



PROMOVER A DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS

SETOR AUTOMÓVEL - UM GUIA SINDICAL

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinanciado pela
União Europeia

INTRODUÇÃO

Este guia setorial oferece perspectivas sobre os riscos enfrentados pelos trabalhadores na indústria automóvel e ao longo das suas cadeias de abastecimento. Descreve como estes riscos podem ser abordados de forma proativa através de um processo robusto de diligência devida em matéria de direitos humanos. Este guia foi concebido para ser utilizado em conjunto com o guia introdutório, que oferece recomendações práticas com vista a compreender e implementar a diligência devida em matéria de direitos humanos de uma perspectiva intersetorial.

Este guia é publicado num momento particularmente tenso para o setor. As discussões difíceis em curso sobre as emissões de CO2, juntamente com abrandamentos de mercado desafiantes e um cenário de comércio internacional sob pressão, estão a exercer uma pressão significativa sobre a indústria.

As cadeias de valor globais do setor automóvel caracterizam-se geralmente por uma forte pressão sobre os custos de produção (incluindo custos laborais), exercida inicialmente pelos fabricantes de equipamento de origem (OEM) e, posteriormente, transferida de nível em nível na cadeia de abastecimento (sempre que possível). Quando dominada corretamente, a diligência devida em matéria de direitos humanos é uma ferramenta poderosa que os sindicatos podem utilizar para travar esta espiral descendente nos custos laborais e nas condições de trabalho, uma vez que tem o potencial de apoiar direitos fundamentais (particularmente a liberdade sindical e a negociação coletiva) e de aumentar a transparência, o diálogo e a responsabilidade ao longo das estratégias de negócio globais.

Este documento é o culminar de um projeto conjunto de dois anos liderado pela IndustriALL Global Union e pela industriAll Europe. O projeto visou principalmente o desenvolvimento de orientações práticas sobre como os representantes sindicais em empresas multinacionais podem agir, considerando as especificidades das questões de direitos humanos e das cadeias de abastecimento nos respetivos setores. As sugestões aqui apresentadas foram amplamente discutidas com os membros da IndustriALL Global Union e da industriAll Europe, inclusivamente durante um workshop realizado em Madrid, em junho de 2025. Este é um passo importante, embora não final, para fazer avançar uma abordagem estratégica partilhada na promoção dos direitos dos trabalhadores, da solidariedade internacional e da conduta empresarial responsável, bem como para acordar o caminho a seguir no nosso trabalho conjunto sobre diligência devida em matéria de direitos humanos.

SÉVERINE PICARD

A diligência devida em matéria de direitos humanos visa integrar o respeito pelos direitos humanos em toda a cadeia de valor empresarial. Este processo envolve várias etapas, incluindo a integração formal da conduta empresarial responsável nos sistemas de gestão corporativa, a análise e mitigação de riscos, a reparação de quaisquer impactos e a elaboração adequada de relatórios.

A QUEM SE DESTINA ESTE GUIA?

Este guia foca-se em estratégias ao nível da empresa. A defesa de políticas, embora crítica – particularmente para que os governos ratifiquem normas internacionais e implementem direitos laborais – está fora do âmbito deste projeto.

Por conseguinte, este guia destina-se a sindicatos ao nível da empresa que operam em todos os níveis de uma cadeia de valor global. Dependendo do seu nível de influência – moldado principalmente pelo poder de negociação e pela força dos quadros jurídicos aplicáveis – os sindicalistas podem aplicar diferentes tipos de influência. Por exemplo: os sindicatos que operam a partir da sede podem utilizar a sua posição para influenciar normas em todas as operações comerciais e garantir que os trabalhadores de outras regiões/países tenham voz. Inversamente, os sindicatos locais que representam trabalhadores na cadeia de abastecimento devem ser capazes de utilizar proativamente os mecanismos de reclamação e colaborar com os sindicatos da sede, com vista a avaliar com precisão a gravidade e a frequência dos riscos para os direitos dos trabalhadores.

Os OEM estão no final de longas cadeias de valor globais, que começam geralmente na extração de matérias-primas e continuam pela produção de materiais de base, tais como metais (um foco fundamental deste projeto conjunto da IndustriALL Global Union e da industriAll Europe), plástico, vidro, borracha, têxteis, couro, etc. Segue-se o fabrico de peças e componentes automotivos e, por fim, a montagem. Embora os sindicatos nos OEM devam alavancar a diligência devida em matéria de direitos humanos para abordar preocupações sindicais nas suas operações diretas, devem também antecipar que os sindicatos da cadeia de abastecimento recorrerão a eles para influenciar comportamentos noutras partes da cadeia de valor. Por exemplo, a extração de matérias-primas é uma componente particularmente exposta da cadeia de valor global, e os sindicatos podem solicitar que os representantes dos trabalhadores nas empresas clientes defendam práticas responsáveis.

