

Adriana Marcolino, Lucas Rogério,
Renata Filgueiras e Patrícia Pelatieri
Outubro 2025

Devida Diligência, Direitos Humanos e Cadeias Produtivas

O caso Mercedes-Benz no Brasil



Friedrich
Ebert 
Stiftung

Friedrich-Ebert-Stiftung

Centro Regional Sindical

Gral. Arturo Baliñas 1145, Piso 8
Montevideu, Uruguai

Responsáveis

Dörte Wollrad, Diretora
Viviana Barreto, Diretora de Projetos

Coordenação de publicações

Ana Paula García Erramuspe

Edição

Marise Carvalho

Design e diagramação

Cooperativa de comunicación SUBTE

ISBN: 978-9915-9833-6-3

Mais informações:

➤ www.sindical.fes.de

Contato:

sindical@fes.de

A **Fundação Friedrich Ebert (FES)** foi criada em 1925 e é a fundação política mais antiga da Alemanha. É uma instituição privada e de utilidade pública, comprometida com o ideário da democracia social. Deve seu nome a Friedrich Ebert, primeiro presidente alemão democraticamente eleito, e dá continuidade ao seu legado, concretizando os valores de liberdade, solidariedade e justiça social. Realiza essa tarefa na Alemanha e no exterior por meio de seus programas de formação política e cooperação internacional, do apoio a bolsistas e da promoção à pesquisa.

O **Centro Regional Sindical** tem como objetivo principal trabalhar junto do movimento sindical na América Latina e Caribe, a fim de contribuir para fortalecer sua capacidade de formular propostas e estratégias para enfrentar os múltiplos desafios nos âmbitos nacional, regional e global.

O uso comercial de todos os materiais editados e publicados pela Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) fica proibido salvo por autorização prévia e por escrito da FES.

As opiniões expressas nesta publicação não representam necessariamente as da Friedrich-Ebert-Stiftung ou as da organização para a qual trabalham os/as autores/as das entidades que patrocinaram a pesquisa.

Autoria

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Adriana Marcolino, Diretora técnica

Patrícia Pelatieri, Diretora adjunta de produção técnica

Victor Pagani, Diretor adjunto de relações sindicais

Eliana Elias, Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Autores/as - Equipe executora do DIEESE

Adriana Marcolino

Lucas Rogério

Renata Filgueiras

Patrícia Pelatieri

➤ www.dieese.org.br

Contato:

institucional@dieese.org.br

**Adriana Marcolino, Lucas Rogério,
Renata Filgueiras e Patrícia Pelatieri**
Outubro 2025

Devida Diligência, Direitos Humanos e Cadeias Produtivas

O caso Mercedes-Benz no Brasil

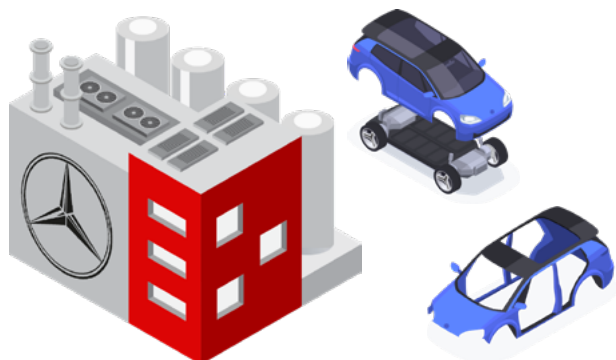
Devida Diligência, Direitos Humanos e Cadeias Produtivas: o caso Mercedes-Benz no Brasil

Desde 2014, quando a ONU iniciou as negociações para tornar obrigatórias as responsabilidades das empresas transnacionais quanto à proteção dos direitos humanos, os sindicatos e movimentos sociais da América Latina têm se mobilizado para ampliar a efetividade desses esforços. No entanto, os acordos sustentados apenas em compromissos voluntários apresentam limitações, sem mecanismos de controle, monitoramento ou sanções. É nesse contexto que a Lei de Devida Diligência da Cadeia de Suprimentos da Alemanha (LkSG), em vigor desde janeiro de 2023, representa um avanço regulatório internacional com impactos concretos sobre cadeias produtivas globais.

Aprovada para garantir que empresas com sede na Alemanha adotem medidas ativas de prevenção e mitigação de riscos socioambientais em suas cadeias produtivas, a lei alemã rompe com o paradigma voluntarista. Ela exige avaliações regulares de risco, aplicação de medidas preventivas, monitoramento contínuo, relatórios públicos e responsabilização com possíveis multas de até 2% do faturamento anual.

Essas medidas têm forte repercussão no Brasil em razão da presença significativa de empresas alemãs no território nacional, bem como o expressivo número de empresas fornecedoras para grupos alemães.

Desde 2014, a ONU discute a obrigatoriedade das empresas transnacionais quanto à proteção dos direitos humanos, com críticas ao caráter voluntário dos acordos. A lei alemã de Devida Diligência (LkSG), em vigor desde 2023, avança ao exigir medidas ativas de prevenção e monitoramento, com multas de até 2% do faturamento.



