



Diretrizes da OIT sobre a promoção do trabalho decente e da segurança rodoviária no setor de transportes

Nota informativa da ITF
para os sindicatos

ÍNDICE

I. Antecedentes	3
II. Escopo das Diretrizes	4
III. Relevância e Uso das Diretrizes	4
IV. Principal Teor das Diretrizes	5
PARTE I: Principais Conceitos	5
1) Principais definições	5
2) Conexão entre as pressões na cadeia de suprimentos, déficit de trabalho decente e de segurança rodoviária	5
PARTE II: Regulamentação das Cadeias de Contratação para Sustentabilidade e Poder dos Trabalhadores	6
1) Pagamentos sustentáveis	6
2) Tempo de trabalho e direção, velocidade e sobrecarga	6
3) Planos de documentação, contratação e direção segura transparentes	6
4) Inspeção e imposição, cadeia de responsabilidade	7
PARTE III: Responsabilidade dos Governos, Empregadores e Empregadores Econômicos por SSO e Igualdade de Gênero	8
1) Saúde e segurança ocupacional (SSO)	8
2) Violência e assédio	8
3) Instalações sanitárias	8
4) Abordagem da segregação e discriminação ocupacional de gênero	8
PARTE IV: Proteção dos direitos dos trabalhadores em formas de emprego não convencionais	9
1) Proteção dos direitos trabalhistas fundamentais	9
2) Outras proteções para trabalhadores em formas de emprego não convencionais	9
Anexo I: Literatura sobre o vínculo entre as pressões, salários e condições da cadeia de suprimentos e saúde e segurança no transporte rodoviário	10
Anexo II: Exemplos de Plano de Direção Segura	11
1. Plano de direção segura incluído na determinação das condições contratuais de responsabilidade mútua pela segurança rodoviária na indústria de transportes de New South Wales	11
2. Plano de gestão de fadiga do motorista para viagem segura LINFOX	12
3. Modelo de plano de direção segura da organização Australian Logistics Compliance	13



I. ANTECEDENTES

Em setembro de 2019, especialistas tripartite reuniram-se na Organização Internacional do Trabalho (OIT) para adotar as [Diretrizes sobre a Promoção do Trabalho Decente e da Segurança Rodoviária no Setor de Transportes](#) (doravante denominadas as Diretrizes). A Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF) liderou a delegação do grupo dos trabalhadores nesta reunião, que envolveu uma semana de negociações com representantes dos empregadores e dos governos. O resultado foi um acordo tripartite sobre as Diretrizes, contendo uma ampla gama de recomendações sobre “melhores práticas em segurança rodoviária”, com o objetivo declarado de “proteger a comunidade e os trabalhadores em transportes rodoviários de todos os riscos de saúde e segurança e promover remuneração segura e justa” (parágrafo 7).

As diretrizes são o produto de muitos anos de trabalho da ITF, e começaram com a preparação para uma [reunião sobre segurança e saúde no setor de transporte rodoviário](#),

realizada em 2015. Nesta reunião, a delegação do grupo dos trabalhadores (também liderada pela ITF) conseguiu ganhar a concordância do empregador e do governo em uma resolução que levou a OIT e seus participantes a se comprometerem a desenvolver e adotar “um código de prática ou diretrizes sobre melhores práticas em segurança do transporte rodoviário”. Entre estas duas reuniões, a ITF e seus afiliados se engajaram em pesquisa e debate sobre os principais assuntos cobertos pelas Diretrizes, enquanto continuaram a fazer campanha em campo por muitos dos direitos e sistemas promovidos pelas Diretrizes.

A ITF está agora entrando na fase de implementação das Diretrizes. Esta nota informativa foi criada para ajudar os afiliados a entenderem o principal teor das Diretrizes, com foco nas partes que apoiam a estratégia da ITF em relação aos empregadores econômicos, explicada em *O poder dos trabalhadores nas cadeias de suprimentos: a estratégia da ITF para os “Empregadores Econômicos”*.

II. ESCOPO DAS DIRETRIZES

Formas de emprego

As Diretrizes abrangem todos os condutores de veículos rodoviários comerciais (Condutores de VRC), independentemente da forma de emprego, que prestem serviços de transporte rodoviário de carga e de passageiros de longa distância (parágrafo 20). Neste âmbito estão explicitamente incluídos condutores de VRC autônomos, independentes (proprietário-operador), terceirizados dependentes e informais, “condutores de VRC não assalariados” temporários e outros motoristas em outras formas de emprego não convencionais.

Setor

Apesar dos melhores esforços da delegação do grupo dos trabalhadores, a aplicação das Diretrizes foi limitada aos serviços de carga rodoviária e de transporte de passageiros de longa distância (parágrafo 20), tecnicamente excluindo condutores engajados em serviços de ônibus regionais e intermunicipais e os que dirigem veículos de duas e três rodas (parágrafo 9). Apesar de não os incluir formalmente, no entanto, as Diretrizes podem ser facilmente consultadas em debates sobre como proteger melhor esses importantes grupos de trabalhadores.

Trabalho sob demanda (gig work)

Os condutores de VRC no âmbito das diretrizes podem conduzir veículos que sejam de propriedade pública ou privada, contanto que sejam “normalmente usados em transporte comercial” para um empregador ou uma parte da cadeia de transporte rodoviário (parágrafo 9). As partes da cadeia de transporte rodoviário incluem qualquer parte que possa dar instruções a um condutor de VRC e/ou contratos para serviços de transporte (parágrafos 12, 16). Deste modo, entende-se que as Diretrizes aplicam-se aos trabalhadores da economia sob demanda (gig economy) e às empresas da indústria do transporte rodoviário, mesmo que não mencionem especificamente trabalho sob demanda (gig work). Embora, devido às limitações do setor, as Diretrizes se apliquem somente ao trabalho de frete sob demanda (gig work) (por exemplo, transporte Amazon Flex e Uber Freight) e não ao transporte urbano de passageiros (por exemplo, o aplicativo de transporte particular Uber), os sindicatos devem usá-las como referência para práticas e princípios que podem ser implementados pelos governos e operadores de plataformas para proteger todos os motoristas de aplicativos de transporte.

