8 PRINCÍPIOS PARA TRABALHO DECENTE EM ARMAZÉNS, DISTRIBUIÇÃO E LOGÍSTICA

ITF

A FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES (ITF) É UMA FEDERAÇÃO MUNDIAL, DEMOCRÁTICA E LIDERADA PELOS FILIADOS, REUNINDO MAIS DE 730 SINDICATOS EM MAIS DE 150 PAÍSES, REPRESENTANDO MAIS DE 16,6 MILHÕES DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES EM TODOS OS SETORES DE TRANSPORTES. A ITF SE EMPENHA FERVOROSAMENTE EM CAMPANHAS PELOS DIREITOS DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES EM TRANSPORTES, PELA IGUALDADE E PELA JUSTIÇA.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

ÍNDICE

Fazendo
o mundo
avançar

PREFÁCIO 5

OS 8 PRINCÍPIOS 7

01. PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO 8

02. SEGURANÇA NO TRABALHO 9

03. EMPREGOS ESTÁVEIS E DECENTES 12

04. MUNDO DO TRABALHO LIVRE DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA 13

05. IMPLANTAÇÃO E USO DE TECNOLOGIA 14

06. TRANSIÇÃO JUSTA RUMO A OPERAÇÕES DE ARMAZÉNS DESCARBONIZADAS E ADEQUADAS AO CLIMA 15

07. LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS 17

08. MECANISMOS EFICAZES PARA RECLAMAÇÕES 18

HISTÓRICO 20

PROGRAMA DA ITF: PADRÕES DO SETOR DE ARMAZÉNS 21

ANEXO 22

PREFÁCIO

Os armazéns estão evoluindo em um ritmo acelerado. Eles não são mais apenas locais de armazenagem de longo prazo, mas se tornaram ambientes de ritmo acelerado, fundamentais para o comércio global. Os armazéns agora trabalham para atender às necessidades de clientes e consumidores que esperam seus produtos imediatamente.

Os funcionários que mantêm as operações em ritmo acelerado são explorados com muita frequência e facilidade. O trabalho deles é geralmente invisível para clientes, formuladores de políticas e o público em geral. E esse novo mundo de comércio eletrônico e gestão de estoque orientada por dados gera pressões que colocam em risco a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

Essa realidade não é apenas perigosa para quem trabalha, mas também arriscada para as empresas globais de logística e armazéns, bem como para seus clientes e até mesmo consumidores.

Condições de trabalho comprometidas levam naturalmente ao comprometimento da qualidade do trabalho, sem falar na baixa retenção de trabalhadores. Uma cadeia de suprimentos estável exige operações confiáveis em armazéns e centros de distribuição.

Até o momento, nunca houve padrões reconhecidos internacionalmente para as condições de trabalho em armazéns ou centros de distribuição.

A ITF está confiante de que, por meio desse documento fundamental e de sua implementação, em parceria com empresas e governos, estabeleceremos, aplicaremos e elevaremos efetivamente os padrões desse setor vital.

Os Princípios da ITF para Trabalho Decente em Armazéns, Distribuição e Logística, listados abaixo, são todos provenientes de padrões já existentes dentro do setor de transportes. Eles já estão em vigor em grande parte da cadeia de suprimentos. Portanto, é natural que também se apliquem aos trabalhadores de armazéns, distribuição e logística.

Esses princípios podem ser alcançados por qualquer empresa responsável que compreenda a importância moral de respeitar e proteger os direitos de seus trabalhadores, bem como a importância comercial de garantir uma cadeia de suprimentos estável.

Esses princípios definem um limite e permitem que os clientes saibam mais facilmente qual é a posição de uma determinada empresa de logística global. As empresas responsáveis que respeitam e protegem os direitos dos trabalhadores de seus armazéns atenderão facilmente a esses padrões.

Juntamente com nossos sindicatos filiados em todo o mundo, nós da ITF esperamos trabalhar em parceria com empresas globais responsáveis de logística e armazéns e seus respectivos clientes, governos e consumidores, para garantir que os padrões estabelecidos nesse documento sejam alcançados.

É hora de proteger as pessoas que alimentam a cadeia de suprimentos, elevando os padrões dos armazéns – juntos.

