



INSTITUTO
SUPERIOR
DE ANGOLA

**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
LICENCIATURA EM DIREITO**

**MECANISMOS LEGAIS DE PROTECÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO, NO ÂMBITO DO DIREITO CIVIL
ESTUDO DE CASO REALIZADO NO INSTITUTO SUPERIOR
POLITÉCNICO INTERCONTINENTAL DE LUANDA, NO MUNICÍPIO
DE CACUACO NO I SEMESTRE DE 2024**

Autora: Selma Rosa Arsénio Rodrigues

Orientador: Alberto de Carvalho Gueia. Lic.

Icolo e Bengo, 2025

**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
LICENCIATURA EM DIREITO**

**MECANISMOS LEGAIS DE PROTECÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO, NO ÂMBITO DO DIREITO CIVIL
ESTUDO DE CASO REALIZADO NO INSTITUTO SUPERIOR
POLITÉCNICO INTERCONTINENTAL DE LUANDA, NO MUNICÍPIO
DE CACUACO NO I SEMESTRE DE 2024**

Trabalho de Fim de Curso apresentado ao Instituto Superior de Angola, como requisito para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito, sob a orientação do professor. Alberto de Carvalho Gueia .Lic

Autora: Selma Rosa Arsénio Rodrigues

Orientador: Alberto de Carvalho Gueia. Lic.

Icolo e Bengo, 2025



INSTITUTO
SUPERIOR
DE ANGOLA

**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
LICENCIATURA EM DIREITO**

**MECANISMOS LEGAIS DE PROTECÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO, NO ÂMBITO DO DIREITO CIVIL
ESTUDO DE CASO REALIZADO NO INSTITUTO SUPERIOR
POLITÉCNICO INTERCONTINENTAL DE LUANDA, NO MUNICÍPIO
DE CACUACO NO I SEMESTRE DE 2024**

O JÚRI

- 1- Presidente _____
- 2- 1º Vogal _____
- 3- 2º Vogal _____
- 4- Secretário _____

CLASSIFICAÇÃO: _____

Data da Monografia ____/____/2025

DEDICATÓRIA

Aos meus pais José Rodrigues (em memória) e Maria Miguel, pelo amor e apoio incondicional; á minha família e aos amigos, pela companhia e incentivo; ao meu orientador, pela paciência e orientação; e aos meus professores, por compartilharem conhecimento e inspiração. A todos, minha eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus todo poderoso, por me conceder saúde, força, sabedoria e perseverança ao longo desta caminhada acadêmica.

À minha família, pelo apoio nos momentos difíceis e pelo incentivo constante para seguir em frente, especialmente a minha mãe Maria Miguel, pela força, incentivo e principalmente por jamais desistir de mim apesar das dificuldades encontradas pelo caminho (saiba que és a minha maior força mãe).

Ao meu pai José Rodrigues (em memória), por tudo o que fizeste enquanto podias, saiba que farei de tudo para realizar todos os planos que traçamos juntos.

Ao meu irmão Helder Nuno (em memória) por todas as conversas, ensinamentos e momentos partilhados. A minha irmã Cristina, sem o teu apoio eu não teria terminado o curso e conseqüentemente não estaria vivendo esse momento, serei eternamente grata por todo o apoio.

A minha irmã Antónia, por todo o apoio durante toda a minha vida, serei eternamente grata por tudo o que já fizeste por mim. Ao meu cunhado Pedro Francisco, por ter me acolhido durante todo esse tempo e ter me apoiado desde então, o meu muito obrigada.

A família que a paróquia São João Paulo II me deu, o meu amado Movimento Amizade e Simpatia, convosco tenho aprendido muito todos os dias, vocês fazem de mim uma melhor pessoa. Fazer parte desta família foi uma das melhores decisões que tomei.

Ao meu orientador Alberto de Carvalho Gueia, (que tornou-se um pai), pela paciência, conselhos, ralhetes, dedicação e orientação fundamental para o desenvolvimento deste trabalho. Aos professores do curso de Direito do Instituto Superior de Angola-ISA, que compartilharam seus conhecimentos e contribuíram para minha formação acadêmica e profissional.

Aos colegas de curso, pelos momentos de troca de aprendizado, apoio e amizade, que tornaram essa jornada mais leve e enriquecedora. Especialmente a Tumbinha, Adélia, Victorina, Sandra, Cristina, Marcela, Cláudia, Pacato, Goureth, e a todos os meus colegas de turma, saibam que vocês se tornaram família para mim.

A todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desta monografia, meu mais sincero agradecimento.

EPÍGRAFE

O entendimento do assédio sexual como uma violência baseada no gênero, perpetrado fundamentalmente contra a mulher é crucial para que se possa encontrar estratégias de combate e resolução de situações de assédio, incluindo do ponto de vista jurídico-legal.

(Tilman, 2014)

RESUMO

Os mecanismos legais de protecção do assédio sexual no ambiente de trabalho, no âmbito do direito civil estudo de caso realizado no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, no I semestre de 2024. O estudo partiu da seguinte pergunta de partida: Quais são os mecanismos legais de protecção do assédio sexual no ambiente de trabalho, no âmbito do direito civil? Hipótese: H1- os mecanismos legais e institucionais de protecção contra o assédio sexual no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, durante o I semestre de 2024, são insuficientes para prevenir e combater efectivamente os casos de assédio sexual. Objectivo geral: Analisar os mecanismos legais de protecção do assédio sexual no ambiente de trabalho, no âmbito do direito civil estudo de caso a ser realizado no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda. Especificos: Analisar as leis e regulamentos em Angola que tratam do assédio sexual no ambiente de trabalho; Quanto a amostra, trabalhou-se com um total de 6 funcionários e 16 estudantes da referida instituição. Conclusão: As razões que impediram as vítimas de denunciar o assédio sexual. A análise dos dados revela que: a principal razão para não denunciar (59%) foi a falta de confiança no sistema de denúncia, indicando que a maioria das vítimas não acredita que sua denúncia seria levada a sério ou resultaria em alguma ação efetiva. Esse dado sugere uma falha institucional na proteção e apoio às vítimas. Sugestões: Avaliar o impacto de programas de treinamento e conscientização sobre assédio sexual na mudança de comportamento e percepção dos funcionários e estudantes.

Palavras-chave: Mecanismos legais, Protecção, Assédio sexual, Ambiente de trabalho

ABSTRACT

The legal mechanisms for protecting sexual harassment in the workplace, within the scope of civil law case study to be carried out at the Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, in the first semester of 2024. The study was based on the following starting question: What are the legal mechanisms for protecting sexual harassment in the workplace, within the scope of civil law? Hypothesis: H1- the legal and institutional mechanisms for protection against sexual harassment at the Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, during the first semester of 2024, are insufficient to effectively prevent and combat cases of sexual harassment. General objective: Analyze the legal mechanisms for protecting sexual harassment in the workplace, within the scope of civil law, a case study to be carried out at the Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda. Specific: Analyze the laws and regulations in Angola that deal with sexual harassment in the workplace; As for the sample, we worked with a total of 6 employees and 16 students from that institution. Conclusion: The reasons that prevented victims from reporting sexual harassment. Analysis of the data reveals that: the main reason for not reporting (59%) was the lack of trust in the reporting system, indicating that the majority of victims do not believe that their report would be taken seriously or would result in any effective action. This data suggests an institutional failure in protecting and supporting victims. Suggestions: Evaluate the impact of training and awareness programs on sexual harassment on changing the behavior and perception of employees and students.

Keywords: Legal mechanisms, Protection, Sexual harassment, Work environment

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CP: Código Penal

CC: Código civil

CRA: Constituição da República de Angola

EUA: Estados Unidos da América

FA: Frequência absoluta

FR: Frequência relativa

OIT: Organização Internacional do Trabalho

UMAR: União de Mulheres Alternativa e Resposta

LISTA DE TABELAS

Tabela 01. Distribuição da amostra de acordo com o gênero.....	40
Tabela 02. Distribuição da amostra de acordo com a idade.....	41
Tabela 03. Distribuição da amostra de acordo com a ocupação.....	42
Tabela 04. Opinião sobre já foi vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho	43
Tabela 05. Opinião sobre a frequência do acontecimento	44
Tabela 06. Opinião sobre a natureza do assédio.....	46
Tabela 07. Opinião sobre se a vítima denunciou o incidente após o assédio sexual	47
Tabela 08. Opinião sobre os que fizeram com que a vítima não denunciase.....	50
Tabela 09. Opinião sobre o tratamento do caso após a denúncia do assédio sexual.....	52
Tabela 10. Opinião sobre se a Instituição tem políticas eficazes contra o assédio sexual	54
Tabela 11. Opinião sobre as medidas que você sugere para melhorar a prevenção e o tratamento de casos de assédio sexual.....	56

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPITULO I FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	6
1.1. Definição de Termos Conceitos	6
1.1.1.Mecanismos legais	6
1.1.2.Protecção	6
1.1.3.Assédio sexual	6
1.1.4.Ambiente de trabalho	7
1.1.5. Situação historica de assédio	7
1.1.6. Assédio no trabalho	10
1.1.8.Tipos de Assédio no Trabalho	101
1.1.9.Factores que favorecem no aparecimento do assédio sexual	113
1.1.10.Factores ou causa do assédio sexual	13
1.1.11. Enquadramento jurídico das questões sobre direitos das mulheres	134
1.1.12. Locais onde pode ocorrer assédio	15
1.1.13. Assédio sexual, lei e sistema de justiça	17
1.1.14. A conduta típica	19
1.1.15. Pena aplicável	22
1.1.17Natureza jurídica	23
1.1.18 Responsabilização de pessoas colectiva	24
1.1.19 Respostas lacunas	25
1.2 Consequências	29
1.2.1 Consequências psicológicas na mulher vítima de assédio sexual	30
1.2.2 Políticas públicas	32
CAPITULIO II METODOLOGIA DE PESQUISA	35
3.1Tipo (S) de Pesquisa	35

3.2 Modelo (s) de Abordagem	35
3.3 Nível (s) de Estruturação de Métodos	36
3.4 Técnica (S) de Recolha de Dados	37
3.5 Instrumentos e procedimentos de recolha de dados	37
3.6 População e amostra	38
3. Dificuldades.	39
CAPÍTULO III: DISCUSSÃO E RESULTADOS	40
3.1 Apresentação e interpretação dos resultados	37
3.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	53
CONCLUSÃO	58
SUGESTÕES	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
APÊNDICE	
ANEXO	

INTRODUÇÃO

Condutas de conotação sexual indesejada e expressas na forma de comentários, gestos ou comportamentos, em que o agente utiliza a posição hierárquica (necessariamente) superior, ou sua influência, para constranger uma pessoa que seja empregada ou subordinada com objectivo de obter o que deseja sexualmente. O assédio sexual pode ser explícito ou sutil, verbal ou escrito, com gestos ou imagens ou, ainda, mediante contacto físico (Andrade & Santos, 2020).

Abordar o tema assédio sexual é falar sobre um assunto legalmente configurado há pouco tempo, mas existe há muito. Trata-se de um velho problema que agora passou a ter destaques nas discussões e congressos jurídicos (Antonio & Carlos Ligocki Campos, 2020).

A própria expressão assédio sexual só foi criada nos anos 70, quando pesquisadoras da universidade de Cornell que, analisando as relações de gênero nos locais de trabalho, perceberam a necessidade de criar uma expressão que sintetizasse a conduta de um superior hierárquico com conotação sexual, mas que, de facto, constituía um exercício de poder (CP art.186º).

Com efeito pode-se definir o assédio sexual como o acto de importunar ou perseguir alguém com pedidos ou pretensões impertinentes e insistentes, com conotação sexual explícita ou implícita. Assim, trata-se de uma conduta sexual não desejada, que deve ser repelida pelo assediado, ocorrendo de maneira reiterada, tolhendo desta feita a liberdade sexual deste. Por afetar diretamente a liberdade do próprio corpo, gera enorme constrangimento, acentuando-se ainda mais no ambiente de trabalho (Silva, 2022).

As medidas adoptadas para a prevenção do assédio sexual possibilitam segurança, direito de privacidade aos empregados, além de não expor a vida do assediado para a sociedade e de certa forma preservando a sua imagem. As empresas devem proporcionar ao empregado condições para que a sua segurança seja zelada. Com isso, as medidas administrativas, tem o intuito de promover mecanismos de proteção (Tilman, 2014).

Apenas, excepcionalmente, na falta ou insuficiência desses estabelecimentos, as respectivas penas restritivas de liberdade poderão serem executadas em secções autónomas de outros estabelecimentos penitenciários, separadamente dos

condenados adultos, como também estes estabelecimentos possam estar dotados de pessoal capacitado para as tarefas de prevenção criminal e da recuperação social (Tilman, 2014).

A melhor forma de evitar o assédio sexual é instituir medidas preventivas no ambiente de trabalho, sendo que neste deve existir, primeiramente, o respeito mútuo entre os trabalhadores. Para tanto, independente de legislação sobre o tema, a empresa tem que estabelecer uma política de conduta e código de ética, a fim de evitar possíveis dessabores futuramente.

O assédio sexual é um tipo de conduta que sempre fez parte da história da humanidade. O assédio é considerado uma forma de abuso de poder no trabalho, podendo ocorrer entre pessoas de sexo diferentes, ou entre pessoas do mesmo sexo, além disso, pode ser praticado por pessoas que possuem uma superioridade hierárquica ou até mesmo por pessoas de nível hierárquico inferior ou igual à vítima. Sabe-se que o assédio sexual é todo o comportamento indesejado de natureza verbal ou física, praticado com o objetivo de afetar a dignidade da vítima, aproveitando de sua posição hierárquica, na tentativa de obter vantagens sexuais, criando um ambiente de trabalho intimidativo, humilhante ou desestabilizador. Para o sucesso da pesquisa, objectiva-se responder a seguinte questão problema:

Quais são os mecanismos legais de protecção do assédio sexual no ambiente de trabalho, no âmbito do direito civil?

Hipóteses

Segundo Baptista (2011,p.78), "as hipóteses são uma resposta prévia ao problema proposto e, habitualmente, são desenvolvidos com base em estudos anteriormente realizados de acordo com tema escolhido", pelo que a " hipótese deve justificar o trabalho da parte empírica da investigação".

Tendo em consideração que uma hipótese é uma proposição que prevê uma relação entre dois termos, foram elaboradas as seguintes hipóteses:

- **H1-** os mecanismos legais e institucionais de protecção contra o assédio sexual no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, são insuficientes para prevenir e combater efectivamente os casos de assédio sexual.

- **H2:** a falta de treinamento adequado sobre assédio sexual para funcionários e estudantes no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, contribui para a subnotificação de casos de assédio sexual.
- **H3:** as políticas institucionais existentes no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda são eficazes na prevenção do assédio sexual, mas a aplicação dessas políticas é inconsistente.
- **H4:** conscientização sobre os direitos e mecanismos de protecção contra o assédio sexual é baixa entre os estudantes e funcionários do Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, o que dificulta a denúncia e a resolução de casos.

Objectivos

De acordo Lakatos (2007), define "objectivos como a meta a ser alcançada; deve ser definido de forma clara, precisa em termos do tipo de relacionamento entre os variáveis objectivos define-se esclarecendo o produto a ser obtido com determinada finalidade. Os objectivos visão alcançar uma meta de curto, médio e longo prazo. Portanto, para o presente projecto traçou-se os seguintes objectivos".

Geral

- Analisar os mecanismos legais de protecção do assédio sexual no ambiente de trabalho, no âmbito do direito civil estudo de caso realizado no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, no I semestre de 2024.

Específicos:

1. Analisar as leis e regulamentos em Angola que tratam do assédio sexual no ambiente de trabalho;
2. Examinar como as políticas contra o assédio sexual são implementadas no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, no I semestre de 2024;
3. Estudar casos de assédio sexual para entender a aplicação prática das leis;
4. Sugerir melhorias nas políticas e práticas institucionais para prevenir e combater o assédio sexual;
5. Medir o nível de conscientização dos funcionários e estudantes sobre os mecanismos de protecção contra o assédio sexual.

Delimitação e limitação

- a) **Delimitação:** o estudo foi delimitado no Município de Cacuaco no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, no I semestre de 2024.
- b) **Limitação:** o estudo foi limitado aos funcionários, Estudantes do referido instituto.

Justificativa

O assédio sexual no ambiente de trabalho é um problema sério que afeta a dignidade, a saúde mental e o desempenho profissional das vítimas. Estudar este tema ajuda a promover um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, essencial para o bem-estar de todos os funcionários e estudantes.

A análise dos mecanismos legais de protecção é crucial para garantir que o Instituto esteja em conformidade com as leis vigentes em Angola. Isso não só protege a instituição de possíveis acções legais, mas também demonstra um compromisso com a justiça e a equidade.

Identificar falhas e lacunas nas políticas actuais permite que o Instituto implemente melhorias necessárias. Isso pode incluir a criação de programas de treinamento mais eficazes, a implementação de canais de denúncia mais acessíveis e a oferta de apoio adequado às vítimas.

O estudo pode aumentar a conscientização sobre o assédio sexual entre funcionários e estudantes, educando-os sobre seus direitos e os recursos disponíveis. Isso pode levar a uma maior disposição para denunciar casos de assédio e buscar ajuda.

Ao abordar o assédio sexual de maneira proativa, o Instituto pode promover uma cultura institucional de respeito e igualdade. Isso não só melhora o ambiente de trabalho, mas também pode atrair e reter talentos, contribuindo para o sucesso a longo prazo da instituição.

Este estudo de caso pode servir como uma referência valiosa para futuras pesquisas académicas sobre o tema, contribuindo para o corpo de conhecimento existente e ajudando outras instituições a desenvolverem suas próprias políticas e práticas de protecção contra o assédio sexual.

Estrutura do trabalho

O nosso trabalho começa por uma introdução que esclarece a teoria da pesquisa e apresenta 3 capítulos.