As Diretrizes abrangem uma gama de assuntos importantes, incluindo a dinâmica da indústria, as condições de trabalho, saúde e segurança ocupacional, treinamento e profissionalização, e direitos sindicais e diálogo social. Entre outras coisas, as Diretrizes incentivam os Governos e parceiros sociais a verem as novas tecnologias com foco humano e a se engajarem na ecologização do setor de transporte rodoviário em linha com as [Diretrizes para Transição Justa da OIT](#). Devido à finalidade desta nota informativa, o conteúdo abaixo foca nas responsabilidades dos parceiros sociais, e principalmente dos empregadores econômicos, para remuneração, condições e saúde e segurança, mas os sindicatos também devem rever as outras seções que sejam relevantes para seu trabalho.

III. RELEVÂNCIA E USO DAS DIRETRIZES

Embora não sejam vinculantes, as Diretrizes são relevantes em dois aspectos. Primeiro, elas estabelecem princípios e práticas recomendadas acordadas pelos representantes dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos na maior autoridade do mundo do trabalho, **mostrando explicitamente que há uma conexão entre a subcontratação, as pressões de corte de custos, baixos salários e outros “déficits de trabalho decente” e a segurança rodoviária**. Segundo, elas são o primeiro texto acordado pelos participantes da OIT que declara as **responsabilidades não só dos governos, empresas de transporte e sindicatos, mas também das “partes da cadeia de transporte rodoviário”, especialmente os “compradores de transporte” – empresas no topo da cadeia de contratação de transporte rodoviário**, que contratam serviços de transporte, mas não empregam diretamente os trabalhadores em transportes. Conforme explicado abaixo, o conceito de comprador de transporte usado nas Diretrizes é essencialmente o mesmo que o conceito de empregador econômico, usado estrategicamente pela ITF para identificar as partes que têm a responsabilidade final pelo pagamento, segurança e condições da totalidade das cadeias de contratação.

Embora elas tenham limitações, as Diretrizes podem ser uma ferramenta importante como parte de uma estratégia mais ampla para aumentar o poder coletivo dos trabalhadores para responsabilizar os empregadores econômicos e os governos por justiça e segurança, conquistar padrões para a indústria e reorganizar os mercados. Em especial, as Diretrizes podem ser usadas como base para reivindicações e negociações com os governos, empregadores e, especialmente, empregadores econômicos de salários, saúde e segurança ocupacional e direitos sindicais.

IV. PRINCIPAL TEOR DAS DIRETRIZES

PARTE I: Principais Conceitos

1) Principais definições

Condutor de VRC: Qualquer pessoa que dirija um veículo rodoviário comercial (VRC) ou que seja levada no VRC com a finalidade de dirigir. Um VRC pode ser de propriedade pública ou privada contanto que seja “normalmente usado em transporte comercial de passageiros e/ou carga”. Um condutor de VRC pode trabalhar para um empregador direto ou para outra parte do transporte rodoviário (seja abaixo).

Condutor de VRC assalariados X não assalariados: As Diretrizes usam o termo “assalariados” para denominar os condutores empregados e “não assalariados” para denominar os autônomos, independentes (operador proprietário), terceirizados dependentes e condutores informais de VRC (parágrafo 17). Outros termos para grupos de motoristas nesta categoria incluem “motorista proprietário” e trabalhadores que são “erroneamente classificados” ou em “relações de emprego disfarçadas”. Esses termos quase sempre se sobrepõem e diferentes termos são usados em diferentes contextos nacionais. Os condutores de VRC não assalariados são trabalhadores, embora os empregadores e partes da cadeia de transporte rodoviário quase sempre aleguem que eles não o são.

Um dos pontos fortes das Diretrizes é que elas reconhecem a vulnerabilidade específica dos condutores de VRC não assalariados (parágrafos 25-26) e fornecem proteções consideráveis. Ao usar o termo “condutor” no lugar de “trabalhador”, as Diretrizes evitam a questão da situação deles, enquanto ainda apresentam uma ampla gama de direitos e proteções que deveriam ser garantidas a eles.

Comprador de transporte: Uma pessoa física ou jurídica que contrata comercialmente serviços de carga rodoviária ou transporte de passageiros. Esta definição implicitamente inclui paridades no topo das cadeias de contratação que controlam as condições e tarifas ao longo das cadeias, que a ITF denomina “empregadores econômicos” (parágrafo 16).

Partes da cadeia de transporte rodoviário: Qualquer parte em uma cadeia de contratação que pode dar instruções a um condutor de VRC, incluindo compradores de transporte (empregadores econômicos) assim como empresas de transporte, logística e de expedição (parágrafo 12).

É importante lembrar que, sempre que as Diretrizes mencionam as responsabilidades das partes da cadeia do transporte rodoviário (TR), elas estão se referindo às responsabilidades dos empregadores econômicos.

Cadeia de responsabilidade: Um conceito na lei internacional e nacional que reconhece as responsabilidades específicas de todas as partes em uma cadeia de contratação (incluindo empregadores econômicos) para aumentar a segurança e reduzir o risco de dano às pessoas envolvidas na cadeia e ao público em geral (parágrafo 178).

Parceiros sociais: Na OIT “parceiros sociais” refere-se a organizações de trabalhadores (sindicatos) e organizações de empregadores que, juntamente com os governos, são as principais partes do diálogo social e dos três grupos constituintes da OIT.

Formas de emprego não convencionais: Um termo usado pela OIT para abranger uma ampla gama de formas precárias de emprego, incluindo “contratos de prazo definido e outras formas de trabalho temporário, trabalho temporário de agências e arranjos contratuais envolvendo múltiplas partes, relações de emprego disfarçadas, autônomo dependente e trabalho de meio expediente” (parágrafo 61).

Embora as Diretrizes não declarem explicitamente, condutores de VRC não assalariados devem ser considerados parte desta categoria. A OIT também usa o termo “formas de trabalho novas e emergentes” para se referir especificamente às novas formas de trabalho que não se encaixam facilmente no conceito tradicional de “emprego”, como os trabalhadores da economia sob demanda (*gig economy*) (parágrafo 61).

