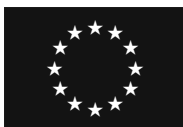


PARLAMENTO EUROPEU

1999



2004

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

PRELIMINAR
2339/2001(INI)

6 de Junho de 2001

PROJECTO DE RELATÓRIO

sobre o assédio moral no trabalho
(2339/2001(INI))

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

Relator: Jan Andersson

ÍNDICE

	Página
PÁGINA REGULAMENTAR.....	4
PROPOSTA DE RESOLUÇÃO	5
EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS	8
PARECER DA COMISSÃO DOS DIREITOS DA MULHER E DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.....	

PÁGINA REGULAMENTAR

Na sessão de 28 de Fevereiro de 2001, a Presidente do Parlamento comunicou que a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais fora autorizada a elaborar um relatório de iniciativa, nos termos do artigo 163º do Regimento, sobre o assédio moral no trabalho .

Na sessão de 28 de Fevereiro de 2001, a Presidente do Parlamento comunicou que também encarregara de emitir parecer a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades.

Na sua reunião de 15 de Fevereiro de 2001, a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais designou Jan Andersson relator(a).

Na sua reunião/Nas suas reuniões de ..., a comissão procedeu à apreciação do projecto de relatório.

Na mesma/última reunião, a comissão aprovou a proposta de resolução por votos a favor, votos contra e abstenções/por unanimidade.

Encontravam-se presentes no momento da votação, presidente/presidente em exercício, (vice-presidente), (vice-presidente), (relator(a)),, (em substituição de), (em substituição de, nos termos do nº 2 do artigo 153º do Regimento), ... e

A exposição de motivos será apresentada oralmente em sessão plenária.

(O parecer(Os pareceres)da Comissão... (e da Comissão...) encontra(m)-se apenso(s) ao presente relatório. Em, a decidiu não emitir parecer.

O relatório foi entregue em

O prazo para a entrega de alterações ao presente relatório constará do projecto de ordem do dia do período de sessões em que for apreciado/expira às horas do dia

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO

Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio moral no trabalho (2339/2001(INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o artigo 163º do seu Regimento,
 - Tendo em conta os artigos 2º, 3º, 13º, 125º-129º, 136º-140º e 143º do Tratado CE,
 - Tendo em conta a sua Resolução de 13 de Abril de 1999, sobre a Modernização da Organização do Trabalho - uma abordagem positiva de mudança (A4-0182/1999), de 24 de Outubro de 2000 sobre o Emprego - Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros em 2001 (A5-0295/2000) e de 25 de Outubro de 2000, relativa à Agenda de Política Social (A5-0291/2000),
 - Tendo em conta as passagens relevantes das conclusões dos Conselhos Europeus de Nice e de Estocolmo,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e o parecer da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades (A5-0000/2001),
- A. Considerando que, segundo a Fundação de Dublin, 8% dos trabalhadores da União Europeia, ou seja 12 milhões de pessoas, declaram ter sido vítimas de assédio moral no trabalho no decurso dos 12 meses precedentes,
- B. Considerando que a frequência da violência e do assédio no trabalho, fenómenos entre os quais a Fundação inclui o assédio moral, varia muito entre os Estados-Membros; devido, segundo a Fundação, ao facto de que os casos são pouco declarados em certos países, que a sensibilização é maior noutros e que existem diferenças de sistema jurídico e diferenças culturais; a insegurança das condições de trabalho é uma razão essencial da frequência crescente da violência e do assédio; que as vítimas de assédio moral estão muito mais sujeitas ao stress do que o conjunto dos trabalhadores,
- C. Considerando que, segundo as constatações da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, o assédio, incluindo o assédio moral, constitui um risco potencial para a saúde que leva a doenças relacionadas com o stress; que os dados nacionais sobre o assédio moral no trabalho repartidos em função do sexo não permitem, no entanto, segundo a Agência, estabelecer um quadro uniforme da situação,
- D. Considerando que, segundo os dados de um Estado-Membro, o assédio moral é de longe mais frequente se o trabalhador está submetido a uma tensão elevada, uma forma de trabalho que é mais habitual entre as mulheres do que entre os homens e que aumentou consideravelmente no decurso dos anos 1990,
- E. Considerando que, no conjunto, os estudos e a experiência apontam para uma clara relação entre, por um lado, o assédio moral no trabalho e, por outro lado, o stress ou o trabalho sob forte tensão, uma concorrência acrescida e uma segurança profissional reduzida,

