ISSN Impresso 1809-3280 | ISSN Eletrônico 2177-1758
www. esmarn.tjrn.jus.br/revistas

Revista Direito e Liberdade

ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS: UMA REFLEXÃO SOB O OLHAR DO DIREITO ANGOLANO[1]

SEXUAL HARASSMENT IN THE CONTEXT OF EMPLOYMENT RELATIONS: A REFLECTION UNDER THE LOOK THE ANGOLAN LAW

João Tobias Cunha *

RESUMO: Assédio sexual é um fenômeno socio-laboral que muito tem marcado as sociedades hodiernas. Inúmeros estudos em escala nacional e regional espelham a realidade subjacente sobre a tenacidade deste problema no âmbito das relações laborais. Nesta grelha analítica, o enunciado principal do presente artigo volta-se em compreender a configuração do comportamento sexualmente assediante, o advento dos estudos e dos movimentos feministas pioneiros contra a sua perpetração e a sua manifestação no seio das relações de trabalho, bem como a sua tutela legal no plano nacional (angolano), comunitário e internacional. Neste prisma, tendo como substrato a análise da doutrina, de documentos legais e jurisprudenciais, quer sejam nacionais, quer sejam supranacionais desenvolvidos nesse contexto, o estudo procura refletir o âmbito das relações individuais de trabalho face ao fenômeno assédio sexual, desde o seu surgimento, como questão social, até a sua intervenção legal. A relevância de um estudo como este na atualidade é sentida pelos direitos em causa e pelas consequências diretas na esfera jurídica da vítima, quando da prática de assédio sexual. **Palavras-chave:** Assédio sexual. Desigualdade de gênero. Direito do trabalho. Relações laborais.

---

[1] O presente artigo constitui um excerto Dissertação de Mestrado defendida publicamente no – Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE), aos 14 de julho de 2017. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/14723/1/Joao%20Cunha_dissertacao.pdf.

* Mestre em Direito das Empresas, especializado em Direito do Trabalho, pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE). Pós-graduado em Direito das Sociedades Comerciais Abertas e do Mercado de Valores Mobiliários (Direito Comercial) pela Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa - Escola de Lisboa. Professor colaborador do Instituto Superior Politécnico Jean Piaget de Benguela. Advogado. Benguela – Angola.

ABSTRACT: Sexual harassment is a socio-labour phenomenon that has a great impact in current societies. Numerous studies in national and regional scale reflect the underlying reality about the tenacity of this problem in labour relations. According to this analytical frame, the aim of this scientific article is to comprehend the configuration of sexually harassment behavior, the emergence of studies and of pioneering feminist movements against its perpetration and its manifestation within the labor relations, as well as its legal guardianship at national (Angolan), community and international level. From this perspective, based on the analysis of national and supranational legal, jurisprudential and doctrinal documents developed in this context, our study seeks to reflect the individual work relationships in relation to the phenomenon of sexual harassment, since its emergence, as a social issue, until its legal intervention. The relevance of a study like this nowadays is felt by the rights in question and for the direct consequences on the victim's legal sphere, when sexual harassment is practiced.
Keywords: Labour Law. Sexual harassment. Labour relations. Gender inequality.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO; 2 NOS "BASTIDORES" DO ASSÉDIO SEXUAL; 3 ASSÉDIO SEXUAL, UMA QUESTÃO DE DESIGUALDADE DE GÊNERO?; 4 PELA TUTELA LEGAL DO ASSÉDIO SEXUAL, UMA LUTA SEM MÉRITO? O TÍMIDO APARECIMENTO DOS PRIMEIROS ACÓRDÃOS E LEGISLAÇÕES; 5 A TUTELA LEGAL DO ASSÉDIO SEXUAL; 5.1 PANORAMA NORMATIVO COMUNITÁRIO E INTERNACIONAL; 5.2 ÂMBITO DO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO; **6. CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.**

1 INTRODUÇÃO

No pináculo do século XX, nos Estados Unidos da América (EUA), evidências empíricas permitiram identificar um padrão de comportamentos indesejados ou não recíprocos de compleição sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestados com o objetivo ou o efeito de ofender, perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade humana, liberdade e autodeterminação sexual e integridade física e moral, no âmbito das relações laborais. Padrão de comportamentos que

pela sua taciturnidade e reiteração, rapidamente ficou conhecido pelas sequelas irreparáveis que causava às suas vítimas. Trata-se de comportamentos sexualmente assediantes. Comportamentos cuja existência é tão antiga quanto à do próprio trabalho. As suas raízes histórias remontam à altura da predominância do sistema social patriarcal. Emerge como um fenômeno sociolaboral com contornos moldados pelos papéis masculino e feminino no seio da vida social; facilmente visto como uma forma de combate ao empoderamento feminino, num mercado de trabalho predominantemente ocupado por homens; uma forma de discriminação em função do sexo, porque atenta contra o princípio da igualdade e não discriminação entre os sexos no seio das relações de trabalho.

O assédio sexual afecta homens e mulheres, trabalhadores empregadores; lesa, em proporções idênticas, bens jurídicos balizares inegáveis a todo ser humano, independentemente do seu gênero ou da sua posição jurídica contratual. A perpetração de comportamentos sexualmente assediantes, no âmbito das relações laborais, é, antes de mais, um atentado aos direitos humanos, cuja defesa não se esgota nos mecanismos de tutela nacionais. É um fenômeno que acarreta efeitos funestos sobre a saúde física e psicológica da vítima, que, não raras vezes, se repercutem na esfera da sua vida privada e familiar, no normal prosseguimento das relações de trabalho e nos mais variados domínios organizacionais, gerando sérios prejuízos para a empresa e despesas acrescidas de toda a ordem para o Estado, nomeadamente de ordem econômica no plano da saúde pública e do sistema de proteção social. O alcance extralaboral de suas implicações permite, desde logo, compreender a magnitude e sensibilidade do problema. A atenção e cuidado que merece o fenômeno assédio sexual é urgente e trespassa a fronteira da tutela legal laboral. É uma preocupação do Estado na defesa dos valores e interesses fundamentais inerentes a toda e qualquer pessoa, na salvaguarda do direito ao trabalho e na proteção das relações laborais.

