

**PT**

**PT**

**PT**



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 8.11.2007  
COM(2007) 686 final

-

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO E AO PARLAMENTO  
EUROPEU**

**que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho**

## COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO E AO PARLAMENTO EUROPEU

### que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho

Tem por objectivo a presente comunicação informar o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia do acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, assinado pela CES, a BUSINESSSEUROPE, a UEAPME e o CEEP, em 26 de Abril de 2007. Trata-se do terceiro acordo autónomo a ser negociado pelos parceiros sociais europeus a nível interprofissional, na sequência de uma consulta lançada pela Comissão Europeia nos termos do artigo 138.º do Tratado CE.

Em 23 de Dezembro de 2004, a Comissão decidiu dar início à primeira fase de consulta dos parceiros sociais sobre violência no local de trabalho e suas repercussões na saúde e segurança no trabalho<sup>1</sup>, no contexto da agenda da Comissão em matéria de saúde profissional e segurança, estabelecida na estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho para o período 2002-2006.

Os parceiros sociais europeus a nível interprofissional informaram subsequentemente a Comissão de que iriam organizar um seminário sobre o tema, visando explorar a possibilidade de negociar um acordo autónomo, em sintonia com o seu programa de trabalho do diálogo social para 2003-2005. Na sequência deste seminário, as organizações prepararam os respectivos mandatos negociais e encetaram negociações oficiais em 6 de Fevereiro de 2006. As negociações sobre um acordo-quadro prolongaram-se por mais de dez meses, concluindo-se com êxito em 15 de Dezembro de 2006. Uma vez aprovado pelos órgãos de decisão internos das quatro organizações de parceiros sociais envolvidas nas negociações, o acordo foi oficialmente assinado em 27 de Abril de 2007, na presença de Vladimír Špidla, Comissário responsável pelo emprego, os assuntos sociais e a igualdade de oportunidades, e apresentado à imprensa.

O acordo visa prevenir e, sempre que necessário, gerir problemas de intimidação, assédio sexual e violência física no local de trabalho. Condena todas as formas de assédio e violência e reitera a obrigação dos empregadores de protegerem os seus trabalhadores contra este tipo de ocorrências. As empresas da Europa são convidadas a adoptar uma política de tolerância zero relativamente a este tipo de comportamentos e a definir procedimentos para lidar com eventuais casos de assédio e violência. Estes procedimentos podem passar por uma fase informal, com a intervenção de alguém que beneficie da confiança da hierarquia e dos trabalhadores. As queixas devem ser analisadas e tratadas com celeridade. Há que respeitar os princípios de dignidade, confidencialidade, imparcialidade e igualdade de tratamento. Serão tomadas medidas adequadas contra os autores desses actos, que poderão ir da sanção disciplinar ao despedimento, e as vítimas serão assistidas na sua reinserção, se tal for necessário.

O acordo autónomo será aplicado pelos membros das partes signatárias, isto é, as organizações nacionais de parceiros sociais, de acordo com os processos e práticas próprios dos parceiros sociais e dos Estados-Membros, tal como previsto na primeira alternativa constante do n.º 2 do artigo 139.º do Tratado CE. A sua aplicação deverá estar concluída no

---

<sup>1</sup> C/2004/5220.

prazo de três anos após a assinatura. No decurso do quarto ano, o Comité do Diálogo Social elaborará um relatório sobre a aplicação do acordo.

Ainda que respeitando o princípio de autonomia dos parceiros sociais, à Comissão cabe um papel especial no caso específico de acordos autónomos aplicados em conformidade com a primeira alternativa constante do n.º 2 do artigo 139.º do Tratado CE, caso o referido acordo seja resultado de uma consulta nos termos do artigo 138.º<sup>2</sup>. Designadamente, a Comissão comprometeu-se a publicar os acordos autónomos e a informar o Parlamento Europeu e o Conselho, após realizar uma avaliação *ex ante* dos textos em questão. Esta avaliação *ex ante* incide na representatividade das partes signatárias, bem como no conteúdo do acordo.

**Representatividade:** À semelhança de avaliações realizadas anteriormente, a Comissão considera que as partes signatárias são colectiva e suficientemente representativas<sup>3</sup> dos parceiros sociais para assinarem um acordo interprofissional a nível europeu, tendo já, em várias ocasiões, demonstrado capacidade de celebrar acordos-quadro à escala europeia. Todas as partes signatárias dispõem de um mandato para representarem os respectivos membros nas negociações de diálogo social, tendo aprovado o acordo segundo os seus procedimentos internos de decisão.