Déficit de trabalho decente: Um conceito importante amplamente usado nas Diretrizes. A definição tradicional da OIT é “A ausência de oportunidades de emprego suficientes, proteção social inadequada, a negação de direitos no trabalho e lacunas no diálogo social”.

2) Conexão entre as pressões na cadeia de suprimentos, déficit de trabalho decente e de segurança rodoviária

O ponto de partida mais importante das Diretrizes é o reconhecimento das pressões para corte de custos inerentes às cadeias de contratação do TR, originadas dos empregadores econômicos, que levam a baixos salários e outros déficits de trabalho decente, forçando, assim, os motoristas a se envolverem em práticas de direção não seguras, colocando em risco todos os usuários de rodovias (parágrafos 1, 7, 27, 29, 70). Uma lista de fontes acadêmicas e governamentais que demonstram essa conexão está incluída no Anexo I desta nota informativa. As Diretrizes declaram que é “responsabilidade solidária dos governos, parceiros sociais e partes da cadeia de transporte rodoviário, proteger o público, os passageiros e os usuários das rodovias contra acidentes e perigos evitáveis, incluindo aqueles resultantes dos déficits de trabalho decente dos condutores de VRC” (parágrafo 19).

Parte II: Regulamentação das Cadeias de Contratação para Sustentabilidade e Poder dos Trabalhadores

1) Pagamentos sustentáveis

Pagamentos sustentáveis são tarifas seguras

As Diretrizes estabelecem uma estrutura para “pagamentos sustentáveis” para condutores de VRC assalariados e não assalariados com base nos mesmos princípios do modelo de Tarifas Seguras. Os sistemas de Tarifas Seguras definem os salários mínimos necessários para garantir que os motoristas não sejam pressionados a práticas de direção perigosas, e incluem mecanismos de cadeia de responsabilidade, que asseguram que os empregadores econômicos e outras partes na cadeia de TR sejam responsabilizadas pelo pagamento desses salários. (Para uma explicação detalhada do modelo de Tarifas Seguras, incluindo como é implementado em países como a Austrália e a Coreia do Sul, veja *O poder dos trabalhadores nas cadeias de suprimentos: a estratégia da ITF para os “Empregadores Econômicos”, Capítulo 5: Tarifas Seguras.*)

Incorporando os sindicatos nos mecanismos de pagamentos sustentáveis

Para os condutores de VRC não assalariados, as Diretrizes solicitam aos parceiros sociais, partes da cadeia de transporte rodoviário e governos que trabalhem juntos para estabelecer mecanismos de pagamentos sustentáveis. O fato especialmente importante é que as Diretrizes explicitamente reconhecem que os sindicatos e os empregadores econômicos devem participar do estabelecimento de mecanismos (ou modelos) de pagamentos sustentáveis. Do ponto de vista dos sindicatos, ser incluído neste processo garante um assento na mesa com os empregadores econômicos.

Incluir os empregadores econômicos no processo força-os a dialogar com os sindicatos em um sistema através do qual eles possam ser responsabilizados. As Diretrizes também enfatizam que pagamentos sustentáveis devem ser impostos através de sistemas de inspeção que se apliquem a todos os equivalentes da cadeia de TR (parágrafos 77, 82).

Recuperação de custos e pagamento de todo o tempo trabalhado para os condutores de VRC não assalariados

Os pagamentos sustentáveis nas Diretrizes baseiam-se no princípio da “recuperação de custos”. Os condutores de VRCs não assalariados devem ser pagos dentro de 30 dias (parágrafo 75) e ser capazes de recuperar os custos previsíveis com veículos e outros custos fixos, variáveis e de investimento que eles têm que suportar devido ao fato de não serem reconhecidos como empregados.

Os motoristas também devem ser remunerados adequadamente por todo o tempo de trabalho incluindo o tempo em que estão ou não dirigindo (parágrafos 76, 81). As Diretrizes declaram que a compensação por custos

trabalhistas pessoais deve ser a do salário-mínimo nacional ou mais alta. A [Convenção sobre a Fixação dos Salários-Mínimos, 1970 \(No. 131\)](#), referida no parágrafo 78, exige que os salários-mínimos levem em consideração o custo de vida, benefícios de previdência social, os padrões de vida relativos de outros grupos sociais e mais importante, as necessidades dos trabalhadores e suas famílias. Cálculos de custo da mão de obra atrelados aos salários-mínimos que não atendam adequadamente a essas exigências não devem ser considerados sustentáveis.

A remuneração mínima dos condutores assalariados deve ser adequada e equivalente a dos condutores de VRC não assalariados (parágrafos 80-81).

2) Tempo de trabalho e direção, velocidade e sobrecarga

Trabalho seguro e tempo de direção

As Diretrizes reconhecem a necessidade de que os governos regulem os tempos de trabalho e direção para condutores de VRC assalariados e não assalariados e imponham esses regulamentos de forma que responsabilize todas as partes do TR (parágrafos 83, 84, 86, 87, 88, 89). Os empregadores e as partes da cadeia do TR devem também assegurar que os condutores de VRC não dirijam quando estiverem cansados (42, 83). São fornecidas orientações sobre os instrumentos da OIT aplicáveis nos parágrafos 83 e 86.

Os parágrafos 39(e) e 41 reforçam a responsabilidade de todas as partes da cadeia de TR por assegurar que motoristas, incluindo motoristas de países estrangeiros, recebam pagamentos adequados (sustentáveis) e não sejam forçados a violar legislação de condução ou de tempo de trabalho ou regulamentos de velocidade, tamanho, peso e carga. O parágrafo 49(h) reconhece que eliminar as pressões para engajar nessas e em outras práticas perigosas na estrada e permitir descanso adequado requer “a melhoria de práticas de gestão da cadeia de suprimentos” por parte dos empregadores e das partes da cadeia de TR.

3) Planos de documentação, contratação e direção segura transparentes

Manutenção de registros e contratação transparentes

As Diretrizes reconhecem que a manutenção de registros boa e transparente pelas partes da cadeia de TR, empregadores e condutores de VRC sobre como o trabalho é realizado e contratado, e o regulamento de contratos de serviço de TR, incluindo a provisão de modelos de contrato pelos governos, são ferramentas importantes para a promoção do trabalho decente e da segurança (parágrafos 163, 176). Os parágrafos 68 e 69 preveem condições específicas para contratos de trabalho e de serviço transparentes para condutores de VRC assalariados e não assalariados.

