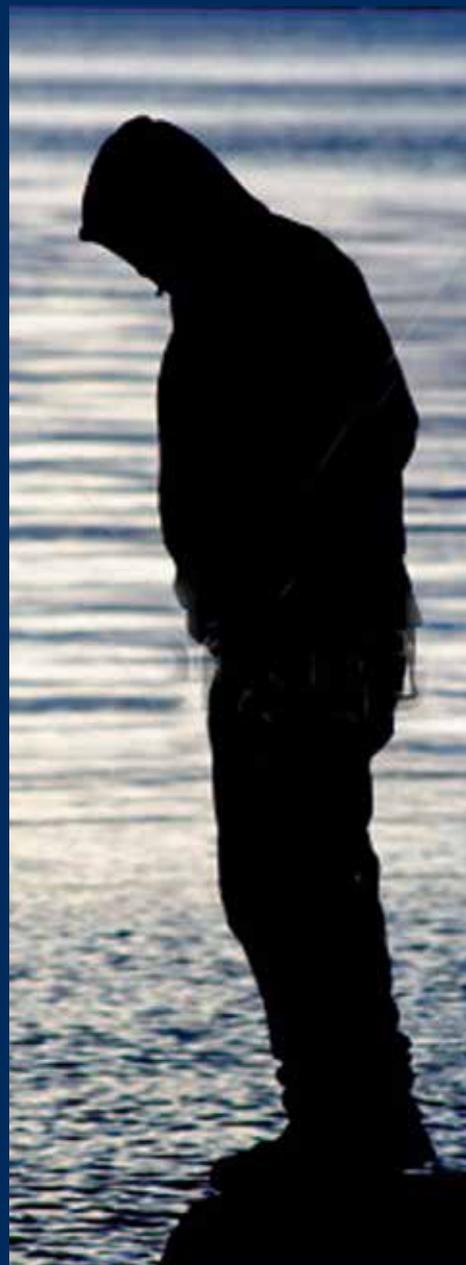


# ELIMINAR O ASSÉDIO E A INTIMIDAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

**European Community Shipowners'  
Associations**

**European Transport Workers'  
Federation**

**Igualdade de Oportunidades  
& Diversidade na Indústria  
de Navegação Europeia**



**Diretrizes para  
as empresas  
de navegação**

## TABELA DE CONTEÚDOS

<b>Comunicado de Armindo Silva</b>	<b>3</b>
<b>Parceiros Sociais</b>	<b>4</b>
<b>Introdução</b>	<b>5</b>
Objetivos das orientações	6
<b>O que é o assédio</b>	<b>6</b>
Exemplos de assédio	6
<b>O que é a intimidação?</b>	<b>7</b>
Exemplos de intimidação	8
Assédio/Intimidação através de Comunicações Eletrónicas	9
<b>Política de empresa sobre o assédio e a intimidação</b>	<b>9</b>
Compromisso da Direção	10
Procedimentos das Empresa	10
<b>Identificação de casos de assédio e de intimidação</b>	<b>11</b>
Relatos	11
Um procedimento de reclamação especial	11
Responder a uma queixa de intimidação ou assédio	12
Processo Informal	12
Processo Formal	13
<b>Treinamento, comunicação e sensibilização</b>	<b>13</b>
Confidencialidade	14
Audições	14
Resolução de casos/atos	14
<b>Medidas para eliminar o assédio e a intimidação</b>	<b>15</b>
Programas Educacionais	16
<b>Estudos de casos</b>	<b>16</b>
Empresa internacional de cruzeiros (International Cruise Liner Company)	16
Empresa Internacional de Transporte de Combustíveis (International Fuel Transportation Company)	17
Empresa de ferryboats de curta distância (Short Sea Ferry Company)	17
<b>Texto sugerido para o folheto para o pessoal navegante</b>	<b>18</b>
<b>Links para materiais de formação nos sites Project Partners</b>	<b>19</b>

# Comunicado de Armindo Silva

**Diretor, “Employment and Social Legislation, Social Dialogue”**

**(Legislação Laboral e Social, Diálogo Social), Comissão UE**



Para abordar o problema do grande decréscimo no número de europeus que decidem embarcar em profissões ligadas ao mar, é essencial que a indústria da navegação se apresente como uma área onde é atrativo trabalhar, onde todos os empregados são tratados com respeito e encorajados a concretizar todo o seu potencial. Indo de encontro a este cenário, os Parceiros Sociais do Transporte Marítimo – ETF e ECSA – publicaram, em 2004, o texto “Diretrizes para as empresas de navegação para a eliminação do assédio e da intimidação no local de trabalho”, que foi o primeiro texto publicado por um Parceiro Social da UE, relativo a este tipo de risco ocupacional. Desde então, abriram caminho para muitos outros, tal como o texto “Base de acordo para o assédio e a violência no local de trabalho”, assinado a nível transversal pelas empresas em 2007, complementado pelo “Diretrizes para a violência de terceiros”, a um nível sectorial, em 2010.