Stephen Cotton
Secretário-Geral da ITF

OS 8 PRINCÍPIOS

01.
PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

02.
SEGURANÇA NO TRABALHO

03.
EMPREGOS ESTÁVEIS E DECENTES

04.
MUNDO DO TRABALHO LIVRE DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

05.
IMPLANTAÇÃO E USO DE TECNOLOGIA

06.
TRANSIÇÃO JUSTA RUMO A OPERAÇÕES DE ARMAZÉNS DESCARBONIZADAS E ADEQUADAS AO CLIMA

07.
LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

08.
MECANISMOS EFICAZES PARA RECLAMAÇÕES

01.

PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

Todos os operadores de armazéns, sem distinção, devem respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo os expressos nos princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Entre eles devem estar:

- A liberdade de associação e o efetivo reconhecimento do direito a negociar coletivamente.
- A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.
- A efetiva abolição do trabalho infantil.
- A eliminação da discriminação no que diz respeito a emprego e ocupação.
- Um ambiente de trabalho seguro e saudável.

É hora de proteger as pessoas que alimentam a cadeia de suprimentos, elevando os padrões dos armazéns – juntos.

02.
SEGURANÇA NO TRABALHO

Os locais de trabalho do setor de armazéns devem adotar uma cultura de segurança positiva com sistemas baseados em uma hierarquia de controles, prioridade à prevenção, incentivo à comunicação ativa de problemas de segurança pelos trabalhadores sem medo de represálias ou punições e garantia a todos os trabalhadores do direito de recusar trabalhos que não sejam seguros.

Os itens a seguir representam os padrões mínimos esperados dos empregadores dentro do setor de armazéns:

01. Identificação, prevenção e gerenciamento de riscos ocupacionais, entre os quais:

- riscos associados ao clima, como exposição a temperaturas excessivas, ocorrências climáticas extremas, doenças transmitidas por vetores e poluição do ar no local de trabalho.
- ventilação deficiente em espaços e instalações confinadas sem manutenção adequada dos equipamentos de ventilação.
- práticas inseguras de manuseio, incluindo o transporte [manual] de cargas excessivas.
- riscos ergonômicos, como movimentos repetitivos e vigorosos e posturas inseguras.
- construção e manutenção prediais deficientes, como pisos molhados e riscos de segurança contra incêndio e acidentes elétricos.
- tráfego não gerenciado dentro de armazéns.
- trabalho em altura.
- manuseio de substâncias perigosas e nocivas.
- fatores de risco psicossociais, como horários de trabalho insustentáveis, mudanças forçadas de turno, cotas de produtividade, monitoramento do local de trabalho, pressão para realizar atividades consideradas inseguras e práticas hostis no local de trabalho.

02. Investigações adequadas e oportunas de incidentes acompanhadas de medidas de ação corretiva provisórias e finais, em plena consulta com representantes sindicais eleitos da área de saúde e segurança do trabalho.

Apesar da implementação das medidas preventivas mais completas, às vezes podem ocorrer incidentes que colocam em risco a saúde e a segurança dos funcionários. Um processo inclusivo para investigar, abordar e mitigar os fatores contribuintes garante a responsabilização e evita futuros incidentes.

Um ambiente de trabalho seguro requer uma força de trabalho bem treinada e informada.

03. Fornecimento e manutenção de equipamentos de proteção individual (EPIs) e vestimentas adequadas e apropriadas ao gênero e sem custo para o trabalhador ou trabalhadora.

Embora os equipamentos de proteção individual nunca possam substituir a prevenção para garantir a segurança do trabalhador, o acesso a deles é essencial. É inaceitável que um empregador transfira ao trabalhador o ônus financeiro da compra, manutenção ou substituição de EPIs. A falta de EPIs adequados ao gênero da pessoa que os usa pode resultar em condições de trabalho inseguras e criar uma barreira à inclusão com base nos requisitos do trabalho.

04. Acesso a instalações sanitárias adequadas, apropriadas, decentes, seguras e limpas a uma distância razoável das áreas de trabalho e amplos intervalos remunerados, sem medo de penalidades.

O acesso a instalações sanitárias é um direito humano básico, protegido por várias regulamentações internacionais e nacionais. Se as instalações não forem limpas, seguras e próximas à área de trabalho, os direitos dos trabalhadores não serão plenamente atendidos.

05. Intervalos adequados e remunerados para descanso, além de acesso a instalações de descanso decentes, seguras e limpas com água potável, e medidas para manter temperaturas razoáveis dentro de uma distância razoável das áreas de trabalho.