O estudo global do fenômeno assédio sexual não constitui,

à partida, desígnio do presente artigo. A delimitação temática imposta é conforme o universo do Direito do Trabalho, que não raras vezes se inscreve no horizonte de outras tutelas jurídicas. Por conseguinte, estas também são aludidas, não tanto com a atenção que merecem, mas na medida em que assumirem nosso interesse. Assim, tendo como recurso a pesquisa bibliográfica, combinada com o espírito analítico e comparativo, procurou-se refletir sobre o assédio sexual no âmbito das relações laborais, sob o olhar do direito angolano. O fenômeno assédio sexual, nesta vertente, é compreendido sob análise de dois pontos fulcrais: um que, tendo como substrato a sua origem e evolução, procura problematizar a principal concessão teórico-doutrinal que há muito se protelou no tempo: *será o assédio sexual um problema de relação de poder entre os gêneros?*; outro, que se volta em analisar o comportamento sexualmente assediante no plano dos instrumentos normativos, desde o seu entendimento como conduta atentatória contra os direitos fundamentais, até o advento das intervenções legislativas, propondo um novo olhar ao fenômeno.

2 NOS "BASTIDORES" DO ASSÉDIO SEXUAL

A terminologia *assédio sexual* (ou *sexual harassment* em língua inglesa) (BAKER, 2004, p. 7-13) foi empregada e definida pela primeira vez pela ativista feminista norte-americana Lin Farley (SIEGEL, 2003, p. 9-12), na tentativa de analisar a experiência vivida por um grupo de mulheres em face dos comportamentos dos homens no mercado de trabalho, durante um curso na Universidade de Cornell, nos EUA, em meados da década de setenta (BAKER., 2008, p. 1-12). Os termos *intimidação sexual, coerção sexual e exploração sexual no trabalho* (na língua original, *sexual intimidation, sexual coercion e sexual exploitation on the job*, respetivamente) foram opções tomadas em consideração antes de finalmente chegarem ao termo *assédio sexual*. Rapidamente o vocábulo se tornou notório depois de ser usado como manchete num artigo da *New York Times*, em agosto de 1975

(JONES, 2008, pp. 1-43)[2]. Um ano depois, foi realizado o primeiro inquérito em escala nacional nos EUA, onde se demostrou que, em cada dez entrevistadas, cerca de nove já tinham sido alvo de *assédio sexual* nas relações de emprego[3]. A cinematografia não ficou para trás, sendo o termo, no início dos anos oitenta, tema para vários filmes de Hollywood, entre os quais se destaca a comédia intitulada *Nine to five*.

Lin Farley observou que o fenômeno nunca tinha sido descrito na literatura (científica) e nem havia sido reconhecido como um problema social. Em 1978, publicou o primeiro livro sobre o tema e fundou vários movimentos feministas que estavam entre as organizações pioneiras que tinham como escopo trazer o fenômeno ao conhecimento do público. Em seu livro, a ativista feminista usou a terminologia para descrever o comportamento indesejado, sexualmente conotado, de um superior hierárquico (necessariamente homem) em relação a uma mulher, no local de trabalho, com o desígnio de prejudicar a sua função de trabalhadora.

---

[2] Intitulado "*Women begin to speak out against sexual harassment at work*" e redigido por End Meny , em 19 de agosto de 1975, o artigo versou sobre a reivindicação da dignidade da classe feminina no mercado de trabalho perante a rotineira prática de assédio sexual por parte dos homens e por elas suportada durante décadas. No artigo, foi divulgado o resultado de um inquérito efetuado pela *The Cornell Human Affairs Program*, em que se deu conta que 70% de 155 entrevistadas tinham sido alvo de algum tipo de assédio sexual no local de trabalho; das quais 33% simplesmente ignoraram ou fingiram que nada sucedia (THE NEW YORK TIMES ARCHIVES. 19 ago. 1975. p. 38. Disponível em: http://www.nytimes.com. Acesso em: 22 dez. 2017).

[3] O inquérito promovido pela *Redbook Magazine* subordinou-se ao tema "*How do you handle sex on the job?*" mobilizou uma esmagadora quantidade de mulheres, iniciando, assim, um importante debate sobre o tratamento das mulheres no local de trabalho. O inquérito trouxe resultados que estão entre as primeiras estatísticas em escala nacional sobre o assédio sexual no trabalho. O conceito das mulheres como vítimas do assédio sexual no trabalho não era novo, mas, a partir daquele momento, estavam dispostas a dizer "não" ao assédio sexual. Na edição em que foi publicado o estudo, dezenas de mulheres compartilharam histórias pessoais sobre o assédio sexual e vários escritos informaram sobre as formas de prevenir e denunciar a sua prática. O relato de várias mulheres ajudou a iluminar uma questão que, durante um longo tempo, foi mantida na escuridão (REDBOOK MAGAZINE ARCHIVES. nov. 1976. p. 149 e ss. Disponível em: http://www.redbookmag.com. Acesso em: 22 dez. 2017).

O conceito era restrito às relações de gênero e de poder nos locais de trabalho[4], i.e., o assédio sexual encarado como um fenômeno associado à questão da relação de poder entre os gêneros – o abuso de poder ou da autoridade sobre o género feminino para conseguir favores sexuais –, assim, como um problema de desigualdade e discriminação em função do gênero e não relacionado com a questão sexual propriamente dita (FIOL, 2009, p. 9). Nesse sentido, não se tratava apenas de um problema de poder hierárquico (a típica relação de poder juridicamente estabelecida entre superior hierárquico e o trabalhador subordinado), mas antes, de um problema de relação de poder entre os gêneros, a questão da discriminação e da violência sexual em função do gênero[5] (VICENTE, 2017, p. 3-4). O assédio sexual, nesse contexto, emerge como um artifício masculino para combater as mulheres no território laboral tradicionalmente ocupado por homens, uma vez que aos poucos iam perdendo-o; uma guerra silenciosa onde estava em jogo o carácter de gênero próprio da atividade laboral

[4] Conforme assevera Martha Chamallas (1993, p. 36-38), *"the legal claim for sexual harassment is notable for its distinctively feminist origins. […]. The goal of legal feminism has been to fit the cause of action to women's experience in the workplace. As a phenomenon, sexual harassment is virtually gender-specific: unlike other types of sex discrimination suits where male plaintiffs frequently complain of gender-based injury, the great majority of sexual harassment plaintiffs are women, and their complaints rarely have a precise analogue in the experience of men. […] in several respects the sexual harassment literature is a microcosm of broader theoretical shifts that have occurred in feminist theory in the last two decades"*.