O objetivo global é coordenar a influência sindical a vários níveis para melhorar as normas nas operações próprias de uma multinacional e nas dos seus parceiros de negócio, contribuindo assim para o total cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

1.

PRÁTICAS ATUAIS DE DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS

Em muitos casos, os sindicatos não começam do zero. As grandes multinacionais da indústria automóvel aumentaram significativamente os seus recursos e atividades relacionadas com o mapeamento de riscos nos últimos anos. Desenvolveram estes processos em resposta a obrigações legais nacionais ou para reforçar a sua reputação, alinhando-se com normas internacionais não vinculativas, tais como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Como parte deste projeto, as afiliadas da IndustriALL Global Union e da industriAll Europe avaliaram a qualidade dos processos de diligência devida em matéria de direitos humanos existentes no setor. A conclusão geral foi que persistem lacunas significativas e que o total potencial de diligência devida em matéria de direitos humanos está longe de ser alcançado.

As principais fragilidades incluem:

- **Transparência:** quase não existe transparência relativamente às cadeias de abastecimento dos OEM automóveis (países de origem, nomes de fornecedores, produtos, número de trabalhadores). As informações disponíveis focam-se normalmente nas operações próprias dos OEM. As cadeias de abastecimento são tão complexas que os próprios OEM carecem, habitualmente, de informações precisas sobre os fornecedores intermédios e, em alguns casos, também sobre os seus fornecedores a montante (matérias-primas, incluindo processamento), a menos que a legislação e/ou o escrutínio público dediquem atenção específica a este tema.
- **Identificação de riscos:** o mapeamento de riscos tende a ser genérico e insuficientemente detalhado, tornando difícil avaliar a gravidade e a frequência das violações dos direitos dos trabalhadores. Faltam frequentemente dados sobre países, números e tipos de casos. Raramente é dada aos sindicatos a oportunidade de complementar a análise de risco das empresas com os seus próprios dados.
- **Planos de ação:** estes são frequentemente vagos, liderados pela indústria e desenvolvidos sem o envolvimento sindical. Podem basear-se em autoavaliações. Embora se dependa significativamente de auditorias aos fornecedores, pouca ou nenhuma informação é divulgada sobre a sua independência ou sobre as medidas tomadas em caso de incumprimento das normas aplicáveis.

Lidar com estas fragilidades exige que os sindicatos assumam um papel ativo na monitorização do emprego em toda a cadeia de valor global e no início – e, idealmente, na negociação – de melhorias significativas. Inicialmente, poderá ser necessário um esforço considerável apenas para recolher informações básicas sobre onde os negócios são realizados, quantos trabalhadores estão envolvidos e quais são os principais riscos do ponto de vista laboral.

2.

A CADEIA DE VALOR GLOBAL NO SETOR AUTOMÓVEL

A cadeia de valor global do setor automóvel abrange todas as etapas sucessivas que levam um veículo ao consumidor final, desde a extração de matérias-primas, passando pelo processamento e refinação, até ao fabrico e utilização final. Os OEM produzem apenas um número muito limitado de componentes essenciais, o que torna as cadeias de abastecimento extensas, altamente fragmentadas e complexas. O número total de fornecedores de um OEM e de grandes fornecedores de Nível 1 pode atingir facilmente os 50.000. As peças e os componentes são produzidos numa multiplicidade de países em todo o mundo.

Para este guia, as etapas básicas da cadeia de valor global automóvel podem ser resumidas da seguinte forma:

- Extração e/ou processamento de matérias-primas/materiais de base (geralmente fornecedores de Níveis 6 a 8)
- Fabrico de produtos primários, tais como fundições (metal e plásticos), tubos, cabos, têxteis, vernizes e muitos outros (geralmente fornecedores de Níveis 4 a 6)
- Maquinagem e submontagem de produtos primários (geralmente de Níveis 3 e 4)
- (Co)desenvolvimento e design, fabrico e submontagem de componentes (fornecedores de Nível 2 e Nível 1)
- I&D, design, montagem final do veículo e vendas (OEM)

Todas as cadeias começam com a **extração de matérias-primas**, tais como minérios metálicos, petróleo, borracha, algodão e areia. A extração está frequentemente concentrada em países ricos em recursos, que podem também coincidir com desafios significativos em termos de direitos humanos. Por exemplo, os minerais fundamentais para o fabrico de baterias de veículos elétricos são extraídos em grande parte na República Democrática do Congo, Peru, Chile e Indonésia. É nesta fase que tendem a ocorrer os abusos mais flagrantes dos direitos dos trabalhadores (para mais detalhes, consultar o guia setorial sobre indústrias extrativas).