Sabemos que a intimidação e o assédio no local de trabalho têm sérias consequências na saúde física e mental dos trabalhadores, como, por exemplo, diminuição da motivação, aumento do absentismo e quebra da produtividade. Mas também podem ter efeitos negativos sobre as próprias empresas, resultando numa deterioração das condições de trabalho, tendo, igualmente, enormes consequências organizacionais, económicas e potencialmente legais.

O assédio e a intimidação podem assumir uma ampla variedade de formas, desde uma simples agressão verbal, maus-tratos, cyber-intimidação ou discriminação sexual até várias formas de agressão física que podem resultar em danos sérios. A agressão pode assumir a forma de linguagem corporal, intimidação, desprezo ou desdém. Enquanto as consequências físicas do assédio e da intimidação podem ser facilmente identificadas devido a óbvios sinais exteriores, o mesmo não se pode dizer sobre os efeitos emocionais do assédio e da intimidação, que são muitas vezes negados e distorcidos.

Por toda a UE, devido ao trabalho dos Parceiros Sociais, assistimos a uma crescente consciencialização do problema da intimidação e do assédio em locais de trabalho no mar, e este desafio está a ser levado cada vez mais a sério por todos os Estados-Membros. Era, por isso, importante atualizar as Diretrizes de 2004 da ETF/ECSA, não só no que diz respeito ao seu papel na análise, identificação e prevenção de tal fenómeno, mas também em relação à constante desvalorização e falta de apresentação de relatórios sobre o problema. Esta atualização também assegurará a ampla divulgação das Diretrizes nas academias navais e empresas marítimas por toda a UE. Além disso, a atualização das Diretrizes foi estruturada de forma a se tornar mais fácil às vítimas encontrar a informação que procuram para as ajudar na exposição dos seus casos.

Na área do transporte marítimo, situações de assédio e de intimidação podem ser a causa de grave sofrimento se pensarmos no ambiente de vida e de trabalho a bordo, no isolamento, no tamanho e na proximidade das cabines no navio ou na necessidade de permanecer no local de trabalho durante os períodos de descanso já que este é, simultaneamente, o local de residência dos trabalhadores enquanto estes trabalham a bordo do navio. Apesar da adoção das Diretrizes de 2004, os relatórios revelaram que menos de metade dos que experienciaram situações de intimidação ou de assédio se sentiram capazes de apresentar uma queixa por receio de que não fossem levados a sério.

Apesar de todas as situações de intimidação e assédio constituírem um fator suscetível de afetar a saúde e a segurança no local de trabalho e deverem ser sempre evitadas e prevenidas, a grande maioria dos que trabalham a bordo e dos seus homólogos em terra que trabalham na administração nunca receberam qualquer formação acerca de questões ligadas à intimidação, ao assédio ou à discriminação.

Consequentemente, a atualização das diretrizes e a associação de material online e de um livro-guia constituem um recurso para a indústria europeia naval que é muito bem-vindo e oportuno, que contribuirá para criar uma cultura dominante de prevenção do risco a bordo dos navios e da indústria das embarcações bem como para aumentar a consciencialização entre os trabalhadores sobre o fenómeno do assédio e da intimidação. Também ajudará as vítimas a apresentarem melhor as suas situações, caso estas ocorram. Este recurso foi concebido pelos Parceiros Sociais sob os auspícios do Sectorial Social Dialogue Committee on Maritime Transport [Comité para o Diálogo Social do Setor do Transporte Marítimo], com o apoio financeiro da Comissão Europeia. Estas diretrizes e o material de apoio que as acompanha (vídeo e livro-guia) ajudarão à divulgação do problema, bem como a tradução das diretrizes para as línguas de todos os Estados costeiros da União, bem como para um determinado número de outras línguas selecionadas pelos Parceiros Sociais.

# Parceiros Sociais



### **A European Community Shipowners' Associations**

(ECSA), fundada em 1965 sob o nome “Comité des Associations d’Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)”, é a associação comercial que representa as associações nacionais de armadores da UE e da Noruega (aproximadamente 99% da frota da EEA ou cerca de 20% da frota mundial). O nosso objetivo é promover os interesses do transporte marítimo europeu para que este possa servir melhor a indústria e o comércio europeu e internacional, num espírito de livre concorrência de mercado, para benefício dos transportadores e dos consumidores, e ajudar a formular a política da UE em questões cruciais relacionadas com o transporte marítimo.



