

**Quinta-feira, 20 de Setembro de 2001**

ção do mercado de trabalho em geral, as novas formas de trabalho (nomeadamente o aumento das formas de trabalho atípicas), a definição de salário e o impacto da organização do trabalho na estrutura salarial das mulheres; solicita à Comissão que proceda a um estudo das melhores práticas dos Estados-membros e que, com base neste estudo, apresente estratégias de apoio para eliminar a discrepância salarial;

16. Convida os parceiros sociais a envolverem um maior número de mulheres nas negociações salariais e nos seus órgãos de decisão e exprime o desejo de que prevejam formação e treino para todos os trabalhadores no domínio de sistemas de avaliação de postos de trabalho e de mecanismos de fixação dos salários neutrais do ponto de vista do género;

17. Exorta os Estados-membros citados no ponto 5 da Explicação de motivos do relatório da sua comissão competente como estando no fundo (ou quase) da lista dos países da UE em termos de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor a darem uma atenção particular à presente resolução e a tomarem medidas urgentes para melhorarem as respectivas posições;

18. Incita os países candidatos à adesão a adoptarem medidas que reduzam as diferenças de remuneração entre homens e mulheres;

19. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho, à Comissão, aos governos e parlamentos dos Estados-membros, aos governos dos países candidatos à adesão e aos parceiros sociais.

---

## 10. O assédio no local de trabalho

A5-0283/2001

### Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta os artigos 2º, 3º, 13º, 125º a 129º, 136º a 140º e 143º do Tratado CE,
  - Tendo em conta as suas resoluções de 13 de Abril de 1999 sobre a modernização da organização do trabalho — uma abordagem positiva de mudança<sup>(1)</sup>; de 24 de Outubro de 2000 sobre o Emprego — orientações para as políticas de emprego dos Estados-membros em 2001 — relatório conjunto sobre o emprego de 2000<sup>(2)</sup>; e de 25 de Outubro de 2000 relativa à Agenda de Política Social<sup>(3)</sup>,
  - Tendo em conta as passagens relevantes das conclusões dos Conselhos Europeus de Nice e de Estocolmo,
  - Tendo em conta o artigo 163º do seu Regimento,
  - 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 (A5-0283/2001),
- A. Considerando que, segundo um inquérito efectuado pela Fundação de Dublin junto de 21 500 trabalhadores, 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, havendo, por conseguinte, que presumir que é muito superior o número de casos efectivamente existentes,
- B. Considerando que a frequência da violência e do assédio no trabalho, fenómenos entre os quais a Fundação incluí 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; que a insegurança das condições de trabalho é uma razão essencial da frequência crescente da violência e do assédio,

<sup>(1)</sup> JO C 219 de 30.7.1999, p. 37.

<sup>(2)</sup> JO C 197 de 12.7.2001, p. 68.

<sup>(3)</sup> JO C 197 de 12.7.2001, p. 180.

Quinta-feira, 20 de Setembro de 2001

- C. Considerando que a Fundação de Dublin observa que as pessoas sujeitas a assédio moral são muito mais susceptíveis ao stress do que os trabalhadores em geral; que, segundo as constatações da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, o assédio constitui um risco potencial para a saúde que frequentemente 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, 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, o stress ou o trabalho sob forte tensão, uma concorrência acrescida e uma segurança profissional reduzida, bem como uma situação laboral precária,
- 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, fenómeno cuja verdadeira dimensão ainda não se conhece, constitui um problema grave da vida laboral e que é importante que os parceiros sociais lhe confirmem uma atenção acrescida, incluindo novas medidas para o combater;
  2. Chama a atenção para o facto de o crescente aumento dos contratos a termo e da precariedade do emprego, especialmente entre mulheres, proporcionar condições propícias à prática de diferentes formas de assédio;
  3. Chama a atenção para as consequências devastadoras do assédio moral na saúde física e psíquica daqueles que dele são alvo — e consequentemente das suas famílias — 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;
  4. Chama a atenção para a circunstância de diversos estudos 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 assédio transversal (horizontal) ou de assédio misto;
  5. Chama a atenção para o facto de acusações falsas de assédio moral se poderem transformar num temível instrumento de assédio moral;
  6. Sublinha que as medidas de luta contra o assédio moral no trabalho devem ser consideradas como um elemento importante dos esforços destinados a melhorar a qualidade do emprego e as relações sociais no local de trabalho; que contribuem também para lutar contra a exclusão social, o que pode justificar acções comunitárias e está na linha da Agenda Social Europeia e das orientações para o emprego;
  7. Observa que os problemas de assédio moral no trabalho provavelmente ainda são subestimados em muitas partes da União e que uma série de argumentos justificam acções comuns a nível comunitário, por exemplo, o facto de ser difícil conceber instrumentos eficazes para prevenir e combater este fenómeno, de as orientações em matéria de luta contra o assédio moral no trabalho poderem contribuir para a estabelecimento de normas e ter uma influência nas mentalidades, e de as razões de equidade argumentarem igualmente em favor de tais orientações comuns;
  8. 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