Os materiais extraídos são depois **transformados** em materiais precursores, como aço, cobre, alumínio, polímeros plásticos, borracha, vidro, têxteis e muitos outros. Esta etapa é frequentemente realizada fora do país de extração. Os países com know-how tecnológico e acesso a eletricidade barata e abundante dominam esta fase. Por exemplo, a China controla uma parte significativa do processamento de materiais relacionados com baterias (cobalto, níquel, cobre e lítio), mesmo não sendo a fonte primária do minério bruto. Esta fase também apresenta desafios significativos para os direitos dos trabalhadores (ver o *toolkit* setorial sobre metais de base).

Segue-se o **fabrico de produtos primários**, que – continuando com o exemplo do processamento de metais – envolve principalmente a fundição, a sintetização e a impressão 3D.

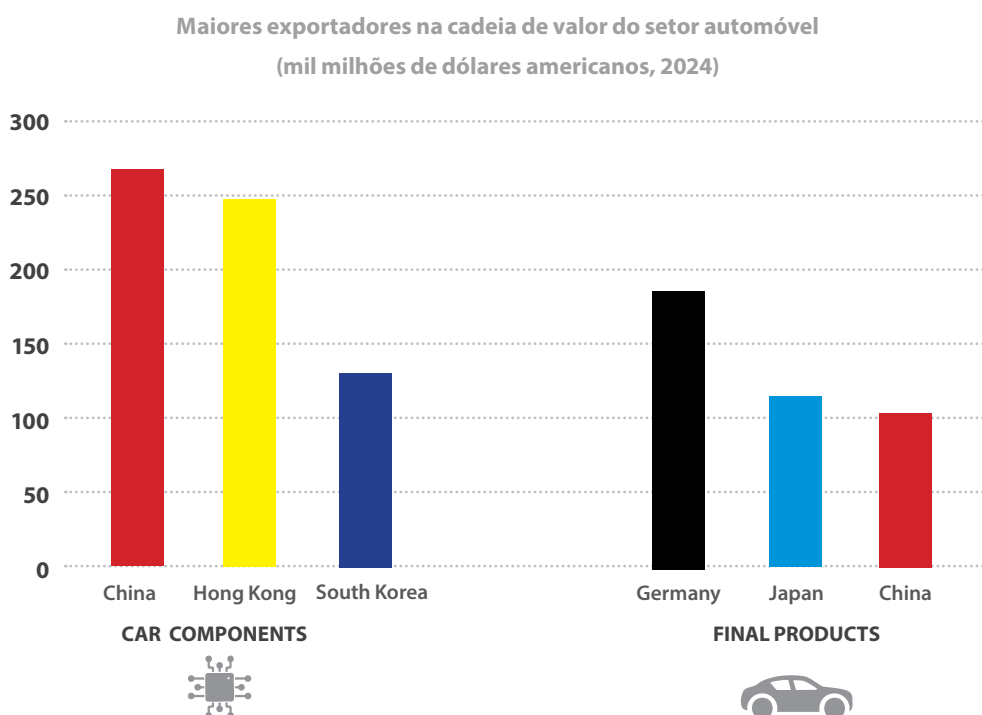
Em seguida, estas peças e subcomponentes são normalmente enviados para um **fabricante de componentes**. Em termos gerais, esta etapa caracteriza-se por operações de maquinaria ou pelo fabrico e submontagem de peças, particularmente na eletrónica.

Os fornecedores de Nível 1 fabricam sistemas de veículos ou componentes complexos e vendem-nos diretamente aos OEM. São empresas de grande dimensão, muitas vezes globais, com capacidades significativas de I&D, como a Bosch (Europa), a Denso (Japão) ou a Magna (EUA). Os fornecedores de Nível 1 colaboram frequentemente de forma estreita com os OEM no desenvolvimento de produtos e contribuem com uma parte substancial do valor total do veículo. No que diz respeito aos veículos elétricos, os principais fornecedores de Nível 1 provêm da China (como a CATL) e da Coreia (como a Samsung), fornecendo baterias e as respetivas unidades de controlo eletrónico.

De acordo com as estatísticas da OCDE, os principais exportadores de componentes automóveis incluem a China, Hong Kong e Coreia do Sul.

No final da cadeia de valor global estão os OEM, como a Toyota, a Volkswagen, a BYD ou a Hyundai/Kia. Estas empresas projetam, concebem a marca e montam o produto final. Embora o seu papel direto no fabrico de componentes tenha diminuído, focam-se em competências essenciais, como I&D, design e marketing, enquanto gerem uma vasta rede de fornecedores.

Figura 1: Maiores exportadores no setor automóvel (fonte: elaboração própria com base nas estatísticas da OCDE 2024)



3.

VISÃO GERAL DOS RISCOS PARA OS TRABALHADORES

Conforme descrito no guia introdutório, um aspeto central da diligência devida em matéria de direitos humanos é o mapeamento de riscos. Este passo exige que a empresa mapeie as suas próprias operações comerciais e as dos seus fornecedores principais, com vista a avaliar a natureza e a escala dos riscos para os direitos humanos. Os sindicatos devem rever este mapeamento de forma a garantir que é suficientemente robusto para identificar o tipo, a frequência e a gravidade dos riscos para os trabalhadores.