[5] O assédio sexual era assim visto como uma forma de violência sexual em função do gênero, uma vez que a força usada pelo assediador podia variar desde a coerção física até ao uso do poder; oferecendo ou negando recompensas, privilégios ou direitos com vistas à obtenção de favor de compleição sexual não desejado pela destinatária. Assim, a assimetria das relações de poder de gênero, típica neste contexto é manifestada mediante a prática do assédio sexual que constituiu uma forma de violência sexual (ORGANIZACIÓN..., 2013, p. 13). O entendimento da natureza desta violência e discriminação passa pela compreensão do papel social masculino e feminino. Ao longo do tempo, a sociedade, por meio das suas instituições, cultura, crenças e tradições moldou homens e mulheres como sujeitos opostos e assimétricos: masculino e feminino envolvidos em uma relação de domínio e subjugação. Este processo social inconsciente que molda a mulher para ser subjugada ao homem e ao domínio patriarcal, coloca esses sujeitos em processos desiguais nas suas condições de vida, no trabalho e nas relações afetivas sexuais.

subordinada, sendo que aquela classe masculina usava o assédio sexual como um mecanismo para frustrar os avanços da classe feminina; enfim, um preço que as mulheres pagavam por reivindicarem os seus direitos de participação igualitária no domínio social e laboral[6].

3 ASSÉDIO SEXUAL, UMA QUESTÃO DE DESIGUALDADE DE GÊNERO?

Um nome incontornável, quando nos debruçamos sobre o fenômeno assédio sexual, no âmbito das relações laborais, é, certamente, o da ativista feminista Catharine Mackinnon. Em 1979, a ativista publicou uma das célebres obras que mais influenciaram o mundo a respeito do fenômeno. Nesta obra clássica – um autêntico tratado do movimento feminista estadunidense com repercussão mundial[7] –, a ativista descreveu o assédio sexual por meio da exposição de vários relatos, experiências pessoais e pesquisas de mulheres que foram vítimas do fenômeno

[6] Por um lado, entende Reskin (1986, p. 53) que "*the sexual harassment of women already in male-dominated occupations appears to take the form of insults, which may include mock propositions to engage in sexual relations. Such behavior appears to be motivated by a desire to wound and embarrass the woman, to demonstrate the men's contempt for her unfeminine behavior in invading their territory, to show her that they will not accept her as 'one of the boys,' and out of a hope that she will be made sufficiently uncomfortable to abandon the job"* Por outro, Bergmann (1986, p. 70) assevera *"when work groups are integrated, gender becomes salient for the male occupants, who may subject the women to remarks calculated to put them in their place by emphasizing their deviant gender status. These may take the form of profanity, off-color jokes, anecdotes about their own sexual prowess, gossip about the women's personal lives, and unwarranted intimacy toward them*"

[7] Intitulada *Sexual harassment of working women*, a obra recebeu uma forte influência de livros como *Le deuxième sexe*, da ativista feminista francesa Simone de Beauvoir, *The feminine mystique*, da ativista feminista norte-americana Betty Friedan e *Wide* sargasso sea, da romancista caribenha Jean Rhys e foi publicada numa época extremamente crítica da história do feminismo norte-americano – a segunda onda do feminismo –, conhecida como a época do "feminismo radical", que vai desde o princípio da década de sessenta até à metade da década de oitenta, marcada inicialmente pela luta contra todas as formas de opressão contra as mulheres e a reivindicação da igualdade entre homens e mulheres no emprego e na liberdade sexual (GARDEY, 2003, p. 37-42).

no contexto do trabalho (MACKINNON, 1996, p. 43-47). Configurou, pela primeira vez, o assédio sexual como um comportamento indesejado de carácter sexual que viola direitos de personalidade da mulher, enquadrando-o em duas categorias fundamentais: assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem e assédio sexual ambiental ou por intimidação (FRANK, 1997, p. 693-694)[8]. Seus estudos deram conta que assédio sexual é um problema de sexismo, precisamente, porque personifica estereótipos de género, i.e., os homens atuam como atores sexuais e as mulheres como objetos sexuais (CHAMALLAS, 1993, p. 39-43). Para a ativista, a estrutura do sistema organizacional que coloca a mulher em posição de hierarquia inferior ou em dependência econômica em relação ao homem é que está na base do problema. Um sistema organizacional muito comum até às décadas de setenta e oitenta, enraizado na crença da subjugação da mulher à autoridade moral e ao prestígio social do homem – própria do *patriarcalismo* ou *patriarcado* –, a representação simbólica da figura masculina tutelar quer na vida familiar, quer na

[8] As duas tipologias são facilmente distinguidas em função do comportamento do sujeito ativo do assédio sexual em relação à vítima, que em virtude do contexto, da sua motivação e da sua posição dentro do panorama orgânico da empresa, pode apresentar particularidades acentuadas. Assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem é uma forma de abuso de poder ou de autoridade do sujeito ativo em relação à vítima. Dito de outro modo, trata-se da situação em que o assediador se encontra numa posição hierarquicamente superior em relação ao assediado, por isso (ab)usa (d)a sua posição de supremacia para exigir ou propor àquela a prestação de uma atividade de carácter sexual, sob ameaça de perda ou sob promessa de ganho de benefícios ou privilégios. Enquanto o assédio sexual ambiental ou por intimidação é caracterizado por todas as manifestações indesejadas de carácter sexual que não se enquadram na primeira tipologia, ou seja, condutas sexualmente assediantes que não resultam da posição de poder ou de autoridade do sujeito ativo em relação à vítima.

vida social, econômica ou política[9].

Abordagem da desigualdade é o que designou a ativista, caracterizando o assédio sexual como um *fenômeno grupal*, não de acordo com a média numérica de sujeitos em cada caso concreto (até porque este argumento seria inoportuno, na medida em que, de modo genérico, o sigilo e o anonimato são componentes que normalmente o autor do assédio sexual tem em conta, aquando da sua prática e esses, como é sabido, não se coadunam com os grupos), mas consoante a lógica de segmentação das classes sociais segundo a natureza sexual. Por outras palavras, porque os autores do assédio sexual pertenciam a um grupo (classe masculina), que se encontrava numa posição de poder, e as vítimas a outro grupo (classe feminina), que se encontrava em posição de fragilidade, em virtude da desigualdade de género. Assim, asseverou a ativista que o assédio sexual é um fenômeno grupal porque não afeta somente a vítima, como também o gênero em que ela se insere: a condição de toda mulher no seu posto de trabalho, no mercado laboral e na sociedade em geral (UNZUETA, 2013, p. 21-24).

