

ORIENTAÇÕES PARA ELIMINAR O ASSÉDIO E A INTIMIDAÇÃO A BORDO



International
Chamber of Shipping
Shaping the Future of Shipping



International Transport
Workers' Federation

ORIENTAÇÕES PARA ELIMINAR O ASSÉDIO E A INTIMIDAÇÃO A BORDO

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Prefácio | 4 |
| Introdução | 5 |
| Objetivo das orientações | 6 |
| O que é o assédio? | 7 |
| O que é a intimidação? | 8 |
| Política de empresa sobre o assédio e a intimidação | 9 |
| – O compromisso das organizações de pessoal navegante | 9 |
| Identificação e denúncia de comportamentos de assédio e intimidação | 10 |
| – Relatos | 10 |
| – Procedimento de denúncia do armador | 10 |
| – Procedimento de reclamação especial de assédio e intimidação | 10 |
| – Responder a uma denúncia de assédio e/ou intimidação | 11 |
| – Processo informal | 11 |
| – Processo formal | 11 |
| – Confidencialidade | 11 |
| – Audições | 11 |
| – Resolução de casos/atos | 11 |
| Medidas para eliminar o assédio e a intimidação | 12 |
| Comunicação e sensibilização | 13 |
| – Atividades de sensibilização | 13 |
| Anexos | |
| 1. Exemplo de política de empresa relativamente a assédio e intimidação | 14 |
| 2. Texto sugerido para o folheto para o pessoal navegante | 14 |
| Agradecimentos | 15 |
| Recursos adicionais | 15 |

This document is a translation from original English text of **ICS and ITF International Guidance on Eliminating Shipboard Harassment**, which is leading. This translation may give unintended meanings to the text. If any questions arise concerning the accuracy of the information presented by the translated version, please refer to the English version. Any discrepancies or variances shaped in the translation of the original text are not binding.

This translation is part of ECSA and ETF project: Contributing to an Attractive, Smart and Sustainable Working Environment in the Shipping Sector – ‘WESS’ – co-funded by the European Union.

Este documento é uma tradução do texto original em inglês das **Orientações para eliminar o assédio a bordo da ICS e ITF**, que prevalece. Esta tradução pode dar significados indesejados ao texto. Se surgirem quaisquer questões associadas à exatidão das informações apresentadas pela versão traduzida, consulte a versão em inglês. Quaisquer discrepâncias ou desvios criados na tradução do texto original não são vinculativos.

Esta tradução faz parte do projeto ECSA e ETF: Contribuir para um ambiente de trabalho apelativo, inteligente e sustentável no setor da navegação – “WESS” – cofinanciado pela União Europeia.

PREFÁCIO

GUY RYDER

DIRETOR-GERAL DA INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO)

Nos termos da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, cada Estado-Membro deve certificar-se de que as disposições das suas leis e regulamentos respeitam o direito fundamental à eliminação da discriminação no local de trabalho e no cargo.

O assédio e a intimidação a bordo dos navios podem ter consequências graves para a saúde física e emocional do pessoal navegante, levar à diminuição da motivação, ao aumento de doenças e podem comprometer a coesão e eficácia do trabalho em equipa. Pode também ter efeitos negativos para as empresas, resultando na deterioração das condições de trabalho e potenciais consequências organizacionais, económicas e jurídicas.

Recentemente, a sensibilização sobre esta questão no local de trabalho marítimo aumentou e agora é uma preocupação de todos os Estados-Membros da International Labour Organization (Organização Internacional do Trabalho).

Visto que o navio é a casa dos trabalhadores durante muitos meses, o assédio e a intimidação podem ser uma preocupação, devido ao ambiente de trabalho e de vida a bordo, ao isolamento, ao tamanho e à proximidade das cabines e à necessidade de permanecer no local de trabalho durante os períodos de descanso.

Estas orientações foram criadas por organizações de armadores e pessoal navegante que trabalham juntas para eliminar o assédio e intimidação e



para melhorar o ambiente de trabalho a bordo dos navios do mundo inteiro.

Desta forma, incentivo a divulgação global destas orientações.

INTRODUÇÃO

Todos os trabalhadores têm o direito de trabalhar sem serem vítimas de assédio e de intimidação no trabalho. Infelizmente, existem membros do pessoal navegante que são vítimas de assédio e intimidação a bordo dos navios. É da responsabilidade de:

- empresas de navegação garantir que existem políticas para a eliminação de todas as formas de assédio e intimidação do pessoal navegante a bordo dos seus navios; e
- organizações de pessoal navegante e dos próprios trabalhadores garantirem que não existem comportamentos de assédio e intimidação.

