

PARLAMENTO EUROPEU

1999



2004

Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades

PROVISÓRIO

10 de Maio de 2001

PROJECTO DE PARECER

da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades
destinado à Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

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

Relatora de parecer: Miet Smet

PROCESSO

Na sua reunião de 27 de Fevereiro de 2001, a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades designou relatora de parecer Miet Smet.

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

Na mesma/Na última reunião, a comissão aprovou as conclusões que seguidamente se expõem por ... votos a favor, ... contra e ... abstenções/por unanimidade.

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

BREVE JUSTIFICAÇÃO

O assédio moral no local de trabalho ou "mobbing" não constitui um fenómeno novo. Suscita, contudo, particular preocupação o facto de a sua frequência ser cada vez maior, tanto no sector público como no privado. Foi nos países em que as leis relativas à protecção dos trabalhadores por conta de outrem se encontram muito desenvolvidas que tiveram início os estudos referentes ao assédio moral, ao passo que nos países em que essa protecção ainda não se encontra cabalmente garantida se nota a ausência de dados quanto a este factor de risco, nomeadamente no tocante aos métodos e meios a implementar para prevenir tal fenómeno e acometer as respectivas consequências, quando o mesmo ocorre.

Existem várias definições de assédio moral. A título de exemplo, podemos citar a definição dada pela Dr^a Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta da família¹: "O assédio moral no trabalho pode ser definido como consistindo em quaisquer condutas abusivas (gestos, palavras, comportamentos, atitudes...) que, pelo seu carácter repetitivo ou sistemático, lesem a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho". Este fenómeno é passível de diferentes abordagens. O "mobbing" designa eminentemente a pressão exercida pelo grupo de trabalhadores sobre um dos seus membros. O "bullying" designa uma prática de gestão que consiste em submeter os trabalhadores de um serviço a uma pressão constante. Pode abranger desde troça e isolamento até comportamentos abusivos com uma conotação sexual ou a agressão física.

Os métodos utilizados numa situação de assédio moral consistem em actos hostis, tendentes a isolar a pessoa visada, a afectar as suas condições de trabalho (é-lhe retirada a sua autonomia, é-lhe dada uma quantidade de trabalho excessiva ou insuficiente, a pessoa é induzida a cometer erros ou não é tida em conta para efeitos de promoção), a feri-la na sua dignidade (críticas, injúrias, difamações), a exercer sobre ela violência verbal ou física. O assediante pode ser uma pessoa ou um grupo de pessoas. Em vários casos, o assediante é uma pessoa que detém uma posição na hierarquia da empresa ou da administração. Contudo, o assédio pode igualmente ser exercido sobre um superior hierárquico pelos seus subordinados.

De acordo com um inquérito levado a efeito pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições da Vida e de Trabalho, em 1996², existem 12 milhões de trabalhadores na Europa que se consideram vítimas de assédio moral. Por outro lado, os resultados de vários inquéritos tornam patente que são as mulheres as principais vítimas. Num parecer que o Comité Económico e Social francês (CES) aprovou, em 21 de Abril de 2001, considera-se, segundo averiguações nacionais e internacionais, ser possível estabelecer um retrato estandardizado do assediado, que, frequentemente, é uma assediada, de idade superior a 40 anos, o que coloca o problema da última fase da carreira. O parecer chama igualmente a atenção para o que se passa com os trabalhadores jovens. Segundo um estudo realizado em França pela Dr^a Marie-France Hirigoyen (cf. *supra*), existe uma proporção de 70% de mulheres vitimizadas para 30% de homens. As mulheres mais lesadas são as que pertencem a minorias étnicas, as mulheres portadoras de deficiência ou com uma orientação sexual diferente, bem como as mulheres

¹ Marie-France Hirigoyen, "Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien", Syros, 1998. Cf. igualmente, da mesma autora, "Maladie dans le travail, harcèlement moral : démêler le vrai du faux", Syros, 2001

² Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, "Segundo inquérito europeu sobre as condições de trabalho", 1997, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

grávidas. A Dr^a Marie-France Hirigoyen considera não só que as mulheres são mais vitimizadas, como também que o assédio de que sofrem é diferente do dos homens: frequentemente existem conotações machistas ou sexistas. A autora estabelece uma distinção teórica entre assédio moral e assédio sexual, ainda que demonstre que a transição de um fenómeno para outro é frequente. O assédio sexual representa tão-somente um passo em frente face ao assédio moral. Em ambos os casos, o que está em causa é humilhar o outro e considerá-lo como um objecto à sua disposição. No concernente à especificidade do assédio dirigido contra as mulheres, segundo a Dr^a Marie-France Hirigoyen, é possível detectar vários modelos. Surge, em primeiro lugar, o caso das mulheres que rejeitam propostas de um superior ou de um colega e que, conseqüentemente, são isoladas, humilhadas ou tratadas abruptamente. Em segundo lugar, há que mencionar a discriminação das mulheres, mulheres que são pura e simplesmente postas de lado ou assediadas e impedidas de trabalhar, unicamente porque são mulheres. Segundo o CES, existem situações de assédio sexual que, em grande medida, são semelhantes às de assédio moral, como, por exemplo, a dificuldade que tem a vítima em se exprimir, em se defender e em apresentar queixa, assim como a de fornecer o ónus da prova e de encontrar testemunhas.

Os efeitos do assédio moral na saúde são devastadores. A vítima sofre de *stress*, de nervosismo, de cefaleias, de depressão, desenvolve doenças psicossomáticas (úlceras do estômago, colites, problemas de tiróide, insónias, hipertensão arterial, doenças de pele, etc.). Na maior parte dos casos, as pessoas que foram vítimas de assédio moral metem baixa de longa duração ou são despedidas. Para além do mais, o assédio moral tem importantes repercussões na produtividade e na eficácia económica da empresa ou da administração, devido ao absentismo que implica e às despesas e indemnizações que há que pagar por razões de doença ou de despedimento. Este tipo de assédio tem, por conseguinte, um custo muito elevado para as empresas e para a sociedade.

É ainda oportuno assinalar que, segundo o inquérito supramencionado da Fundação de Dublin, se observam, em matéria de violência e de assédio no local de trabalho, divergências acentuadas entre os países, com uma oscilação de 4 a 15% no que respeita ao assédio, que reflectem provavelmente diferenças de sensibilidade e o facto de estas questões serem ou não alvo de debates públicos. Podemos, pois, supor que em determinados países os dados numéricos subestimam a realidade. Há que conferir particular ênfase à informação a facultar às hierarquias das empresas e das administrações. Segundo o *site* Internet "Bullybusters" (www.bullybusters.org), um inquérito relativo ao "US hostile workplace survey 2000" indicou que os superiores hierárquicos apoiaram directamente os assediados em 42% dos casos, tendo expresso um apoio tácito em 40% dos casos. Só 7% dos "bullies" são transferidos, beneficiando geralmente de impunidade. Sucederá mesmo, em 36% dos casos, que os superiores hierárquicos se voltem contra a vítima. No *site* refere-se ainda que numerosas vítimas lamentam ter apresentado queixa, dado que a sua iniciativa desembocou no respectivo despedimento. Todos os autores citados no *site* Bullybusters afirmam que as vítimas sofrem tanto, se não mais, com a passividade da hierarquia como com os actos de assédio propriamente ditos (dupla vitimização).

Atendendo à amplitude do problema que suscita o assédio moral, a relatora de parecer entende que se encontra presentemente em causa definir os métodos e os meios a implementar para garantir a prevenção e a assistência às vítimas e erradicar este flagelo a médio ou a longo

prazo, tanto no sector público como no privado. Haveria, para o efeito, que incitar as empresas e os poderes públicos a instituírem políticas de prevenção eficazes e processos aptos a resolver o problema e a evitar a sua repetição.