### **European Transport Workers' Federation**

(ETF) representa mais de 2,5 milhões de trabalhadores dos transportes de 243 sindicatos dos transportes, de 41 países europeus, nos seguintes setores: caminhos de ferros, transporte rodoviário e logística, transporte marítimo, transporte fluvial nacional, aviação civil, portos e docas, turismo e indústria pesqueira. A sua principal atividade é representar os interesses dos trabalhadores dos transportes por toda a Europa. A ETF articula e coordena o sindicato dos transportes e a política social, organiza atividades industriais concertadas, participa na educação e formação e conduz investigação inovadora numa variedade de temas, desde estudos ligados à saúde dos trabalhadores até ao impacto da segurança no trabalho.

# Introdução

Todos os trabalhadores têm o direito de trabalhar sem serem vítimas de assédio e de intimidação no trabalho. Infelizmente, há muitos trabalhadores que não gozam desta liberdade básica. Todos os empregadores têm o dever de assegurar a erradicação de todas as formas de assédio e de intimidação dos trabalhadores dos seus locais de trabalho. Também incumbe aos sindicatos e aos próprios trabalhadores velarem por que deixe de haver assédio e intimidação.

A European Community Shipowners' Associations (ECSA) e a European Transport Workers' Federation (ETF), que representa os sindicatos, pensam que o assédio e a intimidação são inaceitáveis e por isso decidiram elaborar as presentes diretrizes destinadas às companhias de navegação e outras no setor da navegação sobre o que podem fazer para erradicar o assédio e a intimidação.

O assédio e a intimidação são exemplos de conduta indesejados, causadores de efeitos prejudiciais. Estes podem incluir stress, falta de motivação, desempenho insatisfatório do trabalho, absentismo, demissões e altos custos. O assédio inclui qualquer conduta inapropriada e indesejada que, intencional ou não, cria sentimentos de mal-estar, humilhação, embaraço ou desconforto à pessoa que sofre as suas consequências. A intimidação é uma forma especial de assédio, que inclui um comportamento hostil ou vingativo, que pode levar a pessoa visada a sentir-se ameaçada ou intimidada.

Embora, na maioria dos casos, quem comete atos de assédio e de intimidação o faça intencionalmente, há também atos que podem ser classificados como assédio e/ou intimidação, executados involuntariamente e que resultam de estilos de gestão obsoletos, mas sem qualquer 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.

Há igualmente razões jurídicas e económicas fortes para eliminar o assédio e a intimidação no local de trabalho. Tem havido exemplos de trabalhadores vítimas de assédio que apresentaram queixas por discriminação perante os Tribunais do Trabalho que lhes deram razão, o que teve consequências dispendiosas para os seus empregadores. Contudo, mesmo pondo de lado as considerações jurídicas, faz parte das boas práticas de emprego propiciar aos trabalhadores um ambiente de trabalho onde eles se sintam livres de assédio e de intimidação. Os trabalhadores que sofrem de assédio e de intimidação podem sentir-se desmotivados 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.

### Objetivos das orientações

Estas orientações visam ajudar as empresas a reconhecerem exemplos de assédio e/ou de intimidação, identificando casos através do recurso a procedimentos de reclamação eficazes e da eliminação do assédio e da intimidação de uma forma que mostre claramente a todas as partes envolvidas os benefícios de trabalhar sem assédio e intimidação. Estas orientações são relevantes para o trabalho a bordo de navios ou em terra.

Nesta perspetiva, a empresa deverá envolver os seus trabalhadores e/ou os sindicatos. 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.

### O que é o assédio

A diretiva europeia que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional determina que o assédio é considerado discriminação sempre que ocorrer um comportamento indesejável com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador<sup>1</sup>.

### Exemplos de assédio

- exibir ou fazer circular material ofensivo ou sugestivo;
- insinuações, zombarias, obscenidades ou 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;

<sup>1</sup> Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece uma base general para a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

- 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 similares sobre a origem racial ou étnica 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;
- 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).

As pessoas também podem ser assediadas no trabalho se os outros as considerarem como “não integradas”. É mais provável que esta situação aconteça num ambiente de trabalho com pouca ou nenhuma diversidade. Tais pessoas podem ser afastadas e os seus esforços para se integrarem repelidos.

## O que é a intimidação?

A intimidação é uma forma de assédio e é utilizada para descrever um comportamento ameaçador ou intimidatório num ambiente de trabalho no qual um grupo de pessoas ou um indivíduo pode tornar-se receoso ou intimidado devido ao comportamento negativo ou hostil de outro grupo de pessoas ou indivíduo.

A intimidação envolve muitas vezes 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

- 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 ridiculizar uma pessoa ou as suas capacidades, quer em privado quer em frente de terceiros;
- assomos repentinos de raiva ou manifestações de mau humor contra indivíduos ou grupos, muitas vezes por razões triviais;
- sujeitar alguém a supervisão desnecessariamente excessiva ou opressiva, controlar tudo o que fazem ou ser excessivamente crítico sobre coisas de pouca monta;
- crítica persistente ou injustificada;
- fazer exigências não razoáveis a empregados 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 perspectivas de carreira, segurança de emprego ou relatórios de avaliação;
- espalhar boatos maliciosos ou insultar alguém (particularmente com base nas características protegidas de idade, raça, casamento, união de facto, gravidez e maternidade, sexo, deficiência, religião ou crença e orientação sexual).

