



CAÁLA
INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO

**DEPARTAMENTO DE ENSINO INVESTIGAÇÃO E PRODUÇÃO EM CIÊNCIAS
SOCIAIS**

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

CALISTO LUCAS SANUMBI

**O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL NA FUNÇÃO PÚBLICA: UM ESTUDO
APLICADO NO MININT-CAÁLA, A LUZ DO ARTIGO 186º CP**

CALISTO LUCAS SANUMBI

**O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL NA FUNÇÃO PÚBLICA: UM ESTUDO
APLICADO NO MININT-CAÁLA, A LUZ DO ARTIGO 186º CP.**

Trabalho de fim do curso, apresentado ao
Departamento de Ensino e Investigação do
Instituto Superior Politecnico da Caála, como
requisito para obtenção do grau de Licenciatura
em Direito

Orientador: Filipe Mangumbala Dr.

Dedico este trabalho aos meus Pais, **Valeriano Sanumbi,**
(feliz memoria) e Melita Cussinja, pelo amor incomparável
que me têm proporcionado e por não medirem esforços
no
investimento da minha educação e no incentivo para continuar
a estudar e buscar evolução sempre.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pela existência, por estar sempre presente e dando forças para vencer os obstáculos deparados durante a formação acadêmica, permitindo assim a realização deste sonho.

Aos meus progenitores, que com paciência contribuíram directa ou indirectamente para minha formação, pela luta diária em busca do sustento para que me mantivesse a justiça saudável e espiritual.

Agradeço pelos desafios e adversidades que me fizeram crescer; pelo conforto nos momentos de dor e tristeza, de pessoas queridas, pelas qual Deus colocou na minha vida, sem elas nada faria sentido, vivendo e aprendendo.

AGRADECIMENTOS ESPECIAL

Ao ilustre Professor e Orientador: Dr. **FILIPE MANGUMBALA**, licenciado em direito, pela paciência, dedicação e apoio nas horas de dúvidas extremas, que me atendeu sempre com carinho e compreensão, sem ele esse trabalho não seria possível, e a todos professores deste e de outros cursos nesta Instituição Superior Politecnico da Caála, pelo exemplo de retidão, carácter, ética, profissionalismo na transmissão de conhecimentos transmitidos até a data presente, sem exclusão de todos os Professores que muitos fizeram para moldar o meu eu.

A Coordenação da Área dos Advogados, ao SIC, do Tribunal da Comarca da Caála e ao Tribunal Militar pelas informações prestadas e aos detidos criminosos, pois sem eles, esse estudo não teria razão de acontecer. **Minha eterna gratidão!**

“A vida do verdadeiro jurista deve ser um argumento vivo a favor dos ofendidos “ Nós somos feitos da matéria de que são feitos os sonhos”

Autor desconhecido

RESUMO

O estudo apresentado visa uma pesquisa sobre o crime de assédio sexual, na Função Pública, como um estudo aplicado no Minint-Caála. O assédio sexual é definido como uma conduta de natureza sexual que se manifesta fisicamente, procurando importunar, insistir e violar a liberdade sexual. É um fenómeno que foi reconhecido por outras áreas da ciência, nomeadamente: Sociologia, Psicologia e Psiquiatria, cujo estudo central pautou-se na observação e conceituação do fenómeno, especialmente no que tange à frequência de sua ocorrência no âmbito das relações sociais e nas suas consequências para as partes envolvidas. Os mesmos estudos tiveram como objectivos geral e específico. Diagnosticar o crime de assédio sexual no Minint-Caála, Caracterizar o crime sexual e moral, Demonstrar a diferença entre trabalho laboral e assédio sexual e Garantir canal de denuncia para vítimas. Foram entrevistado 20 agentes do Minint, dos quais 5 do sexo masculino, numa percentagem de 25% 15 do sexo feminino numa percentagem de 75% totalizando assim 100% dos Agentes entrevistado. A estes Agentes foram dando algumas respostas directa e indirectas de acordo as questões aplicadas. De acordo as questões levantadas de forma directa, fez-se saber que das amostra seleccionada, 15 Agentes, dizem ter conhecimento do crime de assédio sexual, bem como suas consequências. os quais responderam que, o assédio sexual viola a liberdade sexual, a norma jurídica, e tem como causas, abuso de poder, o desequilíbrio de género e a cultura de impunidade. Por se tratar directamente da dignidade da pessoa, existe maior preocupação com a vida da vítima e possível atitude irregular dos superiores hierárquico, a estes caberá punibilidade no âmbito administrativo, cível e penal, a depender do cometimento de cada um, que responderá não apenas no carácter administrativo, mas também nas outras esferas, por tratar-se de irregularidades que envolvem a personalidade da pessoa! Estaá conduta sexual podem causar incoerencia laboral, impedimento de exceder funções e perseguições, colocando assim em risco a vida.

Palavras-chave: Assédio; crime sexual; tipos e modalidades sexual; Direito a proteção da vítima; Direito ao trabalho; Princípio da dignidade da pessoa humana; responsabilidade civil e responsabilidade Penal.

ABSTRACT

The study presented aims at research on sexual harassment, in an act on how this phenomenon affects most women, what are their existing concepts, which protections and consequences in general should apply to subjects. The study also observes how this phenomenon develops and what the reason for this problem is. The objectives of this research are, for the general objective, to diagnose the phenomenon of sexual harassment. For the specific objectives, Characterize the phenomenon of sexual and moral harassment in the workplace; demonstrate a relationship between gender and sexual harassment by men against women; Ensure specialized care for victims in situations of sexual harassment in the workplace. The type of study will be the Inductive method. The nature of the research will be basic, with the objective of generating new and useful knowledge for the theme and science, without the true specific practical application. The approach to the problem is quantitative. It is also an explanatory research, aiming to develop the reasons for the cause of sexual harassment and at the same time develop the theme through the several existing bibliographic studies on the subject. The main authors used in the study are Renato David (2019), João Cunha (2017), Alves (2008), Goiania (2020), Lucélia Rocha da Silva. The study concludes that I understand that sexual harassment is a reprehensible conduct for society, legislation, the norm, Angolan penal and its devaluation towards women, effect of a late insertion of women in the labor market, thinking about the lack of sufficient legislation and public policies to deal with the problem.

keywords: Harassment; sexual crime; Right to protection; Right to work; civil liability and criminal liability.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ARTº	_____	Artigo
CC	_____	Código Civil
CCV	_____	Contrato de Compra de Venda
CRP	_____	Código Registo Predial
CRIP	_____	Certificado de Registo de Investimento Privado
IGCA	_____	Instituto Geográfico Cadastral de Angola
LOTU	_____	Lei de Ordenamento do Território e do Urbanismo
Nº	_____	Número
P.	_____	Página
SEC	_____	Século
RGCT	_____	Regulamento Geral de Concessão de Terrenos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	OBJECTIVOS DA PESQUISA.	18
1.1.1	Objetivo Geral	18
1.1.2	Objetivos Específicos	18
1.2	SITUAÇÃO PROBLEMÁTICA	19
1.3	CONTRIBUIÇÃO DO TRABALHO	19
2	FUNDAMENTAÇÃO TEORICA-EMPIRICA.....	20
2.1	SITUAÇÃO HISTORICA DE ASSÉDIO	21
2.2	ENQUADRAMENTO DA MULHER NA CORPORACÃO	22
2.3	CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS OU PSICOLÓGICAS DAS VÍTIMAS	23
2.4	FACTORES OU CAUSA DO ASSÉDIO SEXUAL.....	23
2.5	CONSEQUÊNCIAS	24
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	27
4	DESCRIÇÃO E DISCUSSÃO DO RESULTADO.....	29
5	PROPOSTA DE SOLUSSÃO	33
6	CONCLUSÃO.....	34
7	RECOMENDAÇÕES	38
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

Assédio, de acordo com a etimologia do vocábulo, consiste na importunação insistente e/ou agressiva, geralmente com vista à obtenção de algo, acossamento, perseguição, a importunação insistente e/ou agressão que poderá ser direcionada ao abalo da psique ou da moral do indivíduo. Estaremos diante de assédio moral, ou compor-se de comportamentos de caráter sexual, objetivando a obtenção de favores ou constrangimento da vítima, quando caracterizado o assédio sexual.

