Os sindicatos podem usar campanhas para vencer e fazer cumprir Tarifas Seguras para aumentar a base de membros do sindicato, ampliar a influência sindical sobre as cadeias de suprimento e finalmente reorganizar a indústria do transporte rodoviário de forma que seja mais segura, mais justa e mais fácil de organizar.

Tarifas seguras como uma estratégia industrial têm quatro elementos principais.

| Elemento de estratégia industrial | Metodologia |
|--|---|
| 1. Legislativa - Fazer campanhas por leis e regulamentos de tarifas seguras novos, melhores e exigíveis | Para ganhar apoio legislativo para Tarifas Seguras, construir um ambiente político que reconheça o vínculo entre pressões na cadeia de suprimentos para tarifas de transporte/tarifas de remuneração e segurança. |
| 2. Política - Educação pública e política coordenadas vinculando pressões na cadeia de suprimentos, tarifas baixas e segurança nas estradas | Pesquisa e desenvolvimento de políticas; aplicação de exemplos internacionais de sucesso de Tarifas Seguras no desenvolvimento de sistemas regulamentares e lobby de partes interessadas do transporte rodoviário. Alvo em políticos, comitês, tribunais e outros fóruns visíveis específicos. Mensagens consistentes, claras e simples sobre o vínculo entre segurança, pagamento e preços devem ser repetidas em todas as oportunidades. |
| 3. Industrial - Ações e negociações com alvo nos empregadores econômicos | Abordagem de recompensas e punições para os empregadores econômicos e fornecedores de transporte “bons” e “ruins”. Construir uma massa crítica de empregadores participativos ou apoiadores que tornem a oposição insustentável do ponto de vista financeiro e político: <ul style="list-style-type: none">• “Recompensas” - Incentivar os “bons” empregadores econômicos a serem pioneiros, com os benefícios de estar à frente da crítica pública, evitando perturbação industrial e garantindo cadeias de suprimentos sustentáveis, seguras e confiáveis, que satisfaçam investidores responsáveis e de longo prazo.• “Punições” – atacar os empregadores econômicos e fornecedores de transporte adversários ou relutantes, que se oponham a Tarifas Seguras, insustentáveis para o negócio e os investidores. |
| 4. Organização - Organização de trabalhadores nas principais cadeias de suprimentos | Tarifas Seguras são a base para organizar e unificar trabalhadores além das empresas, setores ou países específicos. Os sindicatos devem organizar os trabalhadores formais e informais, empregados e autônomos (dependentes) e em todas as formas de emprego não convencionais (NSFE) em toda a cadeia de suprimentos. Esse pode ser o meio mais eficaz de ganhar poder de barganha suficiente para liderar ações industriais e negociações que estabeleçam padrões e parar a concorrência entre os trabalhadores, que levam a uma espiral descendente de salários, condições e saúde e segurança. |

6. SAÚDE E SEGURANÇA

Durante a pandemia, os sindicatos são essenciais para o retorno seguro e sustentável ao trabalho e o recomeço do comércio global:

- As cadeias de suprimentos são grandes **vetores potenciais para transmissão** do vírus;
- As cadeias de suprimentos são tão fortes quanto o seu elo mais fraco: trabalhadores **precários e informais** carecem de forma desproporcional das proteções de saúde e segurança, acesso a atendimento médico e instalações sanitárias, aumentando o risco de transmissão nas cadeias de suprimentos;
- A **subcontratação** oculta a responsabilidade dos empregadores econômicos e empresas de transporte de fornecer equipamentos de proteção individual (EPI), proteções de saúde e segurança e instalações sanitárias;

Os direitos ao saneamento oferecem escopo significativo para organização sindical, campanhas e negociações ao longo das cadeias de suprimentos durante a Covid-19 e além. O Estatuto de Saneamento da ITF exige que os **investidores:**

