



INSTITUTO
SUPERIOR
DE ANGOLA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA SOCIAIS

LICENCIATURA EM DIREITO

**A INCIDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO: ESTUDO DE CASO NO COMPLEXO ESCOLAR N.º
3103/LUANDA – UMA ANÁLISE DA LEI 12/23 DE 27 DE DEZEMBRO
(LEI GERAL DO TRABALHO), NO PERÍODO DE 2022-2023.**

Autora: Luzala Sangui Geraldo

Orientador: Orlando Crescenciano Luís Nguvulo, MsC.

ICOLO E BENGOLLO, 2025

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

**A INCIDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO: ESTUDO DE CASO NO COMPLEXO ESCOLAR N.º
3103/LUANDA – UMA ANÁLISE DA LEI 12/23 DE 27 DE DEZEMBRO
(LEI GERAL DO TRABALHO), NO PERÍODO DE 2022-2023.**

Trabalho apresentado ao Instituto Superior de Angola, como requisito de avaliação para obtenção do grau de licenciatura em Direito, sob orientação do MsC. Orlando Crescenciano Luís Nguvulo.

Autora: Luzala Sangui Geraldo

Orientador: Orlando Crescenciano Luís Nguvulo, MsC.

ICOLA E BENGOL, 2025

FOLHA DE APROVAÇÃO

A INCIDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
ESTUDO DE CASO NO COMPLEXO ESCOLAR N.º 3103/LUANDA –
UMA ANÁLISE DA LEI 12/23 DE 27 DE DEZEMBRO (LEI GERAL DO
TRABALHO), NO PERÍODO DE 2022-2023.

1) Presidente _____

2) 1º vogal _____

3) 2º vogal _____

4) Secretário _____

Classificação: _____

Data da Monografia ____ / ____ / ____

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, a todos os trabalhadores e a todos quanto me apoiaram durante a minha trajetória acadêmica, até a realização desse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pelo fôlego de vida.

Agradeço aos meus pais, Isaac Geraldo e Gizela Sanguí Geraldo, pelo apoio e suporte que me deram, durante a minha jornada académica;

Ao meu Noivo, Lírío Carlos, pelo suporte dado;

Ao meu tutor, Orlando Nguvulo, por todo esforço e dedicação que me deu durante a realização do trabalho, aos meus colegas por tornarem a minha jornada académica mais fácil e mais brilhante;

Agradeço também a todos os funcionários da instituição pesquisada, que participaram directa ou indirectamente para a realização do mesmo.

EPÍGRAFE

Uma educação corrompida pelo assédio moral, para não se denunciar irregularidades, faz com que tenhamos uma (des) educação que vai contra toda moral e ética, que poderia nos trazer progresso social.

Samuel Nunes de Andrade.

RESUMO

O presente trabalho faz uma abordagem generalista e simplista acerca do tema a Incidência do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, sustentada com a pergunta de partida: «Quais são as medidas que se reputam necessárias para reduzir a incidência do assédio moral no Complexo Escolar N.º 3103?/Luanda», e objectiva compreender tais meandros, com vista a identificar os referenciais teóricos que sustentam a presente temática, sem descurar a caracterização dos elementos. O tema escolhido visa compreender um factor presente no quotidiano de muitos trabalhadores, tanto do sector privado, quanto do sector público, onde, os funcionários têm visto seus direitos banalizados, e, sobretudo, pela falta de cultura jurídica que alguns dos mesmos apresentam. Portanto, o presente estudo identificará o grau de incidência de assédio moral na instituição em estudo, as suas maiores motivações, e também as formas de erradicação no seio dos funcionários, em um processo dinâmico, surtindo assim um leque de sugestões científicas tendentes a aprofundar a presente temática. As hipóteses ficaram provadas ao longo do trabalho, onde ficaram evidenciados todos os aspectos atinentes ao fenómeno. A conclusão a que se chega é a de que, fruto de uma solidez no ambiente de trabalho tem havido precauções na mitigação do fenómeno. Não obstante, há toda uma necessidade de se aprimorarem os mecanismos legais para cautelar e prevenir tais ocorrências. Desta feita, subsume-se que a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho deve ser evitada para o bem-estar da instituição e da convivência entre os superiores hierárquicos e os seus colaboradores.

Palavras-chave: Incidência, assédio moral, ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This paper takes a generalist and simplistic approach to the topic of the Incidence of Moral Harassment in the Workplace, supported by the starting question: "What measures are considered necessary to reduce the incidence of moral harassment in the School Complex No. 3103?/Luanda?", and aims to understand such intricacies, with a view to identifying the theoretical references that support the present theme, without neglecting the characterization of the elements. The chosen theme aims to understand a factor present in the daily lives of many workers, both in the private and public sectors, where employees have seen their rights trivialized, and, above all, due to the lack of legal culture that some of them present. Therefore, this study will identify the degree of incidence of moral harassment in the institution under study, its main motivations, and also the forms of eradication among employees, in a dynamic process, thus producing a range of scientific suggestions tending to deepen the present theme. The hypotheses were proven throughout the work, which highlighted all aspects related to the phenomenon. The conclusion reached is that, as a result of a solid work environment, precautions have been taken to mitigate the phenomenon. Nevertheless, there is a need to improve legal mechanisms to take precautions and prevent such occurrences. Therefore, it is assumed that the occurrence of moral harassment in the work environment must be avoided for the well-being of the institution and the coexistence between hierarchical superiors and their employees.

Keywords: incidence moral harassment, work environment.

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela e gráfico nº 1	45
Tabela e gráfico nº 2	47
Tabela e gráfico nº 3	48
Tabela e gráfico nº 4	49
Tabela e gráfico nº 5	50
Tabela e gráfico nº 6	51
Tabela e gráfico nº 7	52
Tabela e gráfico nº 8	53

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	4
1.1. Definição de termos e conceitos	6
1.2. Relação empregador-trabalhador	8
1.3. Moldes de Assédio no Ambiente de Trabalho	9
1.4. Tipos de Assédio Moral	11
1.4.1. Assédio moral vertical descendente.....	11
1.4.2. Assédio moral vertical ascendente.....	12
1.4.3. Assédio moral horizontal	13
1.4.4 Assédio moral misto	15
1.5. Sujeitos do assédio moral	17
1.5.1. A vítima	17
1.5.2. Agressor.....	18
1.5.3. Espectador.....	21
1.6. Etapas do Assédio Moral	22
1.7. Duração do Assédio Moral	26
1.8. Características do assédio moral.....	26
1.9. Implicações da prática de assédio no âmbito das relações laborais.....	29
1.10. Consequências do assédio Moral	30
1.11. Medidas de combate ao Assédio Moral.....	33
1.12. Implicações jurídicas no assédio moral	34
1.13. Âmbito da aplicação penal para o assédio no ordenamento jurídico angolano	36
1.14. Importância da cultura jurídica no ambiente de trabalho	39
1.14.1. Influência da cultura jurídica no ambiente de trabalho	41

CAPÍTULO II: METODOLOGIA DE PESQUISA	42
2.1. Tipos de pesquisa	42
2.2. Modelo de abordagem	42
2.3. Nível de estruturação dos métodos	42
2.4. Técnicas de Recolha de Dados	44
CAPÍTULO III – DISCUSSÃO E RESULTADOS	45
População e amostra	45
3.1. Apresentação e interpretação dos resultados	45
CONCLUSÃO	54
SUGESTÕES.....	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
LEGISLAÇÃO CONSULTADA	60
APÊNDICES	
ANEXOS	

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade, a natureza humana se guiou pela racionalidade conceptual com os semelhantes na sua interação. Na interação humana, o elo mais fraco é o que tem sido sacrificado quando está em causa um ascendente decorrente da sobreposição social, e como consequência, às vezes, surge assim o assédio moral e ou na sua dimensão multifacetada. O conceito de assédio, seja na sua vertente moral ou sexual, tem vindo a ser difundido tanto pela doutrina juslaboralista como pelos órgãos de comunicação social, em virtude da maior ênfase dada a este problema, que é já designado como a praga laboral do século XXI.

Importa, por isso, salientar que este fenómeno, pese embora só por ora seja reconhecido por um maior número de cidadãos trabalhadores e pela comunidade em geral, trata-se de um conjunto de comportamentos que já é estudado pelas áreas das Ciências Sociais, da Medicina e da Psicologia, desde a segunda metade do século passado, sendo que Heinz Leymann, psicólogo alemão, foi na década de 80, o primeiro investigador a abordar este fenómeno (Iñaki, 2001).

O assédio moral consiste um fenómeno social, decorrente da evolução da sociedade e da intensificação das relações de trabalho, e que, embora tenha ocorrência desde o início do trabalho assalariado, tem ganhado maior destaque na sociologia e na medicina do trabalho, merecendo atenção também dos juristas.

Conforme Hirigoyen (2006, p.32),

“o termo “assédio” é utilizado como significado de ataques constantes e repetidos que, neste caso, ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos. O termo “moral” é escolhido com o sentido de uma “tomada de posição” que pretende assinalar os comportamentos que não são aceitáveis na vida em sociedade, pois afetam o bem-estar psicológico de outra pessoa”.

Já para (Alkimim, 2008, p. 36), assevera, para que se possa identificar o fenómeno do assédio moral no ambiente de trabalho e demonstrar suas consequências jurídicas, sua conceituação foi trazida da área da psicologia para a área do direito, pois, em nosso ordenamento jurídico não existe previsão específica sobre o tema em questão

A figura do assédio moral foi utilizada pela primeira vez na área da Biologia, através de pesquisas realizadas por Konrad Lorenz, na década de 1960. Como resultado,

restou evidenciado o comportamento agressivo do grupo de animais de pequeno porte físico em situações de invasões de território por outros animais, de forma que, por meio de intimações e atitudes agressivas colectivas o grupo tentava expulsar o animal invasor solitário. A este fenómeno comportamental Konrad denominou mobbing (Ferreira, 2004, p. 38).

Parreira (2003. p. 213-214) ensina que o assédio moral, de modo geral, pode ser caracterizado por comportamentos com as características de “uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos, constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas, que pressupõe motivações variadas por parte do assediador que pela sua repetição ou sistematização no tempo e pelo recurso de meios insidiosos, sutis ou subversivos, não claros, nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado, criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade, o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, da integridade psicofísica do assediado, com fortes danos para a saúde mental deste, colocando em perigo a manutenção de seu emprego e/ou degradando o ambiente laboral.”

A Organização Internacional do Trabalho (OIT – 2019), refere que o assédio moral no local do Trabalho pode ser entendido como "um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, isoladas ou continuadas, que têm como objectivo causar danos físicos, psicológicos, económicos ou sexuais ao Colaborador" (homem ou mulher).

O assédio moral nas relações de trabalho pode ser definido como repetidos comportamentos, acções e práticas hostis dirigidos a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, que podem trazer danos à integridade psíquica ou física do indivíduo, além de interferir no desempenho e no ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2010).

A violência expressa nessas acções e os comportamentos hostis fazem parte das relações humanas desde os tempos mais remotos, ou seja, a violência moral pode ser considerada tão antiga quanto o próprio trabalho. Entretanto, é a partir da década de 1980 que as pesquisas ganham maior visibilidade e o assédio moral passar a ser

estudado como uma forma de violência perversa nas relações de trabalho (Nunes, 2016).

Heloani (2011) destaca que cada vez mais a rivalidade e a competição nos ambientes organizacionais têm sido fomentadas pela própria empresa, e que situações corriqueiras acabam por atingir a dignidade do trabalhador com graves consequências no âmbito de suas relações de trabalho. Nesse contexto, o assédio moral vem ganhando cada vez mais notoriedade no campo do ambiente organizacional.

Na actualidade angolana, o assédio nas relações laborais há muito que representa um facto com relevância social, digno de protecção jurídica, cuja institucionalização reclama por previsão, prevenção, enquadramento e combate no seio laboral. Diante do exposto, levanta-se a seguinte **Situação problemática**:

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão séria e complexa que merece atenção, pois, tem relevância no comportamento e personalidade da vítima, não só enquanto funcionário de uma determinada instituição, como também, enquanto cidadão em sociedade.

O Complexo Escolar N.º 3103 é uma instituição pública de ensino, localizada no Distrito Urbano 11 de Novembro, Município de Cazenga, Província de Luanda. Sendo que, é um meio envolvente em que actuam pessoas com diversas ideologias, e que muitas das vezes se perpetram acções indecorosas em detrimento da integridade moral um do outro. E levando em conta o estudo empírico realizado, se presa o seguinte:

Pergunta de partida

Quais são as medidas que se reputam necessárias para reduzir a incidência do assédio moral no Complexo Escolar N.º 3103?

Hipóteses

1. Constituir uma comissão para fiscalizar o cumprimento dos direitos dos trabalhadores do Complexo Escolar N.º 3103.
2. Incentivar a cultura jurídica entre os trabalhadores, para evitar a propagação de casos de assédio moral no trabalho no Complexo Escolar N.º 3103.

Objectivo geral

- Compreender a incidência dos casos de assédio moral no Complexo Escolar N.º 3103 - Luanda.

Objectivos específicos

- Identificar os referenciais teóricos que sustentam os factores de assédio moral no complexo Escolar N.º 3103;
- Caracterizar a incidência de assédio moral no Complexo Escolar N.º 3103, à luz da Lei 12/23 de 27 de dezembro (Lei Geral do Trabalho) e demais legislação vigente no ordenamento jurídico angolano.
- Propor a elaboração de um plano jurídico, para erradicação dos casos de assédio moral no trabalho, no Complexo Escolar N.º 3103.

Delimitação e limitação

- a) **Delimitação:** O tema em estudo delimitou-se no Complexo Escolar N.º 3103, no período de 2022-2023.
- b) **Limitação:** a presente pesquisa tem como público-alvo, os funcionários e entidade empregadora no Complexo Escolar N.º 3103.

Justificativa

O assédio moral causa em suas vítimas uma reviravolta directa em seu ambiente familiar e social, pois como tem sua personalidade atingida, tais ataques provocam o desânimo que recairá sobre os filhos e cônjuge, bem como desconfianças, vindo a levantar suspeitas antes inexistentes. Escolheu-se o presente tema, pois, se trata de um factor presente no quotidiano de muitos trabalhadores, tanto do sector privado, quanto do sector público, onde, os funcionários têm visto seus direitos banalizados, e, sobretudo, pela falta de cultura jurídica que alguns dos mesmos apresentam. Portanto, o estudo do presente tema identificará o grau de incidência de assédio moral, suas maiores motivações, e também as formas de erradicação no seio dos funcionários do Complexo Escolar N.º 3103.

ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma:

Introdução; Capítulo I, onde serão abordados os termos, conceitos e referentes históricos da incidência do assédio moral; Capítulo II, onde serão apresentados os materiais e métodos de investigação utilizados para a realização do trabalho; Capítulo III, o qual aborda sobre a discussão e resultados da pesquisa. Constan também a conclusão, sugestões, referências bibliográficas.

CAPÍTULO I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Definição de termos e conceitos

Segundo o dicionário de língua portuguesa, o termo «incidência» é a frequência com que novos casos de algo ocorrem num determinado período de tempo.

Segundo Grott (2003), entende-se o ambiente de trabalho como um conjunto de factores físicos, climáticos, ou de quaisquer outros que, interligados ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho do indivíduo. É natural admitir que o homem passou a integrar plenamente o ambiente no caminho para o desenvolvimento sustentável, preconizado pela nova ordem ambiental mundial.

Pode-se definir o meio ambiente do trabalho como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso em íntima dependência da qualidade daquele ambiente (Silva, 1995).

Conforme Hirigoyen (2006, p.32), “o termo “assédio” é utilizado como significado de ataques constantes e repetidos que, neste caso, ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos. O termo “moral” é escolhido com o sentido de uma “tomada de posição” que pretende assinalar os comportamentos que não são aceitáveis na vida em sociedade, pois afetam o bem-estar psicológico de outra pessoa”.

Embora o assédio moral derive de um conceito indeterminado, das teorias estudadas acima deu para depreender que ele se manifesta quando é praticado por aqueles que detêm um ascendente em local do trabalho, transmitindo receios para em troca obter vantagens de varia índole.

Diversas nomenclaturas foram criadas para classificar esta figura. O impulsionador primário da mesma, Heinz Leymann (1990), designou-a de psicoterror e posteriormente foram geradas outras designações como: *harassment*, *bossing*, *bullying*, *mobbing*, *acoso moral*, *ijime*, violência no trabalho, terrorismo no trabalho, assédio psicológico e assédio moral.

O estudioso Piñuel (2001, p. 52), concebe o mobbing como “o continuado e deliberado maltrato, verbal e comportamental, que recebe um trabalhador da parte de um outro ou de outros, que se comportam com ele cruelmente com o objectivo de conseguir a

sua aniquilação ou destruição psicológica e obter a sua saída da organização através de diferentes procedimentos”, ao passo que Marie-France Hirigoyen define o assédio moral como “qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

“O assédio moral pode ser entendido, genericamente, como o comportamento de um indivíduo ou de um grupo que visa a destruição psicossomática de outro indivíduo ou outro grupo mediante pressões reiteradas destinadas a obter, à força, qualquer coisa contra sua vontade e, assim fazendo, suscitando e entretendo no indivíduo um estado de terror” (Oliveira, 2013, p.14).

A partir do conceito de assédio moral proposto por Hirigoyen (2010), que é toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta principalmente por comportamentos, palavras, actos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à saúde física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco ou degradando o emprego e as relações de trabalho, o clima de rivalidade e concorrência por cargos ou posições contribui para o fomento de situações de assédio moral.

De uma forma genérica, Pamplona Filho define o assédio moral como sendo uma conduta psicológica abusiva, reiterada, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do ser humano, com a finalidade de impor a sensação de exclusão da vítima do ambiente de trabalho e do convívio social (2006. p. 1.079). Logo, tem-se que são elementos indispensáveis para a caracterização do assédio moral: a abusividade da conduta; a natureza psicológica da conduta; a reiteração da conduta; a intencionalidade do acto; a finalidade de exclusão da vítima; e o dano psíquico gerado à vítima.

As exigências de metas, a competitividade nas organizações, pressão por parte dos directores, entre outras manifestações, provocam nos trabalhadores inseguranças e grau de ansiedade que, em determinadas circunstâncias, influenciam na ocorrência de comportamentos violentos no ambiente de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo Freitas (2007) alerta que a violência no ambiente de trabalho apresenta um crescimento exponencial em todo o mundo nas últimas

décadas. Essa violência, muitas vezes, pode ser justificada pela questão do poder. Como mencionado, alguns indivíduos por medo de perder sua posição começam a praticar formas de violência com os colegas mediante o atropelamento da ética e da própria dignidade humana. (Dejours, 2007; Heloani, 2005)

1.2. Relação empregador-trabalhador

Segundo Júnior (1980, p. 54), o Direito do Trabalho sempre teve escopo referente ao capitalismo, e, com uma visão objetiva aquele nada mais é que a forma de encargo subordinado, resultante do contrato do trabalho. O autor CONCEITUA de maneira subjectivista como “o sistema jurídico de protecção aos economicamente fracos”.

Sem dúvida, o direito trabalhista é fruto das inúmeras transformações socioeconômicas ocorridas durante o século XIX e se faz ineficaz uma busca que fundamente o surgimento desse ramo jurídico em data anterior, e foi nessa época que ficou evidenciado a falta que se tinha de um ramo especializado na solução de causas directamente relacionadas ao trabalho, consoante ser claro a imposição de condições de trabalho pelo empregador, a excessiva exploração de mulheres e menores, jornadas sem limites, acidentes sem amparo, entre outros.

Com isso, ficou linear que a falta de regulamentação fez com que houvesse o estabelecimento unicamente por parte do patrão, chegando a ocorrer fatos como os citados. Historicamente, o direito vinculado ao trabalho buscou a preservação da dignidade do ser humano na crescente industrialização que o mundo passava fator fundamental para a continuidade da evolução econômica.

No âmbito jurídico, deve se observar o aspecto lícito, valorável e de aproveitamento social que é proporcionado pelo acto de laborar, criando formas primordiais para a constituição do carácter e desenvolvimento humano. Cabe ressaltar, que durante longo período e de árdua batalha, os trabalhadores conseguiram se desligar do trabalho escravo e de empregos que feriam o físico e o psicológico dos mesmos e hoje, garantiram o poder de ao menos pleitearem seus direitos em juízo.

Considera-se empregador, aquela pessoa física ou jurídica, que assumindo os riscos inerentes a actividade econômica, contrata trabalhadores para, mediante o pagamento de salário, dirigir a prestação de serviços.

As relações de trabalho têm passado por várias transformações em virtude dos avanços de novas tecnologias, o cenário socioeconómico do país e a proliferação das mídias sociais na vida das pessoas. Isso faz que estas se tornem mais críticas e impulsivas quanto aos objectivos profissionais. Entretanto, essas atitudes podem ocasionar em condutas inadmissíveis no ambiente de trabalho que se associam a gestos, palavras, situações constrangedoras, humilhações, gerando na prática do assédio moral.

No século XXI, observa-se que a sociedade, principalmente as classes de trabalhadores têm passado por transformações em decorrência dos avanços de novas tecnologias e da globalização. No entanto, estes factos motivaram a uma reorganização nas relações de trabalho, estabelecendo metas que o trabalhador deve cumprir.

À medida que um indivíduo conseguisse ultrapassar as metas, adquiria uma posição elevada em relação aos demais. Com isso intensificou muito a valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho, causando conflitos entre as relações sociais no ambiente laboral, não somente entre os directores e subordinados, mas também entre os próprios subordinados.

Consequentemente, os conflitos geram tensões as quais refletem na rotina do trabalhador de tal progressão atingindo na sua qualidade de vida, bem como na saúde. Logo, esse novo contexto laboral conduz ao desenvolvimento do assédio moral favorecendo a exclusão do trabalhador do seu ambiente de trabalho.

Fundamentalmente, houve grande melhora na relação entre empregado e empregador, com a criação de leis e inúmeras garantias para ambas às partes, no entanto não solucionou completamente os litígios, sendo preciso uma interpretação ampla e consistente de todos os factores que fazem parte do universo trabalhista.

1.3. Moldes de Assédio no Ambiente de Trabalho

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

- a) **Assédio sexual** – o comportamento indesejado e com efeitos hostis que tem conotação sexual e que pode assumir a forma verbal, gestual ou física;
- b) **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.

Conforme bem escreve Redinha (2003), 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 *aparecimento de depressões e estresses pós-traumáticos, etc.*”

Pese embora só por ora tenha sido conferida uma maior atenção à efetivação de condutas desconformes com os direitos do trabalhador enquanto cidadão que exerce uma determinada ocupação profissional, admite-se que sempre se reconheceu que da existência de uma relação laboral ou equiparada – independentemente de se tratar de um contrato de trabalho com regime geral, especial ou equiparado – advêm direitos e deveres para ambas as partes contratuais, e portanto uma das violações destes direitos do trabalhador *lato sensu*, desde sempre se fundou na submissão deste a formas desumanas de prestação de trabalho, à coação e a comentários humilhantes.

O assédio moral no trabalho, em especial o mobbing, na sua caracterização ou qualificação como tal, requer, implicitamente, a exigência de um comportamento reiterado e prolongado no tempo, que se reflectirá negativamente no assediado. Já no assédio sexual, e ainda no moral discriminatório, dispensa-se a exigência do comportamento reiterado e prolongado, basta que o comportamento assediante corresponda a uma conduta instantânea ou momentânea.

Importa expor o assédio moral pode ser dividido em quatro tipos, conforme afirma Hirigoyen (2015) sendo eles: assédio vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

1.4. Tipos de Assédio Moral

Assim sendo, dentro das organizações, poderemos encontrar diferentes formas de assédio que ocorrem em vários níveis hierárquicos e com diferentes protagonistas. O Assédio Moral pode surgir de quatro formas diferentes, segundo ainda, os resultados do inquérito de Hirigoyen (2002):

- 58 % dos casos, o assédio provém da hierarquia – Assédio Vertical Descendente;
- 29% dos casos, o assédio provém de várias pessoas, hierarquia e colegas incluídos – Assédio Misto;
- 12% dos casos, o assédio provém de colegas – Assédio Horizontal;
- 1% dos casos provêm de subordinados - Assédio Vertical Ascendente. Todavia, os “Os estudos certificados que tratam da origem do assédio, fornecem resultados muito variáveis em função dos autores” (Hirigoyen, 2002:98).

Em seguida apresenta-se cada uma das direcções do Assédio:

1.4.1. Assédio moral vertical descendente

Esse tipo de assédio ocorre entre sujeitos de diferentes posições hierárquicas, em que, se divide em duas espécies, o descendente e o ascendente. O assédio moral vertical descendente é a modalidade mais comum nas empresas, por ser praticado por um superior hierárquico ou por um superior ao empregado, por exemplo, gerente, coordenador, director, ou um supervisor.



Figura 1 – Representação adaptada do Assédio Vertical (Descendente)

Neste caso o agressor utiliza o seu poder de chefia de forma equivocada, caracterizando o abuso do poder directivo e disciplinar, podendo ter como objectivo que a vítima peça demissão, exemplos dessa situação é, quando o empregador tira autonomia do empregado, quando o isola dos demais colegas, criando situações constrangedoras no qual o empregado impelido pela injusta agressão se demite, logo após, denota-se o assédio moral vertical ascendente. (Hirigoyen, 2015)

O empregador, ao uso de sua superioridade hierárquica para constranger um subordinado, pratica o assédio vertical ou descendente. Segundo Nascimento (2009), o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder directivo e disciplinar, bem como para esquivar-se das consequências do trabalho.

O assédio vertical descendente é, em regra, o mais comum de suceder e é o mais complexo de lidar, pois coloca a vítima do assédio numa posição de total vulnerabilidade perante o superior hierárquico ou a empresa.

1.4.2. Assédio moral vertical ascendente

Essa categoria de assédio não é tão comum como a anterior exposta, contudo, possui o mesmo teor. Trata-se de uma conduta praticada por um ou mais empregados em relação ao superior hierárquico, ocorre, por conta de uma postura autoritária e

arrogante do supervisor ou quando um grupo de empregados julga que este não é tão qualificado para ocupar o cargo exercido.

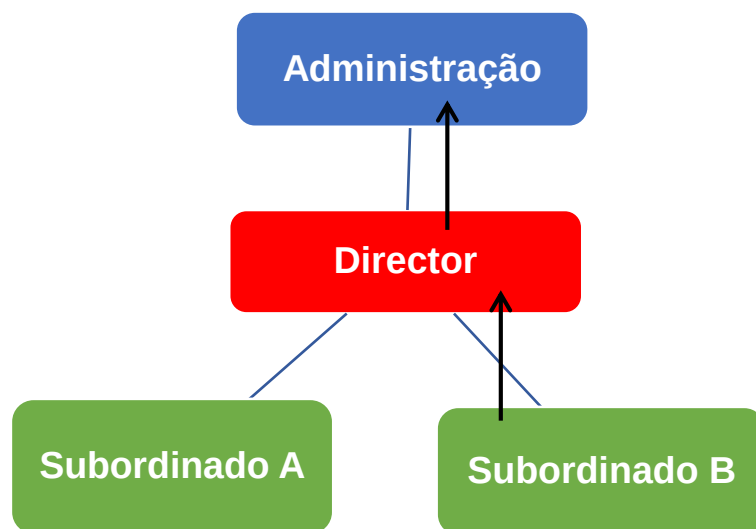


Figura 2 – Representação adaptada do Assédio Vertical (Ascendente)

Tem como objectivo excluir um colega que recebeu uma promoção, ou cargo de chefia, cujas funções os subordinados consideram que o promovido não tenha capacidade para desempenhar (Hirigoyen, 2015).

1.4.3. Assédio moral horizontal

Segundo (Hirigoyen, 2015)

Nesse tipo de assédio o autor ou autores do assédio é, ou são, os próprios colegas de trabalho, de igual hierarquia, ocorrem por comentários ofensivos, tanto da vida pessoal da vítima, quanto da vida profissional, exemplo disso, são as brincadeiras maldosas e ofensivas cujo objectivo de diminuir o colega de trabalho, caracteriza-se também esse tipo de assédio a discriminação por factores religiosos, políticos, raciais ou orientação sexual.

Este tipo de assédio é frequente quando dois colegas disputam um lugar ou uma promoção.