O estudo deste fenômeno foi reconhecido por outras áreas da ciência, nomeadamente: Sociologia, Psicologia e Psiquiatria, cujo estudo central pautou-se na observação e conceituação do fenômeno, especialmente no que tange à frequência de sua ocorrência no âmbito das relações sociais e nas suas consequências para as partes envolvidas.

Diversos estudos realizados por pesquisadores demonstram que ambas as modalidades de assédio ocorrem com frequência alarmante, tanto em países Europeu quanto americanos, denotando a importância da crescente preocupação internacional e da necessidade de maior proteção das vítimas.

Diante da magnitude e seriedade das consequências de ambas as modalidades de assédio – moral e sexual – especialmente para as vítimas das condutas assediadas, o tema adentrou no âmbito jurídico, sendo exaustivamente debatido tanto em sede doutrinária quanto jurisprudencial. Outrossim, a crescente preocupação e difusão dos direitos humanos em âmbito Internacional, e Direitos fundamentais e da personalidade em âmbito Nacional, levou à uma progressiva normatização do fenômeno, a fim de salvaguardar os direitos das vítimas e coibir a prática das condutas. Nesse diapasão, os Organismos Internacionais e Supranacionais preocuparam-se em reger a matéria, visando a garantia dos direitos humanos, a coibição das condutas e a adoção de medidas efetivas de prevenção e proteção social.

As modalidades de assédio sexual que o tema trás, destacamos as seguintes:

Assédio Vertical: Ascendente e Descendente. O assédio vertical pressupõe, necessariamente, uma relação jurídica marcada pela subordinação existente entre os sujeitos e uma diferença de posição hierárquica entre eles.

O assédio vertical descendente é, sem dúvidas, a modalidade de assédio mais recorrente no cotidiano laboral. Nesta modalidade temos o sujeito ativo como superior hierárquico da vítima que, estudado pela sua posição hierárquica e mediante o abuso dos

poderes diretivos que possui, adota comportamento abusivo, expondo seu subordinado há situações constantes de humilhações e constrangimento.

É possível, ainda, distinguirmos três modalidades de assédio vertical descendente: perverso, estratégico e institucional. Na primeira modalidade, a prática decorre sem qualquer objetivo específico, visando a eliminação gratuita da vítima ou reafirmação do próprio poder; A segunda modalidade objetiva a retirada forçada da vítima dos quadros da empresa, forçando-a, mediante a prática de assédio, a pedir demissão; A última modalidade ocorre como um instrumento de gestão de pessoas.

O assédio, na modalidade vertical descendente, poder ser praticado mediante a prática de inúmeras condutas. Ao título meramente exemplificativo, cita-se algumas modalidades capazes de caracterizar sumariamente o assédio moral: Dirigir críticas constantes ao trabalhador ou funcionário por erros que sabidamente ele não cometeu; impedir de realizar qualquer tarefa, isolando-o dos demais ou não lhe dando trabalho; Sobrecarrega-lo com tarefas e prazos impossíveis de cumprir; Excluir o trabalhador das reuniões de trabalho ou de eventos sociais realizados pela Instituição; Fazer comentários e críticas ofensivos e humilhantes de maneira contínua, etc.

O assédio vertical ascendente, por sua vez, é aquele praticado por um funcionário, ou grupo de trabalhadores em detrimento do seu superior hierárquico, resistindo às suas ordens na tentativa de retirar sua autoridade. Embora não seja muito comum, a prática desta modalidade é largamente admitida. Em apenas 1% dos casos o assédio é praticado por um subordinado em face de seu superior hierárquico, ou em grupo de pessoas vítimas de assédio, apenas poucos sofrem assédio de um subordinado.

Acredita-se que, em parte, o baixo número observado decorre da falta de reclamação e denúncia das vítimas. Detrai-se do relato de uma vítima desta modalidade de assédio que —o terrível em relação a essa questão de assédio moral ou sexual, sempre na Mídias, é que, um superior hierárquico, mesmo que clame alto e em bom som, haverá inocência, das pessoas a condicionar, a pensar que onde há fumaça há fogo! O caso de uma mulher que se diz assediada tem mais ressonância do que o de um superior hierárquico que se diz vítima de uma acusação caluniosa visando a assediá-lo moralmente.

Distingue-se em diversas formas, dentre as quais destacamos as seguintes: Falsa alegação de assédio sexual e reações coletivas de grupo. Na primeira delas, o inferior hierárquico, ao acusar falsamente o superior de assédio sexual, visa a deterioração de sua

reputação profissional e vida pessoal, desqualificando-o por completo. Na segunda, um grupo de funcionários, ao não aceitar um novo superior hierárquico a ela imposto, une-se com o fim de provocar a saída do superior hierárquico dos quadros da instituição.

Na modalidade de assédio horizontal é inexistente relação de subordinação ou diferença de posição hierárquica entre os sujeitos desta feita, tanto a vítima quanto o assediador terão a mesma posição hierárquica. É marcada pela perseguição e condutas assediantes praticadas por um funcionário ou grupo de trabalhadores contra um grupo ou indivíduo específico e, em grande parte dos casos, está intimamente atrelada à competitividade e motivações de cunho preconceituoso, tais como sexo, religião e diferença racial. Ao admitir a possibilidade de um elemento exterior à estrutura organizativa dos superiores ser sujeito assediador ou participante do assédio, notadamente quando o agente externo for prestador de serviços da instituição. Pontua que —na situação de assédio externo oriunda de prestador Pode ocorrer mediante a prática de diversas condutas, dentre as quais incluem-se as seguintes: Ridiculariza a pessoa por sua forma física, fazendo piadas ou comentários ofensivos e humilhantes em frente aos demais colegas; Espalha boatos ofensivos sobre a vida pessoal ou profissional; Impedi o acesso há informações de que tenha acesso e sejam necessárias para o cumprimento das tarefas; isola o colega, não comunicando acerca das reuniões ou eventos sociais; etc. Essa modalidade de conflito é agravada pela ausência de limites e repressão das condutas assediantes por parte do empregador que, ao se recusar a intervir e aplicar sanções aos agressores, acaba fortalecendo o ambiente hostil.

Assédio misto é caracterizado quando evidenciada a prática das duas modalidades anteriores em face de um indivíduo ou grupo de indivíduos. Nesta modalidade de assédio teremos, portanto, três sujeitos: O assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima.

Em outras palavras, a vítima sofrerá assédio tanto de seus pares – assédio horizontal – quanto de seu superior hierárquico – assédio vertical – sendo as consequências ainda mais gravosas para a sua saúde. Ressalta-se que, em muitos casos, os superiores hierárquicos não participam ativamente da conduta – mas sim mediante a omissão e recusa injustificada de proteger a vítima e punir os responsáveis pela prática de assédio – tornando-se, assim, cúmplices do assédio o Direito Nacional de inúmeros países, em observância às recomendações Internacionais e Supranacionais exaradas, introduziu no ordenamento jurídico normas que visam a proibição e a prevenção da prática do fenômeno, quer mediante a criação de programas e medidas protetivas, quer mediante a punição dos assediadores no âmbito penal, administrativo, cível e/ou regulamentado. Nessa conjuntura, foram elaborados os conceitos

jurídicos e definidos elementos caracterizadores de ambas modalidades do fenómeno, que permanecem em constante evolução. Especificadamente no âmbito laboral, a temática assume importância ímpar, diante das características que circundam o contrato no sector Público por via de concurso e do (nº 2 do art. 38º CRA). Destacando a Lei geral do trabalho LGT como reflexo material da preocupação do estado no intento de se fazer sentir aquela previsão constitucional cf. art. 4 e 6 da LGT.