- F. Considerando que entre as causas de assédio moral, se podem citar, por exemplo, as deficiências de organização do trabalho, de informação interna e de enquadramento; que os problemas da organização que ficam durante longo tempo sem resposta fazem pesar uma grande pressão sobre os grupos de trabalho e podem desembocar na designação de "bodes expiatórios" e no assédio moral; que as consequências para as pessoas e para o grupo de trabalho podem ser consideráveis, da mesma forma que os custos para as pessoas, as empresas e a sociedade,
1. Entende que o assédio moral constitui um problema grave da vida laboral e que é importante conceder uma atenção acrescida a este problema bem como a combatê-lo mais activamente;
 2. Sublinha que as medidas de luta contra o assédio moral no trabalho devem ser consideradas como um elemento importante dos esforços visando aumentar a qualidade do emprego e melhorar as relações sociais no local de trabalho; que contribuem também para lutar contra a exclusão social e o desemprego de longa duração, o que pode justificar acções comunitárias e está na linha da Agenda Social Europeia e das orientações para o emprego;
 3. Observa que os problemas de assédio moral no trabalho são provavelmente subestimados em muitos casos na União e que uma série de argumentos justificam acções comuns a nível da União, por exemplo, o facto de que é difícil encontrar instrumentos eficazes para prevenir e combater este fenómeno, que as orientações em matéria de luta contra o assédio moral no trabalho podem contribuir para a estabelecimento de normas e ter uma influência nas mentalidades, e que as razões de equidade argumentam igualmente em favor de tais orientações comuns;
 4. Exorta a Comissão a ter igualmente em conta, na comunicação sobre uma estratégia comunitária em matéria de saúde e de segurança no trabalho e no reforço da dimensão qualitativa da política social e do emprego, bem como no Livro Verde sobre "a responsabilidade social das empresas", os aspectos do ambiente de trabalho que são frequentemente considerados como sendo de ordem psíquica, psicológica e social, incluindo a organização do trabalho, e a apostar numa acção a longo termo, sistemática e preventiva no que respeita ao ambiente de trabalho - tendo em vista, nomeadamente, lutar contra o assédio moral no trabalho - bem como abordar a necessidade de uma iniciativa legislativa nesse sentido;
 5. Exorta o Conselho e a Comissão a incluírem indicadores quantitativos referentes ao assédio moral nos indicadores de qualidade do emprego a apresentar ao Conselho Europeu de Laeken,
 6. Exorta a Comissão a ponderar a clarificação ou extensão do domínio de aplicação da Directiva-Quadro para a Saúde e a Segurança no Trabalho, ou bem a elaboração de uma nova directiva-quadro; neste contexto, sublinha a importância de prever acções sistemáticas e preventivas no domínio do ambiente de trabalho;
 7. Sublinha que o conhecimento, incluindo a investigação, poderão ser facilitados e melhorar com estatísticas de melhor qualidade e insiste no papel do Eurostat e da Fundação de Dublin nesta matéria; exorta a Comissão, a Fundação Dublin e a Agência Europeia para a

Segurança e a Saúde no Trabalho a tomarem iniciativas tendo em vista estudos aprofundados do assédio moral;

8. Sublinha a importância de um estudo mais aturado da incidência do assédio moral no trabalho e da sua relação com a organização do trabalho e com factores como sexo, idade, ramo de trabalho e profissão;
9. Convida os Estados-Membros a debruçarem-se sobre os problemas ligados com o assédio moral no trabalho e a terem-no em conta nas suas legislações nacionais ou outras acções;
10. Exorta as Instituições europeias a constituírem um modelo no que respeita às acções de prevenção e de luta contra o assédio moral no trabalho no seio das suas próprias estruturas, bem como à ajuda e o apoio aos indivíduos e aos grupos de trabalho;
11. Apela a uma reflexão sobre a medida em que a concertação a nível comunitário entre os parceiros sociais pode contribuir para o combate ao assédio moral no trabalho, bem como a associar as organizações de trabalhadores a essa luta;
12. Sublinha a importância de alargar e clarificar a responsabilidade dos empregadores no que respeita ao desenvolvimento de acções sistemáticas que conduzam a um ambiente de trabalho satisfatório;
13. Apela à realização de uma debate sobre as formas de apoiar as redes voluntárias ou as organizações de luta contra o assédio moral;
14. Convida a Comissão a apresentar, o mais tardar em Março de 2002, num Livro Verde, uma análise detalhada da situação respeitante ao assédio moral no trabalho em cada um dos Estados-Membros e a apresentar seguidamente, o mais tardar em Outubro de 2002, com base nessa análise, um programa de acção contendo medidas a nível comunitário contra o assédio moral no trabalho; o programa de acção deverá incluir um calendário de realização;
15. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. Antecedentes

Este relatório aborda a necessidade de prevenir e impedir o assédio moral no trabalho. A atenção dada a esta questão aumentou na União nos últimos tempos. Há várias razões para isso:

- A emergência de novos riscos no ambiente de trabalho e/ou melhores possibilidades de distinguir e identificar determinadas formas desses riscos conduziram a uma maior exigência de protecção, não unicamente contra riscos físicos e químicos no ambiente de trabalho, mas também contra outros riscos no ambiente de trabalho, nomeadamente o assédio moral.
- Os esforços desenvolvidos no sentido de mais e melhores postos de trabalho, qualidade no trabalho e melhoria das relações sociais no local de trabalho, da mesma forma que as medidas para combater a exclusão do mercado de trabalho e para contrariar o desemprego de longa duração são actualmente muito acentuados na União. Prevenir e impedir o assédio moral no trabalho é hoje visto como um dos esforços necessários.
- O assédio moral no trabalho tem muitos pontos de contacto evidentes com a discriminação e o assédio sexual no trabalho, dois domínios em que já houve iniciativas comunitárias.