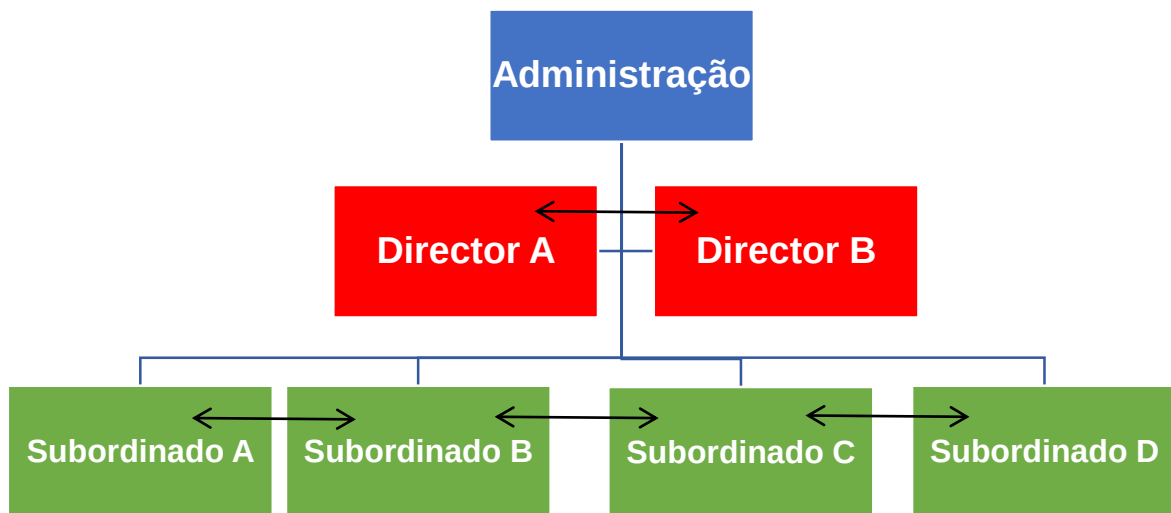


Figura 1 – Representação adaptada do Assédio horizontal

A respeito desse assunto, Carvalho (2009, p. 67), discorre: “Outro fator que colabora para a prática da acção discriminatória pelos próprios colegas de trabalho diz respeito à própria competitividade”.

Para Carvalho (2009, p.68)

assédio moral horizontal pode ocorrer devido à competitividade agregada nas empresas, um exemplo simples, ocorre nas empresas que estabelecem um tipo de meta a ser alcançada, pode acontecer que o primeiro a bater essa meta receba um prêmio ou seja “bajulado” de alguma forma por seus superiores.

Nessa perspectiva, visando o maior crescimento dos lucros, principalmente, as empresas que se destinam a venda de produtos e afins, veem empregando o método da competitividade com frequência. Olhando de forma geral, esse método de competição é uma forma viável para o bom funcionamento das empresas, porém, esse método em excesso gera um grande estresse nos funcionários, ocasionando essa modalidade de assédio.

Desse modo, Tarcitano e Guimarães (2004), discorrem que:

As múltiplas exigências para produzir, o abuso de poder, frequentes instruções confusas, ofensas repetitivas, agressões, maximização dos “erros” e culpas, que se repetem por toda jornada, degradando deliberadamente as condições

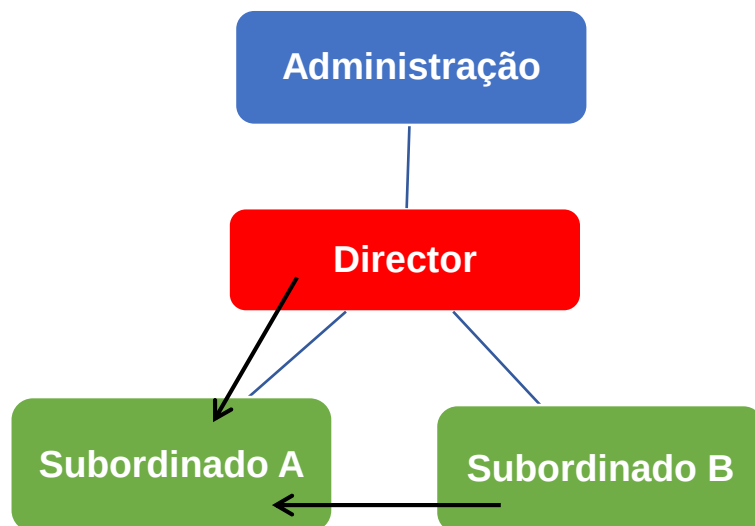
de trabalho, faz com que o ambiente laboral vem transformando-se em campo minado pelo medo, inveja, disputas, fofocas e rivalidades transmitidos vertical e horizontalmente entre os gerentes e os trabalhadores em outras posições na empresa. (TARCITANO e GUIMARÃES, 2004, p.1/51).

Importa salientar que nesta classificação de assédio o empregador ou chefia não toma nenhuma medida para cessar a agressão injusta em desfavor do assediado, ou age de forma superficial.

1.4.4 Assédio moral misto

Nesse tipo de assédio a vítima sofre por todos os lados, tanto por parte de colegas de trabalho, quanto por seus empregadores ou cargos de chefia, que tenham um grau de hierarquia superior ao seu.

“Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas de trabalho, a designação se estende rapidamente a todo grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que der errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar” (Hirigoyen, 2011, p.114)



Segundo Hirigoyen “Uma luta pelo poder é legítima entre indivíduos rivais, quando se trata de uma competição em que cada um tem a sua oportunidade. Certas lutas, no entanto, são obviamente desiguais. É o que se dá com um superior hierárquico ou

quando um individuo reduz a sua vítima a uma posição de impotência para depois a agredir com toda a impunidade, sem que ela possa ripostar” (Hirigoyen, 1998:77).

Infelizmente torna-se impossível identificar qual tipologia de assédio moral, a qual causa maiores malefícios à vítima, visto que, cada pessoa reage de uma maneira ao assédio. Portanto, torna-se importante a pesquisa sobre o surgimento e consequências do assédio moral na vida do trabalhador.

Nesta vertente, Santos (2017), aponta que o “assédio moral, enquanto fenómeno é o conjunto reiterado de actos, lícitos ou ilícitos, relacionados entre si, pese embora, temporalmente espaçados, conectados com a existência, formação ou execução de uma relação laboral, que se revelam finalisticamente destinados a lesar o destinatário ou geram neste um efeito nocivo, perturbando, constrangendo ou afectando a dignidade do lesado ou lesados”.

O trabalhador, mesmo sendo vítima de assédio, vê-se na maior parte das vezes, forçosamente, silenciado, porque tem “medo” de perder o emprego ou porque, além da ocorrência, não consegue ter outro tipo de prova para denunciar o agressor, ou mesmo tendo provas, se pretender a manutenção do seu posto de trabalho, crê que de nada lhe servirá denunciar o superior hierárquico, se este for o representante máximo da empresa, ou não o sendo, gozar de influência e simpatia perante o chefe máximo.

Nota-se que, nestas situações, o ónus da prova cabe ao trabalhador e, além da sua dificuldade, poderá estar em causa o arrolar de testemunhas que, sendo estas, por exemplo, inferiores hierárquicos do “agressor” poderão recusar-se a relatar a verdade dos factos (ainda que a isso obrigados sob juramento). De todo o modo, existe sempre a prova pericial e, nesta sede, os psicólogos e psiquiatras assumirão um papel preponderante.

Não raras as vezes, nomeadamente na vertente sexual do assédio, o trabalhador é coagido a praticar actos de natureza sexual com o empregador ou com um superior hierárquico, com a promessa de promoção na carreira profissional ou aumento da remuneração.

Embora os motivos apontados sejam exemplificativos e de grosso modo promovidos pelo empregador, é emergente clarificar que há ainda uma percentagem significativa

de assédio, tanto sexual como moral, exercido por colegas de trabalho, sendo que o mesmo se deve à forte competitividade que se faz sentir nas organizações e na tentativa exacerbada de alcançar os lugares de chefia, tentando derrubar todos os membros que se apresentam como eventuais ameaças.

Para que possamos corroborar a tese de que estamos perante um conjunto de actos assediadores, precisamos de provar que se encontram preenchidas todas as características inerentes ao assédio, impondo-se, num primeiro contacto, a necessidade de separar as águas do assédio e de outras condutas semelhantes, que embora violem os mesmos direitos de personalidade não se enquadram nesse instituto, pelo que, emerge trazê-las à colação, destacando de antemão as suas dissemelhanças.

1.5. Sujeitos do assédio moral

Uma relação assediadora não pode acontecer sem a presença de seus sujeitos. São personagens desta relação mórbida: a vítima, o agressor, e os espectadores, conforme classificação de Nuno Manoel Cerejeira Matos Namora.

1.5.1. A vítima

Não existe um único perfil adequado ao papel de vítima. Na verdade, não é a vítima que se faz assim, mas é escolhida pelo agressor por alguma razão que mais compete a este do que a ela. A partir de então, torna-se seu alvo, ainda que de tudo faça para se desvencilhar dele.

“As vítimas são habitualmente escolhidas pelo que elas têm a mais, e é disso que o agressor busca apropriar-se” (Hirigoyen, 2002).

Devido à habilidade, muitas vezes demonstrada pelo agressor em disfarçar seu intento e comportamento perversos, é comum que as pessoas à volta percebam a vítima como culpada, seja porque consente com a agressão, seja porque a mereça. Ocorre que a vítima, assim como qualquer pessoa, tem alguma debilidade em uma área qualquer, o que é percebido e usado pelo agressor para miná-la.

Hirigoyen (2002), expõe ainda que, o questionamento a surgirem por parte dos expectadores, de que as vítimas tenham uma personalidade masoquista, pois aceitam

sua sorte. Mas, segundo os estudos realizados pela autora, uma vítima de assédio moral não faz parte desta relação abusiva intencionalmente, e busca dela se libertar, pois na relação assediante não há a recompensa do prazer experimentado pelo masoquista.

Na verdade, a vítima tem algo de vida que o agressor procura vampirizar. Seja por sua força, sua alegria, capacidades intelectuais ou morais, sua compaixão (...). O sentimento de inveja é facilmente encontrado no agressor, ou agressores. Em fim, as virtudes da vítima incomodam o perverso, que procura manipulá-las, roubando-lhes o que os incomoda.

Até mesmo uma vítima que possa ser considerada mais fraca que o agressor, tem algo que este deseja manipular, para se sentir melhor consigo mesmo. Um indivíduo inseguro ou egoísta, necessitado de autoafirmação, tem na vítima a fonte daquilo que ele necessita. Para sentir que tem valor, o agressor então a humilha, apequena, pois não sabe conviver em igualdade com os demais. Como se sente menor, ameaçado pela vítima, ele então a ataca, pois assim sente que se tornará maior ou mais forte do que ela.

Determinadas organizações, por sua política, favorecem a vitimização de alguns empregados, na medida em que fomentam a competição exacerbada entre eles. A própria empresa coloca os trabalhadores uns contra os outros, incentiva o desrespeito e prevê assim, aumentar sua produtividade. Com isto, pessoas mais conscienciosas de si, mais exigentes com seu trabalho, propensas a culpar-se por seus erros, estarão mais susceptíveis a ocupar o papel de vítima dentro daquelas organizações.

1.5.2. Agressor

O agressor no local de trabalho é alguém que escolheu não considerar ou respeitar o outro. Ainda que, na empresa em que trabalha, haja o estímulo à competitividade, e ainda que este seja exagerado, o ser humano ainda é livre para escolher. Então culpar a empresa, ainda que esta possa ser culpada, não serve como justificativa para que alguém agrida ou assedie o outro.

Movido por insegurança ou por inveja, o agressor não consegue conviver em paz com a vítima, e vê nela um risco do qual precisa se livrar, parecendo mesmo se sentir ameaçado por ela.

Segundo Hirigoyen (2012), os perversos narcisistas são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em um outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. Eles “não fazem de propósito” o mal que fazem, eles fazem mal porque não sabem agir de outro modo para existir. Foram eles próprios feridos em sua infância e tentam assim manter-se vivos. A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro.

A autora faz uma anotação interessante sobre estes indivíduos, que é a de que eles precisam da vítima como reflexo de si, não como indivíduos independentes. Isto reforça o argumento de que a escolha da vítima não depende dela, não é por suas atitudes, e sim pela necessidade do agressor, que se satisfaz quando encontra na vítima algo que possa alimentar sua personalidade.

Outro tipo de atitude do perverso narcisista é a megalomania. Considera a si mesmo como referência; todos estão errados e apenas ele está certo. Seu senso de importância de sua própria pessoa é desequilibrado, e ele entende que vale mais que todos os demais e, como tal, tudo se justifica para satisfazer seus objetivos.

Hirigoyen (2002), cita, ainda, a vampirização: sujeito perverso narcisista é invejoso, e busca retirar do outro aquilo que não tem em si mesmo. Ele precisa diminuir o outro para que sinta que há algum valor nele.

Veja-se bem: não é necessariamente que o outro, objectivamente, tenha algo que o agressor não tem. Pode ser que esse agressor seja considerado um profissional de sucesso, com uma vida pessoal bem-sucedida. Mas o que conta para ele é seu sentimento de inferioridade e a sensação de estar ameaçado pela vítima, o que o leva a agredi-la.

Outra característica do perverso narcisista é a irresponsabilidade. Ele considera que não pode ser responsável por qualquer mal que venha a causar à vítima. Por conseguinte, como não há a possibilidade de que ele seja o responsável, a culpa certamente recai sobre a vítima. Ou que não seja a vítima, mas a culpa é dos outros, é do empregador, é do sistema... Para não ter de encarar sua própria imagem no espelho, e ver seus próprios defeitos e fragilidades, lança luz apenas sobre o que vê como defeitos do outro. Interessante notar a dependência que o assediador apresenta

em relação ao assediado. Ao acusar uma fraqueza na vítima, na verdade o assediador mostra, para um olhar mais atento, o quão frágil e dependente ele é.

Hirigoyen (2012), também apresenta a paranoia como característica do agressor. Explica que o perverso narcisista se aproxima da personalidade paranoica por diversas características, quais sejam:

- Hipertrofia do ego – sentimento de superioridade;
- Psicorrigidez – frieza, menosprezo pelo outro;
- Desconfiança, falsidade de julgamento – interpretação de acontecimentos normais como sendo contra a sua pessoa.

As semelhanças, no entanto, param por aí, pois o perverso narcisista conhece a realidade. No entanto, busca modificar as regras de acordo com sua vontade, manipulando a todos para alcançar seus objectivos – para ele, importa apenas vencer.

Lembramos que a autora, deliberadamente, usa as expressões «agressor», «perverso» e «vítima», deixando bem claro o mal que o assédio causa na vida de quem o sofre, e ainda o mal presente em quem o causa.

Já Zanetti (2010), caracteriza os agressores nas seguintes categorias: os perversos, os quais divide em habituais e ocasionais; o de personalidade narcisista; o de personalidade obsessiva; o de personalidade paranoica; e cita outros comportamentos, como a pseudocordialidade, o sentimento de perseguição, dentre outros.

Continuando, o autor cita vários comportamentos do perverso habitual, bem como designa o perverso ocasional como alguém que age como preposto, executor do assédio pensado por outra pessoa, que é o real mandante, um perverso habitual.