As empresas de navegação e as organizações de pessoal navegante estão empenhadas em produzir materiais para criar sensibilização sobre os problemas e destacar potenciais ações para os resolver.

A International Chamber of Shipping (Câmara Internacional da Marinha Mercante) e a International Transport Workers' Federation (Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes) consideram o assédio e intimidação inaceitáveis e produziram as seguintes orientações para empresas de navegação, pessoal navegante, organizações de pessoal navegante e outros, incluindo fornecedores de formação, sobre o que podem fazer para eliminar o assédio e a intimidação. Se algum trabalhador denunciar que foi vítima de assédio e/ou intimidação, as denúncias devem ser consideradas e investigadas.

O assédio e intimidação são exemplos de conduta indesejados, causadores de efeitos prejudiciais, que podem incluir:

- stress;
- falta de motivação;
- desempenho insatisfatório do trabalho;
- absentismo; e
- demissões.

O assédio inclui qualquer conduta inapropriada e indesejada que, intencionalmente ou não, cria sentimentos de mal-estar, humilhação, embaraço ou desconforto para a vítima.

A intimidação é uma forma especial de assédio, que inclui o comportamento hostil ou vingativo, que pode levar a pessoa visada a sentir-se ameaçada ou intimidada.

Em certos casos, os atos de assédio e intimidação são feitos intencionalmente. No entanto, também existem ações que podem ser consideradas como assédio e/ou intimidação que ocorrem involuntariamente e não devido a intenção maliciosa deliberada. Por isso, a adoção e o encorajamento de estilos de gestão que não envolvam comportamentos agressivos e intimidatórios também poderiam contribuir significativamente para a erradicação do assédio e da intimidação no trabalho.

Para as empresas, também existem fortes razões jurídicas e económicas para eliminar o assédio e a intimidação:

- trata-se de uma boa prática de emprego promover um ambiente de trabalho onde os trabalhadores possam trabalhar sem assédio e intimidação;
- os trabalhadores que sofrem de assédio e intimidação pode sentir-se desmotivados e têm uma maior probabilidade de sofrer de e é provável que sofram de stress, o que conduz a absentismo;
- estão igualmente mais propensos a abandonarem o emprego, o que acarreta despesas de recrutamento adicionais para a empresa; e
- alguns dos trabalhadores que sofreram de assédio apresentaram queixas de discriminação com êxito.



OBJETIVO DAS ORIENTAÇÕES

PARA EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO

Estas orientações visam auxiliar as empresas a:

- desenvolver políticas e planos para eliminar o assédio e intimidação a bordo dos navios; e
- envolver os trabalhadores e/ou organizações de pessoal navegante neste processo.

Sempre que seja apropriado e tendo em conta os sistemas jurídicos nacionais, as políticas das empresas em matéria de assédio e de intimidação devem ser incorporadas nas convenções coletivas de trabalho.

PARA O PESSOAL NAVEGANTE

Estas orientações visam auxiliar o pessoal navegante a:

- reconhecer exemplos de assédio e/ou intimidação;
- identificar incidentes através da utilização de procedimentos de reclamação especial;
- envolver-se em situações onde veem outros trabalhadores a ser assediados e intimidados no local de trabalho, para poderem fornecer apoio quando for necessário;
- evitar o assédio e intimidação de outros;
- denunciar caso observem ou experienciem atos de assédio e intimidação;
- aplicar e cumprir as políticas da empresa;
- utilizar os procedimentos da empresa relativos ao assédio e intimidação;
- quando necessário, procurar ajuda e o apoio de organizações de pessoal navegante e de outros organismos de carácter social; e
- beneficiar de um ambiente de trabalho sem assédio e intimidação.

O QUE É O ASSÉDIO?

O assédio é uma forma de discriminação que tem o objetivo ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO

Podem ser encontrados os seguintes exemplos de assédio:

- exibir ou fazer circular material ofensivo ou sugestivo;
- insinuações, zombarias, obscenidades, piadas ou observações sexistas / racistas / homofóbicas;
- o uso de linguagem ofensiva na descrição de alguém com determinada deficiência ou divertir-se à custa de alguém com deficiência;
- comentários sobre o aspeto físico ou o carácter de uma pessoa suscetível de causar embaraço ou aflição;
- atenção indesejada, como espiar, perseguir, importunar, ter um comportamento excessivamente familiar ou uma atenção física ou verbal desagradável;
- fazer chamadas telefónicas ou enviar mensagens de texto, em redes sociais, e-mails, faxes ou cartas indesejáveis, sexualmente sugestivos, hostis ou pessoalmente intrometidos;
- questionamento despropositado, intrusivo ou persistente sobre a idade, o estado civil de uma pessoa, a vida pessoal, o seus interesses ou a orientação sexual, ou questões semelhantes sobre a raça ou etnia de uma pessoa, incluindo a sua cultura ou religião;
- provocações sexuais desagradáveis ou pedidos repetidos para encontros ou ameaças;
- sugestões de que favores sexuais podem acelerar a ascensão da carreira de uma pessoa ou que a recusa pode afetá-la;
- gestos mal-intencionados, grosseiros, tocar, agarrar, acariciar ou outros contactos corporais, tais como encostar-se; e
- espalhar boatos maliciosos ou insultar alguém (particularmente com base nas características protegidas de idade, raça, orientação de género, casamento, união de facto, gravidez e maternidade, sexo, deficiência, orientação sexual e religião ou crença).



O QUE É A INTIMIDAÇÃO?

A intimidação é uma forma de assédio que inclui comportamentos hostis ou vingativos, que podem fazer com que a vítima se sinta ameaçada ou intimidada. Resulta de um ambiente de trabalho no qual um grupo de pessoas ou um indivíduo pode sentir-se ameaçado ou intimidado devido ao comportamento negativo ou hostil de outro grupo de pessoas ou indivíduo.

A intimidação pode envolver um abuso de poder ou da posição e é frequentemente persistente e imprevisível. Pode ser vingativa, cruel ou maliciosa. Contudo, pode também acontecer quando uma pessoa não tem conhecimento do efeito que o seu comportamento está a ter sobre outras pessoas ou não tem qualquer intenção de intimidar.

EXEMPLOS DE INTIMIDAÇÃO

Podem ser encontrados os seguintes exemplos de intimidação:

- ameaças ou abusos verbais ou físicos, tais como gritar ou insultar empregados ou os colegas, quer em público quer em privado, incluindo afirmações ou observações depreciativas ou estereotipadas;
- insultos pessoais;
- rebaixar ou ridicularizar uma pessoa ou as suas capacidades, quer em privado quer em frente de terceiros;
- acessos repentinos de raiva ou manifestações de mau humor contra indivíduos ou grupos, muitas vezes por razões triviais;
- sujeitar alguém a uma supervisão desnecessariamente excessiva ou opressiva, controlar tudo o que fazem ou ser excessivamente crítico sobre coisas com pouca importância;
- crítica persistente ou injustificada;
- fazer exigências não razoáveis a trabalhadores ou a colegas;
- impor tarefas servis ou aviltantes, desajustadas do trabalho a executar ou retirar áreas de responsabilidade a um indivíduo por razões não justificáveis;
- ignorar ou excluir um indivíduo, por exemplo, de eventos sociais, reuniões de equipa, debates e decisões ou planos coletivos;
- fazer ameaças ou comentários inadequados sobre perspetivas de carreira, segurança de emprego ou relatórios de avaliação; e
- espalhar boatos maliciosos ou insultar alguém (particularmente com base nas características protegidas de idade, raça, orientação de género, casamento, união de facto, gravidez e maternidade, sexo, deficiência, orientação sexual e religião ou crença).
- Desprezar as pessoas no trabalho e rejeitar os seus esforços de integração com os outros, quando não se conseguem adaptar;
- Cyberbullying, incluindo:
 - comentários sugestivos e indesejados;
 - e-mails ameaçadores ou abusivos;
 - publicações em redes sociais inapropriadas; e
 - mensagens por telemóvel inapropriadas.
- Podem existir situações onde são criadas desculpas para definir ou referir-se a comportamentos ou situações que podem envolver um tipo “oculto” de intimidação entre pessoas no trabalho:
 - estilos de gestão fortes ou duros;
 - um relacionamento de trabalho descrito como um “conflito de personalidades”;
 - alguém que é descrito como “supersensível” ou “incapaz de ouvir uma piada”;
 - descrever alguém como tendo um “problema comportamental”;
 - um dirigente que “tem uma baixa tolerância” a erros críticos não relacionados com a segurança, cometidos involuntariamente; e
 - fazer troça de alguém que tenha cometido um pequeno erro no trabalho.

POLÍTICA DE EMPRESA SOBRE O ASSÉDIO E A INTIMIDAÇÃO

As empresas devem assegurar-se de que possuem uma declaração da política escrita de forma clara sobre a eliminação do assédio e da intimidação. É possível encontrar um exemplo de uma política no Anexo 1.