A LkSG e o Caso da Mercedes-Benz do Brasil em São Bernardo do Campo

Neste texto, registramos o caso da Mercedes-Benz do Brasil, mais especificamente a planta de caminhões em São Bernardo do Campo, que se tornou foco de um projeto-piloto conduzido pelo Projeto Regional Sindical da Fundação Friedrich Ebert (FES), em parceria com a IG Metall, FES Brasil e o DIEESE. A iniciativa busca mapear fornecedores de primeiro e segundo níveis, identificar riscos e violações aos direitos humanos, e formular diretrizes e ferramentas para a atuação sindical frente às novas disposições presentes na Lei da Devida Diligência Alemã (LkSG). Também procurou registrar os elementos básicos necessários para que a regulação alcançasse seu potencial de proteção aos direitos humanos.

A pesquisa foi conduzida sob a perspectiva da metodologia de pesquisa-ação, envolvendo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, a Comissão Sindical de Empresa (CSE) e o DIEESE. Essa abordagem interativa busca transformar conhecimento em mobilização. O levantamento não apenas revela informações estratégicas, mas também aponta para a necessidade de políticas públicas e empresariais que fortaleçam a rastreabilidade da produção, a atuação sindical e o respeito aos direitos fundamentais.

Com a crescente pressão por cadeias produtivas sustentáveis e justas, o mapeamento da Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo é um primeiro passo importante. Ele revela os vazios de informação e os riscos ocultos da terceirização, mas também destaca as possibilidades de atuação coletiva e controle social sobre as cadeias produtivas. Afinal, entender quem produz o quê, onde e em quais condições é essencial para garantir que o progresso industrial não se construa à custa de direitos humanos e do meio ambiente.

O levantamento realizado pelo DIEESE em parceria com a FES buscou justamente entender melhor quem são essas empresas, onde estão localizadas, o que fornecem, quais as condições de trabalho, como se organizam sindicalmente e como se inserem no cotidiano da planta industrial. O esforço envolveu visitas à fábrica, entrevistas com representantes sindicais da Mercedes e de empresas fornecedoras, e consultas a diversas fontes públicas. A empresa, no entanto, não colaborou com a disponibilização de informações oficiais, o que impôs limites importantes à pesquisa.

A Mercedes-Benz Global e Local

A Daimler Truck Holding AG, atual controladora da operação de caminhões e ônibus da Mercedes no Brasil, opera globalmente com diversas marcas e possui uma estrutura complexa de produção e fornecimento, empregando mais de 104 mil pessoas em 42 unidades espalhadas por diferentes continentes. No Brasil, está presente em São Bernardo do Campo, Juiz de Fora, Campinas e Itacemópolis.

Segundo seu relatório anual de 2023, a Daimler Truck afirma adotar uma abordagem estruturada e multilateral para o respeito aos direitos humanos, baseada nos princípios da ONU (Organização das Nações Unidas) e nas normas da OIT (Organização Internacional do Trabalho). A empresa dispõe de um Sistema de Gestão de Conformidade com Direitos Humanos e participa de iniciativas internacionais como o Drive Sustainability¹ e a Responsible Supply Chain Initiative², realizando auditorias e avaliações de risco em fornecedores e com relação a matérias-primas críticas, como lítio e cobalto.

Apesar dessas ações, o aumento da terceirização da produção, particularmente no caso da Mercedes-Benz do Brasil, impõe desafios adicionais. Na planta de São Bernardo trabalham cerca de 10 mil pessoas, sendo 2 mil terceirizadas –correspondendo a 25% do total. Na América Latina, a empresa registra uma taxa de contratação externa de 5,7%, e entre as mulheres, de 7,7%³.

Esse contexto reforça a urgência de aprofundar investigações sobre as condições de trabalho nas empresas contratadas, que, embora façam parte da cadeia de valor da Mercedes, muitas vezes operam à margem dos sistemas de controle mais efetivos. É justamente esse o foco do projeto-piloto sindical que visa não só mapear fornecedores, mas também oferecer insumos concretos para intervenções sindicais mais eficazes.

Lições para a Governança Global e Local

A aplicação da LkSG evidencia o potencial das legislações extraterritoriais para fortalecer direitos humanos, ressalta o papel central dos sindicatos no monitoramento e na denúncia, e reforça a necessidade de leis nacionais que garantam responsabilidade corporativa efetiva.

Segundo **David Harvey**, a acumulação flexível representa uma resposta do capitalismo à crise dos anos 1970. Esse novo modelo se caracteriza por maior flexibilidade nos processos do trabalho, permitindo que as empresas operem com produção em lotes mais reduzidos, com customização e respostas rápidas às demandas (ou crises) do mercado.

A descentralização organizacional — com forte recurso à terceirização e redes globais de produção — amplia a capacidade de adaptação produtiva, mas também busca reduzir custos, intensificando a precarização do trabalho ao impor instabilidade, rotatividade e condições salariais e laborais inferiores às oferecidas pela empresa contratante principal.