No Iº capítulo, abordamos sobre os mecanismos legais de protecção do assédio sexual no ambiente de trabalho, no âmbito do direito civil;

No IIº capítulo, apresentamos a metodologia utilizada na elaboração do trabalho.

No IIIº capítulo, relatamos as discussões e resultados obtidos, em função destes resultados apresenta-se as conclusões e sugestões e por fim seguiram as referências bibliográficas, apêndices e anexos.

CAPITULO I FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Definição de Termos Conceitos

1.1.1. Mecanismos legais

É um conjunto de elementos rígidos, móveis uns relativamente a outros, unidos entre si mediante diferentes tipos de junções chamadas pares cinemáticos (pernas, uniões de contato, passadores, etc.), cujo propósito é a transmissão e/ou transformação de movimentos e forças

procedimento, instrumento ou método estabelecido dentro do sistema legal que é utilizado para aplicar, interpretar, ou fazer cumprir a lei (Weiss, 2018).

são essenciais para o funcionamento do sistema jurídico e podem assumir várias formas, dependendo do contexto e da finalidade (Cabral, 2015).

1.1.2. Protecção

Protecção, do latim protectio, é a acção e o efeito de proteger (resguardar, defender ou amparar algo ou alguém). A protecção é um cuidado preventivo perante eventuais riscos ou problemas (Almeida, 2019).

Conjunto de acções preventivas, de socorro, assistenciais, reabilitadoras e reconstrutivas, destinadas a evitar desastres ou minimizar seus impactos para a população e a restabelecer a normalidade social (Garcia, 2019).

Acção ou efeito de proteger; apoio, ajuda, socorro: a protecção da lei. (Chipalanga, 2014).

1.1.3. Assédio sexual

A expressão assédio sexual abrange uma vasta gama de comportamentos que vão desde agressões verbais até abuso sexual e agressão sexual. O assédio sexual pode ocorrer em diferentes lugares, como no trabalho, em casa, na escola, na igreja etc (Canavarro, 2017).

O assédio sexual ocorre entre funcionários no local de trabalho e é definido como "qualquer promoção sexual indesejada, pedido de favor sexual, conduta verbal ou física ou gesto de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza

sexual que possa ser razoavelmente esperado ou percebido como causador de ofensa ou humilhação a outra pessoa (Wilson & Bovet, 2019).

O assédio sexual ocorre quando interfere com o trabalho, é tornado uma condição de emprego ou quando cria um ambiente intimidatório, hostil ou ofensivo.

Pode ser um acto isolado ou uma série de incidentes (Tavares & Lima, 2012).

1.1.4. Ambiente de trabalho

Ambiente do trabalho é o local de trabalho onde o trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva no exercício de uma atividade laborativa. Abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho (Weiss, 2018).

O ambiente de trabalho é um dos responsáveis diretos pela saúde e bem-estar dos trabalhadores, por isso ele deve ser o melhor possível (Cabral, 2015).

Ambiente de trabalho é o local onde as tarefas e projetos profissionais são produzidos e executados — pode ser tanto o escritório da empresa como também o home office dos colaboradores. Um ambiente saudável estimula a produtividade e retém e motiva os talentos (Wilson & Bovet, 2019).

1.1.5. Situação histórica de assédio

A terminologia assédio sexual em língua inglesa, foi empregue e definida pela primeira vez pela ativista feminina norte-americana LIN FARLEY na tentativa de analisar a experiência vivida por um grupo de mulheres face aos comportamentos dos homens no mercado de trabalho, durante um curso que decorreu na universidade de Cornell, nos EUA, nos meados da década de 70 (Silva, 2022).

Neste seguimento, os termos «intimidação sexual» «coerção sexual» e «exploração sexual no trabalho» na língua original foram opções tomadas em consideração antes de finalmente chegarem ao termo «assédio sexual» rapidamente o vocábulo se tornou notório depois de ser usado como manchet num artigo da New York Times, em agosto de 1975; No ano 1979 o EUA, introduz o conceito assédio sexual na doutrina legal e apresenta-o como uma forma de discriminação sexual, Já na década 80 reconhece-se verdadeiramente a importância do problema no ambiente do trabalho. Logo foi realizado o primeiro inquérito em escala nacional nos EUA, onde

se demonstrou que em cada dez entrevistadas, cerca de nove mulheres já tinha sido alvo de assédio sexual nas relações de emprego (Andrade & Santos, 2020).

Voltando-nos para Angola que tinha um sistema patrilinear, e matrilinear em outras zonas, podemos verificar que no período de colonização foram instituídos comportamentos violentos sobre os povos negros, não tendo sido o nosso país uma excepção à brutalidade vivida neste processo de escravatura e de tráfico de escravos que desumanizou uma raça inteira, por questões financeiras, raciais e de ódio. Com isto, agudiza-se o fenómeno da objectificação do corpo da mulher negra, que no contexto supracitado serve de mercadoria e meio de reprodução como forma de reforço e manutenção do comércio das estruturas caucosupremacistas, uma vez que a indução à reprodução forçada constituía um meio de garantir o aumento da mão-de-obra. Para além deste aspecto, as 10 mulheres negras ocupavam uma posição de serventia, pois eram assediadas e sexualmente abusadas, de forma brutal e reiterada, de modos a satisfazer os ímpetos dos seus senhores (Antonio & Carlos Ligocki Campos, 2020).

Destes abusos surgiu a miscigenação, que também foi utilizada para exercer controlo sobre o povo negro e reforçar o embranquecimento do país negro. Assim, passámos de uma sociedade que tinha a sua cultura, os seus rituais, os seus valores e onde, apesar de termos povos bantus diversos (sociedades patriarcais e matriarcais, sendo que estas últimas também conferiam poderes aos homens), surge um processo de desconstrução das raízes africanas e do respeito pela vida e dignidade humana, para um momento da história em que violações aos direitos humanos são normalizadas (Ramalho & Maria do Rosário Palma, 2021).

Portanto, sem desresponsabilizar a sociedade, no que respeita aos privilégios atribuídos aos homens, de se comportar e reforçar estruturas que violentam e colocam em perigo a vida de mulheres em Angola, seja no seio das famílias, das igrejas, das empresas e até escolas, é imprescindível olhar para a cultura de violência de género que foi construída no período da colonização cujos resquícios vivemos até os dias de hoje, por meio da desumanização dos corpos das mulheres. Por outro lado, também no contexto americano e europeu se verificavam violações de direitos humanos das mulheres, vendo-se estas impedidas de realizá-los na medida em que os homens estavam socialmente legitimados, começando a surgir, posteriormente, movimentos e

estudos de mulheres relativamente a estas temáticas e ao modo como estas afectavam as suas vidas (Pereira & Garcia, 2018).

Foi na década de 1970, a partir dos relatos de experiências de mulheres trabalhadoras no âmbito de um curso sobre Women and Work , na Universidade de Cornell, que a norte-americana Lin Farley nomeia certas experiências como sendo de «assédio sexual». As situações descritas referiam se à «atenção sexual não desejada» que passava pela exigência explícita ou implícita por parte de patrões, chefes ou de gerentes, de as mulheres, suas subordinadas, se mostrarem sexualmente disponíveis. Sempre que esses avanços eram rejeitados, criavam-se situações e ambientes hostis que frequentemente resultavam no afastamento das próprias trabalhadoras ou no seu despedimento (Antonio & Carlos Ligocki Campos, 2020).

1.1.6. Assédio no trabalho

O assédio no trabalho é, de facto, uma realidade que os trabalhadores e funcionários públicos em Angola, identicamente, enfrentam. É um fenómeno social mundial. Contudo, ainda é um facto cuja relevância não mereceu, lastimosamente, pauta da legislação laboral angolana até ao momento, sem prejuízo da preocupação social generalizada que essa realidade representa na nossa sociedade. Diante disso, torna-se difícil responder, com exactidão, às indagações acima apontadas que se vêem prejudicadas por falta de previsão expressa da proibição do assédio no trabalho (Silva, 2022).

Apesar de o conceito de “assédio no trabalho” não encontrar, por enquanto, uma previsão legal ou uma definição na legislação laboral de Angola, a verdade é que, enquanto facto social, há muito que o assédio nas relações laborais entre empregador e trabalhador representa, tristemente, uma realidade actual e mundial. Por isso, a sua prevenção, combate e proibição têm merecido, em particular, nas últimas duas décadas, atenção especial de vários países (Santos P. , 2022).

Aliás, a própria Organização Internacional do Trabalho (“OIT”), de que Angola é membro, incluiu, na sua agenda, a missão de destacar a prevenção e proibição do assédio no trabalho. Nesta matéria, foi, em 21 de Junho de 2019, aprovada a 107.^a Conferência que aprovou a Convenção n.º 190 sobre Violência e Assédio no Trabalho (Pereira & Garcia, 2021).

Em termos gerais, a Organização Internacional do Trabalho definiu, na sua Convenção n.º 190, de 21 de Junho de 2019, o termo “Assédio” no mundo do trabalho como aquele que “refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos e inclui violência e assédio de género” (Silva, 2022).

Entretanto, esta definição abarca e é aplicável, igualmente, ao conceito de “violência no mundo do trabalho”, sendo que ambos os termos (assédio e violência) correspondem a realidades distintas, mas próximas, e podem ser aplicados separadamente. No mesmo sentido, numa versão mais nítida, elucida Maria Ramalho, buscando inspiração no Direito Português, que o assédio é definido como “um comportamento indesejado (mas não obrigatoriamente) baseado em factor de discriminação e que viola a dignidade do trabalhador ou candidato a emprego, tendo como objectivo ou efeito constranger ou criar um ambiente hostil ou degradante, humilhante ou desestabilizador para o trabalhador ou candidato a emprego (Antonio & Carlos Ligoeki Campos, 2020).

1.1.8.- Tipos de Assédio no Trabalho

Do cotejo da definição supra, pode dizer-se que, na legislação e na doutrina dominante, pelo menos, noutras paradas jurídicas, em especial, na portuguesa, alguns autores identificam diversas formas de assédio no trabalho:

- i. Assédio sexual, o comportamento indesejado e com efeitos hostis que tem conotação sexual e que pode assumir a forma verbal, gestual ou física;
- ii. Assédio moral (o também chamado mobbing) “é reconhecido como a prática de perseguição metódica e prolongada, dirigida a um trabalhador normalmente com a finalidade de excluir da colectividade de trabalho”. Neste tipo de assédio moral, o assediador, em regra, visa, com o seu comportamento camuflado, pouco-a-pouco desgastar física ou emocionalmente a vítima, até que ela chegue à exaustão e, por sua conta, o trabalhador “pede para sair” ou então, é sorrateiramente “empurrado” a cometer um “deslize” com o propósito de ser afastado da empresa (Beatriz & Pereira, 2020).

Conforme bem escreve Redinha, o assédio moral “é, no fundo, uma prática agressiva e violenta que, pelo seu carácter reiterado e sistemático, desencadeia no indivíduo vitimizado patologias e distúrbios de natureza psíquica, psicossomática e social, sendo frequente o (i) Assédio sexual, o comportamento indesejado e com efeitos hostis que tem conotação sexual e que pode assumir a forma verbal, gestual ou física (ii) Assédio moral (o também chamado mobbing) “é reconhecido como a prática de perseguição metódica e prolongada, dirigida a um trabalhador normalmente com a finalidade de excluir da colectividade de trabalho” (Andrade & Santos, 2020).

Neste tipo de assédio moral, o assediador, em regra, visa, com o seu comportamento camuflado, pouco-a-pouco desgastar física ou emocionalmente a vítima, até que ela chegue à exaustão e, por sua conta, o trabalhador “pede para sair” ou então, é sorrateiramente “empurrado” a cometer um “deslize” com o propósito de ser afastado da empresa (CP art.186º).

1.1.9. Factores que favorecem no aparecimento do assédio sexual

O assédio sexual é um problema social complexo que pode ocorrer em diversos ambientes, incluindo o local de trabalho, instituições académicas, espaços públicos e até mesmo em ambientes virtuais. Sua ocorrência está relacionada a uma série de fatores, que podem ser estruturais, culturais, psicológicos e individuais. A seguir, são apresentados os principais fatores que favorecem o aparecimento do assédio sexual (Vidal & Resende, 2014).

1. Factores Culturais e Sociais

- **Normas culturais e sociais permissivas:** Em sociedades onde o machismo e a desigualdade de gênero são prevalentes, o assédio sexual pode ser minimizado ou até normalizado, dificultando sua identificação e combate.
- **Objectificação da mulher e padrões de gênero:** A cultura midiática e social que retrata mulheres como objetos de desejo pode reforçar comportamentos assediadores.
- **Aceitação do abuso de poder:** Em contextos onde há aceitação do autoritarismo e da submissão, as vítimas podem sentir-se coagidas a tolerar comportamentos inadequados.

- **Falta de denúncia e impunidade:** O medo de represálias e a falta de punições eficazes para assediadores fazem com que o problema persista (Andrade & Santos, 2020).

2. Factores Organizacionais e Estruturais

- **Ambientes de trabalho ou estudo com hierarquia rígida:** Lugares onde há forte hierarquia e poder concentrado podem criar condições favoráveis ao assédio sexual, pois a vítima pode se sentir pressionada a aceitar comportamentos abusivos para não comprometer sua posição.
- **Ambientes predominantemente masculinos:** Setores com maioria masculina, como construção civil, forças armadas e algumas áreas da tecnologia, podem apresentar maior incidência de assédio devido à cultura institucional.
- **Falta de políticas institucionais claras:** A ausência de regras e regulamentos que combatam explicitamente o assédio sexual facilita sua ocorrência.
- **Ambientes de trabalho ou estudo com baixa supervisão:** Locais onde há pouca fiscalização sobre o comportamento dos indivíduos tendem a apresentar mais casos de assédio (Beatriz & Pereira, 2020).

3. Fatores Psicológicos e Individuais

- **Personalidade do assediador:** Indivíduos com traços narcisistas, autoritários ou que tenham dificuldades em respeitar limites podem ser mais propensos a assediar.
- **Histórico de impunidade:** Pessoas que já cometeram assédio sem sofrer consequências tendem a repetir o comportamento.
- **Baixa autoestima da vítima:** Pessoas com baixa autoestima podem ter dificuldades em reagir ou denunciar, tornando-se alvos frequentes (Walton & Rodrigues, 2018).

4. Factores Econômicos e Dependência Financeira

- **Desigualdade salarial e dependência econômica:** Mulheres e outros grupos vulneráveis economicamente podem enfrentar dificuldades em denunciar assédio por medo de perder o emprego ou benefícios financeiros;

- **Precarização do trabalho:** Trabalhadores temporários ou informais, que possuem menos direitos trabalhistas, estão mais expostos ao assédio (Cardella, 2020).

5. *Factores Tecnológicos e Digitais*

- **Assédio virtual e anonimato:** O ambiente digital pode facilitar o assédio sexual, especialmente em redes sociais e aplicativos de mensagens, onde o anonimato encoraja comportamentos abusivos;
- **Falta de regulamentação e punição online:** A ausência de leis eficazes e fiscalização adequada para crimes digitais dificulta a punição de assediadores (Beatriz & Pereira, 2020).

O assédio sexual é um problema multifacetado, impulsionado por diversos fatores interligados. Seu combate exige medidas estruturais, como políticas institucionais eficazes, punição para os agressores, apoio às vítimas e mudanças culturais que promovam respeito e igualdade de gênero. A conscientização e a educação sobre o tema são essenciais para reduzir sua incidência e proteger os indivíduos em diferentes ambientes (Camargo & BTS Coca KP, 2020).

1.1.9. **Características comportamentais ou psicológicas das vítimas**

O comportamento psicológico das vítimas, caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia (Turhani, 2020).

1.1.10. **Factores ou causa do assédio sexual**

As crises econômicas aliadas às instabilidades sociais; À progressiva substituição da força física de trabalho exigido, por meio automatizados; Aumento de concorrência qualificada resultante em maior flexibilização do direito do trabalho; Degradação do mercado e das condições do trabalho e O crêscimo significativo do número de desemprego; A infidelidade das partes ativa, isso tudo, é tarefa de todos nós, organizar e a regular as atividades económicas que assentam na garantia geral dos direitos e liberdades económicas em geral, na valorização do trabalho, dando dignidade humana assegurar a justiça nos seus diversos pontos, em conformidade com os seguintes princípios fundamentais (CRA, O artigo 90º da Constituição da República de Angola, 2010).

- 1) Redução das assimetrias (grandes diferenças salarial) regionais e desigualdades sociais;
- 2) Concertação social. O estado é a pessoa do bem, que promove o desenvolvimento social através de:
- 3) Promover de forma Justa, enquanto incumbência do Estado, através de uma Política fiscal que assegure a justiça no Ministério, a equidade e a solidariedade em todos os domínios da vida militar;
- 4) Fomentar, apoio e regulação da intervenção do jurídico na realização dos direitos dos agentes;
- 5) Remover os obstáculos de natureza económica, social e cultural que impeçam a real igualdade de oportunidades entre os efetivos;
- 6) A fruição por todos os agentes os benefícios resultantes do esforço colectivo do desenvolvimento, nomeadamente na melhoria quantitativa e qualitativa do seu nível de vida, (art. 90º CRA) (CRA, O artigo 90º da Constituição da República de Angola, 2010).

1.1.11. Enquadramento jurídico das questões sobre direitos das mulheres

Embora exista esta cultura de violência de género, as leis preveem a igualdade, a integridade e segurança pessoal, bem como a eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres. Neste sentido, conforme veremos de seguida, o ordenamento jurídico angolano apresenta um conjunto de diplomas legais a que as vítimas de assédio sexual podem recorrer para defender os seus direitos violados, começando pela Constituição da República de Angola que, por meio do seu artigo 13.º, integra no ordenamento jurídico os tratados e convenções internacionais ratificados por Angola, interessando para o presente artigo, os respeitantes aos direitos das mulheres. Para além dos acima mencionados, importa referir que a lei penal constitui o diploma legal que vem considerar crime a prática de assédio sexual, como veremos abaixo. Passemos, assim, a debruçar-nos sobre estes documentos jurídicos (CRA, 2010).