O parágrafo 138 fornece os instrumentos da OIT relevantes sobre recrutamento justo e provisionamento ao contratar serviços de TR. Especialmente, as Diretrizes declaram que a [Convenção das Cláusulas de Trabalho \(Contratos Públicos\) de 1949 \(No. 94\)](#), pode ser usada como guia para a contratação de condutores de VRC não assalariados nos

setores público e privado. Essa convenção estipula que os contratos de serviço devem incluir cláusulas que garantam que pagamentos, horas de trabalho e outras condições de trabalho para os trabalhadores interessados sejam equivalentes aos padrões da indústria.

Planos de direção segura

Além de contratos transparentes, as Diretrizes pedem o uso, cumprimento e revisão e atualização regulares dos planos de direção segura (parágrafos 157, 171-173). Os planos de direção segura fornecem informações sobre o serviço de TR sendo realizado, incluindo prazos, distâncias, condições e métodos para gerenciamento de fadiga. É fornecida uma estrutura para o desenvolvimento de planos de direção segura no Apêndice D das Diretrizes. Muitos outros exemplos mais detalhados estão incluídos no Anexo II desta nota informativa.

4) Inspeção e imposição, cadeia de responsabilidade

Inspeção e imposição

As Diretrizes solicitam aos governos financiamento adequado (parágrafo 157) e que garantam a qualidade dos sistemas de imposição e inspeção (parágrafo 42) e que promulguem e apliquem penalidades eficazes em caso de violação (165).

Cadeia de responsabilidade

As Diretrizes repetidamente reforçam que inspeção e imposição devem ser conduzidas com base nos “princípios da cadeia de responsabilidade”, o que significa que todas as partes da cadeia de TR devem ser responsabilizadas pelas violações. Isso se aplica a violações de pagamentos sustentáveis, tempo de trabalho e direção, regulamentos de velocidade e tráfego, regulamentos de tamanho e peso dos VRCs, regulamentos de transporte de passageiros e mercadorias perigosas etc., e no caso de um motorista de VRC causar dano ou prejudicar outra pessoa (como no caso de acidente) (parágrafos 77, 82, 98, 176, 179).

Mecanismos de queixa e reparação

Sistemas de inspeção e imposição devem ser acompanhados de mecanismos de reparação e queixa acessíveis, igualitários, independentes e imparciais para todos os condutores de VRC, que os motoristas possam usar sem medo de serem penalizados (parágrafos 49, 56). Em particular, as Diretrizes propõem que os regulamentos de transporte rodoviário incluam o fornecimento de acesso a mecanismos de resolução de litígios e de reparação, ou seja, através de juízes e tribunais (parágrafo 176).

Envolvimento sindical em inspeção e imposição

As Diretrizes requerem que os governos promovam cooperação e troca de informações entre as agências de inspeção e imposição e com os sindicatos e organizações de empregadores (parágrafo 159). Elas também requerem que os empregadores, organizações de empregadores e partes da cadeia de TR promovam e implementem a devida diligência de acordo com a estrutura dos [Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos](#) (parágrafo 39). A devida diligência de direitos humanos

refere-se à responsabilidade das empresas de identificar, prevenir, mitigar e levar em conta os impactos negativos sobre os direitos humanos ligados a suas empresas e cadeia de suprimentos, mesmo que não tenham diretamente causado ou contribuído para esses impactos. Os [Princípios Orientadores da ONU](#) pedem por consulta com as partes interessadas, incluindo os sindicatos, em todos os estágios do processo de criação de modelos de devida diligência, monitoramento e remediação de efeitos adversos em direitos humanos. Além dos Princípios Orientadores da ONU, os sindicatos também podem consultar a [Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT \(Declaração sobre EMNs\)](#) para responsabilidades de devida diligência das multinacionais.

Embora não sejam suficientemente ambiciosas no reconhecimento do papel fundamental que os sindicatos podem desempenhar na inspeção e imposição, as Diretrizes fornecem uma base para promoção do modelo de inspeção pelos trabalhadores que a ITF está atualmente colocando em prática através de seu modelo de devida diligência em TR (RTDD). (Para uma explicação detalhada deste modelo, veja *O poder dos trabalhadores nas cadeias de suprimentos: a estratégia da ITF para os “Empregadores Econômicos”*, Capítulo 4: Devida diligência com foco nos trabalhadores.)

RTDD tira sua força do fato que os trabalhadores e sindicatos quase sempre sabem mais o que acontece nas cadeias de contratação do que os empregadores econômicos que dependem delas. As informações coletadas pelos sindicatos através do monitoramento sistêmico e inspeção de violações destas Diretrizes podem fundamentar as negociações de normalização com os governos e empregadores econômicos, levando à remediação e finalmente a cadeias de contratação mais seguras e sustentáveis. Ao seguir as Diretrizes, a inspeção liderada pelos trabalhadores pode focar em violações de:

- Pagamentos sustentáveis
- Trabalho seguro e tempo de direção
- Limites de velocidade
- Regulamentos de tamanho, peso e carga
- Práticas de contratação transparentes e justas
- Protocolos de SSO
- Cobertura de doença e lesão ocupacionais
- Proteção contra violência e assédio
- Saneamento e instalações sanitárias adequados
- Direitos trabalhistas fundamentais (liberdade de associação e negociação coletiva)
- Respeito pelas atividades sindicais

PARTE III: Responsabilidade dos Governos, Empregadores e Empregadores Econômicos por SSO e Igualdade de Gênero

1) Saúde e segurança ocupacional (SSO)

Protocolos de SSO e medidas preventivas

As Diretrizes requisitam aos governos, parceiros sociais e partes da cadeia de TR que assumam responsabilidade pelo desenvolvimento de protocolos de SSO em linha com os padrões internacionais, forneçam treinamento de SSO e tomem medidas preventivas, principalmente com relação a batidas ou acidentes, longas horas de trabalho, intervalos de descanso limitados etc. (parágrafos 91-93). Como as primeiras seções das Diretrizes fazem uma conexão clara entre as pressões da cadeia de suprimentos, déficit de trabalho decente e batidas e acidentes, esses parágrafos reforçam a responsabilidade dos empregadores econômicos por uma cadeia de suprimentos sustentável, pagamentos sustentáveis e condições de trabalho seguras.