O relator espera que este relatório contribua para a adopção de rápidas e enérgicas medidas contra o assédio moral no trabalho, o que terá um efeito positivo para os indivíduos, para as organizações e para a sociedade em geral.

Entre os trabalhadores da UE, 8%, o equivalente a 12 milhões de pessoas, declaram que durante os últimos doze meses foram sujeitos a assédio moral no local de trabalho. Como comparação, pode-se referir que 4% declaram ter sido objecto de violências físicas e 2% de assédio sexual no trabalho. Estes dados são revelados no terceiro inquérito europeu sobre as condições de trabalho realizado pelo Fundo Europeu para a Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida (Fundo de Dublin), que foi publicado em Dezembro de 2000. Os resultados desse estudo baseiam-se em entrevistas directas nos Estados-Membros com 21.500 trabalhadores.

Os dados nacionais de vários dos Estados-Membros confirmam que o assédio moral está muito difundido no ambiente de trabalho. Informações como as que abaixo se referem indicam claramente que existe uma relação entre a ocorrência de assédio moral e a ocorrência, entre outras coisas, de stress e tensão no trabalho.

2. Definições

Não parece que haja uma definição internacional reconhecida de assédio moral no trabalho. Por outro lado, existe uma série de definições elaboradas por investigadores, organizações, autoridades nacionais e outros acentuando diferentes aspectos e com diferentes orientações. Apesar de não existir nenhuma definição com aceitação geral, pode-se defender que as diferentes definições e descrições, no seu conjunto, ilustram o fenómeno que constitui uma realidade para muitas pessoas no seu ambiente de trabalho, nomeadamente a experiência de

que o ambiente de trabalho é desumano, experiências pessoais de assédio moral no local de trabalho, um sentimento de exclusão da convivência social no local de trabalho e a experiência de exigências incompatíveis e falta de condições aceitáveis para lhes dar resposta.

Para poder sistematicamente recolher informação e encontrar soluções para o problema do assédio moral no trabalho é, no entanto, importante a definição e esta é abordada sob diversas formas no texto que se segue.

Também no seio da União Europeia não foi estabelecida nenhuma definição de assédio moral no trabalho. O grupo *ad hoc* da Comissão “Violência no Trabalho”, pelo que o relator pôde saber, discutiu recentemente medidas contra o assédio moral com os representantes de autoridades responsáveis pelas questões de ambiente de trabalho nos Estados-Membros e abordou também a questão da definição.

Nos Estados-Membros são utilizadas diferentes definições de assédio moral no trabalho¹.

A discriminação no trabalho e o assédio sexual e outras formas de assédio no trabalho têm pontos de contacto evidentes com o assédio moral no trabalho. Uma definição de *assédio sexual* pode ser encontrado numa proposta de alteração à directiva de igualdade de tratamento². A chamada directiva da actividade profissional³ indica o que considera como *discriminação directa e discriminação indirecta* bem como *assédio*⁴.

3. Ocorrência, causas e efeitos – medidas preventivas

O relatório da Fundação de Dublin, referido na introdução, aborda uma longa série de factores presentes no ambiente de trabalho, entre outros a violência e o assédio. Neste domínio (que no estudo inclui o assédio moral) existem grandes diferenças entre os Estados-Membros, o que segundo o Fundo depende do reduzido número de participações em determinados países, de uma maior consciência do problema noutros, de diferenças nos sistemas jurídicos e diferenças culturais que podem influenciar a compreensão do problema.

O resultado do referido estudo nos Estados-Membros mostra que as *mulheres* estão sujeitas ao assédio moral em maior medida do que os *homens* (9% e 7% respectivamente) e que os trabalhadores temporários estão mais sujeitos do que o pessoal permanente. A percentagem de trabalhadores sujeitos a assédio é, segundo o estudo, maior na administração pública (13%), mas a percentagem é também alta entre, por exemplo, os trabalhadores do sector de serviços e vendas (11%) e bancos (10%). Nas estimativas nacionais ou em inquéritos realizados considera-se também que um certo número de outras categorias profissionais e ramos de actividade económica estão fortemente sujeitos a riscos. Segundo o Fundo de Dublin, as *condições de trabalho inseguras* são também uma das razões principais para o aumento de ocorrências de diversas formas de violência no trabalho, entre as quais o Fundo inclui o assédio moral.

As pessoas sujeitas a assédio moral, segundo o Fundo Dublin, estão significativamente mais sujeitas a stress do que os trabalhadores em geral. Entre as pessoas sujeitas a assédio moral, 47% declaram que têm um trabalho com muito stress, enquanto que a percentagem entre todos os questionados é de 28%. Também as ausências por motivo de saúde são mais frequentes entre as pessoas sujeitas a assédio moral (34%) do que no conjunto total (23%).