Com intervalos para descanso, os trabalhadores podem fazer seu trabalho de forma a garantir sua segurança e a de seus colegas de trabalho. Regulamentações internacionais e muitas vezes nacionais exigem intervalos para descanso adequados. Na prática, se a área de descanso não for limpa, segura e próxima à área de trabalho, os trabalhadores não poderão se beneficiar totalmente do descanso necessário.

06. Licença remunerada para treinamento em SST completo e acessível, além de reuniões informativas e consultivas durante o horário regular de trabalho, assegurando a oferta de materiais e treinamentos nos idiomas relevantes.

Um ambiente de trabalho seguro requer uma força de trabalho bem treinada e informada. Treinamentos fora do horário normal de trabalho ou com custo financeiro para os trabalhadores criam uma barreira perigosa. Treinamentos oferecidos em idiomas apropriados para a força de trabalho garantem uma melhor compreensão e adesão aos protocolos de SST.

07. Quantidade adequada de trabalhadores e programação de horários sustentável para atender aos padrões de produção com segurança

Como os prazos são fundamentais no trabalho do setor de armazéns, distribuição e logística, é necessário ter uma força de trabalho estável para manter as operações funcionando de forma confiável e segura.

08. Possibilidade de deslocamento seguro de e para o trabalho de forma adequada e apropriada, incluindo acesso seguro ao transporte público e medidas como transfers e estacionamentos seguros.

De acordo com a Convenção 190 da OIT, a responsabilidade de um empregador de manter seus trabalhadores seguros no local de trabalho se estende a seu trajeto para o trabalho. Os armazéns raramente são de fácil acesso por transporte público e, como as operações de armazéns, distribuição e logística costumam funcionar 24 horas por dia, os funcionários geralmente se deslocam para o trabalho fora dos horários de pico e à noite. As mulheres se sentem particularmente inseguras quando precisam fazer essas viagens sozinhas e no escuro.

09. Tempo adequado no local de trabalho para que os representantes sindicais eleitos responsáveis por saúde e segurança do trabalho cumpram suas funções, inclusive participando de revisões, planos de trabalho e políticas para lidar com os riscos no local de trabalho.

Os sindicatos desempenham um papel fundamental no apoio a ambientes de trabalho seguros com a ajuda de representantes para garantir que os padrões de segurança sejam cumpridos. O acesso ao local de trabalho e aos trabalhadores garante que os representantes sindicais possam oferecer uma perspectiva vital para o planejamento e a resposta às questões de SST.

10. Comitês conjuntos de saúde e segurança do trabalho:

- compostos por um número igual de representantes dos trabalhadores e do empregador para identificar e ajudar a resolver problemas de saúde e segurança do trabalho.
- reunidos regularmente e em caráter emergencial no caso de qualquer incidente de saúde e segurança grave, real ou potencial.

Uma abordagem colaborativa à segurança no local de trabalho, baseada no respeito mútuo e em linhas de comunicação abertas, ajuda a garantir que os padrões sejam cumpridos. Reuniões agendadas regularmente criam uma oportunidade para a cooperação necessária entre empregadores e trabalhadores, incluindo seus representantes sindicais.

03.

EMPREGOS ESTÁVEIS E DECENTES

Todos os trabalhadores de armazéns têm direito a um emprego estável e decente que proporcione, entre outras coisas, salário digno, segurança no local de trabalho, turno de trabalho sustentável, perspectivas de desenvolvimento, proteção social e igualdade de oportunidades e tratamento.

Os empregadores de armazéns devem garantir:

01. Segurança no emprego por meio de trabalho permanente, estável e em tempo integral com base em uma relação contratual e legalmente estabelecida.
02. Transparência e limites no uso de formas de emprego não convencionais, terceirização abusiva e trabalho informal.
03. Horários de trabalho e de descanso em conformidade com a legislação nacional, com as convenções relevantes da OIT ou com os acordos coletivos aplicáveis, seja o que oferecer maior proteção aos trabalhadores.
04. Sistemas de escalonamento justos com regras sobre notificação prévia de horários, alterações de horários e intervalos.
05. Horas extras voluntárias abonadas com pagamento de adicional conforme a legislação nacional, as convenções relevantes da OIT ou acordos coletivos aplicáveis, seja o que oferecer maior proteção aos trabalhadores.
06. Salário digno suficiente para um nível de vida decente para o trabalhador e sua família e um valor adequado restante para gastos opcionais.
07. Um piso de proteção social básica para todos os trabalhadores.
08. Nenhuma taxa de recrutamento ou custo relacionado a ser arcado pelo trabalhador.
09. Os trabalhadores de todos os níveis devem receber oportunidades de formação contínua, reciclagem de habilidades e progressão na carreira.
10. Igualdade de oportunidade e tratamento no emprego, com atenção especial aos direitos dos trabalhadores com maior risco de discriminação, incluindo mulheres, jovens e migrantes.
11. Direito a informação, consulta e participação em assuntos relacionados ao emprego, sem derrogar os direitos à liberdade de associação e negociação coletiva.

