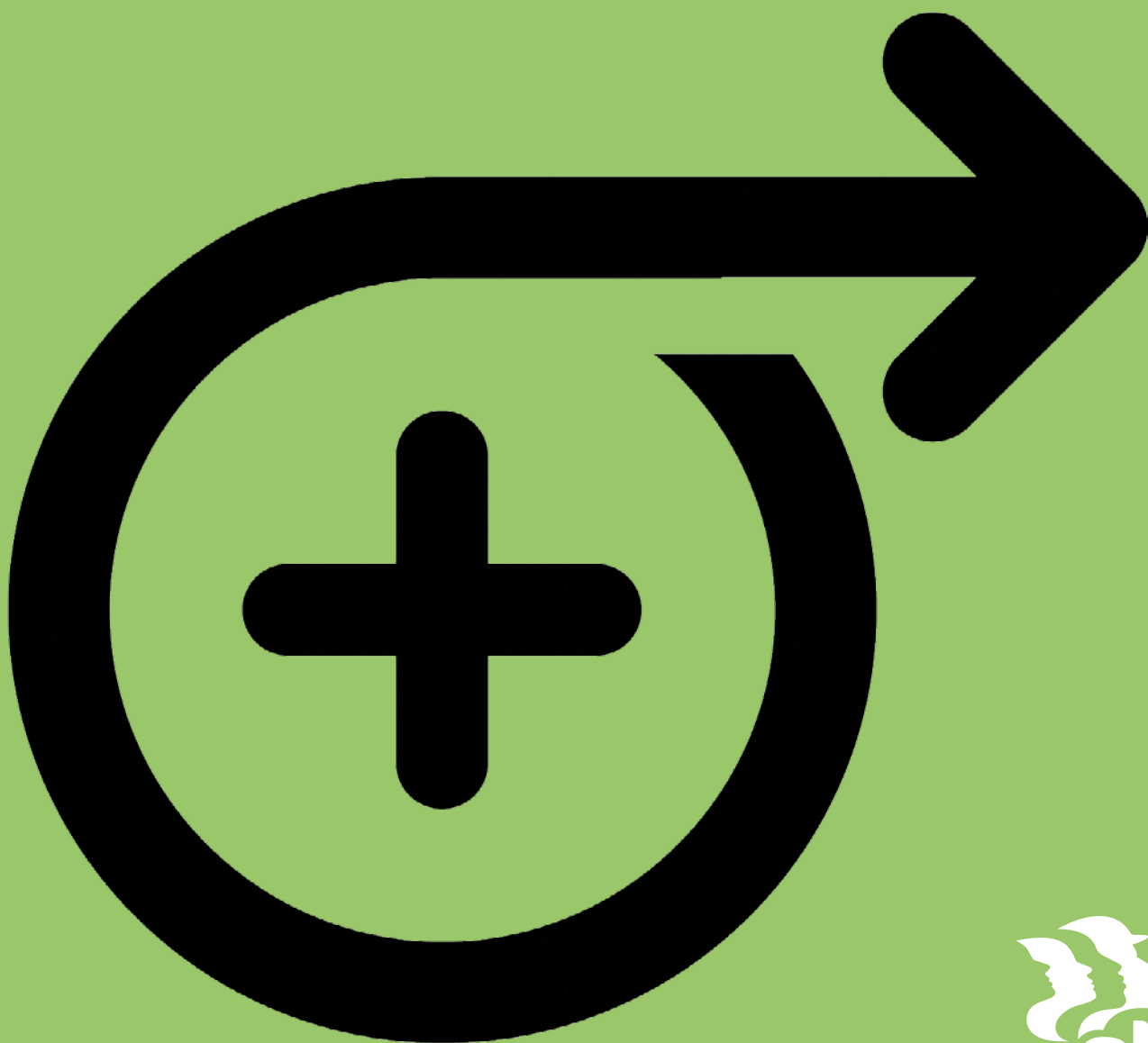


# Um guia sindical de práticas para uma Transição Justa





# Índice

<b>Visão geral</b>	4
<hr/>	
<b>PARTE 1</b>	
<b>Contexto político e econômico</b>	5
● Transição Justa: promessa e realidade	5
● Como se define a Transição Justa?	5
● Princípios chave da Transição Justa	6
● Panorama atual	7
● A visão das afiliadas da IndustriALL: pesquisa global sobre a Transição Justa	9
● Onde está o dinheiro?	9
● Onde estão os empregos?	10
● A política importa: governos conservadores e antissindicais enterram a Transição Justa	12
● As miragens do retreinamento	14
<b>PARTE 2</b>	
<b>Como construir uma estratégia e um plano de Transição Justa em seu sindicato</b>	16
● Ferramentas de implementação e monitoramento	17
<b>2.1. Coletar informações cruciais</b>	17
● 2.1.1. Governos: que informações de caráter geral e específico o governo pode prover sobre a transição energética?	18
● 2.1.2. Empresas: que informações precisam ser levantadas acerca dos planos da empresa, ou empresas, com a qual o sindicato negocia?	19
● 2.1.3. Representantes dos/as trabalhadores/as: construir uma coalizão poderosa formada por sindicatos, representantes dos/as trabalhadores/as, aliados e comunidades	20
<b>2.2. Executar o plano</b>	21
● A demanda	21
● Financiamento da Transição Justa	22
● Como o sindicato financiará seu plano de Transição Justa?	23
● Capacitação sindical	23
● Trabalhar com a comunidade	24
● Fazer a mensagem chegar	24
<b>2.3. Acompanhar o plano</b>	24
● Trabalho em comissões	24
<b>Indicadores</b>	25
<b>Cronograma</b>	26
<b>Checklist</b>	28
<b>Conclusão</b>	29
<hr/>	
<b>APÊNDICE</b>	
<b>Linguagem contratual da Transição Justa</b>	30

# Visão geral

Este guia tem por propósito apoiar os esforços das afiliadas do Sindicato Global IndustriALL de planejar, lançar e conquistar um marco sólido para a Transição Justa. O guia está dividido em duas seções, mais um apêndice.

- A **PARTE 1** explica as realidades do status econômico e político da Transição Justa em 2022, enfocando os obstáculos e carências enfrentados pelos esforços por uma Transição Justa até esta data de modo que sindicalistas e aliados possam estar preparados para os inevitáveis desafios que se lhes apresentem.
- A **PARTE 2** oferece aos sindicatos – e a apoiadores dos/as trabalhadores/as – um amplo conjunto de passos a seguir na estruturação de um esforço de Transição Justa exitoso; esta seção destina-se basicamente a servir de ferramenta para sindicatos e seus aliados, mas também pode oferecer *insights* para líderes de nações e executivos de empresas responsáveis.
- O **APÊNDICE** fornece linguagem específica para planos de Transição Justa que pode ser usada e adaptada pelos sindicatos de diferentes países.

## Nossa visão

O guia abrange dois temas amplos. Ele descreve a Transição Justa **do ponto de vista dos/as trabalhadores/as**, não das corporações ou governos. O guia enfatiza um quadro sobre Transição Justa que, acima de tudo, proteja o sustento dos/as trabalhadores/as, agora e no futuro. E ainda, o fato de que o trabalho dos/as trabalhadores/as é central para a saúde de toda e qualquer comunidade porque seus salários são a base da vitalidade econômica de todas as nações. Assim, qualquer passo em direção à mudança seja pela descarbonização, a Indústria 4.0, a digitalização, etc., deve levar em conta, prioritariamente, a vida econômica das pessoas trabalhadoras bem como da comunidade onde moram.

Ao mesmo tempo, cada passo, em última análise, descreve uma abordagem audaciosa e positiva para a sociedade. Empregos mais bem remunerados, trabalho seguro, sólida proteção social e investimento em comunidades são, todos, elementos que garantem uma sociedade em que cada ser humano pode esperar pagamento justo por seu trabalho, sólidos direitos no trabalho e um futuro otimista e alegre para todos aqueles que compartilham ar, água e alimentos limpos em um planeta mais saudável e guiado pelo diálogo social.

## Quem é o público do guia?

O guia foi estruturado para múltiplos públicos. Acima de tudo, o guia oferece um modelo para lideranças sindicais e membros criarem um plano e uma campanha de Transição Justa. Em segundo lugar, fornece informações àqueles trabalhadores que queiram adquirir conhecimentos acerca da Transição Justa. Em terceiro lugar, o guia pode constituir importante ferramenta de informação para os aliados dos sindicatos – autoridades eleitas, membros de comunidades e parceiros de coalizões. Por fim, o guia pode ainda fornecer *insights* a empresas que escolham relacionar-se com os sindicatos de modo positivo em negociações visando um acordo robusto de Transição Justa.

A IndustriALL estende seus profundos agradecimentos a todas as lideranças sindicais e especialistas em matéria trabalhista que contribuíram com informações ao guia e à Fundação Friedrich Ebert (FES), a fundação política socialdemocrata alemã que incansavelmente apoia o movimento sindical mundial.

O conteúdo baseia-se em dados de organizações afiliadas de todo o mundo, obtidos em conversas e comunicações ao longo de muitos meses, apoiados por uma pesquisa em profundidade enviada a todas as afiliadas da IndustriALL. Além disso, o guia contém dados de muitas fontes, fornecidos por sindicatos, governos, empresas e organizações da sociedade civil.

# PARTE 1

## Contexto político e econômico

### Transição Justa: promessa e realidade

A busca por uma Transição Justa pressupõe a aceitação de uma verdade central: uma Transição Justa ética e viável para trabalhadores e trabalhadoras deve repensar e reestruturar as relações econômicas e o poder do capital que estão levando a humanidade ao limiar do colapso planetário. A pandemia global do COVID-19, que expôs ainda mais as profundas divisões entre ricos e pobres, realçou o fracasso histórico de um sistema econômico global que simplesmente não sabe responder à crise de mudança climática que se apresenta.

Enquanto federação sindical global que representa 50 milhões de trabalhadores e trabalhadoras nos setores de mineração, energia e manufatura, a IndustriALL acredita que sem um plano de Transição Justa significativo, integral e bem financiado em cada canto do planeta, o custo da descarbonização será astronômico para milhões de trabalhadores/as e suas comunidades e contribuirá para ampliar a já histórica desigualdade e, em particular, a desigualdade de gênero. Comunidades nos mais remotos cantos do planeta definharão à medida que a vitalidade econômica for sendo exaurida.

No longo prazo, contudo, a IndustriALL acredita que esta crise apresenta uma oportunidade que não deve ser desperdiçada. Transições econômicas não são novidade para os/as trabalhadores/as. Ao longo da história, uma nova tecnologia ou um novo imperativo econômico impôs mudanças aos trabalhadores e às trabalhadoras de todo o mundo, bem como às suas comunidades. Com frequência isso implicou altos ajustes de custo impostos pelas empresas seja na forma de perda de renda ou de mudanças de padrão de vida, ou ambas. O movimento sindical global deve encarar esse debate como uma oportunidade para reconfigurar e transformar a própria essência das relações econômicas e o poder do capital, realinhando o poder para que as futuras transições sejam mais brandas, planejadas por trabalhadores e suas comunidades e em seu benefício.

### Como se define a Transição Justa?

Transição Justa refere-se a um caminho justo e equitativo rumo a um futuro sustentável. Uma Transição Justa requer um conjunto de programas que assegure um futuro otimista a todos/as os/as trabalhadores/as, em especial àqueles em setores que possam ser impactados por esforços visando limitar gases de efeito estufa ou pela introdução de novas tecnologias. Um programa de Transição Justa deve ser guiado por uma abordagem abrangente, flexível e integrada que ajude os/as trabalhadores/as, suas famílias e suas comunidades. Uma Transição Justa requer reimaginar o sistema econômico como um todo e não apenas passar as chaves dos esforços de descarbonização para as mãos de corporações globais

que buscam continuar a maximizar seus lucros acima dos interesses de trabalhadores/as e de suas comunidades. E investir uma quantidade suficiente de dinheiro para assegurar empregos bem remunerados e benefícios e para transformar a estrutura da economia. Empregadores, governos e sindicatos precisam trabalhar juntos por meio de diálogo social e em boa-fé para garantir ampla comunicação e apoio, treinamento e educação, realocação da força de trabalho impactada, investimento nas comunidades afetadas e a criação de empregos de qualidade em novos setores.

Neste guia, a IndustriALL aborda a Transição Justa desde uma dupla perspectiva: um esforço de curto prazo e uma reorganização da economia de longo prazo. Por curto prazo se entende a emergência manifestada no Pacto de Glasgow de 2021, no Acordo de Paris de 2015 e na Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima que, se atendida globalmente, implicará em uma transição massiva para milhões de trabalhadores e trabalhadoras. A Transição Justa é um processo que deve ser adequada e integralmente planejado, orquestrado e implementado dentro de fronteiras nacionais. As emissões de carbono não respeitam fronteiras; nem as empresas que, ao longo de décadas, vêm mudando sua produção em busca do menor salário possível.

Um acordo envolverá sindicatos, governos e empresas. Portanto, pode ser útil que, à medida que buscam as informações abaixo, os sindicatos tenham como referência as Diretrizes para uma Transição Justa da Organização Internacional do Trabalho (OIT).<sup>1</sup> A OIT é uma agência das Nações Unidas cujo mandato é promover a justiça social e econômica por meio do estabelecimento de normas internacionais do trabalho. As Diretrizes da OIT repousam sobre quatro pilares da Agenda de Trabalho Decente – diálogo social, proteção social, direitos trabalhistas e emprego – e descrevem princípios específicos de uma economia ambientalmente sustentável construída sobre um programa de Transição Justa que possa ser um forte indutor de criação e modernização de empregos, de justiça social e de erradicação da pobreza.

Portanto, uma Transição Justa repousa sobre quatro pilares:

- **Prever mudanças para garantir uma transição ordenada**
- **Políticas industriais sustentáveis**
- **Fortes programas de apoio social**
- **Planos de ajuste da força de trabalho criativos e centrados nos/as trabalhadores/as**

<sup>1</sup> “Diretrizes para uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos” (OIT, 2015). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432865.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf)

## Princípios chave da Transição Justa

Cinco princípios chave para uma Transição Justa transformadora embasam este guia. Ainda que esses princípios sejam de natureza global, reconhece-se que existirão distintas considerações setoriais, nacionais e empresariais

### ● Uma Transição Justa de alto nível

Nós buscamos uma Transição Justa transformadora e de alto nível que garanta empregos de qualidade para todos/as os/as trabalhadores/as afetados/as pela descarbonização. As comunidades devem contar com financiamento adequado para incentivar uma criação de empregos que beneficie homens e mulheres igualmente, apoie o desenvolvimento econômico e compense plenamente qualquer declínio da base tributária ou outras perdas de receitas decorrentes da descarbonização. Um processo de descarbonização pautado pela Transição Justa deve ser um veículo de transformação das relações econômicas entre o capital e os/as trabalhadores/as, bem como levar a uma ampla transformação da sociedade que, entre outras coisas, resulte em geração de energia justa e sustentável. Também é essencial um marco global e nacional de previsão e gestão da mudança para a consecução de uma Transição Justa de alto nível que evite rupturas industriais e empregatícias temporárias, bem como para tomar conhecimento de e integrar todo o planejamento social, industrial e laboral em seu desenvolvimento.

### ● Criação de empregos decentes

Devemos exigir que, onde novos empregos sejam criados, sejam adotadas garantias que assegurem que os salários igualem aqueles dos empregos que deixarem de existir em decorrência da descarbonização e/ou da introdução de novas tecnologias, oferecendo simultaneamente trabalho decente em vez de trabalho precário e irregular. Trabalhadores cujos salários deixem de atingir os valores de seus salários anteriores não poderão pagar ou seguir pagando suas contas mensais, prejudicando assim a demanda geral por bens e serviços e fragilizando a vitalidade da economia. Outra possibilidade seria a ideia de um salário mínimo verde global e a redução das horas de trabalho enquanto a sociedade reimagina o emprego da futura economia.

### ● Diálogo social

Exigimos processos de Transição Justa baseados em diálogo social tripartite envolvendo governos, trabalhadores/as e nossas organizações, e os empregadores para negociar planos vinculantes – leis, regulamentações, investimentos e programas – para uma Transição Justa para os/as trabalhadores/as. Exigimos que essas discussões tripartites tenham lugar em escala empresarial, local, nacional, regional e global. Em paralelo, exigimos que os governos criem forças-tarefa/comissões/ mesas redondas de Transição Justa com todas as partes interessadas sobre mudança estrutural e emprego que sejam constituídas e financiadas adequadamente. Esses âmbitos podem gerar consenso social e fornecer ideias e sugestões relevantes aos planos de Transição Justa.