Numa análise especial dos dados nacionais recolhidos pelo inquérito ao ambiente de trabalho na Suécia em 1999⁵, constata-se também uma relação entre o stress e o assédio moral. A medição da combinação de exigências e de auto-controlo da situação no trabalho permite elaborar o seguinte quadro:

<i>Combinação</i>	<i>Percentagem assediados</i>	
	<i>Mulheres</i>	<i>Homem</i>
Trabalho c/ muita tensão = exigências elevadas e controlo próprio reduzido	12,6	15,9
Trabalho activo = exigências elevadas e controlo próprio elevado	8,4	6,8
Trabalho passivo = exigências reduzidas e controlo próprio elevado	6,9	9,3
Trabalho c/ pouca tensão = exigências reduzidas e controlo próprio reduzido	4,5	5,7

Da tabela ressalta que os que estão sujeitos a exigências elevadas no trabalho e simultaneamente um reduzido grau de controlo próprio, ou seja, *um trabalho com elevado nível de tensão*, são os mais sujeitos a assédio moral. O trabalho sob condições de elevada tensão aumentou significativamente durante a década de 90. As mulheres trabalham em maior grau do que os homens em trabalhos deste tipo e a ocorrência também aumentou mais para as mulheres do que para os homens durante a década de 1990.

A análise dos dados do inquérito sueco revelam também que a percentagem de pessoas sujeitas a assédio moral é quatro a cinco vezes maior entre aqueles que têm falta de *apoio dos chefes e dos colegas de trabalho*, comparando com os que têm a possibilidade de apoio de ambos. A questão que se põe é se o assédio moral é mais comum nos trabalhos em que existe uma pressão tão grande que as pessoas não têm tempo de dedicar atenção uns aos outros e nos quais quem não tem uma prestação suficiente se transforma num encargo para o grupo? Será que o trabalho em condições de elevada tensão é mais comum nas organizações modernas e flexíveis?

Também o estudo-piloto da Agência Europeia para a Saúde e a Segurança no Trabalho "*Situação da Segurança e da Saúde no Trabalho na União Europeia*" é interessante neste contexto. O estudo, que foi publicado em Setembro de 2000, foi realizado com a ajuda de relatórios nacionais dos Estados-Membros em combinação com estatísticas nacionais e europeias sobre as condições do ambiente de trabalho. Foram utilizados tanto dados quantitativos como qualitativos. Dos dados quantitativos fazem parte a estatística do Fundo de Dublin e outros inquéritos europeus de 1996 sobre o ambiente de trabalho.

Este estudo chega à conclusão que o assédio moral, a violência física e os problemas ergonómicos constituem novos factores de risco com uma conexão psicológica, se bem que ainda reste muito a fazer para eliminar os riscos químicos e físicos para a saúde. Segundo a Agência, o assédio moral e o assédio em geral levam frequentemente a doenças relacionadas com o stress e constituem riscos potenciais para a saúde.

Segundo a parte qualitativa do estudo, seis dos organismos de contacto nos Estados-Membros da Agência Europeia para a Saúde e a Segurança no Trabalho entendem que a ocorrência de assédio moral aumentou durante os últimos 3-5 anos (Áustria, Bélgica, Países Baixos, Irlanda, Espanha e Suécia), um dos organismos entende que diminuiu (Grécia) enquanto oito, quer dizer os restantes Estados-Membros, não responderam ou não puderam indicar qualquer sentido de modificação. Segundo a Agência, a repartição por sexo dos dados nacionais

referentes ao assédio moral no trabalho não revela nenhuma tendência uniforme - nalguns países são as mulheres que aparecem como mais vitimadas, enquanto que noutros são os homens

No conjunto, tanto os estudos como a experiência empírica testemunham que existe uma clara relação entre, por um lado, o assédio moral no trabalho e, por outro lado, o stress ou o trabalho sob elevada tensão, o aumento da concorrência e a redução da segurança profissional.

Segundo o relator, podem existir várias razões para o assédio moral no trabalho. Pode, por exemplo, tratar-se de deficiências na *organização do trabalho*, do sistema de informação interno e/ou da direcção do trabalho, de uma carga de trabalho ou de um nível de exigências demasiado elevado ou demasiado baixo, de deficiências nas políticas de pessoal do empregador ou da atitude ou do acolhimento que é dado aos trabalhadores. Problemas organizativos não resolvidos ou que perduram no tempo provocam uma grande sobrecarga para os grupos de trabalho. A tolerância ao stress diminui e pode levar a uma “procura de bodes expiatórios” e tentativas de excluir trabalhadores individuais. Por vezes existem também outras razões, que não as organizativas, para o assédio moral ou para as tentativas de exclusão, que têm mais que ver com escolhas de actuação ou de comportamento de pessoas individuais.