Os trabalhadores de todos os níveis devem receber oportunidades de formação contínua, reciclagem de habilidades e progressão na carreira.

04.

MUNDO DO TRABALHO LIVRE DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

Os trabalhadores de armazéns têm o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que inclui um local de trabalho livre de assédio e violência. Ao adotar e promover uma cultura que seja intolerante a esses comportamentos e colaborar com os trabalhadores para estabelecer e implementar políticas que criem responsabilidade, esse direito pode ser concretizado.

Os empregadores/operadores de armazéns têm a obrigação de prevenir e proteger os trabalhadores contra a violência e o assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, de acordo com a Convenção 190 da OIT sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho e a Recomendação 206 que a acompanha.

01. Adoção e implementação, em consulta com sindicatos, de uma política no local de trabalho sobre a violência e o assédio que abranja, entre outras coisas:
    - medidas para assegurar um deslocamento seguro para ir e vir do trabalho;
    - proteção contra violência e assédio;
    - instalações sanitárias, áreas de descanso e acomodações adequadas, seguras e protegidas, conforme aplicável; e
    - reconhecimento de que a violência doméstica é um problema do local de trabalho.
02. Educação acessível e conscientização como parte da prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho para trabalhadores e patrões.
03. Mecanismos de reparação acessíveis, eficazes e sensíveis ao gênero para lidar com o assédio e a violência no local de trabalho.
04. Medidas proativas para apoiar o recrutamento e a retenção de mulheres por meio de segurança, igualdade de oportunidades, apoio e representação em espaços sindicais para todos, inclusive para as trabalhadoras.

Mecanismos de reparação acessíveis, eficazes e sensíveis ao gênero para lidar com o assédio e a violência no local de trabalho.

05.

IMPLANTAÇÃO E USO DE TECNOLOGIA

Os empregadores do setor de armazéns devem garantir que a tecnologia apoie e promova o trabalho decente e a segurança, a privacidade, o saneamento, a não discriminação e outros direitos no trabalho atuando com os sindicatos. Os itens a seguir representam os padrões mínimos esperados dos empregadores dentro do setor de armazéns:

01. Compromisso com um engajamento com os sindicatos do início ao fim:
    - informações e consultas prévias sobre implantações de tecnologias em armazéns com períodos de notificação realistas;
    - avaliações de impacto pós-implementação e de riscos tecnológicos realizadas em cooperação com o sindicato, com detalhes compartilhados com os fornecedores das tecnologias (caso não sejam o próprio empregador), com um compromisso de realizar correções e melhorias;
    - compromisso com períodos de teste de tecnologias.
02. Compromisso com a transparência algorítmica e a negociação de parâmetros:
    - cotas e parâmetros de desempenho negociados, com uma relação clara e facilmente explicável com as necessidades comerciais;
    - períodos de validade negociados para critérios de produtividade;
    - ponto de contato humano com poder de implementar soluções para preocupações e problemas relacionados ao uso de algoritmos no local de trabalho;
    - nenhuma tomada de decisão totalmente automatizada sobre recrutamento, treinamento/promoção, medidas disciplinares, demissões, salários e bônus.
03. Reconhecimento da existência de "dados dos trabalhadores" que não existiriam sem a interação dos trabalhadores com pessoas, ferramentas, máquinas ou veículos.
04. Reconhecimento do direito dos trabalhadores e de seus sindicatos à transparência e à privacidade dos dados:
    - mediante solicitação, o empregador é obrigado a divulgar ao trabalhador e permitir que este tenha acesso a dados seus que sejam mantidos pelo próprio empregador, incluindo gravações e comunicações;
    - acesso do sindicato aos dados dos trabalhadores e acordo com o sindicato sobre quais formas de dados podem ou não ser usadas na avaliação do desempenho no local de trabalho.
05. Compromisso para restringir às áreas com uma lógica comercial clara (entradas e saídas, mercadorias de alto valor ou perigosas) a vigilância e o monitoramento.
06. Aproveitamento efetivo do direito à desconexão.
07. Compromisso com treinamento eficaz.
08. Estabelecimento de comitês de tecnologia no local de trabalho para ajudar a gerenciar a introdução, a implantação e a avaliação contínua das tecnologias usadas no local de trabalho.