Considerando que a acção preconizada poderá contribuir para garantir aos trabalhadores por conta de outrem saúde e segurança no seu trabalho em todo o território da Comunidade, a Comissão é instada a examinar o problema e a propor uma recomendação sobre o assédio moral no trabalho, a exemplo da sua recomendação, de 27 de Novembro de 1991, relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho e do Código de Conduta relativo ao assédio sexual no local de trabalho¹.

CONCLUSÕES

A Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades insta a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais, competente quanto à matéria de fundo, a incorporar os seguintes elementos na proposta de resolução que aprovar:

Articulado

1. Entende que o assédio moral no local de trabalho, seja este praticado por superiores hierárquicos ou por subordinados, ou ainda por colegas, representa um problema grave e inaceitável, na medida em que lesa a dignidade das pessoas que dele são vítimas e gera condições de trabalho humilhantes e degradantes; que constitui um problema preocupante, tanto mais que se tem vindo a registar, nos últimos anos, uma tendência para a respectiva intensificação nos sectores público e privado;
2. Chama a atenção para as consequências devastadoras do assédio moral na saúde física e psíquica daqueles que dele são alvo, e que frequentemente necessitam de assistência médica e psicoterapêutica, o que, de forma geral, os induz a ausentarem-se do trabalho por razões de doença ou os incita a demitirem-se;
3. Recorda que o assédio moral comporta igualmente consequências nefastas para as entidades patronais, ao nível da rentabilidade e da eficácia económicas das empresas, pelo absentismo que implica, pela diminuição da produtividade dos trabalhadores causada por estados de confusão mental e de falta de concentração, e pelo pagamento de indemnizações aos trabalhadores despedidos;
4. Chama a atenção para a circunstância de quase todos os inquéritos apontarem para o facto de as mulheres serem mais frequentemente vítimas de fenómenos de assédio moral do que os homens, quer se trate de assédio vertical descendente (de um superior em relação a um subordinado) ou ascendente (de um subordinado em relação a um superior), de assédio transversal (entre colegas do mesmo nível) ou de assédio misto;

¹ JO L 49, de 24.2.1992, p. 1.

5. Solicita à Comissão que elabore um estudo sobre a definição dos diferentes tipos de assédio moral, discriminando por sexo e idade as diferentes categorias de assédio moral, e sobre a definição dos métodos e meios a implementar para garantir a prevenção e a assistência às vítimas, assim como para erradicar este flagelo a médio ou a longo prazo, tanto no sector público como no sector privado. Requer que o estudo em causa inclua uma análise da situação específica das mulheres sujeitas a assédio moral;
6. Recomenda aos Estados-Membros que instiguem as empresas e os poderes públicos a instituírem políticas de prevenção eficazes e procedimentos aptos a resolver o problema no tocante às vítimas do sexo feminino, assim como a evitar que este se repita. Recomenda, neste âmbito, que seja incrementada a informação e a formação dos trabalhadores por conta de outrem, dos efectivos que exercem funções de chefia, dos parceiros sociais e dos médicos do trabalho, tanto no sector privado como no sector público;
7. Exprime o desejo que as Instituições Europeias averiguem o assédio moral nas suas próprias estruturas, nomeadamente o assédio moral de que são vítimas as mulheres, que o combatam com maior intensidade e que identifiquem soluções para este grave problema;
8. Verifica que as pessoas expostas a assédio moral, a nível das Instituições Europeias, beneficiam presentemente de muito pouca ajuda, e felicita, neste contexto, a Administração do Parlamento Europeu, por ter criado, há muito tempo, um curso destinado às mulheres administradoras, consagrado à "Gestão no Feminino", e, mais recentemente, um Comité Consultivo para o Assédio Moral ("Mobbing");
9. Chama a atenção para o facto de acusações falsas de assédio moral se poderem transformar num temível instrumento de assédio moral;
10. Verifica que um Estado-Membro criou já regulamentação tendente a combater o assédio moral no local de trabalho e que outros acometeram a via que os levará a promulgar leis destinadas a reprimir o assédio moral, frequentemente com base no modelo da legislação criada para reprimir o assédio sexual;
11. Convida a Comissão a examinar o problema em causa e a propor uma recomendação sobre o assédio moral no local de trabalho.