“...tenham processos de devida diligência, que exijam consulta com as partes interessadas, incluindo os sindicatos de trabalhadores locais que podem ser afetados pelos projetos de infraestrutura de transporte... os subcontratados [devem] endossar e respeitar os direitos humanos, inclusive os direitos trabalhistas... Essas proteções devem ser igualmente aplicadas aos trabalhadores informais.”²⁶

O Estatuto também pede aos **governos** para:

“Introduzir legislação (incluindo disposições de cadeias de responsabilidade para assegurar que clientes e empresas terceirizadas sejam responsabilizados) que incentive ou exija que as empresas usem sua influência para incentivar o tratamento justo dos trabalhadores ao longo de suas cadeias de suprimentos.”

Empregadores têm a responsabilidade de garantir direitos ao saneamento ao longo de todas as suas operações, especificamente:

“Cumprir suas obrigações de respeitar direitos humanos e exercer devida diligência adequada para garantir o tratamento justo dos trabalhadores contratados por outros empregadores ao longo de suas cadeias de suprimentos.”

Como os sindicatos podem combinar e lutar pelos direitos a saneamento e devida diligência? O Estatuto explicitamente exige que os empregadores negociem e trabalhem com representantes eleitos e comitês de saúde e segurança e igualdade no local de trabalho. Os sindicatos devem se organizar e fazer campanhas a favor de representantes de saúde e segurança treinados para que (o retorno ao) o trabalho seja seguro e com saneamento no contexto da Covid-19 e além.

O Estatuto também prevê avaliações de impacto de gênero para garantir que sejam respeitados os direitos à saúde e segurança ocupacional (SSO) e ao saneamento de todos os trabalhadores. São desproporcionalmente negados esses direitos e proteções do governo e dos empregadores às mulheres trabalhadoras. As campanhas para devida diligência devem promover e combinar a importância dos direitos das mulheres a saneamento e SSO.

O estatuto de Saneamento da ITF deveria ser integrado aos padrões que os sindicatos negociaram e estão fazendo cumprir em campo.

Os sindicatos devem aproveitar o momento dessas tendências para consolidar seu papel na realização de devida diligência de saúde e segurança e direitos humanos.

26. Estatuto de Saneamento da ITF, 19 de novembro de 2019

7. TRANSPORTE URBANO

A campanha “Nosso Transporte Público” (OPT) da ITF está criando um novo modelo para o transporte urbano com base em:

1. **Propriedade e operação públicas** do transporte urbano
2. **Financiamento adequado e sustentável**, incluindo **reinvestimento do lucro**
3. **Responsabilização** através do empoderamento e controle pelos trabalhadores (e passageiros)
4. Criação de **trabalho decente com padrões iguais** através de sistemas de transporte **integrados**

Os governos e/ou autoridades de trânsito são os empregadores econômicos óbvios no transporte público e privado de passageiros. As autoridades às vezes terceirizam o transporte de passageiros para empresas de transporte locais ou multinacionais. Elas estabelecem os padrões nas operações terceirizadas através das políticas de preço, contratação e licitação.

As estratégias dos empregadores econômicos podem fazer pressão sobre os governos para assumir a responsabilidade e internalizar os verdadeiros custos ambientais e sociais de seu transporte urbano terceirizado. A responsabilização municipal pelo custo real ao longo da cadeia de suprimentos e de valor no transporte urbano mostra que as “economias” feitas com a terceirização do transporte urbano são quase sempre ilusórias.

Subsídios e/ou garantias de lucro aos operadores privados quase sempre significam que os governos municipais gastam mais do que se tivessem mantido os mesmos serviços internamente. Além disso, os custos sociais de subcontratação, que incluem condições de trabalho, qualidade do serviço, segurança e sustentabilidade, são suportados por outras partes da economia urbana, serviços municipais e cidadãos (por exemplo, assistência médica, congestão, ineficiência do mercado de trabalho, desigualdade, sistemas fiscais e de previdência social etc.). Isso pode fornecer um sólido argumento para a propriedade pública ou municipalização.