06.

TRANSIÇÃO JUSTA RUMO A OPERAÇÕES DE ARMAZÉNS DESCARBONIZADAS E ADEQUADAS AO CLIMA

O setor de armazéns precisa fazer a sua parte na redução das emissões de gases de efeito estufa se o mundo quiser limitar o aquecimento global à meta de 1,5 °C e atingir o carbono zero até 2050.

Se não houver uma mudança séria, o setor de armazéns, logística, distribuição e frete em geral poderá ser o maior emissor do mundo até 2050. Ao mesmo tempo, são necessárias ações para que as operações de armazéns sejam adequadas às novas realidades climáticas, com as devidas proteções aos trabalhadores. Padrões globais de transição justa devem ser integrados a planos, medidas e financiamentos de mitigação e adaptação para garantir uma abordagem coesa e coordenada que proteja empregos e condições de trabalho decentes.

Os itens a seguir representam os padrões mínimos esperados dos empregadores dentro do setor de armazéns:

01. Desenvolvimento de planos de mitigação em diálogo com os trabalhadores para reduzir as emissões de gases de efeito estufa, levando-se em conta explicitamente os impactos sobre os empregos (tanto sobre a qualidade como sobre a quantidade) e apoio aos trabalhadores para que haja conformidade com os padrões de transição justa da Organização Internacional do Trabalho, com processos de monitoramento e revisão. Em diálogo com os trabalhadores, deve haver um acordo claro sobre como as emissões são calculadas e sobre os cronogramas e mudanças propostos para reduzir as emissões, considerando-se o impacto sobre os trabalhadores e disposições para monitoramento e revisão. No setor de transporte e logística, muitas vezes o papel dos armazéns no aumento das emissões pode ser menosprezado. Um esforço colaborativo entre empresas e trabalhadores pode estabelecer estratégias eficazes para reduzir as emissões sem sacrificar a segurança do trabalhador nem a segurança do emprego.

02. Identificação, prevenção e gestão dos impactos climáticos atuais e futuros em potencial sobre as operações de armazéns e as condições de trabalho (veja também o princípio 2, “Empregos seguros”) por meio de planos de adaptação e resiliência elaborados em diálogo com os trabalhadores, alinhados com os padrões de transição justa da Organização Internacional do Trabalho e incluindo processos de monitoramento e revisão.

    Os trabalhadores já estão sentindo os impactos negativos, que devem aumentar de intensidade. O foco deve ser a implementação de mudanças em tempo real em operações de armazéns de forma a enfrentar os problemas existentes de maneira adequada às realidades climáticas futuras, com proteções apropriadas para as condições de trabalho e protocolos de emergência para possíveis desastres naturais e extremos climáticos. Também deve-se levar em conta a possibilidade de reparação para os trabalhadores que sofreram danos devido à não implementação de proteções razoáveis contra impactos relacionados ao clima em operações de armazéns.

03. Comitês de transição justa compostos por um número igual de representantes de trabalhadores e empregadores (incluindo representantes de mulheres e jovens trabalhadores) e reunidos regularmente para trabalhar em planos de mitigação e adaptação/resiliência e participar de monitoramento e revisão contínuos. O Comitê se envolverá com terceiros, conforme apropriado, incluindo especialistas em clima e órgãos governamentais, para desenvolver um entendimento sobre os possíveis impactos relacionados ao clima sobre os armazéns e as ramificações para os trabalhadores, e para que as experiências sejam usadas como subsídios no planejamento e no financiamento em nível setorial e nacional. O Comitê estará preparado para se reunir em caráter emergencial no caso de um incidente grave, real ou potencial, relacionado ao clima.

À medida que as companhias globais de logística consideram o papel que desempenham nas causas e nos efeitos da mudança climática, seus esforços para reduzir as emissões muitas vezes são separados dos direitos e do bem-estar dos trabalhadores. Isso pode levar a uma abordagem que prejudica os trabalhadores. Uma abordagem colaborativa para o planejamento climático, baseada no respeito mútuo e em linhas de comunicação abertas, é essencial para a realização de ações que realmente avancem nas metas climáticas e, ao mesmo tempo, cumpram as estruturas internacionais de transição justa.