Para Harvey, trata-se de uma estratégia para restaurar a rentabilidade do capital, mas que, ao fazê-lo, acarreta maior instabilidade social, desigualdade e insegurança.

A fábrica de caminhões da Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo é um retrato das transformações recentes do setor automobilístico. Desde 2015, a unidade passou por um processo de modernização tecnológica com foco na chamada Indústria 4.0, que culminou na inauguração de uma nova linha de montagem automatizada e digitalizada.

Essas inovações elevaram a produtividade e a eficiência logística, mas também promoveram mudanças profundas na organização do trabalho. Houve redução dos estoques, maior integração entre unidades e uma reconfiguração da estrutura de produção, com impactos diretos na força de trabalho e nas formas de contratação. Isso se soma a um ciclo anterior de reestruturação produtiva iniciado nos anos 1990, quando o projeto “Fábrica 2000” impulsionou a segmentação, a terceirização e a formação de grupos de trabalho, dentro da lógica da “acumulação flexível” descrita por David Harvey.

Nos últimos anos, o avanço da automação e a incorporação de tecnologias digitais deram nova roupagem a esse modelo. Por um lado, há ganhos em eficiência e produtividade; por outro, persistem desafios como a precarização do trabalho terceirizado, a adoção de práticas antissindicais e a insuficiente proteção ambiental.

¹ O Drive Sustainability é uma parceria de 16 fabricantes de automóveis, facilitada pela CSR Europe, que se dedica a promover a sustentabilidade em toda a cadeia de fornecimento do setor automotivo. Sua atuação envolve o respeito aos direitos humanos e às condições de trabalho, a utilização de matérias-primas de forma sustentável, a promoção de uma cadeia de valor circular e a busca pela neutralidade de carbono.

² A Responsible Supply Chain Initiative (RSCI) é uma iniciativa focada em promover práticas de sustentabilidade e responsabilidade nas cadeias de suprimentos globais, especialmente no setor automotivo.

³ Dados do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e do Relatório Anual da Daimler Truck, 2023.

Governança Global e Responsabilidade Local

A aplicação da LkSG oferece possibilidades de atuação variadas. Primeiro, possibilita o uso de legislações extraterritoriais como ferramentas de fortalecimento da proteção aos direitos humanos nas cadeias globais. Segundo, revela a centralidade do papel sindical na construção de mecanismos de monitoramento, denúncia e diálogo social que deem concretude a essas normativas. E, por fim, coloca em debate a urgência de se pensar legislações nacionais inspiradas em modelos como o alemão, capazes de exigir responsabilidade corporativa efetiva dentro do território brasileiro.

O que está em jogo não é apenas a adequação a novas normas, mas a disputa por um modelo de desenvolvimento mais justo e sustentável. O desafio está em garantir que crescimento econômico e responsabilidade social caminhem lado a lado – com protagonismo dos trabalhadores e respeito aos direitos fundamentais.

Quem Entrega o Quê: Fornecedores de Primeiro Nível

Muito além do barulho dos motores e do brilho das cabines recém-montadas, a produção de veículos na unidade da Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo, no ABC Paulista, envolve uma engrenagem invisível, mas essencial: uma vasta rede de fornecedores de produtos e serviços. O mapeamento dessa cadeia produtiva – tanto de fornecedores de primeiro nível (que entregam diretamente à montadora) quanto de segundo nível (que abastecem os fornecedores diretos) – revela um universo de relações econômicas, trabalhistas e ambientais que sustentam a operação de uma das maiores fabricantes de veículos do país, que está entre as dez maiores empresas do mundo.

A linha de montagem da Mercedes em São Bernardo mantém uma forte ligação tanto com fornecedores que atuam internamente, quanto com aqueles responsáveis pela produção externa. A jornada do veículo começa com a chegada do chassi, produzido fora da fábrica, pela Maxxion, em Cruzeiro (SP), que também fornece peças de estamparia. A partir daí, seguem-se etapas como a inserção de eixos, motor, cabine e pneus – com partes e peças produzidas externamente. A cabine por exemplo, é produzida na unidade da própria Mercedes, na planta de Juiz de Fora (MG). Em alguns casos, subconjuntos são montados em linhas paralelas, com trabalhadores diretos ou de empresas fornecedoras.

Empresas como RIP Serviços (limpeza industrial), Sesé Logística (movimentação interna), Leadec (zeladoria e apoio técnico), JSL (transporte externo), Dana (eixos cardan) e Touro (componentes em borracha) formam o núcleo de fornecimento direto. Outras, como a Dürr Brasil, especializada na manutenção de veículos autoguiados que abastecem a linha de produção, e a NotreDame, responsável pela unidade médica interna, também fazem parte do cotidiano da planta. Ao todo, o mapeamento identificou pelo menos 15 empresas fornecedoras de primeiro nível, com diferentes

níveis de inserção na planta (algumas atuam internamente com centenas de funcionários, outras operam à distância).