De acordo com os n.ºs 1 e 2 do Artigo 23.º da Constituição da República de Angola “Todos são iguais perante a Constituição e a lei” e “Ninguém pode ser prejudicado, privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da sua ascendência, sexo, raça, etnia”. Por seu lado, o Artigo 31.º do mesmo

diploma, respeitante ao direito à integridade pessoal, estabelece nos seus n.ºs 1 e 2, que “A integridade moral, intelectual e física das pessoas é inviolável” e que “O Estado respeita e protege a pessoa e a dignidade humanas”(CRA, 2010).

Por último, e ainda no âmbito da Constituição, o Artigo 36.º referente ao direito à liberdade física e à segurança pessoal, dispõe no n.º 3, que “O direito à liberdade física e à segurança individual envolve ainda: o direito a não ser sujeito a quaisquer formas de violência por entidades públicas ou privadas; c) o direito de usufruir plenamente da sua integridade física e psíquica; d) o direito à segurança e controlo sobre o próprio corpo.” Estas garantias consagradas na Constituição estão alinhadas com a Resolução da Assembleia Geral da ONU n.º 48/104, sobre a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, que define a violência contra as mulheres e que, por sua vez, inclui o assédio sexual, que é proibido em todos os espaços. Tais garantias constitucionais estão também alinhadas com o Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres em África, e que obriga os Estados Partes a tomarem medidas apropriadas para proteger e combater todas as formas de abuso (incluindo o assédio sexual) contra as mulheres (CRA, 2010).

Neto (2021) afirma que sendo o assédio sexual um tipo de violência que se caracteriza pela iniciativa de determinada pessoa se insinuar sexualmente a outra, directa ou indirectamente, com vista a ter desta última um benefício sexual e criando nela um sentimento de extremo desconforto (pois não existe consentimento), este configura um crime . Com efeito, o ordenamento jurídico angolano tipifica o assédio sexual como crime, por meio da Lei n.º 38/20, de 11 de Novembro, que aprova o Novo Código Penal, no capítulo dos crimes contra a liberdade sexual. O assédio sexual é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias e, caso a vítima seja menor, a pena é de 1 a 4 anos de prisão.

1.1.12. Locais onde pode ocorrer assédio

A Action Aid realizou uma pesquisa sobre assédio sexual em lugares públicos, em quatro países ou regiões: Brasil, Índia, Tailândia e Reino Unido, tendo a pesquisa tido uma amostra de 503. De acordo com a pesquisa, as formas de assédio que as entrevistadas apontaram como mais comuns foram o assédio (77%), os olhares insistentes (74%), os comentários de cunho sexual (57%) e as ofensas (39%). As

respostas também revelaram que metade do grupo já foi seguida nas ruas, 44% tiveram os seus corpos tocados, 37% disseram que homens se exibiram para elas e 8% acabaram por ser estupradas (Benedito & Contijo, 2015).

As situações acima descritas podem ocorrer em casa, na rua, nas instituições de ensino, no trabalho, nas redes sociais, entre outros espaços. Independentemente do espaço, as vítimas têm dificuldades em apresentar as suas denúncias, por falta de confiança nas autoridades competentes, por sentimento de culpa, por receio de prejudicar o seu superior hierárquico (no caso de assédio laboral) ou por pura impotência. Assim sendo, debruçar-nosemos, de seguida, sobre alguns desses espaços e diferentes contextos em que ocorrem situações de assédio. O assédio sexual no trabalho caracteriza-se pelo constrangimento de outra pessoa no local de trabalho, com vista a obter algum tipo de favor sexual (Nascimento, 2022).

Este tipo de assédio pode ser vertical ou horizontal. É vertical quando alguém numa posição hierarquicamente superior se faz valer dessa superioridade para constranger outra pessoa, intimidá-la ou pressioná-la, com algum objectivo sexual. Por outro lado, é horizontal quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que é assediada e a pessoa que a assedia, ocorrendo, por exemplo, entre colegas de trabalho com a mesma categoria profissional. Exemplo deste tipo de assédio pode o acto de chantagear a vítima sob ameaça de esta perder o emprego ou deixar de receber uma promoção caso não ceda aos favores sexuais exigidos, ou, ainda, o acto de fazer ameaças explícitas ou implícitas de represálias, por exemplo, trabalhar horas extras, sofrer descontos salariais, etc (Beatriz & Pereira, 2020).

Conforme acima referido, o assédio sexual também pode ocorrer em ambiente familiar, na grande maioria dos casos praticado contra mulheres e meninas, por parte de uma figura masculina (pai, um irmão mais velho, primo, tio, avô) que procura obter vantagens sexuais sobre as mesmas, fazendo-se valer da sua condição de provedor, condição de “homem de bem e de família” e de todos os privilégios que lhe são, desde logo, atribuídos pela sociedade patriarcal em que vivemos. As escolas, por sua vez, têm sido um dos principais centros de assédio sexual, praticado comumente pelo corpo administrativo e docente, como afirmou Ema da Silva, integrante do movimento “As Crespas de Malanje”, através da plataforma DW (Freitas, 2009).

Na província de Malanje, temos o exemplo concreto da estudante Benvinda Nguluvu, que falou à DW da sua experiência enquanto vítima de assédio sexual de um professor que, como forma de exercer o seu poder e pressioná-la a ceder às suas investidas sexuais, atribuía-lhe notas baixas que a levavam a recurso. Benvinda também contou que conhecia outras histórias de assédio sexual, inclusive de estudantes que reprovaram inúmeras vezes em função deste fenómeno (Turhani, 2020).

As igrejas são também locais onde ocorre assédio sexual, geralmente exercido pelos líderes religiosos e aqueles que possuem cargos de chefia dentro da congregação, que utilizam a doutrina religiosa para manipular as crentes de forma a estas cederem às suas fantasias sexuais, sob pena de incorrerem em desobediência ao líder ou à própria doutrina da igreja, podendo ainda ser utilizado como forma de punição ou penitência pelos “pecados” cometidos. Trata-se, claramente, de manipulação das vítimas recorrendo às suas crenças religiosas, legitimando um ambiente que propicia o assédio sexual, conforme alguns casos que vieram a conhecimento do público e que apresentamos de seguida (Vidal & Resende, 2014).

Nos Estados Unidos, ocorreu, em 2002, uma investigação do jornal The Boston Globe, sobre décadas de assédio sexual, pedofilia e abuso sexual cometido por padres católicos, que originou várias detenções e demonstrou como a hierarquia da igreja tinha protegido os perpetradores ocultando seus crimes . Em 2004, a Universidade de Justiça Criminal John Jay, de Nova York, abriu uma investigação, tendo-se concluído que entre 1950 e 2002, um total de 10.667 pessoas nos EUA tinham acusado 4.392 clérigos de abusos sexuais de menores, o que equivalia a mais de 4% do pessoal religioso . Em 2019, foi admitido pelo Papado que padres e bispos da Igreja Católica abusaram sexualmente de freiras e, em um dos casos, as mantiveram como escravas sexuais . Como podemos observar, o assédio pode, de facto, ocorrer em todos os lugares, mesmo naqueles supostamente mais seguros, sendo praticado contra as pessoas que se encontram numa condição mais vulnerável relativamente ao agressor, na maioria dos casos mulheres (Andrade & Santos, 2020).

1.1.13. Assédio sexual, lei e sistema de justiça

O Código Penal angolano classifica os crimes sexuais em crimes contra a liberdade sexual e crimes contra a autodeterminação sexual, considerando que, por

um lado, constituem crimes contra liberdade sexual: a agressão sexual, a agressão sexual com penetração, o abuso sexual de pessoa inconsciente ou incapaz de resistir, o abuso sexual de pessoa internada, o assédio sexual, a fraude sexual, a procriação artificial não consentida, o lenocínio, o tráfico sexual de pessoas e a importunação sexual. E por outro lado, os crimes contra autodeterminação sexual: o abuso sexual de menor de 14 anos, o abuso sexual de menor de 16 anos, o abuso sexual de menor dependente, o lenocínio de menores, o tráfico sexual de menores, o recurso a prostituição de menores e a pornografia infantil. Regra geral, os crimes sexuais previstos no Código Penal angolano podem ser praticados contra qualquer pessoa maior ou menor de idade (Quemba, Os Crimes sexuais no Código Penal Angolano, 2022).

Os crimes sexuais violam a liberdade sexual e a autodeterminação sexual, que são direitos humanos garantidos a todas pessoas em todos os lugares e em qualquer circunstância, conferindo-lhes a legitimidade para escolher como, quando, onde e com quem ter uma experiência sexual. O crime de assédio sexual cujo bem jurídico protegido é a liberdade sexual, conforme acima referido. Contudo, importa dizer que para além da liberdade sexual, outros direitos das vítimas são violados, sendo que tal violação afecta outros direitos constitucionalmente consagrados, como a dignidade pessoa humana, o direito ao trabalho (no caso de assédio no local de trabalho), o direito à igualdade, o direito à não discriminação em função género (Mosaiko, Avaliação Participativa do Acesso a Justiça, 2017).

A doutrina apresenta vários tipos de assédio, entre os quais o assédio *quid pro quo*, que se caracteriza pela exigência de uma troca de favores sexuais tendo em vista a obtenção de tratamento especial, por exemplo, no trabalho, funcionando como uma espécie de chantagem permanente em relação ao emprego; e o assédio de ambiente hostil, que acontece quando os comportamentos de assédio sexual se associam a práticas ofensivas e humilhantes, revelando ser produto de atitudes sexistas, machistas ou misóginas (Santos T. M., 2018).

Tal advém de um sistema patriarcal no qual estamos inseridas, e que claramente serve de suporte e legitima o assédio, tornando-o, do ponto de vista prático, impune. Isto na medida em que é normalizado e até desculpabilizado. O facto é que “este tipo de violência está ainda rodeado de concepções erróneas, associadas à confusão

conceptual entre assédio e sedução, entre relações interpessoais de consentimento mútuo e comportamentos intrusivos, não desejados pela pessoa a quem se dirigem, sentidos por esta como ofensivos e degradantes (Quemba, 2022).

Uma outra concepção errada sobre o assédio sexual é a de que depende do comportamento da vítima, incluindo da forma como se apresenta (roupa, maquilhagem, gestos...). Este erro social tem duas consequências muito graves:

- a) a culpabilização das vítimas, em primeiro lugar, deixando impunes os perpetradores;
- b) tornando as pessoas, nomeadamente as mulheres e as crianças, mais vulneráveis. Considerar que um/a adolescente ou uma pessoa tem sempre capacidade de, sozinha, confrontar a perseguição, ameaças, ou qualquer outro dos comportamentos de assédio sexual, está, ainda que implicitamente, a apelar a que as pessoas façam justiça pelas suas próprias mãos, podendo criar situações fatais (por exemplo, no caso do agressor ficar ainda mais furioso e resolver retaliar) (Quemba, 2022).

Cumpre-nos, assim, proceder a uma análise critico-reflexiva do tratamento que o ordenamento jurídico angolano dá a este tipo de conduta, de forma a evidenciarmos aquilo que está tutelado, isto é que tem já resposta, bem como os aspectos lacunosos que merecem a nossa maior atenção (Santos T. M., 2018).

1.1.14. A conduta típica

O Código Penal angolano tipifica o crime de assédio sexual prevendo no n.º 1 do artigo 186.º o seguinte: “Quem, abusando de autoridade resultante de uma relação de domínio, dependência hierárquica ou de trabalho, procurar constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar acto sexual, com o agente ou com outrem, por meio de ordem, ameaça, coacção ou fraude, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com a de multa até 360 dias” (Quemba, 2022).

Acresce o n.º 2 do artigo que “Se a vítima for menor, a pena é de 1 a 4 anos de prisão”. Analisando o que, no nosso entendimento, o legislador quis dizer na primeira parte do artigo 186.º, pode-se dizer que o crime de assédio sexual pode ser praticado por qualquer pessoa, maior de 16 anos, contra outra, maior ou menor de idade, podendo tal verificar-se em situações de dependência hierárquica ou de trabalho. No que se refere à dependência hierárquica, podem incluir-se todas as relações em que

o agente exerce poder ou direito de se fazer obedecer, havendo um poder de facto que é exercido sobre a vítima (Quemba, 2022).

Apresentamos como exemplo a relação de professor e aluna, entre guia espiritual e crente, entre polícia e zungueira. Quanto à dependência de trabalho, segundo o professor Bangula Quemba, no seu livro “Os crimes Sexuais no Código Penal Angolano”, esta não supõe a existência de uma relação formal de trabalho, de direito público ou privado, como acontece no direito laboral, estando, aqui, abrangido o trabalho clandestino, o trabalho estável ou precário, sendo que, para ter relevância penal, é necessário que a vítima forneça de forma directa ou indirecta um bem ou serviço ao agente e esta prestação careça de uma contraprestação do agente. Sem retirar a relevância da conduta típica descrita no artigo 186.º, importa referir que não estão nele abrangidas outras condutas que, em nosso entender, também se configuram como assédio e que são, em grande medida, desconsideradas (Quemba, 2022).

Estamos, aqui, a referir-nos aos assobios, aos ditos “piropos”, aos comentários com conotação sexual e que também constroem quem os recebe, os toques não consentidos, que podem ocorrer em qualquer (em casa) e em diferentes contextos (laboral, familiar). Para além disso, tais situações podem ocorrer entre pessoas que não têm qualquer relação ou que, existindo, não seja de dependência, de domínio ou hierárquica. O facto de estas condutas não estarem abrangidas pelo tipo legal dá abertura à sua prática, deixando as vítimas desamparadas no sentido de não se poderem queixar, vivendo silenciadas. Portanto, o direito penal angolano não está, relativamente a estas condutas, a exercer a sua função quer preventiva, quer punitiva. Feita esta ressalva, cumpre-nos analisar a conduta típica, conforme previsão constante do artigo 186.º. Um dos elementos do crime de assédio sexual é o constrangimento causado pelo agente, aquando da sua perseguição insistente e inconveniente com fins sexuais. “Constranger significa obrigar, forçar, compelir, coagir a fazer alguma coisa contra a sua vontade” (Mosaiko, 2017).

No caso do assédio sexual, a vítima é constrangida a sofrer ou a praticar acto sexual com o agente (ou outra pessoa), sendo que este ignora totalmente a vontade da vítima, importunando-a. Foi o que sucedeu com uma jovem que se viu obrigada a desistir dos estudos para fugir ao assédio sexual praticado pelo seu professor, no

Município do Cuango Província da Lunda-Norte em 2017. A vítima partilhou a sua história na primeira pessoa, com as seguintes palavras: “o professor sempre me dizia: se não ficares comigo vais ver!” . O constrangimento a que se refere o artigo 186.º do Código Penal ocorre por meio de “ordem, ameaça, coacção ou fraude” ou uso de quaisquer meios que levam a vítima a sentir-se obrigada a sofrer ou a praticar acto sexual, violando a sua liberdade sexual e autodeterminação (Dias & Quemba, 2022).

A ordem traduz-se no acto de obrigar a vítima “a praticar ou a sofrer o acto sexual contra a sua vontade, ou seja, pondo em causa a liberdade de escolha e autodeterminação na esfera sexual” . Por seu lado, a ameaça pressupõe o propósito, por parte do agressor, de causar um mal ou um perigo se a vítima não consentir na prática do acto sexual . A coacção consubstancia-se “no 35 constrangimento ou pressão psicológica exercida sobre a vítima para a prática do acto sexual” . Por último, a fraude “verifica-se naquelas situações em que se engana, vicia a vontade/consentimento da vítima, que por força disto é levada a sofrer ou a praticar acto sexual” . Uma dessas situações poderia ser, por exemplo, o patrão induzir propositadamente a trabalhadora, transmitindo a ideia de que tem por ela um apreço ou simpatia, com o objectivo de a constranger a sofrer ou praticar acto sexual (Quemba, 2022).

Daqui se retira que o constranger por meio destes actos é, tal como afirmam alguns autores, um acto que consiste em “impedir a valoração do consentimento da vítima quando este não é totalmente livre” , implicando a “importunação séria, grave, ofensiva, chantagista ou ameaçadora”. Portanto, para ser entendido como um crime, é necessário que o assédio crie uma situação humilhante, intimidatória e constrangedora que ofenda e que coloque em causa a dignidade da vítima , podendo também criar outro tipo 40 de situações. Por exemplo, quando se trata de assédio laboral, a vítima pode encontrar-se na iminência ou probabilidade de sofrer grave dano ou prejuízo do ponto de vista das relações de trabalho, como a possibilidade de desemprego, demissão ou redução da sua remuneração; eventuais empecilhos, discriminação ou dificuldades de qualquer natureza para a progressão na carreira, no emprego, cargo ou função também podem configurar meio, forma ou modo do constrangimento sofrido pela vítima (Quemba, 2022).

1.1.15. Pena aplicável

O agente do crime de assédio sexual “é punido com pena de prisão até 3 anos ou com a de multa até 360 dias. Se a vítima for menor, a pena é de 1 a 4 anos de prisão” . Em algumas circunstâncias a moldura penal e/ou a pena aplicável pode ser agravada. Tal acontece (i) sempre que o agente seja portador de doença sexualmente transmissível, susceptível de criar perigo para a vítima, (artigo 199.º n.º 2 do CP); (ii) quando a vítima for idosa (artigo 199.º n.º 3 do CP); (iii) quando a vítima for menor de 14 anos (artigo 199.º n.º 4 do CP); (iv) sempre que dos factos resultar gravidez, suicídio ou morte da vítima, ofensa grave à sua integridade física ou transmissão de doença incurável portadora de perigo para a vida da vítima (artigo 199.º n.º 5 do CP); (v) e quando a vítima for menor de 14 anos e, simultaneamente, dos comportamentos descritos resultar gravidez, suicídio ou morte da vítima, ofensa grave à sua integridade física ou transmissão de doença incurável portadora de perigo para a vida da vítima (artigo 199.º, n.º 6 do CP) (Lopes & Quemba, 2022).