Recorre-se muitas vezes às seguintes expressões para desculpar, definir ou fazer alusões ao comportamento ou a situações entre as pessoas no trabalho suscetíveis de envolver intimidação "oculta":

- 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 "não tolera patetas";
- incapacidade de apoiar um membro do pessoal que tenha cometido um pequeno erro no trabalho.

### Assédio/Intimidação através de Comunicações Eletrónicas

O aumento da disponibilidade de meios de comunicação eletrónicos criou um veículo potencialmente perigoso de intimidação ou assédio que se tornou conhecido como “Cyber Intimidação/Assédio”. Comentários sugestivos e indesejados, e-mails pormenorizados, ameaçadores ou abusivos, publicações em redes sociais e mensagens por telemóvel são formas de cyber intimidação. Por isso, as companhias têm de se certificar que um comunicado relativo à Cyber Intimidação é incluído nas suas políticas e procedimentos. Um exemplo de um comunicado adequado pode ser:

“Cyber Intimidação e Assédio são a utilização das modernas tecnologias de comunicação para 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 da companhia e resultará num processo disciplinar contra os perpetradores.”

Se algum empregado se queixar de ter sido vítima de qualquer um dos atos acima referidos ou de qualquer outro ato abrangido pela definição de assédio e/ou de intimidação, é importante que o empregador tome a sério essa queixa e proceda a uma investigação.

## Política de empresa sobre o assédio e a intimidação

A empresa deve redigir um documento escrito claro do seu compromisso, declarando que deixa claro que o assédio e a intimidação são inadmissíveis e que é objetivo desta política eliminá-los do local de trabalho. A declaração deve expor claramente, com o maior número possível de exemplos de tipos de comportamento, o que será classificado como assédio e intimidação. Deve igualmente identificar as pessoas a quem os membros do pessoal possam reportar as ocorrências.

A empresa deve abordar esta política com os representantes dos trabalhadores e/ou os sindicatos dos trabalhadores do mar e obter o seu apoio e compromisso face aos seus objetivos.

Definida esta política, a empresa deve assegurar-se de que todo o pessoal, no mar ou em terra, a conheça e compreenda, possua cópias escritas dela, sendo um documento idêntico afixado bem à vista nos quadros de parede dos navios e dos escritórios em terra.

A empresa deve também pensar em organizar grupos de trabalho e/ou seminários que assegurem a execução e aceitação desta política.

### Compromisso da Direção

O texto desta política deve conter uma mensagem do diretor executivo ou equivalente da empresa. A mensagem deve conter o compromisso da empresa de erradicar o assédio e a intimidação no trabalho e o objetivo de criar um ambiente de trabalho onde vigore o respeito pela dignidade e bem-estar de todos os trabalhadores. Além disso, a empresa deve designar um diretor ou membros competentes da direção como pessoa responsável por esta política.

As empresas devem dar um bom exemplo. A atitude de empregadores e membros da direção é tão importante como qualquer política formal. Uma direção “forte” pode, infelizmente, cair, por vezes, num comportamento intimidatório. Uma cultura em que os empregados são consultados e os problemas são discutidos é menos passível de encorajar a intimidação e o assédio do que uma onde impera um estilo de gestão autoritário.

### Procedimentos das Empresas

As empresas devem manter procedimentos justos para lidarem prontamente com queixas apresentadas pelos empregados. Queixas sobre intimidação e assédio podem normalmente ser tratadas adotando-se mecanismos de denúncia claros e procedimentos disciplinares. Tais procedimentos devem possuir disposições de confidencialidade, salvaguardas contra a vitimização do queixoso e que ambos, a pessoa que apresenta a queixa e o alegado perpetrador, sejam acompanhados por um colega de trabalho ou um representante do sindicato da sua escolha. A empresa deve assegurar que ambas as partes são tratadas de forma igual e justa.

Uma declaração da empresa para toda a equipa sobre a sua política, os padrões de comportamento esperados e o apoio que será dado aos empregados pode facilitar o facto de todas as pessoas estarem perfeitamente conscientes das suas responsabilidades para com os outros.

É importante deixar os empregados saberem que queixas sobre intimidação ou assédio, ou informações de colegas relativas a tais tipos de queixas, serão tratadas de forma justa, confidencial e com sensibilidade. Os empregados sentir-se-ão relutantes em avançar se sentirem que podem ser tratados antipaticamente ou confrontados de forma agressiva por outra pessoa sobre o comportamento do qual se estão a queixar.