Por detrás dos argumentos doutrinários, a concessão do assédio sexual como um fenômeno de desigualdade social levanta algumas questões fundamentais sobre relações entre gêneros, sexualidade e poder

[9] Como entende as Naciones... (2006, p. 28-29), *"la ubicuidad de la violencia contra la mujer, que trasciende las fronteras de las naciones, las culturas, las razas, las clases y las religiones, indica que sus raíces se encuentran en el patriarcado – la dominación sistémica de las mujeres por los hombres. […]. El patriarcado se ha abroquelado en normas sociales y culturales, y se encuentra institucionalizado en el derecho y en las estructuras políticas e incrustado en las economías locales y mundial. También se ha arraigado en las ideologías formales y en el discurso público. El patriarcado limita las opciones de las mujeres pero no las reduce a la impotencia, como lo demuestra la existencia de los movimientos de mujeres y los éxitos de las mujeres en la reivindicación de sus derechos"*. O patriarcalismo é na visão de Weber (1964, p.184) *"a la situación en que dentro de una asociación, las más de las veces primariamente económica y familiar, ejerce la dominación (normalmente) una sola persona de acuerdo con determinadas reglas hereditarias fijas"*. A autoridade familiar e doméstica é que funda o patriarcado e implica uma determinada divisão sexual. Almeida (2004, p. 237-238) assinala que "o patriarcado é, ao mesmo tempo, norma e projeto de autorreprodução, o que o leva a censurar e controlar a fluidez, as circulações, as ambivalências e as formas de vivência de gênero que resistem a ser enquadradas na sua matriz heterossexual hegemônica".

(HIGA, 2016, p. 487). Seguramente, a análise da feminista leva-nos a crer que somente as mulheres podiam ser alvos de assédio sexual no âmbito das relações laborais, o que de certo modo, se atendermos ao tempo e à conjuntura social em que o estudo da ativista se enquadra, é compreensível; muito embora, uma análise nesse prisma leva-nos, de per se, a incorrer num potencial erro: uma abordagem discriminatória em função do gênero[10]. A *abordagem da desigualdade*, proposta pela feminista, concebe o assédio sexual como uma conduta discriminatória própria dos homens contra as mulheres, resultado de uma disputa entre os gêneros nos mais variados domínios sociais, notadamente no mercado de trabalho, só se justifica nos moldes em que reinava o predomínio do sistema social patriarcal. É uma abordagem que mais se assemelha à tipologia de assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem, em que o assediador abusa da sua posição de supremacia para exigir uma prestação de conotação sexual à vítima. Contudo, como já foi visto, esta não se arroga como a única tipologia de assédio sexual.

4 PELA TUTELA LEGAL DO ASSÉDIO SEXUAL, UMA LUTA SEM MÉRITO? O TÍMIDO APARECIMENTO DOS PRIMEIROS ACÓRDÃOS E LEGISLAÇÕES

Uma decisão judicial que somou vários ecos de reivindica-

[10] Assinalar categoricamente que apenas a mulher pode ser vítima do assédio sexual, tendo em conta que o assédio sexual é um comportamento indesejado ou não recíproco de *carácter sexual* sob forma verbal, não-verbal ou física, que atenta contra os direitos do seu destinatário; considerando que, na prática e em normais circunstâncias, tanto o homem como a mulher podem ser sujeitos de desejo sexual e, por esta razão, também sujeitos passivos ou ativos do assédio sexual – a sexualidade é universal e não uma expressão exclusiva das mulheres – e o Estado, por meio da Constituição e de outros diplomas legais, lhes confere a mesma medida de proteção, é o mesmo que assinalar que a lei deve apenas tutelar o assédio sexual quando sofrido pela mulher e não quando sofrido pelo homem, incorrendo assim num verdadeiro erro. Estaremos a fazer uma análise *discriminatória*. Estaremos a dar tratamento desigual com base no género, numa situação que pode afetar os mesmos direitos dos sujeitos, quer seja homem, quer seja mulher, em proporções idênticas. Logo, em última instância, a *abordagem da desigualdade* é contraditória em si mesma porque viola os mesmos direitos que pretende proteger: a igualdade e a não discriminação.

ções dos movimentos feministas contra a desigualdade e discriminação da mulher foi a do Tribunal dos EUA para o Distrito de Nova Jersey (*Tomkins v. Public Service Elec. & Gas Co*., 422 F. Supp. 553, D.N.J. 1976), de 22 de novembro de 1976[11]. Neste acórdão, o Tribunal da primeira instância absolveu o réu fundamentando que a sua conduta não se consubstanciava em assédio sexual porque não preenchia os pressupostos estabelecidos pelo *Civil Rights Act of 1964, Title VII*[12]. Dessa decisão foi interposto recurso para o Tribunal de Apelação dos EUA para a 3.ª Circunscrição que, um ano depois, reverteu a decisão daquele Tribunal, considerando o réu culpado, tornando-se numa das decisões épicas da história da jurisprudência norte-americana em matéria de crimes contra a autodeterminação sexual[13].

---

[11] Em causa estava uma ação intentada por uma trabalhadora contra seu empregador, alegando que foi despedida pelo facto de se ter recusado a prestar favores sexuais ao seu supervisor durante um almoço promovido por este com intento de discutir assuntos relativos à sua promoção. Alegou ainda que no decurso do almoço foi vítima de vários avanços sexuais contra a sua vontade, sob recurso à força física e ameaças econômicas.

[12] Segundo o Tribunal, o *Civil Rights Act of 1964, Title VII*, foi elaborado a fim de eliminar as barreiras artificiais ao pleno emprego baseadas em preconceitos injustos e longamente encrustados; o seu objetivo é tornar as carreiras abertas aos talentos de cada um, independentemente da sua raça ou sexo e não para proteger dos ataques físicos ou verbais motivados pelo desejo sexual por parte de um supervisor que possa decorrer, eventualmente, do normal desenrolar das relações laborais; tal conduta pode muito bem dar origem a uma ação cível ou penal mas não é considerada enquanto matéria de discriminação em função do sexo na aceção do *Civil Rights Act of 1964, Title VII*. Considerou ainda que, se a pretensão da demandante prevalecesse, nenhum superior hierárquico poderia, prudentemente, tentar abrir um diálogo social com um trabalhador subordinado de sexo oposto; e se uma abordagem inapropriada de um supervisor a uma subordinada numa festa de Natal no escritório servisse como base para abertura de um processo judicial, seriam necessários cerca de quatro mil juízes nos Tribunais Federais em vez de alguns quatrocentos.

[13] Nesta senda, vejam-se os acórdãos *Corne v. Bausch and Lomb, Inc*., 390 F. Sup. 161 (D. Ariz. 1975), de 14 de março de 1975, do Tribunal dos EUA para o Distrito do Arizona; *Miller v. Bank of America*, 418 F. Sup. 233 (N.D. Cal. 1976), de 19 de agosto de 1976, do Tribunal dos EUA para o Distrito Norte da Califórnia; *Williams v. Saxbe*, 413 F. Sup. 654 (D.D.C. 1976), de 20 de abril de 1976, do Tribunal dos EUA para o Distrito de Columbia; *Meritor Savings Bank, FSB, Petitioner v. Mechelle Vinson*, 84-1979, de 19 de junho 1986, da Suprema Corte dos EUA.