Apesar dessa diversidade de empresas, o acesso e a atuação das entidades sindicais que representam as trabalhadoras e os trabalhadores terceirizados enfrentam desafios, marcados por falta de informações e dificuldades de contato direto com a categoria.

Cadeia Produtiva Complexa e Desafios Sindicais

O mapeamento conseguiu destacar 15 fornecedores diretos com forte diversidade sindical. No entanto, também revelou dificuldades de acesso e atuação sindical em empresas terceirizadas, limitando a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Investigando a Base da Cadeia

O mapeamento também buscou ir além: quem fornece para os fornecedores? Esta é a zona opaca das cadeias globais de valor – e, no caso da Mercedes-Benz, não é diferente. Com exceção de algumas empresas que apresentaram respostas mais estruturadas, como a Horizon (responsável pela gestão de resíduos) e a Moura/Clarios (fabricante de baterias), a maioria das entrevistadas não soube ou não pôde identificar claramente seus fornecedores de insumos ou serviços.

Entre os exemplos mais organizados, destaca-se a Horizon, que mantém contratos com empresas como Renova Ambiental e ArcelorMittal. Embora as lideranças sindicais não consigam identificar as ações cotidianas dessas empresas, afirmaram que elas possuem licenciamento ambiental e declaram cumprir as normas trabalhistas. Já a representação sindical da Moura/Clarios informou que a empresa descredenciou antigos fornecedores que não atendiam às exigências ambientais, como empresas menores com práticas inadequadas de descarte.

Por outro lado, lideranças sindicais das empresas GPS (alimentação), Leadec (apoio técnico) e MxMiso (manutenção de torquímetros) relataram que a responsabilidade sobre insumos é da Mercedes, ficando para elas apenas a gestão de mão de obra. Isso reforça o caráter fragmentado da cadeia e revela uma dificuldade real de rastrear as camadas mais profundas da produção.

Olhar Sindical e os Desafios da Devida Diligência

Uma das contribuições mais importantes do levantamento foi ouvir os representantes sindicais que atuam nessas empresas fornecedoras. Os perfis são variados, mas o que predomina é a longa experiência no chão de fábrica e a dedicação à saúde e segurança dos trabalhadores. Muitos entrevistados relataram limitações no acesso às empresas e à base trabalhadora, dificultando ações mais efetivas de proteção aos direitos.

Além disso, o levantamento identificou episódios preocupantes, como o caso de rebaixamento salarial promovido por uma subcontratada da Leadec (a TKS, hoje HIP/KEIF), que está sendo judicializado. Por outro lado, também foram relatadas boas práticas, como o foco em sustentabilidade da Clarios e a atuação ativa da Horizon na gestão de resíduos conforme as normas ambientais.

A falta de informações sistematizadas sobre os fornecedores de segundo nível compromete a aplicação de normas internacionais de devida diligência, como a Lei Alemã de Cadeias de Suprimento (LkSG), que exige o monitoramento de toda a cadeia produtiva para garantir a proteção de direitos humanos e ambientais. O estudo demonstra que ainda há um longo caminho a ser percorrido para alcançar maior transparência e responsabilidade social nas cadeias produtivas automobilísticas.

É muito difícil para as lideranças sindicais identificarem os fornecedores de 2º Nível, revelando problemas de rastreabilidade que dificultam o cumprimento da LkSG e comprometem a responsabilidade socioambiental.

Terceirização e Desafios no Acompanhamento das Condições de Trabalho

Na planta de São Bernardo, 25% dos trabalhadores são terceirizados, o que complica a fiscalização das condições de trabalho nas empresas contratadas, muitas vezes operando à margem dos sistemas de controle da Mercedes-Benz.

Panorama das Políticas de Devida Diligência nas Empresas Fornecedoras da Mercedes-Benz

A pesquisa revela um cenário marcado pelo desconhecimento generalizado da LkSG. Surpreendentemente, mesmo em empresas localizadas dentro do complexo da Mercedes, representantes sindicais desconhecem ou pouco discutem formalmente a legislação alemã, indicando uma lacuna na comunicação institucional e na transparência das ações relacionadas a direitos humanos e meio ambiente.

Apesar dessa ausência de diálogo estruturado, algumas empresas apresentam políticas internas que tangenciam os princípios da devida diligência. Segundo o relato das lideranças sindicais, a Horizon, por exemplo, destaca-se por iniciativas voltadas à proteção ambiental, combate ao assédio, promoção da igualdade de gênero e estrutura de compliance para monitoramento. Já a Moura/Clarios investe em saúde e segurança, principalmente no controle da exposição ao chumbo e em reciclagem integral dos materiais. A MxMiso segue certificações ISO, respeita direitos como liberdade sindical e promove ações de segurança e ambientais. Por outro lado, empresas como Dürr e GPS limitam ou negam o diálogo com os sindicatos, não divulgando informações essenciais sobre saúde ocupacional ou igualdade salarial. Já a Leadec adota um código de conduta, mas não promove um debate aberto sobre a LkSG.