07.

LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Todos os trabalhadores de armazéns devem ser livres para exercer seu direito de se filiar a sindicatos e fazer acordos coletivos.

Para garantir que esses direitos fundamentais sejam totalmente respeitados, empregadores e governos devem assegurar o seguinte:

01. Todos os trabalhadores devem ter o direito de se filiar e ser representados por um sindicato de sua escolha sem medo de retaliação, prejuízo ou discriminação.

02. Os empregadores do setor de armazéns não devem se opor aos esforços de organização sindical e devem garantir que gestores e supervisores não interfiram de forma alguma na decisão de um trabalhador de se sindicalizar.

03. Deve haver um ambiente propício para relações setoriais consolidadas, a fim de permitir que a liberdade de associação seja exercida em um ambiente livre de medo e hostilidade, onde possa haver minimização de conflitos.

04. O reconhecimento de sindicatos legítimos para fins de acordos coletivos deve ser feito pelo processo mais rápido possível.

05. Deve haver boa fé na negociação coletiva, com acordos coletivos firmados e implementados sem atrasos injustificados.

06. Os representantes dos trabalhadores devem ter tempo e instalações adequados durante o horário de trabalho para desempenhar suas funções com rapidez e eficiência.

07. Os empregadores de armazéns devem concordar em facilitar o processo de acesso dos sindicatos aos trabalhadores, inclusive para fins de sindicalização, educação e capacitação.

08. Se os direitos à liberdade de associação e à negociação coletiva forem restritos pela legislação local, deve-se permitir o desenvolvimento de meios paralelos para associação e negociação independentes e livres, em consulta com a ITF.

09. Deve-se respeitar o direito do trabalhador de fazer greve e organizar piquetes sem medo de represálias.

Todos os trabalhadores devem ter o direito de se filiar e ser representados por um sindicato de sua escolha sem medo de retaliação, prejuízo ou discriminação.

08.

MECANISMOS EFICAZES PARA RECLAMAÇÕES

Todos os funcionários de armazéns devem ter acesso a mecanismos para reclamações com procedimentos e resoluções justas.

Os empregadores do setor de armazéns devem garantir que os mecanismos para reclamações no local de trabalho sejam:

01. **Legítimos**: devem merecer a confiança dos trabalhadores a que se destinam e assumir a responsabilidade pela condução justa dos processos de reclamação, incluindo o respeito ao devido processo legal e ao direito de representação.

02. **Acessíveis**: devem ser conhecidos pelos trabalhadores, sindicatos e todos os outros grupos interessados a cujo uso se destina, além de fornecer assistência adequada a quem possa enfrentar barreiras específicas de acesso.

03. **Previsíveis**: devem contar com um procedimento claro e conhecido com um prazo indicativo para cada estágio e clareza sobre os tipos de processos e resultados disponíveis e os meios de monitoramento da implementação.