Decerto, nem sempre foi assim. O triunfo dos movimentos feministas contra a desigualdade e discriminação da mulher sobre os tribunais norte-americanos, na luta da aceitação do assédio sexual como conduta ilícita que viola a previsão legal do direito à igualdade na relação de emprego, estabelecida nos termos do *Civil Rights Act of 1964, Title VII*[14], foi resultado de uma árdua luta que se arrastou por longos anos no tempo. Após várias batalhas e muitas rejeições, os confrontos só começaram a se intensificar e as feministas só foram consideradas como adversárias em altura para os tribunais, quando se juntou ao movimento a ativista.

Para fundamentar a natureza jurídica do comportamento sexualmente assediante, como conduta indecorosa que atenta contra a previsão legal do direito à igualdade na relação de emprego, a ativista fez uma analogia com a natureza jurídica do fenômeno racismo, sustentando que a mesma fundamentação jurídica que torna o racismo ilegal

[14] "O *Civil Rights Act of 1964*, reconhecidamente tido como *"the landmak antidiscrimination law", "the right revolution"* ou *"a milestone",* esteve na origem do que alguns apelidam de *"Civil Rights Era*". O seu peso e relevância para o desenvolvimento dos Estados Unidos da América está documentado e tem sido objeto de longos e infindáveis trabalhos por parte da comunidade jurídica estado-unidense, que descreve de um modo geral o século XX e as suas transformações aí ocorridas, a nível jurídico e social, como *"a century of the social safet net"* (DRAY, 2016, p. 14-16). Alterado sucessivamente ao longo de vários anos, onde se destacam as modificações significativas em 1972 pelo *Equal Employment Opportunity Act of 1972*, de 24 de março e em 1991 pelo *Civil Rights Act of 1991*, o *Civil Rights Act of 1964, Title VII* (*Public Law* 88-352, de 2 de Julho) é parte de um marco histórico das reivindicações pelos direitos civis e pelos direitos de personalidade dos trabalhadores na legislação federal estado-unidense que proibiu a discriminação baseada na raça, cor, religião sexo ou na nacionalidade. Consta do texto original do *Civil Rights Act of 1964*, *Section 703. [42 U.S.C. 2000e–2], (a) Employer practices, que "it shall be an unlawful employment practice for an employer: (1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or (2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin".*

também podia ser aplicada àquele fenômeno. Se o racismo é ilegal porque é uma forma de discriminação baseada na raça, cor, ascendência, nacionalidade ou etnia que atenta contra o direito à igualdade e não discriminação, dignidade humana e outros, o assédio sexual deve também ser ilegal porque é uma forma de discriminação que atenta contra os mesmos direitos. Assim, temos a segregação racial em xeque, por um lado, e a segregação de gênero ocupacional, por outro lado, como dois contrapesos que desequilibravam a balança social do princípio da igualdade, da proteção da integridade física e moral e da dignidade humana (CHAMALLAS, 1993, p. 53).

Numa altura em que os EUA atravessavam vários problemas sociais seculares (designadamente problemas sociais relacionados com a segregação racial e com a discriminação de gênero), convencer os tribunais federais, extremamente conservadores, a considerar o assédio sexual como uma forma de discriminação baseada no sexo que atentava contra os direitos dispostos pelo *Civil Rights Act of 1964, Title VII*, não foi tarefa fácil. Após um longo período de denegação deste argumento análogo precedido por várias tentativas de reconsideração, em 1980, a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego norte-americana (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission* – EEOC) anunciou que o assédio sexual é considerado uma conduta indesejada discriminatória de carácter sexual ilegal, sob a mesma medida em que era considerada a segregação racial, posicionando os EUA como o primeiro país no mundo a reprovar legalmente a prática de assédio sexual no âmbito das relações laborais.

Após décadas de inércia, a Europa redirecionou sua agenda de atuação no combate contra o assédio sexual no âmbito das relações laborais. Em 1991, na sequência do parecer de 20 de junho de 1988, do Comitê Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, que recomendou, por unanimidade, a elaboração de uma recomendação e de um Código de Conduta relativos ao assédio sexual

no local de trabalho.

Contemplando o assédio de ambos os sexos, a UE adotou a Recomendação n.º 92/131/CEE, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho e, anexo, o seu respectivo Código de Conduta no domínio da luta contra o assédio, com o propósito de fornecer orientações de carácter prático aos empregadores, sindicatos e trabalhadores, relacionadas com a proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho e impedir a ocorrência de assédio sexual e, em caso de este ocorrer, garantir a aplicação das medidas adequadas para resolver o problema e impedir a sua reiteração[15]. Foi o primeiro instrumento normativo comunitário que se referia direta e expressamente ao fenômeno em questão.

Não tardou para que vários países, organizações comunitárias e internacionais vocacionadas para a proteção dos bens jurídicos humanos e fundamentais em nível supranacional (SILVA NETO, 2002, p. 91), bem como à proteção dos direitos dos trabalhadores e à defesa da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, adotassem postura semelhante.

Considerando, manifestamente, o fenômeno como um comportamento intenso, frequente, contínuo, por vezes reiterado e grave em distintos e distantes contextos civilizacionais que lesa, através de condutas indesejadas de conotação sexual implícita ou explícita, sob forma física, verbal ou não verbal, bens jurídicos humanos e fundamentais não exclusivamente femininos. Em que pese a incidência do fenômeno se denote com maior acentuação às mulheres[16] , mas

[15] Publicada no Jornal Oficial da União Europeia n.º L 49/1, de 24 de fevereiro de 1992.

[16] Voltada ao tema, Esperanza Bosch Fiol *et al*. (2009, p. 10) reconhecem que "si bien los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual, las mujeres están mucho más expuestas precisamente porque carecen de poder, porque se encuentran en situaciones más vulnerables e inseguras, porque les falta confianza en sí mismas, porque han sido educadas por la sociedad para sufrir en silencio, o, incluso, porque corren peligro de ser acosadas cuando son percibidas como competidoras por el poder".

passível de afetar toda uma e qualquer pessoa, enquanto ser humano universal passível de direitos e deveres como uma condição social, acabou por inspirar inúmeros estudos teóricos e empíricos sobre diferentes aspetos psicossociais do fenômeno e debates que se debruçaram sobre a sua tenacidade, tanto no âmbito das relações laborais como em contextos acadêmicos e familiares, elucidando a identificação dos comportamentos sexualmente assediantes como forma de prevenção e combate por intermédio de denúncia e evidenciando suas consequências não somente na esfera individual do trabalhador, notadamente na vida privada e profissional, como também na esfera coletiva ocupacional e no sistema de proteção social estadual.