**Conteúdo:** As cláusulas individuais do acordo-quadro sobre assédio e violência no trabalho respeitam o direito comunitário e os seus propósitos vão ao encontro dos objectivos da política europeia em matéria de saúde e segurança no trabalho. O acordo adopta uma abordagem activa, e não tanto jurídica, capaz de dar resposta ao problema do assédio e da violência nas empresas. A Comissão considera que este acordo constitui um contributo útil dos parceiros sociais no sentido da salvaguarda não apenas da saúde e segurança dos trabalhadores, mas também da sua dignidade, promovendo ao mesmo tempo organizações profissionais modernas. Enquanto tal, o acordo vem reforçar as legislações comunitária e nacional pertinentes, em consonância com as linhas definidas no documento de consulta da Comissão.

À luz desta avaliação *ex ante*, a Comissão decidiu informar o Parlamento Europeu e o Conselho do acordo-quadro sobre assédio e violência no trabalho. A Comissão convida ainda as instituições europeias a promover o acordo pelos seus próprios meios, dando-lhe a visibilidade que merece e favorecendo a sua aplicação a nível nacional.

A Comissão irá prestar toda a assistência necessária aos parceiros sociais durante o processo de aplicação. Por último, no termo do período de aplicação, a Comissão realizará os seus próprios controlos no sentido de avaliar em que medida o acordo contribuiu para a consecução dos objectivos comunitários, dando, porém, precedência aos controlos efectuados pelos parceiros sociais.

---

<sup>2</sup> Ver COM (2004) 557 de 12.8.2004.

<sup>3</sup> A avaliação da representatividade dos parceiros sociais europeus assenta nos três critérios fundamentais formulados no documento COM (93) 600. Para serem consideradas representativas, as organizações dos parceiros sociais devem:

- ser intersectoriais, sectoriais ou categoriais e estar organizadas a nível europeu;
- ser compostas por organizações que sejam, por sua vez, membros reconhecidos das estruturas dos parceiros sociais dos Estados-Membros e ter capacidade de negociar acordos e ser, na medida do possível, representativas de vários Estados-Membros;
- dispor de estruturas adequadas que lhes permitam participar de maneira eficaz no processo de consulta.

## ANEXO

### ACORDO-QUADRO SOBRE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

26 de Abril de 2007

*(A versão em língua inglesa é a única que faz fé. A presente tradução não foi revista nem aprovada pelos parceiros sociais.)*

#### 1. INTRODUÇÃO

O respeito mútuo da dignidade a todos os níveis no local de trabalho constitui uma das características fundamentais das organizações de sucesso. Motivo pelo qual o assédio e a violência são inaceitáveis e a BUSINESS EUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES (assim como o Comité de Ligação EUROCADRES/CEC) os condenam em todas as suas formas. Consideram ser do interesse mútuo de empresários e trabalhadores intervir para corrigir esta situação, susceptível de gerar graves consequências sociais e económicas.

O direito comunitário<sup>4</sup> e as legislações nacionais definem o dever de os empregadores protegerem os trabalhadores contra o assédio e a violência no local de trabalho.

O assédio e violência podem revestir diversas formas nos locais de trabalho. Podem:

- ser de ordem física, psicológica e/ou sexual,
- constituir incidentes isolados ou assumir padrões de comportamento mais sistemáticos,
- ocorrer entre colegas, entre superiores hierárquicos e subordinados ou provir de terceiros como é o caso de clientes, doentes, alunos, etc.,
- ir de casos menos importantes de falta de respeito a actos de maior gravidade, incluindo infracções penais que exigem a intervenção das autoridades públicas.

Os parceiros sociais europeus reconhecem que o assédio e a violência podem afectar qualquer local de trabalho e qualquer trabalhador, independentemente da dimensão da empresa, ramo de actividade, tipo de contrato ou relação laboral. Não obstante,

---

<sup>4</sup> Neste âmbito, contam-se, entre outras, as seguintes Directivas:  
- Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica  
- Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.  
- Directiva 2002/73/CE do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho  
- Directiva 89/391/CEE do Conselho relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho

determinados grupos e sectores podem estar mais sujeitos a tal risco. Na prática, nem todos os locais de trabalho, nem todos os trabalhadores são afectados.

O presente acordo tem por objecto as formas de assédio e violência que entram na esfera de competências dos parceiros sociais e correspondem à descrição feita no ponto 3 infra.

## **2. OBJECTIVO**

Os objectivos do presente acordo:

- aumentar a consciência e a compreensão de empregadores, trabalhadores e respectivos representantes quanto ao assédio e à violência no local de trabalho,
- facultar a empregadores, trabalhadores e respectivos representantes a todos os níveis um enquadramento activo que permita identificar, prevenir e gerir problemas de assédio e violência no trabalho.

## **3. DESCRIÇÃO**

O assédio e a violência são a expressão de comportamentos inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos e podem assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras. O ambiente de trabalho pode influenciar a exposição das pessoas a formas de assédio e violência.

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

A violência ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros são agredidos em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

O assédio e a violência podem ser perpetrados por um ou mais quadros ou trabalhadores, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro ou trabalhador, afectando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho hostil.