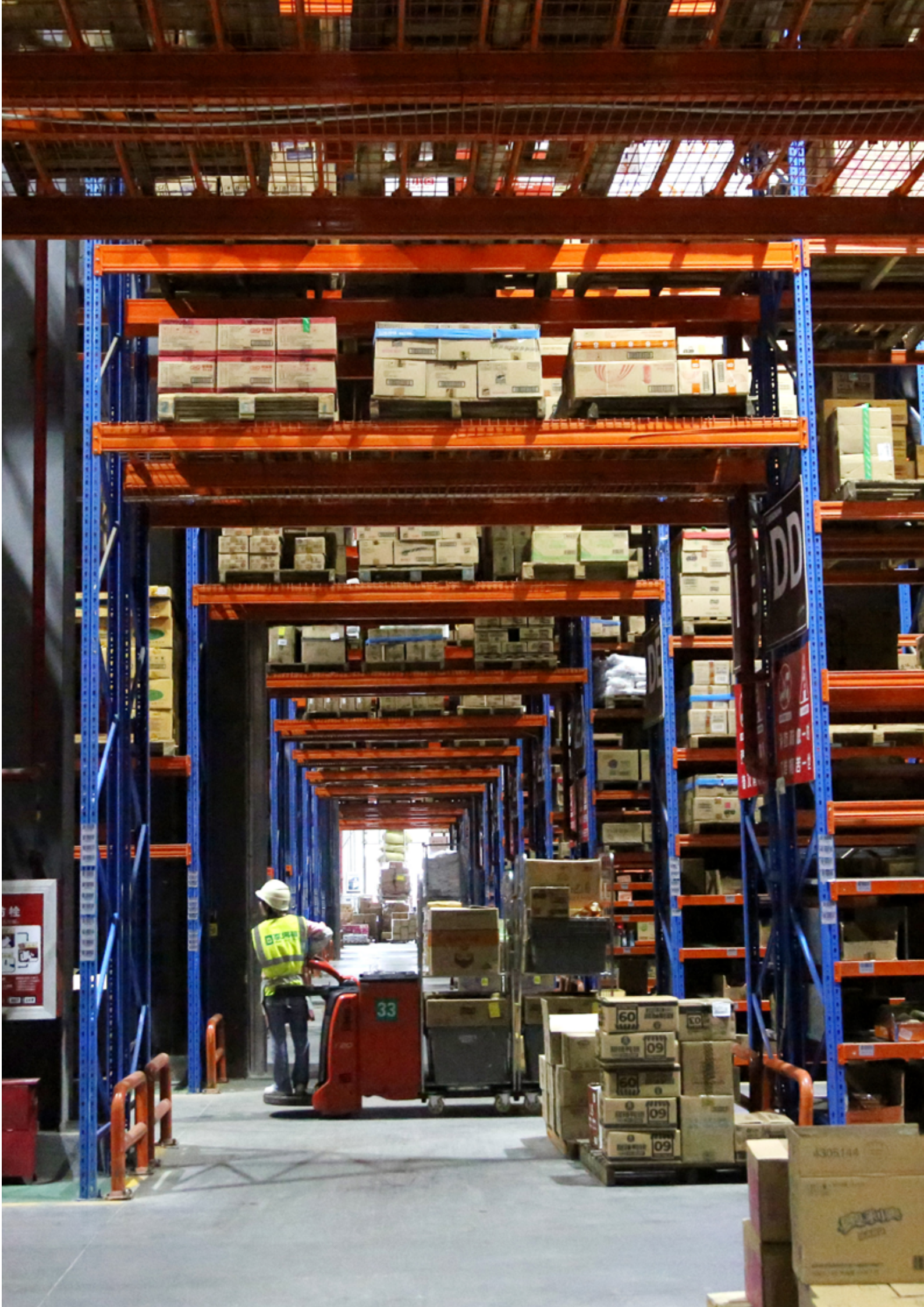
04. **Equitativos**: as partes que se sentem prejudicadas devem ter acesso razoável a fontes de informação, consultoria e conhecimento necessários para participar de um processo de reclamação em termos justos, informados e respeitosos.

05. **Transparentes**: devem manter as partes envolvidas em uma reclamação informadas sobre o progresso e fornecer informações suficientes sobre o funcionamento do mecanismo para que se desenvolva confiança na eficácia de tal mecanismo e para atender a qualquer interesse público envolvido.

06. **Compatíveis com direitos**: os resultados e as soluções devem estar de acordo com os direitos estabelecidos nestes Princípios.

07. **Fontes de aprendizado contínuo**: devem identificar lições para melhorar o mecanismo e evitar futuras reclamações e danos.

08. **Fontes de engajamento e diálogo**: trabalhadores e sindicatos devem ser consultados sobre a concepção e o funcionamento do mecanismo para reclamações, com foco no diálogo como meio de abordar e resolver as reclamações.


33

HISTÓRICO

Este documento reúne padrões reconhecidos internacionalmente com base em regulamentações nacionais e internacionais existentes, políticas de importantes companhias de armazéns e logística e orientações fornecidas por especialistas do setor e acadêmicos. Como muitos desses padrões vêm diretamente de leis internacionais e nacionais, o mínimo que se espera é que as companhias de armazéns e logística cumpram essas leis.[1]

Esses princípios se aplicam a todos os funcionários de armazéns, distribuição e logística. Esses padrões/princípios também se aplicam aos trabalhadores associados responsáveis por trabalhos dentro e ao redor das instalações do armazém.