A fim de garantir comprometimento e progresso reais, os planos de Transição Justa devem ser integrados aos acordos comerciais vigentes, que também devem sofrer mudanças significativas que afetam de maneira direta a descarbonização, entre as quais, a eliminação de dispositivos prejudiciais tais como mecanismos internacionais de arbitragem que permitam às empresas acionar judicialmente governos buscando legislar dispositivos de mudança climática, bem como aspectos que expandem direitos empresariais com relação à energia e à economia digital emergente. Um arcabouço global e nacional de previsão e gestão da mudança é necessário para que se discuta, em diálogo social, como evitar rupturas industriais e empregatícias temporárias nas transições, assim como para que todo o planejamento social, industrial e trabalhista seja conhecido e integrado com vistas ao desenvolvimento de tal arcabouço.

### ● Uma instituição permanente que garanta Transição Justa

Exigimos o estabelecimento de uma instituição permanente (observatório nacional, mesa redonda permanente ou similar) que garanta uma Transição Justa para todos/as os/as trabalhadores/as afetados. Essa instituição tripartite desenvolverá projetos e programas de Transição Justa financiados por fundos de Transição Justa globais tais como os Fundos de Investimento no Clima. Os recursos de uma Transição Justa global poderiam advir de uma combinação de fontes potenciais tais como contribuições anuais pelas nações mais ricas e um imposto global sobre carbono cuja arrecadação seja direcionada especificamente à Transição Justa dos/as trabalhadores/as e em apoio a Países Menos Desenvolvidos (PMDs).

### ● Energia barata para todos

Exigimos políticas energéticas que sirvam à Transição Justa por meio de um arcabouço legislativo e regulatório que promova coesão social, tratamento igualitário, proteção ambiental e melhor acesso, a um custo acessível, por parte do número crescente de domicílios afetados por pobreza energética, em especial no Sul Global. É preciso desenvolver uma política energética progressista que leve em conta todos os interesses dos/as trabalhadores/as à medida que enfrentam mudanças rápidas nas políticas e estruturas energéticas nacionais decorrentes da mudança climática e se adaptam a novas tecnologias que alteram substancialmente as habilidades e qualificações exigidas de trabalhadores/as do setor energético.

## Panorama atual

Nas economias desenvolvidas do Norte Global, milhões de trabalhadores correm o risco de perder empregos com salários decentes em setores que incluem desde a produção de combustíveis fósseis e a fabricação de automóveis e aço até o setor de transportes. No Sul Global, onde dezenas de milhões de pessoas tentam sobreviver com rendas de pobreza, a mudança climática pode representar uma realidade ainda mais dura. O Sul Global já carrega o peso de eventos climáticos extremos, temperaturas mais altas e deslocamentos forçados de pessoas – e a pobreza extrema torna a vida das pessoas no Sul Global ainda mais difícil. Além de perdas de empregos, a descarbonização significará custos de energia potencialmente mais altos no curto prazo à medida que fontes mais sujas, embora de modo geral mais baratas, são substituídas por fontes de energia verde, cujos custos declinarão no futuro.

Já que muitas das crises econômicas que atingem os/as trabalhadores/as hoje são resultado direto de medidas de austeridade fiscal impostas por governos neoliberais, a Transição Justa deve estar vinculada a outras crises econômicas e da sociedade e, portanto, demanda soluções sistêmicas abrangentes. Países já enfraquecidos por altas cargas de dívidas impostas ao longo de décadas por instituições financeiras multilaterais como o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial, bem como por governos europeus e dos Estados Unidos, não dispõem de resiliência fiscal para assegurar rendas de Transição Justa para suas trabalhadoras e trabalhadores industriais. Em lugares onde os sindicatos estão sob ataque e onde as leis trabalhistas não oferecem um ambiente favorável à sindicalização, os/as trabalhadores/as carecem de poder para exigir assento à mesa da Transição Justa. Por fim, em sentido mais amplo, os planos de Transição Justa precisam incluir aquelas comunidades que buscam por alternativas ao fechamento de minas, usinas de energia e instalações industriais.

Uma agenda transformadora construirá ainda uma ampla e sólida coalizão comunitária para enfrentar a mudança climática. Hoje em dia, é comum que a discussão em torno da descarbonização separe as comunidades – em alguns casos, sindicatos que representam trabalhadores receosos de perderem seu sustento escolherão adotar planos que não apenas carecem de financiamento ou de plano de Transição Justa, como jogam os/as trabalhadores/as contra defensores ligados à mudança climática, podendo desagregar uma comunidade. Em outros casos, uma abordagem prospectiva adotada por um sindicato poderia prever o fechamento gradual de uma mina ou a redução de empregos à medida que uma fábrica de automóveis introduza mais automação contemplada no plano de Transição Justa; entretanto, a comunidade do entorno pode temer o fim do trabalho em mineração que sustentava empresas de apoio ao setor ou que forneciam combustível a uma usina elétrica local.

Muitos dos atuais arcabouços para uma Transição Justa são, no máximo, intervenções modestas, ficando muito aquém do investimento financeiro necessário para dar apoio a milhões de trabalhadores/as e suas comunidades diante da mudança da natureza do trabalho. Quando se trata de Transição Justa, os CEOs das empresas vêm adotando uma estratégia “de gastar o tempo” para assegurar o máximo de lucro e



Embora seja vital que mudemos para fontes de energia sustentável, isso, por si só, não equilibrará o consumo global de energia. Atualmente, a maioria dos sistemas energéticos são altamente centralizados e, em geral, monopolizados e controlados por empresas multinacionais. No futuro, o acesso à eletricidade – gerada cada vez mais por painéis solares em telhados e por instalações de energia eólica em terra – requererá cada vez mais direitos democráticos amplos para estabelecer mais recursos energéticos públicos de modo que a energia seja fornecida a custos locais acessíveis. Modelar tal paradigma implicará na nacionalização de grandes porções dos setores verdes emergentes – objetivo que deve ser perseguido desde já. Na África do Sul, por exemplo, a transformação dos sistemas energéticos já é entendida como um componente chave do diálogo em torno da Transição Justa, um esforço que deve ser expandido por todo o globo. Como explicado pelo relatório de 2020 da organização de apoio sindical Labour Research Service realizado para a IndustriALL, a falta de energia a um custo acessível representa um desafio diário e uma séria ameaça a todos/as os/as trabalhadores/as, em particular às mulheres:

**“O termo ‘pobreza energética’ é geralmente usado para descrever famílias sem acesso físico a energia, que não têm como pagar por energia ou não dispõem de acesso a serviços energéticos modernos tais como cozinhas com tecnologias limpas. As mulheres são particularmente vulneráveis nesses casos, já que são elas em geral as responsáveis pelas tarefas domésticas. Algo simples como uma chaleira elétrica pode liberar tempo para que uma mulher possa voltar-se para outras atividades. Na ausência de redes elétricas e de eletrodomésticos modernos, as famílias pobres precisam lançar mão de recursos tais como carvão, lenha, velas e querosene. Disso resulta que elas paguem 20 vezes mais por unidade de eletricidade do que um domicílio conectado à rede.”**

De fato, já que o carvão e o petróleo são muito caros, investimentos em parques eólicos e painéis solares tornariam a produção de eletricidade para comunidades pobres e de baixa renda mais fácil e barata em países do Sul Global.

adiar medidas de descarbonização para um futuro o mais distante possível, além de atrasar, pôr de lado ou bloquear quaisquer negociações envolvendo o futuro dos/as trabalhadores/as que possam significar compromissos patronais de custear rendas, pensões e treinamentos efetivos. As agendas empresariais de negar um futuro justo para os/as trabalhadores/as têm sido auxiliadas pelos governos nacionais que ou reduzem os recursos destinados à Transição Justa ou, mais tipicamente, simplesmente ignoram a questão por completo

Ao planejar campanhas de Transição Justa, os sindicatos devem considerar os seguintes exemplos e fatos:

- Somente na Europa, a Transição Justa afeta diretamente 20 a 25 milhões de trabalhadores em setores abarcando desde a exploração de minérios à manufatura de bens tais como produtos químicos, plásticos, borracha, papel e maquinário.<sup>2</sup> Essa é uma estimativa da base de referência, já que esse número exclui atividades intimamente relacionadas a esses setores, como a de transportes, que serão drasticamente reorganizadas pela descarbonização. Enquanto a Alemanha alocou €40 bilhões ao longo de dez anos à Transição Justa para suas minas de carvão no leste e no oeste do país, o orçamento total da União Europeia, em comparação, é de €17 bilhões para todos os setores afetados pela descarbonização, virtualmente determinando que países europeus muito mais pobres, a exemplo da Polônia com sua dependência da mineração, não terão recursos para executar uma efetiva Transição Justa; €17 bilhões não são suficientes, ao passo que os outros fundos, o BEI e o BERD por exemplo, não farão alocações nos mesmos volumes.
- No Brasil, o sexto país mais populoso do mundo, os/as trabalhadores/as ou os sindicatos estão impedidos de fazer recomendações para a agenda da mudança climática, que está sendo inteiramente definida por um governo conservador, neoliberal e pró-mercado.
- Na Índia, que é o lar de 1,4 bilhões de pessoas e abriga a maior empresa de mineração de carvão do mundo, a Coal India Ltd, até 20 milhões de pessoas estão ligadas de algum modo à mineração de carvão. O governo, no entanto, anunciou planos para aumentar de modo substancial a mineração de carvão (para mais de um bilhão de toneladas cúbicas por ano) e tem ignorado qualquer diálogo com os sindicatos ou outros líderes comunitários sobre a Transição Justa.
- Na América do Norte, o setor de petróleo e gás canadense responde por mais de 400.000 empregos diretos e em sua cadeia de suprimentos, um terço à metade dos quais serão perdidos para a automação até 2040.<sup>3</sup> A descarbonização acelerará a perda de empregos, metade dos quais desaparecerá até 2030. E, ainda que tenha havido diálogo em torno da Transição Justa, inclusive com fóruns comunitários e relatórios, o país ainda precisa desenvolver um plano específico de Transição Justa com compromissos firmes de financiamento.

- Em um amplo cinturão de países estendendo-se da Europa através da Comunidade de Estados Independentes (CEI) e o Oriente Médio, guerras civis, crises econômicas endêmicas e governos autoritários tornam a Transição Justa problemática porque trabalhadores/as e sindicatos estão simplesmente tratando de responder a uma avalanche de questões urgentes.
- Está claro também que grandes empresas multinacionais estão abraçando e aceitando a transição energética como um caminho rumo a lucros futuros. Porém a Transição Justa está inteiramente ausente nos planos porque, no atual sistema econômico, trabalhadores/as e comunidades são ativos descartáveis.
- Embora haja consciência da necessidade de que se troque o gás natural usado em fornos (por exemplo, nos setores químico, de vidros e de cerâmica) por energias renováveis e/ou hidrogênio verde, projetos concretos ainda estão por começar.



A Chevron, por exemplo, é uma empresa que se apresenta como a empresa da energia humana, mas em seu relatório de outubro de 2021 intitulado **“Climate Change Resilience: Advancing a lower carbon future”** [em tradução livre, Resiliência ante a mudança climática: Promovendo um futuro de baixo carbono], não faz qualquer menção a como a empresa – a sétima maior empresa de petróleo e gás do mundo e a 27ª maior empresa do mundo – planeja enfrentar o impacto de suas decisões nas 48.000 pessoas que emprega ou nas comunidades onde faz seus negócios.

2 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Business\\_economy\\_by\\_sector\\_-\\_NACE\\_Rev.\\_2](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Business_economy_by_sector_-_NACE_Rev._2)

3 [https://www.usw.ca/documents/21-30-JobsTransitionReport\\_v4.pdf](https://www.usw.ca/documents/21-30-JobsTransitionReport_v4.pdf)



À medida que investigamos o debate em torno da Transição Justa, observamos um enorme fosso entre os financiamentos prometidos e as necessidades da realidade. Por exemplo, o relatório de janeiro de 2019 da comissão de carvão da Alemanha “*Growth, Structural Change and Employment*” [em tradução livre, “Crescimento, Mudança Estrutural e Emprego”] solicitou um compromisso de €40 bilhões. Mas esse compromisso de €40 bilhões é relativamente pequeno: uma análise da consultoria *Boston Consulting Group* sobre o plano de mudança climática da Alemanha observou que: “*Comparado a um cenário sem foco na redução de emissões adicionais, os caminhos climáticos descritos demandam investimentos adicionais de €1,5 trilhões a €2,3 trilhões até 2050, além dos cerca de €530 bilhões em esforços das atuais políticas em andamento.*”

O esforço para lidar com a ruptura ocasionada pela descarbonização também requer uma avaliação honesta da solidariedade sindical em escala global. Se os sindicatos não trabalharem em concerto, é praticamente certo que os prometidos empregos verdes seguirão a atual cartilha empresarial de buscar salários mais baixos, trabalho inseguro e locais onde os sindicatos são fracos – o que já foi o caso da indústria de painéis solares, que hoje está principalmente localizada na China. No entanto, examinando as declarações quase que diárias pedindo por solidariedade, a verdade é que, em cada país, os sindicatos estão focados antes de tudo nos interesses de sua base sindical, enquanto a liderança sindical é escolhida para proteger e lutar pelo sustento especificamente daqueles a quem representa. O movimento sindical mundial precisa refletir sobre a maneira mais efetiva e honesta de dar uma resposta global e de atuar no interesse de seus membros, ao mesmo tempo lutando por todos/as os/as trabalhadores/as e mantendo-se aberto em relação aos limites de ação decorrentes de, entre outros desafios, falta de recursos para montar campanhas sustentadas, diferentes ambientes políticos e variações significativas em direitos de negociação coletiva e poder sindical.

## A visão das afiliadas da IndustriALL: uma pesquisa global sobre a Transição Justa

A IndustriALL iniciou uma pesquisa mundial junto a suas entidades filiadas para determinar o estado da Transição Justa. A pesquisa refletiu todo o espectro, desde países de renda baixa até países de renda alta de todo o mundo. Embora 52% das respostas tenham vindo de sindicatos do próprio setor produtor de energia (petróleo, gás, eletricidade e nuclear), os sindicatos participantes também têm trabalhadores/as filiados/as em uma ampla gama de setores industriais muito provavelmente sujeitos a sofrer transformações decorrentes da descarbonização, entre outros o setor automotivo, o aeroespacial, o de eletrônicos, da construção naval e de metais básicos, além dos setores químico, farmacêutico, de mineração, vidro, cimento, papel e celulose, borracha e pneus, e do setor têxtil.

Ainda que uma pequena maioria de participantes da pesquisa (58%) tenha respondido à IndustriALL que um processo de Transição Justa havia sido iniciado, só 12% dos

sindicatos relataram que o processo tivesse resultado em um compromisso definitivo por parte do governo e/ou da empresa. Uma minoria significativa dos sindicatos (42%) que disse que não havia nenhum debate sobre a Transição Justa em seu país, nem mesmo como um conceito básico, apontou dois fatores principais: **ou o país está em uma crise política ou em uma crise econômica, ou em ambas.**

Quando perguntados quanto dinheiro tinha sido comprometido ao esforço da Transição Justa, quase 70% responderam até €1 bilhão – o menor valor apresentado na pesquisa. Isso provavelmente quer dizer que, com base no teor geral dos dados da pesquisa, muitos países comprometeram muito menos do que €1 bilhão, valor que é suficiente, como investimento ao longo de 30 anos e na melhor das hipóteses, para apenas um punhado de fábricas de porte médio e suas comunidades.

## Onde está o dinheiro?

À medida que os sindicatos se preparam para considerar um plano de Transição Justa, é importante indagar especificamente acerca dos recursos financeiros prometidos aos/as trabalhadores/as. Auxílios prometidos a trabalhadores por conta da mudança climática quase nunca se materializam ou ficam em níveis bastante mais baixos; sabemos por dados recentes que os países mais ricos já quebraram uma promessa de fornecer US\$100 bilhões por ano – um montante arbitrário a que se chegou de modo aleatório para basicamente atender à adaptação às mudanças climáticas – aos países em desenvolvimento até 2020, mudando esse objetivo para 2024. Além disso, os recursos disponibilizados como auxílio relacionado a mudanças climáticas, de modo geral, não são subvenções, mas empréstimos, que afundam ainda mais esses países e suas populações em dívidas.

A Transição Justa ficará muito aquém em termos financeiros se o modelo utilizado para o futuro for aquele do passado: quantias insuficientes, recursos que não são disponibilizados ou falsamente descritos como exclusivamente direcionados para fins de Transição Justa, recursos que não apoiam as mulheres e, por fim, recursos que atam as mãos dos países ao afundá-los ainda mais em águas econômicas turbulentas.