Fundando-se nesta medida legislativa, o Estado Angolano, enquanto promotor do bem-estar económico e social, consagra e valoriza o trabalho como um dos principais alicerces, no que respeite à organização e à regularização das actividades económicas (nº 1 do art. 89 da CRA). O Direito ao trabalho não só compreende um conjunto de obrigações impostas ao estado, mas também a entidade empregadora, no plano de cumprimento das prestações laborais, estabelecendo uma série de diretrizes que visam a garantia de segurança no emprego e das condições de trabalho justo e favoráveis. No seguimento destas diretrizes, as relações individuais de trabalho transparecem um ambiente sadio e equilibrado, propício ao desempenho das actividades laborais.

Historicamente falando, quanto à terminologia assédio sexual em língua inglesa, foi empregue e definida pela primeira vez pela ativista feminista norte-americana LIN FARLEY na tentativa de analisar a experiência vivida por um grupo de mulheres face aos comportamentos dos homens no mercado de trabalho durante um curso que decorreu na universidade de Cornell, nos EUA, nos meados da década de 70. Neste seguimento, os termos «intimidação sexual» «coerção sexual» e «exploração sexual no trabalho» na língua original foram opções tomadas em consideração antes de finalmente chegarem ao termo «assédio sexual» rapidamente o vocábulo se tornou notório depois de ser usado como manchete no artigo da New York Times.

Em agosto de 1975, no ano 1979 o EUA, introduz o conceito assédio sexual na doutrina legal e apresenta-lo como uma forma de discriminação sexual. Já na década 80 reconhece-se verdadeiramente a importância do problema no ambiente do trabalho. Logo foi realizado o primeiro inquérito em escala Nacional nos EUA, onde se demonstrou que em cada dez entrevistadas, cerca de nove mulheres já tinham sido alvo de assédio sexual nas relações de emprego, (João Cunha 2017 p, 19).

Logo, dentre as dificuldades enfrentadas no âmbito do trabalho encontram-se o crime de assédio, tanto de teor moral quanto de teor sexual, atingindo a maior parte das vezes às mulheres funcionárias, com assediadores prioritariamente do sexo masculino (Renato David 2019 p 9)

A questão do assédio sexual entende-se como uma das questões que permeiam a visão Andro-Cêntrica (órgãos masculino) presente na divisão sexual do trabalho, materializada nas diferenças salariais, na precarização do trabalho feminino e na hierarquização, traduzida em violências no mundo de trabalho. Isto tem influenciado em que a maior parte dos estudos vinculados à temática de assédio estejam diretamente vinculados às relações de poder relações de gênero, a partir das duas décadas de actuação na área criminal, possibilitou identificar o crime de assédio sexual entre aqueles que mais afectam a intimidade e dignidade humana, determinando que o objecto do crime sexual enquanto nosso tema, é a *vítima*! Enquanto prova no processo penal na apuração de crime instalada no enfrentamento do sistema jurídico e na estrutura técnica a escolher para ouvir e compreender seu drama numa extensão necessária e adequada para preservação de sua dignidade e intimidade.

É justamente nas relações empregatícias que, especialmente em decorrência da subordinação jurídica e do dever de obediência a que o representante do Estado no sector Público está submetido e, complementarmente, diante dos poderes do mesmo, que encontramos maior vulnerabilidade das vítimas. As crises econômicas aliadas às instabilidades sociais, à progressiva substituição da força física de trabalho por meio automatizados e ao aumento de concorrência qualificada, resultantes em uma maior flexibilização do Direito do Trabalho Administrativo, degradação do mercado e das condições de trabalho e o acréscimo significativo do número de desempregos, somadas ao temor dos empregados de sofrerem represálias pela denúncia da prática de assédio na organização e, até mesmo, de se verem em uma situação de desemprego prolongado, os leva à uma situação de dependência, culminando com a tolerância e inércia das vítimas frente às situações de assédio, Estado e sociedade, diante do aumento de ocorrência de acidentes de trabalho e concessão de benefícios previdenciários precoces, Cristalina, portanto, a necessidade de uma atuação mais enérgica a fim de prevenir os danos resultantes do assédio e combater a sua prática. Nesse viés, o Código penal angolano de 2020. Com as alterações legislativas subsequentes, prevê expressamente a proibição da prática de assédio, determinando, dentre outras consequências, que a sua prática constitui contraordenação muito grave e garantindo aos trabalhadores no sector Público vítimas de assédio o direito à indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de Direito.

A reparação ao empregado, portanto, recai sobre os termos gerais da responsabilidade civil, aplicáveis à espécie. Tradicionalmente, os danos não patrimoniais compõem-se das seguintes espécies: danos morais, danos estéticos e danos biológicos. Utilizado aqui em sentido estrito, como espécie de dano não patrimonial e não como seu sinônimo. O dano existencial, por outro norte, surge na Itália para suprir a insuficiência de reparação civil pelos danos não patrimoniais suportados pelos indivíduos, diante da restrição imposta pela legislação nacional, correspondente à lesão nos direitos de personalidade que impliquem na lesão do projeto de vida ou na vida de relações das pessoas.

A nova modalidade de dano, considerado como espécie autônoma de danos de natureza não patrimonial para alguns doutrinadores e *tertium genus* entre o dano patrimonial e não patrimoniais já consagrados para outros, foi largamente adotado em inúmeros países, cujos juristas debruçaram-se e aprofundaram os estudos então existentes sobre a temática. A proposta do presente trabalho funda-se justamente no estudo do dano existencial, aplicado às relações laborais e, mais especificadamente, na possibilidade de aplicação às situações de assédio vivenciadas pelos superiores hierárquicos no ambiente laboral. Trataremos, para tanto, das duas modalidades de assédio anteriormente mencionadas – moral e sexual – trazendo à baila a ocorrência dos fenômenos, seus conceitos, características e modalidades, bem como sobre a legislação Supranacional e Nacional aplicáveis, como a jurisprudência de países têm-se manifestado acerca do problema. Nós teremos, no entanto, tratar do fenômeno no âmbito das relações laborais, que aplicaremos a Lei Angolana, trataremos do impacto do assédio no âmbito laboral, abordando as consequências e os danos suportados por todos os sujeitos envolvidos, de forma sucinta, os bens jurídicos que são lesionados.

Analisaremos também, o sistema de responsabilidade civil do país (Angolano), os requisitos legalmente previstos, as modalidades e características, bem como os pressupostos para a sua caracterização, nos limitando a tratar sobre os aspectos aplicáveis e compatíveis com a temática proposta. Trataremos, ao final do capítulo, a posição adotada pela norma jurídica deste país. Por fim, trataremos sobre o dano existencial, expondo, de maneira breve, a sua origem e evolução. Trataremos, também, do seu conceito jurídico, dos elementos constitutivos, da natureza jurídica e da compatibilidade com o regulamento, da possibilidade de acumulação com as demais espécies de danos tradicionalmente consagrados e da possibilidade de indemnização de danos existenciais diante da prática de assédio, contemplando o entendimento jurisprudencial do Tribunal angolano sobre a temática.

Quanto ao dano definimos como um elemento mau que se faz a alguém, ou um prejuízo que deteriora a coisa alheia, que da responsabilidade civil, sem o qual não se verificará, ainda que o comportamento do agente seja censurável. Consubstancia-se no prejuízo resultante da conduta voluntária e ilícita do agente, na violação de um interesse, supressão de um bem ou não aquisição de um direito juridicamente protegido da vítima.

No tocante à natureza dos danos, admite-se a existência de danos patrimoniais e não patrimoniais. Os danos patrimoniais correspondem à frustração de utilidades de bens pecuniariamente auferíveis, dividindo-se em duas categorias: danos emergentes ou danos positivos, correspondente à lesão da utilidade já adquirida pela vítima, e lucros cessantes, correspondente à frustração de utilidade que a vítima iria adquirir, caso a lesão não tivesse ocorrido.