Atendo-nos à pena geral aplicável (até 3 anos ou pena de multa até 360 dias) e mesmo à pena aplicável quando a vítima é menor (1 a 4 anos), não podemos deixar de notar que se trata de molduras penais semelhantes senão inferiores às de alguns crimes patrimoniais, como o crime de furto, por exemplo (previsto no artigo 392.º do Código Penal). Entendemos, à semelhança do que defende a UMAR (União de Mulheres Alternativa e Resposta), que estas penas devem ser revistas, no sentido de ser agravadas, atendendo, antes de mais, à função preventiva do direito penal. Com efeito, conforme refere a referida organização na sua proposta de alteração legislativa do assédio, “nada justifica num crime contra a liberdade sexual das pessoas penas semelhantes a crimes patrimoniais pouco graves como o caso do furto. O princípio da dignidade da pessoa humana e a ideia de superioridade dos valores humanistas em relação ao património impõem esta alteração (Gomes, Gomes, & Quemba, 2022).

Ainda no que respeita à pena geral aplicável (referida no n.º 1 do artigo 186.º), cumpre mencionar que, por ser “até 3 anos” a tentativa do crime de assédio não é punível, nos termos do artigo 21.º do Código Penal (Artigo 186.º do Código Penal Angolano). Significa isto dizer que ainda que o agente pratique, com dolo, actos de execução do crime de assédio, se este não se chegar a consumir, tais actos de execução não são puníveis. A questão que aqui se coloca é a seguinte: como fica a

vítima diante de tal impunidade? A verdade é que, com a prática dos actos de execução do crime, a vítima já se sentiu constrangida, ameaçada, importunada e mesmo que não se consumou a prática do acto sexual, esta não está livre de sofrer as consequências que daí podem advir. Por outro lado, tratando-se de uma relação de trabalho ou de uma relação familiar, por exemplo, de que forma é que se acautela o facto de a vítima poder vir a ter de continuar a conviver com o agressor? No nosso entendimento, o ordenamento jurídico deverá dar uma resposta, acautelando este tipo de situação (Antonio & Carlos Ligoeki Campos, 2020).

1.1.17 Natureza jurídica

Regra geral, o crime de assédio sexual é um crime do tipo semi-público, ou seja, depende de queixa para a instauração do procedimento criminal, sendo que a vítima pode desistir do processo se assim desejar ou achar conveniente, conforme estabelece o artigo 200.º do Código Penal (Código Penal Angolano).

Se o crime resultar na morte da vítima, for praticado contra menor de 16 anos e o agente tiver legitimidade para exercer o direito de queixa ou tiver a vítima a seu cargo, o procedimento criminal já não depende de queixa. Ainda na situação em que a vítima é menor de 16 anos, o Ministério Público pode exercer acção penal independentemente de queixa, sempre que no interesse da vítima se impuser este exercício (artigo 200.º n.º 2, a), b) e n.º 3 do Código Penal). O prazo para apresentação de queixa relativamente à prática de crime de assédio sexual é de 5 (cinco) anos, nos termos e para os efeitos do artigo 129.º do Código Penal. Sendo a vítima menor à data dos factos, o procedimento criminal não se extingue por efeito da prescrição antes de o ofendido, menor à data dos factos, perfazer 25 anos de idade, conforme dispõe o artigo 200.º, n.º 4 do Código Penal (Código Penal Angolano).

Significa isto dizer que o prazo de 5 (cinco) anos a que as vítimas de assédio sexual estão sujeitas para apresentar queixa e iniciar o devido procedimento criminal, quando se trata de menor de 25 anos, apenas começa a contar a partir do momento em que a vítima complete tal idade. Entendemos ser importante este ponto, pois depreende-se que uma pessoa adulta e já com alguma consciência se sinta mais segura e preparada para apresentar uma queixa do que uma criança ou adolescente. Por outro lado, já não concordamos com o prazo de prescrição de 5 (cinco) anos. Entendemos que esta norma é também discutível, na medida em que é preciso

considerar que em muitos casos a vítima por medo, insegurança e outros efeitos psicológicos acaba por não apresentar queixa durante um longo período. Muitas são as vítimas que apenas vários anos mais tarde conseguem enfrentar o seu agressor. Deste modo, questionamo-nos se não estamos aqui perante uma limitação do direito da vítima de apresentar queixa contra um crime contra si praticado, ainda mais tratando-se de um tipo de crime que impacta a sua vida a de uma forma tão profunda e indelével (Quemba, 2022).

A verdade é que a lei, no nosso entendimento, ao limitar o tempo para a apresentação da queixa está a proteger o agressor. Isto acontece não apenas para o crime de assédio sexual, mas também relativamente a outros crimes sexuais. No nosso entendimento, crimes que afectam uma parte tão íntima da vítima, que lhe podem trazer sofrimento por muitos anos, senão para toda a vida, que, em muitos casos, lhes impede de construírem uma vida afectiva, não deveriam prescrever. Se determinada pessoa praticou esses crimes, deve ser punida, independentemente do momento da apresentação de queixa (Andrade & Santos, 2020).

1.1.18 Responsabilização de pessoas colectivas

Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º do Código Penal, as pessoas colectivas e entidades equiparadas, ainda que irregularmente constituídas, são responsáveis pelas infracções cometidas em seu nome, por sua conta, interesse ou em seu benefício, a título individual ou no desempenho de funções, pelos seus órgãos, representantes, ou por pessoas que nela detenham posição de liderança, incluindo-se aqui a prática do crime de assédio sexual. Ainda no que respeita às pessoas colectivas, estas podem ser responsabilizadas por assédio sexual quando a sua prática se tenha tornado possível em virtude de uma violação dolosa dos deveres de vigilância ou controlo que àquelas incumbem (n.º 3 do artigo 9.º do Código Penal) (Código Penal Angolano). Por exemplo, se um supervisor se apercebe de uma situação de assédio e não actua de modo a pôr cobro à situação está a faltar com o seu dever de vigilância, podendo a vítima apresentar a competente queixa. Essa responsabilização tem fundamento constitucional, nos termos do artigo 75.º da Constituição da República de e Angola (CRA, Constituição da República de Angola, 2010).

1.1.19 Respostas lacunas

Embora não exista, ainda, a nível internacional legislação específica para protecção contra os crimes sexuais, a vítima de assédio sexual é protegida em primeira instância pelos diplomas internacionais e regionais que Angola ratificou, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção Internacional Sobre Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher e o Protocolo de Maputo. A nível interno tal protecção é conferida pela Constituição da República de Angola e o Código Penal, apesar de este último apresentar as lacunas já acima mencionadas, respeitantes à não abrangência de outro tipo de condutas que, no nosso entendimento, configuram assédio sexual, bem como de outros espaços e/locais em que este crime pode ocorrer (Mosaiko, 2017).

Ainda assim, pode-se dizer que já é um facto positivo o assédio sexual estar configurado como crime no ordenamento jurídico angolano, sendo este um importante passo para a evolução legislativa que se pretende. Para além das lacunas já referidas no presente artigo, existem outras sobre as quais é importante nos debruçarmos. Com efeito, a instrução dos processos de natureza sexual em Angola nem sempre respeita o formalismo legal, nem os direitos fundamentais e humanos previstos nos diplomas nacionais e internacionais. O facto é que mesmo estando constitucionalmente consagrado que os tribunais são órgãos de soberania com competência para administrar a justiça (artigo 174.º, n.º 1 da CRA), estando impedidos de denegar o acesso à justiça por insuficiência de meios financeiros, não se assiste, na maior parte das vezes, o bom tratamento destes casos (CRA, 2010).

Para que a vítima tenha mais acesso ao sistema de justiça é necessário ultrapassar os vários entraves que se verificam a nível do sistema de justiça, que contribuem e propiciam o aumento e manutenção de situações de violência sexual, como é o caso do assédio (Handy, 2010). Alguns desses entraves são:

a) A ausência e distância de órgãos policiais e instituições de justiça nas comunidades Para fundamentar uma queixa de assédio sexual, é necessário que a vítima tenha acesso aos meios legalmente previstos, tais como os serviços de perícia, que têm a competência de recolher e constituir as provas, facto já difícil neste tipo de crimes. Por exemplo, o facto de existir apenas um Laboratório de Criminalística, situado em Luanda, impede o acesso à justiça por parte de outras mulheres que se

encontram em localidades mais periféricas de Luanda e mais ainda por parte das mulheres que residem noutras províncias. O mesmo se pode dizer dos tribunais que, apesar da sua nova organização e funcionamento, em algumas localidades em Angola ainda se situam longe das comunidades (UMAR, 2023).

Para além da distância tem a questão da especialização. Em algumas províncias do país a escassez de magistrados obriga a que um juiz julgue processos de naturezas diversas, seja crime, família ou laboral. Ora, não se pode esperar que um juiz ou juíza nessa condição tenha a sensibilidade em lidar com estas matérias. É necessário que haja formação e especialização para que saibam lidar com este tipo de situação, aumentando assim a confiança das vítimas.

b) Instituições de justiça masculinizadas e desumanizadas A maior parte dos agressores sexuais são homens, e a maioria dos profissionais de polícia são também homens, o que pode fazer com que as mulheres se sintam menos à vontade, isto é, mais constrangidas e, portanto, menos protegidas no decorrer do processo (Mosaiko, 2017).

Não são raras as vezes que o crime de assédio sexual é normalizado e banalizado pelos profissionais pertencentes aos órgãos auxiliares e administradores da justiça, que, muitas vezes, acabam por constranger a vítima com perguntas despropositadas relacionadas com o que esta vestia ou com o seu comportamento face ao agressor. Tal postura revitimiza, justifica e desencoraja as vítimas a prosseguirem com a queixa (Andrade & Santos, 2020).

A adopção deste tipo de conduta faz-nos crer que é imprescindível a formação dos quadros de polícia, Ministério Público e Magistratura Judicial em matéria de direitos humanos, especificamente de direitos humanos das mulheres, pois o tratamento que as mesmas enfrentam por parte destas instituições não se coadunam com a sua condição de ser humano e de cidadãs de um estado que se diz de direito democrático. Dizer a uma mulher que foi assediada porque estava vestida de determinada forma ou desdenhar da agressão que a vítima sofreu afirmando que não se tratou de uma agressão mas sim de um galanteio e que o agressor não é agressor, mas antes alguém que está interessado nela, demonstra uma clara violação dos seus direitos à dignidade, à integridade psicológica, à tutela jurisdicional efectiva, entre outros (Quemba, 2022).

Ainda relativamente a este ponto, e como forma de humanizar o processo, protegendo assim a vítima, poderia considerar-se a prestação de declarações por vídeo conferência. Tal permitiria à vítima sentir-se mais segura para declarar o que efectivamente aconteceu sem se sentir intimidada pela presença do agressor. Tal medida seria um factor encorajador para a apresentação de queixa por parte das vítimas (Andrade & Santos, 2020).

c) Serviços de justiça burocráticos e morosos Para que vítima tenha acesso a assistência judiciária, de modo a ser auxiliada na defesa dos seus direitos violados, é necessário que passe procuração a favor de advogado, conferindo a este poderes para o efeito. Acontece que, nos casos em que a vítima não tem bilhete de identidade, esta tem sérias dificuldades em outorgar a procuração junto do Cartório Notarial, o que pode constituir uma limitação ao seu direito de defesa no processo (Turhani, 2020).

No nosso entender, esta é uma prática inconstitucional, na medida em que o acesso e o direito e à justiça está consagrado no texto constitucional, no seu artigo 195.º, pelo que não se pode, de todo, aceitar que este seja um entrave à constituição de advogado. Por outro lado, trata-se de uma prática que desconsidera, por completo, o contexto em que vivemos, pois metade da população angolana não possui Bilhete de Identidade . Este é um problema 45 com que nos deparamos e que tem de ser resolvido pelas entidades competentes, pelo que não se pode agora negar o acesso à justiça a metade das cidadãs e cidadãos angolanos (Dias & Quemba, 2022).

É verdade que não se pode ignorar que o facto de as vítimas não terem um bilhete de identidade ser uma questão importante, contudo, entendemos que deverá existir uma concertação entre as várias instituições estaduais – Órgãos de Polícia, Ministério Público, Tribunais, Cartórios Notariais e Conservatórias do Registo Civil – no sentido de se encontrar uma solução para os casos de vítimas deste tipo de crime e de outros, para que possam usufruir do seu direito à defesa, sendo que a solução não é, com certeza, a denegação do direito à justiça. Importa, ainda, referir que constituição de advogado pode ser feita no momento da diligência, não podendo os órgãos de polícia ou os Tribunais negar que a vítima seja acompanhada pela sua advogada ou advogado, sem prejuízo de mais à frente no processo se juntar procuração (Santos P. , 2022).

No que respeita à morosidade, considerando o tipo de crime, a sua natureza, bem jurídico tutelado e as consequências que dele decorrem para as vítimas, entendemos que os processos por crime de assédio sexual deveriam ser de natureza urgente. Consideramos ser desumano uma vítima deste tipo de crime ter de esperar meses senão anos para ver os seus direitos defendidos, pois também isso contribui para uma demora na sua recuperação, se é que alguma vez essa recuperação se verifica

d) Falta de espaços de abrigo para as vítimas. O Regulamento da Lei contra a Violência Doméstica, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 124/13 de 28 de Agosto, prevê a existência de espaços de abrigo para vítimas de violência sexual (Decreto Presidencial n.º 124/13 de 28 de agosto).

Com efeito, o seu artigo 23.º estabelece que “Os espaços de abrigo são locais fechados com dignidade para habitação humana onde o Estado protege, apoia e assiste a vítima de violência sexual, física ou psicológica, baseada no género e desprovida de qualquer outro tipo de amparo”. O artigo 25.º do mesmo diploma estabelece como objectivos destes espaços:

a) A garantia da integridade física e psicológica das vítimas em risco de vida e impedir a repetição da agressão;

b) A promoção de condições objectivas de inserção social da vítima conjugando as acções dos espaços de abrigo a programas de saúde, emprego e renda, moradia, creches, profissionalização, entre outros;

c) A promoção do suporte informativo e acesso a serviços informando as vítimas dos seus direitos como cidadãs e os meios para efectivá-los;

d) Proporcionar ambiente e actividades propícios para que as vítimas possam exercer a sua autonomia, recuperar a sua auto-estima, entre outros. Portanto, a possibilidade de, efectivamente, as vítimas de assédio sexual (que é uma das formas de violência sexual) terem acesso a estes espaços de abrigo seria de crucial importância para a sua recuperação, permitindo-lhes ter o apoio necessário sem ter de ter receio e/ou medo de possíveis retaliações por parte dos agressores, podendo assim reconstruir as suas vidas (Decreto Presidencial n.º 124/13 de 28 de agosto). O facto é que, apesar de estes espaços estarem legalmente previstos, a população em

geral e as vítimas, em particular, não têm conhecimento da sua existência (se realmente existem), o que nos remete para um problema recorrente no ordenamento jurídico e sistema de justiça angolanos, a existência de leis que, na prática, nunca são implementadas. A implementação dos espaços de abrigo poderia ser, também, um factor encorajador para que mais vítimas apresentassem queixa contra o seu agressor e, conseqüentemente, se visse um horizonte na luta contra este fenómeno que está tão presente na nossa sociedade (Decreto Presidencial n.º 124/13 de 28 de agosto).

e) A não verificação de trabalho interdisciplinar É necessário, que os serviços de justiça e outras áreas sociais funcionem como se estivessem ligados por uma rede para garantir a protecção ampla da vítima. Quer-se com isto dizer que a problema do assédio sexual não pode apenas ser resolvido pelo Ministério da Justiça – Órgãos de Polícia, Ministério Público, Tribunais. É necessário existir um entrosamento com outros departamentos ministeriais, como o Ministério da Família e Promoção da Mulher, o Ministério da Saúde, o Ministério da Educação, bem como com as própria Sociedade Civil, estando aqui incluídas as associações, os movimentos sociais, as organizações não governamentais (UMAR, 2023).

1.2 Consequências

Aquele que com dolo ou mera culpa violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação, art. 483º CC.

Em nossa opinião, a ressarcibilidade dos danos não patrimoniais reflexos, à semelhança da ressarcibilidade de quaisquer outros danos não patrimoniais, que encontra o seu fundamento (n.º 1 do Art.º 496º do CC). Logo, não depende de outra coisa senão da gravidade do dano e das regras gerais da responsabilidade civil a luz (art.483º CC). A fórmula adotada pelo ordenamento nacional, relativamente à ressarcibilidade dos danos não patrimoniais, afigura-se suficientemente abrangente de modo a incluir quaisquer danos não patrimoniais, ainda que suportados a título reflexo. Por nós, entendemos que estamos perante a violação de bens de personalidade dos lesados a título reflexo. Por essa razão, a sua ressarcibilidade resultará da conjugação (art.º 496.º n.º 1 e 70º n.º 1 do CC).

Se se aceitar a solução preconizada, deve reconhecer-se que do (art.º 496º, n.º 1 do CC) não apenas se retirarão os danos ressarcíveis, mas também os sujeitos que,

em abstrato, podem ser titulares da indemnização. Se, nos termos do (nº 1 do Art.º 496º CC), serão de indemnizar os danos cuja gravidade exija a tutela do direito, as pessoas que suportem danos vindos ao assédio sexual, com tal gravidade terão uma válida pretensão. Fica, portanto, evidente que outras pessoas, além daquelas a quem faz referência o elenco do (art.º 496º do CC), possam ser titulares de um direito de indemnização (art.º 496º do CC).

Uma das consequências é a despromoção que se verifica na descida de um ou três graus na escala hierárquica da carreira em que o funcionário ou superior hierárquico está integrado pelo período de 3 a 18 meses; art. 123º, da Lei nº 26/22 de 22 de Agosto, Lei da Função Pública. Logo, quem abusando de autoridade resultante de uma relação de domínio, dependência hierárquica ou de trabalho, procurar constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar acto sexual, com o agente ou com outrem, por meio de ordem, ameaça, Coação ou fraude, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com a de multa até 360 dias (art. 186º CP) (CP art.186º).