Na personalidade narcisista, aduz tratar-se de uma doença, uma psicopatologia. Segundo o autor, pessoas com essas ou algumas dessas características preferem a rivalidade ao invés da solidariedade. São bastante trabalhadores, pois, assim buscam atingir seus objetivos, independente dos meios, o que lhes interessa é o fim. Acredita-se que 1% da população seja assim.

É importante também, para a identificação de um agressor, verificar que este possui um comportamento de pseudocordialidade, aparentando uma sociabilidade e uma

extroversão que não lhe é natural. Na verdade, não passa de manipulação, para enredar a vítima e levá-la a fazer sua vontade.

O assediador pode ser ainda, alguém que não aprendeu a lidar com o que é diferente dele. Por se entender superior e por entender que seus valores são absolutos, despreza e sente que tem direito ou necessidade de agredir o outro, o que é de outro género, de outra raça, de outro credo, opção sexual.

Lembramos que o assediador pode ser o próprio empregador, o chefe ou colega, ou mesmo um subordinado ou um terceiro que possui relação de trabalho. Neste último caso, o empregador pode ser responsabilizado se, tomando conhecimento da situação, permitiu a exposição do empregado ao assédio, sem tomar as providências necessárias para contê-lo.

1.5.3. Espectador

Martins (2015), apresenta uma relação de características da pessoa que pratica o assédio moral. Ele classifica o assediador como uma pessoa, que pode ser invejosa, manipuladora, frustrada, tirana, sádica ou então, carreirista, que é aquela que “pretende fazer carreira na empresa, de galgar postos mais altos dentro da empresa e não pode ser atrapalhado por outros concorrentes”. Ele também destaca, em seu estudo, os *side-mobbers*, pessoas que não são adversárias directas da vítima, mas ajudam o agressor a destruí-la mais rapidamente.

O espectador, ou *side-mobber*, está ao lado da situação assediante. Não é agressor; apenas assiste à situação, sem dela participar activamente. Entendemos que aquele que participa da acção passa a ser também agressor, devendo ser também por ela responsabilizado. Pode ser que o espectador não aja por medo de chamar a atenção para si e se transformar também em vítima. Ou, talvez, pense em se beneficiar da situação, ocupando o posto de trabalho da vítima ou ganhando a amizade do(s) agressor(es).

Stephan (2013), afirma também que pode haver espectador que aja diante do que vê; passa então a ter papel activo, buscando solucionar os conflitos ou partir em defesa da vítima, e assim findar a agressão. Este é chamado espectador inconformista. A mesma autora chama de espectador conformista activo aquele que favorece a acção

do agressor, como coautor ou partícipe. Já o conformista seria o que contribui com a continuidade da violência por sua passividade.

1.6. Etapas do Assédio Moral

O processo de assédio moral, além de ser de diversos tipos, passa também por diferentes etapas que têm como objectivo comum e de partida uma recusa de comunicação. Alguns autores defendem que o Assédio moral se desenrola em várias fases, como apresenta a tabela abaixo:

Etapas do Assédio Moral segundo vários autores

Autores					
Fases	Serra (Araújo, 2009:46)	Leymann (1990)	Einarsen (1999)	Ege (ADC, 2007:87)	Hirigoyen (1998)
0				Condição Zero	
1	Conflitos	Indicentes críticos	Fase dos comportamentos agressivos	Conflito	Recusa da comunicação directa
2	Provocações psicológicas, rumores e a hostilidade	Assédio moral e estigmatização	Fases do comportamento de assédio	Início do assédio moral	Desqualificar
3	Envolvimento da administração	Gestão de Recursos Humanos	Fase de estigmatização	Primeiros sintomas psicossomáticos	Desacreditar
4	Classificação como pessoa difícil	Diagnósticos incorrectos	Fase de trauma severo	Erros e abusos da administração de pessoal	Isolar
5	Surgimento de sintomas psicológicos	Expulsão		Agravamento da saúde psicofísica da vítima	Vexar
6				Exclusão do mundo de trabalho	Empurrar o outro para cometer uma falta
7					Assédio sexual

Segundo Serra (referido por Araújo, 2009:46) o assédio moral, tem habitualmente um antecedente conflituoso que progride em cinco fases:

- 1) o conflito;
- 2) as provocações psicológicas, rumores e a hostilidade;
- 3) o envolvimento da administração;

- 4) a classificação como pessoa difícil; e
- 5) o surgimento de sintomas psicológicos.”

No entanto para Leymann (1990), através da sua investigação sustentou que o Assédio Moral apresenta diferentes fases no tempo, revelando cursos mais ou menos estereotipados:

- 1) **Incidentes críticos:** Muitas vezes começando com um pequeno conflito que vai assumindo maior dimensão na escala de relacionamento negativo. Aqui ainda não temos o assédio moral propriamente dito, mas o início que se não for parado pode criar uma escalada de violência;
- 2) **Assédio moral e estigmatização:** Ser sujeito a comportamentos negativos diariamente ou num longo período de tempo, transforma pequenas tensões normais em situações de claro abuso, podendo desencadear estigma no contexto de trabalho. A intenção do grupo é de alguma forma “punir a pessoa” alvo do estigma através da manipulação agressiva;
- 3) **Gestão de recursos humanos:** Quando a organização toma consciência do caso e decide actuar o caso passa a ser “oficial”. A maior parte das vezes a tendência é para culpar a vítima, já que muitos profissionais têm como filosofia “a resolução do problema”, e dado que o estigma trouxe até à Gestão de Recursos Humanos a ideia que aquela pessoa é complicada a primeira reacção é “como é que nos vamos livrar deste pessoa/problema?!”. A partir desta fase a pessoa fica definitivamente “rotulada”, e é através dos erros de atribuição feitos pelos colegas e pelas chefias que o fenómeno é interpretado, atribuindo-se a situação às características individuais da vítima (problemática, incompetente, conflituosa, etc.), e não ao ambiente de trabalho;
- 4) **Diagnósticos incorrectos:** Devido a má preparação profissional de médicos e psicólogos no que respeita a esta realidade psicossocial, facilmente se diagnostica estas pessoas com entidades nosológicas do tipo “personalidade paranóico, desordem maníaco-depressiva”, o que em nada ajuda, quer ao retorno destas pessoas ao seu anterior posto de trabalho, quer a uma orientação vocacional que tenha as características organizacionais em consideração;

- 5) **Expulsão:** Normalmente a pessoa vítima de actos negativos por parte de pessoas ou Organizações, desenvolve patologias severas que a afastam do posto de trabalho, levando a que esta se demita ou que seja dispensada pela organização.

Por sua vez, Einärsen (1999) enumerou quatro fases principais no desenrolar do processo de Assédio Moral no Trabalho:

- 1) **Fase dos comportamentos agressivos** – inicialmente os comportamentos de assédio são subtis e indirectos , curtos na duração e difíceis de identificar;
- 2) **Fase do comportamento de assédio** – a agressividade passa a ser mais directa e explicita, hostilizando, isolando e humilhando progressivamente a vítima;
- 3) **Fase de estigmatização** – a fase anterior leva um crescente estigma, passando a vítima a desenvolver um conjunto de sinais e sintomas que a tornam menos comunicativa, pois teme que ao exhibir qualquer comportamento mais activo seja outra vez violentada, o que provoca acusações por parte dos outros de “menor compromisso psicológico com o trabalho”, “não cooperação”, “falta de espírito de equipa”; entre outros epítetos negativos. Este círculo vicioso continua com um afastamento maior dos colegas de trabalho que percebem o desempenho cada vez pior da vítima como causa e não como consequência da situação; e
- 4) **Fase de trauma severo** – é a fase final em que a vítima atingiu um patamar de desgaste tal que necessita de ajuda terapêutica, afastando-se ou sendo afastada do trabalho por motivo de saúde, quer do domínio físico quer do domínio psicológico.

Por fim, de acordo com Hirigoyen (1998), temos as seguintes etapas:

- 1) **Recusa da comunicação directa** – O conflito não é directo, mas sim, através de atitudes de desqualificação. Nada é dito abertamente o que torna difícil a defesa da vítima;
- 2) **Desqualificar** – É uma agressão feita de forma subtil, normalmente através de linguagem não verbal ou mesmo com críticas dissimuladas utilizando brincadeiras, o que não permite facilmente replicar. A vítima, por vezes, tem dificuldades em compreender ou pensa estar a dar valor exagerado aos factos;

- 3) **Desacreditar** – Para tal bastam ligeiras insinuações, construir mal-entendidos, falsos argumentos, difamações, calúnias, etc. Isto deixa a vítima fragilizada e com dificuldades em se defender, o que facilita o assédio;
- 4) **Isolar** – Quebrar todas as alianças possíveis. Desde a vítima não ser convidada para reuniões formais, ser posta num espaço físico isolado e só, privada de informação, ficar sem acessos privilegiados no seu computador, etc. Tudo isto a torna mais vulnerável e debilitada quanto à sua posição no local de trabalho;
- 5) **Vexar** – Atribuir à vítima tarefas inúteis ou degradantes, objectivos não concretizáveis, solicitar tarefas a executar fora do horário normal, exigir a realização urgente de tarefas que depois de realizadas não são valorizadas sendo até desprezadas, etc.
- 6) **Empurrar o outro para cometer uma falta** – é uma maneira habilidosa de desqualificar o outro e de seguida o criticar e justificar a sua promoção. Isto origina na vítima sentimentos negativos. Passa a ter uma má imagem de si própria deixando mesmo de acreditar nas suas capacidades. Por vezes, estas atitudes levam a vítima a revoltar-se e a ser agressiva o que o abusador aproveita para justificar o seu comportamento de abuso;
- 7) **Assédio Sexual** – É um passo para o assédio moral. Por norma as mulheres são as mais afectadas e muitas vezes pelos seus superiores hierárquicos. Resulta, habitualmente, da necessidade de afirmar o poder e considerar a mulher como seu objecto.

NB.: Existem diferentes categorias de assédio sexual:

- O assédio de género – trata a mulher de forma diferenciada porque é mulher;
- O comportamento sedutor;
- A chantagem sexual;
- A atenção sexual não desejada;
- A imposição sexual;
- O ataque sexual.

Em qualquer delas o abusador não admite a recusa da mulher e se tal acontecer parte para agressões e humilhações a esta.

1.7. Duração do Assédio Moral

No que respeita à duração média do assédio este pode variar, segundo o inquérito de Hirigoyen (2002) a duração ia um pouco para além dos 40 meses:

- Assédio inferior a 6 meses: 3,5%
- De 6 meses a 1 ano: 11% 33
- De 1 ano a 3 anos: 45%
- Superior a 3 anos: 40,5%

No entanto “Em estudos levados a cabo na Suécia (Leymann, 1996) e na Noruega (Einarsen e Skogstad, 1996), a duração média do assédio era respectivamente de 15 a 18 meses. Todavia noutro estudo de Leymann também na Suécia, e um estudo de Zapf, na Alemanha em 1999, fornecem números superiores a 3 anos” (Hirigoyen, 2002:103).

1.8. Características do assédio moral

Em princípio, o assédio moral no local de trabalho surge como facto inofensivo e se propaga de forma insidiosa até chegar ao ponto de a vítima se sentir ameaçada e agredida psicologicamente.

Inicialmente, sabe-se que assédio moral é um fruto da indiferença humana que causa degradação no ambiente de trabalho e gera medo nas vítimas, contudo, existem critérios determinantes para a caracterização do assédio moral no âmbito do trabalho. Sendo:

- **Habitualidade e repetitividade:** As condutas hostis devem ocorrer repetidas vezes durante a jornada de trabalho, por um determinado período. Acções isoladas não configuram o assédio moral, entretanto, não existe um período de tempo exacto para a caracterização da conduta, por isso é importante identificar a prática insistente e continuada.
- **Pessoalidade:** As acções hostis não são dirigidas a um grupo de pessoas, mas a uma pessoa em específico. Não é impossível que mais de uma pessoa de um mesmo grupo possa ser alvo das agressões mutuamente, mas quase sempre esse processo é pessoal e direccionado.
- **Limite geográfico:** Deve ocorrer no lugar das práticas cotidianas, entre as pessoas que pertençam à mesma organização de trabalho e a ela se vinculem

através de uma relação contratual ou que sejam dependentes, directa ou indirectamente da empresa, terceirizados por exemplo. (Arenas, 2013, p. 46-48) (Grifo Nosso).

As atitudes mais comuns características do assédio moral no trabalho se portam no modo de falar: utilizando palavras e gestos com teor pejorativo, ironias, difamações com o intuito de constranger, humilhar, inferiorizar a pessoa perante o grupo. Além disso, há aquelas relacionadas à função: delegar tarefas diversas do cargo e alheias a vontade; mandar refazer o serviço inúmeras vezes; controlar absurdamente o tempo no banheiro; estabelecer metas difíceis de serem cumpridas.

A doutrina enumera comportamentos específicos que se associam com o conceito de assédio moral. Esses, por sua vez, constituem uma espécie de técnicas, as quais são destinadas a desequilibrar a vítima, tais como: técnicas de relacionamento; isolamento; ataque; punitiva.

As chamadas técnicas de relacionamento configuram na falta de comunicação oral entre a vítima e o assediador, sempre a recriminando e impedindo de se expressar. As técnicas de isolamento são atribuídas à vítima funções para que ela se mantenha isolada evitando contacto com os colegas de trabalho. Já as técnicas de ataque consistem em desqualificar ou desacreditar a vítima na frente dos colegas ou clientes da empresa. E, as técnicas punitivas constituem em colocar a vítima sob pressão por causa de pequenos erros, consequentemente prepara-se um relatório contra a mesma. (Barros, 2011)

Ademais, a doutrina elenca elementos necessários para a configuração do assédio moral: a conduta abusiva; reiteração da conduta; agressão psicológica; finalidade de exclusão; dano psíquico emocional.

De acordo Silva (2003, p. 764), a conduta perversa se materializa da seguinte forma: “Primeiramente devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas e isoladas por parte do superior. Muito mais do que isso, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revertida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando em

processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizado a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima.

Contudo quando falamos em assédio moral, estamos referindo a uma situação muito mais complexa, caracterizado por um conjunto de acções habituais que possuem o intento de minar a vítima, descondensando-a, fragilizando-a, desqualificando perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que ela não tenha mais força para lutar e se veja obrigado a pedir demissão, ou motive uma demissão por parte da empresa”.

Tal malefício ocorre por inúmeros factores, nos quais, a discriminação faz parte deles, isso acontece em virtude de o assediador fazer distinção, preferência ou até exclusão entre as pessoas, por causa de sua cor, religião, sexo, nacionalidade, condição social, orientação sexual ou religião, por esse motivo faz-se necessário e importante a compreensão das diferentes categorias existentes de assédio moral

No tocante à conduta abusiva alude ao abuso de poder por meio de humilhações e ofensas à vítima. A reiteração da conduta diz respeito da necessidade de repetição do acto de agredir psicologicamente a vítima para caracterizar de facto o assédio moral. A agressão psicológica reflete na dignidade do trabalhador, ferindo os direitos da personalidade por denegrir sua imagem com comentários salientes, ofensivos a fim de atingir o seu isolamento.