A declaração da política deve:

- conter uma mensagem do Diretor Executivo ou de alguém com um cargo equivalente na empresa;
- estabelecer o compromisso da empresa para a eliminação do assédio e intimidação a bordo dos navios e o objetivo de um ambiente de trabalho onde exista respeito pela dignidade e bem-estar de todos os trabalhadores;
- identificar um diretor ou membro apropriado da direção da empresa como a pessoa com responsabilidade geral pela política;
- conter exemplos dos tipos de comportamento que podem ser considerados assédio e intimidação (consultar as páginas 7 e 8); e
- conter as informações de contacto necessárias para permitir que os trabalhadores denunciem incidentes.

A empresa pode discutir a política com os representantes dos trabalhadores e/ou com organizações de pessoal navegante para obter o seu apoio.

Após aprovação, a empresa deve assegurar que todos os membros do pessoal navegante e colaboradores relevantes em terra têm conhecimento sobre a política e compreendem-na. Devem ser fornecidas cópias de documentos com a política e um documento semelhante deve ser afixado de forma proeminente nos quadros de comunicação a bordo dos navios e nos escritórios em terra.

O COMPROMISSO DAS ORGANIZAÇÕES DE PESSOAL NAVEGANTE

As organizações de pessoal navegante devem ter uma declaração da política escrita de forma clara sobre a eliminação do assédio e da intimidação. Esta deve:

- lembrar aos trabalhadores de que o navio é frequentemente a casa dos seus companheiros de tripulação durante um longo período de tempo e é, por isso, muito importante para todos respeitarem-se uns aos outros, reconhecer diferentes estilos e comportamentos culturais e aceitar a diversidade a bordo do navio; explicar a necessidade de aprender a modificar o comportamento para evitar perturbar involuntariamente um colega;

As organizações de pessoal navegante devem também apoiar e promover a adesão à política da empresa e aos procedimentos internos, contribuindo para a eliminação do assédio e da intimidação a bordo dos navios.

A política deve incluir uma declaração sobre o cyberbullying. Seguem-se alguns exemplos de declarações adequadas:

“O cyberbullying é a utilização das tecnologias de comunicação modernas para assediar, envergonhar, humilhar, ameaçar ou intimidar um indivíduo numa tentativa de obter controlo sobre ele. A utilização de equipamentos de comunicação da empresa com tais propósitos será tratada como uma grave violação do código de conduta e resultará num processo disciplinar contra os autores”.

A empresa poderá também considerar a realização de workshops e/ou seminários para assegurar a implementação e a compreensão correta da política.

Uma declaração da empresa dirigida a todos os colaboradores sobre a sua política, os padrões de comportamento esperados e o apoio que esta prestará pode ajudar a torná-los conscientes das suas responsabilidades para com os outros.

- lembrar as responsabilidades dos trabalhadores para com os seus colegas de tripulação em situações onde observem atos de assédio e intimidação; e
- estabelecer formas de encorajar aqueles que testemunham comportamentos de assédio e intimidação a denunciá-los, a um diretor em terra ou a um membro apropriado da direção em terra com responsabilidade geral pela política.

As organizações de pessoal navegante devem também produzir materiais informativos sobre como lidar com os incidentes de cyberbullying.

IDENTIFICAÇÃO E DENÚNCIA DE COMPORTAMENTOS DE ASSÉDIO E INTIMIDAÇÃO

RELATOS

Para combater o assédio e intimidação, é importante que a empresa encoraje ativamente os seus trabalhadores a denunciarem imediatamente os incidentes.

A abordagem do assédio e da intimidação a bordo dos navios exige que os trabalhadores denunciem os incidentes, incluindo os que afetam outros.

A bordo dos navios, as vítimas de assédio e intimidação podem “aguentar” até ao final da viagem e pedirem depois para serem transferidos para um navio diferente na próxima viagem, em vez de o denunciarem.

PROCEDIMENTOS DE DENÚNCIA

As empresas devem manter procedimentos justos para lidar prontamente com as denúncias do pessoal navegante. As denúncias de assédio e intimidação podem ser abordadas através de audições disciplinares e de reclamação. Estes procedimentos devem:

- permitir a confidencialidade;
- fornecer garantias contra represálias do autor da denúncia;
- fornecer garantias de que tanto a pessoa que apresenta a denúncia como o alegado culpado sejam acompanhados por um colega de trabalho ou representante marítimo da sua escolha; e
- assegurar que ambas as partes relacionadas com a denúncia sejam tratadas com dignidade e justiça.