A fim de realizar uma Transição Justa de alto nível, há necessidade de financiamento global que seja suficiente. Uma ideia seria a criação de um fundo internacional de Transição Justa que poderíamos chamar de Fundo de Transição Justa para Todos (FTJT). Tal fundo seria administrado por uma nova organização multilateral com a mesma autoridade da Organização Mundial do Comércio, ratificado por meio de acordos negociados e firmados, com poder para impor seu cumprimento, mas codirigido por uma representação diversa de organizações sindicais relevantes e por líderes comunitários. O Fundo de Transição Justa Para Todos poderia ser financiado por uma combinação de fontes potenciais como contribuições anuais por parte das nações mais ricas e um imposto global sobre carbono direcionado exclusivamente a pessoas trabalhadoras ligadas à Transição Justa e a países menos desenvolvidos.

O FTJT poderia ser dirigido por representantes de organizações sindicais relevantes do Norte e Sul Globais, com igualdade de representação de gênero. O FTJT poderia distribuir os recursos da Transição Justa para atingir os objetivos de uma transição de alto nível priorizando as nações de menor renda. O FTJT também poderia estabelecer, e ajustar anualmente, um salário mínimo verde global – que seria definido com base no custo de uma cesta de necessidades básicas para elevar a renda de todos os membros de uma comunidade. O dinheiro seria desembolsado apenas a países que adiram a, ou adotem, compromissos com salários mínimos decentes e plenos direitos de organização sindical e de negociação coletiva (incluindo adesão às convenções fundamentais da OIT), trazendo assim benefícios econômicos transformadores de longo prazo.



O Canadá talvez seja o canário da mina de carvão porque é relativamente próspero, é “um dos maiores produtores e exportadores de energia e está entre os seis maiores produtores e exportadores mundiais de petróleo cru, urânio, eletricidade e gás natural”; não obstante, o emprego direto no setor de combustíveis fósseis está declinando e, em 2019, respondia por menos de 1% do emprego total da economia dessa nação. De fora, o Canadá pode parecer hospitaleiro a sindicatos. Porém, os salários no setor de combustíveis fósseis têm caído, sobretudo porque os empregadores cortaram salários, terceirizaram trabalho e optaram por endurecer as negociações. Quatro dos cinco setores de combustível fóssil – petróleo e gás, serviços de mineração, usinas elétricas e produtos refinados do petróleo – tiveram perdas salariais reais acumuladas que variaram de 4,1% a 14,7% entre 2014 e 2019.

Um esforço de Transição Justa não seria um encargo financeiro muito pesado para o Canadá. Segundo Jim Stanford, ex-economista sênior do UNIFOR, o maior sindicato do setor privado do Canadá, dos 160.000 empregos diretos no setor de combustíveis fósseis, mais da metade dos/as trabalhadores/as tem mais de 40 anos e se aposentará nos próximos 20 a 30 anos, quando passará a ter direito a pensões privadas e públicas (Old Age Security e CPPIB). Desse modo, Stanford calcula que apenas para trabalhadores/as de petróleo e gás, o custo seria bastante modesto – anualmente cerca de CAD\$1 bilhão para eliminar 8.000 empregos por ano.

No entanto, fez-se muito pouco progresso desde que o governo estabeleceu, em 2018, a Força-Tarefa sobre Transição Justa para Trabalhadores/as e Comunidades Canadenses da Energia do Carvão. Exacerbando o desafio, há carência de dados detalhados acerca dos futuros mercados de trabalho canadenses, o que torna quase impossível estruturar uma estratégia de empregos para trabalhadores mais jovens, entre 20 e 40 anos, que ficarão na mão com qualificações básicas, mas sem canais para explorar onde encontrar trabalho.

## ¿Onde estão os empregos?

Quando os sindicatos considerarem campanhas de Transição Justa, parte da equação consiste em prometer empregos em indústrias verdes em substituição aos empregos sendo eliminados pela descarbonização. Defensores e defensoras dos/as trabalhadores/as reuniram demandas detalhadas, expostas em propostas específicas, para milhões de postos de trabalho. A Agência Internacional para as Energias Renováveis prevê que até 2050 haverá 43 milhões de empregos no setor de energias renováveis, de um total de 122 milhões de empregos no setor de energia em todo o mundo.

Em escritórios corporativos espalhados pelo mundo, executivos avaliam onde localizar futuras fábricas, indústrias verdes e empregos. Sem pressão contrária de sindicatos e coalizações de aliados, tais decisões serão guiadas pelo mesmo conjunto básico de três considerações fundamentais que determinam o comportamento do mercado no atual cenário econômico: como manter cadeias de suprimento com mais eficiência, onde os custos laborais são mais baixos e onde o ambiente político e regulatório é mais hospitaleiro para a empresa, leia-se, livre de sindicatos e de empoderamento comunitário. Em contraste com a agenda empresarial, os sindicatos devem exigir que em qualquer Transição Justa os novos locais e empregos estejam situados perto das comunidades afetadas.

Além disso, os sindicatos devem estar atentos à desigualdade de gênero existente nos empregos atuais e futuros no setor de energia. A Agência Internacional para as Energias Renováveis também estabeleceu que as “mulheres respondem apenas por 32% do total da força de trabalho em energias renováveis e 21% da força de trabalho eólica” e por somente 28% do total de empregos em energias renováveis na ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Isso demonstra que as mulheres seguirão sendo sub-representadas em empregos futuros.<sup>4</sup>

Portanto, os sindicatos e os/as defensores/as de trabalhadores/as precisam ser diretos com os/as trabalhadores/as sobre o futuro dos assim chamados empregos verdes – tanto quanto aos tipos de empregos e qualificações exigidas quanto à quantidade de empregos esperados relativamente ao número projetado de empregos perdidos. Como já observado por um documento de discussão da Rede África Subsaariana de Energia (SSAEN, do inglês), “empregos criados nos setores de energia renovável na região subsaariana, por exemplo, nos setores de biocombustíveis, resíduos e reciclagem são, em geral, insalubres e perigosos, causando danos significativos à saúde humana. O emprego nesses setores também tende a ser precário, desprotegido e com baixa remuneração – abaixo da linha de pobreza, ‘salários de miséria’. Sem incorporar aspectos relacionados ao trabalho decente, os empregos criados nos setores de energia renovável apenas perpetuarão a pobreza dos/as trabalhadores/as em vez de retirá-los/las dela.”<sup>5</sup>

4 “RENEWABLE ENERGY AND JOBS – ANNUAL REVIEW 2021” (Agência Internacional para as Energias Renováveis, OIT 2021) <https://www.irena.org/publications/2021/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2021>

5 “Creating consciousness among Sub-Saharan Africa IndustriALL affiliates and developing policy demands for a sustainable energy mix” (IndustriALL Resource Paper), <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/suedafrika/16974.pdf>

Esse desafio não está limitado à região da África Subsaariana. Em todos os lugares onde os direitos sindicais forem fracos e a legislação sobre negociação coletiva estiver sendo erodida, o futuro de todos os empregos – não somente dos empregos verdes – prenuncia salários mais baixos, menos benefícios e instabilidade.

Além disso, o debate sobre os novos empregos em geral é feito sem considerar um ingrediente fundamental: as pessoas e as comunidades onde elas moram. Um relatório sobre Transição Justa no Reino Unido reflete os desafios colocados aos/as trabalhadores/as de todo o mundo: “Os empregos no setor de renováveis talvez não estejam localizados perto dos trabalhos perdidos nas usinas movidas a carvão... As pessoas podem relutar em mudar, podem ficar relutantes em viajar ou impossibilitadas de fazê-lo (por conta de compromissos familiares), ou podem encontrar dificuldade em acessar o treinamento exigido para encontrar um emprego em setores com crescimento robusto do emprego.”<sup>6</sup>

De fato, um plano de Transição Justa ousado não pode restringir-se a planos de aposentadoria antecipada e cursos de treinamento nos novos empregos para trabalhadores sem recolocação. Praticamente todas as comunidades onde haja empregos em risco necessitam investimentos em nova infraestrutura para incentivar investimentos em novas plantas e empregos. Esses futuros empregos estarão disponíveis para futuros/as trabalhadores/as que desejarem continuar a morar em cidades vibrantes e movimentadas, em vez de abandonar regiões inteiras para procurar por trabalho em outros lugares e deixá-las com uma população envelhecida e uma infraestrutura moribunda.



O parque eólico Dogger Bank, localizado a cerca de 130 quilômetros a nordeste da costa do Reino Unido, é um exemplo não apenas de uma falsa promessa de empregos verdes, como um excelente estudo sobre a erosão generalizada de direitos dos/as trabalhadores/as e dos recursos comunitários a pretexto de descarbonização. Enquanto as reportagens da imprensa, alimentada por um governo conservador e pela propaganda da empresa, alardeavam os 2.000 futuros empregos ligados a esse parque eólico a serem criados na zona franca de Teesworks no distrito de South Bank, em Londres, a maioria desses empregos já fora transferida para outras regiões, ignorando as comunidades e as cadeias de suprimento locais, alimentadas por empresas familiares de pequeno e médio porte: as linhas de transmissão serão produzidas pela multinacional italiana de serviços petrolíferos Saipem e a belga Jan De Nul (especializada em desenvolvimento de projetos, atividades offshore, marítimas, civis e ambientais); os cabos serão fabricados pela empresa grega NKT; a fabricação das pás foi encomendada à empresa belga Smulders e à polonesa SIF; as subestações serão montadas pela General Electric na Noruega; e, por fim, a fabricação das nacelles (que abrigam os componentes da turbina eólica como o gerador, a caixa de engrenagens e o sistema de transmissão) deve ser realizada na França.

Por certo, o projeto Dogger Bank criará empregos em vários países – e essa é uma notícia bem-vinda para as pessoas desses países se elas estiverem empregadas com salários decentes. No entanto, há o perigo de um passe de mágica por parte de empresas e governos: continuar a alardear uma abundância de empregos verdes e, assim, um aparente envolvimento em um processo de Transição Justa, mas na prática prometer o mesmo emprego repetidas vezes para diferentes públicos.

Além disso, o trabalho está sendo feito em uma zona franca, uma zona especial para a qual as empresas podem importar componentes e insumos e fabricar bens, pagando tarifas somente quando o produto final entrar no Reino Unido —ou evitar qualquer tarifa se os bens forem simplesmente exportados para o exterior sem entrar no Reino Unido. As empresas fazendo negócio em uma zona franca se beneficiam de isenções fiscais por cinco anos, o mesmo número de anos em que deixam de contribuir para a segurança nacional. A maior ameaça é contra o poder sindical: empresas que se transferem a zonas francas desrespeitam as condições acordadas em negociação coletiva e não precisam aderir a normas de saúde e segurança no trabalho e nem a normas ambientais.

6 “Uma Transição Justa? Administrando os desafios da tecnologia, comércio exterior, mudança climática e COVID-19” (Coats, Dezembro de 2020) <https://community-tu.org/wp-content/uploads/2021/02/Just-Transition-Report.pdf>

## A política importa: governos conservadores e antissindicais enterram a Transição Justa

Capacidade econômica por si só não determina a existência de uma Transição Justa. Em muitos casos, a ideologia política é quem dita se a Transição Justa ultrapassará um estágio limitado. Em muitas circunstâncias, a Transição Justa também é usada como pretexto para reestruturar, privatizar e ‘dessindicalizar’ as forças de trabalho.

Consideremos dois dos países mais populosos do planeta, o Brasil e a Índia, que somados têm 1,6 bilhões de habitantes —quase um quinto dos habitantes do planeta. Os dois países têm forças de trabalho relevantes no setor de combustíveis fósseis e indústrias relacionadas que ficariam vulneráveis à descarbonização; no Brasil, perto de um milhão de trabalhadores trabalham diretamente nos setores de petróleo e refino, aço e alumínio, e automotivo, ao passo que na Índia 900.000 trabalhadores permanentes e contratados por prazo determinado encontram-se em um amplo leque de indústrias, do carvão aos produtos químicos e ao aço. Porém, nos dois países os esforços pela Transição Justa foram malogrados.

No Brasil, líderes sindicais relatam que empregadores e o governo estão inteiramente focados em soluções de mercado que visam a extrair o máximo possível das atuais operações com combustíveis fósseis, bem como em estratégias de onde estabelecer as futuras tecnologias descarbonizadas no país. Ao mesmo tempo, sindicatos, acadêmicos, partidos de oposição e líderes não-governamentais não conseguiram produzir um diálogo social coeso e, por certo, não entraram nos cálculos de empregadores e governo.

A estratégia dos sindicatos está reduzida a um simples plano: substituir o governo atual nas eleições nacionais de outubro de 2022 e depois fazer avançar sua agenda em prol dos/as trabalhadores/as, inclusive uma Transição Justa inclusiva.

Os trabalhadores da Índia encontram-se em situação ainda mais precária e estão em estado de permanente conflito com o governo atual, que vem minando direitos sindicais de modo agressivo. Por exemplo, desde que o governo Modi assumiu o poder em 2014, ele engendrou mudanças na legislação trabalhista cujas especificidades agora estão sendo definidas e implementadas na esfera estadual, onde os sindicatos buscam contra-atacar. As mudanças tornarão mais difícil organizar um sindicato, aumentam o poder dos patrões de empregar trabalhadores por meio de contratos precários por prazo determinado, reduzem o poder da autoridade trabalhista do país a mero facilitador de normas trabalhistas e de questões de negociação coletiva e tornam o local de trabalho mais perigoso pelo enfraquecimento de normas de saúde e segurança, a eliminação de inspeções de surpresa e a substituição

de penas criminais por penas de multa aos executivos-chefes por acidentes trabalhistas. Essas mudanças acabarão por reduzir a sindicalização no setor; antes do governo Modi chegar ao poder, a Federação Nacional de Mineiros tinha 350.000 membros na *Coal India Limited* (CIL), uma empresa nacionalizada no início da década de 1970, e em suas sete subsidiárias; aqueles trabalhadores recebiam um salário mínimo entre 40.000 e 50.000 rúpias (US\$480-600) por mês. Atualmente, o número de trabalhadores sindicalizados caiu para cerca de 200.000, e o número de trabalhadores em regime de contrato por prazo determinado, que responde por um quarto dos salários negociados coletivamente, também diminuiu.<sup>7</sup> Outros sindicatos indianos vêm enfrentando dificuldades semelhantes.<sup>8</sup>

Esse abalo sísmico do poder sindical será sentido durante o debate sobre descarbonização, com graves consequências para o debate global. A Índia é a terceira maior fonte de emissões de carbono do mundo; a *Coal India Limited* (CIL) é a maior mineradora de carvão do mundo, produzindo 84% do carvão térmico da Índia e provendo receita significativa aos governos nacional e estaduais.<sup>9</sup> Mais importante, a CIL é também a maior empregadora em muitos dos 36 estados e territórios do país; cerca de 20 milhões de pessoas dependem de algum modo da produção de carvão, com centenas de milhares trabalhando diretamente nas minas.<sup>10</sup>

O cenário na Índia está ainda mais complicado pela decisão do governo de adiar para 2070 o objetivo de alcançar emissões zero de carbono e de aumentar enormemente a mineração de carvão. Assim, dentro dos sindicatos, há pouca pressão da base sindicalizada para levar a Transição Justa ao topo da pauta porque os sinais do governo nacional aos/as trabalhadores/as são de que as perdas de emprego decorrentes da descarbonização não devem ser vistas como uma ameaça iminente e que uma parcela substancial da força de trabalho de hoje estará aposentada quando o dia do ajuste de contas estiver próximo.

7 Dados fornecidos por SQ Zama, Secretário Geral da Federação Nacional dos Mineiros.

8 Dados obtidos em entrevistas com Sanjay Vadhavkar, Secretário Geral da Federação de Trabalhadores Siderúrgicos, Metalúrgicos e Maquinistas, e com Raghunath Pandey, Secretário Geral Nacional do Sindicato Nacional Indiano de Metalúrgicos.

9 “Provisional Coal Statistics 2016-2017” [Estatísticas Provisórias [sobre] Carvão] Ministério do Carvão da Índia, outubro de 2017) <http://www.coalcontroller.gov.in/writereaddata/files/download/provisionalcoalstat/ProvisionalCoalStat2016-17.pdf>

10 “India ‘cannot escape’ coal phasedown, top coal ministry official says” (Climate Home News, 24 Nov. 2021) <https://www.climatechangenews.com/2021/11/24/india-cannot-escape-coal-phasedown-top-coal-ministry-official-says/>



Países menores enfrentam os mesmos obstáculos políticos. A economia de Trinidad e Tobago é dominada pelo setor de hidrocarbonetos, que gera em torno de 40% da renda nacional e que, junto com produtos petroquímicos (sobretudo amônia), representa mais de 90% das exportações do país. No início da década de 1990, o setor açucareiro entrou em colapso por conta da queda dos preços, má gestão e inovações tecnológicas de produção. Essa foi uma experiência de Transição Justa que deu errado – 5.000 trabalhadores receberam a promessa de terras como complementação a indenizações por demissão inadequadas, mas os lotes, variando entre 900 e 1.500 metros quadrados cada, nunca se tornaram realidade.