Legislações

1) A Constituição da Republica de Angola, nos seus artigos. 23º, 30º, 73º 76º, 89º e 90º.

2) Código Civil Angolano de 1966. 3) Lei nº 39/20 de 11 de Novembro 4) Lei nº 38/20 de 11 de Novembro 5) Decreto Presidencial nº 222/13 de 24 de Setembro; Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género; 6) Lei nº 26/22 de 22 de Agosto, lei da base da função pública no seu art. 9º; 7) Decreto Presidencial nº 222/13 de 24 de Setembro; Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género 8) Lei nº 26/22 de 22 de Agosto, lei da base da função pública no seu art. 9º 9) Decreto Presidencial nº 41/14 de 21 de Fevereiro Decreto Presidencial que regula o CPCB; 10) Decreto Presidencial nº 38/14 de 19 de Fevereiro Regulamento disciplinar da Ordem Pública Angolana; 11) Decreto Presidencial nº 35/14 de 18 de Fevereiro, Lei que regula o SME (Código Civil Angolano, 1966).

1.2.1 Consequências psicológicas na mulher vítima de assédio sexual

As consequências do assédio sexual podem ser sociais, 6 morais, psicológicas e económicas, e assumem contornos graves para a saúde da vítima. Importa frisar que as consequências estão subtilmente ligadas a variáveis como o grau de exposição, a gravidade e a duração do acto. Como principais consequências

psicológicas, distingue-se a tristeza persistente, irritabilidade, diminuição drástica da autoestima, vergonha, mudanças repentinas de humor, pensamentos compulsivos, quebra de autoconceito, insegurança, raiva, medo, fantasias de fuga, alucinações, impotência, e debilidade. Resultam igualmente do assédio sexual, respostas físicas e psicossomáticas como dores no pescoço e costas, cansaço acentuado, perda de apetite, diminuição de anseio de viver a sua vida, problemas respiratórios (Andrade & Santos, 2020).

Existe uma linha tênue entre as consequências de uma vítima de assédio sexual e de uma vítima de violência nas relações de intimidade, podendo ambas sofrer de sentimentos associados a uma humilhação constante, culpabilização, receio de represálias pelos outros e o auto-silenciamento. Assim sendo, os danos psicológicos para a vítima são ainda mais agravados, uma vez que a sociedade tende a culpabilizá-la do assédio sexual, isto é, as vítimas são apontadas como as principais responsáveis pelo seu próprio sofrimento e, por outro lado, desculpabiliza-se os comportamentos sexuais por parte dos assediadores, aumentando, com isso, os danos psicológicos na vítima (Silvino, 2022).

O assédio sexual é uma acção que sempre causa um 8 malefício à vítima, não existindo possibilidade de qualquer resultado positivo. Importa, ainda, referir que o assédio sexual desencadeia uma série de problemas psicológicos para a vítima, podendo também ser um factor de problemas no ambiente de trabalho e na vida da vítima em geral, para além dos problemas psíquicos que podem durar grandes períodos. O assédio sexual nas relações de trabalho pode desencadear improdutividade, coloca em risco a sobrevivência da empresa ou espaço de trabalho; pode ainda causar a impossibilidade de trabalho da vítima devido ao trauma, podendo assim destruir uma carreira promissora e contribuir para a perda do desejo sexual em face de outros traumas (Omartian, 2015).

Os problemas psicológicos desencadeados por parte do trauma advindo do assédio sexual podem ser complexos, podendo ser divididos em problemas directa ou indirectamente advindos do assédio sexual, que surgem a nível da psique e que são desenvolvidos em consequência do trauma. A principal consequência do assédio sexual verifica-se na psique da vítima, especialmente na sua auto percepção de

segurança no seu local de trabalho, no caso de o assédio se verificar no local de trabalho (Pamplona, 2021).

Portanto, o assédio sexual acarreta a violação do direito à segurança da vítima, uma vez que tal acção envolve uma quebra da moral e da segurança do local onde aquela se encontra. Conforme acima mencionado, o assédio sexual pode acarretar uma série de consequências emocionais e psicológicas, perturbando a psique e trazendo complicações para a vida normal das vítimas. Nesta senda, afirma o autor que de uma forma geral, o assédio sexual é psicológica e emocionalmente perturbador para as vítimas. A mulher vítima desse tipo de violência costuma construir uma barreira psicológica como mecanismo de defesa, na tentativa de criar limites entre si mesma e o mundo, mas vezes há que o trauma leva a dinâmicas patológicas, como depressão, insónia, transtorno de stresse pós-traumático, ansiedade e dissociação (Pereira & Garcia, 2021).

1.2.2 Políticas públicas

Quando a discussão sobre a violência contra a mulher sai do campo da violência doméstica, do estupro ou da exploração sexual, o assédio sexual torna-se invisível, sem legislação adequada e, consequentemente, sem respostas sociais necessárias às vítimas. Trata-se de uma violência apoiada na naturalização e construção histórica das desigualdades sociais entre homens e mulheres que, diariamente, tenta se apropriar de seu corpo e subtrair a sua autonomia, limitando o direito das mulheres ao espaço público e em alguns casos em espaços privados. Essa interdição reflecte uma dicotomia entre pessoal e político. Homens e mulheres têm vidas urbanas diferentes; mesmo que a falta de segurança seja um problema para todos, para as mulheres o medo é ainda maior, demonstrando que nas cidades a presença das mulheres nos espaços públicos ainda é conflituosa (Freitas, 2009).

A dificuldade de provar, em tribunal, o crime de assédio sexual e a complexidade na identificação por parte das vítimas – já que ocorre maioritariamente na forma verbal, gestual, por meio de ataques psicológicos e verbais – coloca-nos a urgência de se quebrar paradigmas e estereótipos e discutir o saldo negativo da violência de género, em grande parte perpetrada contra mulheres que são também culpabilizadas pelo assédio sexual que sofrem dos homens e que acabam por reduzir a sua mobilidade geográfica (Santos P. , 2022).

Em Angola, não existe uma lei específica para o assédio sexual, apesar de tal conduta estar tipificada no Código Penal, no seu artigo 186.º, que estabelece que “Quem, abusando de autoridade resultante de uma relação de domínio, dependência hierárquica ou de trabalho, procurar constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar acto sexual, com o agente ou com outrem, por meio de ordem, ameaça, coacção ou fraude, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com multa até 360 dias” (Código Penal Angolano).

Analizando a letra da lei, se pensarmos nas outras formas de manifestação do assédio sexual, como os piropos, assobios, olhares e outras formas de insinuação sexual, esta é pobre e inespecífica, deixando assim dúvidas e uma lacuna relativamente à qualificação desses comportamentos como sendo assédio sexual, o que de certa forma faculta ao agressor munições para adoptar tais condutas. Noutras realidades, os números mostram que leis mais claras e direccionadas ao assédio sexual reduzem de forma considerável os casos de assédio sexual (Mimi, Leong, & Linda G, 2016).

Na Constituição do Canadá, por exemplo, encontram-se explicitamente tutelados dois princípios essenciais no enquadramento jurídico do assédio sexual: o primeiro e o mais importante é o princípio da não discriminação em função do género tutelado pelo artigo 15.º n.º 1, sobre o Crime de Assédio Sexual. Adicionalmente, o Código Penal Canadiano, na secção 264.ª, tipifica o assédio sexual como crime, sob a designação de “criminal harassment”, segundo a redacção dada pela Lei de 1993 (Andrade & Santos, 2020).

O requisito chave do crime previsto no Código Penal Canadiano é a repetição da conduta, o comportamento persecutório, o causar receio à vítima, quanto à sua segurança. No Brasil o assédio sexual é, igualmente, considerado crime, previsto e punível pelo artigo 216-A.º do Código Penal Brasileiro – Lei n.º 10.224 de 15 de Maio de 2001. Os elementos e os requisitos do crime no ordenamento jurídico brasileiro são o constrangimento da vítima por parte do agressor, com vista a obter uma vantagem ou um favorecimento sexual, podendo aqui caber outras condutas para além das previstas no Código Penal angolano.

Para além das medidas legais, Rena et All propõem acções com grande impacto político, legal e social tais como: a) colocar o assédio sexual no debate público, por

meio de questionários, workshops, tertúlias; b) criação de plataformas de comunicação social sobre o assédio sexual; c) a introdução de regras de prevenção e combate ao assédio sexual nos códigos de conduta ou regulamentos internos das empresas; d) apoio às vítimas; e) criação de centros de atendimento às vítimas; f) Disponibilização às vítimas de intervenção especializada por parte de psicólogos, advogados e assistentes sociais; g) educação ou formação de jovens meninas para aprenderem a identificar situações em que são incomodadas ou abusadas (Neto, 2021).

As limitações que a formação de outros intervenientes nos casos de assédio sexual, como juristas, advogados, agentes policiais, magistrados do Ministério Público e juízes, entendemos que os profissionais de Psicologia deveriam ter um papel de destaque nestes processos, não só para auxiliar as autoridades na condução dos mesmos, como também assegurarem o tratamento adequado às vítimas em todos os momentos que estas tenham de ser expostas no decorrer dos processos. Ainda neste âmbito, a própria família das vítimas deveria ter também apoio psicológico, de modo a melhor lidar com a situação e entender todos os estágios por que aquelas passam até se verificar uma eventual cura (Vidal & Resende, 2014).

CAPITULIO II METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia é uma área científica que procura descrever, analisar e enriquecer um determinado profissional de conhecimentos técnicos científicos (Fachini, 2015).

3.1Tipo (S) de Pesquisa

a) Quanto a natureza:

Pesquisa básica

Objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais (Prodanov & Freitas, 2013).

b) Quanto aos objectivos

Pesquisa descritiva

Quando o pesquisador apenas regista e descreve os fatos observados sem interferir neles. Visa a descrever as características de determinada população ou fenómeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de colecta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de Levantamento (Prodanov & Freitas, 2013).

c) Quanto aos procedimentos técnicos

Pesquisa de campo

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual procuramos uma resposta, ou de uma hipótese, que queiramos comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenómenos ou as relações entre eles. Consiste na observação de fatos e fenómenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registo de variáveis que presumimos relevantes, para analisá-los (Prodanov & Freitas, 2013).

3.2 Modelo (s) de Abordagem

Foi realizado um estudo com o modelo de abordagem quali-quantitativa.

Qualitativa: a abordagem de cunho qualitativo trabalha os dados buscando seu significado, tendo como base a percepção do fenómeno dentro do seu contexto. O uso da descrição qualitativa procura captar não só a aparência do fenómeno como

também suas essências, procurando explicar sua origem, relações e mudanças, e tentando intuir as consequências (Castilho, 2014).

Quantitativa: pois, se preocupa com descrever os fenómenos por meio dos significados que o ambiente manifesta. Assim, os resultados são expressos na forma de transcrição de entrevistas, narrativas, declarações, fotografias, desenhos, documentos, diários pessoais, dentre outras formas de colecta de dados e informações (Santos L. A., 2019).

3.3 Nível (s) de Estruturação de Métodos

a) Nível teórico

Método hipotético – dedutivo

Utilizaremos este método afim de combater possíveis erros ao logo da nossa pesquisa, possibilitando na teoria a realização de experiências impossíveis na prática.

Utilizaremos através da colocação do problema; construção do modelo teórico, da dedução de consequências particular e dos testes das hipóteses.

b) Nível empírico

- **Pesquisa de campo**

Este tipo de pesquisa se caracteriza pela interrogação directa de pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida análise qualitativa obter as conclusões correspondente dos dados colhidos (Lakatos, 2003).

c) Nível Estatístico ou Matemático

- **Método Estatístico**

Os processos estatísticos permitem obter, de conjuntos complexos, representações simples e constatar se essas verificações simplificadas têm relações entre si. Assim, o método estatístico significa redução de fenómenos sociológicos, políticos, económicos etc. a termos quantitativos e a manipulação estatística, que permite comprovar as relações dos fenómenos entre si, e obter generalizações sobre sua natureza, ocorrência ou significado (Lakatos, 2003).

3.4 Técnica (S) de Recolha de Dados

Técnica é um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência ou arte; é a habilidade para usar esses preceitos ou nonnas, a parte prática. Toda ciência utiliza inúmeras técnicas na obtenção de seus propósitos (Lakatos M. D., 2002). Para presente pesquisa utilizaremos as seguintes técnicas de recolha de dados:

Questionário

O questionário “refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”. Ele pode conter perguntas abertas e/ou fechadas. As abertas possibilitam respostas mais ricas e variadas e as fechadas, maior facilidade na tabulação e análise dos dados (Carvalho J. E., 2019).

Observação Sistemática ou Estruturada

A observação é uma técnica de coleta de dados para conseguir informações e utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade. Não consiste apenas em ver e ouvir, mas também em examinar fatos ou fenómenos que se desejam estudar. É um elemento básico de investigação científica, utilizado na pesquisa de campo e se constitui na técnica fundamental da Antropologia (Lakatos, 2003).

3.5 Instrumentos e procedimentos de recolha de dados

O instrumento que foi utilizado neste trabalho são:

- **Inquérito por questionário**

O questionário é um instrumento desenvolvido cientificamente, composto de um conjunto de perguntas ordenadas de acordo com um critério predeterminado, que deve ser respondido sem a presença do entrevistador. E que tem por objetivo coletar dados de um grupo de respondentes. Na pesquisa em administração de empresas, esse instrumento é utilizado para obter informações sobre empresas, indivíduos, eventos, etc. (Demo, 2015).

Será organizando uma lista de 10 a 12 temas, e, de cada um deles, será extraído duas ou três perguntas.

O questionário será limitado em extensão e em finalidade. será composto de 20 a 30 perguntas e demorará cerca de 30 minutos para ser respondido.

Com relação às escalas para a medição dos fatos a será cumprido a seguinte escala:

- **Escala de Thurstone;**

Após a elaboração das perguntas e da definição da escala a ser utilizada, faremos um pré-teste do questionário, ou seja, ele será testado antes de sua utilização definitiva. Através da avaliação a um pequeno grupo de respondentes com características semelhantes à da população alvo (Demo, 2015). O pré-teste serve também para verificar se o questionário apresenta três importantes elementos:

1. Fidedignidade;
2. Validade;
3. Operatividade (Demo, 2015).

A recolha de dados foi feita através de um Inquérito por questionário previamente avaliado e testado, contendo todas as variáveis em estudo com auxílio de uma calculadora. Os dados foram processados no programa Microsoft Office Excel e digitado no Microsoft Office Word 2016. Os resultados serão apresentados em tabelas, gráficos.

3.6 População e amostra

População: é o conjunto definido de elementos que possuem determinadas características. Comummente fala-se de população como referência ao total de habitantes de determinado lugar (Brandão, pesquisa participante, 2017).

A nossa população foi composta por 30 funcionários e 30 estudantes.

Amostra: é um subgrupo de uma população, constituído de n unidades de observação e que deve ter as mesmas características da população, seleccionadas para participação no estudo (Hulley, 2006).

Adoptou-se amostragem do tipo estratificada proporcional

A amostragem estratificada caracteriza-se pela seleção de uma amostra de | cada subgrupo da população considerada. O fundamento para delimitar os subgrupos ou estratos pode ser encontrado em propriedades como sexo, idade ou ; classe social (Carvalho J. E., 2019).

Na amostragem do tipo estratificada proporcional seleciona-se cada grupo uma amostra aleatória ou proporcional à extensão de cada subgrupo determinado por alguma propriedade tida como relevante.

Da mesma será retirada uma amostra de seis (6) funcionários e 16 estudantes da referida instituição.

4. Dificuldades Encontradas

1. Dificuldades em albergar obras literárias que podessem enriquecer o presente trabalho;
2. Dificuldades financeira;
3. Dificuldades em entrevistar alguns funcionários por medo de abordar determinados assuntos confidenciais.

CAPÍTULO III: DISCUSSÃO E RESULTADOS

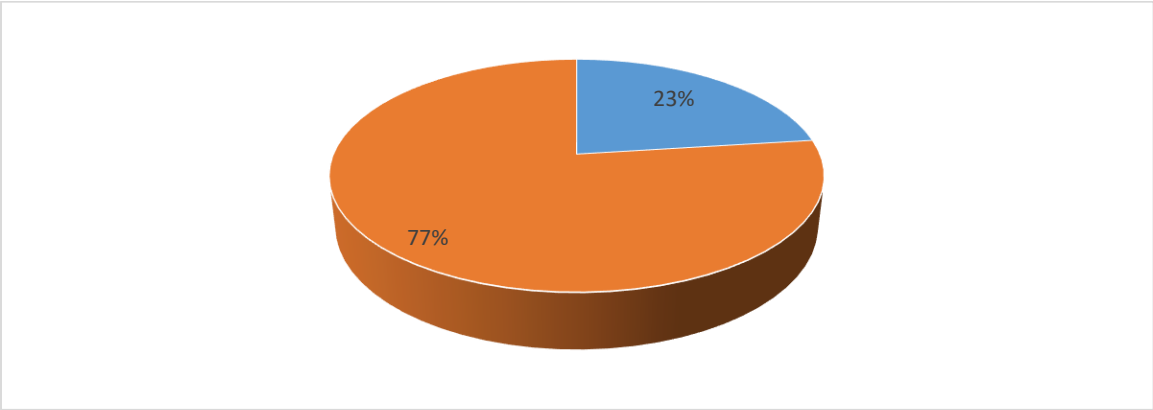
3.1 Apresentação e interpretação dos resultados

Este capítulo trata sobre a apresentação e interpretação dos resultados relativamente os mecanismos legais de protecção do assédio sexual no ambiente de trabalho, no âmbito do direito civil estudo de caso a ser realizado no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda.

Tabela 01. Distribuição da amostra de acordo com o género.