A hostilidade está diretamente relacionada ao surgimento do assédio moral, no qual, faz-se necessário demonstrar quais são essas atitudes, Hirigoyen, (2010 apud Coelho, 2015, p. 20) ressalta que as “atitudes hostis identificadas na prática de assédio moral” são amontoadas em três categorias, sendo elas: Deterioração Proposital das Condições de Trabalho, Atentado Contra a Dignidade e a Violência verbal, física e sexual.

Alguns exemplos da Deterioração Proposital das Condições de Trabalho acontecem quando: é retirada da vítima a autonomia, não lhe transferir mais as informações úteis para a realização de tarefas, criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada, retirá-lo do trabalho que normalmente lhe compete, atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências ou pressioná-la para que não faça valer seus direitos como férias e horários, atribuir à vítima tarefas

incompatíveis com sua saúde, causar danos em seu local de trabalho e dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar (Coelho 2015 p.20).

Do mesmo modo, exemplificando o Atentado Contra a Dignidade ocorre quando a vítima é desacreditada diante de colegas, quando utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la, fazendo gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...), superiores ou subordinados, espalham rumores a seu respeito, atribuem-lhe problemas psicológicos, criticam sua vida privada, zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico, é imitada ou caricaturada, atribuem-lhe tarefas humilhantes e quando é injuriada com termos obscenos ou degradantes. (Coelho 2015 p.20).

Por último, exemplos da Violência Verbal, Física e Sexual mostram-se em ameaças de violência física, quando invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara, falam com ela aos gritos, é espionada diante do domicílio, fazem estragos em seu automóvel, é assediada ou agredida sexualmente, não levam em conta seus problemas de saúde. (Coelho 2015 p.20).

Sendo assim, importa expor que o assédio moral não só degrada o ambiente de trabalho, como também, compromete a qualidade de vida da vítima, podendo lhe causar sérias consequências em suas condições físicas, comportamentais e psíquicas.

1.9. Implicações da prática de assédio no âmbito das relações laborais

Atentos a que as relações laborais são constituídas por um vínculo de carácter bilateral, típico, oneroso, sinalagmático, comutativo, obrigacional e de execução continuada, em virtude da existência e efetivação de um contrato de trabalho, que integra um trabalhador no quadro de pessoal de uma empresa, gerando entre eles um conjunto de direitos e obrigações;

O Estado possui um papel importante na promoção da manutenção das relações laborais e a sua importância no domínio do desenvolvimento da sociedade, na medida em que constitui a alavanca da actividade laboral — o trabalho propriamente dito —, a principal fonte de consumo, de receita e de satisfação das necessidades essenciais atinentes à vida humana; atentos a que a conduta sexualmente assediante no âmbito

das relações de trabalho gera um conjunto de consequências ao seu destinatário, acarreta enormes prejuízos para empresa e encargos acrescidos para o Estado e para a sociedade em geral;

Nos termos gerais do direito, a prática de assédio é censurada, uma vez que atenta contra uma série de direitos humanos e de direitos fundamentais; não existem dúvidas de que o autor do comportamento sexualmente assediante no âmbito das relações de trabalho deve ser sancionado disciplinarmente no plano interno da organização, responder civilmente pelos danos causados por sua conduta indecorosa e, nos casos em que a conduta se demonstre atentatória a um bem jurídico penalmente consagrado e o Código Penal vigente assim preveja, responder criminalmente pelo delito cometido.

Uma vez que não existe no ordenamento jurídico angolano nenhuma norma na qual a figura do assédio moral nas relações de trabalho seja definida e estejam consagradas as diversas implicações que a ocorrência de tais condutas merecem, o enquadramento legal será de acordo com a proibição da discriminação e a tutela geral dos direitos violados pela sua perpetração, designadamente o direito ao respeito pela dignidade da pessoa humana, o direito à igualdade, o direito à liberdade e autodeterminação sexual, o direito à integridade física e moral, o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar e o direito ao trabalho, que compreende o direito à segurança, higiene e saúde no trabalho e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis.

Cabe, deste modo, analisar as implicações do assédio moral no contexto das relações de trabalho, por um lado, quando o sujeito activo for empregador ou alguém que actua em seu nome sobre o trabalhador e, por outro lado, quando o comportamento assediante for manifestado por um trabalhador sobre seu companheiro de trabalho e, em raras ocasiões, sobre o empregador ou seu legítimo representante.

1.10. Consequências do assédio Moral

O assédio moral trata-se de um conjunto de comportamentos aparentemente revestidos de licitude, levados a cabo durante um lapso temporal relevante, praticados individualmente ou em grupo, contra uma determinada pessoa da organização, e que por sua vez tenha tido como objectivo subjacente a degradação da vítima ou a

intenção de a fazer ceder quanto a determinada questão controversa ou, ainda que não tenha agregado uma intenção, e dos seus actos tenham resultados efeitos negativos na esfera do sujeito passivo.

O assédio é um dos maiores riscos psicossociais dos tempos modernos, pois viola primeiramente o direito à dignidade da pessoa humana – direito fundamental previsto no artigo 1º da Constituição da República de Angola – e, por conseguinte, os direitos de personalidade que se encontram elencados no artigo 70º do Código Civil, e que visam proteger, ou seja, salvaguardar a integridade física ou moral do indivíduo.

Conforme Barros, (2013), Soares, Oliveira, (2012), o assédio moral no âmbito do trabalho apresenta potencial favorável para o surgimento de transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais indicando consequências em níveis individual, organizacional e social.

“O assédio moral pode causar prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, sendo: depressão, ansiedade, nervosismo, sociofobia, ataques de pânico, baixa autoestima, melancolia, apatia, falta de concentração, cansaço, distúrbios digestivos e enxaquecas” (Freitas, 2001 p.41).

Segundo *Hirigoyen* (2002), o assédio moral tem consequências físicas e psicológicas com sintomas semelhantes aos do estresse, da ansiedade, da depressão e ainda perturbações psicossomáticas.

No entanto, a autora considera como consequências específicas do assédio moral a vergonha e a humilhação. Este conjunto de problemas acaba por levar ao afastamento das vítimas do seu local de trabalho de modo pontual ou em definitivo que seria em caso de demissão.

Quanto ao dano psíquico emocional, é uma consequência do assédio moral. Mediante aos actos perversos por parte do agressor, a vítima se torna fragilizada emocionalmente, ocasionando uma baixa produtividade que muitas vezes leva ao desemprego. Porém, não se pode ignorar que o dano psíquico causa também no assediado depressão, condicionando-o a cometer o suicídio.

A depressão e transtorno de estresse pós-traumático são os principais problemas encontrados em pessoas que sofreram assédio moral (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2004).

Desta forma o trabalhador exposto ao assédio moral pode apresentar efeitos consideráveis à saúde, tais como:

- **Psicopatológico:** Reações de ansiedade, Apatia, Reações de evasão, Problemas de concentração, Humor depressivo, Reações de medo, Relatos retrospectivos, Hiper-reactividade, Insegurança, Insônia, Pensamento introvertido, Irritabilidade, Falta de iniciativa, Melancolia, Alterações de humor, Pesadelos recorrentes.
- **Psicossomático:** Hipertensão, Ataques de asma, Palpitações cardíacas, Doença coronária, Dermatite, Perda de cabelo, Dor de cabeça, Dores nas articulações e musculares, Perda de equilíbrio, Enxaqueca, Dor de estômago, Úlceras estomacais e Taquicardia. (Barros, 2013 p.30)

Frente a uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão no sistema imunológico, e modificações dos neurotransmissores cerebrais. (Hirigoyen, 2002 p. 173).

As consequências geradas pelo assédio moral não se limitam à saúde do trabalhador que é vítima do processo destruidor, os resultados atingem também, ao contrário do que possa parecer, a esfera social da vida do empregado, além das consequências econômicas do fenômeno sobre o empregado, a empresa e a sociedade (Ferreira, 2004, p. 73).

Uma vez provado o assédio por parte de um membro ligado à organização, deparamo-nos com a ofensa de bens jurídicos, tais como a honra, a dignidade do trabalhador e a sua integridade física e moral. Segundo Pereira (2002), *“no que respeita ao principal bem jurídico lesado por estas condutas (assediantes), a discussão gira em torno do direito à dignidade e à privacidade, do direito à igualdade e não discriminação e do direito à integridade física e psíquica”*.

O assediante, quando movido por uma dada conduta premeditada, com vista a um determinado acontecimento futuro, recorre à coação por forma a que o trabalhador-vítima ceda à mudança para uma categoria inferior, em casos mais extremos e mais

recorrentes, para que o trabalhador denuncie o seu contrato de trabalho, ou levando-o a cometer actos ilícitos de modo a que o empregador tenha legitimidade para proceder ao seu despedimento por justa causa, através de procedimento disciplinar.

1.11. Medidas de combate ao Assédio Moral

Devido aos efeitos devastadores do assédio moral é importante que existam mecanismos jurídicos que impossibilitem a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. Estes mecanismos terão de passar pelos Indivíduos, pelas Organizações e pela Sociedade. As estratégias preventivas que puderam incidir a nível dos indivíduos estão associadas á formação das pessoas sobre as relações interpessoais e os conflitos de gestão, ao nível da Organização poderá passar pelo redesenhando dos sistemas de trabalho, melhorando o estilo de liderança nas organizações, gestão da cultura e melhoria do clima organizacional, e por fim a um nível social, através de mudanças legislativas (Araújo, 2009).

A gestão do Assédio Moral no Trabalho depois de este ser identificado, tem tido uma maior preocupação ao nível organizacional e individual, pois o efeito do assédio moral origina, condutas de dominação ou de submissão, as quais requerem uma atitude de cidadania activa no local de trabalho e de difusão de um conjunto de boas práticas, como ilustra o quadro abaixo:

INSTITUIÇÃO	VÍTIMA
Organização transparente	Aprendizagem de autodefesa
Definição de um código ético da instituição.	Aprender a conviver com o problema e trabalhar de modo a modificar a situação.
Chefias com capacidade mediadora e com capacidades de comunicação interpessoal.	Procura de apoio social (amizades, família, profissionais de saúde).
Medidas de detecção de situações de assédio.	Abandono do trabalho e viver o dia-a-dia.
Definição de um modelo das relações sociais na instituição.	Vigiar a tendência da instituição relativamente à mão-de-obra.

Serviço de assistência aos trabalhadores e prestação de apoio psicológico.	Tentar tornar inteligível a estratégia da gestão de recursos humanos.
Acções preventivas que evitam o aparecimento da problemática psicossocial.	Auto-formar-se e desenvolver as suas competências.

A fim de melhor intervir no Assédio Moral no Trabalho a investigação sobre a mudança organizacional, comportamental e de atitudes deve ser tomada em consideração. Intervenções destinadas a alterar a organização, o grupo e comportamentos e atitudes dos indivíduos, devem ser levados em conta na concepção das intervenções. A gestão da mudança e o desenvolvimento organizacional pode ser especialmente útil na intervenção. São especialmente relevantes para a intervenção:

- a) Identificar os actores sociais,
- b) A definição do âmbito, objectivos e metas de mudança,
- c) a antecipação dos efeitos secundários,
- d) a análise das resistências e das barreiras,
- e) o planeamento e definição das fases das intervenções, e
- f) realização da avaliação da intervenção de acordo com as teorias e metodologias de avaliação do programa.

Os dados empíricos sobre a eficácia das diferentes medidas devem ser fornecidos, nomeadamente dos possíveis efeitos colaterais das intervenções que podem funcionar ao contrário dos nossos objectivos (Einärsen, 2000).

1.12. Implicações jurídicas no assédio moral

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.

O assédio no trabalho é, em si, um facto social relevante merecedor de atenção, prevenção e combate pelos seus contornos: danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, que causam na vida do indivíduo trabalhador. Independentemente da

sua previsão legal, este fenómeno não pode, por conseguinte, ser confundido com aqueles factos cuja relevância está subsumida à existência de uma norma jurídica concreta, nominada e tipificada para ser digno de protecção real.

O facto de a prevenção e a proibição do assédio no trabalho não merecerem, por enquanto, previsão expressa na Lei Geral do Trabalho não desobriga o empregador do seu dever de respeito e protecção à integridade física e moral do trabalhador, nem retira a dignidade deste último em ser protegido, tampouco afasta a empresa da sua obrigação em criar políticas sociais internas de prevenção, combate e eliminação desta realidade. E, igualmente, não impede que o tribunal, no seu papel judicial, se abstenha de, pelo menos, apreciar e julgar os factos da relação jurídico-laboral ou de emprego que possam ser qualificados como assédio no trabalho.

A falta de previsão expressa de preceitos legais não legitima a aceitação do assédio no trabalho, porquanto, hoje, o assédio nas relações laborais deve ser encarado, também, como preocupação sociológica e psicológica, uma realidade com relevância social digna de preocupação generalizada, em particular, do trabalhador e do empregador. Aliás, devemos admitir que os efeitos negativos do assédio se repercutem, de modo geral, na sociedade, e, no que tange ao caso concreto de Angola, uma sociedade ainda pouco equitativa, sendo certo que os Estados não devem mostrar-se indiferentes a esta realidade social que precisa ser combatida.

Por isso mesmo, em Angola, a dificuldade não está na problemática de saber se o assédio no trabalho existe ou não; a resposta a essa indagação é cristalina. O assédio no trabalho existe em todos países onde há emprego, ou melhor, onde há relações de trabalho, tanto no sector empresarial público e privado, como na função pública. Angola não é diferente de outras realidades nesta matéria.

Teoricamente, há indicativos na Lei n.º 12/23 de Dezembro (actual Lei Geral do Trabalho) que indiciam a construção da protecção da dignidade do trabalhador. Vê-se isto, desde logo, no direito que é conferido ao trabalhador em ser tratado com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade. No que diz respeito aos deveres do empregador, é ainda seu dever: tratar e respeitar o seu trabalhador e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social. É, também, dever do empregador, promover boas relações de trabalho dentro da empresa. Todavia, em relação ao tratamento do assédio no

trabalho, tanto o moral como o sexual, o legislador não privilegiou nenhuma abordagem expressa nesse sentido na legislação laboral.

Segundo consta no artigo 22.º da Lei Geral do Trabalho, o funcionário e a entidade empregadora, incluindo as entidades que legitimamente os representem, gozam do direito à respectiva integridade física e moral.