O setor de petróleo e gás, sindicalizado, garante sólidos benefícios conquistados ao longo de muitos anos de lutas amargas contra multinacionais como a Amoco, a Texaco, a BP, a Shell e, inclusive, a petrolífera nacional Petrotrin. Um mecânico sindicalizado tem plano de aposentadoria, cobertura médica, abonos e hora extra, e ganha em torno de US\$2.000 por mês, um valor alto para o país; um emprego comparável em local de trabalho não-sindicalizado tem salário 50% menor. Em 2018, o governo anunciou a intenção de fechar a empresa petrolífera estatal, que tinha um total de 6.500 trabalhadores, 85% dos quais eram sindicalizados; isso significaria para o Sindicato dos Petroleiros a perda de metade de sua base sindicalizada. Isso foi devastador para um conjunto ainda maior de trabalhadores porque a empresa estatal definia normas para outros ramos dessa indústria, normas que exigiam que qualquer empresa contratada pela estatal, por exemplo, a BP e a Shell, pagasse os salários definidos no acordo coletivo da categoria mesmo que o sindicato não tivesse firmado acordos com as multinacionais que protegessem trabalhadores em exploração *off-shore*, perfuração ou fornecimento de mão de obra. Desde que a estatal fechou, porém, as normas do setor são aquelas impostas pelas empresas privadas. Além disso, a estatal petrolífera era a maior geradora de divisas estrangeiras e assegurava o fornecimento subsidiado de combustível nacional. O fechamento representou a eliminação dos subsídios aos combustíveis, aumentos para os consumidores nos custos de todos os bens e uma drástica redução no padrão de vida da maioria das pessoas com salários mensais médios entre US\$500 e \$700.

No início de 2021, em meio à crise provocada pela pandemia do COVID-19, o governo (que de maio a novembro de 2021 governou sob estado de emergência) anunciou um processo de Transição Justa que, com base na análise do sindicato, visa impor uma agenda neoliberal de livre-mercado, eliminando o papel do governo no setor e enfraquecendo ainda mais o sindicato por meio da anulação dos acordos coletivos de trabalho, mas sem se comprometer com investimentos ou com futuros empregos verdes. Para enfrentar o plano do governo, o sindicato está trabalhando com uma coalizão de sindicatos e grupos comunitários em um plano político plurianual que buscará derrotar o governo atual nas eleições nacionais de 2025 — algo visto como o único caminho para a criação de uma verdadeira Transição Justa.

Um exemplo positivo do potencial de uma Transição Justa quando há ambientes políticos que assim o permitam – e uma razão para incluir atividade eleitoral nas estratégias da Transição Justa – vem dos Estados Unidos. O sindicato dos eletricitários *United Electrical Workers* é um sindicato independente com 35.000 membros abarcando setores tais como o de fabricação de material elétrico, metalurgia e plásticos; os membros trabalham como soldadores, ferramenteiros, estampadores, motoristas de caminhão, trabalhadores de armazéns/ depósitos e zeladores. Em três fábricas do oeste da Pensilvânia de propriedade da Wabtec, que comprou as instalações da General Electric, o sindicato representa em torno de 1.200 trabalhadores que trabalham em vários ofícios fabricando motores de locomotivas e recebendo, em média, US\$22 a US\$35 a hora.

A força de trabalho vem diminuindo substancialmente desde a década de 1980, uma tendência que acelerou o declínio dos empregos na mineração de carvão, o que, por sua vez, diminuiu a necessidade de transporte ferroviário. Além disso, as locomotivas sobre trilhos usavam tecnologia antiga, em uma época em que a indústria já implementava tecnologia de locomotivas mais moderna e limpa.

O sindicato recrutou aliados políticos, sobretudo no Partido Democrata dos Estados Unidos, propondo um grande investimento para modernizar as locomotivas existentes e construir novas locomotivas com emissão zero: US\$3,5 bilhões por ano durante dez anos para trens de carga e US\$1 bilhão por ano por dez anos para a rede ferroviária Amtrak e para a rede ferroviária de passageiros, totalizando aproximadamente US\$90 bilhões ao longo de uma década. Potencialmente o investimento não apenas recuperava milhares de empregos da *United Electrical Workers*, mas também ajudaria outros sindicatos com centenas de trabalhadoras e trabalhadores qualificados desempregados em razão do desinvestimento no setor. A iniciativa legislativa chegou a conseguir o apoio da empresa, que, no entanto, a via simplesmente como uma alternativa mais barata do que construir uma nova planta do zero. O projeto de lei, contudo, ainda não foi aprovado, vitimado por brigas políticas maiores e uma paralisia ocasionada por um investimento em infraestrutura muito maior.

Ainda que as maiores ameaças políticas a uma Transição Justa de alto nível advêm de governos reconhecidamente pró-mercado, conservadores e antissindicais, também é importante que o movimento sindical global construa uma ampla campanha de Transição Justa que confronte governos que, na superfície, adotem visões menos hostis. Lançando nosso olhar através do globo, o histórico da maioria dos governos no poder, e daqueles que os precederam ao longo do último meio século, mostra uma vontade consistente de conviver com, e até mesmo defender, o sistema econômico atual em vez de, como este guia observa desde seu começo, trabalhar para reestruturar as relações econômicas e o poder do capital que ameaça o planeta e o sustento dos/as trabalhadores/as.

A lição é clara e está refletida na seção “Como”, a segunda deste guia: o sucesso da Transição Justa está inextricavelmente ligado às variáveis políticas de cada país e qualquer plano ou campanha precisa conter fortes elementos político-eleitorais.

### As miragens do retraining

Trabalhadores e trabalhadoras de muitos setores poderiam, sob um plano de Transição Justa, mudar para empregos do futuro se existisse um efetivo regime global de retraining. Em muitos casos, as qualificações que os/as trabalhadores/as possuem hoje requerem mais formação e atualização para atender às novas necessidades da indústria. Por exemplo, muitos/as trabalhadores/as da indústria automobilística que trabalham em unidades de fabricação dos atuais motores e transmissões —estima-se que sejam até um milhão em todo o mundo —perderão seus trabalhos devido à introdução em massa de veículos elétricos. Entretanto, muitos desses trabalhadores e trabalhadoras são trabalhadores/as qualificados/as que operam máquinas de linhas de montagem e possuem alguma qualificação em manutenção e reparo; poderiam, portanto, ser requalificados e aprender novas habilidades para montar não apenas veículos elétricos, mas a vasta infraestrutura física para a rede inteligente projetada para ser o futuro da mobilidade urbana.

Porém, enquanto muitos países e empresas anunciam amplos compromissos retóricos de retraining os/as trabalhadores/as e prometem empoderar trabalhadores/as que perderam seus postos de trabalho com uma gama de novas qualificações voltadas aos novos empregos, na maioria dos países pesquisados não há histórico ou infraestrutura de programas de retraining profissional; poucos têm, por exemplo, um modelo de retraining semelhante ao de inúmeros países da Europa Central – por exemplo, Alemanha, Bélgica e Áustria – que oferece programas de aprendizagem ao longo da vida que começam aos 16 anos de idade e que fornecem habilidades a trabalhadores e trabalhadoras que podem acompanhá-las ao longo de suas vidas profissionais.

### Onde existem, os programas de retraining nem sempre são bem-sucedidos.

Na América do Norte, o histórico de retraining é deplorável. O sistema de retraining do Canadá “é uma confusa colcha de retalhos de programas públicos e privados, oferecendo pouca orientação efetiva a trabalhadores sobre em quais ocupações específicas treinar ou onde procurar, e crédito federal para treinamento (Canada Training Credit) que é em grande parte insuficiente para fornecer a trabalhadores e trabalhadoras a orientação e o financiamento necessários para buscar treinamento efetivo”.<sup>11</sup> Segundo a UNIFOR, o Canadá não dispõe de um sistema de treinamento profissional coerente. O Canadá oferece míseros CAD\$ 250 em crédito educacional por ano, até um máximo de CAD\$ 5.000 ao longo da vida, o que implica em um período de 20 anos para atingir o maior benefício. O crédito para treinamento cobre apenas a metade do custo das mensalidades, ao mesmo tempo em que fornece apenas 4 semanas de seguro-desemprego, calculado em 55% da média dos rendimentos semanais, durante o período de treinamento. Com efeito, retraining é inviável financeiramente para a média dos/as trabalhadores/as canadenses —e esse é o retrato em outros países com programas de treinamento profissional de tão baixo padrão.



Os Estados Unidos despejaram bilhões de dólares em retraining ao longo das últimas décadas seja como parte da contenção de gastos da indústria da defesa na era pós-Guerra Fria ou como apoio setorial a trabalhadores/as cujos empregos foram eliminados no âmbito de acordos comerciais ou em decorrência da concorrência estrangeira. Esses programas, porém, mostraram-se inadequados para a tarefa, guiados que foram sobretudo por motivações políticas, sem qualquer embasamento econômico sólido. Tais programas existiram como se o mundo real de sindicatos fracos e empregos tipo Walmart de baixos salários não existisse. Na maioria das comunidades carvoeiras, um emprego na extração de carvão —que tinha padrões de remuneração, benefícios e aposentadoria de classe média conquistados em décadas de acordos coletivos— foi provavelmente substituído por um novo emprego pagando menos, com cobertura de saúde rudimentar e uma parca aposentadoria, se alguma.

O retraining, como um todo, falhou com os/as trabalhadores/as e as comunidades, e seu modelo atual ainda lança falsas promessas de um emprego com alto salário esperando no final do arco-íris do retraining na economia de empregos verdes em setores constituídos sobretudo de baixa densidade sindical ou de empresas não-sindicalizadas.<sup>12</sup>

11 “Unifor Submission for the 2021 Federal Just Transition Consultations” (UNIFOR, 30 de setembro de 2021) <https://www.unifor.org/resources/our-resources/unifor-submission-2021-federal-just-transition-consultations>

12 “JUST TRANSITION IN THE U.S.: A Harsh Mirage Absent A Fundamental Revolution” (FES, julho 2021) <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/usa/18089.pdf>

Essa é a estória em praticamente todo o mundo. Parte do fracasso dos retreinamentos é inerente à péssima gestão dos programas, da concepção à implementação. Entretanto, mesmo nas melhores circunstâncias, quando a pessoa trabalhadora adquire novas qualificações adequadas a empregos verdes ou outros, essa pessoa enfrenta o “fenômeno Redcar” [ver abaixo], em si mesmo um reflexo de 40 anos de ataques neoliberais ao movimento sindical: densidade sindical declinante que se traduz em trabalho mal remunerado e inseguro.

Ao negociarem acordos de Transição Justa, os sindicatos devem considerar que quaisquer retreinamentos embutidos em um plano de Transição Justa precisam estar vinculados a um plano para mudar radicalmente as forças de mercado existentes naquele dado momento da economia. É crucial que esse plano seja um esforço executável no sentido de introduzir pisos salários dignos em todos os países e sólidos dispositivos nas leis nacionais regendo a organização sindical e a negociação coletiva. Caso contrário, uma pessoa trabalhadora deixando um programa de retreinamento com um certificado de curso nas mãos entrará em um mercado de trabalho que lhe oferecerá salários menores, poucos benefícios e menos segurança.



No Reino Unido, o fechamento da siderúrgica Redcar em 2015 é instrutivo por mostrar as limitações dos atuais programas de retreinamento. A falência da planta não deveria ter sido uma surpresa —a proprietária, a siderúrgica Sahaviriya Steel Industries (SSI), havia passado por sérios problemas de fluxo de caixa e enfrentava forte concorrência de uma enxurrada de aço mais barato importado da China, que havia expandido sua produção e se tornado a maior exportadora global de aço. Nenhum plano, porém, havia sido preparado em antecipação ao fechamento. Em vez disso, uma força-tarefa organizada às pressas reunindo autoridades locais e nacionais e sindicatos usou parte de um orçamento de 50 milhões de libras para financiar um programa de retreinamento; outros 30 milhões de libras foram alocados para pagamentos dos custos legais das demissões.

Além de subvencionar os salários e alocar suporte para cobrir hipotecas, empréstimos para compra de automóveis e despesas do dia-a-dia, e de fornecer assessoria e capital para iniciar novas empresas, a força-tarefa investiu 11,5 milhões de libras para pagar por 23.700 programas de retreinamento e aperfeiçoamento a serem concluídos em faculdades locais e outras empresas de treinamento. Ainda que os cursos e o processo de recolocação profissional deles decorrentes tenham ajudado muitos/as trabalhadores/as a encontrarem novos postos de trabalho, o programa apresentava padrões inferiores se comparados à realidade vivenciada pelos/as trabalhadores/as na siderúrgica Redcar.

Em seus antigos empregos, 80% dos/as trabalhadores/as da Redcar ganhavam £30.000 ou mais —uma renda significativa para a área. Nos novos empregos após o fechamento, apenas 1 em cada três trabalhadores afirmou estar recebendo a mesma renda. “Apesar da relativa rapidez com que as pessoas encontraram um novo emprego, um terço disse ser difícil achar trabalho e outras 15% disseram ser muito difícil... Quase uma em cada cinco (18%) disseram que lhes levou até dois anos para encontrarem empregos. Todas as pessoas entrevistadas para a pesquisa trabalhavam em regime de período integral na siderúrgica, mas apenas dois terços (64%) trabalhavam em período integral em seus novos empregos. Treze por cento estavam em empregos de meio-período e 11% eram autônomas.” Não surpreende, além de muito importante, que a maioria dos/as trabalhadores/as da Redcar hoje trabalhem em empresas não-sindicalizadas, o que, obviamente implica em salários mais baixos, benefícios reduzidos e menos segurança no emprego.

## PARTE 2

# Como construir uma estratégia e um plano de Transição Justa em seu sindicato

Conceber um plano de Transição Justa não é fácil porque não há receita perfeita para o sucesso que possa ser usada como modelo. Os sindicatos enfrentam muitos obstáculos, com uma mistura de diferentes desafios dependendo do país.

Esta seção oferece um modelo básico para perseguir um plano de Transição Justa, com linguagem contratual específica, apresentada no Apêndice, que pode ser usada e adaptada.

Com base na grande quantidade de dados coletados, que incluem o resultado da pesquisa global da IndustriALL sobre Transição Justa envolvendo vários países durante a pesquisa para este guia, os esforços por uma Transição Justa podem ser divididos em quatro grandes categorias que podem oferecer alguma orientação sobre como proceder com um plano de Transição Justa:

- **Países de renda média-alta com planos de reforma de Transição Justa:** países com recursos fiscais significativos em que os recursos foram prometidos (mesmo que a execução do plano não esteja sempre clara). Exemplos de países nesse grupo são Alemanha, Suécia, Canadá, Espanha e Japão.
- **Países de renda média-alta sem planos concretos de Transição Justa:** países que poderiam financiar facilmente um esforço de Transição Justa, mas que não têm nenhum esforço tangível em andamento. O exemplo de países desse grupo são os Estados Unidos.
- **Países de renda baixa:** países onde a Transição Justa poderia existir porque as circunstâncias políticas permitiriam um diálogo consistente, mas onde a capacidade fiscal é limitada em grande medida porque tais países já estão lutando com enormes dívidas públicas de longo prazo impostas sobretudo por instituições financeiras privadas multilaterais e globais. Exemplos de países nesse grupo são Grécia, Hungria e África do Sul.
- **Países enfrentando crises políticas e econômicas:** países em que fatores tais como guerra civil, colapso econômico e governos autoritários empurram a Transição Justa bem para baixo da lista de prioridades urgentes. Exemplos de países nesse grupo incluem quase todos os países da Comunidade de Estados Independentes (CEI), grandes porções do Oriente Médio e Norte da África (MENA, na sigla em inglês) e o Brasil.