RESPOSTA	FA	FR
Feminino	17	77
Masculino	5	23
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2024)



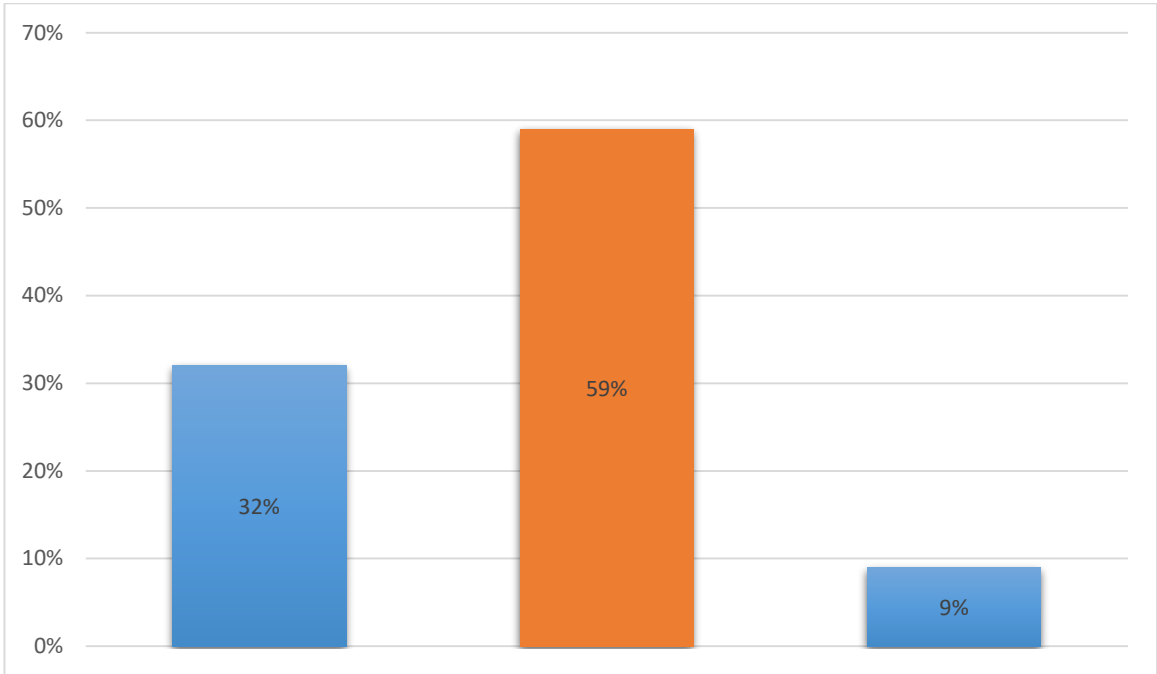
Fonte: Pesquisa de campo (2024)

Os dados indicam que a amostra composta por 22 indivíduos é majoritariamente feminina, com 77% dos participantes identificados como do género feminino e apenas 23% como do género masculino. Essa disparidade pode sugerir que, na população ou no contexto estudado pela pesquisa de campo realizada em 2024, há uma maior representatividade de mulheres. Esse fato pode influenciar os resultados da pesquisa, sendo relevante considerar essa distribuição para futuras análises e interpretações dos dados.

Tabela 02. Distribuição da amostra de acordo com a idade

RESPOSTA	FA	FR
20-30	7	32
31-40	13	59
≤ 41	2	9
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2024)



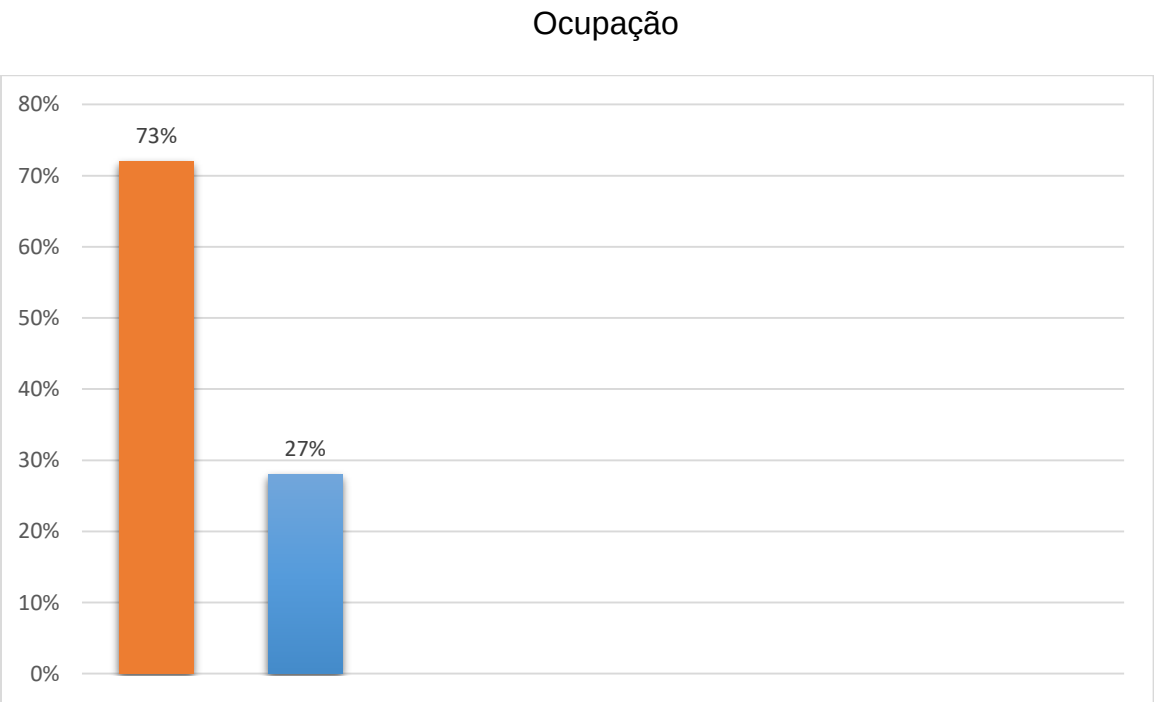
Fonte: Pesquisa de campo (2024)

A maioria dos participantes (59%) encontra-se na faixa etária de 31 a 40 anos, indicando que a amostra é predominantemente composta por indivíduos nesta fase, que normalmente representam uma faixa etária de maior estabilidade profissional e pessoal. A faixa de 20 a 30 anos contribui com 32% dos participantes, sugerindo uma participação significativa de jovens adultos. Por outro lado, a menor parcela, com apenas 9% dos participantes, está associada à faixa “≤ 41”, que pode representar um grupo com características ou experiências diferentes das demais faixas etárias. Essa distribuição etária pode influenciar os resultados da pesquisa, pois as opiniões, comportamentos e necessidades tendem a variar com a idade.

Tabela 03. Distribuição da amostra de acordo com a ocupação

Resposta	FA	FR
Estudante	16	73
Funcionario admistrativo	6	27
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2024)



Fonte: Pesquisa de campo (2024)

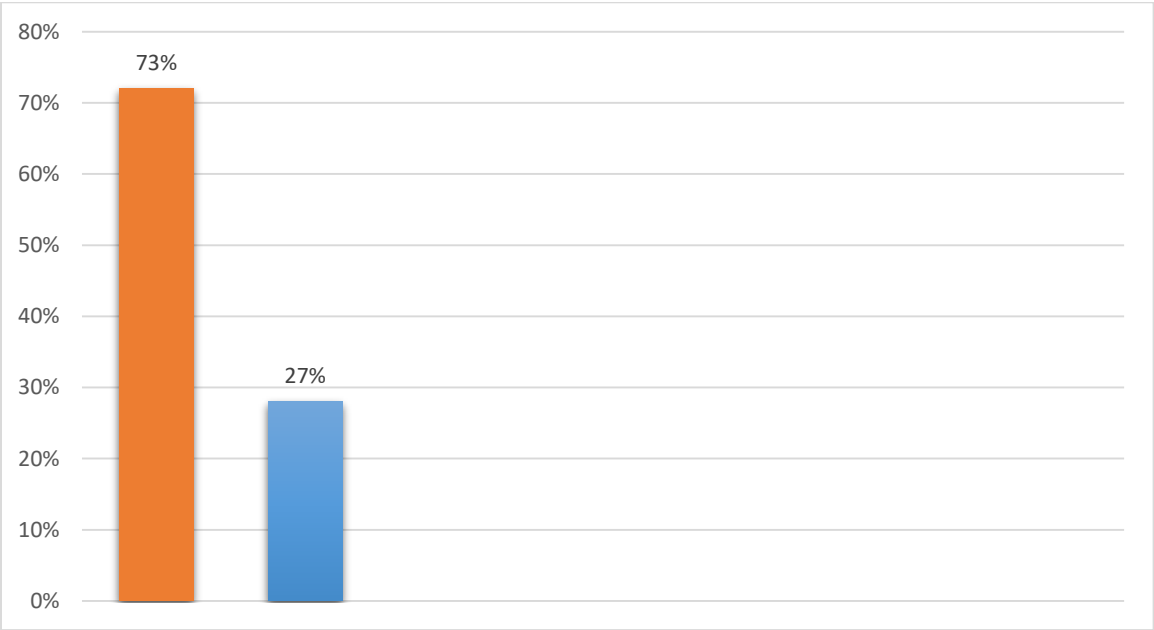
A amostra é predominantemente composta por estudantes, representando 73% dos participantes. Essa predominância pode indicar que o grupo em estudo está inserido num contexto acadêmico ou juvenil, o que pode influenciar as perspectivas e comportamentos relacionados à pesquisa. Em contrapartida, os funcionários administrativos constituem 27% da amostra, sugerindo uma participação menor de indivíduos possivelmente com uma realidade profissional distinta. Essa diferenciação é relevante para compreender as variáveis analisadas, pois as condições, rotinas e prioridades desses dois grupos podem afetar os resultados da pesquisa de formas específicas.

3.1.1- Você já presenciou ou já foi vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho?

Tabela 04. Opinião sobre já foi vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho

Resposta	FA	FR
Sim	16	73
Não	6	27
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2024)



Fonte: Pesquisa de campo (2024)

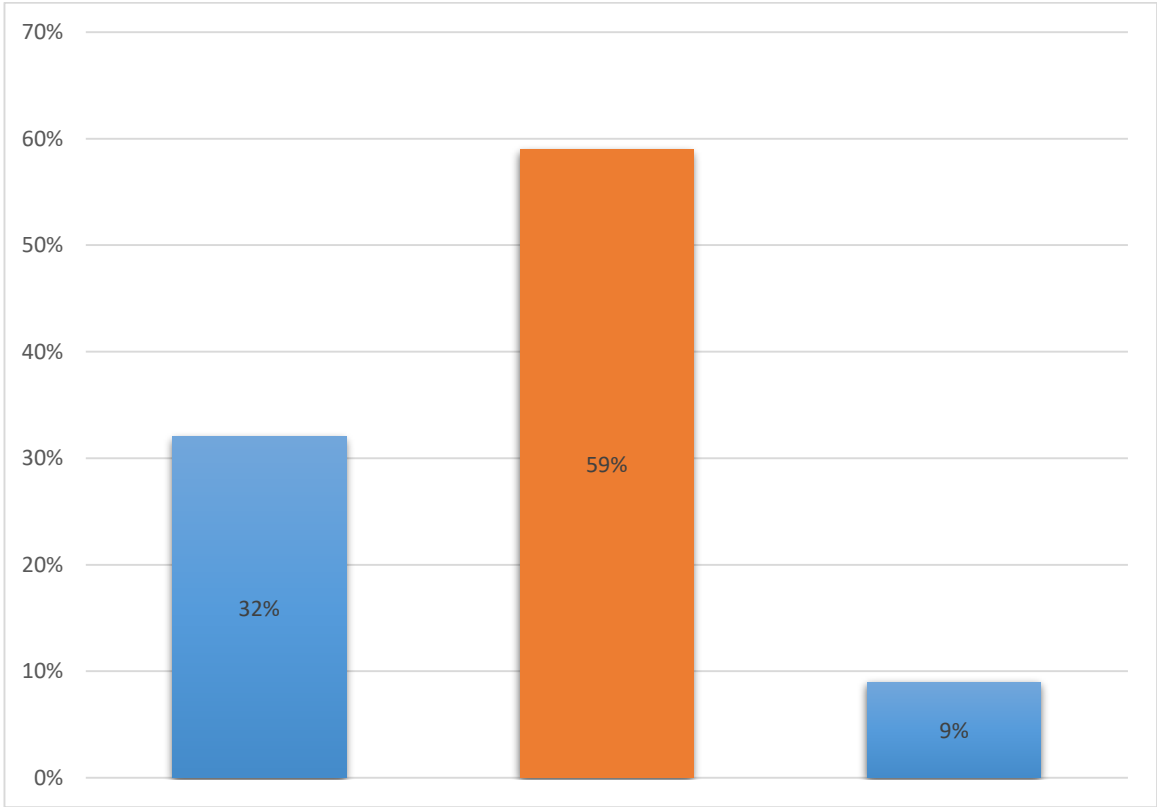
Os dados mostram que uma maioria expressiva dos respondentes (73%) indicou ter presenciado ou sido vítima de assédio no ambiente de trabalho. Esse resultado levanta preocupações quanto à prevalência do assédio nas organizações e evidencia a importância de implementar políticas rigorosas e programas de conscientização para prevenir tais situações. A experiência de uma parcela tão significativa da amostra sugere que o assédio é um problema relevante e que medidas de apoio e intervenção podem ser necessárias para promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

3.1.2- Se sim, com que frequência isso ocorreu?

Tabela 05. Opinião sobre a frequência do acontecimento

RESPOSTA	FA	FR
Uma vez	7	32
Algumas vezes	13	59
Frequentemente	2	9
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2024)



Fonte: Pesquisa de campo (2024)

A tabela apresenta a opinião dos entrevistados sobre a frequência com que determinado acontecimento ocorreu. A análise dos dados revela que: A maioria dos respondentes (59%) afirmou que o acontecimento ocorreu algumas vezes, indicando uma recorrência moderada do fenômeno analisado. 32% dos entrevistados relataram que o evento aconteceu apenas uma vez, sugerindo que, para uma parcela significativa, a ocorrência foi isolada. Apenas 9% afirmaram que o acontecimento

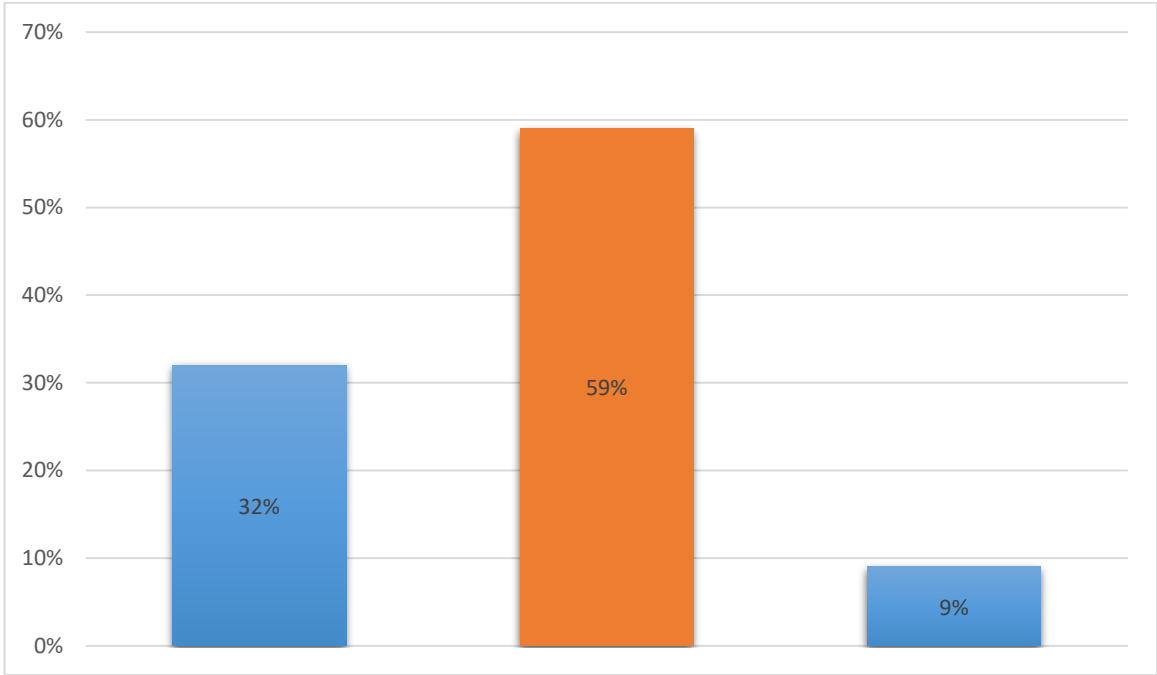
ocorreu frequentemente, apontando que, embora haja casos repetidos, eles são menos comuns. O total de respostas (22) representa 100% da amostra, garantindo a integridade da análise. A maior parte dos participantes experimentou o acontecimento algumas vezes, indicando que ele não é extremamente raro, mas também não ocorre de forma contínua. Esses dados podem sugerir um padrão ocasional de ocorrência, o que pode ser relevante para a tomada de decisões ou formulação de estratégias no contexto estudado.

3.1.3- Qual foi a natureza assédio? ?

Tabela 06. Opinião sobre a natureza do assédio.