Em alguns lugares, a remunicipalização pode não ser imediatamente viável devido aos altos níveis de privatização do transporte urbano. Nesse caso, os sindicatos podem usar uma estratégia para o empregador econômico que busque responsabilizar o governo por todos os custos econômicos e sociais do transporte, incluindo o transporte subcontratado.

Quando o governo e as autoridades de trânsito estão sendo pressionadas a assumir a responsabilidade pelo custo social da subcontratação, as campanhas devem ser combinadas com reivindicações de **financiamento adequado e reinvestimento de lucros** para impedir o

aumento dos custos que levam ao aumento injusto das tarifas dos passageiros ou pressão para corte de empregos. O Princípio Orientador 6 da ONU prescreve que “Os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais”. O comentário ao UNGP 6 declara que as atividades de contratação “proporcionam aos Estados – individual e conjuntamente – oportunidades únicas de promover conscientização sobre e respeito aos direitos humanos por parte dessas empresas, inclusive por meio dos instrumentos contratuais, com a devida consideração em relação às obrigações dos Estados nos termos da legislação nacional e internacional.”

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Meta 12.7) exige que os Estados “promovam práticas de contratação públicas sustentáveis, de acordo com as políticas e prioridades nacionais”. Vários Estados também têm leis progressistas de contratação sustentável com as quais os sindicatos podem contar.

Governos municipais, estaduais e nacionais que terceirizam transporte público têm o dever de contratar somente fornecedores responsáveis. Muitos planos de ação nacional sobre empresas e direitos humanos preveem a contratação responsável. Os sindicatos são responsáveis por fazer com que os Estados respeitem tais compromissos em seus Planos de Ação Nacional (NAPs).

A legislação sindical internacional define precedentes para uma estratégia para empregadores econômicos em transporte urbano. A Convenção sobre Cláusulas de Trabalho (em Contratos com Órgãos Públicos) de 1949 (No. 94) (OIT, 1949) e a Recomendação sobre Cláusulas de Trabalho (em Contratos com Órgãos Públicos) de 1949 (No. 84) (OIT, 1949) exigem que os governos informem os proponentes que os contratos de serviço exigirão a aplicação do salário-mínimo e outras normas trabalhistas. A C94 abrange todos os contratos de provisionamento de alto valor para construção, mercadorias ou serviços concluídos por uma autoridade do poder público e envolvem o gasto de fundos públicos e emprego de trabalhadores. Embora a C94 seja aplicada às “autoridades centrais”, a R84 inclui as concessionárias públicas subsidiadas ou licenciadas, incluindo a contratação de operadoras de ônibus privadas pelas autoridades locais.

Os governos nacionais, estaduais e municipais além de reguladores são também empregadores econômicos. Isso pode ser tanto útil quanto problemático para uma estratégia para empregadores econômicos. Por exemplo, os sindicatos podem usar os relacionamentos com o governo como reguladores para pressionar para que aja como empregador responsável. Entretanto, os governos podem relutar em regular a indústria devido a suas limitações orçamentárias na qualidade de empregadores.

Uma estratégia para os empregadores econômicos no transporte de passageiros poderia seguir o seguinte processo:

1. **Organizar os trabalhadores formais e informais** ao longo da cadeia de suprimentos de ônibus para fortalecer o poder sindical e reunir informações e evidências para substanciar a mensagem para o público;
2. Lançar uma **campanha pública**, com base em **pesquisa** acadêmica, evidência local e histórias dos trabalhadores, que vincule:
 - a. Padrões sociais (incluindo saúde e segurança, salários, condições de trabalho, qualidade do serviço, impactos ambientais) com custos de transporte estabelecidos nos contratos de serviço com os operadores de transporte; e
 - b. As falsas “economias” com a terceirização do transporte urbano e os custos mais altos, verdadeiros, finalmente suportados pelos cidadãos e contribuintes no final da cadeia de suprimentos e de valor da economia urbana;
3. Coordenar uma série de **ações políticas e industriais** que fossem escaladas para o governo municipal, estadual e/ou nacional. Essas ações podem incluir pesquisas com os trabalhadores, lobby, conferências de imprensa, histórias na mídia, operações tartaruga, operação-padrão, greves etc.
4. Acordar **padrões** com o governo local ou municipal responsável pela precificação, contratação e políticas de licitação em transportes. Padrões de remuneração, saúde e segurança, ambientais e de serviço devem ser incluídos nos processos de licitação e contratos de serviço de transportes;
5. Apoiar (4) com campanhas pelo desenvolvimento de padrões pelos governos regionais ou nacionais e aumento de campanhas públicas direcionadas aos eleitores e cidadãos;
6. Desenvolver a **capacidade** (organização, treinamento etc.) de sindicatos representantes monitorarem a conformidade dos provedores de transporte com essas normas; e
7. Desenvolver estruturas de **negociação** regular para rever custos de transporte, processos de licitação e padrões sociais no sistema de transporte e cadeia de contratação.

Os operadores de transporte privado de passageiros podem apoiar inicialmente os esforços para acordar padrões comuns e logo criarem uma base para

precificação segura e sustentável. Porém, se os preços das ofertas dos operadores privados refletirem o custo real do transporte, pode bem significar que os governos locais e municipais vejam a propriedade pública como a opção mais barata.

Na Nova Zelândia, a campanha “Ônibus Justo” do FIRST Union demonstrou como uma estratégia para empregadores econômicos pode funcionar no transporte de passageiros. Com uma população de somente cinco milhões, os ônibus são o principal meio de transporte público do país. As prefeituras locais dão contratos para as empresas privadas com base no custo, criando uma espiral descendente de salários e segurança dos motoristas.

Sem a negociação setorial, o FIRST Union é forçado a negociar diretamente com cada empresa de ônibus para aumentar os salários. Entretanto, os empregadores são limitados por quanto financiamento municipal eles recebem – após terem passado por uma concorrência de licitação com base no custo.

A campanha “Ônibus Justo” visa transferir a responsabilidade pelos salários dos motoristas de ônibus para os empregadores econômicos: as prefeituras. Em 2018, litígios com a Prefeitura Regional de Waikato culminaram com o lockout dos motoristas pela empresa durante uma semana que reduziu à metade os serviços de ônibus da cidade. A Prefeitura foi forçada a conceder financiamento adicional para uma empresa de ônibus cumprir com a reivindicação sindical de salário digno para os motoristas. A intervenção estabeleceu um precedente importante e o FIRST Union desde então luta para conseguir a mesma vitória na maior cidade do país, Auckland.

Outro precedente importante foi estabelecido quando o governo atual se comprometeu a introduzir negociação coletiva na forma de Acordos de Salários Justos. Graças às conquistas da campanha Ônibus Justo, a indústria dos ônibus foi citada como exemplo de quando a negociação coletiva é desesperadamente necessária.

CONCLUSÃO: COMO OS SINDICATOS PODEM RECUPERAR O PODER NA CADEIA DE SUPRIMENTOS?

A estratégia da ITF para os “empregadores econômicos” é construída sobre os pontos fortes e fracos dos empregadores econômicos no topo da cadeia de suprimentos e dos trabalhadores e sindicatos na parte de baixo. O poder dos empregadores econômicos de ditar preços cada vez mais baixos ao longo das cadeias de suprimentos subcontratadas significa declínio de salários, condições e saúde e segurança. Entretanto, décadas de subcontratação em camadas no transporte significa que os empregadores econômicos quase sempre não conhecem o impacto de seus modelos de negócio e de licitação nas camadas mais baixas da cadeia de suprimentos. A Covid-19 destacou que esse é um ponto fraco grave nos modelos de negócios dos empregadores econômicos.