Em síntese, a pesquisa mostra que, embora existam iniciativas pontuais alinhadas aos temas da devida diligência, a maioria das práticas carece de formalização, documentação pública, monitoramento, avaliação e envolvimento das representações sindicais, o que fragiliza a efetividade dessas ações e contraria as exigências internacionais.

Adaptação à Lei Alemã de Devida Diligência: Realidade e Percepções

Ao aprofundar o olhar sobre a adaptação das empresas à LkSG, o quadro torna-se ainda mais preocupante. O desconhecimento da legislação é quase total, tanto entre líderes sindicais quanto, segundo relatos, dentro dos próprios departamentos de recursos humanos. Nenhuma empresa apresentou políticas claramente adaptadas para cumprir as demandas da lei alemã, revelando um distanciamento significativo entre os marcos legais internacionais e a realidade local.

Há uma percepção vaga de que algumas empresas, pressionadas pela Mercedes-Benz, adotam critérios rigorosos — embora isso se baseie mais em crenças do que em evidências concretas. Algumas afirmativas, como a existência de “200 cláusulas ambientais” nos contratos, indicam atenção ao meio ambiente, mas omitem explicitamente os direitos humanos, expondo uma assimetria inquietante.

Além disso, a ausência de transparência e a falta de envolvimento dos sindicatos nas práticas de monitoramento reforçam a necessidade urgente de maior acesso à informação e

ao diálogo. Em suma, a cadeia de fornecedores parece responder de modo formal e reativo às exigências contratuais, sem engajamento real ou institucionalização de práticas efetivas de devida diligência.

Condições de Trabalho e Relações Sindicais: Avanços e Desafios

No que diz respeito às condições de trabalho, a diversidade de práticas é evidente. Empresas como Moura/Clarios e Horizon investem em saúde e segurança, com EPIs obrigatórios, espaços adequados para recuperação térmica e exames médicos constantes. A Horizon ainda se destaca por respeitar a atuação sindical ativa.

Por outro lado, empresas como GPS e Leadec, apesar de oferecerem programas de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) atrativos e salários competitivos, apresentam um quadro contraditório com denúncias de perseguição a dirigentes sindicais, repressão à liberdade de associação e precarização por meio da subcontratação. Casos de demissões injustificadas e acusações infundadas contra líderes sindicais evidenciam um ambiente de trabalho ainda marcado por tensões e práticas antissindicais.

Embora existam canais de comunicação das empresas com os sindicatos, variam muito em efetividade. Em algumas empresas, o diálogo é aberto e frequente, enquanto em outras o contato ocorre apenas sob pressão. A ausência de cláusulas contratuais claras que garantam condições de trabalho justas e direitos sindicais demonstra a fragilidade da governança social na cadeia produtiva da Mercedes-Benz.

Práticas Ambientais: Compromissos Pontuais e Falta de Transparência

No campo ambiental, as respostas indicam que algumas empresas adotam medidas relevantes. Destacam-se a Moura/Clarios, com seu programa de reciclagem integral de baterias e exigências rigorosas para seus fornecedores, e a Horizon, reconhecida pelo uso do sistema SIGOR para rastreamento de resíduos e implantação de ecoparques.

Contudo, a maior parte das informações é superficial, com pouca ou nenhuma transparência para os sindicatos sobre políticas ambientais, monitoramento ou auditorias. Empresas como GPS e Dürr mantêm práticas ambientais, porém sem diálogo com as representações trabalhistas, o que limita o controle social e a participação efetiva dos trabalhadores.

O desconhecimento dos sindicatos quanto aos procedimentos e desafios ambientais reforça a dificuldade de fiscalização e o risco de que ações ambientais não estejam integradas com a saúde e segurança do trabalho. A ausência de discussões estruturadas sobre sustentabilidade e a escassa divulgação de dados ambientais indicam que o

tema ainda é tratado de forma pontual e fragmentada, sem o envolvimento dos principais atores sociais.

Monitoramento, Auditoria e Comunicação: Limites e Potencialidades

Apesar da existência de auditorias e mecanismos de controle nas fornecedoras, o quadro atual expõe limitações importantes. As auditorias feitas pela Mercedes-Benz e suas fornecedoras carecem de clareza quanto à incorporação efetiva da LkSG, sendo a participação sindical limitada ou inexistente. Empresas como a Moura/Clarios realizam auditorias internas, mostrando certo nível de preparação, enquanto outras, como a Dürr, também auditam sem detalhar se contemplam aspectos sociais e ambientais previstos na legislação alemã.

A ausência de informações sobre a frequência das auditorias e critérios de penalização ou incentivo evidencia a falta de padronização e transparência. Embora existam canais para denúncias, que podem ser feitas via RH (Recursos Humanos), CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), compliance ou diretamente aos sindicatos, a atuação dos trabalhadores nos processos de fiscalização ainda é limitada, o que fragiliza a governança e a efetividade das ações.

A desativação da refinaria de chumbo (Smelter) após acidentes graves ilustra uma resposta firme diante de riscos evidentes. No entanto, na maioria das unidades não há registro de ações recentes, possivelmente devido a uma cultura de baixa notificação ou subnotificação. O uso múltiplo de canais para encaminhamento de denúncias é um ponto positivo, mas o papel reduzido dos sindicatos nas etapas decisórias dificulta a construção de uma governança participativa e responsável.