RESPOSTA	FA	FR
Comentário inapropriados	7	32
Toques Indesejados	13	59
Propostas indescentes	2	9
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2024)



Fonte: Pesquisa de campo (2024)

A tabela apresenta a percepção dos entrevistados sobre o tipo de assédio vivenciado. A análise dos dados revela que: A maioria dos entrevistados (59%) relatou ter sofrido toques indesejados, o que indica que a forma mais recorrente de assédio enfrentada foi de contato físico não consentido. Isso sugere uma situação grave, pois envolve violação direta do espaço pessoal e pode gerar grande impacto psicológico. 32% dos participantes mencionaram comentários inapropriados, demonstrando que formas verbais de assédio também são frequentes, possivelmente criando um ambiente desconfortável e hostil. 9% dos entrevistados afirmaram ter recebido

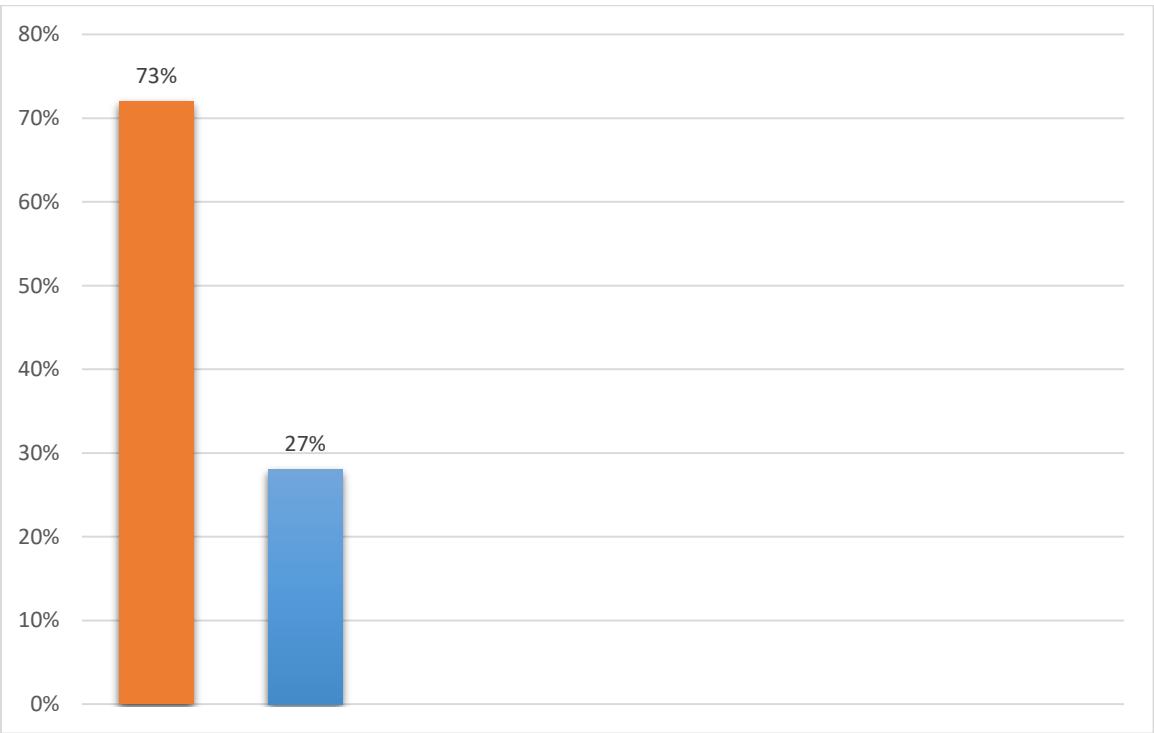
propostas indecentes, o que, embora menos frequente, ainda representa uma forma significativa de assédio, podendo ter implicações sérias. A maioria dos casos relatados envolve toques indesejados, seguidos de comentários inapropriados, com menor incidência de propostas indecentes. Esses dados indicam que o assédio não se limita a interações verbais, mas frequentemente envolve contato físico, o que reforça a necessidade de medidas preventivas e punitivas para lidar com a questão de forma eficaz.

3.1.4- Você denunciou o incidente?

Tabela 07. Opinião sobre se a vitama denunciou o incidente após o assédio sexual

Resposta	FA	FR
Sim	6	27
Não	16	73
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2024)



Fonte: Fonte: Pesquisa de campo (2024)

A tabela apresenta a resposta das vítimas sobre a decisão de denunciar ou não o assédio sofrido. A análise dos dados revela que: A maioria das vítimas (73%) não denunciou o incidente, o que indica uma forte tendência ao silêncio após sofrer assédio sexual. Esse dado pode estar relacionado a fatores como medo de represálias, falta de confiança nas autoridades, vergonha ou ausência de apoio adequado. Apenas 27% das vítimas optaram por denunciar, o que sugere que, embora exista a possibilidade de denúncia, uma parcela pequena realmente busca justiça ou medidas protetivas. podem não se sentir seguras ou encorajadas a relatar

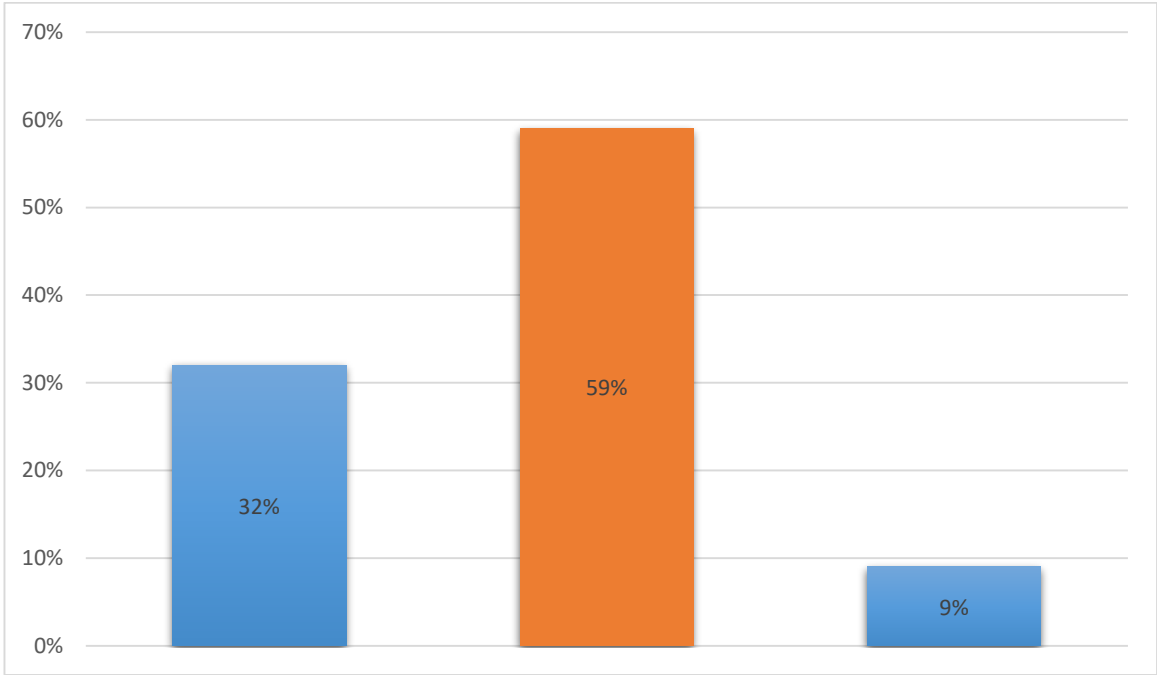
o ocorrido. Isso reforça a necessidade de campanhas de conscientização, criação de canais de denúncia eficazes e implementação de políticas mais rigorosas para proteger e apoiar as vítimas. A baixa taxa de denúncia aponta para um possível problema estrutural, onde as vítimas.

3.1.5- Se não denunciou, qual é o motivo? ?

Tabela 08. Opinião sobre os que fizeram com que a vítima não denuncia-se

RESPOSTA	FA	FR
Medo de retaliação	7	32
Falta de confiança no sistema de denúncia	13	59
Não sabia como denunciar	2	9
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2024)



Fonte: Pesquisa de campo (2024)

A tabela apresenta as razões que impediram as vítimas de denunciar o assédio sexual. A análise dos dados revela que: a principal razão para não denunciar (59%) foi a falta de confiança no sistema de denúncia, indicando que a maioria das vítimas não acredita que sua denúncia seria levada a sério ou resultaria em alguma ação efetiva. Esse dado sugere uma falha institucional na proteção e apoio às vítimas. 32% das vítimas mencionaram o medo de retaliação, o que demonstra que muitas temem consequências negativas, como represálias do agressor, julgamento social ou impactos na vida profissional e pessoal. Apenas 9% afirmaram que não sabiam como

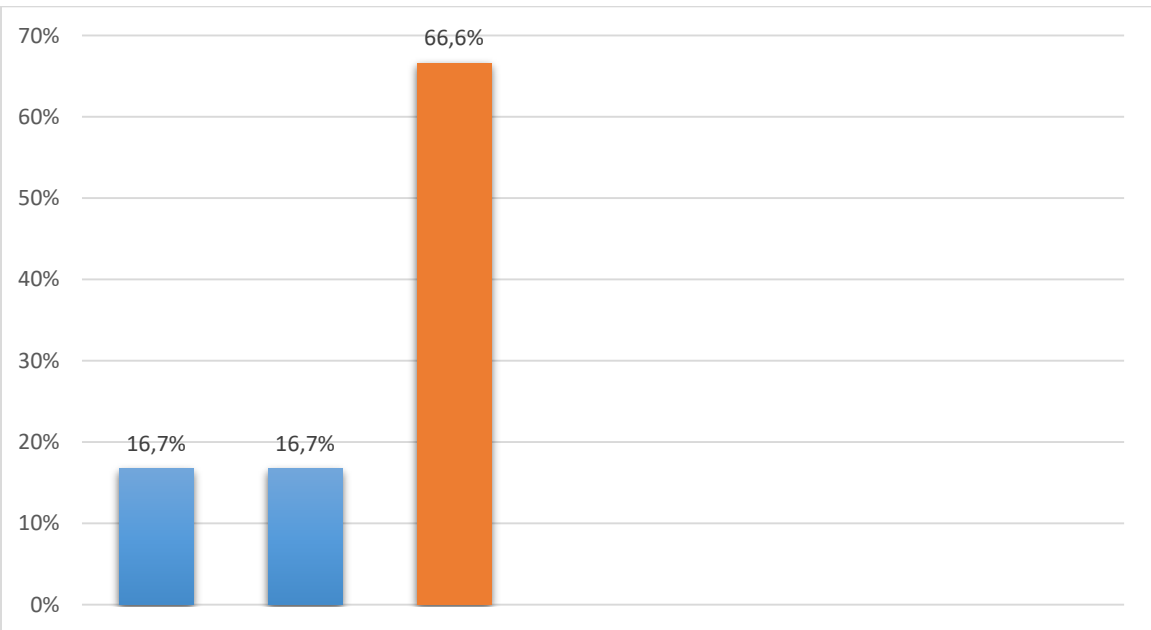
denunciar, o que sugere que, embora a informação sobre os canais de denúncia seja relevante, o principal problema reside mais na falta de confiança no sistema do que no desconhecimento sobre o processo. A baixa taxa de denúncias está diretamente ligada à falta de credibilidade das instituições responsáveis e ao medo das consequências. Isso reforça a necessidade de políticas mais eficazes, proteção às vítimas, campanhas educativas e um sistema de denúncia mais acessível e confiável, para que as vítimas se sintam seguras ao relatar os casos.

3.1.6- Se denunciou como foi tratado o caso?

Tabela 09. Opinião sobre o tratamento do caso após a denúncia do assédio sexual

Resposta	FA	FR
Resolvido satisfatoriamente	1	16,7
Ainda em andamento	1	16,7
Não foi resolvido	4	66,6
Total	6	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2024)



Fonte: Fonte: Pesquisa de campo (2024)

A tabela apresenta a percepção das vítimas sobre o desfecho das denúncias feitas. A análise dos dados revela que: A maioria (66,6%) afirmou que o caso não foi resolvido, indicando que, na maior parte dos casos, as denúncias não resultaram em uma solução satisfatória. Esse dado sugere dificuldades no sistema de justiça ou na resposta das instituições responsáveis pelo tratamento de casos de assédio. Apenas 16,7% dos casos foram resolvidos satisfatoriamente, o que representa uma minoria e demonstra que, embora haja soluções em alguns casos, elas são insuficientes para atender à maioria das vítimas. Outros 16,7% dos casos ainda estão em andamento, o que pode significar que há processos sendo conduzidos, mas sem uma resolução

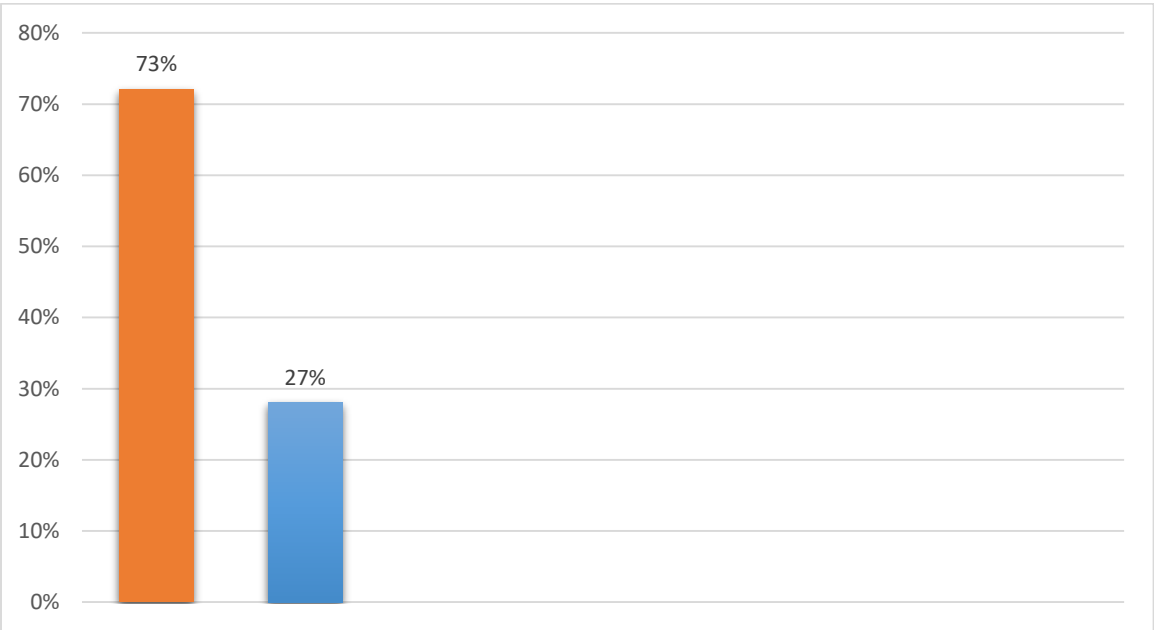
definitiva no momento da pesquisa. A alta taxa de casos não resolvidos (66,6%) sugere uma falha na resposta institucional às denúncias, o que pode desencorajar futuras vítimas a denunciarem. A baixa porcentagem de casos resolvidos satisfatoriamente (16,7%) reforça a necessidade de um sistema mais eficiente, transparente e comprometido com a proteção e o suporte às vítimas.

3.1.7- Você acredita que a Instituição tem políticas eficazes contra o assédio sexual?

Tabela 10. Opinião sobre se a Instituição tem políticas eficazes contra o assédio sexual

Resposta	FA	FR
Sim	6	27
Não	16	73
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2024)



Fonte: Pesquisa de campo (2024)

A tabela apresenta a percepção dos entrevistados sobre a existência e eficácia das políticas institucionais para combater o assédio sexual. A análise dos dados revela que: a maioria (73%) acredita que a instituição não possui políticas eficazes contra o assédio sexual, o que sugere uma percepção generalizada de que as medidas adotadas são insuficientes, inexistentes ou ineficazes na prevenção e no tratamento desses casos. Esse dado pode indicar falta de ações concretas, ausência de campanhas de conscientização ou fragilidade nos canais de denúncia e punição. Apenas 27% dos entrevistados acreditam que a instituição tem políticas eficazes,

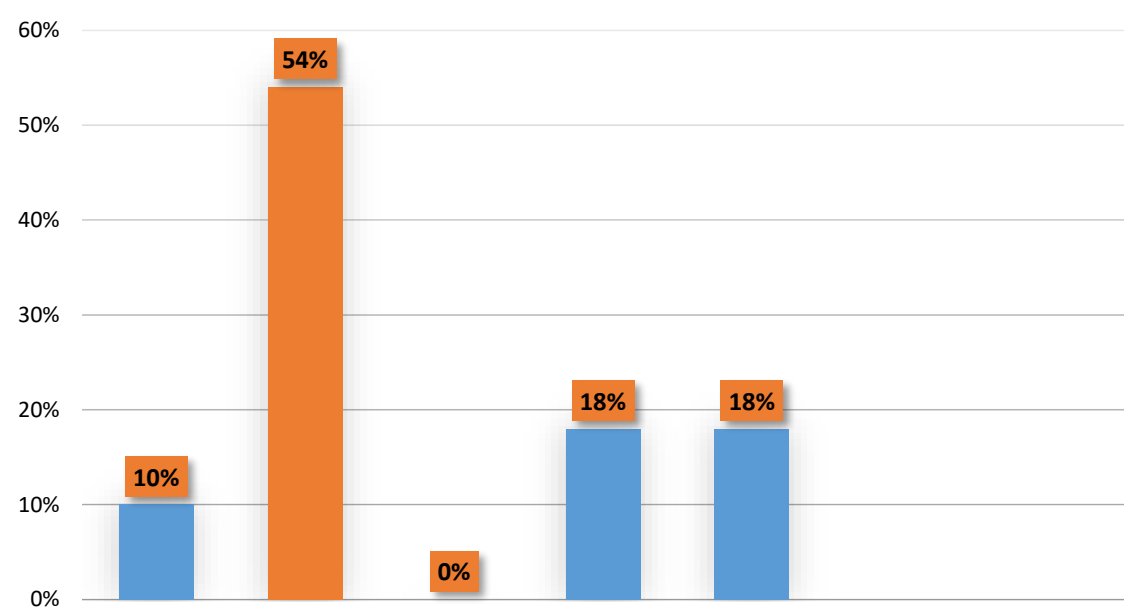
mostrando que há uma minoria que reconhece alguma iniciativa no combate ao assédio. No entanto, essa porcentagem é significativamente baixa, reforçando a ideia de que as ações implementadas não estão surtindo efeito para a maioria. A percepção de que a instituição não tem políticas eficazes contra o assédio sexual (73%) indica uma necessidade urgente de melhorias. Medidas como campanhas educativas, canais de denúncia seguros e eficientes, apoio às vítimas e punição rigorosa aos infratores podem contribuir para reverter esse cenário e fortalecer a confiança dos indivíduos na instituição.