Os danos não patrimoniais, por seu turno, não são suscetíveis de avaliação pecuniária. Decorrem do abalo sofrido em decorrência da lesão ao bem juridicamente protegido, dentre os quais se inserem o dano moral, dano biológico, dano estético e dano existencial.

A distinção entre os danos patrimoniais e não patrimoniais, portanto, não perpassa pela natureza do bem jurídico atingido, vez que um único comportamento ilícito voltado à atingir um único bem jurídico é capaz de originar uma multiplicidade de danos, mas sim pela possibilidade de avaliação pecuniária da lesão sofrida.

No ponto mais alto desta temática, teremos como objectivo geral: Diagnosticar o crime de assédio sexual. Com objectivos específicos: Caracterizar o fenómeno do assédio, Demonstrar qual é a forma de conviver com o género feminino e garantir um atendimento adequado das vítimas, junto dos órgãos competente.

Fomentaremos também políticas de sensibilização nas áreas de educação, informação, saúde e apoio social; responsabilizar administrativa, civil e criminalmente os agentes que praticam estes actos; Criaremos espaços de aconselhamento e de abrigo temporário dos envolvidos; Desencorajaremos qualquer acto que, com base nos usos e costumes atinente contra a liberdade sexual; Afastaremos o agente de perto da vítima, quando se mostre necessário, atendendo a gravidade da situação; Responderemos de forma rápida, eficaz e integrada aos serviços sociais de emergência de apoio à vítima.

Olhando sobre a categoria dos Direitos e Deveres Fundamentais consagrados pela Constituição da Republica de Angola (CRA), o Direito ao trabalho ocupa o primeiro lugar no panorama dos Direitos e Deveres economicos, sociais e culturais (como resulta nº 1 do art. 76º

da CRA) com a previsão deste preceito constitucional, o Estado Angolano chamar-se-a a si, um conjunto de responsabilidade, de adoptar medidas legislativa necessárias para assegurar a concretização do Direito ao trabalho, bem como promover igualdade de oportunidades na escolha de função ou género de trabalho e garantir condições para que o acesso ao trabalho não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação (nº 3 do art. 76º da CRA).

Os Direitos e Deveres do funcionário inferior e do superior hierarquico emergente do concurso e dos seus direitos de personalidade, as suas garantias e segurança, os limites máximo temporais da execução do trabalho, entre outros, a própria relação laboral estabelecida entre o inferior hierarquico e o superior hierarquico, desde a sua formação, efectivação até a sua extinção, são requisitos que merecem tutela legal

Deve se assegurar a execução de políticas de fomento de emprego, através de planificações e programas económico e sociais, e tarefa que de per si se demostrem suficiente. Enquanto Estado Democrático de Direito (art. 2 da CRA), é fundamental que o Estado Angolano promova acções no sentido de concretizar aquele preceito constitucional, que garanta meios necessário para a prossecução e efectivação do direito ao bom funcionamento diante do regulamento e do (nº 2 do art. 38º CRA). Destacando a Lei geral do trabalho LGT como reflexo material da preocupação do estado no intento de se fazer sentir aquela previsão constitucional cf. art. 4 e 6 da LGT.

Fundando-se nesta medida legislativa, o Estado Angolano, enquanto promotor do bem-estar económico e social, consagra e valoriza o trabalho como um dos principais alicerces, no que respeite a organização e a regularização das actividades económicas (nº 1 do art. 89 da CRA). O Direito ao trabalho não só compreende um conjunto de obrigações impostas ao estado, mas também a entidade empregadora, no plano de cumprimento das prestações laborais, estabelecendo uma série de diretrizes que visam a garantia de segurança no emprego e das condições de trabalho justo e favoráveis. No seguimento destas diretrizes, as relações individuais de trabalho transparecem um ambiente sadio e equilibrado, propício ao desempenho das actividades laborais.

Historicamente falando, quanto a terminologia assédio sexual em língua inglesa, foi empregue e definida pela primeira vez pela ativista feminina norte-americana LIN FARLEY na tentativa de analisar a experiência vivida por um grupo de mulheres face aos comportamentos dos homens no mercado de trabalho durante um curso que decorreu na universidade de Cornell, nos EUA, nos meados da década de 70. Neste seguimento, os termos «intimidação sexual» «coerção sexual» e «exploração sexual no trabalho» na língua original foram opções tomadas

em consideração antes de finalmente chegarem ao termo «assédio sexual» rapidamente o vocábulo se tornou notório depois de ser usado como manchete no artigo da New York Times.

Em agosto de 1975, no ano 1979 o EUA, introduz o conceito assédio sexual na doutrina legal e apresenta-lo como uma forma de discriminação sexual. Já na década 80 reconhece-se verdadeiramente a importância do problema no ambiente do trabalho. Logo foi realizado o primeiro inquérito em escala Nacional nos EUA, onde se demonstrou que em cada dez entrevistadas, cerca de nove mulher já tinha sido alvo de assédio sexual nas relações de emprego, (João Cunha 2017 p, 19).

Logo, dentre as dificuldades enfrentadas no âmbito do trabalho encontram-se o crime de assédio, tanto de teor moral quanto de teor sexual, atingindo a maior parte das vezes às mulheres funcionárias, com assediadores prioritariamente do sexo masculino (Renato David 2019 p 9).

A questão do assédio sexual entende-se como uma das questões que permeiam a visão Andro-Centrica (órgãos masculino) presente na divisão sexual do trabalho, materializada nas diferenças salariais, na precarização do trabalho feminino e na hierarquização, traduzida em violências no mundo de trabalho. Isto tem influído em que a maior parte dos estudos vinculados à temática de assédio estejam diretamente vinculados às relações de poder relações de gênero, a partir das duas décadas de actuação na área criminal, possibilitou identificar o crime de assédio sexual entre aqueles que mais afectam a intimidade e dignidade humana, determinando que o objecto do crime sexual enquanto nosso tema, é a *vítima*! Enquanto prova no processo penal na apuração de crime instalada no enfrentamento do sistema jurídico e na estrutura técnica a escolher para ouvir e compreender seu drama numa extensão necessária e adequada para preservação de sua dignidade e intimidade.

1.1 Objectivos da pesquisa.

Para efectivar a realização da investigação em destaque, apresentamos os seguintes objetivos:

1.1.1 Objetivo Geral

Diagnosticar o fenómeno do assédio sexual.

1.1.2 Objetivos Específicos

- 1) **Caraterizar** o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho.

- 2) **Demonstrar** a relação entre gênero e o assédio sexual laboral cometido pelos homens contra mulheres;
- 3) **Garantir** o atendimento especializado as vítimas em situações de assédio sexual no local de trabalho.

1.2 Situação problemática

A problemática identificada para a nossa investigação, prende-se com o crime de assédio.

1.3 Contribuição do trabalho

Com aumento de casos em todos os níveis do fenómeno de assédio sexual, pensamos em criar uma consultoria jurídica para passarmos a cultura jurídica com finalidade de mitigar este fenómeno.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA-EMPIRICA

O assédio sexual é uma conduta de natureza sexual, que se manifesta fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, como propostas, ou imposição a pessoas contra sua vontade, causando-lhe contragimento e violação de sua liberdade sexual,(Natália Azevedo-2017).

Assédio sexual,se define como, uma conduta sexual resultante de uma relação de dominio, de dependencia hierarquica, que procura constranger ou fazer sofrer outras pessoas, a praticar actos sexual, com o agente ou outrem, por meio de ordem, ameaça, coação ou fraude. (Codigo penal angolano, no seu art. 186º).

Já para nós, o assédio sexual é uma conduta de natureza sexual praticada e usada com maior insidência pelos superiores hierarquico, para constringir a vítima.

Ou então, o assédio sexual se classifica como qualquer conduta de natureza sexual indesejada que, mesmo recusada pela vítima, ocorre de maneira constante, coibindo-lhe a liberdade sexual e dificultando desse modo, a convivência no âmbito laboral.