Além disso, a publicação de relatórios específicos sobre devida diligência é rara ou inexistente entre as empresas da cadeia, tornando quase impossível para os sindicatos acompanhar o cumprimento da LkSG. Algumas empresas mantêm indicadores internos, mas sem disponibilizá-los aos sindicatos, o que limita o exercício do controle social. A inexistência de canais estruturados para tratar da LkSG evidencia o desconhecimento institucional do tema, tanto por parte das empresas quanto de seus departamentos de recursos humanos.

E ainda, quando ocorre algum problema grave de descumprimento de direitos humanos e o caso se torna público, a Mercedes, em geral, reage rescindindo o contrato com a empresa fornecedora para “se livrar” da questão. Essa medida acaba penalizando os trabalhadores duplamente: primeiro, pelo descumprimento de seus direitos fundamentais, depois, pela ameaça ou perda efetiva do emprego.

A implementação da LkSG enfrenta desafios significativos, começando pelo amplo desconhecimento da legislação entre líderes sindicais. Isso impede ações preventivas e coordenadas.

Soma-se a isso a ausência de políticas corporativas claramente adaptadas às exigências da LkSG, evidenciando um distanciamento entre os marcos legais internacionais e a prática local.

A falta de transparência e de diálogo com sindicatos agrava o cenário, limitando o acesso à informação e dificultando a construção de cadeias produtivas mais responsáveis.

Desafios e Recomendações para Implementação da LkSG na Cadeia da Mercedes-Benz

As lideranças sindicais apontam que o desconhecimento generalizado sobre a LkSG é um dos principais entraves para sua efetiva implementação na cadeia produtiva. Empresas e sindicatos carecem de informação e capacitação específicas para monitorar e cobrar o cumprimento da lei. Por isso, a principal recomendação é fortalecer a comunicação e a formação dos sindicatos, ampliando a disseminação da LkSG para toda a cadeia.

Outro desafio crítico é a falta de transparência e o acesso limitado dos sindicatos aos dados dos fornecedores, sobretudo os de segundo nível. Isso impede o acompanhamento adequado das práticas de compliance e o controle social dos riscos socioambientais. As lideranças da Horizon e GPS ressaltam a necessidade de ampliar o diálogo e tornar as práticas mais transparentes. Já a Leadec destaca a importância de exigir da Mercedes-Benz maior clareza nas auditorias e combater a precarização resultante de concorrências desleais entre fornecedores.

Para avançar no cumprimento da Lei Alemã de Devida Diligência, segundo as lideranças sindicais, é necessário:

1. Institucionalizar canais formais de comunicação sobre a LkSG entre empresas, fornecedores e sindicatos;
2. Publicar relatórios acessíveis e detalhados sobre políticas, auditorias e resultados da lei;
3. Promover capacitação contínua para sindicatos, para que possam fiscalizar efetivamente as condições na cadeia produtiva;
4. Garantir transparência e participação social na identificação, monitoramento e mitigação de riscos ambientais e sociais;

5. Promover ações de articulação entre as diversas categorias de trabalhadores e trabalhadoras da Mercedes-Benz.

Este caminho é essencial para que a complexa cadeia de fornecimento da Mercedes-Benz, localizada em São Bernardo do Campo, evolua para um modelo que respeite direitos humanos, promova a sustentabilidade e fortaleça a governança social e ambiental, atendendo não apenas às exigências legais, mas às expectativas de justiça e transparência da sociedade.

Considerações finais

As observações destacadas nas entrevistas revelam alguns pontos cruciais sobre o contexto das empresas e sindicatos em relação à transparência, à implementação de práticas de direitos humanos e à compreensão da Lei Alemã de Cadeias de Suprimento (LkSG).

Primeiramente, é evidente a limitação das respostas em algumas entrevistas, que não permitem detalhar as informações sobre fornecedores de segundo nível ou políticas específicas da empresa, restringindo-se apenas à menção de algumas práticas como referência. Essa falta de detalhes pode indicar uma carência de informações internas ou uma resistência das empresas em compartilhar dados críticos sobre a cadeia de suprimentos e a aplicação da Lei da Devida Diligência.

Além disso, várias entrevistas apontam para uma falta de transparência, que restringe o acesso a informações sobre direitos humanos e questões ambientais. Isso levanta um sinal de alerta, pois a falta de transparência nas práticas empresariais pode ser um reflexo de resistência à supervisão externa e à implementação de boas práticas em direitos humanos e sustentabilidade.

Outro ponto relevante que surge é o registro de práticas antissindicais, especialmente em relação à GPS, com ações judiciais para bloquear assembleias e perseguição a líderes sindicais. A presença de tais práticas é preocupante, pois elas indicam uma tentativa de silenciar ou enfraquecer a atuação dos sindicatos, prejudicando o diálogo e a negociação com os trabalhadores. Além disso, há o caso de redução salarial substancial da HIP/KEIF após mudanças nos contratos de trabalho, situação que está em litígio judicial.