Este esforço contribuiu para um cenário político internacional que permitiu maior visibilidade desta triste realidade que assola dezenas de milhares de trabalhadores à escala mundial, mobilizando Estados e organismos não governamentais e dando espaço a programas de sensibilização às entidades empregadoras públicas e privadas, associações sindicais e demais trabalhadores, por meio de divulgação jornalística formal, informal, pública e particular, com vistas ao impedimento da proliferação deste grande problema social.

5 A TUTELA LEGAL DO ASSÉDIO SEXUAL

5.1 PANORAMA NORMATIVO COMUNITÁRIO E INTERNACIONAL

Atualmente não sobram dúvidas de que o assédio sexual, no âmbito das relações laborais, é um comportamento que tem como objetivo ou efeito ofender, perturbar ou lesar *os direitos humanos e os direitos fundamentais*[17]. Nesta senda, como sabiamente assinala a International Labour Organization (2007, p. 165):

> *sexual harassment is considered to be a violation of human rights, a form of discrimination, and a safety and health issue. It offends the dignity and personal integrity of workers and calls into question their individual integrity and well-being.*

Trata-se de direitos basilares reconhecidos pelo ordenamento jurídico angolano, por meio da Constituição e demais normas ordinárias e pelas organizações regionais, comunitárias e internacionais,

[17] Confundidas muitas vezes como sinônimas, as expressões *direitos humanos* e *direitos fundamentais*, embora sejam análogas em vários contextos (materialmente falando), apresentam algumas distinções. O cerne que demarca a diferença entre as duas terminologias é precisamente a fonte. Enquanto os primeiros referem-se às garantias fundamentais inerentes à pessoa humana propriamente dita e a todos os povos, em todos os espaços e tempos, integrantes do Direito Internacional que aspiram à validade universal (normas de carácter supranacional); os segundos normalmente são inspirados nos primeiros e são consagrados em disposições constitucionais (normas de carácter nacional). Como bem assevera Canotilho (2003, p. 393), "direitos [humanos] são direitos válidos para todos os povos em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); *direitos fundamentais* são os direitos [humanos], jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espácio-temporalmente. Os direitos [humanos] arrancariam da própria natureza humana e daí o seu carácter inviolável, intemporal e universal; os *direitos fundamentais* seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta". Contudo, "tanto os *direitos fundamentais* como os *direitos humanos* partilham de verdadeiras semelhanças, possuindo na sua origem os mesmos valores éticos (de justiça e igualdade), apresentando características essenciais à natureza humana e tendo como finalidade comum a protecção da dignidade da pessoa humana" (OLIVEIRA, 2015, p. 32).

nomeadamente, através do Protocolo da SADC sobre Gênero e Desenvolvime[18]to[17], da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (CADHP)[19] e da Carta Social Europeia (CSE)[20], bem como através da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)[21], do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP)[22], do Pacto Inter-

[18] Para além de contemplar a noção legal de *assédio sexual* (art. 1.º), o Protocolo dispõe, nos termos do art. 22.º, sob epígrafe assédio sexual, que os Estados Partes devem, até 2015, produzir legislação, adotar e implementar políticas, estratégias e programas que definam e proíbam o assédio sexual em todas as esferas, e prevejam sanções apropriadas para agentes de assédio sexual (n.º 1). O protocolo também dispõe que, em termos de números, a representação de mulheres e homens nos órgãos que atendem casos de assédio sexual deve ser proporcionalmente igual (n.º 2 do art. 22.º).

[19] Da tutela dos direitos lesados pela prática de assédio sexual no âmbito das relações laborais vale a pena mencionar o disposto nos arts. 4.º e 16.º, n.º 1, que estabelecem o respeito pela integridade física e moral; no art. 5.º, que consagra o respeito pela dignidade da pessoa humana e reconhece a personalidade jurídica; no art. 6.º, que reconhece o direito à liberdade (abrangendo o direito à liberdade e autodeterminação sexual); no art. 15.º, que consagra o direito ao trabalho e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis.

[20] No seu art. 26.º, com a epígrafe *direito à dignidade no trabalho*, a Carta dispõe que "com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, as Partes comprometem-se, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores: (1) a promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio sexual no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos".

[21] Citam-se, só de passagem, o art. 1.º, que reconhece a todas as pessoas o igual respeito pela dignidade humana; o art. 2.º e o 7.º, que estabelecem o princípio da igualdade (de tratamento) e não discriminação (negativa) entre as pessoas; os arts. 3.º, 18.º e ss., que conferem liberdade (e autodeterminação) a todas as pessoas; o art. 6.º que reconhece personalidade jurídica a todas as pessoas; o art. 12.º que proclama direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar e direito à honra e reputação a todas as pessoas; e o art. 23.º que reconhece o direito ao trabalho.

[22] No âmbito de proteção da PIDCP, a prática de assédio sexual, no domínio das relações laborais, vulnera as disposições do n.º 1 do art. 9.º, que consagra o direito à liberdade (abrangendo o direito à liberdade e autodeterminação sexual); do art. 16.º, que reconhece personalidade jurídica a todas as pessoas; do art. 17.º, que confere direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar e direito à honra e reputação a todas as pessoas; do art. 26.º (e do art. 2.º), que estabelece(m) o direito à igualdade e não discriminação.

nacional sobre os Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC)[23] e da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDCM)[24], respetivamente.

Posições jurídicas estruturais cujo desiderato assenta na defesa dos valores e interesses mais relevantes que assistem às pessoas físicas e jurídicas em qualquer momento e parte do mundo, independentemente de seu território de origem, ascendência ou nacionalidade, sexo, raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação econômica ou condição social ou de qualquer outra situação/condição baseada num fator de discriminação.

Nesse norte, a Agência Especializada da ONU nas questões do trabalho, notadamente em matérias internacionais atinentes ao trabalho decente, tem dedicado uma especial atenção e cuidado às questões relacionadas com o fenômeno assédio sexual no mercado de trabalho, a partir do momento em que foi reconhecido como um problema social à escala global.

Cita-se, em abono da verdade, a 71.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho de 1985, onde foi adotada uma resolução sobre igualdade de oportunidades e tratamento de mulheres e homens no trabalho, na qual foi estabelecido que "*sexual harassment at the workplace is detrimental to employee's working conditions and to employment and promotion prospects. Policies for the advancement of equality should therefore*

[23] Na esfera dos direitos humanos tutelados pelo PIDESC, a conduta sexualmente assediante no âmbito das relações de trabalho atenta contra as disposições dos arts. 6.º e 7.º, que conferem a todas as pessoas o direito ao trabalho e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, respetivamente; e do n.º 1 do art. 12.º, que reconhece o direito à integridade física e moral a todas as pessoas.