Globalmente, o antissindicalismo e as violações de acordos coletivos são as principais preocupações, particularmente em países com legislação laboral comparativamente mais fraca e nos segmentos intermédios e a montante das cadeias de valor globais.

A saúde e segurança no trabalho (SST) também constitui um risco importante. Estes riscos são tanto imediatos, devido à natureza das condições de trabalho, como de longo prazo, resultantes da exposição crónica a condições perigosas e/ou problemas ergonómicos. Estes riscos são, mais uma vez, superiores nas secções intermédias e a montante das cadeias de abastecimento, devido à falha na implementação das normas fundamentais de saúde e segurança no trabalho.

Ao nível dos OEM e dos grandes fornecedores, a indústria automóvel é conhecida por padrões de SST bastante elevados e boas condições ergonómicas. No entanto, cada cadeia de abastecimento (metal, peças plásticas, têxteis, peças de borracha, peças eletrónicas e elétricas, vidro, etc.) tem o seu próprio conjunto de riscos específicos. A colaboração e a coordenação entre sindicatos ao longo das cadeias de abastecimento – com o apoio ativo da IndustriALL Global Union e da industriAll Europe – pode melhorar a compreensão dos riscos de SST e integrar este conhecimento na análise de risco das empresas, particularmente dos intervenientes a jusante, como os OEM e os fornecedores de Nível 1.

FATORES FACILITADORES

Ao longo da cadeia de valor global, os seguintes fatores devem ser considerados como principais facilitadores de acidentes de SST:

- ▶ Falta de reconhecimento sindical
- ▶ Pressão sobre os custos
- ▶ Utilização de trabalhadores vulneráveis, como trabalhadores migrantes ou precários
- ▶ Externalização/subcontratação de tarefas intensivas em mão de obra

Globalmente, os trabalhadores pagam um preço duplo quando o impacto laboral é acompanhado por danos ambientais nas suas comunidades.

4.

POR ONDE COMEÇAR? PRIORIDADES SUGERIDAS PARA O MAPEAMENTO DE RISCOS

Perante uma cadeia de valor global longa e complexa, os sindicatos podem sentir-se sobrecarregados e incertos sobre por onde começar a sua avaliação de riscos. Podem também sentir que a priorização da empresa não reflete com precisão a gravidade ou frequência das violações dos direitos dos trabalhadores. Tal é especialmente verdade se não existirem contactos com sindicatos locais ou mecanismos de reclamação eficazes.

Um primeiro ponto de entrada para os sindicatos no setor automóvel deve ser a análise das queixas dos trabalhadores. Além disso, os sindicatos podem identificar países prioritários examinando onde as empresas têm operações significativas em ambientes de alto risco. Devem também considerar as prioridades políticas definidas pela IndustriALL Global Union e pela industriAll Europe.

ANALISAR AS QUEIXAS

A maioria dos OEM e fornecedores de Nível 1 dispõe de mecanismos de reclamação. Isto significa que os canais de queixa são, em princípio, acessíveis aos sindicatos locais, permitindo investigações independentes e medidas corretivas. O guia intersetorial fornece mais detalhes sobre os elementos necessários de um mecanismo de reclamação independente e eficaz.

Os sindicatos nos OEM e fornecedores de Nível 1 devem monitorizar a evolução das queixas de forma contínua para avaliar como os riscos concretos evoluem. Este processo ajuda a determinar até que ponto uma série de queixas individuais aponta, efetivamente, para um problema sistémico.

IDENTIFICAR PAÍSES DE RISCO ELEVADO

Um mapa de cores sindical sugerido compila dados sobre volumes de exportação comercial – utilizados como um indicador aproximado do número de trabalhadores potencialmente afetados – e combina-os com a pontuação de cada país no Índice Global de Direitos da Confederação Sindical Internacional (CSI). Esta ferramenta visual ajuda a **identificar países que são simultaneamente intensivos em mão de obra e de risco elevado em termos de proteção dos direitos dos trabalhadores**. Como ponto de partida, os sindicatos podem focar os seus esforços exploratórios nestes países prioritários, de forma a orientar a investigação e ações subsequentes.

A título de exemplo, o mapa seguinte (Figura 2) fornece um guia para priorizar áreas de foco ao examinar a cadeia de abastecimento de componentes automóveis. Os países são coloridos de acordo com as pontuações de risco da CSI – de verde (violações esporádicas dos direitos dos trabalhadores) a vermelho (sem garantia de direitos) – e sobrepostos com volumes comerciais, que indicam o número potencial de trabalhadores envolvidos. Os volumes comerciais são representados por círculos: azul para baixo (0-33% dos valores comerciais globais), laranja para médio (34-66%) e vermelho para alto (67-100%).