# Identificação de casos de assédio e de intimidação

## Relatos

Para resolver os problemas causados pelo assédio e pela intimidação, é importante que a empresa encoraje ativamente os seus empregados a informá-la de todos os casos de assédio e de intimidação.

Os autores destas diretrizes chegaram à conclusão que um dos problemas presentemente mais sérios é que uma significativa percentagem dos casos não é comunicada à direção das empresas. Segundo um relatório de 2010, com base num inquérito levado a cabo pela Nautilus International, intitulado “Bullying, Discrimination & Harassment” [Intimidação, Discriminação & Assédio], 43% dos inquiridos afirmaram ter já sofrido de intimidação, discriminação ou assédio no seu local de trabalho, mas menos de metade (dos 43%) apresentaram queixa junto da sua empresa. O relatório de 2010 atualizou um estudo prévio levado a cabo pelo sindicato que identificou que 76% das associadas haviam sofrido assédio sexual no trabalho, mas que só 23% o haviam reportado à sua empresa. Embora os níveis de queixas pareçam ter aumentado desde o primeiro estudo, o nível de casos não notificados mantém-se preocupante.

Numa situação a bordo, é frequente que a vítima de assédio e de intimidação “agente” até ao fim da viagem e peça depois a transferência para um navio diferente na próxima viagem, em vez de revelar o caso. Isto cria dificuldades logísticas à empresa e não lhe permite tratar eficazmente estes casos.

## Um procedimento de reclamação especial

É igualmente da maior importância que a empresa disponha de métodos próprios de tratamento das queixas de assédio e de intimidação, nos quais todos os membros do pessoal tenham confiança. É aconselhável que este procedimento seja separado do procedimento de reclamação geral da empresa, mas que seja consistente com aqueles redigidos para obedecer ao Regulamento 5.1.5 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 (Procedimentos a Bordo) e o Capítulo 5 do Acordo celebrado pela ECSA e a ETF na Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, anexada à Diretiva 2019/13/EC do Conselho.

A empresa deve designar uma pessoa que se apresente como o primeiro ponto de referência de qualquer membro do pessoal que deseje apresentar queixa. Para as queixas do pessoal navegante, esta pessoa poderia ser outro membro da tripulação do navio onde o queixoso trabalha, um empregado da empresa em terra ou uma pessoa de uma organização independente designada para o efeito. As duas últimas alternativas poderiam estar disponíveis para o pessoal em terra.

Se a pessoa designada for empregada da empresa, deve ter a autoridade suficiente para poder tratar pessoalmente a queixa ou optar por remeter o caso a uma instância superior da empresa.

Além do procedimento normal, a empresa deve dar às vítimas de assédio ou de intimidação a opção de, se for esse o seu critério, resolverem as suas queixas de maneira informal. Isto poderia envolver a vítima, que explicaria os efeitos das ações do autor do ato condenável na presença de outra pessoa da empresa que tivesse recebido formação em matéria de resolução de queixas. Pode então ser dada ao autor do ato condenável a possibilidade de pedir desculpas pelo seus atos e prometer não os repetir. Sob circunstância alguma deve uma vítima ser obrigada a encarar um alegado perpetrador se assim não o desejar.

A empresa deve também encarar a possibilidade de recorrer a uma pessoa independente das partes, em terra, a quem as vítimas de assédio ou de intimidação pudessem endereçar as suas queixas. A empresa deve disponibilizar aos seus trabalhadores um serviço de assistência em linha confidencial gerido por essa pessoa independente.

Qualquer que seja o procedimento escolhido, é essencial que todos os trabalhadores confiem nele. Um sistema que permita a audição de queixas por outros membros a bordo do navio pode ser eficaz em navios com muita tripulação, especialmente se o número de oficiais superiores a bordo for suficientemente grande para exercer pressão sobre os seus homólogos nesse grupo. Normalmente, isto deveria banir qualquer comportamento inadmissível.

Contudo, mesmo se for adotado um procedimento a bordo do navio, é importante informar a direção em terra sobre todos os casos. Se a tripulação de um navio for pequena, é aconselhável a existência de um ponto de contacto em terra onde os membros da tripulação possam reportar todos os casos.

### Responder a uma queixa de intimidação ou assédio

É importante investigar as queixas pronta e objetivamente. Por norma os empregados não fazem acusações sérias a não ser que se sintam seriamente atingidos. Todas as investigações devem ser encaradas com objetividade e independência.

Os empregadores que investigam queixas de intimidação e assédio devem ter em consideração todas as circunstâncias antes de chegarem a uma conclusão e ter particularmente a percepção de que uma queixa sobre intimidação e assédio é muitas vezes sentida de diferentes formas pelas diferentes pessoas.

### Processo Informal

Em alguns casos, pode ser possível corrigir os assuntos de modo informal, através, por exemplo, da mediação. Às vezes as pessoas não têm noção de que o seu comportamento é inoportuno e que causa desconforto. Uma conversa informal pode levar a um bom entendimento e a um acordo de que aquele comportamento terminará.