[24] Neste ensejo, é impreterível a alusão ao n.º 1 do art. 11.º, que estabelece igualdade e não discriminação no direito ao trabalho, nomeadamente no domínio do emprego (al. a)), do acesso ao emprego (al. b)), do direito à promoção, à estabilidade do emprego e a todas as prestações e condições de trabalho (al. c)), do direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e do direito à igualdade de tratamento para trabalho de igual valor (al. d)) e do direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho.

include measures to combat and prevent sexual harassment" (INTERNATIONAL…, 1985, p. 166).

Entretanto, entre as centenas de convenções adotadas pela OIT, a única na qual consta expressamente a terminologia *assédio sexual* é a Convenção n.º 169, relativa aos povos indígenas e tribais. Nos termos da al. d) do art. 20.º, sob a epígrafe *contratação e condições de emprego*, a Convenção dispõe que os governos devem adotar, no âmbito das leis e das regulações nacionais e em cooperação com os povos interessados, medidas especiais para garantir que trabalhadores pertencentes aos povos indígenas e tribais gozem de *igualdade de oportunidades e tratamento* no emprego para homens e mulheres e de *proteção contra assédio sexual*.

Na sua agenda para este ano, a OIT tem uma proposta de discussão sobre uma Convenção seguida de uma Recomendação em matéria de assédio sexual e violência no trabalho[25].

5.2 ÂMBITO DO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO

Desde a sua proclamação como Estado soberano e independente, em 11 de novembro de 1975 – e após um profundo mergulho em guerra civil que perdurou quase três décadas de retrocesso –, Angola tem apresentado uma significativa evolução, no que concerne ao quadro geral do sistema de Justiça e do Direito. Esse progresso pode facilmente ser constatado a partir de uma breve observação nas disposições consagradas pela Constituição de 2010 – a mais alta representação do comprometimento da República de Angola com os valores e princípios fundamentais da independência, soberania e unidade do Estado Democrático de Direito[26] – e por outros diplomas legais subsequentes, em matéria de proteção

[25] Veja-se o ponto 16 da International Labour Orgianization, (2015).

[26] Cf. Preâmbulo da Constituição da República de Angola, aprovada pela Assembleia Constituinte, de 21 de janeiro de 2010.

dos direitos, liberdades e garantias fundamentais e dos direitos e deveres econômicos, sociais e culturais[27].

Entretanto, a despeito do reconhecimento desta notável evolução, somos lamentavelmente surpreendidos pelo fato de que, até recentemente (2018), não existia, no Ordenamento Jurídico angolano, nenhuma norma em vigor na qual a figura do assédio sexual seja expressamente definida e estejam consagradas as diversas implicações que a sua prática merece, quando atendemos aos direitos em causa e aos efeitos negativos que se refletem no âmbito das relações laborais.

Porém, nem tudo está perdido. Recentes atuações do governo angolano nos levam a crer que esta é uma situação que está prestes a mudar. Reunidos a 23 de fevereiro de 2018, o Plenário da Assembleia Nacional da República de Angola aprovou, na sua 2.ª Reunião Plenária Oordinária da 2.ª Sessão Legislativa, a Proposta de Lei que Aprova o Código Penal, que se encontra em discussão desde 2004. Entre uma série de novidades, no contexto das linhas orientadoras da política criminal moderna, a Proposta contempla, na sua Parte Especial, no Título dos Crimes Contra as Pessoas, um capítulo referente aos crimes sexuais.

O capítulo é fracionado em quatro secções, sendo que, na segunda, relativa aos Crimes contra a Liberdade Sexual, encontra-se

[27] Com a aprovação da CRA em 2010 – seis anos após a assinatura do Acordo de Paz de 2002, na cidade de Luena –, é notável o progresso alcançado por Angola na modernização do sistema de Justiça e de Direito. Releva-se, neste desiderato, a *Reforma de Justiça e do Direito*, que prevê uma série de mudanças faseadas no panorama jurídico-normativo em vigor e nos meios de administração de Justiça. A prossecução desta tarefa é de inteira responsabilidade da *Comissão de Reforma da Justiça e do Direito* (criada pelo Despacho Presidencial n.º 124/12, de 27 de novembro), que tem em elaboração, entre outros diplomas legais, o novo Código da Família, o novo Código do Processo Penal, o novo Código Comercial e o novo Código Penal; e a Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Comuns – Lei n.º 2/15, de 2 de fevereiro –, que já foi aprovada e se encontra atualmente em vigor (revogando a Lei do Sistema Unificado de Justiça, aprovada pela Lei n.º 18/88, de 31 de dezembro), a qual introduziu várias modificações na organização do sistema judiciário angolano.

prevista a criminalização do assédio sexual (art. 188.º)[28]. O disposto no n.º 1 deste artigo estabelece que "quem, abusando de autoridade resultante de uma relação de domínio, dependência hierárquica ou de trabalho, procurar constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar acto sexual, com o agente ou com outrem, por meio de ordem, ameaça, coacção ou fraude, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com a de multa até 360 dia". Nos termos do n.º 2, a pena se agrava quando a vítima for menor, sendo de 1 a 4 anos de prisão.

6 CONCLUSÃO

Tendo em conta os propósitos fundados para cumprir com o presente artigo, alcançado este ponto, cremos ser possível tecer algumas considerações finais sobre os importantes acontecimentos históricos que marcaram a longa jornada do fenômeno assédio sexual, desde a sua origem até ao aparecimento das primeiras legislações, e a sua tutela legal no plano jurídico angolano, comunitário e internacional.

Apesar de ser reconhecido como um problema social apenas nos finais da década de setenta, o assédio sexual no âmbito das relações laborais é um fenômeno tão antigo quanto a existência do próprio trabalho. As suas raízes históricas são herança de sistemas sociais relacionados com o patriarcalismo, com os papéis sociais dos gêneros masculino e feminino e com o empoderamento da mulher no mercado de trabalho. O contributo das feministas Lin Farley e Catharine Mackinnon deram azos para o impulsionamento de vários movimentos feministas estado-unidenses nas lutas sociais contra a desigualdade e discriminação da mulher, determi-

[28] De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo, "quem, abusando de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica ou de trabalho, procurar constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar ato sexual, com o agente ou com outrem, por meio de ordem, ameaça, coação, ou fraude, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com a de multa até 240 dias". Nos termos do n.º 2, a pena se agrava quando a vítima for menor, sendo de 1 a 2 anos de prisão ou de multa de 120 a 240 dias.

nante para o seu reconhecimento como conduta ilícita.