É importante que o pessoal navegante saiba que as denúncias de intimidação, assédio ou as informações relacionadas com essa denúncia fornecidas pelos colegas, serão tratadas de forma rápida, justa, confidencial e com tato. Os trabalhadores podem estar relutantes em fazer uma denúncia se sentirem que ao fazê-lo:

- podem ser tratados de forma hostil; ou
- podem ser confrontados agressivamente pela pessoa sobre cujo comportamento denunciam.

PROCEDIMENTO DE RECLAMAÇÃO ESPECIAL DE ASSÉDIO E INTIMIDAÇÃO

As empresas devem ter procedimentos de denúncia e tratamento de denúncias de assédio e intimidação em que todos os trabalhadores confiem. Isto apenas será eficaz se os trabalhadores estiverem dispostos a intervir quando necessário para apoiar os colegas que são afetados. As empresas podem desejar considerar manter este procedimento separado do procedimento geral de reclamação especial. Deve ser consistente com os procedimentos de denúncias da empresa.

A empresa deve designar uma pessoa ou pessoas para agir como o primeiro ponto de referência para cada trabalhador que deseje apresentar uma denúncia. Esta pessoa poderá ser um membro da tripulação do navio, um colaborador da empresa em terra ou uma pessoa designada pela empresa para agir em seu nome.

Se a pessoa designada for um colaborador da empresa, deve ser-lhe dada autoridade para lidar com a denúncia ou para optar por remetê-la para um nível superior. Para além do procedimento formal, a empresa deve proporcionar à vítima de assédio ou intimidação a opção, a seu critério, de resolver a sua denúncia informalmente. Isto pode envolver uma explicação da vítima sobre os efeitos dos atos do alegado culpado na presença de outra pessoa da empresa, formada para a resolução de denúncias. O alegado culpado poderá ter uma oportunidade de pedir desculpa pelas suas ações e comprometer-se a não repeti-las. Uma vítima nunca deve ser obrigada a enfrentar um alegado culpado se não desejar fazê-lo.

A empresa pode:

- considerar a utilização de um terceiro independente em terra, a quem as vítimas de assédio ou intimidação possam dirigir as suas denúncias; ou
- apresentar aos seus trabalhadores as linhas de ajuda confidenciais fornecidas pelas organizações de pessoal navegante.

Um sistema onde as denúncias são ouvidas por outros a bordo pode ser eficaz em navios com grande número de tripulantes e responsáveis.

Quando um navio possui uma tripulação mais pequena, pode também ser aconselhável a disponibilização de um ponto de contacto em terra, para que os membros da tripulação possam comunicar os incidentes.

RESPONDER A UMA DENÚNCIA DE ASSÉDIO E/OU INTIMIDAÇÃO

As denúncias devem ser investigadas rapidamente e de forma objetiva, reconhecendo que os trabalhadores não costumam fazer denúncias, a menos que se sintam seriamente lesados. Qualquer investigação deve ser encarada como objetiva e independente.

As empresas que investigam as denúncias de assédio e intimidação devem considerar todas as circunstâncias e conduzir uma investigação objetiva antes de chegarem a uma conclusão. Os trabalhadores podem ser acompanhados ou representados. Também devem ser fornecidas garantias contra a possibilidade de represálias na apresentação de denúncias. As “represálias” abrangem qualquer ação adversa realizada por qualquer pessoa devido a uma denúncia realizada sem más intenções.

PROCESSO INFORMAL

Se um trabalhador acreditar que está a ser assediado, deve informar a pessoa responsável que considera o seu comportamento inadequado e pedir-lhe que pare. Por vezes, as pessoas não têm noção de que o seu comportamento é inoportuno e que causa desconforto. Os trabalhadores podem optar por remeter confidencialmente qualquer incidente de assédio à pessoa designada como o primeiro ponto de referência a bordo do navio ou em terra. A pessoa designada deverá ouvir a denúncia e prestar apoio e assistência, caso a vítima não deseje iniciar um processo formal. Uma conversa informal pode levar a um bom entendimento e a um acordo, para que determinado comportamento termine.

PROCESSO FORMAL

Se o assédio e a intimidação continuarem, ou se uma vítima for incapaz ou não quiser confrontar o alegado autor, o incidente deve ser comunicado à pessoa designada a bordo do navio. Deve ser marcada uma reunião na qual o trabalhador pode ser acompanhado por outro trabalhador da sua escolha a bordo do navio em questão, na qual a vítima será convidada a apresentar uma denúncia formal. Sempre que tenha sido apresentada uma denúncia, deverá realizar-se uma investigação em conformidade com os procedimentos da empresa para determinar se devem ser tomadas medidas.