Em *trabalhadores individuais*, as graves consequências de uma discriminação humilhante podem revelar-se, por exemplo, sob a forma de dificuldades de cooperação, baixa tolerância ao stress, perturbações da saúde física, consumos abusivos ou reacções psíquicas, por exemplo dificuldades em dormir ou depressão, manias, por vezes uma forte agressividade e cansaço e/ou ideias de suicídio. Se o assédio moral não cessa imediatamente e os problemas fundamentais do local de trabalho não são estudados e resolvidos, existe o risco do problema se tornar tão grave que exige longos tratamentos médicos ou psicológicos.

Também o *grupo de trabalho* é afectado seriamente por consequências do assédio moral. Estas podem revelar-se sob a forma de diminuição da eficiência e produtividade, aumento da crítica e falta de confiança no empregador, um sentimento geral de falta de segurança, crescentes problemas de cooperação, aumento das ausências por doença, consumos abusivos, aumento da rotação do pessoal, descontentamento geral, ampliação de pequenos problemas e contínua busca de novos bodes expiatórios.

No que respeita aos custos do assédio moral, os cálculos efectuados mostram resultados muito diferentes. Em geral, o assédio moral no trabalho pode provocar custos sob a forma de, entre outras coisas, reduzida eficiência e menor produtividade, aumento das ausências por motivo de doença e elevada rotação do pessoal. A estes custos acrescentam-se outros, sob a forma de redução da qualidade e da imagem da empresa e perda de clientes. A nível da sociedade em geral, o assédio moral pode resultar em custos para a assistência médica e psicológica, aumento dos períodos de baixa e pensões antecipadas.

O objectivo do que ficou dito não é obter uma descrição exaustiva das razões e dos efeitos do assédio moral no trabalho, mas sim o de chamar à atenção para a importância dos aspectos colectivos e organizativos do assédio moral no trabalho e, desta forma, também para as medidas preventivas. Essas medidas são, segundo o relator, da maior importância quando se

trata de impedir o assédio moral no trabalho, mas também quando se trata de combater outros riscos no ambiente de trabalho.

4. Esforços desenvolvidos pela Comunidade

Combater e impedir o assédio moral no trabalho constitui um elemento importante dos esforços que visam atingir uma melhor qualidade da vida profissional e das relações sociais no local de trabalho. Além disso, as medidas adoptadas contribuem também para combater a exclusão social e o desemprego de longa duração, o que também pode ser invocado como motivação para os esforços desenvolvidos pela Comunidade e que estão na linha da Agenda Social Europeia e das directrizes para o emprego.

Manifestamente, existem divergências consideráveis entre os Estados-Membros no que respeita à consciência e atenção que é dedicada ao problema do assédio moral, tanto no que respeita à regulamentação como no que respeita a outras medidas para prevenir e impedir o assédio moral. Segundo o relator, há razões para considerar que o problema do assédio moral no trabalho é subestimado, de diversas formas, na União, o que pode ser visto como mais uma razão para elaborar linhas de orientação comuns.

Outro argumento a favor dos esforços comuns a nível comunitário é a dificuldade em encontrar instrumentos eficazes para prevenir e impedir o assédio moral, o que pode justificar, entre outras coisas, a troca de experiências entre os Estados-Membros. As linhas de orientação sobre medidas contra o assédio moral no trabalho podem, além disso, ser vistas como tendo o efeito de consolidar normas e influenciar atitudes, pelo menos a longo prazo. Além disso, também razões de justiça podem ser invocadas para a defesa dessas linhas de orientação.

As deficiências do ambiente de trabalho não devem ser utilizadas como um elemento de concorrência e não devem conduzir a que as pessoas sejam obrigadas a abandonar o trabalho antes da altura desejada. Pelo contrário, como a Comissão constata na sua comunicação sobre a Agenda Social (COM(2000) 379), uma melhor qualidade do trabalho melhora a capacidade de concorrência das empresas europeias.

Existem bons argumentos que nos levam a concluir que as medidas contra o assédio moral na vida laboral devem fazer parte dos esforços para melhorar o ambiente de trabalho, em favor de uma vida laboral de boa qualidade e contra a exclusão social e o desemprego de longa duração. Estas medidas poderiam melhorar o ambiente de trabalho e combater os conflitos no trabalho, contribuir para a sua solução e, dessa forma, facilitar as relações sociais no trabalho.

No quadro das medidas para obter mais e melhores postos de trabalho na União, a Comissão tenciona apresentar dentro em breve uma comunicação relativa a uma estratégia comunitária em matéria de saúde e de segurança no trabalho, uma sobre o reforço da dimensão de qualidade da política social e do emprego bem como um Livro Verde sobre a responsabilidade social das empresas. O relator entende que neste contexto a Comissão deve também ter em conta factores do ambiente de trabalho que são frequentemente referidos como psíquicos, psicossociais ou sociais e que incluem nomeadamente a organização do trabalho. Além disso, deve ser dada uma grande importância a um trabalho sistemático, a longo prazo e preventivo de melhoria do ambiente de trabalho – nomeadamente para combate ao assédio moral no trabalho, bem como apreciar a necessidade de iniciativas legislativas nesse sentido.