Embora este documento possa ser útil para definir um piso em termos de padrões de trabalho para o setor de armazéns em nível global, ele não deve ser mal interpretado como um teto. Apesar de o cumprimento de padrões mínimos afaste de abuso e exploração os trabalhadores do setor de armazéns, a ITF afirma que um modelo de negócios bem-sucedido se baseia em uma abordagem que prioriza a segurança e o bem-estar dos trabalhadores como base necessária para a estabilidade operacional.

Especialmente com a função vital que os armazéns desempenham em cadeias de suprimentos globais, a necessidade de estabilidade é fundamental. Ela pode ser garantida por meio de compromissos e investimentos nos trabalhadores, levando a uma maior segurança no local de trabalho e a uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores, o que por sua vez promove menor rotatividade e menor necessidade de recrutamento e treinamento. A retenção sempre oferecerá um retorno melhor sobre o investimento, tanto do ponto de vista financeiro quanto da qualidade e da confiabilidade do serviço que uma empresa de logística pode oferecer.

Fundamentalmente, o valor deste documento está menos nas palavras impressas e mais na parceria entre os trabalhadores, sindicatos, empregadores, clientes e governos para firmar um compromisso compartilhado de estabelecer, elevar e aplicar padrões em todo o setor.

Este documento estabelece padrões em oito áreas principais com questões específicas a serem consideradas e abordadas.

1. Veja no anexo as normas internacionais aplicáveis e as políticas relevantes da ITF e dos sindicatos.

ANEXO

NORMAS INTERNACIONAIS E INSTRUMENTOS DE MELHORES PRÁTICAS APLICÁVEIS

INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS

- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
- Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos
- Normas internacionais de trabalho:

  C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, 1948 (Nº 87)

  C098 - Convenção sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949 (Nº 98)

  C135 - Convenção sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores, 1971 (Nº 135)

  C154 - Convenção sobre Negociação Coletiva, 1981 (Nº 154)

  R113 - Recomendação de Consulta (Níveis Profissional e Nacional), 1960 (Nº 113)

  C029 - Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29)

  P029 - Protocolo de 2014 à Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930

  C105 - Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº 105)

  C138 - Convenção sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973 (Nº 138)

  C182 - Convenção sobre Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (Nº 182)

  C100 - Convenção sobre Igualdade de Remuneração para a Mão de Obra Masculina e a Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor, 1951 (Nº 100)

  C111 - Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, 1958 (Nº 111)

  C156 - Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (Nº 156)

  C190 - Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (Nº 190)

  C158 - Convenção sobre Término de Emprego, 1982 (Nº 158)

  C095 - Convenção sobre Proteção do Salário, 1949 (Nº 95)

  C131 - Convenção sobre Fixação de Salários Mínimos, 1970 (Nº 131)

  C001 - Convenção sobre Duração do Trabalho (Indústria), 1919 (Nº 1)

  C030 - Convenção sobre Duração do Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (Nº 30)

  C155 - Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (Nº 155)

  C187 - Quadro Promocional para a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 2006 (Nº 187)

  P155 - Protocolo de 2002 à Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981

  C102 - Convenção sobre Fixação de Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952 (Nº 102)

  R202 - Recomendação sobre Pisos de Proteção Social, 2012 (Nº 202)

C183 - Convenção sobre Proteção da Maternidade, 2000 (Nº 183)

C097 - Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (revisada), 1949 (Nº 97)

C143 - Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (disposições suplementares), 1975 (Nº 143)

C127 - Convenção sobre Peso Máximo, 1967 (Nº 127)

DECLARAÇÕES DA OIT

- Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, adotada na 86ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (1998) e alterada na 110ª Sessão (2022)
- Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (2008), conforme alterada em 2022
- Declaração do Centenário da OIT sobre o Futuro do Trabalho (2019)

DIRETRIZES E CÓDIGOS DE CONDUTA DA OIT

- OIT, Código de prática sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores,1997
- OIT, Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo, definição de comissões de recrutamento e custos relacionados, 2019
- OIT, Diretrizes para uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos, 2015

NEGÓCIOS E DIREITOS HUMANOS

- ONU, Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, 2011
- OIT, Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, sexta edição, 2022
- OCDE, Diretrizes para Empresas Multinacionais, 2023

ORIENTAÇÕES SINDICAIS

- Guia jurídico da CSI para a criação de um mecanismo de reclamações em nível operacional para o mundo do trabalho no contexto de empresas e direitos humanos, 2022

WWW.ITFGLOBAL.ORG

FEDERAÇÃO
INTERNACIONAL
DOS TRABALHADORES
EM TRANSPORTES

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733