O artigo 83.º da Lei Geral do Trabalho aponta que, o trabalhador tem o direito de ser tratado com consideração, integridade e dignidade. Portanto, o incumprimento desta obrigação configura uma infracção, na qual o infrator poderá ser responsabilizado civilmente.

1.13. Âmbito da aplicação penal para o assédio no ordenamento jurídico angolano

a) Assédio sexual

Se, por um lado, a actual Lei Geral do Trabalho não privilegia nenhuma abordagem expressa sobre o assédio no trabalho, o actual Código Penal Angolano, aprovado pela Lei n.º 38/20, de 11 de Novembro, ditosamente, no quadro geral em matéria penal, traz, já em destaque, pelo menos devidamente tipificado, o assédio sexual, nos termos do n.º 1 do artigo 186.º: “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 de 3 anos ou com a multa até 360 dias.”

O assédio sexual é tipificado como um crime contra a liberdade sexual aplicável aos sujeitos que se encaixarem no tipo descrito pelo referido preceito legal, não é, entretanto, exclusivo aos trabalhadores, mas é também a eles aplicável indubitavelmente.

O assédio sexual previsto no artigo 186.º do Código Penal, doutrinariamente, configura-se também numa situação de assédio sexual no trabalho, tendo em atenção a relação de domínio ou de dependência entre os sujeitos, se o agressor (superior hierárquico) for colega de trabalho da vítima (trabalhador subordinado), estar-se-á, aqui, perante uma situação clara de assédio no trabalho. Nisto, se a vítima (trabalhador) pretender responsabilizar criminalmente o colega agressor, poderá fazê-

lo por intermédio de queixa-crime de assédio sexual nos termos do n.º 1 artigo 186.º e do n.º 1 do artigo 200.º, ambos do Código Penal de Angola.

Noutros casos, se o assédio for praticado por colega de trabalho do mesmo escalão que a vítima, ou se o agente criminoso for inferior hierárquico em relação à vítima, o assédio sexual ganha outro contorno do ponto de vista penal e passa a configurar-se no tipo de importunação sexual, n.º 1 do artigo 191.º do Código Penal, à generalidade dos casos, sem atender ao critério relativo à relação de domínio entre os sujeitos.

b) Assédio moral

Quanto ao assédio moral no trabalho, ainda que de modo tímido, a sua proibição tenciona assegurar e proteger a integridade física e psíquica do trabalhador, não obstante a legislação penal nacional não destacar de forma particular os actos assediantes de que os trabalhadores são vítimas e que possam configurar crimes.

A verdade é que o Código Penal destaca situações generalizadas que podem e bem ser, também, aplicadas nas relações laborais. É o caso, por exemplo, dos bens jurídicos que são protegidos nos crimes contra a liberdade das pessoas: ameaça (art.º 170.º n.º 1), coacção (art.º 171.º n.º 1), perseguição (art.º 173.º n.º 1), bem como nos crimes contra a dignidade das pessoas: discriminação (art.º 212.º n.º 1 alínea b), injúria (art.º 213.º n.º 1), difamação (art.º 214.º, n.º 1) e calúnia (art.º 215). De modo geral, no âmbito das relações laborais e em sede de Direito do Trabalho, são também estes actos, que praticados de forma astuciosa pela empresa, superior hierárquico ou colegas de trabalho, configuram actos de assédio moral no trabalho.

A proibição do assédio moral e sexual no trabalho objectiva proteger os interesses da liberdade e dignidade do trabalhador no âmbito da relação de emprego que se tornam naturalmente vulneráveis, tendo em conta a própria natureza da relação jurídico-laboral que se estabelece entre empregador e trabalhador.

Na actualidade angolana, o assédio nas relações laborais há muito que representa um facto com relevância social digno de protecção jurídica, cuja institucionalização reclama por previsão, prevenção, enquadramento e “combate” no seio laboral por meio da sua inserção na LGT. O assédio no mundo do trabalho é um facto jurídico

presente no dia-a-dia, com repercussões negativas na saúde e vida dos trabalhadores.

Porém, os comportamentos que se desencadeiam em assédio ocorrem, na maior parte das vezes, no “silêncio” e de forma astuciosa, sem que a vítima se aperceba da real intenção do agressor.

O assédio no trabalho, em particular, o assédio moral, é também uma das formas de perseguição que o empregador utiliza com frequência para forçar que trabalhador se despeça, ou seja, despedido da empresa, sobretudo, nos ordenamentos jurídicos em que prevalecem critérios formais e sólidos de estabilidade da relação jurídico laboral, aí onde não se consegue discricionariamente despedir por mero capricho ou por falta de critérios objectivos para o efeito, astuciosamente por forma a contornar a lei, o assédio ganha corpo para dar suporte aos intentos inconfessos do empregador, na maior parte das vezes.

c) Protecção do trabalhador

O Direito do Trabalho surge no intuito de equilibrar as posições entre empregador e trabalhador. Nada poderá ser mais evidenciado no âmbito desta área jurídica do que a concreta desigualdade que se verifica concretamente a estas posições.

Segundo Martinez (2015), “os direitos de personalidades são direitos subjectivos que projectam a personalidade humana. No entanto, quer seja o legislador, a constituição ou em outro diploma como o Código Civil, limita-se a consagrar alguns direitos inerentes à pessoa que existem independentemente de formulações legais”.

É importante mencionar que a Lei Geral do Trabalho reiterou soluções que decorrem de regras gerais previstas na Constituição da República Angolana e no Código Civil. Porém, nota-se um avanço considerável, com a criação de um segmento legislativo próprio onde não só principia pela protecção do trabalhador como institui elementos de protecção do empregador. O principal objectivo não passa pela estipulação de uma protecção cega do trabalhador, mas tão somente, na busca pelo equilíbrio entre as partes que compõem a relação laboral.

Tratar-se-á de averiguar-após a determinação do bem jurídico negligenciado se as normas instituídas procedem a uma protecção concreta do trabalhador. Para o efeito

proceder-se-á à observação da aplicabilidade prática dos artigos que visam abordar a temática do assédio, analisando a posição do trabalhador, a interferência dessas mesmas normas na realidade em estudo e ainda a sua capacidade prática de redução ou estabilização deste perigo.

1.14. Importância da cultura jurídica no ambiente de trabalho

As ciências sociais ganham destaque na academia desde seu surgimento. Nos últimos séculos, galgaram novas metodologias e abandonaram paulatinamente velhos hábitos que hoje são tidos por equívocos.

O Direito, mais precisamente a Ciência Jurídica, também modificou sua forma de observar os fenômenos que estuda. Nesse sentido, as novas formas metodológicas optam por estudar o Direito dentro de uma dada sociedade, como parte integrante que modifica e é modificado por ela, primando pelo auxílio de outros campos das ciências sociais no desenvolvimento de conceitos e na compreensão da sociedade, partindo de um olhar mais holístico (sociologia, história dentre outras) para um olhar mais individualizado do ser humano (psicologia e serviço social).

A Cultura Jurídica é uma teoria que não foge dessa máxima. Os estudos que a tomam por base são sempre multidisciplinares e transpõem o campo jurídico, encontrando estudos em outras ciências sociais. Cultura é um termo de difícil definição, uma vez que cada autor que se debruça sobre tal problemática, acaba por lhe dar um significado próprio. Não é diferente de muitos outros conceitos das ciências sociais, como também não é diferente da Cultura Jurídica, onde os significados variam de autor para autor, porque cada um deles escolheu teorizar um campo social do Direito e o cruzamento de termos é quase inevitável.

Pode-se considerar a Cultura Jurídica uma teoria social do Direito que encontra explicações fora do sistema legal para entender as mudanças deste, tanto quanto busca explicações dentro do próprio Direito.

Nesse sentido, reconhece o Direito dentro de seus próprios domínios enquanto ciência autônoma, mas também observa que este é parte da sociedade e parte de uma rede permeável e maleável que troca informações entre os diversos setores sociais. Além disso, a Cultura Jurídica observa o Direito como um campo mutável e dependente de

outros campos sociais e que permite mudanças vindas de vários setores diferentes (Carillo, 2007).

Segundo Silbey (2010), nos estudos sociojurídicos, a cultura adquiriu três componentes em tempos recentes:

1. O primeiro diz respeito à mudança de foco nas pesquisas da área jurídica e social. Em vez de analisar leis, doutrinas e traços políticos em ambos, passou-se a buscar o cotidiano das pessoas para encontrar tais traços (jurídicos, doutrinários, políticos etc.) dentro do corpo social. Nesse sentido, tornou-se mais interessante buscar a presença do Direito no seio social do que propriamente os traços do Direito Positivo como era comum na época positivista. O Direito e a sociedade moveram-se para além dos conhecimentos jurídicos manipulados pelos juristas, indo parar no que frequentemente é chamado do Direito em acção (legal act) e comportamento legal (trabalho não oficial dos profissionais do Direito). As análises culturais passaram a focar no “não-oficial”, pessoas leigas, conforme tomavam posse das discussões a respeito do próprio Direito. Como consequência, o foco empírico passou a versar sobre esses actores legais, ficando em segundo plano os próprios juristas.
2. Em segundo lugar, os estudos sobre cultura abandonaram a predominante pesquisa sobre comportamentos mensuráveis (em geral, medidos por meio de questionários) que buscavam comparar Culturas Jurídicas de diferentes nações, o que reforçou o conceito de acção social incluindo análises dos significados e comunicação interpretativa das transações sociais. Nessa perspectiva, o Direito não é apenas um instrumento ou ferramenta de trabalho, mas é uma gama de categorias conceituais e esquemas que ajudam a construir, refazer e interpretar as relações sociais. O foco nos actores sociais trouxe um novo comprometimento com a metodologia dos trabalhos tomando por base as análises feitas sobre actores sociais da antropologia e da sociologia qualitativa, que já os estudavam em outros campos sociais, enquanto o Direito permanecia em introspecção.
3. Em terceiro lugar, e talvez mais fundamental, a troca para a vida cotidiana e os significados culturais de acção social (social action) requerem uma preocupação com a mutação das categorias nativas de actores como objecto de estudo, e.g. as regras estatais, as instituições formais do Direito, a atitude e opiniões dos actores,

para uma unidade conceitual analítica que, na definição do tema dos pesquisadores é a Cultura Jurídica.

A Cultura Jurídica age como uma variável que intervém como um mecanismo que transforma a cultura popular em regras legais. Se for tomado como exemplo as recentes mudanças no contexto social tais como o telefone, a revolução sexual, a revolução trabalhista e tantos outros fenômenos, pode-se ver que deles decorreram leis que controlam e incentivam a telecomunicação, o uso de camisinha (uma lei em sentido amplo), os Direitos trabalhistas etc.

Mudanças sociais alteram a maneira como as pessoas pensam, agem e sentem e isso cria uma nova teia de normas, ideias, atitudes e opiniões. Esses são os elementos da Cultura Jurídica que intervêm na inovação, na sociedade e na mudança do Direito.

1.14.1. Influência da cultura jurídica no ambiente de trabalho

A compreensão da Cultura Jurídica de um grupo, população ou de uma sociedade inteira é indispensável para entender como o Direito funciona nesses agrupamentos e ambientes. Em se tratando da utilidade da Cultura Jurídica, são três as principais aplicações. Em primeiro lugar, busca-se entender como o Direito age internamente dentro de um país. Em segundo lugar, é possível entender se um determinado transplante legal será ou não recebido pela sociedade. Em terceiro lugar, ajuda a compreender o porquê de certas proposições científicas terem sido recebidas pelo Direito e outras não.

A Cultura Jurídica molda o Direito, como já demonstrado. É uma de suas fontes imediatas a partir do momento em que transforma as demandas sociais em normas jurídicas. O Direito também influencia a Cultura Jurídica das pessoas, ao passo que estabelece novos padrões de comportamento. A mudança cultural é um processo lento e em alguns casos de reforma o próprio ordenamento jurídico tende a resistir às mudanças.

CAPÍTULO II: METODOLOGIA DE PESQUISA

2.1. Tipos de pesquisa

Para desenvolver a presente investigação, foram empregues os seguintes tipos de pesquisa:

Pesquisa descritiva: segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenómeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Esse tipo de pesquisa, segundo Sellitz et al. (1965), busca descrever um fenómeno ou situação em detalhe, especialmente o que está ocorrendo, permitindo abranger, com exatidão, as características de um indivíduo, uma situação, ou um grupo, bem como desvendar a relação entre os eventos.

Pesquisa explicativa: segundo Gil (1999), a pesquisa explicativa tem como objectivo básico a identificação dos factores que determinam ou que contribuem para a ocorrência de um fenómeno. É o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, pois tenta explicar a razão e as relações de causa e efeito dos fenómenos.

Pesquisa bibliográfica: a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrónicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objectivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

2.2. Modelo de abordagem

Quali-quantitativo:

Segundo Minayo (2001), a pesquisa quali-quantitativa visa a integrar os dois enfoques, reconhecendo que a realidade pode ser aprendida, tanto pela mensuração (quantitativo), quanto pela compreensão do significado dos fenómenos (qualitativo).

Utilizou-se este método por ser uma abordagem que combina elementos das metodologias qualitativa e quantitativa em um único estudo, buscando uma compreensão mais ampla e profunda do fenómeno investigado.

2.3. Nível de estruturação dos métodos

a) Teóricos:

- **Histórico-lógico:** utilizou-se para o estudo dos antecedentes, causa e condições históricas em ordem cronológica, numa análise e sequência lógica sobre a incidência de casos de assédio moral no Complexo Escolar N.º 3103, no período de 2022 a 2023.
- **Análise-síntese:** utilizou-se para fazer análise dos referentes teóricos, suas perspectivas e posições que permitirão elaborar a fundamentação sobre a incidência de casos de assédio moral no Complexo Escolar N.º 3103, no período de 2022 a 2023. Permitirá, também, analisar os resultados dos inquéritos e elaborar a revisão bibliográfica.
- **Indução-dedução:** utilizou-se a partir da análise de determinadas premissas teórico-práticas que permitirão fazer inferências lógicas para a elaboração medidas para reduzir as incidências de casos de assédio moral no Complexo Escolar N.º 3103, no período de 2022 a 2023.
- **Análise documental:** foi de grande utilidade para o estudo do que está regulamentado nos documentos reitores de que as instituições que regem as actividades laborais dispõem, a fim de serem apuradas medidas de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

b) Empíricos/experimental:

- **Pesquisa bibliográfica:** permite ao investigador a cobertura de uma gama de fenómenos muito mais amplas do que aquelas que poderia pesquisar directamente; principalmente quando o problema de investigação requer dados muitos dispersos pelo espaço” (Vilelas, 2017 p. 181).

c) Estatístico-Matemáticos:

- **Análise percentual:** serviu para organizar os resultados obtidos, processamento de informações e no processamento estatístico baseado na percentagem.