Quando uma investigação demonstrar que uma denúncia é fundamentada, poderá ser necessário separar os envolvidos. Caso isto seja praticável, devem ser feitos todos os esforços para mover o alegado autor e não a vítima, a menos que esta tenha manifestado o desejo de ser transferida.

Se for decidido seguir um processo disciplinar, a pessoa a ser investigada deverá poder ser representada por uma pessoa apropriada.

As empresas podem desejar estabelecer procedimentos em conjunto com a(s) organização(ões) relevante(s) de pessoal navegante.

CONFIDENCIALIDADE

As empresas devem:

- investigar cada denúncia de uma forma adequada às circunstâncias e de acordo com a política e procedimentos da empresa;
- assegurar que nenhum trabalhador que apresente uma denúncia sofra repercussões; e
- incluir o direito do trabalhador a ser acompanhado ou representado durante o procedimento de denúncia, bem como impedir a possibilidade de represálias dos colegas devido à apresentação de denúncia.

Sempre que possível, uma denúncia de assédio sexual deve ser investigada por um indivíduo do mesmo sexo que a vítima.

AUDIÇÕES

Os procedimentos devem garantir que as audiências, incluindo quaisquer audiências disciplinares resultantes, sejam realizadas de forma confidencial. As empresas devem informar as partes envolvidas do seu direito a serem acompanhadas por uma pessoa apropriada que possa, numa base confidencial, fornecer aos trabalhadores conselhos imparciais sobre a sua denúncia e de outra forma ajudá-los a seguir o procedimento de denúncia.

Os princípios do tratamento justo devem ser aplicados em todas as audiências disciplinares e de reclamações. O inquirido deve ter o direito de responder a qualquer denúncia e dar a sua versão dos acontecimentos e circunstâncias. Tanto o autor da denúncia como o inquirido devem poder beneficiar da assistência de testemunhas. A empresa deve também manter um registo escrito das decisões tomadas.

RESOLUÇÃO DE CASOS/ATOS

Após a resolução, se a denúncia não for retirada, a empresa e a organização de pessoal navegante devem assegurar que são tomadas as medidas adequadas relativamente ao tratamento do autor do assédio, ao tomar medidas corretivas e ao prestar o apoio necessário à vítima. Seria inadequado apenas transferir a vítima para outro emprego ou navio como forma de resolver um caso de assédio ou intimidação.

MEDIDAS PARA ELIMINAR O ASSÉDIO E A INTIMIDAÇÃO

Os códigos disciplinares das empresas podem identificar certas ações que podem constituir assédio e/ou intimidação, pelas quais podem ser tomadas medidas disciplinares. Os exemplos incluem:

- agressão física, incluindo agressão sexual;
- intimidação;
- coerção;
- interferência com o trabalho de outros trabalhadores; e
- conduta de natureza sexual que afete a dignidade de mulheres e homens no trabalho, considerada indesejada, despropositada e ofensiva para a pessoa visada.

É possível que o assédio sexual possa ser considerado como tendo ocorrido independentemente de ter sido pretendido pelo alegado autor. Isto acontece porque está relacionado com o efeito que tem sobre o indivíduo em causa.

As empresas de navegação e as organizações de pessoal navegante devem:

- apoiar o direito de todos a serem tratados com dignidade e respeito no trabalho;
- promover ativamente um ambiente de trabalho onde o assédio e a intimidação não são tolerados; e

- assegurar que todos os trabalhadores estão conscientes das suas responsabilidades.

A empresa deve identificar claramente os padrões de comportamento esperados dos seus trabalhadores. Os trabalhadores devem saber a quem se podem dirigir se tiverem um problema relacionado com o trabalho e os dirigentes devem ter formação em todos os aspetos das políticas da empresa nesta área sensível.

Os manuais dos colaboradores são uma boa forma de comunicar com os trabalhadores e podem focar-se na política da empresa para eliminar o assédio e a intimidação, no apoio disponível e nas consequências para qualquer pessoal navegante que estiver a infringir a política da empresa.

Do mesmo modo, os trabalhadores devem:

- apoiar o direito de todos a serem tratados com dignidade e respeito no trabalho;
- aceitar um ambiente de trabalho onde o assédio e a intimidação não são tolerados;
- respeitar normas de comportamento adequadas;
- saber a quem se podem dirigir se tiverem um problema relacionado com o trabalho; e
- assegurar que os colegas estão conscientes das suas responsabilidades no âmbito da política da empresa.



COMUNICAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

As políticas só eliminarão o assédio e a intimidação a bordo dos navios se forem apoiadas por ações positivas que as tornem eficazes. Por conseguinte, a comunicação e a sensibilização são importantes para assegurar que os trabalhadores:

- compreendem o compromisso da empresa em prevenir o assédio e a intimidação;
- compreendem a sua responsabilidade e o seu papel no processo;
- sabem como procurar aconselhamento e orientação; e
- sabem como apresentar uma denúncia e têm a certeza de que serão realmente ouvidos.

As empresas e organizações de pessoal navegante podem ajudar a assegurar que o seu compromisso para prevenir o assédio e a intimidação é transmitido com eficácia através de, por exemplo:

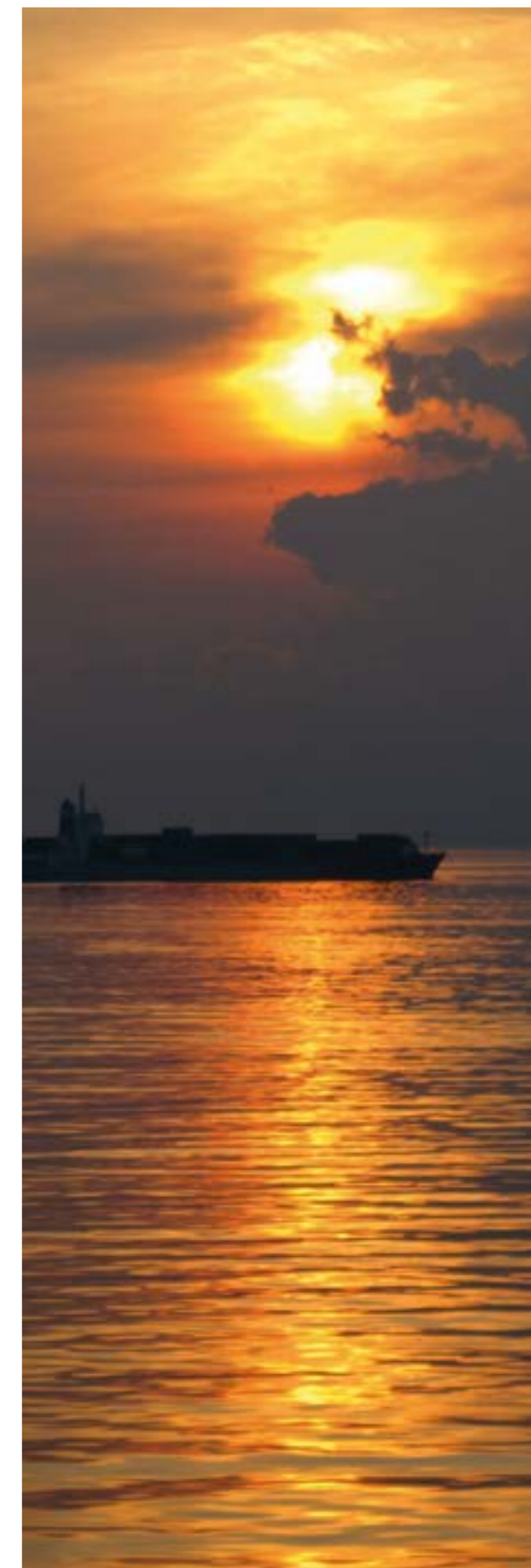
- programas de sensibilização;
- briefings aos trabalhadores;
- cartazes;
- avisos nos quadros de comunicações dos colaboradores;
- uma secção no manual dos colaboradores;
- guias de gestão;
- guias para trabalhadores;
- conselheiros que podem orientar os trabalhadores sobre a política e procedimentos;
- artigos nas revistas dos colaboradores/sindicato;
- inclusões em reuniões de briefing; e
- integrações.

Todas as políticas e procedimentos devem ser mantidos em análise para assegurar a sua eficácia.

ATIVIDADES DE SENSIBILIZAÇÃO

As empresas e organizações de pessoal navegante podem desejar:

- organizar a participação dos trabalhadores em programas educativos que expliquem os efeitos indesejáveis do assédio e da intimidação e que estabeleçam a política da empresa;
- utilizar programas para definir a mecânica dos procedimentos da empresa para a comunicação de incidentes;
- considerar o fornecimento de literatura, cartazes e vídeos para sustentar e reforçar as políticas da empresa; ou
- disponibilizar programas de formação a todos os colaboradores novos e existentes.