### Processo Formal

Se o assunto não se resolver a um nível informal, ou se o queixoso sentir que a intimidação ou o assédio são de tal forma sérios, pode ser necessário invocar um procedimento de queixa. O empregador pode decidir que o assunto tem de ser tratado formalmente e como um qualquer problema disciplinar; é, contudo, importante seguir um procedimento justo. No caso de uma queixa de intimidação ou assédio, tem de haver justiça tanto em relação ao queixoso como à pessoa acusada. Para uma informação mais detalhada sobre como lidar com queixas formais de intimidação e assédio terão de ser estabelecidos procedimentos em conjugação com os sindicatos relevantes que representam os que trabalham no mar e que sejam consistentes com o requerido pelo Regulamento 5.1.5 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006.

## Treinamento, comunicação e sensibilização

Um guia de conduta só eliminará a intimidação e o assédio no local de trabalho se for suportado por uma política ativa para o colocar em prática. Por isso, comunicação regular, treinamento e sessões de sensibilização são importantes para assegurar que todos os empregados:

- Compreendem o compromisso da empresa para prevenir o assédio e a intimidação.
- Compreendem a sua responsabilidade e o seu papel no processo.
- Sabem como procurar aconselhamento e orientação.
- Sabem como apresentar uma queixa e têm a certeza de que serão realmente ouvidos.

A empresa deve assegurar que o seu compromisso para prevenir o assédio e a intimidação é transmitido com eficácia através de, por exemplo:

- Treino e programas de sensibilização para todos os empregados de todos os escalões.
- Briefings com os empregados e representantes sindicais.
- Cartazes.
- Comunicações no quadro de comunicações dos empregados.
- Uma secção no guia de trabalho dos empregados.
- Princípios orientadores para as chefias.
- Princípios orientadores para os empregados.
- Conselheiros que poderão orientar os empregados sobre a política e os procedimentos da empresa.
- Artigos nas revistas dos empregados.
- Inclusão de informação nos briefings.
- Integrações.

Todas as políticas e procedimentos devem ser mantidos em análise para assegurar que os mesmos se mantêm.

### Confidencialidade

A empresa deve garantir a todo o pessoal navegante que não será desfavorecido, vitimizado ou discriminado por apresentar queixa de assédio ou de intimidação. A empresa deve investigar cada queixa e garantir que não haja repercussões sobre nenhum navegante que apresente queixa. Além disso, a empresa deve proteger o estatuto laboral de qualquer queixoso durante e após qualquer investigação. Só quando uma queixa se revelar vexatória ou maliciosa, poderá ser apropriado tomar medidas disciplinares contra o queixoso.

Assédio sexual é uma das formas mais habituais de assédio. É do interesse da empresa que seja nomeada uma pessoa adequada para lidar com a queixa que vá de encontro às necessidades da vítima. Se possível, uma queixa sobre assédio sexual devia ser investigada por uma pessoa do mesmo género da pessoa que apresenta a queixa.

### Audições

Os procedimentos devem prever que as audições, incluindo eventuais audições disciplinares delas decorrentes, sejam confidenciais. As empresas devem advertir as partes envolvidas do seu direito de se fazerem acompanhar de um amigo ou dirigente sindical ou de alguém presente a bordo do navio que possa, de forma confidencial, fornecer às pessoas que trabalham a bordo aconselhamento imparcial sobre a sua queixa e apoiá-lo no seguimento do processo de queixa.

Tal como acontece com todas as audições disciplinares e de reclamação, devem ser aplicados os princípios de justiça natural. O inquirido deve ter o direito de responder a qualquer queixa e de dar a sua versão dos factos. Tanto o queixoso como o inquirido devem poder beneficiar da assistência de testemunhas. A empresa deve manter um registo escrito das decisões tomadas.

### Resolução de casos/atos

A empresa deve centrar a sua atenção no autor do ato de assédio condenável e não na vítima, na sua decisão de ação de reparação. Não seria apropriado uma resposta que envolvesse simplesmente dar à vítima outra ocupação laboral ou um local de trabalho diferente como forma de resolver um caso de assédio ou de intimidação.

# Medidas para eliminar o assédio e a intimidação

Muitos códigos disciplinares de empresas preveem que certos atos suscetíveis de constituírem assédio e/ou intimidação são ofensas para as quais se impõe uma ação disciplinar contra o transgressor. Exemplos:

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

Relativamente ao exposto acima, foi estabelecido por jurisprudência que, em casos de assédio baseado no sexo, não é necessário ponderar se o assédio que afeta a vítima foi ou não infligido por uma pessoa do sexo oposto à vítima. Isto deve-se ao facto de o assédio sexual ser uma conduta baseada no sexo da vítima e, desde que esta seja lesada, considera-se que houve assédio.