Os trabalhadores podem retomar o poder na cadeia de suprimentos sendo fortes onde os empregadores econômicos são fracos. A organização “de baixo para cima”, pesquisa, campanhas e solidariedade internacional são as armas mais poderosas ao alcance dos trabalhadores e dos sindicatos nas cadeias de suprimentos.

Os trabalhadores e seus sindicatos devem combinar seu poder “de baixo para cima” com o poder “de cima para baixo” dos empregadores econômicos para definir os padrões em toda a indústria. Este poder “de baixo para cima” e a solidariedade baseiam-se no seguinte ciclo:

- Estabelecimento de padrões, campanhas e negociações (com os governos e os empregadores econômicos);
- Monitoramento e fiscalização sindical; e
- Organização de todos os grupos e tipos de trabalhadores.

Quais métodos e táticas os sindicatos podem usar na prática para desenvolver esta estratégia?

- 1. Organizar todos os trabalhadores**, incluindo formais, informais e trabalhadores em formas de emprego não convencionais. Organizar ao longo das cadeias de suprimento em outras empresas, indústrias, setores e países vinculados ao seu alvo. Apoiar a organização “de baixo para cima” e empoderar os trabalhadores para que se organizem. Empoderar os organizadores que trabalham ou que sejam parte da comunidade dos

trabalhadores sendo organizados. Usar organização comunitária e educação política para manter a afiliação entre os grupos de trabalhadores móveis, vulneráveis, precários e informais na cadeia de suprimentos.

- 2. Pesquisar** a estrutura da indústria e da cadeia de suprimentos e conhecê-la melhor do que o(s) empregador(es) econômico(s) almejado(s). Combinar pesquisa acadêmica e de dados secundários, com evidências locais e histórias dos trabalhadores em campo.
- 3. Mensagens públicas** que sejam poderosas e simples. As mensagens devem vincular saúde, segurança, preços, custos ambientais e sociais externos e salários. Usar estratégias de mídia inovadoras para conscientizar sobre os perigos aos quais o público está diretamente ou indiretamente exposto. As marcas dos empregadores econômicos (incluindo os governos municipais) são mais conhecidas e vulneráveis do que as marcas desconhecidas dos seus fornecedores de transporte. Estratégias de mídia poderiam almejar e explorar esse ponto fraco.
- 4. Ação industrial** unindo formais e informais, organizados e não organizados, para perturbar as cadeias de suprimentos, criar incerteza no negócio e trazer os empregadores econômicos para a mesa de negociação.
- 5. Apoio político** – os sindicatos devem fazer pressão e construir relacionamentos com políticos e governos apoiadores, e almejar aqueles que se opõem à responsabilidade na cadeia de suprimentos. As campanhas de lobby devem combinar ação industrial, pesquisa de campo de mensagem para o público, pesquisa de dados secundários e histórias dos trabalhadores e usar padrões internacionais para criar consenso jurídico e político.²⁹

29. Para aumentar a responsabilidade na cadeia de suprimentos, os sindicatos devem fazer pressão para padrões incluindo legislação nacional de devida diligência em direitos humanos; o Tratado Vinculante da ONU sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos; leis de contratação responsável; negociação coletiva (e setorial) com empregadores econômicos; e liberdade de associação.



Sobre a ITF

A Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF) é uma federação democrática e liderada pelos afiliados, reconhecida como a autoridade em transportes líder no mundo. Lutamos apaixonadamente para melhorar a vida profissional, conectando sindicatos de 147 países para assegurar direitos, igualdade e justiça para nossos membros. Somos a voz de aproximadamente 20 milhões de trabalhadoras e trabalhadores da indústria dos transportes ao redor do mundo.

Para mais informações

Inlandtransport@itf.org.uk

<https://www.itfglobal.org/pt/sector/transporte-rodoviario>