As Diretrizes também reconhecem que os governos, parceiros sociais e partes da cadeia de TR têm responsabilidades pela promoção e imposição de carga e descarga seguras, o fornecimento e uso de equipamentos de proteção individual e o direito dos condutores de VRC de se retirarem de situações em que estejam sendo coagidos ou quando suas vidas ou saúde estiverem sendo ameaçadas (parágrafo 100). As Diretrizes deixam claro que os condutores de VRC devem ser capazes de denunciar problemas de segurança sem medo de punição como parte fundamental da garantia de segurança para o público em geral (parágrafo 98). Esses parágrafos são especialmente significativos no contexto da pandemia de Covid-19.

Outros parágrafos das Diretrizes lidam com a responsabilidade dos governos de regulamentar materiais perigosos (parágrafos 106-107) e segurança de veículos (parágrafo 111), abordar doenças sexualmente transmissíveis (parágrafos 109-110) e prevenir o uso de drogas e álcool (100). Na maioria desses casos, as Diretrizes requisitam a consulta dos governos com os parceiros sociais ou com os parceiros sociais e as partes da cadeia de TR.

Seguridade social, planos de acidente e doença do trabalho

As Diretrizes requisitam aos governos que estabeleçam “planos de seguridade social nacional robusto, abrangente e sustentável e/ou de remuneração” incluindo “planos de proteção para doença ocupacional para todos os condutores de VCR” (parágrafos 127, 129).

O parágrafo 123 enfatiza que os governos em consulta com os parceiros sociais devem buscar ampliar os sistemas de previdência social, incluindo segurança salarial em caso de doença, maternidade, desemprego, acidentes de trabalho (incluindo resultantes de batidas, lesões de ingresso e egresso [isto é, lesões ao entrar e sair da cabine], carga e descarga), doença ocupacional, invalidez e velhice, e proteções para familiares dependentes em caso de morte para todos os condutores de VRC, incluindo os condutores de VRC não assalariados.

Entretanto, as Diretrizes falham ao especificar somente as responsabilidades dos empregadores em garantir que condutores de VRC assalariados estejam cobertos por esses sistemas (parágrafo 128) sem abordar as responsabilidades das partes da cadeia de TR em relação aos condutores de VRC não assalariados. Não obstante, elas fornecem um bom ponto de partida para os sindicatos que representam os motoristas em formas de emprego não convencionais que quase nunca estão totalmente cobertos pela seguridade social.

2) Violência e assédio

As Diretrizes solicitam aos governos, parceiros sociais e partes da cadeia de TR que tomem várias providências para reduzir a violência e o assédio contra os condutores de VRC, incluindo avaliações de risco, gestão de estresse e rota, a adoção de uma política de tolerância zero em relação à violência e assédio no local de trabalho, medidas preventivas, intervenção para abordar problemas decorrentes de incidentes violentos, incluindo roubo de carga, oferecimento de treinamento para gerentes e condutores de VRC e facilitação do diálogo social (parágrafo 103).

O parágrafo 101 faz referência à [Convenção contra Violência e Assédio, 2019 \(No. 190\)](#) e a [Recomendação sobre Violência e Assédio, 2019 \(No. 206\)](#) para entendimento do que constitui violência e assédio, incluindo “violência e assédio com base no gênero” e as responsabilidades dos estados-membros que ratificaram a convenção.

3) Instalações sanitárias

As Diretrizes reconhecem que o acesso a instalações sociais (sanitárias) adequadas é essencial para assegurar a saúde, bem-estar e condições de trabalho decentes dos trabalhadores, principalmente para as mulheres trabalhadoras (parágrafos 112-114). Elas reconhecem as responsabilidades dos governos, empregadores e partes da cadeia de TR para mobilizar recursos para instalações sociais decentes e permitir intervalos para que os condutores de VRC possam usá-las, e envolver as mulheres condutoras de VRC no plano e desenho das instalações (parágrafo 116). Elas também reconhecem as responsabilidades dos governos de disponibilizar terrenos públicos e de construir e melhorar as instalações (parágrafo 115).

O [Estatuto de Saneamento da ITF](#) enumera as questões e direitos relacionados às instalações sanitárias e pode ser consultado juntamente com as Diretrizes.

4) Abordagem da segregação e discriminação ocupacional de gênero

As diretrizes apontam que a “falta de participação das mulheres significa que a indústria (TR) está deixando de se beneficiar de uma força de trabalho totalmente representativa”. Elas dão várias medidas que os governos, empregadores e partes do TR devem tomar para abordar esse problema e criar uma indústria mais atraente em geral. Elas incluem atrair mais mulheres e outros grupos sub-representados e promover a participação das mulheres no setor, garantir licença maternidade, parental e de cuidado, melhorar as práticas da cadeia de suprimentos para permitir um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, ações para aliviar obstáculos à progressão na carreira, fornecimento de áreas de descanso, uso de políticas de SSO com perspectiva de gênero e abordagem da violência no trabalho (parágrafos 49, 55, 90).

PARTE IV: Proteção dos direitos dos trabalhadores em formas de emprego não convencionais

1) Proteção dos direitos trabalhistas fundamentais

As Diretrizes reconhecem as responsabilidades das partes da cadeia de TR, empregadores e organizações de empregadores para remover obstáculos e interferências nas atividades dos sindicatos representando os condutores de VRC e fornecer aos sindicatos as facilidades que precisam para conduzir suas atividades (parágrafo 39). Essas responsabilidades são na medida contida em lei nacional ou nos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Os princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT incluem liberdade de associação de todos os trabalhadores, incluindo aqueles que não estão em uma relação empregatícia. Por extensão, as partes da cadeia de TR são responsáveis por garantir as atividades dos sindicatos que representam os condutores de VRC não assalariados.

O parágrafo 130 reforça que todos os trabalhadores, independentemente de sua relação empregatícia, têm o direito à liberdade de associação, negociação coletiva e a participar do diálogo social. As Diretrizes também descrevem os instrumentos relevantes da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho e as responsabilidades dos governos consoante os mesmos (parágrafos 37 e 38).