O assédio sexual pode ter várias formas de comportamento.Incluí a violencia física e a violencia mental como coerção - Forçar alguém a fazer o que não quer. Pode ter uma longa duração - a repetição de piadas ou trocadilhos de carácter sexual, convites constantes para sair ou inaceitável conversas de natureza sexual.Pode também ser apenas um único acidente - tocar or apalpar alguém, de forma inapropriada, ou até abuso sexual e violação.

O assédio sexual está ligado ao género sexual da pessoa?

Sim-O assédio sexual da pessoa está sempre relacionado com o seu sexo. Esta é a razão porque é considerado discriminatório.

De acordo com um estudo conduzido pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) " O assédio sexual está intrinsecamente ligado com o poder e na maioria das vezes acontece em sociedades em que a mulher é tratada como objecto sexual e cidadãs de segunda classe. Um exemplo clássico é quando é pedido ás mulheres favores sexuais em troca de trabalho, de promoção ou aumento salarial. Outro exemplo é o assédio sexual de rua (piropo, bocas, xingar) que pode ir desde sons e assobios, palavras ofensivas ou até abuso e violação sexual.

Importante, o assédio sexual não é o mesmo que a relação consensual entre duas pessoas. É uma acção que não é aceitável, causa ofensa e preocupação e pode, em determinadas situações

ser física/emocionalmente perigosa. A vítima pode sentir-se intimidada, desconfortável, envergonhada ou ameaçada.

O que é que pode ser considerado assédio sexual?

Existem diferentes definições legais para assédio sexual em diferentes países e jurisdições, mas as formas mais comuns de assédio sexual incluem:

- 1) Contar piadas com carácter obsceno e sexual
- 2) Mostrar ou partilhar imagens ou desenhos explicitamente sexuais

Cartas, notas, emails, chamadas telefónicas ou mensagens de natureza sexual

- 3) Avaliar pessoas pelos seus atributos físicos
- 4) Comentários sexuais sobre a forma de vestir ou de parecer
- 5) Assobiar ou fazer sons inapropriados
- 6) Fazer sons de natureza sexual ou gestos
- 7) Ameaças directas ou indirectas com o objectivo de ter relações sexuais.
- 8) Convidar alguém repetidamente para ter sexo ou para sair
- 9) Chamar nomes, insultar
- 10) Olhar de forma ofensiva
- 11) Questões inapropriadas sobre a vida sexual de cada um
- 12) Tocar, abraçar, beijar, cutucar ou encostar em alguém
- 13) Seguir, controlar alguém
- 14) Tocar alguém para outros verem
- 15) Ataque sexual
- 16) Molestar
- 17) Violação

Onde é que acontece o assédio sexual?

O assédio sexual pode acontecer em qualquer lugar - no trabalho, na universidade, na rua, nas lojas, nos clubes, nos transportes públicos, no aeroporto e até em casa. É um comportamento sexual inaceitável que pode acontecer em espaços públicos ou privados

O assédio sexual é só de homens para mulheres?

Não. Os homens podem ser assediados por mulheres também, outros homens assediados por homens e mulheres por mulheres. Não existe um padrão de género.

O assediante pode ser um empregador, um colega, um cliente, um estranho, um familiar, um falso amigo, um grupo de pessoas ou até uma pessoa entrevistando para um trabalho. Não existe um padrão para o assediante, podem ser de forma variada.

2.1 Situação histórica de assédio

A terminologia assédio sexual em língua inglesa, foi empregue e definida pela primeira vez pela ativista feminina norte-americana LIN FARLEY na tentativa de analisar a

experiência vivida por um grupo de mulheres face aos comportamentos dos homens no mercado de trabalho, durante um curso que decorreu na universidade de Cornell, nos EUA, nos meados da década de 70. Neste seguimento, os termos «intimidação sexual» «coerção sexual» e «exploração sexual no trabalho» na língua original foram opções tomadas em consideração antes de finalmente chegarem ao termo «assédio sexual» rapidamente o vocábulo se tornou notório depois de ser usado como manchete num artigo da New York Times, em agosto de 1975; No ano 1979 o EUA, introduz o conceito assédio sexual na doutrina legal e apresenta-o como uma forma de discriminação sexual, Já na década 80 reconhece-se verdadeiramente a importância do problema no ambiente do trabalho. Logo foi realizado o primeiro inquérito em escala nacional nos EUA, onde se demonstrou que em cada dez entrevistadas, cerca de nove mulheres já tinham sido alvo de assédio sexual nas relações de emprego, (João Cunha 2017 p, 19).

2.2 Enquadramento da mulher na corporação

Com a vinda da família real portuguesa para o Brasil, a Guarda Real de Polícia permaneceu em Portugal, sendo criada outra equivalente no Rio de Janeiro, com a denominação de Divisão Militar da Guarda Real de Polícia, em 13 de maio de 1809. A legislação imperial registra a criação de outros corpos policiais nas províncias. Em 1811 em Minas Gerais, 1818 no Pará, em 1820 no Maranhão, e em 1825 na Bahia e em Pernambuco. Esses Corpos Militares eram formados basicamente por homens, assim permanecendo até meados da década de 1970, quando surge o fenómeno de assédio nos EUA.

Com a presença de mulheres nos quadros das Forças Armadas, Polícias Militares e Ordem Pública, passaram a adotar a mesma postura institucional, mas ainda com muitas limitações. Na Polícia Militar do Pará já naquele tempo, ou na década 80 as mulheres ingressavam por via de concurso, quando fossem admitidas, eram levadas ao centro de instrução. Além de ter sido firmado o acesso da mulher às fileiras da Polícia, também são estabelecidos os critérios de idade que corresponde (entre 18 e 35 anos), o normal não seriam casada, nem estar grávida e o nível de escolaridade os mesmos dos homens. A partir da incorporação, outras mudanças seriam realizadas consoante a realidade da vida e a prática militar, logo o regulamento interno adaptado para a presença feminina; Por regra, comportamento e postura policial, (fazendo turno e giro), durante o serviço na maioria parte das mulheres são vistas como fráguas.

Ainda mais com a ausência de tipificação no regulamento interno nos dispositivos castrenses acerca do tema citado, visto que o Código Penal quase é omissivo quanto a esses tipos de crime, Tal lacuna compromete a apuração de responsabilidades de práticas abusivas nos

quartéis, postos policiais, destacamentos e não só, onde a mulher polícia de colocada ficando ali mais de 72 horas é um atentado a mulher policia. Visto que a existência de uma Justiça Militar é justamente para evitar conflitos interno que é de competência da área do ilícito penal, fazer cumprir a realidade legislativa e social do regulamento não permitindo barreira entre trabalhadores, quando estivesse em risco os direitos básicos, inerentes à própria condição de dignidade humana. A ausência de um tipo regulamento que impede as práticas de assédio sexual ocorrida na corporação policial não pode ser motivo de impunidade contra o agressor. Visto que tal ineficácia na aplicação das leis compromete profundamente a razão de ser da instituição policial, que dentre outras atribuições, são guardiões do ordenamento jurídico vigente no nosso país.

No Estatuto Policial, concretamente a Lei n.º 7/90 de 20 de Fevereiro Regulamento Disciplinar da Polícia de Segurança Pública, existem dispositivos que se relacionam com a dignidade no ambiente de trabalho, tais como a Ética Policial-militar, deveres colocado como pilares de sustentação da Polícia Nacional com ênfase nos valores, direitos e deveres de cada membro da corporação.

Além de ressaltar os conceitos fundamentais que norteiam a conduta policial, também esclarecemos a aplicação prática e (os respectivos limites) de termos técnicos típicos da vida castrense. Nesse sentido, é interessante destacar o que prevê o regulamento qual esclarece o conceito de Subordinação: “A subordinação ou insubordinação não pode afetar de modo algum, a dignidade pessoal do polícia que decorre exclusivamente da estrutura hierarquizada Policial, Nesse caso o legislador procurou esclarecer que a preservação da dignidade humana é um princípio basilar que não deve ser interpretado de forma equivocada, pois é inerente à estruturação organizacional do órgão, a proteção à dignidade da pessoa humana perceptível no art. 30º CRA.