Todavia, muitos atos e omissões que constituem assédio e intimidação não entram, normalmente, em nenhuma categoria de ofensa na aceção dos procedimentos disciplinares da empresa. Nalguns casos, os autores de atos condenáveis podem mesmo não ter conhecimento dos efeitos dos seus atos, que resultam mais de estilos de gestão medíocres e obsoletos que de verdadeira malícia. Contudo, tal não pode servir de desculpa e pode continuar a constituir intimidação e assédio.

Por conseguinte, a empresa deve ter uma política de apoio ao direito de todas as pessoas serem tratadas com dignidade e respeito no local de trabalho. Esta política deve promover ativamente o ambiente de trabalho em que a intimidação e o assédio não são tolerados. Os padrões de comportamento esperados por parte dos empregados e chefias têm de ser claramente expostos. Todos os membros têm de saber a quem recorrer se tiverem um problema de natureza laboral. Para ser eficaz, esta política deve ser comunicada e implementada para que todos estejam conscientes das suas responsabilidades de acordo com o código de conduta em relação a todos os membros da sua equipa.

A empresa deve certificar-se de que as chefias possuem as competências necessárias para liderarem através do exemplo. As chefias devem comportar-se de uma forma que suporte a política da empresa e que promova um comportamento positivo.

Os guias de conduta dos empregados são uma boa forma de comunicar com os empregados, podendo incluir referências específicas ao posicionamento da empresa em relação à intimidação e ao assédio, o apoio oferecido e as consequências para qualquer empregado que infrinja a política da empresa.

### Programas Educacionais

A empresa deve permitir ao seu pessoal navegante participar em programas educacionais que clarifiquem os efeitos indesejáveis do assédio e da intimidação e definam a política da empresa. Tais programas devem estabelecer igualmente os mecanismos de procedimento da empresa para o relato de casos. Além disso, a empresa deve disponibilizar documentação, cartazes e vídeos que sustentem e reforcem as suas políticas. Esses programas de formação devem ser disponibilizados a todo o pessoal, novo e existente.

A ECSA e a ETF encomendaram um programa de treino online como forma de ajuda intitulado “Diga Não à Intimidação, Diga Não ao Assédio / Mostre à Intimidação e ao Assédio um Cartão Vermelho”, destinado aos responsáveis a bordo e em terra. Na contracapa encontrará mais informações sobre a forma de aceder a este recurso.

Outras medidas que as empresas podem utilizar em função das circunstâncias de cada uma incluem:

- a designação de uma pessoa idónea e adequadamente formada a bordo de cada navio ou em escritórios em terra, como o Conselheiro Antiassédio e Intimidação ou o Responsável pelos Assuntos Éticos;
- a criação de comités de gestão a bordo e/ou em terra;
- a nomeação de um membro do pessoal como Oficial de Investigação de Assédio;
- a garantia de que cada navio adote uma declaração segundo a qual o assédio e a intimidação não serão tolerados a bordo;
- o estabelecimento de um comité de revisão em que participe a direção da empresa e os representantes/sindicatos dos navegantes para controlar a eficácia da política.

## Estudos de casos

### Empresa internacional de cruzeiros (International Cruise Liner Company)

Esta empresa tem já por vários anos um Código de Conduta que pormenoriza uma série de comportamentos inaceitáveis em termos de interação com outros colegas de trabalho e clientes. Qualquer forma de ameaça, intimidação, assédio, comportamentos coercivos e inconvenientes não são tolerados e são tratados como violações ao Código de Conduta. De igual modo, qualquer questão que possa ser discriminatória ou ofensiva pela sua natureza ou resulte na vitimização de outro indivíduo é considerada inaceitável. Todas as violações são investigadas e analisadas de acordo com a sua natureza. Quando necessário, são tomadas ações disciplinares que podem ir até ao despedimento. É fornecido a todos os empregados acesso a este Código de Conduta, documento disponível internamente na intranet da empresa. Foi lançada uma nova ferramenta de trabalho destinada às chefias e presentemente estão a ser levados a cabo treinos de refrescamento para assegurar que o conhecimento das chefias está atualizado e se insere nos valores da empresa.

A empresa fornece igualmente uma “Linha Direta” que permite aos empregados reportarem de forma anónima comportamentos suspeitos. Esta linha direta é amplamente divulgada e qualquer questão relacionada com intimidação e assédio no local de trabalho pode ser reportada através deste meio e depois tratada de acordo com o Código de Conduta, se necessário.