2) Outras proteções para trabalhadores em formas de emprego não convencionais

Trabalhadores em formas de emprego não convencionais

As Diretrizes levam os governos, parceiros sociais e partes da cadeia de TR às [Conclusões da Reunião de Especialistas sobre as formas de emprego não convencionais](#) para medidas de proteção e manutenção do trabalho decente nesta categoria. Entre eles:

- Mercado de trabalho e outras políticas e proteções adequadas no trabalho com o objetivo de garantir o progresso contínuo em direção a empregos decentes;
- Ações para promoção da igualdade e proteção para todos os trabalhadores, independentemente de seus arranjos contratuais, contra a discriminação;

- Design e adaptação dos sistemas de previdência social para dar aos trabalhadores e trabalhadoras em formas de emprego não convencionais condições equivalentes aos trabalhadores em formas de emprego convencionais;
- Medidas para garantir que os trabalhadores em formas de emprego não convencionais tenham um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo o acesso a treinamento, EPIs e participação nos sistemas e processos de saúde e segurança do local de trabalho;
- Desenvolvimento, através do diálogo social, de iniciativas de regulamentação e outras abordagens inovadoras que permitam que os trabalhadores em formas de emprego não convencionais exerçam seus direitos de liberdade de associação e negociação coletiva e desfrutem da proteção concedida a eles consoante os acordos coletivos aplicáveis. Essas iniciativas devem incluir sistemas e mecanismos para determinar o(s) empregador(es) relevante(s) para os fins de negociação coletiva;
- Inspeção trabalhista adequadamente equipada que leve em conta a expansão das formas de emprego não convencionais com alta incidência de não conformidade;
- Eliminação das formas de trabalho não convencionais que não respeitem os direitos fundamentais no trabalho.

Trabalhadores na economia informal

Para os condutores de VRC na economia informal, especialmente, as Diretrizes reconhecem a necessidade de qualificação e uma transição para a economia formal. Elas requerem aos governos que criem ambientes que proporcionem e apoiem o exercício dos direitos de organização e de negociação dos trabalhadores e trabalhadoras informais e a participação representativa das organizações de trabalhadores informais no diálogo social com relação à transição para a economia formal, juntamente com outros parceiros sociais (parágrafos 64-65).

ANEXO I: LITERATURA SOBRE O VÍNCULO ENTRE AS PRESSÕES, SALÁRIOS E CONDIÇÕES DA CADEIA DE SUPRIMENTOS E SAÚDE E SEGURANÇA NO TRANSPORTE RODOVIÁRIO

- Baek, D., 2021. Analysis of the Early Impact of the Korean Safe Rates System and Proposals for Sustainable Implementation (Resumo). Korean Safe Rates Research Group.
- Belzer, M. H., 2012. The economics of safety: how compensation affects commercial motor vehicle driver safety. Documento de trabalho apresentado para a Câmara dos Representantes dos Estados Unidos.
- Belzer, M. H., 2018. Work-stress factors associated with truck crashes: an exploratory analysis. *Economic and Labour Relations Review* 29(2), 89-307.
- Belzer, M.H., Rodriguez, D.A., Sedo, S., 2002. Pagando por segurança: uma análise econômica do efeito da remuneração sobre a segurança do caminhoneiro. Federal Motor Carrier Safety Administration, Washington, DC.
- Belzer, M. H., Sedo, S. A., 2018. Why do long distance truck drivers work extremely long hours? *Economic and Labour Relations Review* 29(1), 59-79.
- Corsi, T. M., Grimm, C. M., Cantor, D. E., et al., 2012. Safety performance differences between unionized and non-union motor carriers. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review* 48, 807-816.
- Faulkner, M. R., Belzer, M. H., 2019. Returns to compensation in trucking: does safety pay? *Economic and Labour Relations Review* 30(2), 262-284.
- Golob, T. F., Hensher, D. A., 1996. Driving behaviour of long distance truck drivers: the effects of schedule compliance on drug use and speeding citations. *International Journal of Transport Economics* 23(3), 267-301.
- Hirsch, B. T., 1993. Trucking deregulation and labor earnings: is the union premium a compensating differential? *Journal of Labor Economics* 11(2), 279-301.
- Kaneko, T., Jovanis, P. P., 1992. Mutiday driving patterns and motor carrier accident risk: a disaggregate analysis. *Accident Analysis & Prevention* 24(4), 437-456.
- Mayhew, C., Quinlan, M., 2006. Economic pressure, multi-tiered subcontracting and occupational health and safety in Australian long-haul trucking. *Employee Relations* 28(3), 212-229.
- Mooren, L., Williamson, A., Grzebieta, R., Evidence that truck driver remuneration is linked to safety outcomes: a review of the literature, Transport and Road Safety (TARS) Research, University of New South Wales, Australia.
- Monaco, K., Williams, E., 2000. Assessing the determinants of safety in the trucking industry. *Journal of Transport Statistics* 3(1), 69-79.
- Quinlan, M. 2001. Relatório de inquérito sobre segurança na indústria de transporte rodoviário de longa distância (*Report of inquiry into safety in the long haul trucking industry*). Autoridade de Acidentes Automotivos de New South Wales.
- Quinlan, M., Write, L. 2008. Remuneration and safety in the Australian heavy vehicle industry: a review undertaken for the National Transport Commission. National Transport Commission of Australia.
- Rodríguez, D. A., Rocha, M., Belzer, M. H., 2004. The effects of trucking firm financial performance on driver safety. *Research in Transport Economics* 10, 35-55.
- Rodríguez, D. A., Rocha, M., Khattak, A. J., et al., 2003. Effects of truck driver wages and working conditions on highway safety: case study. *Transportation Research Record* 1883(1), 95-102.
- Rodríguez, D. A., Targa, F., Belzer, M. H., 2006. Pay incentives and truck driver safety: a case study. *Industrial and Labor Relations Review* 59(2), 205-225.
- Smith, S.M., 2015. Workplace hazards of truck drivers in 2012. U.S. Bureau of Labor Statistics, *Monthly Labor Review*, 1-7.
- Write, L., Quinlan, M. 2008. Safe payments: addressing the underlying causes of unsafe practices in the road transport industry, National Transport Commission of Australia.