3.1.8- Quais são as medidas que você sugere para melhorar a prevenção e o tratamento de casos de assédio sexual

Tabela 10. Opinião sobre as medidas que você sugere para melhorar a prevenção e o tratamento de casos de assédio sexual

Resposta	FA	FR
Dialogo frequente e agravamento da pena quanto ao crime	12	54
Palestra sobre assédio sexual	2	10
Sem opinião	0	0
Melhorar a prevenção e tratamento de casos	4	18
Maior vigilancia assédiadores	4	18
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2024)



Fonte: Pesquisa de campo (2024)

A tabela apresenta sugestões dos entrevistados para aprimorar a prevenção e o tratamento de casos de assédio sexual dentro da instituição. A análise dos dados

revela que: A medida mais sugerida (54%) foi o diálogo frequente aliado ao agravamento das penas para os agressores. Isso indica que a maioria acredita que tanto a conscientização contínua quanto punições mais severas são essenciais para desencorajar casos de assédio. Apenas 10% sugeriram a realização de palestras sobre o tema, o que mostra que, embora a educação e a conscientização sejam importantes, os entrevistados veem outras medidas como mais urgentes e eficazes. 18% defenderam a necessidade de melhorar a prevenção e o tratamento de casos, sugerindo que o sistema atual não está funcionando de maneira eficaz para proteger as vítimas. Outros 18% destacaram a necessidade de maior vigilância sobre os assediadores, o que sugere uma demanda por medidas mais ativas de controle e fiscalização dentro da instituição. A maioria dos entrevistados acredita que o diálogo frequente e punições mais severas (54%) são as melhores estratégias para combater o assédio. No entanto, há também um apelo significativo por melhorias na prevenção (18%) e maior vigilância (18%), indicando que ações concretas precisam ser implementadas para criar um ambiente mais seguro.

3.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A presente pesquisa revelou que o assédio sexual no ambiente de trabalho é um problema significativo, refletindo as tendências observadas em estudos conduzidos em Angola. A análise dos resultados destaca que a maioria dos participantes já foi vítima ou presenciou situações de assédio (73%), corroborando pesquisas anteriores que indicam a vulnerabilidade de grupos específicos, principalmente mulheres, dentro do contexto profissional angolano.

Os dados mostraram que 59% dos casos ocorreram algumas vezes, e 9% frequentemente. Esses achados são consistentes com estudos realizados em Angola, que apontam a recorrência do assédio sexual como um problema estrutural, muitas vezes perpetuado pela falta de mecanismos de fiscalização e proteção eficazes (Silva & Mendes, 2022). Além disso, a predominância de toques indesejados (59%) como principal forma de assédio reflete um padrão já identificado em pesquisas nacionais, indicando a necessidade urgente de ações preventivas e educativas.

Um dos pontos mais críticos observados foi a baixa taxa de denúncia: 73% das vítimas não relataram o ocorrido. Esse resultado é semelhante ao de estudos locais, que demonstram que o medo de represálias e a falta de confiança nas instituições são fatores determinantes para o silêncio das vítimas (Ferreira & António, 2021). A falta de respostas eficazes por parte das organizações e a percepção de impunidade dos agressores reforçam essa tendência.

Os dados também indicam que 73% dos entrevistados acreditam que a instituição não possui políticas eficazes contra o assédio. Essa percepção é condizente com estudos que analisam o mercado de trabalho angolano, onde há carência de regulamentações específicas e mecanismos claros de punição para casos de assédio sexual (Lourenço, 2023). Muitas instituições possuem códigos de conduta, mas a aplicação efetiva das medidas ainda é limitada.

As sugestões dos entrevistados para melhorar a prevenção do assédio enfatizam a necessidade de um diálogo frequente e penas mais severas (54%), alinhando-se com recomendações de estudos nacionais que sugerem uma abordagem mais rígida no combate a esse crime. Além disso, a implementação de palestras, campanhas

educativas e maior vigilância são medidas frequentemente mencionadas como formas eficazes de conscientização e proteção das vítimas (Santos, 2022).

A discussão dos resultados demonstra que o problema do assédio sexual no ambiente de trabalho em Angola persiste devido a factores estruturais, sociais e institucionais. A necessidade de fortalecer políticas institucionais, criar mecanismos de proteção para as vítimas e aumentar a punição para agressores são medidas urgentes para mitigar esse fenómeno.

CONCLUSÃO

Os resultados obtidos na pesquisa evidenciam a gravidade do assédio sexual no ambiente de trabalho. Os dados coletados demonstram que a maioria dos participantes são do gênero feminino (77%) e que a maior parcela se encontra na faixa etária entre 31 e 40 anos (59%). Além disso, a pesquisa indicou que a maioria dos entrevistados são estudantes (73%), factor que pode influenciar a percepção e vivência do assédio dentro do ambiente institucional.

Dentre os resultados mais alarmantes, destaca-se que 73% dos participantes afirmaram ter presenciado ou sido vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho. A maioria (59%) relatou que o assédio ocorreu algumas vezes, e o tipo de assédio mais frequente foi o contato físico não consentido (59%), seguido de comentários inapropriados (32%).

Apesar da alta incidência de casos, 73% das vítimas não denunciaram os episódios de assédio. Os principais motivos para a falta de denúncia foram a falta de confiança no sistema de denúncia (59%) e o medo de retaliação (32%), indicando uma falha estrutural na proteção das vítimas. Entre os que denunciaram, 66,6% afirmaram que o caso não foi resolvido, apontando para a ineficácia dos mecanismos institucionais de resposta ao problema.

Ademais, 73% dos entrevistados acreditam que a instituição não possui políticas eficazes contra o assédio sexual, o que reforça a necessidade de melhorias. Como sugestão para prevenção e tratamento desses casos, 54% dos entrevistados destacaram a necessidade de diálogo frequente e agravamento das penas para os agressores. Outras medidas sugeridas incluem o fortalecimento da prevenção (18%), maior vigilância sobre os assediadores (18%) e palestras sobre o tema (10%).

Com base nesses resultados, conclui-se que o assédio sexual no ambiente de trabalho é um problema relevante e persistente. A instituição precisa implementar políticas mais eficazes, fortalecer canais de denúncia, oferecer suporte às vítimas e reforçar medidas de prevenção para promover um ambiente seguro e respeitoso para todos. A conscientização e a punição eficaz dos infratores são aspectos fundamentais para combater essa realidade.

SUGESTÕES

Após a pesquisa podemos sugerir as seguintes sugestões:

- Expandir o estudo para outras instituições acadêmicas ou empresas para verificar se os padrões identificados são similares ou específicos do Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda.
- Comparar os mecanismos institucionais de denúncia e combate ao assédio em diferentes organizações para avaliar sua eficácia.
- Acompanhar a implementação de novas políticas institucionais contra o assédio sexual ao longo do tempo e avaliar seus impactos na percepção dos funcionários e estudantes.
- Verificar se há mudanças nos índices de denúncia e nas experiências relatadas após a adoção de novas medidas preventivas.
- Realizar entrevistas aprofundadas com vítimas de assédio para entender melhor os impactos emocionais, psicológicos e profissionais do assédio sexual no ambiente de trabalho.
- Explorar quais fatores específicos contribuem para o silêncio das vítimas e como elas percebem a resposta institucional aos casos denunciados.
- Investigar como normas culturais e valores sociais influenciam a tolerância ao assédio sexual e a disposição para denunciá-lo.
- Estudar diferenças de percepção entre diferentes faixas etárias, gêneros e grupos socioeconômicos em relação ao assédio no ambiente de trabalho.
- Analisar a efetividade dos canais de denúncia disponíveis dentro da instituição e sugerir melhorias baseadas nas melhores práticas internacionais.
- Investigar se o suporte oferecido às vítimas (psicológico, legal e institucional) é adequado e suficiente para encorajá-las a denunciar.
- Avaliar o impacto de programas de treinamento e conscientização sobre assédio sexual na mudança de comportamento e percepção dos funcionários e estudantes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Código Penal Português artigo 163.º. (s.d.).

Andrade, & Santos, J. A. (2020). *Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho e a recomendação* (Vol. 41). Brasília: Atlas.

Antonio, & Carlos Ligocki Campos, A. B.-B. (2020). *Assédio Sexual no Trabalho*: . Brasília: Cienc. Psicol.

art.º 496.º n.º 1 e 70º n.º 1 do CC. (s.d.).

art.º 496º do CC. (s.d.).

Artigo 186.º do Código Penal Angolano. (s.d.).

Beatriz, & Pereira, M. A. (2020). *Loucura e ação no Trabalho*. Brasil: Faculdade de Ciências e Educação Sena Aires.

Carvalho, J. E. (2019). *Metodologia do trabalho Científico*. Lisboa: Escolar editora.

Castilho, A. P. (2014). *Manual de Metodologia Científica* . São Paulo: Itumbiara.

Código Civil Angolano. (1966).

Código Penal Angolano. (s.d.).

CP art.186º. (s.d.).

CRA. (2010). *Constituição da República de Angola* . Luanda.

CRA. (2010). *O artigo 90º da Constituição da República de Angola*. Luanda~.

Decreto Presidencial n.º 124/13 de 28 de agosto. (s.d.).

Dias, J. F., & Quemba, B. (2022). *Os Crimes sexuais no Código Penal Angolano*,. Luanda: Universidade Católica de Angola.

Dias, T. (2015). *Empresários, trabalhadores e educadores: Diferentes olhares sobre as relações de trabalho e educação no Brasil nos anos recentes*.In: *Capitalismo, trabalho e educação*. São Paulo: Expressão .

Enrique., B. (2018). *Introducción a la lingüística del texto*. . Madrid Espasa: Calpe .

Fachini, O. (2015). *Fundamentos de Metodologia*. São Paulo: Saraiva.

- Feitosa MC, C. A. (2015). *Equipamentos de proteção individual e coletiva*. São Paulo: Manole.
- Ferreira, & al., P. M. (2016). *Padronização de processos na construção civil: conceitos, dificuldades e fatores facilitadores para a implementação*. In: *Simpósio Brasileiro de gestão de qualidade do trabalho no ambiente construído* (Vol. 29). Brasília: ANTAC.
- Ferreira, L. &. (2021). *Assédio sexual no ambiente de trabalho em Angola: uma análise de fatores socioeconômicos e culturais*. . Luanda: Revista Angolana de Psicologia.
- FILHO, C. S. (2014). *Direito industrial, direito concorrencial e interesse público*. Belo Horizonte: Jurídica.
- Filho, R. E., & Macena, R. H. (2017). *Segurança no Trabalho em Cursos de Nível Técnico da Educação Profissional* (Vol. 6). Rio Grande do Norte: Revista Interdisciplinar.
- Freitas, M. (2009). *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*. São Paulo,: RAE: Revista de Administração de Empresas,.
- Garvin, B. J. (2015). *A OHSAS 18001 e a certificação de sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho*. Rio Grande do Sul: LT.
- Genovese, K. (2020). *Gestão de Segurança e Saúde do trabalhador – uma questão para reflexão*. In: NETO, A. C.; SALIM C. A. *Novos desafios em saúde e segurança no trabalho*. (Vol. 1). Belo Horizonte: PUC de Minas Gerais - FUNDACENTRO, .
- Gil, A. C. (2002). *Metodologia da pesquisa-ação*. Brasília: Atlas.
- Gomes, Gomes, L. F., & Quemba, B. (2022). *Os Crimes sexuais no Código Penal Angolano*. Angola: Universidade Católica de Angola.
- Guiro, L. (2020). *Sistema de segurança e saúde no trabalho para as empresas construtoras. Dissertação (mestrado) - Escola Politécnica, Universidade de São Paulo*. São Paulo: Escola Politécnica, Universidade de São Paulo.
- Handy, L. (2010). *Assédio sexual: Questões conceituais*. São Paulo: Manole Ltda.

- Horta, H. H. (2015). Causas da Resistência ao Uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI). . 1(14). Brasil: Rev Investigação saúde.
- Hulley, S. (2006). *Delineando a pesquisa clínica: um abordagem epidemiológica* (2ª ed.). Porto Alegre: Artmed Editora.
- Isaac, & C. e. (2017). *Processo de cura das feridas: cicatrização fisiológica* (Vol. 89). Coimbra: Universidade de Lisboa .
- Júnior, & Vieira. (2015). *Análise Ergonômica do Trabalho Aplicada à Odontologia – Clínica Geral – Um estudo de caso* (Vol. 20). Lisboa: RFO UPF, Passo Fundo.
- Júnior, L. (2017). *Ginástica Laboral: Atividade física no ambiente de trabalho* (Vol. 2). Victoria: Phorte.
- Kitchen, S. (2003). *Eletroterapia: Prática baseada em evidências*. Brasil: Manole.
- Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica* (5A ed.). São Paulo: Atlas.
- Lancerda, J., Oliveira, W. T., Monteiro, L. B., Chen, J., Pinho Jr, L. E., Molkenhuth, S., & Santos, M. A. (2017). Factores relacionados ao desenvolvimento de úlceras em pacientes com Diabetes Mellitus. *Pé diabético: aspectos clínicos*, 4(1), pp. 11-21. Obtido em 26 de Outubro de 2022, de <http://www.jvb.periodikos.com.br/article/5df24eeb0e88256c24b5f733/pdf/jvb-4-1-11.pdf>
- Lopes, M., & Quemba, B. (2022). *Os Crimes sexuais no Código Penal Angolano*,. Luanda: Universidade Católica de Angola.
- Lourenço, J. (2023). *Políticas de prevenção ao assédio sexual nas organizações em Angola: uma análise crítica*. (Vols. QE-23). Journal of African Labor Studies.
- Martínez, & del Carmen DT, M. M. (2021). *Comparación entre amputaciones menores primarias respecto a amputaciones menores con revascularización previa en patología del pie diabético*. Espanha: Angiología.
- Mendes, R. (2021). *A eficácia das políticas de prevenção ao assédio sexual nas instituições angolanas*. . Angola: Jornal de Estudos Organizacionais.
- Mimi, Leong, & Linda G, P. M. (2016). *Competitividade e recursos humanos*. Ribeirão Preto: Rausp – Revista de Administração da USP.

- Moraes, & Ramos. (2016). *Educação para Segurança do Trabalho*. São Paulo: : Corpus.
- Mosaiko. (2017). *Avaliação Participativa do Acesso a Justiça*. Cuango, Cambulo e Chitato.
- Mosaiko. (2017). *Avaliação Participativa do Acesso a Justiça* (2ª edição. ed.). Cuango, Cambulo e Chitato.
- Mosaiko. (2017). *Avaliação Participativa do Acesso a Justiça*. Cuango, Cambulo e Chitato.
- Nascimento, A. (2022). *Obstáculos aos direitos humanos das mulheres deslocadas*. Angola: internamente: o caso angolano. .
- Neto. (2021). *A dominação masculina* (Vol. 13). Angola.
- Neves, P. &. (2016). *Ler/Falar/Escrever. Práticas discursivas no ensino médio: uma proposta teórico-metodológica*. Brasil: Livro das Mil e Uma Noites.
- Omartian, S. (Jul./Set. de 2015). *Guerreira de oração*. (3 ed., Vol. 26). São Paulo: Mundo cristão. Obtido em 14 de Nov. de 2022, de <https://www.scielo.br/ij/fm/a/53WdYvfKFMtgKRMPByXGH3q/?lang=pt&format=pdf>
- OMS. (2016). *Global report on Diabetes*. Geneva: WHO.
- Pamplona, F. (2021). *Assédio sexual: Questões conceituais*. Salvador: Revista do CEPEJ.
- Pereira, & Garcia, R. (2021). *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para sua Conceptualização*. Coimbra: SIMPEP.
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul - Brasil: Feevale .
- Quemba, B. (2022). *Os Crimes sexuais no Código Penal Angolano*. Luanda: Universidade Católica de Angol.
- Quemba, B. (2022). *Os Crimes sexuais no Código Penal Angolano*. Angola: Universidade Católica de Angola.

- Quemba, B. (2022). *Os Crimes sexuais no Código Penal Angolano*, . Angola: Universidade Católica de Angola.
- Santos, L. A. (2019). *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação* (2ª ed.). Lisboa: IUM.
- Santos, P. (2022). *Estratégias preventivas para o assédio sexual no contexto angolano: propostas e desafios*. . Luanda: Revista de Estudos em Direitos Humanos.
- Santos, T. M. (2018). *Um estudo a cerca de crianças vítimas de violência em uma instituição de atendimento em Campo Grande MS* Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande- MS. Campo Grande- MS: Universidade Católica Dom Bosco, .
- Schwartz's, B. F. (2017). *Assédio sexual: Questões conceituais*. (7 ed.). Salvador: Revista do CEPEJ.
- Severino, A. J. (1986). *Metodologia da pesquisa-ação*. Rio Janeiro: cortez Editora.
- Silva, M. &. (2022). *O assédio sexual no ambiente de trabalho em Angola: causas e consequências*. . Angola: Estudos Sociais e Econômicos.
- Silvino. (2022). *Relatório de Pobreza para Angola*. Angola.
- Turhani, D. e. (2020). *Abertura do parlamento Angolano*, . Angola.
- UMAR. (2023). *Proposta de Alteração Legislativa Assédio Sexual* -. Luanda: UMAR.
- Vidal, & Resende, B. e. (2014). *Luta contra o Assédio Sexual* (Vol. 85). Rio de Janeiro: Criciúma.
- Walton, & Rodrigues. (2018). *Assédio sexual no Trabalho*. São Paulo.