2.3 Características comportamentais ou psicológicas das vítimas

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

2.4 Factores ou causa do assédio sexual

As crises econômicas aliadas às instabilidades sociais; À progressiva substituição da força física de trabalho exigido, por meio automatizados; Aumento de concorrência qualificada resultante em maior flexibilização do direito do trabalho; Degradação do mercado e das

condições do trabalho e O crésimo significativo do número de desemprego; A infidelidade das partes ativa, isso tudo, é tarefa de todos nós, organizar e a regular as atividades económicas que assentam na garantia geral dos direitos e liberdades económicas em geral, na valorização do trabalho, dando dignidade humana assegurar a justiça nos seus diversos pontos, em conformidade com os seguintes princípios fundamentais. art. 89º 90º CRA:

- 1) Redução das assimetrias (grandes diferenças salarial) regionais e desigualdades sociais;
- 2) Concertação social.

O estado é a pessoa do bem, que promove o desenvolvimento social através de:

- 1) Adoptar os critérios de redistribuição de função que privilegiem todos e em particular aos agentes de extractos sociais mais vulneráveis e carenciados do Minint-Caála;
- 2) Promover de forma Justa, enquanto incumbência do Estado, através de uma Política fiscal que assegure a justiça no Ministério, a equidade e a solidariedade em todos os domínios da vida militar;
- 3) Fomentar, apoio e regulação da intervenção do jurídico na realização dos direitos dos agentes;
- 4) Remover os obstáculos de natureza económica, social e cultural que impeçam a real igualdade de oportunidades entre os efetivos;
- 5) A fruição por todos os agentes os benefícios resultantes do esforço colectivo do desenvolvimento, nomeadamente na melhoria quantitativa e qualitativa do seu nível de vida, (art. 90º CRA).

2.5 Consequências

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

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

Por nós, entendemos que estamos perante a violação de bens de personalidade dos lesados a título reflexo. Por essa razão, a sua ressarcibilidade resultará da conjugação. (art.º 496.º, n.º 1 e 70º, n.º 1 do CC).

Se se aceitar a solução preconizada, deve reconhecer-se que do (art.º 496º, n.º 1 do CC) não apenas se retirarão os danos ressarcíveis, mas também os sujeitos que, em abstrato, podem ser titulares da indemnização. Se, nos termos do (nº 1 do Art.º 496º CC), serão de indemnizar os danos cuja gravidade exija a tutela do direito, as pessoas que suportem danos vindos ao assédio sexual, com tal gravidade terão uma válida pretensão. Fica, portanto, evidente que outras pessoas, além daquelas a quem faz referência o elenco do (art.º 496º do CC), possam ser titulares de um direito de indemnização.

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

Legislações

- 1) A Constituição da Republica de Angola, nos seus artigos. 23º, 30º, 73º 76º, 89º e 90º.
- 2) Código Civil Angolano de 1966.
- 3) Lei nº 39/20 de 11 de Novembro
- 4) Lei nº 38/20 de 11 de Novembro
- 5) Decreto Presidencial nº 222/13 de 24 de Setembro; Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género;
- 6) Lei nº 26/22 de 22 de Agosto, lei da base da função pública no seu art. 9º;
- 7) Decreto Presidencial nº 222/13 de 24 de Setembro; Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género
- 8) Lei nº 26/22 de 22 de Agosto, lei da base da função pública no seu art. 9º
- 9) Decreto Presidencial nº 41/14 de 21 de Fevereiro Decreto Presidencial que regula o CPCB;
- 10) Decreto Presidencial nº 38/14 de 19 de Fevereiro Regulamento disciplinar da Ordem Pública Angolana;

- 11) Decreto Presidencial nº 35/14 de 18 de Fevereiro, Lei que regula o SME.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia segundo Igor Alves, é um processo utilizado para dirigir uma investigação da verdade, no estudo de uma ciência ou para alcançar um fim determinado, (Alves Igor).

Partindo do pressuposto de que o método nos ajuda a achar os resultados que tanto procuramos, podemos assim definir o método como sendo os mecanismos que nos levam a adquirir resultados de uma determinada pesquisa.

Com base a estes conceitos, estamos prontos para seguir com a tipologia que usamos para então a recolha dos dados, para nos ajudar a alcançar os nossos objectivos.

Tipo de pesquisa

Tendo em conta a problemática levantada, sobre o crime de assédio sexual no nosso ordenamento jurídico, utilizamos o método de pesquisa mais viável e de fácil interpretação da norma, que nos vai dar dados reais sobre o assédio sexual no Minint-Caála:

A pesquisa descritiva: O autor Luís Reto define como sendo a recolha de dados com o objectivo de caracterizar por vezes de forma quantitativa um determinado objecto de investigação, (Reto).

E ainda o Dr. Markoni ao definir a pesquisa descritiva ele fala de quatro aspectos importantes que a pesquisa descritiva faz: A descrição, assédio, análise e interpretação de fenómenos actuais. Este tipo de pesquisa nos ajudou na recolha de dados certos de como o nosso Ministério encontra-se em termos de normas que restringem o crime de assédio sexual, entendemos quais são os factores que estão na base disto.

Com este tipo de pesquisa descrevemos os factos mais relevantes relativamente ao registo de imóveis no município da Caála.

Modelo de pesquisa

Para a resolução da problemática levantada, existe a grande necessidade de utilizarmos os dois principais modelos de pesquisa, porque por um lado buscamos várias bibliografias e claro, encontramos conteúdos com grande qualidade.

Os modelos são:

- 1) **Modelo de pesquisa qualitativa:** Usamos este método porque pretendemos dar resultados de informações com qualidade, fomos ao campo para adquirir as informações de qualidade.
- 2) **Modelo de pesquisa quantitativa:** A realidade só pode ser compreendida, por meio na análise de dados brutos. Uma vez que recorreremos também aos dados bibliográficos, procuramos trazer o máximo que poderemos de conteúdo para assim nos facilitar na resolução desta problemática.

Agentes e amostra

Agentes: Tivemos como mostra 20 agentes do Minint, dos quais 5 do sexo masculino, numa percentagem de 25% 15 do sexo feminino numa percentagem de 75% totalizando assim 100% dos Agentes entrevistado. A estes Agentes foram dando algumas respostas directa e indirectas de acordo as questões aplicadas.

De acordo as questões levantadas de forma directa, fez-se saber que das amostras selecionada, 15 Agentes, dizem ter conhecimento do crime de assédio sexual, bem como suas consequências. Os quais responderam que, o assédio sexual viola a liberdade sexual, a norma jurídica, e tem como causas, abuso de poder, o desequilíbrio de género e a cultura de impunidade.

4 DESCRIÇÃO E DISCUSSÃO DO RESULTADO

Encontramos vários resultados, que têm levado os Agentes do Minint-Caála a não exceder Funções ou Categoria nestes Órgãos castrense, em particular as mulheres efetivas, que infelizmente tem sido um dos grandes motivos que tem levado a perda desta oportunidade, porque os superiores hierárquicos várias vezes têm agido de má-fé.

Em parte temos um efectivo que pouco sabe sobre o crime de assédio sexual, e em outro um efectivo que realmente tem conhecimento de que deve-se denunciar, mas em contrapartida não realizam as mesmas denúncias, porque muitos não conseguem reunir condições ou coragem para então cumprirem com todo processo de enfrenta-los, e estes por sua vez, acabam por findar na categoria de Agente até a sua reforma.

Resultados da entrevista aplicada aos Agentes do Minint-Caála, da qual foi entrevistado Agentes do SIC.

Tendo em conta a nossa primeira questão as respostas foram as seguintes:

A pergunta número um (1) teve como objectivo procurar dos Agentes se têm conhecimento do crime de assédio sexual, a resposta de todos foi sim, há sim um grande conhecimento desta situação, e que os mesmos têm acompanhado os consentimentos das vítima.