ANEXO II: EXEMPLOS DE PLANO DE DIREÇÃO SEGURA

1. Plano de direção segura incluído na determinação das condições contratuais de responsabilidade mútua pela segurança rodoviária na indústria de transportes de New South Wales

Anexo A – Plano de Direção Segura (Exemplo)

Identificação do Operador/Expedidor		Período de entrega e Detalhes de Coleta e Entrega	Remuneração
			Como o trabalho é remunerado em relação à saúde e segurança Remuneração por quilômetro dirigido e remuneração por hora de carga/descarga/tempo de espera
Expedidor:	XYZ <Endereço>	Localidade de coleta: Pedágio Minchinbury Centro de distribuição	Método de remuneração e valor: Remuneração (Estado) indústria transporte – Categoria 7 Valor longa distância (29,54 por Km) mais Valor horário de (\$17,25 base) para todo o tempo de carga/descarga/espera.
Operador de transporte:	Toll <Endereço>	Local de entrega: Loja Wagga Wagga XYZ	Sistemas de Monitoramento/Mensuração da Remuneração: GPS, Computador de bordo, Auditoria de verificação cruzada de pagamento, livro de registro, folha de horário, nota de expedição, GPS e registros do motor, SDP
		Período: Janela de entrega 12h30	Meios de limitar as horas de trabalho e contato de trabalho com o gerente (<inserir número de telefone> para comunicar atrasos inesperados e reprogramação da viagem, se necessário

Aplicação de horas programada	
Tempo total de viagem programado: 11,75 horas 7h – 15 min de inspeção pré-viagem 7h15 a 12h (Minchinbury – Wagga Wagga) 4,45 horas de direção 30 minutos de intervalo antes da descarga 12h30 – 13h30 carga e descarga 13h30 – 16h15 (Wagga Wagga/Marulan) 30 minutos Marulan (16h45) 16h45 – 18h45 Marulan – Minchinbury 2 horas	
Confirmação que o motorista foi instruído e treinado em política de SSO	
Confirmação que o motorista foi instruído e treinado em política sobre drogas e álcool (D&A) da empresa	

2. Plano de gestão de fadiga do motorista para viagem segura LINFOX

ANEXO B – MODELO DE PLANO DE VIAGEM SEGURA PARA EVITAR FADIGA DO MOTORISTA

Plano de Viagem Segura para evitar a Fadiga do Motorista							
Data							
Expedidor							
Endereço do expedidor							
Destinatário							
Endereço do destinatário							
Local de coleta							
Local de entrega							
Nome e endereço do subcontratado							
Registro do veículo	Motor primário		Reboque A		Reboque B		
Tempo de trabalho planejado sem direção	Horas						
Tempo de direção planejado	Horas						
Tempo de descanso planejado	Horas		Obs. Você deve fazer um intervalo de 30 minutos no máximo 5 horas depois de começar a trabalhar e/ou de acordo com as instalações e comodidades de descanso designadas.				
Tempo total de viagem planejado	Horas		Obs. Tempo de viagem estimado considerando tarefas de trabalho fora da direção, incluindo carga e descarga e tempo de espera				
Hora de início real				Hora de término real			
Hora de início da viagem				Hora do fim da viagem			
Remuneração – o valor por km será pago por valores de direção e horários pelos tempos de carga/descarga e espera.							
Valor da hora		Valor do Km		Valor de carregamento		Valor da viagem	Outro
Monitoramento da tarefa ocorrerá por meio de, por exemplo, rastreamento por GPS e auditoria dos livros de registros, folhas de horário e notas de expedição.							
Declaração do motorista					Sim	Não	
Sua carteira de habilitação está em dia?							
Você tem um Blue Card da indústria do transporte válido (Somente NSW)?							
Você fez o Programa de Treinamento para evitar o Cansaço do Motorista da Linfox?							
Você foi informado sobre as instalações de descanso e comodidades disponíveis?							
Se foi encontrado um defeito no seu veículo, você comunicou ou consertou?							
Desde a conclusão do seu último turno, você teve:							
<ul style="list-style-type: none"> No mínimo 6 horas de sono contínuo (se estiver trabalhando fora do horário entre meia-noite e 6 da manhã) OU							
<ul style="list-style-type: none"> No mínimo 8 horas de sono contínuo (se estiver trabalhando no horário entre meia-noite e 6 da manhã)? 							
Você está livre do efeito de álcool e/ou drogas (com receita ou outros) que poderiam prejudicar sua capacidade de trabalhar ou dirigir (Consulte a política de Drogas e Álcool da Linfox HRM-LFX-POLIC.002 se precisar de esclarecimento).							
Você realizou uma inspeção por viagem no seu veículo?							
Declaração da Linfox					Sim	Não	
O motorista foi submetido a exame médico nos últimos 3 anos (se tiver menos de 49 anos) ou nos últimos 12 meses (se tiver 49 anos ou mais) para determinar se está apto para trabalhar.							
Livro de registro verificado		Folha de trabalho do motorista verificada		GPRS verificado			
Em caso de uma falha mecânica e/ou atrasos etc. entre em contato com os números listados abaixo:							
Terminal Melbourne			Terminal Sidney				
Este Plano de Gestão de Fadiga do Motorista é fornecido a você como um guia para gerenciar sua fadiga pessoal. Períodos de descanso devem ser realizados de acordo com os regulamentos nacionais de direção. Este plano refere-se ao principal período na direção, os efeitos cumulativos da fadiga, prevê os períodos de descanso adequados para lidar com os efeitos da fadiga e foi preparado de acordo com a folha de trabalho de avaliação de risco relevante.							
Comentários sobre variação no plano							
Assinatura do motorista							
Assinatura do gerente/supervisor							