Os países que combinam uma pontuação de risco da CSI elevada com volumes comerciais médios ou altos devem ser priorizados para investigação posterior. Estes incluem a China, a Tailândia, a Malásia, a Coreia do Sul, as Filipinas, a Turquia e o Equador.

Dependendo da presença de fornecedores, os países que combinam uma pontuação média de risco da CSI com volumes comerciais altos ou médios também podem ocupar uma posição elevada na lista de prioridades dos sindicatos. Entre eles estão os EUA, o Brasil, o Reino Unido, a Hungria, a Grécia, a Geórgia e o Sri Lanka.

Os países a verde representam casos de baixa exposição ao risco da CSI. Embora estes possam não exigir atenção imediata, os sindicatos podem, não obstante, ser alertados caso as queixas dos trabalhadores não possam ser resolvidas localmente e sejam escalonadas para a sede.



ALINHAMENTO COM O FOCO DA INDUSTRIALL GLOBAL UNION

A IndustriALL Global Union definiu os seguintes alvos de produção como sendo de alta prioridade:

- **A cadeia de abastecimento global de baterias** apresenta riscos significativos para os direitos dos trabalhadores devido a condições de trabalho perigosas, incluindo trabalho infantil e forçado, bem como baixas taxas de sindicalização, particularmente na fase de extração e processamento. A natureza fragmentada e multinacional desta cadeia de abastecimento torna difícil para os sindicatos monitorizar as práticas laborais e responsabilizar os empregadores. Se não forem abordados, os riscos aumentarão exponencialmente devido ao crescimento rápido da produção de veículos elétricos e do armazenamento de energia.
- **A indústria automóvel na Turquia, no México, na região MENA, na China e na Índia** entre outros – representam centros críticos na cadeia de abastecimento automóvel global, acolhendo inúmeros fornecedores multinacionais. Estes países têm sido associados a desafios significativos nos direitos laborais, incluindo a utilização de sindicatos de fachada favoráveis ao empregador, a supressão de sindicatos independentes e violações de acordos coletivos. Casos recentes, como ações retaliatórias contra trabalhadores em processo de sindicalização em fábricas de vidro automóvel, sublinham a vulnerabilidade dos trabalhadores nesta indústria.

5.

COMO APLICAR A INFLUÊNCIA?

Com base nos riscos identificados, a empresa é obrigada a mitigar os que tenham um impacto adverso ao nível de violações dos direitos humanos. A empresa deve também desenvolver um plano para prevenir ou, pelo menos, mitigar potenciais impactos futuros. Os sindicatos devem visar a negociação de várias destas medidas com a gestão para um plano de ação feito à medida.

#1. GARANTIR QUE OS SINDICATOS TÊM UM LUGAR À MESA

Garantir a representação sindical em toda a cadeia de valor global pressupõe que as empresas tenham um compromisso claro no que respeita aos direitos sindicais. Este compromisso deve ir além dos quadros jurídicos nacionais – que podem ser insuficientes – e respeitar as normas fundamentais da OIT tanto nas suas operações próprias como em toda a cadeia de abastecimento.

No entanto, a ausência de proteção legal robusta em muitos países onde ocorrem operações continua a ser um grande desafio. **Os sindicatos que operam a partir da sede devem alavancar a sua influência para garantir um lugar à mesa através de redes globais, assegurando que os sindicatos na cadeia de abastecimento têm uma representação adequada.**

Recomenda-se também que os sindicatos na sede nomeiem um ou vários peritos/responsáveis dedicados à diligência devida em matéria de direitos humanos para apoiar este trabalho.

Em 2022, a IndustriALL Global Union assinou uma Declaração de Princípios sobre Responsabilidade Social e Direitos Humanos com a empresa alemã Daimler Truck. Esta declaração enfatiza o respeito pelos direitos humanos em todas as operações próprias e na cadeia de abastecimento. A monitorização é realizada através de avaliações de risco regulares, medidas preventivas e corretivas e uma revisão anual.

A implementação é discutida regularmente com o Comité Mundial de Trabalhadores. Este comité tem representação sindical tanto dentro como fora da União Europeia. Como resultado, os países fora da União Europeia têm os mesmos direitos e obrigações que os da UE, aos quais a Diretiva CEE se aplica diretamente.

Quadro 1: Exemplo de monitorização inclusiva

#2. VIABILIZAR UM MECANISMO DE RECLAMAÇÃO EFICAZ

Um mecanismo de reclamação funcional pode reforçar significativamente a proteção dos trabalhadores e apoiar a manutenção do trabalho digno, tanto nas operações próprias como na cadeia de abastecimento. Mecanismos de reclamação eficazes permitem que os problemas sejam escalonados para as sedes dos OEM e fornecedores de Nível 1, que podem, por sua vez, influenciar os intervenientes mais a montante na cadeia.