## **4. PREVENÇÃO, IDENTIFICAÇÃO E GESTÃO DE PROBLEMAS DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA**

A tomada de consciência e uma formação adequada de todo o pessoal podem diminuir a probabilidade de assédio e violência no trabalho.

As empresas devem redigir uma declaração clara onde afirmem que o assédio e a violência não serão tolerados. Este texto especificará os procedimentos a seguir em caso de eventuais ocorrências. Os procedimentos podem incluir uma fase informal, durante a qual alguém que beneficie da confiança da hierarquia e dos trabalhadores esteja disponível para aconselhar e prestar assistência. É possível que estejam já instituídos procedimentos adequados para fazer face a situações de assédio e violência.

Para ser adequado, o procedimento em questão deverá ter em consideração os seguintes aspectos (lista não restritiva):

- é do interesse de todas as partes agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- não deve ser divulgada qualquer informação a outras partes não envolvidas no caso;
- as queixas devem ser analisadas e tratadas com celeridade;
- todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- as queixas devem ser sustentadas com informações circunstanciadas;
- não serão toleradas acusações falsas e os seus autores poderão ser alvo de acção disciplinar;
- uma assistência externa poderá revelar-se útil.

Caso seja provada a ocorrência de assédio ou violência, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) perpetrador(es). Estas medidas poderão ir das sanções disciplinares ao despedimento.

A(s) vítima(s) receberá(ão) apoio e, se necessário, será(ão) assistida(s) na sua reinserção.

Os empregadores, em consulta com os trabalhadores e/ou seus representantes, instituirão estes procedimentos e procederão à sua revisão e acompanhamento, de forma a garantir a sua eficácia na prevenção e no tratamento de eventuais problemas.

Se for caso disso, as disposições do presente capítulo podem aplicar-se a casos de violência externa.

## **5. APLICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO**

No contexto do artigo 139.º do Tratado, este acordo-quadro autónomo europeu obriga os membros da BUSINESSEUROPE, da UEAPME, do CEEP e da CES (e do Comité de Ligação EUROCADRES/CEC) a proceder à sua aplicação de acordo com os processos e práticas próprios dos parceiros sociais e dos Estados-Membros, bem como dos países do Espaço Económico Europeu.

As partes signatárias convidam igualmente os seus membros nos países candidatos a aplicar o acordo.

O presente acordo será aplicado no prazo de três anos após a data da sua assinatura.

As organizações de parceiros sociais informarão o Comité do Diálogo Social sobre a aplicação do presente acordo. Nos primeiros três anos após a data da assinatura do presente acordo, o Comité do Diálogo Social elaborará e aprovará anualmente um relatório-síntese das medidas empreendidas no sentido da sua aplicação. No quarto

ano, o Comité do Diálogo Social redigirá um relatório global sobre as acções intentadas, a aprovar pelos parceiros sociais europeus.

Nos cinco anos seguintes à data de assinatura do acordo, as partes signatárias procederão à sua avaliação e revisão a qualquer momento, se tal for requerido por qualquer uma delas.

Em caso de dúvidas quanto ao conteúdo do presente acordo, as organizações envolvidas podem, conjunta ou separadamente, remeter para as partes signatárias, as quais responderão separada ou conjuntamente.

Na aplicação do presente acordo, os membros das partes signatárias devem evitar encargos desnecessários para as PME.

A aplicação do presente acordo não constitui um motivo válido para diminuir o nível geral de protecção conferida aos trabalhadores no domínio abrangido pelo mesmo.

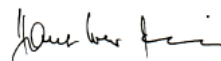
O presente acordo não prejudica o direito de os parceiros sociais celebrarem acordos a nível apropriado, incluindo o europeu, que adaptem e/ou completem as disposições do presente acordo de forma a serem consideradas as necessidades específicas dos parceiros sociais interessados.



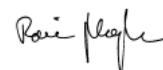
**John Monks**  
General Secretary  
of ETUC  
(on behalf of the  
trade union delegation)



**Philippe de Buck**  
Secretary General  
of BUSINESSEUROPE



**Hans-Werner Müller**  
Secretary General  
of UEAPME



**Rainer Plassmann**  
Secretary General  
of CEEP



EUROPEAN TRADE UNION  
CONFEDERATION  
Bd. du Roi Albert II, 5  
1210 Brussels  
www.etuc.org



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN  
BUSINESS  
Av. de Cortenbergh 168  
1000 Brussels  
www.businessseurope.eu



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT  
SMALL AND MEDIUM-SIZED  
ENTERPRISES  
Rue Jacques de Lalaing, 4  
1040 Brussels  
www.ueapme.com



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH  
PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES  
OF GENERAL ECONOMIC INTEREST  
Rue de la Charité, 15  
1210 Brussels  
www.ceep.eu