A falta de conhecimento sobre a LkSG, tanto por parte dos sindicatos quanto, pelo visto, também das empresas, é outro aspecto crucial que se destaca nas entrevistas. Esse desconhecimento pode resultar em uma implementação deficiente de práticas de devida diligência e em uma maior vulnerabilidade a violações de direitos humanos e ambientais ao longo das cadeias de suprimentos. A falta de capacitação sobre a legislação e suas implicações é uma falha que precisa ser corrigida por meio de treinamentos específicos e de maior colaboração entre as partes envolvidas.

Por fim, o próximo passo sugerido em várias entrevistas — fomentar o diálogo e promover a educação e a conscientização sobre a LkSG — demonstra a disposição dos dirigentes sindicais em utilizar essa ferramenta na defesa de direitos humanos e proteção ambiental. A capacitação dos sindicatos e a busca por maior transparência das empresas, especialmente da Mercedes-Benz, são vitais para avançar em direção a relações de trabalho mais justas e a uma cadeia de suprimentos mais responsável.

A análise das respostas evidencia que os sindicatos compreendem bem as fragilidades no cumprimento da LkSG, sobretudo no que diz respeito à formação, transparência e combate à precarização. As recomendações são consistentes e convergem para ações urgentes de capacitação sindical; acesso a informações sobre fornecedores; transparência e prestação de contas das empresas, além da sistematização de dados e experiências para fortalecer o controle social.

Em suma, as observações revelam um cenário complexo, mas com várias possibilidades de atuação. A busca por maior conhecimento e a implementação de boas práticas são passos essenciais para melhorar as condições de trabalho e garantir o cumprimento de normas de direitos humanos e ambientais.



Anexo 1

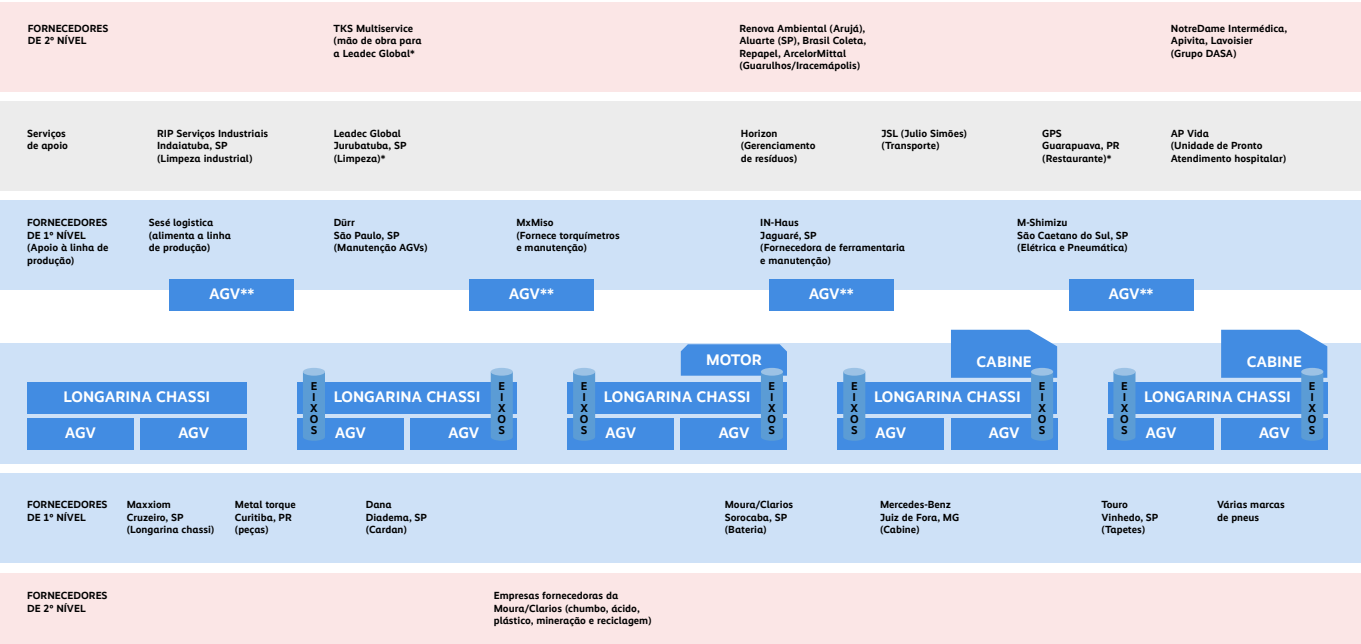
Lista de fornecedores de 1º e 2º níveis e de empresas prestadoras de serviços de apoio da Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo – 2025