**Quinta-feira, 20 de Setembro de 2001**

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 a abordar a necessidade de uma iniciativa legislativa nesse sentido;

9. Exorta o Conselho e a Comissão a incluírem indicadores quantitativos referentes ao assédio moral nos indicadores de qualidade de emprego a apresentar ao Conselho Europeu de Laeken;

10. Exorta os Estados-membros, na perspectiva do combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho, a analisarem e, eventualmente, ampliarem a sua legislação vigente na matéria, bem como a examinarem e qualificarem de forma unificada a definição de assédio moral;

11. Faz questão de salientar expressamente a responsabilidade que cabe aos Estados-membros e a toda a sociedade em matéria de assédio moral e de violência no local de trabalho, domínio em que entrevê o cerne de uma estratégia de combate a estes fenómenos;

12. Recomenda aos Estados-membros que obriguem as empresas, os poderes públicos e os parceiros sociais a instituírem políticas de prevenção eficazes, a preverem um sistema de troca de experiências e a definirem procedimentos aptos a resolver o problema no tocante às vítimas, 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; no contexto deste regulamento, chama a atenção para a possibilidade de colocar uma pessoa de confiança no local de trabalho, à qual os trabalhadores se possam dirigir, se tal desejarem;

13. 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 inclusivamente a elaborar uma nova directiva-quadro, enquanto instrumento jurídico de combate ao assédio e também como mecanismo de defesa do respeito pela dignidade da pessoa do trabalhador, da sua intimidade e da sua honra; neste contexto, sublinha a importância de prever acções sistemáticas e preventivas no domínio do ambiente de trabalho;

14. Sublinha que o conhecimento, incluindo a investigação, poderão ser facilitados e melhorados com estatísticas de melhor qualidade, e insiste no papel do Eurostat e da Fundação de Dublin nesta matéria; exorta a Comissão, a Fundação de Dublin e a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho a tomarem iniciativas tendo em vista estudos aprofundados do assédio moral;

15. 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; requer que o estudo em causa inclua uma análise da situação específica das mulheres sujeitas a assédio moral;

16. Verifica que um Estado-membro já criou 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; 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;

17. 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 apoio aos indivíduos e aos grupos de trabalho, e, eventualmente, a preverem a alteração do estatuto dos funcionários, incluindo uma política de sanções adequada;

18. 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»);

19. 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;

Quinta-feira, 20 de Setembro de 2001

20. Apela aos parceiros sociais dos Estados-membros para que estabeleçam entre si, e a nível comunitário, os seus próprios planos de combate ao assédio moral e à violência no local de trabalho, e para que efectuem um intercâmbio de experiências sobre os mesmos pautado pelo princípio das melhores práticas;
21. Recorda que o assédio moral comporta igualmente consequências nefastas para as entidades patronais, ao nível da rentabilidade e da eficácia económica 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;
22. 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;
23. Apela à realização de um debate sobre as formas de apoiar as redes voluntárias ou as organizações de luta contra o assédio moral;
24. 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 qual deverá incluir um calendário de realização;
25. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho, à Comissão, à Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho e à Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho.

---

## 11. Passagem das fronteiras externas e desenvolvimento da cooperação no âmbito de Schengen

A5-0233/2001

**Resolução do Parlamento Europeu sobre a passagem das fronteiras externas e o desenvolvimento da cooperação Schengen (10846/1999 – C5-0042/2000) + (11329/3/1999 – C5-0043/2000) + (SCHAC 2533/1/2000 – C5-0729/2000) + (SEC(2000) 1439 – C5-0730/2000 – 2000/2015(COS))**

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o Relatório Anual 1998 do Conselho sobre a implementação da Convenção de Schengen (10846/1999 – C5-0042/2000),
- Tendo em conta o Relatório Anual do Conselho sobre a situação nas fronteiras externas dos Estados que aplicaram a Convenção de Schengen no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998 (11329/3/1999 – C5-0043/2000),
- Tendo em conta o 4º Relatório Anual de Actividades da Autoridade de Controlo Comum de Schengen (SCHAC 2533/1/2000 – C5-0729/2000),
- Tendo em conta o parecer da Comissão sobre o pedido da Irlanda de participar em certas disposições do acervo de Schengen (SEC(2000) 1439 – C5-0730/2000),
- Tendo em conta o Título IV do Tratado CE, relativo a vistos, asilo, imigração e outras políticas relativas à livre circulação de pessoas,
- Tendo em conta o Título VI do Tratado da União Europeia, relativo à cooperação policial e judiciária em matéria penal,
- Tendo em conta os protocolos e declarações sobre a integração do acervo de Schengen no quadro da União Europeia, a aplicação de determinados aspectos do artigo 14º do Tratado que estabelece a Comunidade Europeia ao Reino Unido e à Irlanda, a posição do Reino Unido e da Irlanda e a posição da Dinamarca,