2.4. Técnicas de Recolha de Dados

- **Entrevista:** utilizou-se com o propósito de constatar o grau de cumprimento das obrigações de jurídico-laborais que as entidades empregadoras no Complexo Escolar n.º 3103 têm para com os funcionários.
- **Inquérito:** para constatar o conhecimento que os funcionários têm sobre os seus direitos enquanto trabalhadores e o posicionamento dos mesmos face aos casos de assédio moral.
- **Observação:** utilizou-se com finalidade de obter informações de como se desenvolve a relação entre os funcionários e proprietários das firmas operantes no Complexo Escolar N.º 3103, e o comportamento dos funcionários durante o horário de expediente.

CAPÍTULO III – DISCUSSÃO E RESULTADOS

População e amostra

O universo ou população da pesquisa é caracterizado pela definição da área ou população-alvo, descrevendo a quantidade de pessoas que actuam na pesquisa. Para Marconi e Lakatos (2003), universo ou população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum.

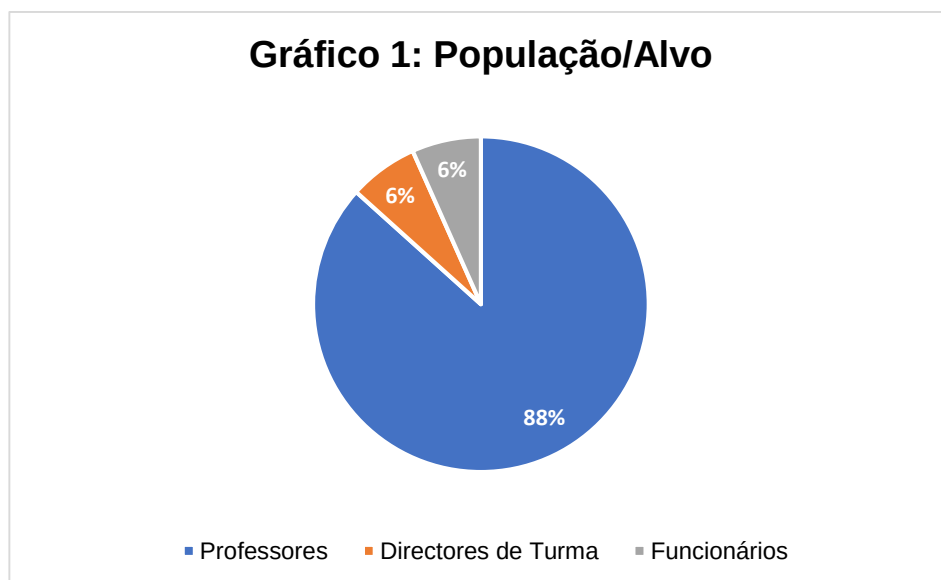
De acordo com Vergara (2010), amostra ou população amostra, é uma parte do universo escolhida segundo algum critério de representatividade. Assim, a amostra objectiva extrair um subconjunto da população que é representativo nas principais áreas de interesse da pesquisa (Roesch, 1999).

3.1. Apresentação e interpretação dos resultados

Para Pestana (2006), amostra é uma parte ou subconjunto da população. No presente estudo, a amostra é o resultado do inquérito feito a 15 funcionários do Complexo Escolar n.º 3103.

Tabela 1 - população e Amostra

Nº	Inquiridos	População/Alvo	Amostra	%
01	Professores	26	13	88%
02	Director de Turma	2	1	6%
03	Funcionários	2	1	6%
TOTAL		30	15	100%



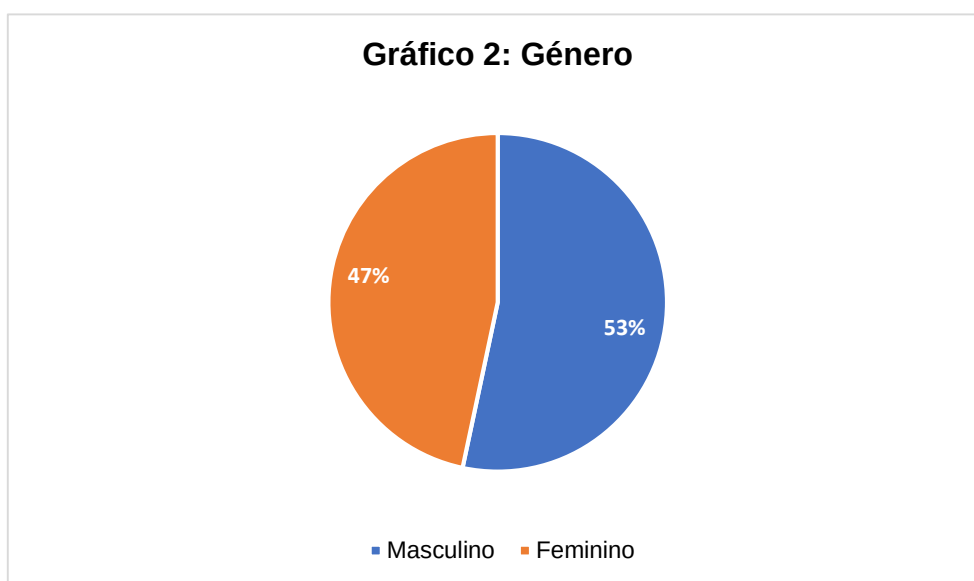
Fonte:

Elaboração própria (2025)

Interpretação: Os dados expressos na tabela e gráfico nº 1, referem-se à distribuição do número de funcionários inquiridos. Sendo que, dos 15 inquiridos no Complexo Escolar N.º 3103, 13 são professores, o que corresponde a 88%; 1 Director de Turma, o que corresponde a 6%, e 1 funcionário Administrativo, que corresponde 6%.

Tabela 2 – Gênero

Nº	Gênero	Frequência	Percentagem
01	Masculino	8	53%
02	Feminino	7	47%
TOTAL		15	100%

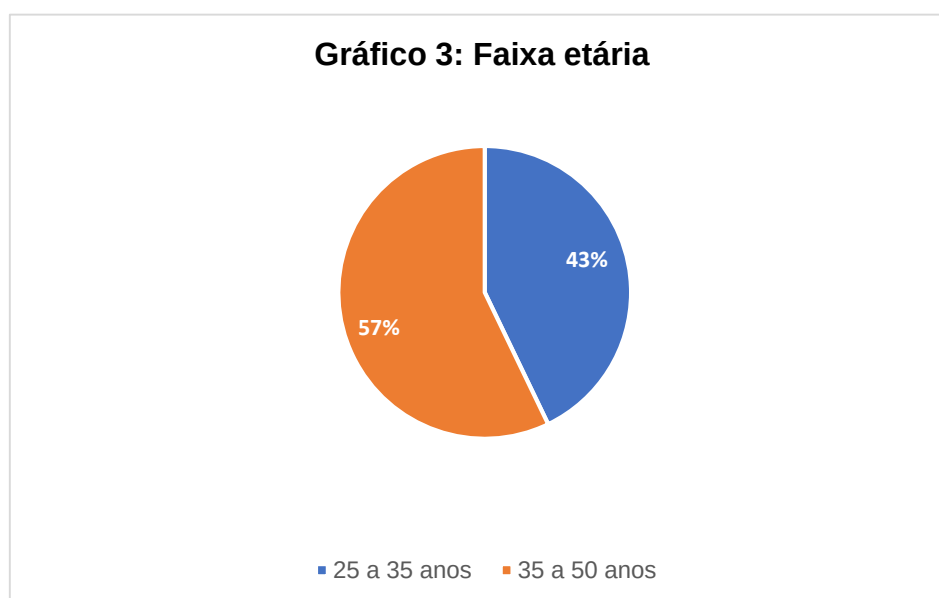


Fonte: Elaboração própria (2025)

Interpretação: Os dados expressos na tabela e gráfico nº 2, referem-se à distribuição dos inquiridos, de acordo com o gênero. Sendo que, dos 15 inquiridos funcionários no Complexo Escolar N.º 3103, 7 são do sexo feminino, que corresponde a 47%, e 8 do sexo masculino, que corresponde a 53%.

Tabela 3 – Faixa etária

Nº	Idade	Frequência	Porcentagem
01	25 – 35 anos	7	43%
02	35 – 50 anos	8	57%
TOTAL		14	100%



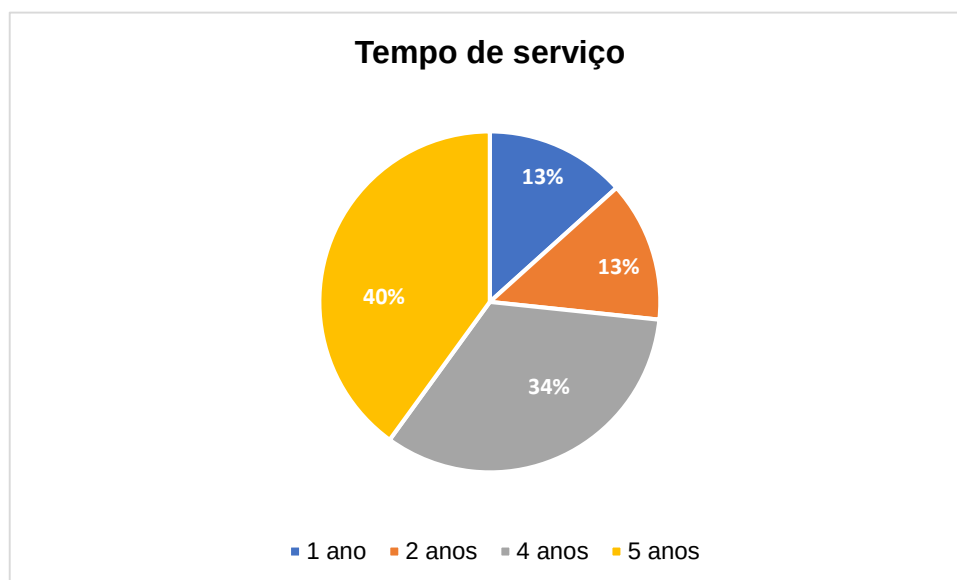
Fonte: Elaboração própria (2025)

Interpretação: A tabela e o gráfico nº 3, referem-se à distribuição dos inquiridos de acordo com a faixa etária. Sendo que, dos 15 funcionários inquiridos, 6 têm idades compreendidas entre 25 a 35 anos, que corresponde a 43% e 8 deles têm idades compreendidas entre 35 a 50 anos, o que corresponde a 57%.

A tabela e o gráfico indicam que, maior parte dos inquiridos possuem idades acima dos 35 anos. Isso mostra que os cidadãos inquiridos são adultos, tendo, portanto, alguma idoneidade nas respostas fornecidas pelos sujeitos da pesquisa.

Tabela 4 – Tempo de Serviço

Nº	Tempo de serviço	Frequência	Porcentagem
01	1 ano	2	13%
02	2 anos	2	13%
03	4 anos	5	34%
04	5 anos	6	40%
TOTAL		15	100%

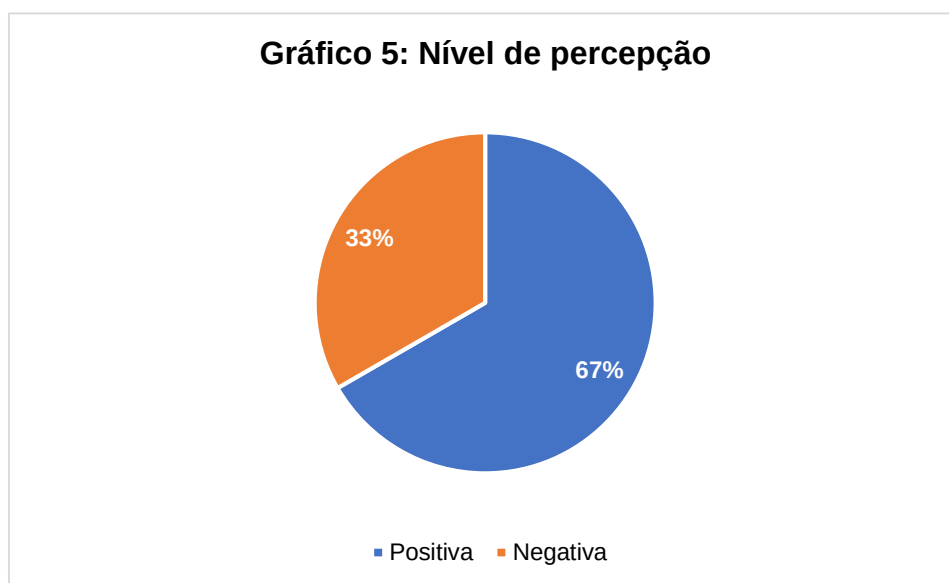


Fonte: Elaboração própria (2025)

Interpretação: A tabela e o gráfico nº 4, referem-se à distribuição dos inquiridos de acordo com o tempo de serviço. Sendo que, dos 15 funcionários inquiridos, 2 trabalham há 1 ano, o que corresponde a 13%; 2 outros trabalham há 2 anos, o que corresponde a 13%; 5 trabalham há 4 anos, o que corresponde a 34% e 6 trabalham há 5 anos, número correspondente a 40%.

Tabela 5 – Nível de percepção sobre a Lei 12/23 de 27 de Dezembro.

Nº	Opções	Frequência	Porcentagem
01	Positiva	10	67%
02	Negativa	5	33%
TOTAL		15	100%

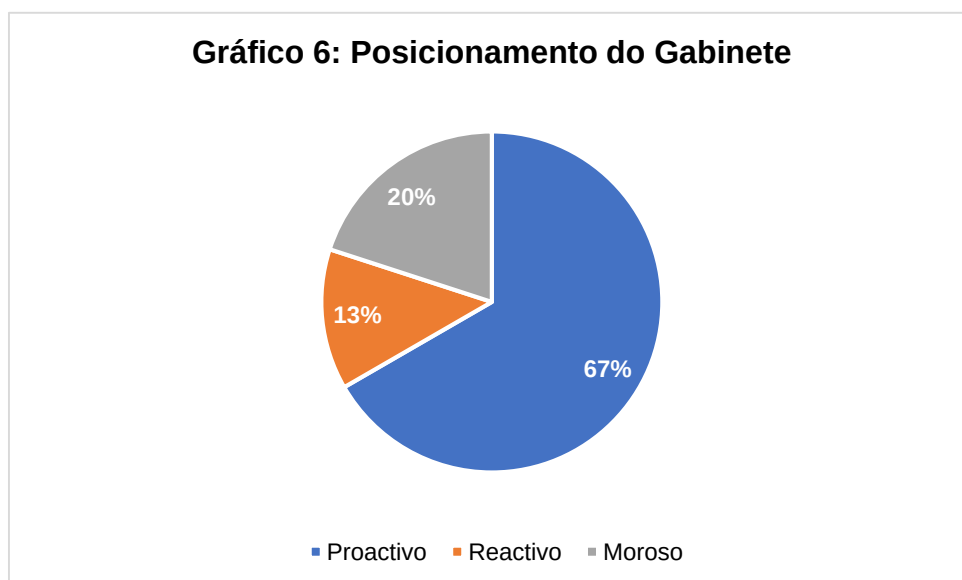


Fonte: Elaboração própria (2025)

Interpretação: A tabela e o gráfico nº 5, referem-se à distribuição dos inquiridos, relativamente ao nível de percepção sobre a Lei 12/23 de 27 de Dezembro. Daí, constatou-se que, dos 15 funcionários inquiridos, 10 possuem um nível positivo de compreensão, o que corresponde a 67%, e 5 possuem um nível de percepção negativo, o que corresponde a 33%.