O que segue destina-se a fornecer algumas diretrizes úteis específicas da Transição Justa para obter o **melhor resultado possível** no atingimento de uma Transição Justa de alto nível: **nenhuma perda de renda ou de benefícios para qualquer pessoa trabalhadora e com subvenções disponíveis para compensar qualquer diferença de remuneração e benefícios na eventualidade de um novo emprego. Mas o objetivo último é lutar para criar empregos decentes que melhorem salários, benefícios e o estado do emprego, bem como eliminem quaisquer discriminações de gênero nos salários e benefícios das mulheres. Por fim, o plano deve incluir apoio financeiro integral a comunidades que enfrentem perda de empregos em decorrência especificamente da descarbonização.**

A IndustriALL também recomenda enfaticamente construir uma estratégia/plano com uma ampla agenda de justiça social que confronte a crise econômica afetando todos os setores nacionais – porque essa abordagem trará efeitos positivos de longo prazo e porque será politicamente inteligente, já que expandirá o leque de alianças.

**Não espere até que as mudanças da descarbonização apareçam no seu trabalho!** Muitos sindicatos não sentem pressão hoje por um plano de Transição Justa porque os membros, especialmente os mais antigos e que estão próximos da aposentadoria, não percebem nenhuma ameaça imediata de perderem o emprego no futuro. Precisamos reconhecer que estamos enfrentando uma crise climática que ameaça a existência humana no planeta e a descarbonização é nossa única saída para essa crise – mas uma descarbonização feita de modo a apoiar trabalhadores, trabalhadoras e comunidades.

Sabemos que uma iniciativa de Transição Justa sólida e transformadora pode levar muitos anos. Portanto, a hora de começar é agora!





De 2009 a 2014, o sindicato alemão IG Metal realizou uma campanha que tinha por alvo as empresas mais importantes do setor de energia renovável, com foco específico nas indústrias eólica e solar. A campanha incluiu um levantamento dessas empresas e seus interlocutores; o estabelecimento de uma organização interna com a criação de equipes sindicais com dedicação exclusiva para desenvolver planos de ação legal e financeira; campanhas de comunicação com o público-alvo; e ações em empresas específicas, desde ações de conscientização e piquetes em portas de fábricas a visitas a domicílios e reuniões individuais..

**Mapear o terreno.** Se desconhecermos nossos pontos fortes e fracos, nosso plano pode ficar vulnerável. **Precisamos avaliar nossos pontos fortes e fracos com honestidade —em geral, líderes fortes são aqueles que conseguem avaliar fraquezas direta e abertamente.**

### Ferramentas de implementação e monitoramento:

- **Diálogo social entre contrapartes:** governos, empresas e sindicatos.
- **Criação de acordos para a Transição Justa:** Devidamente negociados por governos, empresas e sindicatos.
- **Criação de um instituto governamental de Transição Justa:** do qual todas as contrapartes façam parte e que promova a criação de acordos de Transição Justa que possam ser devidamente implementados e acompanhados.

## 2.1. Coletar informações cruciais

Há três partes envolvidas em um processo de Transição Justa, cada uma delas detentora de informações muito importantes: os governos, as empresas e os sindicatos.

Cada sindicato enfrenta condições diferentes dependendo do escopo da negociação da Transição Justa: em nível nacional para todas as plantas do setor ou negociando localmente com uma empresa sobre uma única fábrica ou, ainda, negociando com uma única empresa com plantas em muitos lugares. Precisamos reconhecer as partes interessadas envolvidas e obter informações sobre todas elas.

Para muitos sindicatos, um acordo envolverá sindicatos, governo e empresas. Por isso, pode ser útil que, durante a coleta das informações, o sindicato consulte as [Diretrizes para uma Transição Justa da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#),<sup>13</sup> já mencionadas neste guia. As Diretrizes da OIT podem ser usadas junto com exemplos específicos de linguagem contratual apresentada no Apêndice.

As perguntas a seguir serão de ajuda na obtenção de informações para estruturar uma demanda. É importante ser rigoroso na redação do plano de Transição Justa.

13 “Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all” (OIT, 2015) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432859.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf)

## 2.1.1.

### **Governos: que informações de caráter geral e específico o governo pode fornecer sobre a transição energética?**

- Quem são seus aliados políticos em cargos eletivos? A maioria dos sindicatos se relaciona com políticos/as diariamente. Consiga informações sobre seus planos e ideias relativos à Transição Justa, se estão incluídos em suas campanhas para eleições que estiverem sendo realizadas e, em seguida, reúna-se com cada um deles/delas.
- Que planos seu país tem em relação à redução de emissões? Qual é o compromisso público do país com as metas globais de emissões e como planeja cumprir esses compromissos?
- Seu país investe em energias renováveis, seja apenas pelo setor privado ou, em especial, com subsídios e apoio do governo? Se sim, esses detalhes precisam ser levantados e analisados.
- O seu sindicato, ou outro(s), já está(ão) envolvidos com setores da energia renovável?
- Quantos/as trabalhadores/as estão empregados/as nessas novas áreas?
- O que os dados desagregados de gênero mostram com relação aos novos empregos sendo oferecidos?
- Quantos/as trabalhadores/as seu sindicato, ou outro(s) sindicato(s), representa(m) nessas novas áreas?
- Quais são as especificidades dos potenciais empregos verdes, em especial dos empregos dos setores mais relevantes que serão criados?
- Seu país está investindo em novas tecnologias, seja em projetos de obras públicas ou por meio de subsídios, para reduzir as emissões?
- O seu país/região conta com um regime estabelecido e bem financiado de programas de retreinamento/requalificação de trabalhadores/as?
- O sindicato deve olhar para outros países bem posicionados para competir por esses mesmos empregos verdes e fazer uma comparação. Se a sua base de trabalhadores receber a promessa de uma planta industrial verde ou de um projeto verde, é quase certo que essa promessa tenha sido feita em bases incertas se apresentar custos de produção mais baixos para o mesmo produto em um país com padrões mais baixos e uma cadeia de suprimento igualmente eficiente.

### **Se o governo não for um aliado, isso pode representar um obstáculo.**

- Se o seu governo se opuser a envolver o sindicato no plano de Transição Justa, trabalhar com uma estratégia político-eleitoral para mudar o governo faz parte da pauta do sindicato?
- Se uma estratégia eleitoral não for viável, mobilizar todo o conjunto de aliados não-governamentais que o sindicato tenha criado pode gerar pressão para que um governo modifique sua posição.

### **Qual é o cenário financeiro de seu país?**

- Ele tem recursos para financiar a Transição Justa ao longo de um horizonte de 30 anos? Se a resposta for afirmativa, então o sindicato precisa ter os dados mostrando a trajetória financeira de 30 anos do país a fim de considerar isso no plano.
- Qual é o nível atual e projetado para 30 anos da dívida externa do país?
- Com base no histórico, os investimentos em infraestrutura são uma prioridade de longo prazo?

Se as respostas referentes ao cenário financeiro forem negativas, o sindicato precisará concentrar-se em dois aspectos:

1. Considerar o que esperar e não esperar em termos de auxílio financeiro às rendas dos/as trabalhadores/as no processo de descarbonização.
2. Produzir uma contranarrativa para abordar as prioridades financeiras do país, incluindo nos planos de campanhas públicas, por exemplo, um chamamento para que os financiamentos sejam redirecionados de outras despesas nacionais para a mudança climática e a Transição Justa.

### **Que efeito a descarbonização terá sobre a comunidade?**

- Como a transição afetará a região ou localidades do país? É importante preparar um mapa detalhado das áreas geográficas em perigo com o propósito de reforçar nossos esforços em sua futura reindustrialização e de evitar novos desertos industriais.
- Que perdas de base tributária ocorrerão com a redução dos empregos ou mesmo o fechamento de uma planta e como a perda de recursos afetará os serviços e o bem-estar social?
- Usando o levantamento de efeitos, o sindicato consegue preparar um mapa detalhado das áreas geográficas sob risco para embasar suas demandas de apoio fiscal para a futura reindustrialização?
- Que atividades econômicas serão perdidas? Por exemplo, quanto dinheiro os fornecedores e as empresas locais perderão quando uma planta industrial, ou inúmeras plantas, fecharem ou reduzirem sua capacidade?

## Quais são as particularidades das perspectivas de seu setor?

- Houve anúncios públicos de redução de empregos devido à descarbonização? E de investimentos em novas indústrias/tecnologias?
- O que o país tem feito, proativamente, no que concerne à exposição de cada setor à descarbonização? Para responder a esta pergunta, há grandes bancos de dados, em geral de livre acesso, disponibilizados publicamente por instituições globais não-sindicais, tais como a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico – OCDE), a Agência Internacional de Energia (AIE) e a Agência Internacional de Energias Renováveis (IRENA, em inglês) – prometidos/projetados/esperados para os futuros empregos verdes.

### 2.1.2.

## Empresas: que informações precisam ser levantadas acerca dos planos da empresa, ou empresas, com que o sindicato negocia?

- Um relatório de pesquisa exaustivo com os pontos de vista de sindicato e trabalhadores/as precisa ser preparado, bem como um histórico do comportamento da empresa no tocante a saúde e segurança, igualdade de gênero, violações de direitos laborais e, ainda, a quaisquer violações fora do âmbito da empresa (tais como fraudes de valores acionários, tráfico de informações privilegiadas, evasão fiscal). Se seu poder de barganha for fraco, alianças com a comunidade podem compensá-lo?
- Se os empregos são controlados por empresa com sede no exterior, qual é o histórico trabalhista e salarial em seu país de origem ou em outros países? Informações valiosas sobre o comportamento de uma dada empresa podem ser obtidas contatando os representantes dos/as trabalhadores/as de outros países, seja diretamente ou através de sindicato nacional e federações sindicais europeias e globais. Outras informações podem ser obtidas de documentos de comitês de empresa europeus e de acordos-marco globais.
- Quais são os salários básicos e benefícios projetados e as condições de trabalho, em especial com relação a saúde e segurança, nos empregos verdes? Os potenciais novos empregos verdes estão sendo criados por empresas nacionais ou estrangeiras? Embora tais informações sejam difíceis de obter, elas são cruciais para elaborar uma demanda por Transição Justa; – o sindicato deve ser capaz de demonstrar a diferença existente entre os salários, benefícios e condições de trabalho atuais em setores tradicionais e os salários, benefícios e condições de trabalho prometidos/projetados/esperados para os futuros empregos verdes.
- Qual é a posição da empresa onde o seu sindicato representa os/as trabalhadores/as em relação à Transição Justa?

- A empresa se comprometeu publicamente ou internamente a participar do um diálogo para a Transição Justa? Seja rigoroso ao analisar se a empresa alocou recursos para apoiar trabalhadores e comunidades ou se está apenas sendo retórica em relação à Transição Justa – em cujo caso ocorrerá apenas uma mera transição energética disfarçada de Transição Justa.
- Qual é a força de sua negociação coletiva?
  - O que o seu acordo coletivo permite em termos de opções de negociação e de alavancagem visando um plano de Transição Justa?
  - Se seu poder de barganha for fraco, alianças com a comunidade podem compensá-lo?
  - É viável como estratégia combinar um plano de Transição Justa com uma campanha para fortalecer a negociação coletiva e os direitos sindicais na empresa ou, de forma mais ampla, no país? Em outras palavras, uma campanha que declare que apenas com direitos laborais fortes garantiremos uma Transição Justa economicamente benéfica.
  - Que sindicatos representando trabalhadores de uma mesma empresa em outros países têm poder e, até mesmo, mais poder, para formar uma frente comum?

## E informação estratégica?

A estruturação de uma sólida demanda por Transição Justa só pode ser realizada com um profundo e detalhado catálogo de informação. Se um sindicato dispõe dos recursos, um bom investimento seria contratar uma economista com conhecimentos específicos em emprego e desenvolvimento econômico local, caso a entidade ainda não disponha dessa profissional. Essa especialista pode analisar tendências futuras da força de trabalho a partir do total de postos de trabalho a serem criados e de dados desagregados de gênero, bem como a propriedade empresarial e as qualificações para os novos empregos (e como essas qualificações diferem das atuais).

Contudo, se o sindicato não puder contratar assessores econômicos de fora ou não dispuser dessa especialidade internamente, precisaríamos identificar e recrutar uma pessoa trabalhadora do sindicato ou alguém não-remunerado que disponha de maior conhecimento sobre pesquisa para coletar informações, sobretudo informações econômicas, valendo-se das várias fontes gratuitas de informações relevantes, inclusive:

- páginas web de governos de países com alto grau de transparência
- políticos que possam fornecer acesso a informações não disponíveis publicamente
- instituições internacionais como FMI, Banco Mundial, OCDE, AIE e IRENA

**Nível de vida dos/as trabalhadores/as.** Se o objetivo da Transição Justa **de alto nível** for preservar o padrão de vida atual de cada pessoa trabalhadora, então é crucial que o sindicato mapeie esse situação.

Informação é poder! Idealmente, todos os sindicatos deveriam criar bancos de dados sólidos que descrevam o nível de renda dos membros, incluindo salários, planos de saúde e pensões. Esses bancos de dados serão cruciais como provas a serem compartilhadas com os membros, lideranças políticas, a mídia e, claro, com a comunidade de um modo geral. Além de salários e benefícios inscritos em acordo coletivo, colete o que segue, levando em conta a disparidade existente entre homens e mulheres em cada fator:

- Que tipo de apoio os/as trabalhadores/as recebem do sistema nacional de pensão?
- Que tipo de apoio há em caso de demissão/desemprego?
- Que tipo de apoio existe à requalificação?

### 2.1.3.

## Representantes de los trabajadores: establecer una coalición poderosa formada por sindicatos, representantes de los trabajadores, aliados y comunidades

- Quem são seus aliados no movimento sindical? Todos os sindicatos devem ser contatados, inclusive sindicatos que não tenham envolvimento direto na indústria da descarbonização, porque todos sentirão os efeitos da mudança climática e da descarbonização. Se uma planta industrial ou uma mina fecham, isso prejudicará a atividade econômica de todas as pessoas —as pessoas que perderem seus empregos talvez se mudem para outro lugar ou reduzam gastos pessoais devido à perda de renda, as receitas tributárias da comunidade podem cair e, por conseguinte, pôr em risco o custeio de serviços públicos essenciais.
- Há alianças a serem feitas com outros sindicatos representando trabalhadores/as de outros países que trabalham para a mesma empresa, em particular, nos casos de grandes multinacionais? Campanhas transfronteiriças como parte fundamental da Transição Justa: essas campanhas podem ser organizadas por seu sindicato local ou nacional, bem como articuladas com federações sindicais europeias e globais que podem compartilhar informação e ajudar a estabelecer contato com representantes de trabalhadores/as das mesmas empresas em diferentes países visando construir alianças transfronteiriças.
- Quem são seus possíveis aliados não-políticos que são líderes na sua comunidade? Faça uma lista exaustiva de todas as lideranças comunitárias locais e de todas as organizações não-governamentais, em especial das vozes liderando a comunidade ambiental. Não deixe

### NOTA

**Esse banco de dados demandaria investimentos significativos em sua criação e manutenção.** Se possível, uma tal ferramenta pode se tornar viável até mesmo para sindicatos com poucos recursos por meio de compartilhamento de custo e de acesso como parte de uma parceria/aliança com outros sindicatos e entidades

ninguém fora da lista: lideranças que podem não estar ao lado de um sindicato hoje podem tornar-se aliadas mais para a frente, logo é essencial falar com todas as lideranças comunitárias. Contate-as e estabeleça relações que beneficiem ambas as partes.

- Quem são seus aliados e aliadas políticas em cargos eletivos? A maioria dos sindicatos se relaciona com políticos/as diariamente. Consiga informações sobre seus planos e ideias relativos à Transição Justa. Investigue os planos de cada candidata/o a cargo público eletivo para verificar se a Transição Justa está incluída em suas prioridades de campanha; se a Transição Justa não fizer parte da campanha da/o candidata/o e houver eleições no curto-médio prazo, reúna-se com cada candidato para apresentar a Transição Justa como prioridade chave.

## Qual é o seu argumento a favor da Transição Justa?

**Refleta sobre o que sua base sindical precisará saber e entender, o que os seus aliados vão querer ouvir e sobre os pontos mais efetivos para levar a público:**

- Prepare explicações em folha única
- Use histórias pessoais
- Seja conciso
- Vá ao ponto com linguagem incisiva

## 2.2. Executar o plano

Agora que toda a informação está à mão, é hora de executar o plano. Um esforço de Transição Justa é muito semelhante a organizar uma campanha e é montado com as diversas partes já reunidas.

### A demanda

No Apêndice, o guia oferece opções de linguagem para usar quando da redação de uma demanda por Transição Justa.

Para se montar a demanda, como em qualquer negociação de acordo coletivo, requer saber quanto poder e influência o sindicato tem. A demanda será dirigida ao governo, à empresa, ou a ambos. A demanda deve imaginar cada fase da transição em um horizonte de curto/médio/longo prazo; elaborar o plano considerando períodos de cinco, dez, vinte e trinta anos; e ter a capacidade de atualizar e ajustar o plano à medida que as circunstâncias mudem.