### **Empresa Internacional de Transporte de Combustíveis (International Fuel Transportation Company)**

Esta empresa elaborou um Código de Conduta que estabelece as regras básicas que todos os seus empregados devem seguir e qualquer falha no seguimento deste Código é considerada comportamento impróprio que pode resultar numa ação disciplinar ou até em despedimento. O Código contém uma mensagem pessoal do Grupo de Diretores Executivos que suporta a política existente nele. Explica a forma como o conjunto de valores da companhia deve guiar os comportamentos e ajudar os empregados na decisão de iniciar um processo. Fornece orientação sobre a forma de se criar um local de trabalho respeitoso e livre de assédio, o que inclui uma lista bastante detalhada de regras básicas que os empregados devem ter em conta para que os seus comportamentos não constituam assédio. Os empregados podem aceder às políticas da empresa através de ligações úteis aos RH e esta também fornece um contacto confidencial a qualquer membro da empresa que tenha sido vítima de assédio ou que tenha testemunhado qualquer forma de abuso ou intimidação no local de trabalho. A empresa tem uma política de tolerância zero em relação à retaliação, pois reconhece que tal anda de mão dada com a crença de que falar é o comportamento correto a ter. Qualquer ato de retaliação é considerado como sendo uma forma de comportamento inapropriado que, se provado, pode resultar numa ação disciplinar.

Além disso, a empresa reconhece que as chefias e os supervisores têm responsabilidades acrescidas e organiza seminários e workshops para promover competências de liderança que os ajudarão a aplicar o Código de forma consistente a todos os níveis da organização.

### **Empresa de ferryboats de curta distância (Short Sea Ferry Company)**

Esta organização estabeleceu um conjunto de valores que suportam os comportamentos que são esperados por parte dos seus empregados. As suas políticas e procedimentos asseguram que quando uma queixa de intimidação e assédio é apresentada, a empresa investiga-a pronta e objetivamente. Esta política identifica claramente as ofensas e os procedimentos disciplinares que salvaguardam a confidencialidade e a vitimização do queixoso. Qualquer empregado tem direito a representação e a apoio dos colegas em cada um dos níveis do processo para assegurar que o mesmo é, simultaneamente, justo e imparcial. Também enfatiza que uma solução célere de qualquer queixa é boa tanto para a empresa como para os empregados. Como parte no processo, encoraja a utilização da mediação como uma forma de resolver qualquer disputa no local de trabalho num estado inicial.

Para complementar o seu conjunto de valores, a empresa organiza regularmente seminários e sessões de treino para todos os empregados, onde a política da companhia, em igualdade de oportunidades, é divulgada e onde é explicado que se tal política for seguida, isso pode prevenir a intimidação e o assédio.

## Texto sugerido para o folheto para o pessoal navegante

### Direitos e responsabilidades do pessoal navegante

Nenhum trabalhador deve ser assediado ou intimidado no seu trabalho. Todos os trabalhadores têm o dever de assegurar que não haja casos de assédio e de intimidação no trabalho e que a sua empresa tome seriamente em consideração estas questões.

### 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 inclui qualquer comportamento negativo ou hostil, que pode levar a pessoa visada a sentir-se ameaçada ou intimidada.

Pode haver casos em que os trabalhadores não se apercebam do efeito dos seus próprios atos sobre outros trabalhadores. Por exemplo:

- 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 e não valoriza o trabalho bem feito?
- Evita certos trabalhadores ou espalha rumores ou mexericos maliciosos?

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 queixa contra si!

## Já foi assediado ou intimidado no trabalho?

A sua empresa tratará todas as queixas de assédio e de intimidação séria e confidencialmente.

O seu superior a bordo e o chefe de pessoal em terra foram formados para o tratamento de queixas de assédio e de intimidação. Pode contactar um ou ambos para relatar eventuais casos de que foi vítima.

Se não se sentir à vontade para apresentar queixa pessoalmente, pode pedir a um amigo ou colega que o faça em seu nome.

Não será vitimizado pela empresa por apresentar queixa, desde que esta não seja vexatória ou feita maliciosamente.

Lembre-se de que é a percepção que a vítima tem de qualquer ato que conta. Caso se sinta vítima de assédio ou de intimidação, a empresa atuará.

Nome da companhia:

Pessoa a contactar a bordo:

Pessoa a contactar em terra:

## Links para materiais de formação nos sites Project Partners:

■ ETF: [www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm](http://www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm)



■ ECSA: [www.ecsa.eu/workplace-bullying-harassment](http://www.ecsa.eu/workplace-bullying-harassment)



■ Videotel: [www.videotel.com/etf/](http://www.videotel.com/etf/)





**ECSCA — European Community Shipowners' Associations**

67, rue Ducale, 1000 Brussels, Belgium.

Tel: +32 2 511 39 40

Fax: +32 2 511 80 92

Email: [mail@ecsa.be](mailto:mail@ecsa.be)

**[www.ecsa.be](http://www.ecsa.be)**



**ETF — European Transport Workers' Federation**

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

B – 1000 Brussels

Tel: 0032 2 285 45 83

Fax: 0032 2 280 08 17

Email: [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org)

**[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)**