Tabela 6 – Posicionamento do Gabinete

Nº	Opções	Frequência	Percentagem
01	Proactivo	10	67%
02	Reactivo	2	13%
03	Moroso	3	20%
TOTAL		15	100%

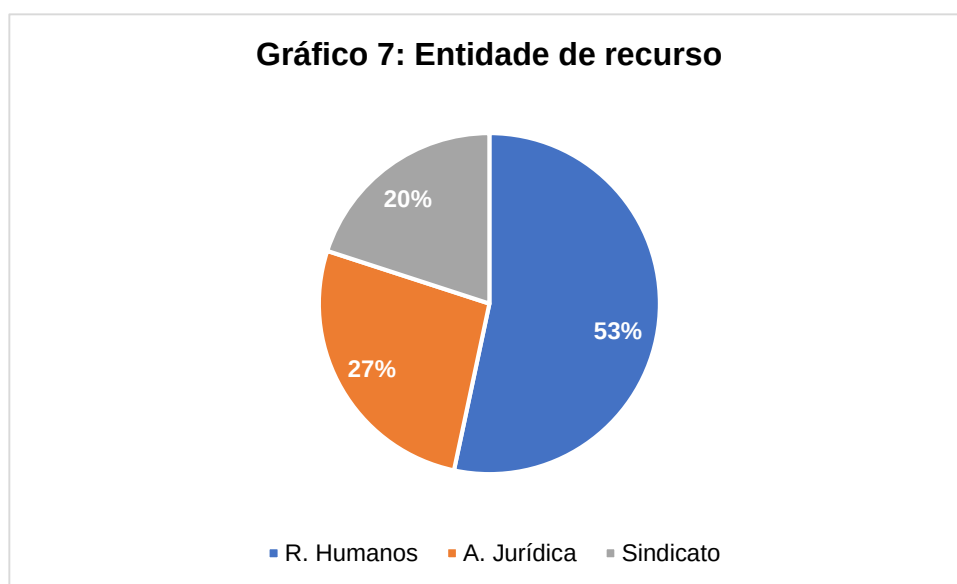


Fonte: Elaboração própria (2025)

Interpretação: A tabela e o gráfico nº 6, referem-se à distribuição dos inquiridos, relativamente à visão de como o Gabinete Jurídico da Instituição se posiciona diante dos casos de assédio moral. Sendo que, dos 15 funcionários inquiridos, 10 responderam que o gabinete reage de forma proactiva, o que corresponde a 67%; 2 consideram que o posicionamento do gabinete é reactivo, o que corresponde 13%, 3 consideram como moroso o tratamento de situações de assédio moral, o que corresponde a 20%.

Tabela 7 – Entidade de recurso

Nº	Opções	Frequência	Percentagem
01	Recurso Humanos	8	53%
02	Área Jurídica	4	27%
03	Sindicato	3	20%
TOTAL		15	100%

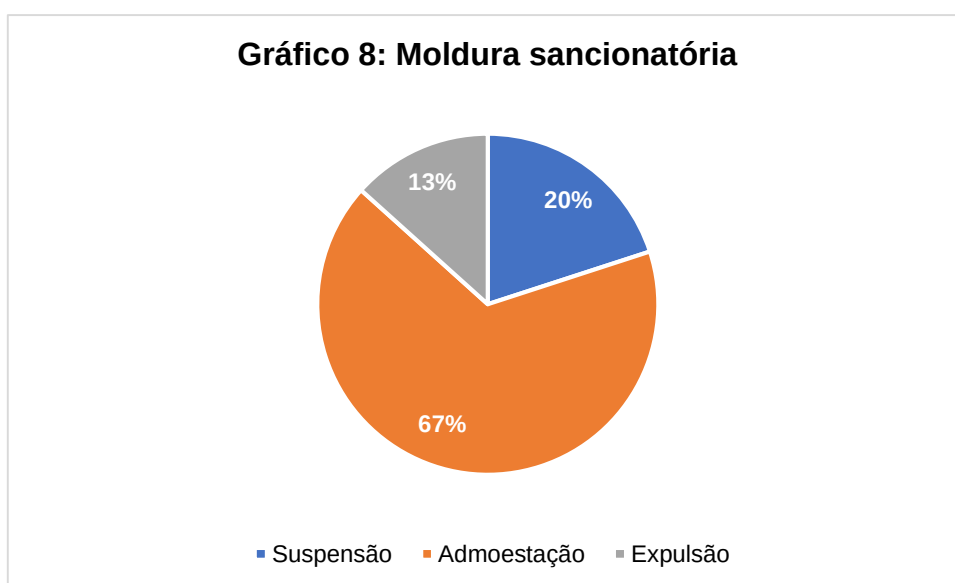


Fonte: Elaboração própria (2025)

Interpretação: A tabela e o gráfico nº 7, referem-se à distribuição dos inquiridos, relativamente à entidade de recurso em casos de assédio moral. Dos 15 funcionários inquiridos, constatou-se que 8 recorrem à Direcção de Recursos Humanos, o que corresponde a 53%; 4 recorrem à Área Jurídica, o que corresponde a 27%, e 3 deles recorrem ao Sindicato, o que corresponde a 20%.

Tabela 8 – Medida sancionatória

Nº	Opções	Frequência	Percentagem
01	Suspensão	3	20%
02	Admoestação	10	67%
03	Expulsão	2	13%
TOTAL		15	100%



Fonte: Elaboração própria (2025)

Interpretação: A tabela e o gráfico nº 8, referem-se à distribuição dos inquiridos, relativamente à opinião sobre a moldura sancionatória a ser aplicada em casos de assédio moral. Dos 15 funcionários inquiridos, 3 defendem que deve haver uma expulsão, o que corresponde a 20%; 10 defendem que seja feita uma admoestação, o que corresponde a 67%, e 2 sugerem que sejam expulsos os prevaricadores, o que corresponde a 13%.

CONCLUSÃO

Na esteira do desdobramento do tema “A Incidência do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: estudo de caso no Complexo Escolar n.º 3103/Luanda – uma análise da Lei 12/23 de 27 de dezembro (Lei Geral do Trabalho), no período de 2022-2023, depois de compulsados todos dados de carácter bibliográfico e metodológico, chegou-se à seguinte conclusão:

Apesar de todos aspectos legais terem sido acautelados em sede dos normativos, ainda há um caminho a percorrer para que se torne efectiva a salvaguarda e a garantia dos direitos dos trabalhadores, obsevando com vigor e rigor todos os pontos a eles inerentes.

Em alguns casos o desnível no campo de instrução académica e educacional tem se transformado no “calcanhar de Aquiles”, com repercussões imprevisíveis na materialização da defesa, salvaguarda e garantia dos direitos dos direitos dos trabalhadores.

As instituições em geral, em particular o Complexo Escolar em estudo, têm se debatido com a débil cultura jurídica. Algumas vezes os funcionários atingidos por este fenómeno remetem-se ao silêncio, temendo represálias diante de que detém o poder de mando.

Identificou-se que na escola 3103 o papel da área jurídica tem sido evidenciado e como consequência positiva tem havido uma consonância na observância entre os direitos e os deveres no cumprimento das tarefas dos funcionários a ela adstritas.

A Direcção do Complexo Escolar tem sido uma das áreas mais cooperativas, não obstante alguns constrangimentos encontrados no que concerne os direitos dos trabalhadores. Sempre que se instalou a litigância jurídico-laboral, encontrou-se um meio conciliador entre as partes envolvidas, na base do cumprimento dos ditames da lei em vigor na República de Angola.

SUGESTÕES

Para se mitigar os aspectos considerados fraturantes no campo do trabalho relativamente ao assédio moral, para as instituições, no cômputo geral, e a escola objecto do presente trabalho, seria importante que observassem as seguintes medidas:

- Ter a cultura de aliar a teoria jurídica à prática, para o benefício dos trabalhadores e dos demais envolvidos;
- É importante que se normalize a cultura jurídica da denúncia para que os prevaricadores não tenham acesso fácil à ostracização diante dos trabalhadores;
- Ainda se julga preponderante incentivar a cultura de debates na base do refrescamento, que evidencie o papel directo dos trabalhadores, mas também o da entidade empregadora.
- Diante da litigância jurídico-laboral entre funcionários e entidade empregadora, o meio termo e o mais sensato seria o meio extrajudicial, com base na conciliação, arbitragem e outras formas correlatas em sede da resolução da legislação afim.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADC – Associação para o desenvolvimento das Competências (2006). Assédio Moral no Trabalho um estudo aplicado. Montijo: Obras em Curso, Lda
- Alkimim, M. A. (2008). Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, Apostila.
- Arenas, M. V, dos S.(2013). Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário : implicações psicossociais.
- Barros, A. M. (2011). Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr 75,
- Barros, R. L. dos S. de. (2013). Assédio moral no local de trabalho.Tese de Doutorado. Faculdade de Ciências e Tecnologia.
- Carillo, Jo. (2007). Links and choices: popular legal culture in the work of Lawrence M. Friedman. Southern California Interdisciplinary Law Journal, Los Angeles, v. 17, n. 1, p. 1-21.
- Carvalho, N. G. de (2009). Assédio moral na relação de trabalho. São Paulo: Rideel,.
- Cavalcanti, A. (2006). O Gestor e o seu papel na Gestão de Conflitos. Um estudo de caso em empresa de Varejo de Vestuário masculino. Tese de mestrado publicada, Faculdade de Ciências Económicas, Belo Horizonte.
- Coelho, V, C., Maciel, R, H, M.d.O., Gouveia, V.V., Soboll, L. A. P.,& Moraes , N. A.d.(2015). Assédio moral no trabalho, focando o assediador: Valores humanos, valores organizacionais e atos negativos no trabalho. Universidade de fortaleza.
- Convenção N.º 190 DA OIT., de 21 de Junho de 2019 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho e a RECOMENDAÇÃO 206 DA OIT Edições.
- Dicionário de Língua Portuguesa.
- Einärsen, S., (2000), Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behaviour. Página consultada em 25 de novembro de 2010
- Espinosa, A. (2016). Psicologia Jurídica e Forense: Debates, propostas e investigações. Madrid: Tirant.
- Ferreira, H. D. B. (2004). Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas:

- Ferreira, P. (1996). Satisfação dos profissionais de enfermagem: construção de um modelo de medição. Revista Saúde Infantil.
- Fonseca, J. J. S. (2002) Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC.
- Freitas, M. E. de. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. RAE - Revista De Administracao De Empresa.
- Gil, A. C. (1999) Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.^a ed. São Paulo: Atlas.
- Grott, J. M. (2003). Meio Ambiente Do Trabalho: Prevenção - A Salvaguarda Do Trabalhador. Curitiba: Juruá.
- Heloani, R. A (2011). Dança da garrafa: assédio moral nas organizações. GVexecutivo, [S.I.].
- Hirigoyen M. F. (2002). Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil;
- Hirigoyen, M. F. (2006). Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 8^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2010). Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 16^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil,
- Hirigoyen, Marie-France, (1998), Assédio, Coação e violência do cotidiano. Lisboa: Pergaminho.
- Iñaki P. e Z. (2001). "Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho na Editorial Sal Terrae".
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces - Violence and Victims. Página consultada em 24 de Novembro de 2010,
- Marconi, M. de A.; Lakatos, E. M. (1992). Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas,
- Martinez, P. R. (2015), Direito do Trabalho, ed. Almedina, 7.^a edição.
- Martins, S. P. (2015). Assédio moral no emprego. São Paulo: Atlas.

Nascimento, Sônia Mascaro (2009). Assédio moral no direito comparado, Revista O Trabalho, n. 143, p. 4809-4821, jan.

Nunes, T. S. (2016). A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina.

Oliveira, P. E. V. de. (2013). Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências. São Paulo: LTR,

Pereira, R. G. (2009). Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para sua Conceptualização, Coimbra.

Pestana, M. H; Gageiro, J. N.(2006). Análises de dados para ciência sociais- A complementaridade do SPSS. 4.ED. Lisboa: Edições Sílabo.

Redinha, M. R. (2003). in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina.

Rovinski, S. L. R. (2013). Fundamentos da perícia psicológica forense. São Paulo: Vetor.

Santos, P. B. (2017). Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português. Coimbra: Almedina, p. 42.

Sarlet, I. W. (2001). Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.

Selltiz, C.; Wrightsman, L. S.; Cook, S. W. (1965). Métodos de pesquisa das relações sociais. São Paulo: Herder.

Silbey, S. S. et al. (2010) Handbook of cultural sociology. Abingdon: Routledge Handbooks Online.

Silva J. A. da (1995). Direito ambiental constitucional. Imprensa: São Paulo, Malheiros.

Stephan, C. C. (2013). O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil. São Paulo: LTr.

Tarcitano, J. S. C e Guimarães, C. D. (2004). Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, Trabalho de Conclusão do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,

apresentado ao Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora, p.1/51,

Trindade, J. (2017). Manual de psicologia jurídica para operadores do direito. 8. ed.

Triviños, A. N. S. (1987). Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas.

Venosa, Silvio de Salvo (2008). Responsabilidade Civil. 8ª ed., 2ª reimpr., São Paulo: Atlas: p. 41.

Vergara, S. C. (2010). Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 12. ed.

Vilelas, J. (2017). Investigação: O processo de construção do conhecimento.

Zanetti, R. (2010). E-Book: Assédio Moral no Trabalho. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 10 mar.

LEGISLAÇÃO CONSULTADA

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE ANGOLA

CÓDIGO PENAL ANGOLANO

LEI GERAL DO TRABALHO ANGOLANO

CÓDIGO CIVIL ANGOLANO