A visão da Transição Justa deve ter elementos chave:

#### • Salários e benefícios

- Quais são os salários e benefícios atuais e futuros que recebem ou receberão os trabalhadores e as trabalhadoras?
- Renda familiar. Um elemento chave na avaliação da renda familiar é calcular o valor do trabalho doméstico – e a posterior criação de um fluxo de financiamento para pagá-lo (ex., atenção a crianças, atenção a pessoas de idade).

#### • Opciones de jubilación

- De que opções os/as trabalhadores/as dispõem para aposentar-se mais cedo sem sacrificar benefícios que seriam recebidos se a aposentadoria ocorresse na data normal mais próxima possível?

• **Novas qualificações/retraining: prometer dar novas qualificações a uma pessoa trabalhadora é muito fácil, mas traduzir essas novas qualificações em um futuro emprego pagando salários iguais aos do emprego de hoje é algo distinto:**

- Não aceite uma oferta que alegue que o retraining por si só é solução suficiente em um plano de Transição Justa.
- Exija informações acerca dos empregos do futuro.
- Sempre faça a pergunta “para que empregos nossos membros estão retraining?” e obtenha respostas específicas.
- Exija que cada plano de retraining inclua um menu completo dos futuros empregos respaldado por compromisso por escrito da empresa e do governo de pagar os salários e benefícios oferecidos.
  - Una garantía por escrito como esta debería comprometerse a compensar cualquier brecha entre los salarios y beneficios actuales y un empleo futuro, durante toda la vida laboral de un trabajador. Essa garantia por escrito deve se comprometer a compensar quaisquer diferenças entre os salários e benefícios atuais e os do futuro emprego, ao longo de toda a vida da pessoa trabalhadora.
- O retraining deve estar vinculado ao compromisso de garantir representação sindical nos futuros empregos.
- O retraining deve ser sempre inteiramente financiado nos mesmos níveis da remuneração atual do trabalho e contar com fundos para despesas tais como locomoção e cuidado de crianças. Caso contrário, os/as trabalhadores/as não conseguem pagar o retraining.
- Seja muito insistente em que o plano inclua programas sensíveis a gênero tal que todos os programas de qualificação e treinamento tenham um componente central para reduzir as diferenças de qualificação entre homens e mulheres, possibilitando que as mulheres não fiquem presas a empregos menos qualificados e mais mal remunerados. Deve-se garantir que as mulheres tenham acesso a esses programas.

## ● Tomada de decisões

- Exija a criação de comitês de Transição Justa dos quais os sindicatos façam parte com uma representação com equilíbrio de gênero. O sindicato deve ter a mesma voz, acordada por escrito, em qualquer comissão organizada pelo governo ou a empresa para tratar de Transição Justa.
- Quando o sindicato negocia acordos coletivos, em nível local, regional, nacional, setorial ou de empresa, o sindicato deve inserir linguagem nos acordos coletivos vigentes determinando a participação sindical em todos os planos de Transição Justa da empresa.
- Na circunstância em que tal linguagem não possa ser incluída em um acordo coletivo, seja por razões legais e/ou seja porque a empresa recusa considerar o tema na negociação coletiva, a demanda deve ser redigida em um acordo distinto com a empresa.
- Os sindicatos precisam incorporar todo e qualquer marco de diálogo social legalmente vinculante, parcial ou integralmente, que possa fazer a Transição Justa avançar (em fóruns tripartite governo-empregadores-sindicatos, bipartite empregadores-sindicatos ou institucionalizados, à semelhança dos instrumentos de diálogo social gerais e/ou setoriais da União Europeia).

## Financiamento da Transição Justa

Uma alocação justa de custos e benefícios é parte fundamental da Transição Justa. É importante que uma proposta sindical inclua opções justas e viáveis para o financiamento da Transição Justa e use essas opções como argumentos fortes para a capacidade de executar uma Transição Justa de alto nível. Essas opções podem incluir:

- Taxação justa, sobre ambas a riqueza e as empresas. Receita tributária suficiente é uma pré-condição para um estado capaz de administrar a transição energética e a Transição Justa. No entanto, muitas das pessoas mais ricas do mundo pagam muito pouco em tributos sobre sua riqueza e muitas das maiores empresas do mundo ou não pagam nada ou pagam impostos de pessoa jurídica mínimos. Assim sendo, um imposto significativo sobre as grandes fortunas e a riqueza —justificado de modo geral como uma questão de política social— pode contribuir para financiar tanto a transição energética, de modo geral, quanto a Transição Justa, especificamente. Do mesmo modo, um aumento modesto global nos tributos pagos pelas empresas, associado à repressão dos paraísos fiscais, poderia fornecer recursos tributários consideráveis aos governos. Algumas dessas receitas poderiam ser usadas pela Transição Justa. Por fim, as empresas de energia lucraram enormemente com a atual crise energética. Diversos governos impuseram impostos sobre lucros inesperados. De novo, alguma receita desses

impostos poderia ser usada para financiar uma Transição Justa.

- Fazer os empregadores pagarem. Empresas de energia e extrativas mundo afora geralmente são lucrativas até um momento de transição quando o valor de seus ativos cai. Esses lucros provêm basicamente da extração de energia, minerais e mão de obra de locais específicos. Tendo lucrado com os sistemas energéticos atuais, os empregadores deveriam pagar pela transição com esses lucros. Os empregadores podem pagá-la de três maneiras. Primeiro, o patronato pode pagar pelos custos de reter, retrainar e reaproveitar, ao mesmo tempo em que mantém seu pessoal na empresa enquanto o recapacita e reaproveita para trabalhar em novos ativos de baixo carbono. Segundo, se o reaproveitamento não se mostrar viável, os empregadores podem pagar os custos de requalificação dos/as trabalhadores/as para outros empregos, assim como benefícios sociais e pacotes de indenizações adequados por desligamento e desemprego. Terceiro, os empregadores podem pagar os custos de remediação e/ou conversão de locais, inclusive com a criação de empregos decentes como parte dessas atividades. Por certo, os empregadores devem ainda garantir o pagamento de custos de cobertura médica e de pensões, possivelmente investindo em fundos fiduciários para pagamentos futuros.

É importante fazer os empregadores pagarem enquanto ainda estão solventes. Há diferentes maneiras de fazer isso, mas uma proposta é a de criar um fundo regional ou nacional para o qual os empregadores contribuam com um imposto baseado no lucro ou por unidades vendidas. Já há exemplos dessa abordagem nos fundos de descomissionamento criados por usinas nucleares em diferentes países.

- Taxação de carbono. O montante alocado para a Transição Justa decorrente da taxa do carbono pode e deve ser aumentado consideravelmente e, possivelmente, dirigido por um Fundo Global de Transição Justa para Todos. A taxa do carbono deve ser desenhada de modo a que seja progressiva e não regressiva, sobretudo neste momento de preços elevados de energia.
- Títulos da Transição Justa. Atualmente, os títulos de mudança climática estão em rápida expansão nos mercados financeiros —mas virtualmente nenhuma das finalidades de tais títulos beneficia uma Transição Justa para trabalhadores/as. Coletivamente, os/as trabalhadores/as detêm trilhões em fundos de pensão, valores também conhecidos como o capital dos/as trabalhadores/as. Os administradores de fundos de pensão sindicais estão começando a usar sua influência sobre os gestores de ativos para exigir direitos trabalhistas e Transição Justa como pré-condições para investimentos. Isso poderia ser expandido para incluir demandas pela Transição Justa em títulos climáticos.

→ Taxas para consumidores de energia elétrica: Os consumidores de energia, sobretudo nas economias avançadas industrializadas, têm se beneficiado da produção dos/as trabalhadores/as da indústria de combustíveis fósseis. Uma cobrança mensal sobre a transmissão e distribuição de energia pode contribuir para um Fundo de Transição Justa, aderente ao princípio de taxa progressiva no estabelecimento de tarifas, com isenções para pessoas que despendem proporcionalmente percentuais mais altos de sua renda em energia necessária à sua sobrevivência básica. Por exemplo, para cada usuário pagante de serviços de energia seria calculado, e posteriormente cobrado mensalmente, um pequeno percentual de cada conta de eletricidade, com uma soma mais alta nos cinco primeiros anos de um Fundo Nacional de Transição Justa e, a partir daí, uma soma decrescente a cada cinco anos, limitada a vinte anos. Essa soma poderia ser facilmente depositada eletronicamente.

- Dispositivos de recuperação: O plano deve ter um dispositivo para recuperar quaisquer financiamentos governamentais ou outros auxílios estendidos a empresas que não tenham cumprido compromissos de criação de empregos, retenção de postos de trabalho ou programas de qualificação assumidos com a Transição Justa.

- A comunidade: Como enfatizado por este guia, uma campanha de Transição Justa será tão mais bem sucedida e terá efeitos positivos de longo prazo quanto mais as necessidades da comunidade como um todo forem incorporadas. Recomenda-se que essa parte seja construída em conjunto com aliados de fora do sindicato e inclua:

→ Uma avaliação detalhada da atividade econômica criada por uma fábrica ou por todo um setor.

→ Uma avaliação das perdas tributárias e de cortes de serviços governamentais em decorrência da redução da receita se os empregos forem eliminados por conta da descarbonização e, por outro lado, os efeitos positivos para a comunidade se uma Transição Justa de alto nível for implementada.

→ O custo de transformação dos sistemas de energia para atender às necessidades da comunidade devem ser definidos como seguros, não poluentes, com preços acessíveis, que apoiem as mulheres e estejam principalmente sob controle da comunidade.

## Como o sindicato financiará seu plano de Transição Justa?

Se financeiramente possível, pelo menos uma pessoa trabalhadora em período integral deve ser alocada para a campanha por causa de sua complexidade e cronograma plurianual. Na impossibilidade de uma contratação, o sindicato deve fazer-se uma pergunta difícil: quem fará o serviço para que o plano tenha êxito?

Se o sindicato mantiver relações razoáveis com a empresa, o acordo coletivo dispõe sobre horas em que trabalhadores sindicalizados possam se ausentar do trabalho? É possível

buscar receitas, de fontes filantrópicas por exemplo, para pagar outros ativistas/voluntários?

## Capacitação sindical

Um sindicato enfrentará dificuldades na implementação de um plano de Transição Justa sem o suporte de seus membros. Portanto, um primeiro passo fundamental consiste em educar os membros do sindicato quanto ao significado da Transição Justa. Essa educação é particularmente crucial para trabalhadores/as mais velhos/as que são mais vulneráveis a crises no mercado de trabalho e que também podem acreditar em que a melhor estratégia é aguentar até a aposentadoria, sobretudo em países que oferecem planos de aposentaria pública e/ou privada.

Entre os tópicos para abordar nas apresentações, reuniões de grupos, boletins e webinars estão:

- A ideia básica do conceito de Transição Justa.
- O conceito básico de uma Transição Justa de alto nível. Os membros precisam conhecer a situação atual e o objetivo pretendido, e que futuro os/as trabalhadores/as devem buscar e exigir.
- O estado do debate sobre a Transição Justa no país e na empresa/setor.
- O estado das energias renováveis e a possibilidade de emprego na indústria da energia renovável, bem como seus salários e benefícios.
- A disponibilidade e perspectivas de retreinamento profissional.
- O interesse da comunidade e sua necessidade de Transição Justa.
- Uma visão de melhores empregos, não apenas de quaisquer empregos, que também lida com a desigualdade de gênero.
- Se a empresa estiver usando o termo Transição Justa, os membros precisam entender se a empresa está oferecendo um verdadeiro plano de Transição Justa ou apenas usando uma retórica de Transição Justa para parecer sensível à crise climática. Só podemos falar de uma Transição Justa se ela envolver os/as trabalhadores/as e seus representantes; caso contrário, estaremos falando apenas de transição sem o elemento “justa”.
- O sindicato também deve educar lideranças e delegados/as para que se tornem instrutores/as de Transição Justa e que guiem os membros durante o processo assim que passe a ocorrer a perda de empregos, em especial dirigindo os/as trabalhadores/as para as opções mais seguras de requalificação e retreinamento para empregos futuros. Isso trará melhores resultados para os/as trabalhadores/as, fazendo com que não tenham que depender unicamente de programas governamentais ou das empresas, que podem ser subfinanciados ou inadequados para a tarefa de identificar empregos futuros.
- O sindicato deve criar um serviço de atendimento e/ou uma lista de contatos a quem qualquer pessoa trabalhadora possa ligar em nível local ou regional caso tenha dúvidas sobre seu trabalho e o plano de Transição Justa.

## Trabalhar com a comunidade

Com base na experiência, é quase impossível imaginar a realização de uma Transição Justa de alto nível sem forte apoio da comunidade. O termo comunidade inclui organizações de todos os tipos (de bem-estar social, religiosas, pequenas empresas) e lideranças políticas (eleitas e não eleitas) de todo o espectro político. Grupos e lideranças comunitárias talvez não sejam aliados no começo por falta de compreensão da Transição Justa ou aliados potenciais que podem ser erroneamente induzidos —pelo governo e/ou a empresa— a apoiar uma versão esquelética de Transição Justa. Os componentes básicos de uma campanha de educação comunitária são:

- Uma campanha de Transição Justa será mais efetiva se posicionada como parte de um esforço geral para elevar o padrão de vida, sobretudo os salários, de todas as pessoas. Por exemplo, em países onde os salários são baixos e os/as trabalhadores/as lutam para pagar as contas do mês, defensores da Transição Justa devem adotar campanhas demandando a imediata melhoria dos salários, sobretudo os mais baixos.
- Em seu plano, o sindicato deve enfatizar o fato de que uma Transição Justa de alto nível cria uma aliança inquebrantável entre a proteção das rendas dos/as trabalhadores/as e o financiamento de desenvolvimento econômico de longo prazo em comunidades passando por processos disruptivos decorrentes da mudança climática e da descarbonização. As áreas das fábricas fechadas devem ser inteiramente recuperadas para beneficiar os/as trabalhadores/as e as comunidades que delas dependiam.

## Fazer a mensagem chegar

Não há dúvida quanto à importância de que lideranças sindicais eleitas tenham visibilidade na explicação do plano de Transição Justa. Porém, é vital ter trabalhadores e trabalhadoras capazes de falar com a comunidade. Assim sendo, um componente crucial da campanha é **treinar porta-vozes eficazes**. Uma pessoa atuando como porta-voz eficaz:

- Conhece os pormenores do plano e a ideia geral da Transição Justa
- Consegue manter a compostura quando confrontada com vozes dissonantes ou perguntas de sondagem ou mesmo céticas.
- Qualificou-se em apresentações públicas. A maioria das pessoas pode ser treinada para fazer uma apresentação — algumas dessas habilidades são de ordem prática (ex., como olhar para uma câmera de televisão); outras habilidades apenas requerem prática (ex., ensaiar os pontos principais de uma estória pessoal sem que ela perca a autenticidade).

## 2.3. Acompanhar o plano

Uma vez que o plano tenha sido implementado, é fundamental que o sindicato estruture um processo de acompanhamento que assegure seu êxito. O esforço de acompanhamento assenta-se sobre três componentes: trabalho em comissões, um conjunto de indicadores e um cronograma. Uma checklist orientadora é disponibilizada para ajudar os sindicatos no processo de acompanhamento do plano.

### Trabalho em comissões

Organizar uma estrutura de comissão distribuirá o trabalho equitativamente entre pessoal e lideranças e esclarecerá a responsabilidade de cada pessoa no plano. Comissões também permitem comunicação e tomada de decisão efetivas de modo a que o trabalho possa ser ajustado segundo o arcabouço inicial do plano.

Uma lista possível do trabalho da comissão poderia ser dividida assim:

- Pesquisa
- Negociações
- Educação
- Construção de coalizões
- Finanças
- Mídia

Mas cada sindicato poderá optar por uma configuração de comissão diferente dependendo das circunstâncias e do pessoal disponível para trabalhar no plano.



# Indicadores

Cada sindicato terá seus próprios critérios para mensurar em detalhe o progresso do plano de Transição Justa dependendo das condições nacionais. Há indicadores gerais cuja inclusão na avaliação do progresso do plano pode se mostrar útil:

**1** Uma maioria de membros do sindicato apoia a abordagem de Transição Justa da liderança. Isso pode ser julgado com base na participação nos esforços educacionais, bem como nos comentários de membros diretamente ou em mídias sociais.

**2** O sindicato identificou, autorizou e mobilizou suficientes recursos internos para custear o pessoal necessário para cumprir as tarefas visando a criação do plano de Transição Justa. Isso assegurará que o plano possa prosseguir de modo efetivo.