Fornecedores de 1º Nível				Fornecedores de 2º Nível		
Empresas	Produto	Localização	Papel na Cadeia de Fornecimento da MBB	Empresas	Detalhes (Insumo, empresa, interno/externo)	Informações adicionais (trabalhadores, localização, sindicato, direitos humanos/ambientais)
Maxxion	Estamparia e Longarinas do chassi	Cruzeiro, SP	—	ND (Não Disponível)		
Metal Torque	Parafusos	Curitiba, PR	—	ND		
JSL (Julio Simões)	Transporte	São Paulo, SP (matriz)	—	ND		
RIP Serviços Industriais (Grupo Kaefer)	Limpeza	Indaiatuba, SP	—	ND		
Leadec Global	Limpeza	Jurubatuba, São Paulo, SP	Gerência de mão de obra; Zeladoria, manutenção de talhas e embalagens, coleta e separação de resíduos, serviços terceirizados (T-System, Senai).	Insumos fornecidos pela própria Mercedes; TKS Multiservice (subcontratada);	—	Todas localizadas na Mercedes (SBC). Sem relatos. Obs.: TKS (agora HIP/KEIF) reduziu salários em 50% – há caso judicial em andamento.
Sesé Logística do Brasil LTDA.	Logística	São Bernardo do Campo, SP	—	ND		
Touro	Tapetes e borrachas	Vinhedo, SP	—	ND		
Dürr Brasil Ltda.	Manutenção de veículos autoguiados de apoio à produção	São Paulo, SP	Fabrica cabines de pintura e sistemas de tratamento térmico para veículos, além da manutenção dos equipamentos.	ND	—	—
Dana Nakata	Cardan	Diadema, SP	—	ND	—	
Mercedes Bens de Juiz de Fora	Cabine, inclusive pintura	Juiz de Fora, MG	—	ND		
Moura / Clarios	Bateria	Sorocaba, SP	Fornecedora de baterias, liderou certificação do Inmetro com adequações ambientais e de qualidade.	Empresas fornecedoras de chumbo, ácido, plástico, mineração e reciclagem.		Muitas empresas “de quintal” foram fechadas por não cumprirem normas ambientais.
GPS	Alimentação	Guarapuava, PR	Fornece alimentação aos trabalhadores, com 214 funcionários (36 na lanchonete e 178 no restaurante).	Insumos fornecidos pela própria Mercedes; empresa apenas gerencia mão de obra.	—	Dentro da Mercedes (SBC). Sem relatos de violações de direitos humanos ou ambientais.

Fornecedores de 1º Nível				Fornecedores de 2º Nível		
Empresas	Produto	Localização	Papel na Cadeia de Fornecimento da MBB	Empresas	Detalhes (Insu- mo, empresa, in- terno/externo)	Informações adicionais (trabalhadores, localização, sindicato, direitos humanos/ambientais)
In-Haus	Manutenção e Equipamentos	Jaguará, SP	—			
M-Shimizu	Elétrica e Pneumática	São Caetano do Sul	—			
AP Vida - Unidade de Pronto Atendimento	—	—	Funciona como um mini-hospital com atendimento ambulatorial, primeiros socorros, consultas e encaminhamentos.	NotreDame Intermédica, Apivita, Lavoisier (Grupo DASA)	Lavoisier atua dentro do ambulatório, realizando exames solicitados pelos médicos.	Sem dados exatos de trabalhadores. Seguem convenção coletiva. Sem relatos de desrespeito a direitos humanos ou trabalhistas.
Horizon	—	—	Gerencia resíduos gerados na fábrica, garantindo acondicionamento e documentação conforme normas ambientais.	Renova Ambiental (Arujá), Aluarte (SP), Brasil Coleta, Repapel, ArcelorMittal (Guarulhos/Itapecópolis)		Todas têm licenças ambientais e cumprem normas trabalhistas.
MxMiso	—	—	Fabrica torquímetros e presta serviços de manutenção desses equipamentos em montadoras (Mercedes, VW, GM etc.).	ND	—	—

Anexo 2

Linha de produção MBB



* Insusos fornecidos para essas empresas pela própria Mercedes-Benz; apenas gerenciam mão de obra.
 ** AGVs Alimentadores da linha de produção.



Devida Diligência, Direitos Humanos e Cadeias Produtivas

O caso Mercedes-Benz no Brasil

Esta publicação documenta um projeto-piloto sindical na planta de caminhões da Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo, Brasil. À luz da Lei Alemã de Devida Diligência na Cadeia de Fornecimento (LkSG, 2023), mapeiam-se fornecedores de primeiro e segundo níveis, identificam-se riscos e lacunas de informação e propõem-se ferramentas para fortalecer a ação sindical. Esta pesquisa, orientada à incidência, evidencia uma cadeia produtiva altamente terceirizada, com limitações de rastreabilidade, práticas pontuais antissindicais e conhecimento ainda insuficiente sobre a LkSG. Com o objetivo de que a governança da cadeia avance para um modelo que combine produtividade com respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente, o estudo recomenda uma série de ações: institucionalizar canais de diálogo, publicar relatórios acessíveis, ampliar a capacitação sindical e garantir transparência e participação social no monitoramento.

➤ www.sindical.fes.de

➤ www.dieese.org.br