Nas conclusões do Conselho Europeu de Estocolmo sublinha-se a importância de uma maior qualidade no trabalho e refere-se que as acções para atingir o pleno emprego não devem ter por objectivo unicamente mais postos de trabalho, mas também melhor trabalho. Nesse sentido e como um objectivo geral, devem ser incluídas estratégias comuns para conservar e melhorar a qualidade do trabalho nas directrizes de 2002 para o emprego. Além disso, o Conselho juntamente com a Comissão irão elaborar indicadores de qualidade no trabalho e indicadores quantitativos mais exactos, de tal forma que possam ser apresentados ao Conselho Europeu de Laeken, em 2001.

Na opinião do relator, o Conselho e a Comissão deveriam ser convidados a incluir indicadores quantitativos sobre o assédio moral no trabalho nos indicadores relativos à qualidade no trabalho que devem ser preparados para a reunião do Conselho Europeu de Laeken.

5. Necessidade de troca de conhecimentos e experiências

Actualmente, na União, existem grandes deficiências em matéria de conhecimentos sobre o assédio moral no trabalho. As estatísticas existentes são insuficientes, a investigação neste sector é reduzida e o conhecimento das razões do assédio moral e sua ligação com outras circunstâncias da vida laboral, bem como a eficiência das formas de combate a este fenómeno são muito limitadas. As consequências económicas, tanto para os locais de trabalho concretos como para a sociedade em geral estão pouco estudadas. Na opinião do relator, melhores conhecimentos neste domínio podem estimular a adopção de medidas eficazes. Os conhecimentos e a investigação podem ser facilitados e melhorados através de uma maior qualidade das estatísticas. Para isso, exigem-se definições relevantes. É, além disso, importante que as estatísticas sobre o assédio moral no trabalho, além da relação entre assédio moral e outros factores do ambiente de trabalho, possam também ilustrar as ocorrências repartidas por ramos de actividade, por sexo, por grupos etários, etc..

A ideia de que é necessário melhorar os conhecimentos sobre esta matéria é apoiada pela Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho no seu estudo, "*Situação da Segurança e da Saúde no Trabalho na União Europeia*", onde também se referem propostas de representantes das autoridades responsáveis pelo ambiente de trabalho em vários Estados-Membros, nomeadamente sobre medidas preventivas adequadas contra o assédio moral no trabalho.

O relator entende que é importante que se proceda a um trabalho de desenvolvimento estatístico para obter melhores conhecimentos sobre o assédio moral no trabalho. O Eurostat e o Fundo de Dublin devem ter um papel dirigente neste contexto.

Estudos mais aprofundados sobre a organização do trabalho e outras relações da vida laboral podem contribuir para um melhor conhecimento do assédio moral no trabalho. É especialmente importante conhecer as boas práticas, tanto de medidas para prevenir o assédio moral como para impedir e combater eficazmente o assédio moral, bem como estudos sobre as suas consequências económicas. Na opinião do relator, compete à Comissão, bem como ao Fundo de Dublin e à Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho tomar a iniciativa desses estudos mais aprofundados, bem como velar pela difusão dos resultados dos

estudos no mundo laboral. No que respeita aos esforços desenvolvidos pelo Fundo de Dublin, o relator deseja referir especialmente que este Fundo tem uma responsabilidade muito particular no que respeita às questões relacionadas com a organização do trabalho.

No que se refere à recolha de informações e à troca de experiências, o relator deseja também chamar a atenção para a oportunidade de recorrer a um método de coordenação aberta. Este baseia-se, como é conhecido, numa análise de difusão de boas práticas. Através do estabelecimento de critérios qualitativos e quantitativos, parâmetros e indicadores podem-se obter melhores conhecimentos e comparáveis, promovendo dessa forma uma aprendizagem mútua. O Parlamento Europeu, na sua Resolução (A5-0291/2000) sobre a comunicação da Comissão relativa à nova Agenda Social, manifestou a sua posição positiva em relação ao método de coordenação aberta, tendo simultaneamente sublinhado a importância de utilizar a legislação comunitária como instrumento para estabelecer normas mínimas a nível comunitário.

6. Legislação

Na maior parte dos Estados-Membros e Estados candidatos à adesão, a possibilidade de intervir através da legislação só existe se se pode estabelecer que determinados casos de um processo de assédio moral constituem, por exemplo, humilhação ou assédio. Regra geral, no entanto, o assédio moral tem um carácter mais difuso que é difícil de provar. Em alguns Estados-Membros existe, está em preparação ou em ponderação legislação directamente dirigida contra o assédio moral no trabalho. É o caso da Suécia, onde regulamentações publicadas pelas autoridades entraram em vigor em 1994, e também na Bélgica e França. Noutros países, preferiu-se dar prioridade a uma aplicação mais eficaz da legislação geral que é aplicável ao assédio moral, às boas práticas e cooperação entre os parceiros sociais.

Não se pode considerar inteiramente esclarecido se a Directiva-Quadro da CE relativa à saúde e segurança no trabalho (89/391/CEE) é aplicável ao assédio moral no trabalho, apesar de haver muitos aspectos que argumentam nesse sentido. De acordo com as informações que o relator pôde recolher, esta questão foi recentemente discutida na Comissão pelo grupo ad hoc para a violência no trabalho.