Nº da pergunta	Categorias	Agentes	Percentagem
1	Sim	2	100%
	Não		
Total	2	2	100%

Fonte: Autor/2023

Indo para a pergunta do número dois (2) que teve como intenção de saber se nas instituição já citado anteriormente, perguntamos o seguinte: uma vez que há sim conhecimento que o crime de assédio é uma realidade, qual tem sido um grande problema dos msmo denunciar.

Nº da pergunta	Categorias	Funcionários	Percentagem
2	Regular	2	100%
	Mal		
Total	2	2	100%

Fonte: Autor/2023

A resposta foi a seguinte, tendo em conta esta instituição na verdade não se pode denunciar porque sobra para o Agente.

Claro que não há muito que se faça, porque o assédio de forma oficiosa, é mas praticado pelos superior hierarquico, há sim vontade iniciativa processual por parte do interessado que sofre este assédio.

Resultados da entrevista aplicada aos Agentes do Minint-Caála, da qual foi entrevistado Agentes do SME.

Tendo em conta os questionários feitos, temos as seguintes perguntas e repostas dos Agentes:

A primeira questão:

Já ouvi falar sobre o crime de assédio sexual? Uns responderam que sim, outros que não, aos que responderam sim, não sabem a fundo do que se trata, mais têm uma mínima noção, esta que simplesmente tratavam de uma forma certa do crime de assédio sexual, mas infelizmente o termo assédio levou apenas em consideração o crime sexual, e aos que responderam não estes nunca ouviram falar, e nem faziam ideia do mesmo tema.

Nº da pergunta	Categoria	Agentes	Percentagem
3	SIM	3	60%
	NÃO	2	40%
Total	5	5	100%

Fonte: Autor/2023

Resultados da entrevista aplicada aos Agentes do Minint-Caála, da qual foi entrevistado 7 Agentes do SPC-B

As questões que fizemos foram: Um de vocês já sofreu assédio sexual? Muitos ainda não sofreram assédio sexual no âmbito laboral, há um número muito reduzido de Agentes do sexo feminino que nunca sofreram assédio sexual. Uns por falta de conhecimento outros por não terem canal de denúncia para procederem queixas.

Nº da pergunta	Categoria	Agentes	Percentagem
4	SIM	4	60%
	NÃO	3	40%
Total	7	7	100%

Fonte: Autor/2023

Resultados da entrevista aplicada aos Agentes do Minint-Caála, da qual foi entrevistado 6 Agentes da Ordem pública (polícia Nacional)

As questões que fizemos foram: Já tiveste um registro de crime de assédio sexual no piquete? Têm algum registro que trata de assédio sexual neste Comando? Como têm tratado situação de crime de assédio sexual?

Nº da pergunta	Categoria	Dirigentes e Agentes	Percentagem
3	SIM	4	60%
	NÃO	2	40%
Total	6	6	100%

Fonte: Autor/2023

A legislação criminal, não resta dúvidas quanto a isto, significou um grande avanço no enfrentamento do assédio sexual, no entanto a Lei nº 39/20 de 11 de Novembro, que da legitimidade das partes como: O Ministério público, os órgão policial criminal, e o assistente judicial, promover processos penais, denúncias, dirigir instruções preparatória, interpor recursos promover a execução das penas e medidas de segurança e outras atribuições previsto no (art. 48º CPP), carece de complementação, pois além das penas serem muito baixas, não

inclui em seu texto todos os tipos de assédios que podem ocorrer. Em síntese foi visto neste estudo que o assédio sexual em sua maioria é verbal e não chega a se concretizar na forma física, o que vai ao encontro ao que diz Leiria (2012) que afirma que o assédio sexual nas relações de trabalho consiste em Hora do início da explanação acerca dos tipos de condutas de natureza sexual que possam ensejar o assédio sexual, é necessário compreender que há alterações de sociedade para sociedade; algumas têm costumes que divergem dos costumes de outras. Define o artigo 7º. CRA, o costume pode ser definido em termos antropológicos, sociológicos e jurídicos. Para nós, importam as duas últimas acepções.

Como gesto de despedida, os mesmos deixaram as seguintes recomendações

1-O Estado na pessoa do Minint-Caála, deve ter a responsabilidade sobre a promoção, garantia, liberdades e direitos fundamentais constitucionalmente consagrados e que o mesmo Estado deve respeitar no âmbito de salvaguardar a proteção das vítimas;

2-Deve se chamar a responsabilidade do superior hierárquico, para reprovação do comportamento que hodiernamente se vislumbra no seio das forças em usarem a prepotência como meio de sustentabilidade de seu favor sexual;

3-Deve se trabalhar no seio dos agentes e da comunidade em geral, mobilizando-os com o fito de elevar o nível cultural inculcando na consciência de todos, que o inferior hierárquico é um ser indefeso e imprescindível nos Órgãos para militar, logo são continuidade das futuras Direções.

Logo terminamos em dizer que o assédio sexual é um crime próprio, e com isso, só poderá ser sujeito ativo o agente feminino ou masculino, que tenha sempre iniciativa, que ocupe posição de superioridade no ambiente de trabalho. Neste contexto, apesar de não ter sido encontrado nenhum caso nas sentenças analisadas, mulheres também podem figuraram como sujeito ativo do crime de assédio sexual. Complementamos dizendo que o sujeito ativo é aquele que abusa de sua condição de superior hierárquico para conseguir do assediado uma vantagem sexual. Soma-se a isso, a circunstância de que é preciso que a ação ocorra em razão do cargo, emprego ou função.

5 PROPOSTA DE SOLUÇÃO

Quanto a questão em apresso propomos aos órgãos competente, o seguinte:

1) Propomos que o crime de assédio sexual seja uma realidade neste Minint-Caála para garantia de liberdades e direitos fundamentais constitucionalmente consagrados

2) Trabalhar no seio das forças e da comunidade em geral, mobilizando-os com o fito (intuito) de elevar o nível cultural inculcando na consciência policial e comunitária, que o Agente/a é um ser indefeso e imprescindível na continuidade das futuras funções;

3) Implementação de políticas e leis mais rigorosas que promovam a conscientização, prevenção e punição adequada dos agressores.

Viabilidade

O tema é viável porque se vai trabalhar com os agentes policial (ordem pública), agentes de PC-Bombeiros, agentes do SIC (Serviço de Investigação Criminal) e SME (Serviço de Emigração Estrangeira) no Município da Caála.

Delimitação

Para que o trabalho não seja muito abrangente e que o mesmo não porque o seu foco foi necessário delimita-lo. Dizer que, o nosso trabalho circunscreve-se ao crime de assédio sexual, um estudo aplicado no Minint-Caála a luz do (art. nº 186º CP).

Outrossim, o município da Caála situa na província do Huambo; E limita a Norte pelo município do Ekunha, a Sul pelo município do Tchipindo na província da Huila, a Leste pelo município do Huambo e a Oeste pelo município do Longondjo.

Tem uma população estimada à **373.000** Habitantes e uma superfície territorial de **3.680** km² representando toda sua extensão territorial. Este município está constituído por quatro Comunas, nomeadamente: Cuima, Catata, Calenga e a Comuna sede (Administração municipal da Caála, 2018). São agora 53 anos de sua existência.

6 CONCLUSÃO

Assédio, de acordo com a etimologia do vocábulo, consiste na importunação insistente agressiva, conforme já aludimos anteriormente, com vista à obtenção de um favor sexual; acossamento; perseguição, caracterizam o mesmo crime. A importunação insistente agressão poderá ser direcionada ao abalo da psique ou da moral do indivíduo, quando estaremos diante de assédio moral, ou compor-se de comportamentos de caráter sexual, objetivando a obtenção de favores ou constrangimento da vítima, quando caracterizado o assédio sexual.

O nosso trabalho tem como Objetivo Geral- Diagnosticar o fenómeno do assédio sexual.