Por conseguinte, os sindicatos, tanto ao nível local como da sede, desempenham um papel crítico.

Ao nível local, os sindicatos são essenciais para alimentar o sistema com queixas e documentar a evolução dos riscos sistémicos em várias partes da cadeia de valor global. Para este fim, os sindicatos locais devem:

- 1. Recolher informações detalhadas** sobre violações de direitos dos trabalhadores no local de trabalho. Está disponível um modelo de relatório na IndustriALL Global Union.
- 2. Submeter queixas abrangentes** ao canal de denúncia ou de reclamação adequado. Quanto mais a montante na cadeia de abastecimento se situar o problema, mais desafiante poderá ser identificar o fornecedor de Nível 1 ou o OEM com influência suficiente sobre o empregador direto. O ponto #4 abaixo descreve a importância de medir a influência numa cadeia de abastecimento no sentido de identificar o ponto de entrada mais eficaz para a apresentação de uma queixa. Se necessário, os sindicatos devem contactar a IndustriALL Global Union para obter apoio.
- 3. Notificar** a IndustriALL Global Union de que foi apresentada uma queixa, de modo a garantir o seguimento adequado.

Ao nível da sede, **os sindicatos nos OEM ou fornecedores de Nível 1** devem aproveitar a sua posição para alcançar uma resolução satisfatória dos conflitos. Tal exige a manutenção de contactos fortes com os sindicatos locais, conforme descrito no ponto #1. Ao longo do tempo, os sindicatos também devem recolher e analisar dados sobre as queixas para apoiar a sua própria identificação de riscos e medir o progresso dos direitos dos trabalhadores em todas as operações e cadeias de abastecimento.

Quadro 2: Exemplos de resolução de conflitos através de mecanismos extrajudiciais

Estudo de caso 1: Fornecedor local chega a acordo num ano

Em 2019, um sindicato turco começou a organizar trabalhadores num fornecedor local de peças automóveis, seguindo todos os requisitos legais aplicáveis. O empregador respondeu recusando reconhecer o sindicato e despedindo os trabalhadores sindicalizados.

O sindicato acionou imediatamente um processo de reclamação extrajudicial, reportando a violação a um sindicato metalúrgico alemão e à IndustriALL Global Union. A informação

também foi partilhada estrategicamente com os conselhos de empresa das empresas internacionais clientes do fornecedor turco.

Como resultado dessa pressão internacional multifacetada, o fornecedor local aceitou a organização sindical e foi iniciado um processo de negociação coletiva em 2020.

Estudo de caso 2: Ação internacional consegue acordo após seis anos de conflito

Um caso semelhante envolveu um local de trabalho na Turquia, propriedade de uma empresa estrangeira, onde o empregador adotou práticas agressivas de antissindicalismo.

Em resposta, o sindicato local iniciou um processo de diálogo a nível internacional, envolvendo a IndustriALL Global Union, a empresa-mãe, a sede da empresa em França e os sindicatos franceses.

Após um litígio de seis anos, o empregador local acabou por aceitar a organização sindical no local de trabalho e foi assinado um acordo coletivo de trabalho.

Fonte: D. Kutlu (2024), Union organizing processes and workers' rights in supply chains of the automotive sector in Türkiye: issues and opportunities regarding non-judicial conflict solutions (Processos de organização sindical e direitos dos trabalhadores nas cadeias de abastecimento do setor automóvel na Turquia: questões e oportunidades relativas a soluções extrajudiciais de conflitos)

#3. ESTABELECEER A DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS NAS OPERAÇÕES PRÓPRIAS

A abordagem aos riscos para os direitos dos trabalhadores numa empresa multinacional deve, idealmente, começar com **inspeções sindicais aos locais de trabalho**, o que exige um direito de acesso garantido. Nestas visitas, os sindicatos terão a oportunidade de monitorizar de forma independente as condições de trabalho, avaliar a implementação das normas de SST aplicáveis e garantir que os relatórios da empresa refletem a realidade.

Em seguida, o progresso deve ser acompanhado através de **indicadores-chave de desempenho objetivos**, que podem variar consoante a natureza dos riscos identificados. Os indicadores podem incluir, por exemplo:

- O número de acidentes de trabalho
- A presença de comissões de trabalhadores eleitas, a sua composição e o número de reuniões
- A cobertura da negociação coletiva
- A proporção de emprego direto vs. indireto
- A proporção de contratos sem termo vs. contratos a termo
- Dados recolhidos através dos mecanismos de reclamação

Os sindicatos podem também **interagir com investidores financeiros**, destacando os riscos financeiros, jurídicos e reputacionais que as empresas investidas enfrentam quando não respeitam os direitos dos trabalhadores. Ao partilharem evidências de violações nos locais de trabalho, os sindicatos podem pressionar os investidores a exigir políticas de diligência devida em matéria de direitos humanos mais robustas, maior transparência e medidas corretivas por parte da gestão. Em alguns casos, os sindicatos podem estabelecer alianças com investidores responsáveis ou fundos de pensões para apresentar resoluções de acionistas e tornar o respeito pelos direitos laborais uma condição para a continuidade do investimento. Isto acrescenta uma forte pressão sobre as empresas, complementando as negociações diretas com os sindicatos.