O relator entende que é importante que se processe uma discussão com objectivos a longo prazo sobre a necessidade de medidas legislativas a nível europeu no que respeita à prevenção e às medidas contra os riscos no ambiente de trabalho, inclusive o assédio moral no trabalho. A falta de certeza no que respeita à aplicabilidade da directiva-quadro ao assédio moral deve ser resolvida, ao que o relator voltará mais adiante.

O artigo primeiro da directiva-quadro dispõe que esta "tem por objecto a execução de medidas destinadas a promover o melhoramento da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho". Sem entrar nos detalhes do texto, ressalta que os aspectos psíquicos, psicossociais e sociais não são mencionados explicitamente. O artigo 6º aborda a responsabilidade dos empregadores no que respeita à avaliação de riscos e na tomada de medidas necessárias para a defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores, mas não precisa se esta responsabilidade deve ser alargada concretamente aos aspectos psíquicos, psicossociais e sociais do ambiente de trabalho.

Na sua resolução A5-0291/2000, sobre a comunicação da Comissão relativa à nova Agenda Social, o Parlamento Europeu insta a Comissão a avaliar o quadro legislativo em vigor e a concretizar os instrumentos escolhidos para realizar a Agenda Social. Como anteriormente mencionado, o Parlamento convida a Comissão a aplicar uma verdadeira estratégia comunitária que se apoie na definição de objectivos comuns comparáveis, que seja acompanhada por um plano de acção para o reforço da aplicação, do controlo e da avaliação das directivas existentes e que comporte iniciativas legislativas complementares sobre os riscos ainda não cobertos ou insuficientemente cobertos, nomeadamente as análises de risco.

Como referido acima, a Comissão tenciona apresentar dentro em breve uma comunicação bem como um Livro Verde sobre as iniciativas tendentes a criar melhores e mais postos de trabalho na União. O relator entende que é importante, neste contexto, iniciar um debate sobre os diferentes aspectos do ambiente de trabalho, sobre a necessidade de uma iniciativa legislativa centrada nesses aspectos, bem como sobre o domínio de aplicação da directiva-quadro. A Comissão deveria ponderar se é necessário precisar ou alargar o domínio de aplicação da directiva-quadro ou talvez elaborar uma nova directiva-quadro com um campo de aplicação mais alargado. Neste contexto, o relator sublinha a importância de prever acções sistemáticas no domínio do ambiente de trabalho e das iniciativas preventivas, tendo ainda mais em atenção que é difícil apresentar provas nos casos do assédio moral e de outros chamados novos riscos do ambiente de trabalho.

A necessidade de uma directiva complementar ou de uma recomendação, por exemplo em matéria de assédio moral no trabalho, pode ser igualmente examinada neste contexto.

Na opinião do relator, a questão da definição de assédio moral no trabalho deve ser examinada mais em detalhe no quadro da elaboração de propostas legislativas sobre a matéria. Eventualmente, da mesma forma que na definição de assédio em geral (nota 4), pode-se reservar um espaço à definição do conceito de assédio moral em conformidade com as legislações e com a jurisprudência dos Estados-Membros.

7. Parceiros sociais – acções a nível local

O relator mencionou mais atrás a relação existente entre o assédio moral e, nomeadamente, a organização do trabalho.

Os parceiros sociais desempenham um papel decisivo e têm uma importante responsabilidade que os habilita a actuar a nível tanto europeu como nacional graças a negociações em domínios-chave como a organização do trabalho, tal como sublinha o Parlamento Europeu na sua resolução sobre a nova Agenda Social. O PE entende igualmente que convém encorajar e reforçar o diálogo social, que este deve, além disso, desempenhar um papel importante na troca de ideias e de boas práticas. Segundo o relator, convém ponderar em que medida a consulta entre os parceiros sociais a nível europeu pode contribuir para o combate ao assédio moral no trabalho.

Nos termos da directiva-quadro sobre a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (89/39/CEE), o empregador está obrigado a avaliar explicitamente e, se necessário prevenir, os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, "inclusivamente na escolha dos equipamentos de trabalho e das substâncias ou preparados químicos e na concepção dos

locais de trabalho".

O relator está convencido de que convém dar uma nova perspectiva às acções no domínio do emprego e colocar o acento nas medidas preventivas para lutar eficazmente contra o assédio moral no trabalho e outros problemas ligadas com o ambiente de trabalho. Com este objectivo, a responsabilidade dos empregadores no que respeita ao ambiente de trabalho deveria ser alargada e precisada. Uma iniciativa moderna, centrada nas condições de trabalho, pressupõe que o empregador é responsável pelas acções sistemáticas nesta matéria, incluindo a investigação, a aplicação e o acompanhamento das actividades, de forma a poder prevenir os riscos para a saúde e os acidentes e organizar um *ambiente de trabalho satisfatório*.