Objetivos Específicos: Caracterizar o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho, Demonstrar a relação entre gênero e o assédio sexual laboral cometido pelos homens contra mulheres e Garantir o atendimento especializado as vítimas em situações de assédio sexual no local de trabalho.

O nosso trabalho, poderá contribuir na minimização da discriminação de gênero, problema que leva o cometimento do crime de assédio sexual no Minint-Caála; Na conscientização dos funcionários sobre o assédio sexual ou moral no local de serviço; No conhecimento mais claro das consequências que os líderes de cada Unidade paramilitar do Minint-Caála ocorrem e na criação de um canal interno e secreto, para denúncias de assédio no local de trabalho. João Torris Cunha- (2017- p. 19)

Na fundamentação teorica-empirica, conceituamos o assédio sexual como uma conduta de natureza sexual, que se manifesta fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, como propostas, ou imposição a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violação de sua liberdade sexual,(Natália Azevedo-2017).

Factores ou causas que está na base do assédio sexual são: As crises econômicas aliadas às instabilidades sociais; questões progressivas, substituição por força física de trabalho exigido, por estes Órgãos que compõe o Minint-Caála;

Aumento de nepotismo e a pouca exigência resultante do Direito; Degradação do mercado e das condições de vida dos funcionários; O crésimo significativo do número de desemprego que se assiste; A infidelidade das parte ativa. Isso tudo, é tarefa de todos nós, organizar e regular as actividades económicas que assentam na garantia geral dos direitos e liberdades económicas em geral, na valorização do trabalho, dando dignidade humana assegurar a justiça nos seus diversos pontos, em conformidade com os seguintes princípios fundamentais. art. 89º 90º CRA .

Assédio sexual, se define como, uma conduta sexual resultante de uma relação de domínio, de dependência hierárquica, que procura constranger ou fazer sofrer outras pessoas, a praticar actos sexual, com o agente ou outrem, por meio de ordem, ameaça, coação ou fraude. Código penal angolano, no seu (art. 186°).

Já para nós, o assédio sexual é uma conduta de natureza sexual praticada e usada com maior incidência pelos superiores hierárquico, para constranger a vítima.

Narrando um pouco a história, tudo começa com a vinda da família real portuguesa para o Brasil, a Guarda Real de Polícia, na permanência destas Portuguesas, no Rio de Janeiro, enquanto se aguardava a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia, em 13 de maio de 1809 os homens sentiam-se donos dessa mulheres. Esses Corpos Militares eram formados basicamente por homens, assim permanecendo até nos meados da década de 1970, quando surge os primeiros sinais do fenómeno de assédio nos EUA.

Com a presença de mulheres nos quadros das Forças Polícias Militares e Ordem Publica, passaram a adotar a mesma postura institucional, mas ainda com muitas limitações. **Na Polícia Militar do Pará já naquele tempo, ou na década 80 as mulheres ingressavam por via de concurso, quando fossem admitidas, eram levada ao centro de instrução.** Além de ter sido firmado o acesso da mulher às fileiras da Polícia, também eram estabelecido os critérios de idade que correspondia (entre 18 e 35 anos), o normal não seriam casada, nem estar grávida e o nível de escolaridade os mesmos dos homens para evitar o feminismo. Já em angola hoje por hoje, o ingresso das mulheres nas fileiras policiais, começa logo com assédio moral, nepotismo, compadrio e outros vícios que violam a dignidade de pessoas humanas, princípios fundamentais, violação das normas e regulamento que sustentam estes Órgãos.

Concluimos que o nosso trabalho teve como procedimentos metodológico, um caráter misto, a partir das análises em referência teórico vinculado ao assédio sexual, revistas de literatura, livros, teses, e artigos científicos, selecionados através de buscas de conhecimentos

Os instrumentos usados para a coleta de dados, foi a construção de questionários de perguntas e respostas para a caracterização e investigações selecionado, inquérito e papel para apontamento de elementos necessários.

As principais categorias diagnosticadas foram: dinâmica do autor abusivo, características do assédio, perfil do assediador, perfil da vítima, tipologia, modalidade e garantia da legislação.

Para que o cerne seja o respeito à integridade e dignidade do trabalhador bem como a igualdade de oportunidades e o tom a ser dado na luta pelo ambiente de trabalho sadio e seguro, No mundo contemporâneo, ambiente de trabalho sadio e seguro para a mulher trabalhadora só pode ser o ambiente de trabalho inclusivo, que atenda à sua saúde mental, livre de assédio.

A “invisibilidade” da mulher na sociedade está superada graças em grande medida à sua inclusão no trabalho, especialmente numa sociedade capitalista, de consumo. O assalariamento feminino fez a sociedade “encarar” a mulher como ser dotado de direitos. O cenário de precarização, exploração, abusos e informalidade, contudo, demonstram que o grande volume de inserção no trabalho não veio acompanhado de eficácia de direitos fundamentais às mulheres. Deixar de considerar o assédio sexual uma prática corriqueira, parte da rotina das organizações de trabalho e meio de subjugar a mulher em suas competências profissionais é emergencial.

A cultura que alimenta o estupro é a cultura que alimenta o assédio. Ver a mulher Como objeto e seu corpo como propriedade masculina, é algo incompatível com princípios da não-discriminação, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho, prejudica sobremaneira a igualdade, oportunidade de acesso e manutenção de emprego. O assédio sexual no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas por toda a sociedade, enquanto houver vítimas de assédio sexual, com todos os males daí inerentes, a luta pela mudança dessa realidade fenomenal.

As vítimas de assédio moral e sexual, sempre que se sentirem constrangidas com práticas do género nas instituições de ensino, devem ao abrigo do Regulamento Interno/Estatuto Académico de cada instituição, se dirigir ao órgão competente para questões disciplinares e apresentar a queixa/denúncia. Se a vítima for estudante, pode se dirigir à Associação dos Estudantes, ao Gabinete de Apoio ao Aluno, ao Coordenador de Turma, Turno ou Curso e em última instância, caso não seja bem sucedido, fazer chegar a denúncia ao chefe de Departamento, director, decano e até mesmo ao reitor. Caso a vítima seja um professor, o procedimento poderá ser o mesmo, diferenciando-se somente nos órgãos em que deve se dirigir para resolver essa questão. Não obstante a essa garantia interna/institucional, com vista a atender situações de assédio há ainda, do ponto de vista jurídico-legal, a possibilidade de quem se sente vítima apresentar uma queixa-crime junto do Serviço de Investigação Criminal e da Procuradoria-Geral da República, com vista a requerer a responsabilização jurídico-penal do infractor, caso se comprove por via judicial a veracidade dos factos arrolados pela suposta vítima, que deverá, contudo, assegurar que tais práticas configuram mesmo assédio, sob pena

de ela incorrer na prática dos crimes contra a honra, injúria, difamação, e calúnia, caso o acusado entenda apresentar, também, uma queixa-crime.

7 RECOMENDAÇÕES

Para prevenir o crime de assédio sexual na Função Pública; Como um estudo aplicado no Minint-Caala, contribuimos com este trabalho que, a Secção de Educação Patriótica em cooperação com a as Secções de Ilícito Penal e Acessoria Jurídica, deve trabalharem seriamente na aplicação de normas que inibam comportamentos que violam a liberdade sexual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constituição da República de Angola de 2010

Código de processo civil de Angola- 6ª edição

Código de Processo Penal de Angola-2020

Lei nº 38/2020-que aprova o Código Penal angolano.

Regulamento nº 38/14 de 19 de Fevereiro, que disciplina o comportamento policial;

Decreto nº 35/14 de 18 de Fevereiro, que disciplina o comportamento do efetivos do Serviço de Emigração Estrangeiro;

Decreto nº 41/14 de 21 de Fevereiro, que disciplina o comportamento dos efectivos de Serviço de Proteção Civil e Bombeiros.

Renato David (2019 p. 9)

Fátima Luciára Gomes (2012- p.18)

João Torris Cunha (2017-p.19)

Natália Azevedo (2017- p. 9)