4. LIDAR COM OS FORNECEDORES

MEDIR A INFLUÊNCIA

Os sindicatos precisam de identificar onde a sua influência é mais forte dentro da cadeia de valor global. Esta compreensão permite-lhes direcionar os seus esforços de forma eficaz, aplicando pressão em áreas onde possa produzir as mudanças mais significativas e duradouras.

Os fatores-chave incluem:

Dependência: quando a multinacional é um cliente indispensável de um determinado fornecedor, a ameaça de rescisão de um contrato pode ser um poderoso motor de mudança.

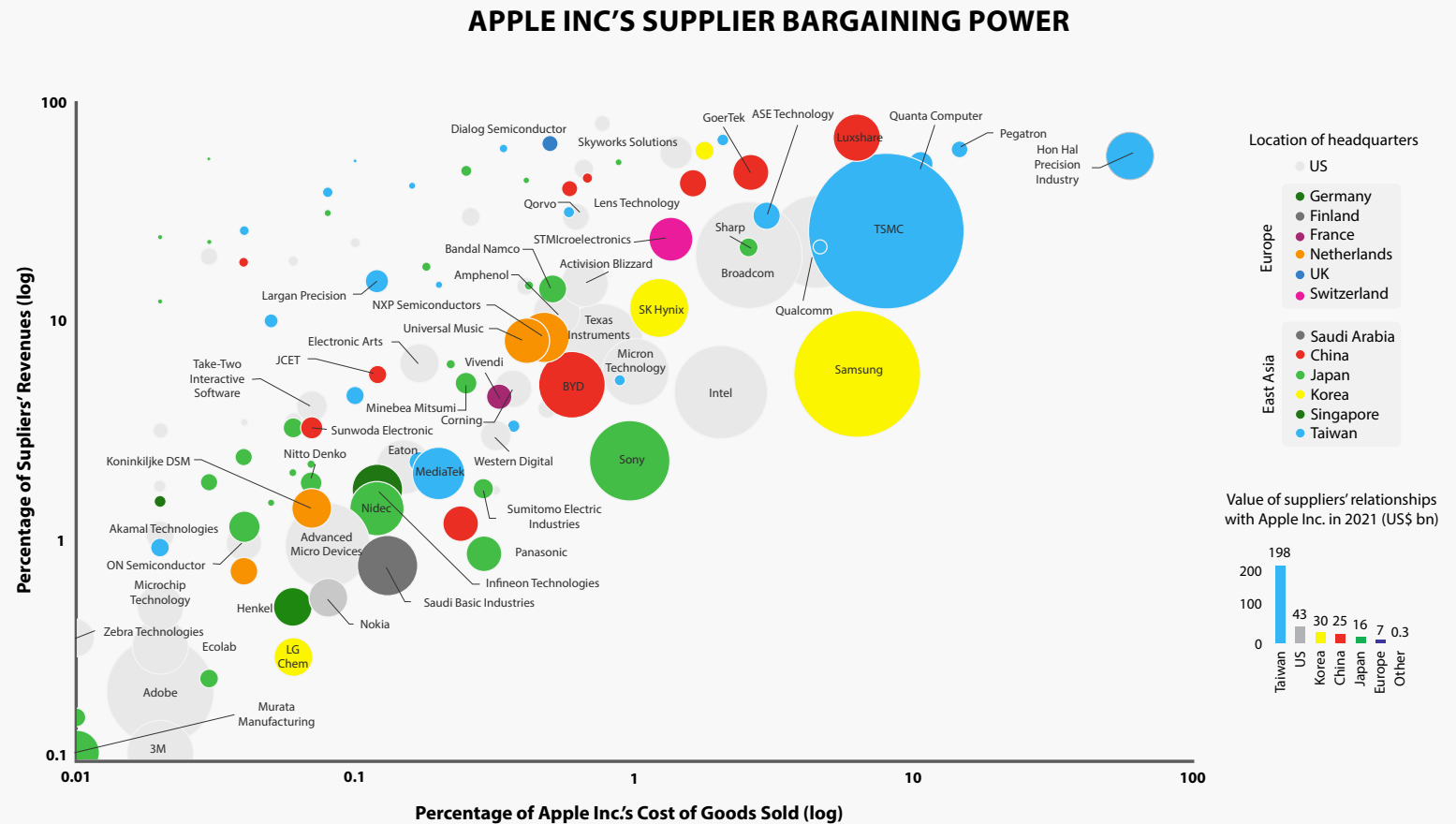
Propriedade: a pressão sobre as grandes empresas pode propagar-se em cascata e influenciar o comportamento de cooperativas ou fornecedores mais pequenos.