As acções sistemáticas em matéria de ambiente de trabalho devem constituir um elemento natural da actividade diária e abranger todas as relações, inclusive psicológicas e sociais, que têm importância para o ambiente de trabalho. O relator entende que esses elementos devem fazer parte dos actos jurídicos, nomeadamente os da Comunidade.

Já existem actualmente organizações de apoio e redes destinadas às pessoas vítimas de assédio moral. O relator entende que é urgente discutir a questão de saber como apoiar as redes e organizações benévolas tendo em vista desenvolver a sua actividade e estabelecer, se necessário, uma coordenação entre elas e os recursos profissionais. A coordenação dos recursos e do trabalho voluntário pode, a prazo, conduzir a uma redução do sofrimento humano, mas também custos mais reduzidos para os cuidados de saúde, reabilitação e outros.

8. Conclusões

A Agenda Social Europeia adoptada no Conselho Europeu de Nice sublinha que convém recorrer para a sua aplicação a toda a gama de instrumentos comunitários existentes: legislação, diálogo social, método aberto de coordenação, Fundos Estruturais, programas de apoio, abordagem integrada das políticas, análise e investigação. Vários destes instrumentos foram mencionados pelo relator nas suas propostas de acção comunitárias contra o assédio moral no trabalho.

Espera-se que o presente relatório estimule a pronta adopção de medidas enérgicas contra o assédio moral no trabalho, devendo a Comissão ser convidada a apresentar, até Março de 2002, um Livro Verde que proceda a uma análise detalhada da situação no que se refere ao assédio moral no trabalho em cada Estado-Membro e a, seguidamente, até Outubro de 2002, apresentar com um programa de acção com base nessa análise que contenha medidas a adoptar a nível comunitário contra o assédio moral no trabalho. O programa de acção deverá incluir um calendário de aplicação.

¹ Alguns exemplos de definições:

No *Reino Unido*, o Código ACAS, Código de Práticas em de of Practice on disciplinary and grievance procedures, o assédio moral é definido como "comportamento ofensivo, intimidatório, malicioso ou insultuoso, abuso ou uso impróprio do poder através de meios que tenham por objectivo diminuir, humilhar, denegrir ou injuriar um trabalhador".

Na *França*, a lei de modernização social inclui um capítulo sobre assédio moral no trabalho onde é dada a seguinte definição: "Nenhum assalariado deverá estar sujeito a ações repetidas de assédio moral, que tenham por objectivo ou por efeito atingir a sua dignidade e criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes".

Na *Irlanda*, uma Unidade para prevenção do assédio moral no trabalho propôs em Abril de 2001 que o assédio moral no trabalho fosse definido como: "comportamento repetido e impróprio, directa ou indirectamente, verbal, físico ou com outra forma, conduzido por uma ou mais pessoas contra outra ou outras, no local de trabalho e/ou no decurso do trabalho, que possa ser razoavelmente considerado como redutor dos direitos individuais à dignidade no trabalho. Um incidente isolado do comportamento descrito nesta definição pode ser uma afronta à dignidade no trabalho, mas como acto isolado não é considerado assédio moral".

Na *Bélgica*, num discurso sobre uma planeada legislação contra o assédio moral no trabalho, o Ministro do Trabalho usou a seguinte definição: "assédio moral no trabalho são condutas abusivas e repetidas de qualquer origem, externa ou interna à empresa ou instituição, que se manifestam nomeadamente por comportamentos, palavras, intimidações, actos, gestos, modos de organização do trabalho e escritos unilaterais que tenham por objectivo ou sejam de natureza a atingir a personalidade, a dignidade, ou a integridade física ou psíquica de um trabalhador durante a execução do seu trabalho, a pôr em perigo o seu emprego ou a criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo".

Na *Suécia*, numa lei sobre assédio moral no trabalho/vitimização no trabalho encontra-se a seguinte definição: "ações repetidas, repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra trabalhadores individuais, de forma ofensiva, que possam ter por resultado isolar o trabalhador da comunidade do local de trabalho" (Instituto para o Ambiente de Trabalho, Suécia, AFS 1993:17).

² "O assédio sexual será considerado discriminação em razão do sexo no local de trabalho sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, que tenha o objectivo ou efeito de afectar a dignidade das pessoas e/ou criar um ambiente intimidativo, hostil, ofensivo ou desestabilizador, em especial se a rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo forem utilizadas como fundamento de decisões que afectem essas pessoas." (COM(2000)334).

³ De acordo com a Directiva do Conselho 2000/78/CE, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, considera-se que "existe *discriminação indirecta* sempre que uma pessoa por motivo de religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável".

Na mesma directiva, considera-se que "existe *discriminação indirecta* sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas algumas excepções podem ser consideradas em relação ao que acima é considerado como discriminação indirecta".

⁴ De acordo com a Directiva do Conselho 2000/78/CE que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, "o *assédio*, é considerado discriminação sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionando a religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Neste contexto, o conceito de "assédio" pode ser definido em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados-Membros".

⁵ Statistics Sweden, Março de 2001.