3. Modelo de plano de direção segura da organização Australian Logistics Compliance

PLANO DE DIREÇÃO SEGURA (PDS) A ser preenchido pelo motorista e supervisor

PDS preparado por (nome do empregador ou contratante)				Endereço do empregador ou contratante			
Local de início da viagem				Destino da viagem			
Nome do contratante				Nome do motorista			
Número da carteira de habilitação		Classe da habilitação		Data de expiração			
Tipo de veículo		Duplo B		Único		Outro	
Número(s) do registro		Chassi		Veículo motorizado		Reg. do reboque	
				Rastreado por GPS			
				Sim/Não			
Plano de horas de direção		SH		BFM		AFM ou outro	
		Trabalho (HH:MM)		Noite Horas:Minutos		Identificação do veículo (marca e modelo)	
Na hora de início desta tarefa declare quantas horas estão disponíveis para você nas próximas 24 horas antes que você precise ter um longo intervalo, isto é, mínimo 7 horas						Registre horas noturnas disponíveis se BFM ou AFM	
Tarefa do motorista		Descrição de trabalho na direção e fora da direção, rota prevista, todas as localidades de coleta e entrega e estimativa de kms para esta parte da tarefa		KMS		Verificação cálculos	
Estimativa de velocidade de condução média		Espaço de trabalho		Estimativa de tempo contínuo = observe implicações se o motorista estiver operando sob SH, isto é, máximo 12 horas de trabalho em 24		Horas:minutos	
Use este espaço para incluir um plano de viagem detalhando intervalos de tempo previstos e distâncias da viagem incluindo os principais intervalos de descanso.				Outro tempo de trabalho P. ex. Carga/Verificações de segurança			
				Trabalho total			
				Curtos intervalos de descanso mínimos obrigatórios (Total)			
				Longos intervalos de descanso mínimos obrigatórios (Total) e qualquer descanso arbitrário			
				Tempo de viagem estimado			
Hora e data de partida		OU		Dia		Data	
Leitura do ODÔMETRO na partida							
HPC com base nas informações acima		Hora		OU		Dia	
Obs. Uma HPC é uma hora PREVISTA de chegada não obriga o motorista. Quaisquer atrasos que alterem a HPC serão notificados à filial recebedora							
Comentários p. ex. HPC acordada?							
		Todos os atrasos imprevistos devem ser comunicados na primeira oportunidade para					
		DECLARAÇÃO DO MOTORISTA (antes da partida)					
		Rubricar/Assinalar					
		Meu diário de trabalho foi preenchido de acordo com a legislação e uma cópia poderá ser disponibilizada mediante solicitação.					
		Se esta tarefa levar mais de 24 horas, eu levarei em conta o tempo de trabalho esteja disponível antes que um período de descanso obrigatório de 24 horas seja exigido.					
		Meus deveres anteriores foram concluídos de acordo com a legislação. Eu tirei intervalos para descanso e sou competente e apto para realizar esta viagem (serviço de transporte rodoviário) de acordo com o plano					
		de forma segura e lícita levando em conta todos os riscos identificados incluindo, por exemplo, condições climáticas, ambientais e físicas. Por exemplo, as rodovias e infraestrutura etc.					
		Eu recebi uma avaliação da rota (se necessário) com áreas de descanso adequadas indicadas ou conheço bem a tarefa e tenho conhecimento das áreas de descanso adequadas.					
		Quaisquer riscos adicionais associados a dirigir à noite foram levados em conta e reconheço que devo parar e ter descanso adicional se estiver fatigado.					
		Todos os documentos necessários foram enviados e a verificação antes da partida foi concluída incluindo um relatório de condição do veículo do motorista.					
		Minha carteira de habilitação está válida e adequada para a tarefa					
Assinatura do motorista		Assinatura do supervisor		Foi feita verificação antes da partida?			
Nome impresso		Nome impresso		Documentação enviada			
Para aconselhamento sobre fadiga consulte o website da NTC "Guidelines For Managing Heavy Vehicle Driver Fatigue" http://www.ntc.gov.au/filemedia/bulletins/Guidelines_Fatigue_August07.pdf Vide verso - versão 06052014							
		Incluir em seu plano de viagem a identificação de riscos potenciais e os meios de reduzir os riscos.					
		Na declaração do motorista (3º item) 'competente' inclui ter sido avisado sobre os sistemas relevantes de saúde e segurança do local de trabalho.					

ALTERAÇÃO OU SUBSTITUIÇÃO DO PLANO

Os motoristas estão autorizados a alterar o plano sem consultar seu Supervisor e devem sempre descansar quando estiverem fatigados. Entretanto, as mudanças não devem causar violação das horas de direção reguladas. Se for necessária uma mudança significativa no plano e houver a possibilidade de violação das horas de direção reguladas, o/a motorista deve contatar seu/sua Supervisor/a para instruções.						
Comentários/observações da viagem. Use esta seção para registrar informações da chegada e partida nas instalações do cliente se estiver realizando coletas e entregas (você pode pedir o testemunho do expedidor ou destinatário).						
Se o motorista não tiver usado um diário de trabalho nacional para esta viagem – o motorista deve inserir a leitura do odômetro para cada veículo conduzido, juntamente com a hora e o local para cada mudança de atividade para esta viagem neste espaço. Se o veículo tiver um dispositivo telemático com GPS instalado, usado pelo empregador ou contratante para monitorar em tempo real, então, NÃO é necessário registrar esta informação neste plano.						
Veículo abastecido em			Litros		ODÔMETRO	
INFORMAÇÃO DE CHEGADA	Local receptor		Hora		Data	
Na chegada – Quantas horas de trabalho o motorista tem restantes no turno atual?			Leitura do ODÔMETRO na chegada		Total de KMS	
Assinatura do Supervisor/Segurança						
Nome impresso						
A viagem foi concluída substancialmente segundo o plano?	SIM/NÃO		Relatório de condição do veículo do motorista gerado?	SIM/NÃO		
Se “NÃO” declare os motivos sob “Problemas na viagem”						
Assinatura do motorista						
Eu concluí o Diário de Trabalho Nacional que inclui o nº do registro/datas/horas leituras do odômetro do veículo motorizado para todas as mudanças de atividade Retornar PDS completo dentro de 48 horas da conclusão da viagem				SIM/NÃO		
PROBLEMAS DA VIAGEM (COMENTÁRIOS/INCIDENTES/PERIGOS/INFRAÇÕES/VIOLAÇÕES DO MOTORISTA/INTERCEPÇÕES etc.)						



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

www.itfglobal.org/pt/sector/transporte-rodoviario