Financiamento: identificar quem financia as empresas envolvidas. O envolvimento sindical com fundos de pensões, por exemplo, pode ajudar a vencer resistências.

Esta estratégia requer um conhecimento profundo das operações e da cadeia de abastecimento da empresa. Pressupõe que os sindicatos, em particular os da sede, tenham acesso a um mapeamento completo, conforme delineado no guia introdutório. Caso existam recursos disponíveis, os representantes dos trabalhadores poderão pretender consultar um perito para decifrar a dinâmica complexa da cadeia de abastecimento.

Quadro 3: Ilustração da medida de influência

Este diagrama ilustra o poder de negociação da Apple sobre os seus fornecedores. O eixo horizontal mostra quanto cada fornecedor contribui para o custo das mercadorias da Apple (dependência da Apple), ao passo que o eixo vertical mostra o quanto a Apple contribui para as receitas do fornecedor (dependência do fornecedor). A Apple detém o maior poder de negociação sobre os fornecedores posicionados no topo do eixo vertical e na extremidade esquerda do eixo horizontal.



Fonte: Friction Point Research – *Analysing Geoeconomic Networks in a Multipolar World (Análise das redes geoeconómicas num mundo multipolar)*, apresentação em PowerPoint (2022)

NEGOCIAR MEDIDAS DE MITIGAÇÃO

Uma vez identificados os pontos de influência, os sindicatos devem negociar medidas específicas para abordar as preocupações fundamentais.

Um primeiro passo pode ser **focar-se nos códigos de conduta dos fornecedores**, que são frequentemente a principal forma pela qual as multinacionais tentam assegurar a sustentabilidade nas suas cadeias de abastecimento. Os sindicatos devem garantir que estes códigos estabeleçam padrões e expectativas suficientemente precisos, incluindo o respeito pelos direitos sindicais. No entanto, a eficácia destes códigos depende de uma monitorização e aplicação adequadas. Solicitar simplesmente que os fornecedores façam uma autoavaliação da conformidade é insuficiente; uma supervisão significativa requer auditorias independentes com envolvimento sindical.

Caso sejam detetadas violações, o contratante principal ou o cliente deve agir. As respostas podem variar desde a sensibilização e medidas corretivas até à suspensão do contrato – ou, nos casos mais graves, o desinvestimento total de uma região ou país.

Em segundo lugar, **os mecanismos de reclamação mencionados anteriormente devem também ser disponibilizados aos trabalhadores na cadeia de abastecimento**. Sem isto, o progresso alcançado através da diligência devida em matéria de direitos humanos nas operações próprias da empresa corre o risco de tornar as violações mais graves ainda mais difíceis de detetar na cadeia de abastecimento.

Por último, podem ser implementadas medidas adicionais dependendo do contexto, tais como:

Internalização: trazer partes da produção de volta para a empresa quando os modelos de externalização criam riscos incontrolláveis para os trabalhadores.

Seleção de fornecedores: aplicar critérios rigorosos na escolha de parceiros de negócio, incluindo um registo verificado de práticas de emprego justas.

6.

SISTEMA DE CERTIFICAÇÃO

As iniciativas multissetoriais são parcerias entre empresas, sociedade civil, sindicatos e, por vezes, representantes governamentais, que visam abordar desafios comuns na conduta empresarial responsável. Embora estas iniciativas possam, por vezes, comprometer a diligência devida em matéria de direitos humanos se forem excessivamente controladas pela gestão, as iniciativas genuínas são uma ferramenta útil para aplicar influência. As empresas preocupadas com riscos reputacionais aderem frequentemente a estas iniciativas em troca de um rótulo de conduta social, comprometendo-se a manter padrões sociais na sua cadeia de valor global e a reportar o cumprimento dos mesmos.

No setor automóvel, a IndustriALL Global Union é membro da direção da Global Battery Alliance (GBA), uma vasta iniciativa multissetorial que reúne mais de 150 organizações, incluindo governos, sociedade civil e multinacionais. Esta aliança reconhece que o crescimento massivo na procura de baterias representa tanto uma oportunidade climática como um desafio para a cadeia de abastecimento.

A iniciativa emblemática da GBA é o Battery Passport, um padrão digital que fornece dados rastreáveis sobre a proveniência de uma bateria, especificações técnicas e desempenho de sustentabilidade, incluindo a sua pegada de carbono e a diligência devida em matéria de direitos humanos, ao longo do seu ciclo de vida.

Os sindicatos nas sedes podem, portanto, pressionar as suas empresas a aderir a esta iniciativa, criando um incentivo para que os OEM e os fornecedores de níveis superiores explorem mais a fundo as condições de trabalho nas suas cadeias de abastecimento.