Nos moldes da atualidade, não se compadece com o princípio da igualdade e não discriminação, a abordagem que concebe a perpetração de assédio sexual como conduta discriminatória própria dos homens contra as mulheres, resultante de uma disputa entre os gêneros nos mais variados domínios sociais.

A prática de assédio sexual nas relações de trabalho é ilícita porque lesa direitos que constituem posições jurídicas basilares cujo desiderato compreende a defesa dos valores e interesses mais relevantes que assistem a todas as pessoas, reconhecidos e protegidos no panorama do ordenamento jurídico angolano, do Direito Comunitário e do Direito Internacional. Embora ocupem a franja de vulnerabilidade, as mulheres não são as vítimas exclusivas da prevaricação de assédio sexual. Os homens também são alvos desta prática, que afeta milhares de trabalhadores em todo o mundo. As razões que se avultam sobre a sua prevalência estão associadas à estrutura de poder formal das organizações, ao trabalho precário e à falta de medidas de prevenção.

Até o presente momento, não existe, no ordenamento jurídico angolano, nenhuma legislação em vigor na qual a figura do assédio sexual seja expressamente definida e estejam consagradas todas implicações sobre a sua prática no âmbito das relações de trabalho. A falta de um diploma legal em vigor pode funcionar como um potencial estímulo para a sua prevaricação.

A consagração legal da figura do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho, para além de se revelar importante no plano de proteção dos bens jurídicos socialmente relevantes, predeterminando o comportamento das partes e estabelecendo certos limites nas suas esferas de atuação, funciona como uma autêntica medida legal de grande teor pedagógico que leva ao conhecimento de todos sobre a configuração de comportamentos sexualmente assediantes e sua manifestação, atuando como uma forma de consciencialização social sobre os seus efeitos. A pre-

visão legal do assédio sexual é de capital importância, na medida em que funciona como um fator educativo para a sociedade, moldando conceitos éticos de conduta, provocando mudanças nas práticas culturais e sociais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Tânia Mara Campos de. As raízes da violência na sociedade patriarcal. **Sociedade e Estado**, vol. 19. Brasília: Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, 2004.

BAKER, Carrie N. Race, class, and sexual harassment in the 1970. **Feminist Studies**, v. 30, n. 1, 2004.

BAKER, Carrie N. **The women's movement against sexual harassment.** Cambridge: Cambridge University Press, 2008.

BERGMANN, Barbara R. **The economic emergence of women**. Nova York: Basic Books, 1986.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 2003.

CHAMALLAS, Martha. Writing about Sexual Harassment: A Guide to the Literature. UCLA **Women's Law Journal**, vol. 4:37. Los Angeles: UCLA School of Law, 1993.

DRAY, Guilherme. **A influência dos Estados Unidos da América na afirmação do princípio da igualdade no emprego nos países de Lusofonia. A Propósito dos 50 Anos do Civil Rights Act of 1964 (Title VII)**. Coimbra: Almedina, 2016.

FIOL, Esperanza Bos; et al. **El acoso sexual en el ámbito universitario:** elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención. Baleares: Universidad de las Islas Baleares, 2009.

FRANK, Katherine M., What's wrong with sexual harassment?. **Stanford Law Review**, v. 49, n. 691, 1997.

GARDEY, Delphine. Perspectivas históricas. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. **Revista Direito GV**, v. 12, n. 2., 2016.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**. Genebra: International Labour Office, 2007.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Resolution on Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment.** Genebra: International Labour Office, 1985.

JONES, Sheila. **Not "Part of the Job":** Sexual Harassment Policy in the U.S., The Equal Employment Opportunity Commission, and Women's Economic Citizenship, 1975-1991. 2008. Tese (Doutodo em Filosofia), Ohio: Bowling Green State University, 2008.

MACKINNON, Catharine A. **Only words**. Massachusetts: Harvard University Press, 1996.

MCCANN, Deirdre. Sexual harassment at work: National and

International Responses. **Conditions of Work and Employment Series**, n. 2, Genebra: International Labour Office, 2005.

NACIONES UNIDAS. **Poner fin a la violencia contra la mujer de las palabras los hechos**. Genebra: Oficina de la Naciones Unidas, 2006.

OLIVEIRA, Bárbara Nazareth; GOMES, Carla de Marcelino; SANTOS, Rita Páscoa dos. **Os direitos fundamentais em Timor-Leste:** teoria e prática. Coimbra: Coimbra Editora, 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Acoso sexual en el trabajo y masculinidad:** exploración con hombres de la población general. São José: Oficina de la OIT para América Central, Haiti, Panamá y República Dominicana, 2013.

REDBOOK MAGAZINE ARCHIVES. Nov. 1976. Disponível em: http://www.redbookmag.com. Acesso em: 22 dez. 2017.

RESKIN, Barbara E.; HARTMANN, Heidi I. **Women's work, men's work:** sex segregation on the job. Washington, D.C.: National Academy Press, 1986.

SIEGEL, Reva B. **A short history of sexual harassment**. Connecticut: Yale Press, 2003.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Constituição e assédio sexual. In: JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luís F. (coords.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

THE NEW YORK TIMES ARCHIVES. 19 ago. 1975. Disponível em: http://www.nytimes.com. Acesso em: 22 dez. 2017.

UNZUETA, María A. (M.) B. "El "acoso sexual": una mirada a sus orígenes y a su evolución en la Unión Europea". In: RUIZ, Juana María Gil. (coord.), **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** actuación de las administraciones públicas y de las empresas. Catalunha: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013.

WEBER, Max. **Economía y sociedad**. **Esbozo de sociología compreensiva.** Madrid: Fondo de Cultura Económica, 1964.

Correspondência | *Correspondence:*

João Tobias Cunha
Instituto Superior Politécnico Jean Piaget de Benguela, Departamento de Ciências da Educação, Sociais e Humanas, Curso de Direito, Estrada Nacional, 100, Bairro da Nossa Senhora da Graça, Caixa Postal 1393. Lobito, Benguela, Angola.
Fone: (244) 222 723 169.
E-mail: joao.cunha@unipiaget-angola.org

Nota referencial:

Cunha, João Tobias. Assédio sexual no âmbito das relações laborais: uma reflexão sob o olhar do direito angolano. **Revista Direito e Liberdade**, Natal, v. 21, n. 2, p. 149-174, maio/ago. 2019. Quadrimestral.