**3** O governo e/ou a empresa concordaram, em princípio, em participar da negociação do plano de Transição Justa com base na apresentação do sindicato de um marco respaldado por amplo conjunto de dados e informações levantados pela organização sindical.

**4** O sindicato foi bem-sucedido em negociar seu direito a ser parte com os mesmos direitos a voz e voto em uma negociação de Transição Justa local ou nacional.

**5** O sindicato conseguiu estabelecer um plano de Transição Justa plenamente financiado, combinando os vários mecanismos de financiamento descritos neste guia. Em outras palavras, os números apresentados no plano são realistas e alcançam fornecer suporte econômico a todos os membros.

**6** O cronograma acordado pelo governo e a empresa atende ao objetivo global de descarbonização como estabelecido no Acordo de Paris de 2015. Em outras palavras, o sindicato resistiu a quaisquer tentativas de postergar a Transição Justa para um futuro pouco razoável e, em vez disso, adotou um plano com metas altas.

**7** O sindicato já envolveu todas as formas de mídia da comunidade ao ponto de a Transição Justa ser retratada positivamente em reportagens e comentários e o sindicato ter seu papel central reconhecido na comunidade como liderança em questão de mudança climática, descarbonização e digitalização.

# Cronograma

Este cronograma sugerido fornece uma ideia dos prazos dos diferentes passos:

## Ano 1:

### Dia 1- 6 meses

- Avaliar os recursos humanos e financeiros de que o sindicato dispõe para perseguir um plano de Transição Justa, sobretudo a capacidade de contratar pessoal exclusivamente dedicado ao trabalho diário da Transição Justa.
- Estruturar as comissões para o plano de Transição Justa (comissões que devem se reunir regularmente, se praticável, em cada um dos períodos em que este cronograma está dividido).
- Iniciar a tarefa de coleta de informações descrita neste guia.
- Organizar as listas de potenciais aliados.
- Esquematizar os passos para um processo de treinamento interno no sindicato.

### 6-9 meses

- Se o processo de levantamento de informações tiver avançado o suficiente para fornecer informações suficientes para enunciar uma visão de Transição Justa, começar a reunir-se com as organizações aliadas mais confiáveis, em especial outros sindicatos, para esboçar o plano.
- Começar a campanha de treinamento interno no sindicato, realizando ao menos duas reuniões/debates a serem usadas como testes do plano e, depois, avaliar o sucesso dos elementos do treinamento.
- Começar a treinar membros que possam servir como porta-vozes.
- Estruturar a demanda ao governo e/ou à empresa e preparar os documentos para apresentação a contrapartes e organizações aliadas.

### 9-12 meses

- Se a demanda já dispuser de um marco estável (em outras palavras, grandes princípios já acordados, com detalhes específicos, sobretudo financeiros, ainda em discussão), iniciar o processo de estabelecimento de diálogo com o governo e/ou a empresa, inclusive uma reunião preliminar para acordar o processo visando alcançar um acordo de Transição Justa.
- Durante este período, a secretaria/departamento encarregada da pesquisa deve reunir-se ao menos uma vez por mês para revisar, com base nos dados coletados, cláusulas específicas do acordo proposto.
- Expandir o esforço de treinamento interno do sindicato e o treinamento de porta-vozes com o objetivo de atingir pelo menos metade do quadro associativo no fim do Ano 1.
- Se a liderança avaliar que há forte apoio dos membros, passar a incluir mais detalhes acerca da Transição Justa nos comunicados regulares enviados aos membros, inclusive a opção de criar uma página web própria.

## Ano 2:

### 12-18 meses

- Se a reunião inicial com governo e empresa rendeu resultados positivos, organizar a criação de uma comissão de Transição Justa conjunta, com representantes de todas as partes envolvidas no processo: sindicatos e governo e/ou empresa. Assim que tiver sido formada, essa comissão deve reunir-se com frequência para acompanhar o processo.
- Se o governo e/ou a empresa recusar(em)-se a participar do processo, ou se houver anuência de uma parte, mas não de outra, começar a incorporar organizações aliadas para discutir como organizar uma convocatória pública contra a rejeição do processo de Transição Justa.
- Durante esse período, o sindicato deve ao menos ter redigido um rascunho de marco para um acordo/demanda de Transição Justa que possa ser adaptado a um acordo de negociação coletiva ou para fazer lobby junto ao governo.

### 18-24 meses

- Se o diálogo estiver em andamento com as outras partes (governo e/ou empresa), convocar uma reunião interna para avaliar o progresso feito e resolver quaisquer lacunas informacionais e impedimentos ao avanço do processo.
- Convocar uma reunião geral com as organizações aliadas, com caráter público e midiático, para explicar o marco da campanha de Transição Justa.
- Organizar reuniões menores com representantes da mídia para capturar a narrativa da Transição Justa.
- Organizar uma ampla audiência pública em que toda a cidadania seja convidada para que possa compreender a conexão existente entre os/as trabalhadores/as e a comunidade —se o sindicato representar trabalhadores/as em mais de uma municipalidade, esforçar-se para realizar audiências públicas em cada lugar a fim de garantir forte participação.

Ao final dos dois anos do processo inicial, o sindicato poderá realizar uma avaliação do progresso e determinar como avançar nos anos subsequentes.

# Checklist

Esta *checklist* resume as tarefas básicas a serem realizadas em um plano de Transição Justa. Cada ponto abaixo corresponde a uma explicação mais completa dentro do guia.

## Coleta de informações

- Levantar informações financeiras gerais sobre o país, inclusive o nível da dívida e os planos orçamentários.
- Levantar as informações financeiras da empresa, inclusive de todas as operações domésticas e, se relevante, internacionais.
- Coletar e analisar os planos de transição energética em andamento, ou discutidos, no país.
- Reunir os planos de transição energética da empresa para o país e no exterior.
- Levantar e analisar as projeções feitas pelo governo e a empresa para a criação de empregos verdes, especialmente os salários e benefícios sendo prometidos.
- Analisar todo o espectro de impactos que a transição energética terá sobre:

—> membros

—> comunidade

## Preparação das listas de coalizões/aliados

- Sindicatos do país
- Federações sindicais globais
- Políticos
- Lideranças comunitárias

## Coleta e preparação dos dados econômicos dos membros

- Salários
- Benefícios
- Pensões

## Estruturação da demanda de Transição Justa

- Salários e benefícios pretendidos.
- Opções disponíveis de aposentadoria precoce, com base nos planos de aposentadoria pública e privada.
- Financiamento garantido para as opções de retreinamento.
- Opções de financiamento da Transição Justa.
- Processo de tomada de decisão para acordo de Transição Justa que assegure plena igualdade aos sindicatos.

## Estruturação do trabalho interno do plano de Transição Justa

- Criar cronograma provisório para a campanha.
- Criar comissões para:
  - > Pesquisa
  - > Negociações
  - > Educação
  - > Construção de coalizões
  - > Sindicatos do país
  - > Finanças
  - > Mídia
- Alocar pessoal do sindicato ou membros para cada comissão.

## Treinamento

- Treinamento interno de membros.
- Educação da comunidade/cidadania.
- Treinamento de lideranças sindicais como porta-vozes da Transição Justa.

# Conclusão

O guia mostra o estado da Transição Justa no princípio de 2022. A IndustriALL abordou a missão deste guia com dois objetivos em mente. Primeiro, para avançar a compreensão da Transição Justa entre as organizações afiliadas por meio de informação acerca do estado atual dos esforços ao redor do mundo e, ao mesmo tempo, para definir o mais alto padrão possível para a visão última da Transição Justa. Segundo, para fornecer um mapa básico e realista do caminho para cada sindicato usar em seus próprios esforços de criação de uma campanha de Transição Justa.

Incluimos os elementos chave de que os sindicatos necessitam para começar campanhas de Transição Justa e como ponto de partida dos debates.

- O guia revisou o estado da Transição Justa e encontrou:
  - > Muito poucos marcos de Transição Justa são tangíveis ou estão prontos para serem usados, muito embora o debate sobre mudança climática tenha chegado a todas as nações da terra.
  - > O volume do apoio financeiro a trabalhadores/as sob risco de perderem seus empregos para a descarbonização é, na melhor das hipóteses, mínimo.
  - > As promessas de emprego feitas por governos e empresas não correspondem à realidade do número potencial de empregos que os/as trabalhadores/as encontrarão e que certamente não pagarão salários que permitam viver.
  - > Os programas de retreinamento não estão muito difundidos e, em muitos lugares, não se traduzem em empregos futuros bem remunerados.
  - > A maioria dos sindicatos não começou a discutir a Transição Justa em suas bases porque a descarbonização parece, a muitos/as trabalhadores/as, um processo que está muito longe no futuro.
  - > Para construir uma campanha de Transição Justa, os sindicatos dispõem de um amplo leque de opções a seguir nas áreas de pesquisa, negociações, educação, construção de coalizão, finanças e mídia.
  - > Os sindicatos que começam um esforço de Transição Justa usando o guia como recurso se colocarão em posição estratégica muito melhor para negociar proteções de longo alcance para seus membros e para assegurar auxílio financeiro a comunidades.

**A IndustriALL agradece as ideias, perspectivas e outros pontos de vista que ajudem a reforçar uma visão compartilhada da Transição Justa.**

**Sabemos que há um longo caminho à frente para proteger trabalhadores e trabalhadoras em uma sociedade descarbonizada. Devemos estar conscientes de nossos pontos fortes e de nossas fraquezas ao abordarmos a Transição Justa. Ao mesmo tempo, podemos sentir-nos confiantes em relação ao futuro porque os sindicatos, trabalhando juntos através das fronteiras em unidade com seus aliados, vêm alcançando grandes melhorias para os/as trabalhadores/as ao longo de muitas décadas.**

# Apêndice

No Apêndice, este guia fornece recursos adicionais para a elaboração do plano de Transição Justa. Ele dá exemplos de linguagem contratual que o sindicato pode usar ou adaptar para seu trabalho de Transição Justa.

Entendendo que cada país deverá estruturar um acordo por escrito em conformidade com a legislação nacional e os acordos coletivos, abaixo temos quatro sugestões para marcos gerais de linguagem contratual para a Transição Justa.

## MARCO GERAL CURTO

**Se o sindicato está tentando estabelecer um acordo inicial com a empresa, o que segue abrange um conjunto amplo de objetivos (tomado de empréstimo do Congresso de Sindicatos britânico e modificado);<sup>14</sup>**

*As partes deste acordo estão comprometidas com o desenvolvimento de uma abordagem compartilhada para enfrentar as questões energéticas e ambientais que sirva como base para uma Transição Justa.*

*O (empregador) se compromete a cumprir a legislação ambiental pertinente e trabalhará para melhorar a agenda ambiental em sentido amplo mediante o uso de melhores práticas e exemplos. Com isso em mente, o (empregador) se compromete a:*

- *Reduzir a pegada de emissões (do empregador) usando parâmetros específicos e objetivos consistentes com os objetivos estabelecidos por governos nacionais e acordos internacionais.*
- *Trabalhar com trabalhadores, gestores de empresas e partes interessadas que aportem financiamento integral para uma qualificação e formação que reflita o futuro esperado do mercado de trabalho. Os seguintes programas educacionais/de qualificação serão implantados até (data).*
- *Monitorar o desempenho em relação a metas desafiadoras, mas realizáveis.*
- *O (empregador) e o (sindicato) incluirão supervisores, trabalhadores e representantes sindicais no compartilhamento da responsabilidade pelos esforços de Transição Justa.*

→ *As tarefas a seguir serão finalizadas pelos seguintes grupos de trabalho até (data)*

Como parte desse trabalho e comprometimento, o (empregador) e o (sindicato) apoiarão a criação de uma Força-Tarefa Conjunta de Clima e Transição Justa para permitir diálogo construtivo entre o empregador e o sindicato.

As partes concordam em assegurar que todos os departamentos/secretarias/áreas de trabalho sejam representados na Força-Tarefa e que aos membros dessa força-tarefa sejam apresentadas todas as informações relevantes no tocante às questões ambientais e laborais na [nome da fábrica/setor]. A Força-Tarefa será formada pelos seguintes representantes (identificação/descrição). A Força-Tarefa se reunirá (vezes por mês ou ano) e votará anualmente para presidente e secretário/a, cargos a serem alternados entre o lado do empregador e o lado do sindicato.

<sup>14</sup> Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all" (OIT, 2015) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432859.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf)

## UMA BREVE AMOSTRA DE UM ACORDO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

(preparado pelo Sindicato dos Eletricitários da Austrália)

**Se um sindicato já consegue dar início a uma negociação no âmbito de uma relação de negociação coletiva com a empresa, o que segue pode servir de modelox.**

EO (empregador) e o (sindicato) reconhecem a ameaça iminente à atual viabilidade do negócio e à estabilidade e segurança do emprego representada pelo aumento de emissões de gases de efeito estufa que têm sido a causa da elevação da média global das temperaturas e da instabilidade climática.

As partes deste acordo comprometem-se com uma abordagem cooperativa/colaborativa para reduzir esses riscos por meio de ações que reduzam emissões. É reconhecida a probabilidade de que ocorram mudanças fundamentais necessárias à operação de setores inteiros e de empresas individualmente.

### **Clima, Ambiente e Sustentabilidade**

1. *As partes deste acordo reconhecem os benefícios mútuos para empregadores e empregados/as de adotar uma abordagem cooperativa para enfrentar os enormes riscos à atual viabilidade do negócio e à segurança no emprego.*
2. *As partes deste acordo reconhecem os riscos decorrentes da crise climática e comprometem-se a adotar uma abordagem colaborativa e consultiva para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e mitigar riscos.*
3. *O empregador proverá informações sobre as emissões de gases de efeito estufa de suas próprias operações e de sua cadeia de suprimento no mínimo uma vez por ano. O empregador fará uma apresentação para os/as trabalhadores/as da comissão de fábrica e diretores do sindicato em questão sobre os riscos à viabilidade do negócio e à segurança do emprego representados pela instabilidade climática, como as emissões são mensuradas, as metas de emissões e os planos para reduzi-las.*
4. *Se o empregador não registra, mede ou planeja reduzir emissões, o sindicato e o empregador reunir-se-ão para desenvolver um processo passo a passo para medir as emissões, definir metas e avaliar o progresso.*
5. *O empregador e o sindicato estabelecerão uma comissão de clima, ambiente e sustentabilidade que refletirá a diversidade da força de trabalho e incluirá mulheres em sua composição. A comissão se empenhará em consultas e planejamento acerca dos riscos representados pela crise climática e as implicações para os empregos e a segurança do emprego de medidas planejadas para reduzir as emissões. As propostas serão sensíveis a gênero e assegurarão oportunidades iguais a homens e mulheres. Os acordos deverão proteger contra todas as formas de discriminação durante a transição para novos modos de operação e para novos empregos e organização do trabalho.*

6. *Como parte de seu mandato para enfrentar os riscos ao emprego sustentável representados pela crise climática, a comissão:*

- 6.1 *Considerará as informações submetidas pelo empregador em conformidade com a cláusula 3*
- 6.2 *Considerará e discutirá iniciativas para aumentar a segurança do emprego durante o enfrentamento da crise climática tais como:*
  - 6.2.1 *Atender as necessidades energéticas do local de trabalho por meio de energias renováveis.*
  - 6.2.2 *Melhorar a eficiência energética dos prédios, equipamentos e maquinário da empresa.*
  - 6.2.3 *Reduzir os impactos ambientais da cadeia de suprimento da empresa.*
  - 6.2.4 *Reduzir as emissões das operações de logística e transporte da empresa, sejam estas próprias ou terceirizadas.*
  - 6.2.5 *Melhorar a reciclagem e a proteção ambiental em todo o negócio.*
  - 6.2.6 *Reduzir resíduos.*
  - 6.2.7 *Considerar mudanças na organização do trabalho, nos horários de trabalho e nos padrões dos turnos que possam ajudar a mitigar os efeitos da crise climática na segurança do emprego. Quaisquer mudanças propostas devem envolver ampla consulta aos empregados e levar em conta responsabilidades no cuidado da família.*
  - 6.2.8 *Considerar os riscos externos ao negócio e à segurança do emprego representados pela crise climática e identificar estratégias de mitigação que possam ser adotadas para assegurar emprego sustentável e seguro.*
  - 6.2.9 *Considerar medidas e políticas de saúde e segurança durante ondas de calor e outros eventos climáticos extremos, e ainda seus impactos específicos para mulheres trabalhadoras.*

## UM MARCO DETALHADO

**O sindicato australiano de eletricitários Electrical Trades Union desenvolveu uma visão ainda mais avançada de modelo de Transição Justa para acordos coletivos. As cláusulas abaixo podem ser adaptadas pelos sindicatos para atender a circunstâncias nacionais específicas (a linguagem abaixo foi ligeiramente editada para fins de clareza).**

1. As partes deste acordo reconhecem os benefícios mútuos de empregador e empregados/as decorrentes da adoção de uma abordagem cooperativa no enfrentamento de riscos relevantes à atual viabilidade do negócio e à segurança do emprego. Esta cláusula estabelece processos consultivos mínimos e obrigações acessórias em relação aos impactos das transições energéticas. As partes reconhecem:
  - a. Que há significativa incerteza quanto ao futuro da geração de energia,
  - b. Que essa incerteza constitui uma mudança relevante para efeito de consulta e
  - c. Que esta cláusula vigora em complemento aos dispositivos contidos na cláusula de consultas.
2. As partes deste acordo reconhecem os riscos e os impactos para a segurança no emprego e a economia representados pela mudança climática e a atual transição energética. As partes se comprometem a adotar uma abordagem colaborativa e consultiva para mitigar e/ou evitar tais riscos e impactos e facilitar uma transição justa para trabalhadores e trabalhadoras impactados por quaisquer mudanças.
3. Durante a vigência do Acordo, as partes reconhecem que pode haver a introdução e o uso de novas tecnologias/plantas e/ou aposentadoria de tecnologias/plantas existentes que podem impactar os funcionários/as. Para mitigar esses impactos, as partes se comprometem a desenvolver e estabelecer processos e planos que preveem:
  - a. A não ocorrência de demissões ou realocações forçadas; e a adoção de programas de aposentadoria voluntária, quando apropriado, que permitam que trabalhadores/as mais antigos/as em áreas de trabalho não impactadas se candidatem a aposentadorias voluntárias e, assim, abram a perspectiva de criação de postos de trabalho ou empregos de mais longo tempo para trabalhadores/as mais jovens da área impactada.
  - b. Avisos prévios longos de pelo menos cinco anos sobre uma futura intenção de fechar ou mudar tecnologias de modo substancial, para permitir tempo suficiente para construir a geração substituta e/ou planejar de forma ordeira e maximizar as oportunidades para a força de trabalho e seus sindicatos negociarem resultados justos. Todos os avisos de fechamento submetidos a [órgãos governamentais], inclusive emendas aos avisos de fechamento, também serão fornecidos por escrito a funcionários/as e seus sindicatos.