ANEXOS

ANEXO 1 EXEMPLO DE POLÍTICA DE EMPRESA RELATIVAMENTE A ASSÉDIO E INTIMIDAÇÃO

A empresa x tratará de todas as denúncias de assédio e intimidação de forma séria e com confidencialidade.

O seu responsável a bordo e gestor dos colaboradores em terra foram treinados para lidar com denúncias de assédio e intimidação. Pode abordar um ou ambos para denunciar qualquer incidente que tenha sofrido.

A empresa considera qualquer denúncia de assédio e cyberbullying como um problema grave.

Se não se sentir à vontade para apresentar uma denúncia, poderá pedir a um amigo ou colega que o faça em seu nome. Não será penalizado pela empresa por apresentar uma denúncia, desde que esta não seja mal intencionada ou feita de forma maliciosa.

Lembre-se, o que conta é a percepção da vítima. Se sentir que sofreu de assédio ou intimidação, a empresa irá analisar a questão.

Nome da empresa:

Contactos:

ANEXO 2 TEXTO SUGERIDO PARA O FOLHETO PARA O PESSOAL NAVEGANTE

OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES DO PESSOAL NAVEGANTE

Nenhum trabalhador deve ser assediado ou intimidado a bordo de navios. Todos os trabalhadores têm a responsabilidade de assegurar que o seu navio está livre de assédio e intimidação. A sua empresa considera o assédio e a intimidação como assuntos sérios.

ASSEDIA OU INTIMIDA OUTROS TRABALHADORES?

O assédio inclui qualquer ato que crie sentimentos de mal-estar, humilhação, embaraço, intimidação ou desconforto à pessoa que sofre as consequências.

A intimidação pode incluir qualquer comportamento negativo ou hostil, que pode levar a pessoa visada a sentir-se ameaçada ou intimidada. Pode não estar ciente do efeito das suas próprias ações sobre outros trabalhadores e pode ter de modificar a sua abordagem. Alguns possíveis exemplos incluem:

- Pensa que a sua maneira de executar um trabalho é sempre a melhor?
- Levanta a voz para outros trabalhadores?
- É cínico ou condescendente com outros trabalhadores?
- Critica as pessoas em frente dos outros?
- Critica pequenos erros não relacionados com a segurança e não valoriza o trabalho bem feito?
- Evita certos trabalhadores ou espalha rumores ou mexericos maliciosas?

Se pensar que alguns aspetos do seu comportamento possam ser considerados assédio ou intimidação, a sua empresa ajudá-lo-á a erradicar esses aspetos. Contudo, deverá abordar o seu chefe e pedir-lhe ajuda. Não espere que alguém apresente denúncia contra si!

AGRADECIMENTOS

A International Chamber of Shipping (Câmara Internacional da Marinha Mercante) (ICS) e a International Transport Workers' Federation (Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes) (ITF) gostaria de reconhecer as contribuições das seguintes organizações na realização destas orientações:

- European Community Shipowners' Associations (Associação de Armadores da Comunidade Europeia)
- European Transport Workers' Federation (Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes)
- International Labour Organization (Organização Internacional do Trabalho)
- Nautilus International
- UK Chamber of Shipping (Câmara de Comércio da Marinha Mercante do Reino Unido)

RECURSOS ADICIONAIS

Um conjunto útil de materiais relevantes para a eliminação do assédio e da intimidação, incluindo vídeos e livros de trabalho, foi produzido pela European Community Shipowners' Associations (Associação de Armadores da Comunidade Europeia), pela European Transport Workers' Federation (Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes) e pela Videotel.

Estes recursos podem ser encontrados em:

ETF: [European Transport Workers' Federation | Training tackling bullying and harassment in shipping available online - ETF: European Transport Workers' Federation \(etf-europe.org\)](#)

ECSCA: <https://www.ecsa.eu/resources/disseminating-training-materials-harassment-and-bullying-free-workplace-shiping>

Publicado em 2016 por



**International
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

**International Chamber of Shipping
(Câmara Internacional da Marinha Mercante)**

Walsingham House
35 Seething Lane
Londres EC3N 4AH

Telefone + 44 20 7090 1460
info@ics-shipping.org
www.ics-shipping.org



**International Transport
Workers' Federation**

**International Transport Workers' Federation
(Federação Internacional dos
Trabalhadores em Transportes)**

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR

Telefone + 44 20 7403 2733
mail@itf.org.uk
www.itfglobal.org/pt