- c. Planos abrangentes de reabilitação de áreas fabris que possam constituir uma fonte adicional de emprego e trazer benefícios à comunidade.
- d. Financiamento e apoio para requalificar trabalhadores/as de usinas elétricas, inclusive facilitando a sua participação em quaisquer programas empresariais ou governamentais em consulta com os/as trabalhadores/as e seus sindicatos.
- e. Cooperação e participação em todas as iniciativas de financiamento e apoio anunciadas que diversifiquem a economia regional em que o empregador atue.

### **Estabelecimento de um Grupo de Trabalho da Transição**

4. O empregador se compromete a notificar e a consultar os/as trabalhadores/as e seus sindicatos quando tomar uma decisão preliminar sobre uma proposta para introduzir uma mudança tecnológica de geração, que pode incluir:
  - a. Substituição de parte ou de todos os ativos de geração,
  - b. Planejamento, projeto, construção, manutenção ou operação de novos ativos de geração,
  - c. Aumento ou atualizações dos ativos de geração existentes,
  - d. Planejamento, projeto, construção, manutenção ou operação de tecnologias de redução adicional de emissões e/ou
  - e. Quaisquer melhorias associadas à tecnologia existente resultantes de quaisquer uma das mencionadas acima.
5. Em prazo inferior a três meses da aprovação deste acordo, o empregador facilitará o estabelecimento de um grupo consultivo a ser conhecido como "Grupo de Trabalho da Transição", que será formado por:
  - a. X representantes escolhidos pelo empregador,
  - b. Y representantes escolhidos pelos empregados/as,
  - c. Um representante de cada sindicato parte deste acordo.
6. O trabalho do Grupo de Trabalho da Transição concentrar-se-á nos temas contidos nas cláusulas 3 e 4 acima e quaisquer outras questões relativas à transição energética acordadas pelas partes.
7. As partes se comprometem a fazer representação conjunta às secretarias e ministérios governamentais relevantes pleiteando participação e representação apropriada a fim de maximizar as oportunidades a trabalhadores/as assim que surjam. As partes permitirão a participação de representantes relevantes do governo nas reuniões do grupo de trabalho, se solicitada.
8. Quando do estabelecimento de um grupo de transição empresarial/comunitário mais amplo, as partes se comprometem a:



apoiar e participar nesses processos integralmente e o empregador apoiará a participação razoável de representantes dos/as trabalhadores/as nesse fórum sem perda de salário.

9. O empregador assegurará que os representantes dos/as funcionários/as no Grupo de Trabalho da Transição tenham acesso razoável a todos os recursos de que necessitem para realizar seu trabalho eficientemente, inclusive:
  - a. Telefone móvel, computador, internet e e-mail;
  - b. Impressões, escaneamento e fotocópias;
  - c. Treinamento pertinente fornecido por seu prestador de serviço escolhido;
  - d. Tempo remunerado razoável para participar de reuniões do grupo de trabalho e de reuniões individuais e em grupo com os/as empregados/as que representam; e
  - e. Tempo remunerado razoável para desempenhar atividades decorrentes do grupo de trabalho, incluindo coletar feedback dos funcionários, pesquisar propostas e preparar propostas e reuniões com todas as partes interessadas relevantes.
10. Na primeira reunião do Grupo de Trabalho da Transição, o empregador fornecerá detalhes da decisão preliminar, inclusive:
  - a. A introdução da mudança proposta;
  - b. O efeito provável da mudança proposta sobre os/as trabalhadores/as impactados/as, inclusive o efeito que a mudança proposta poderia ter nos/as outros/as trabalhadores/as como transferências temporárias a trabalho, contratos por prazo determinado, empresas terceirizadas dentro da planta e considerações de saúde e segurança no trabalho;
  - c. Medidas que o empregador propõe adotar ou poderia adotar para prevenir ou mitigar os efeitos adversos da mudança sobre o pessoal; e
  - d. A probabilidade de o empregador solicitar realocação de pessoal em transições empregatícias internas ou externas.
11. O grupo de trabalho acordará um cronograma para o período de consultas levando em consideração as obrigações consultivas contidas nesta cláusula e, em relação às funções do pessoal, a capacidade de considerar as mudanças propostas, de buscar assessorar-se e de fazer e de responder a propostas detalhadas.

#### **Transições de Emprego Interno**

12. O empregador preparará e providenciará ao grupo de trabalho uma relação com todas as pessoas trabalhando na empresa, inclusive trabalhadores/as transferidos/as temporariamente, com contrato por tempo determinado e informais, que será usada para identificar possíveis oportunidades para maximizar resultados em termos de empregos permanentes para trabalhadores/as impactados/as em seu atual local de trabalho.

13. Quando se identificar que o número de funcionários/as possa exceder em dado momento as necessidades operacionais e de manutenção em decorrência da mudança proposta, realizar-se-á uma auditoria de habilidades para determinar o banco de habilidades/competências dos funcionários/as impactados/as para identificar os requisitos para que o local de trabalho continue a operar com segurança e eficiência bem como identificar as habilidades exibidas pelos/as trabalhadores/as que possam ser de assistência em caso de transferência interna para outra função no mesmo local de trabalho.
14. Tais funcionários/as terão prioridade na escolha de quaisquer novos postos de trabalho criados onde haja a introdução de tecnologias de geração novas ou alternativas no local de trabalho em que estiverem trabalhando.
15. Onde houver um excesso de empregados/as e vagas internas abertas ou em vias de serem disponibilizadas, realizar-se-á uma análise de quaisquer necessidades de competências em consulta com o pessoal afetado e desenvolver-se-á um plano de treinamento cuja parte principal transcorrerá no horário de trabalho e às expensas do empregador.
16. O empregador assegurará que quaisquer ofertas de transferências internas para vagas em aberto sejam transparentes e organizadas com base no seguinte processo:
  - a. [um aviso] será dado a todo o pessoal, identificando vagas em aberto e as qualificações requeridas (confirmando que será disponibilizado treinamento a candidatos/as bem-sucedidos/as conforme necessário).
  - b. Os/as candidatos/as serão selecionados/as por meio de [processo de seleção acordado]
  - c. Qualquer disputa em relação à adequação de candidato/a(s) selecionado/a(s) será resolvida pela convocação de uma conferência das Comissões Consultivas regulares de cada local de trabalho.
  - d. Se a disputa não puder ser resolvida lá, aplicar-se-á então o procedimento de reclamação/disputa, inclusive, se necessário, o encaminhamento da matéria às [agências reguladoras relevantes] para resolução.
17. Onde se tornar evidente que a transferência interna de pessoal em determinado local não absorverá o pessoal excedente, utilizar-se-á um processo [sujeito a concordância] para identificar o pessoal que deseje ser realocado via oportunidades externas de transição de emprego em local diferente daquele em que estejam no momento.
18. Antes de avançar com um processo externo de transição de emprego, exaurir-se-ão todas as opções de retraining e realocação de pessoal, inclusive a reorganização dos horários de trabalho.

### Transição de Emprego Externo

19. *Depois que todas as opções de transição de emprego interno tenham se esgotado, os/as empregados/as excedentes terão prioridade para se transferir para outros locais de trabalho do empregador, inclusive áreas industriais novas ou terrenos nunca utilizados, atuais áreas em construção e cargos em subsidiárias de propriedade do empregador.*
20. *O empregador assegurará que todos os contratos firmados de planejamento, projeto, construção, manutenção e/ou operação de novas unidades geradoras incluíra condições legalmente vinculantes estabelecendo que as partes sob contrato aceitem 'empréstimos' de pessoal dentro da razoabilidade e a transferência permanente de oportunidades de emprego.*
21. *Quando um 'empréstimo' ou transferência permanente bem-sucedido requeira primeiramente que uma pessoa trabalhadora adquira habilidades e treinamento adicionais, o empregador proverá o treinamento pertinente prioritariamente durante o horário de trabalho dessa pessoa e o custeará.*
22. *Quando o empregador planeje, projete, construa, mantenha e/ou opere unidades geradoras novas que requeiram empregar pessoal adicional, o empregador assegurará que o pessoal atual tenha oportunidades de adquirir habilidades, conhecimento e experiência na nova tecnologia. Desenvolver-se-á um plano de transição para empregados/as que trabalhem com equipamento que deixou ou deixará de ser usado para que transitem para as vagas relativas à planta industrial nova.*
23. *Caso ainda sobre vagas depois desse processo, as partes trabalharão para criar um processo de preenchimento de vagas com trabalhadores/as da comunidade local e do setor de geração de energia que tenham sido ou estejam sendo desempregados/as pelo processo de transição energética em outros lugares.*

### Apoio a empregados/as impactados/as

24. *O Grupo de Trabalho da Transição apoiará empregados/as e suas famílias fornecendo assistência na forma de:*
  - a) *Reconhecimento e opções de transferência por tempo de serviço e condições (período, nível de salário, como e quando pode ser acessado, etc.).*
  - b) *Despesas com mudança, inclusive auxílios-mudança para ajudar com custos inesperados de mudança tais como mudança de escola(s), um dos cônjuges ter que sair do emprego para mudar-se com parceiro/a que ganha mais, etc.*
  - c) *Subvenções para treinamento de indivíduos, disponíveis por até 12 meses a partir da data do desligamento, em área de preferência dos/as trabalhadores/as, treinamento que os/as ajudará a obter um emprego permanente.*

- d) *Pagamentos suplementares a fundos (de pensão/ aposentadoria) de empregados/as próximos/as da idade da aposentadoria e que tiveram que deixar o setor prematuramente.*
- e) *Mitigação de quaisquer custos decorrentes do fato de que emprego do/a trabalhador/a foi afetado por mudanças, tais como quebras de contratos de aluguel de imóveis, de contratos de leasing de veículos, antecipações de termos de contratos, etc.*
- f) *Assistência a empregados/as para obtenção de assessoria financeira relacionada a empréstimos/ subvenções a pequenas empresas, empréstimos a juros baixos para empregados/as afetados.*

### Apoio a Comunidades Impactadas

25. *As partes reconhecem que o empregador se beneficiou da ampla infraestrutura da comunidade, que dá suporte tanto a empregadores quanto a empregados/as. Assim sendo, as partes se comprometem a trabalhar juntas para pleitear por iniciativas de apoio governamental, como:*
  - a) *Acesso a empréstimos/auxílio a pequenas empresas e pacotes de empréstimos a juros baixos para trabalhadores/as afetados/as.*
  - b) *Assistência a comunidades que percam residentes devido ao fechamento de usinas, ex., pacotes de assistência a pequenas empresas e a serviços de utilidade pública que sejam impactados adversamente pela redução da população.*
  - c) *Garantia de compra de imóvel de empregado/a que tenha que mudar de lugar por fechamento de planta industrial que ocasionou um colapso do mercado imobiliário.*
  - d) *Empréstimos a juros baixos para aquisição de imóveis para empregados/as que tiveram que se mudar para conseguir emprego.*
  - e) *Aumento do orçamento de fundos de serviços sociais para assistência diante de pressões decorrentes de perda de emprego, ex., programas de prevenção a suicídios. grupo de apoio à infância, etc.*
  - f) *Incentivos aos empregadores para "contratar" qualquer pessoa afetada pela perda de emprego em decorrência do fechamento de uma fábrica, particularmente se um retraining for um requisito para novos empregados.*
  - g) *O empregador se compromete a financiar um estudo detalhado dos impactos econômicos e sociais na comunidade local de qualquer proposta de reestruturação ou fechamento, com foco em especial nos efeitos sobre escolas, hospitais e policiamento e no impacto no financiamento e pessoal dos serviços sociais.*

## UM PLANO COMPLETO DE TRANSIÇÃO JUSTA

---

Um acordo tripartite negociado e concluído na Espanha é um exemplo útil para as federações globais. O acordo será implementado por autoridades sindicais, governamentais e empresariais.

---

- Federação da Indústria, Construção e Agro da União Geral de Trabalhadores.
- Federação de Comissões Operárias (CC.OO.)
- Federação da União Sindical Operária
- Federação Nacional de Empresários de Minas de Carvão (CARBUNION).
- Ministério da Energia.
- *Instituto para a Reconstrução da Mineração de Carvão e de Desenvolvimento Alternativo das Comunidades Mineradoras.*

○ “Acordo Marco para uma Transição Justa da Mineração de Carvão e o Desenvolvimento Sustentável das Comunidades Mineradoras para o período 2019-2027” pode ser acessado em inglês [aqui](#).

Outro exemplo vem da Comissão de Crescimento, Mudança Estrutural e Emprego da Alemanha: **BMWK - Commission on Growth, Structural Change and Employment** (bmwi.de), acessível em inglês [aqui](#).

## Escritório central

### IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias  
1227 Genebra  
Suiça  
Fone: +41 22 308 5050  
Email: [info@industriall-union.org](mailto:info@industriall-union.org)

## Escritórios regionais

### Escritório da África

North City House  
Office S0808 (8th Floor)  
28 Melle Street, Braamfontein  
Johannesburg 2001  
África do Sul  
Fone: +27 11 242 8680  
Email: [africa@industriall-union.org](mailto:africa@industriall-union.org)  
Caixa postal  
P O Box 31016  
Braamfontein 2017 África do Sul

### Escritório da Ásia do Sul

16th Floor Atma Ram House No.1,  
Tolstoy Marg  
Nova Delhi 110 001 Índia  
Fone: +91 11 4156 2566  
Email: [sao@industriall-union.org](mailto:sao@industriall-union.org)

### Escritório do Sudeste Asiático

809 Block B, Phileo Damansara II No  
15, Jalan 16/11  
46350 Petaling Jaya Selangor Darul  
Ehsan  
Malásia  
Email: [seao@industriall-union.org](mailto:seao@industriall-union.org)

### Escritório da Europa Oriental, Ásia Central e Cáucaso

Leninskiy prospect 42  
Bldg. 5, Office 58-35  
119119 Moscou Federação Russa  
Fone: 7 495 974 6111  
Email: [cis@industriall-union.org](mailto:cis@industriall-union.org)

### Escritório da América Latina e do Caribe

Avenida 18 de Julio, 1528  
Piso 12 unidad 1202 Montevideú  
Uruguai  
Fone: +59 82 408 0813  
Email: [alc@industriall-union.org](mailto:alc@industriall-union.org)