

ARRANJOS LABORAIS
ANGOLANO

ARRANJOS LABORAIS ANGOLANO

ARTIGO UM/2022

MÁRIO CASSOMA CANGOMBE¹

ASSÉDIO NO TRABALHO

PROPOSTA PARA INSTITUCIONALIZAÇÃO
DA SUA PROÍBIÇÃO NA LEI GERAL DO TRABALHO

Novembro de 2022

APOIO:



¹ Advogado e Formador, pesquisador em Direito do Trabalho, Autor dos livros “Tramitação do Procedimento Disciplinar, com Guia Prático” e “Regime Jurídico do Teletrebalho em Angola- Anotado e Comentado”

SUMÁRIO:

Informação e Advertência.....	3
RESUMO E MOTIVAÇÃO	4
INTRODUÇÃO	5
1- ASSÉDIO NO TRABALHO	7
1.1 - Definição.....	7
1.2 - Tipos de Assédio no Trabalho.....	8
2- ESCALA HIERÁRQUICA DOS SUJEITOS ACTIVO E PASSIVO	11
3- DELIMITAÇÃO DO ESPAÇO.....	13
4- O QUE DIZ A LEI GERAL DO TRABALHO SOBRE O ASSÉDIO	15
5- RESPONSABILIDADE PENAL POR ASSÉDIO NO TRABALHO	16
5.1 - Assédio sexual.....	16
5.2 - Assédio moral	17
6- INSTITUCIONALIZAÇÃO EXPRESSA DA PROIBIÇÃO DE AS- SÉDIO NO TRABALHO NA LEI GERAL DO TRABALHO.....	18
CONCLUSÕES	22
BIBLIOGRAFIA	23

Informação e Advertência

Arranjos Laborais angolano é o nome do projecto editorial que o autor dá a cada artigo, em particular, científico ou de opinião, ligado ao Direito do Trabalho, com enfoque ao aplicado em Angola.

Neste artigo, numerado por “ARTIGO UM/2022”, o autor traz o tema: ***A Institucionalização da Proibição de Assédio no Trabalho na LGT***.

Este artigo pode ser publicado em qualquer plataforma digital e disponibilizado ao público leitor, através da Internet ou das redes sociais, inicialmente de forma gratuita.

Eventualmente, a quem interessar, para efeitos de consulta, investigação ou referência bibliográfica, recomenda-se a citação do seu autor, o nome deste projecto, o seu número, bem como o título integral deste artigo. De resto, a partilha do seu conteúdo, a sua impressão ou a tiragem de fotocópia são, desde logo, permitidas pelo autor, desde que não tenha fins lucrativos ou efeito comercial.

Mário Cassoma Cangombe
Advogado e Pesquisador em Direito do Trabalho

RESUMO E MOTIVAÇÃO

A escolha do tema “*Institucionalização da Proibição do Assédio no Trabalho em Angola*” prende-se com a necessidade de dar início à discussão e reflexão deste facto social relevante e inegável que, há muito, clama por atenção e previsão expressa – *assédio no trabalho*. Uma realidade que, com frequência, ocorre nas relações de trabalho entre colegas e superior hierárquico, facto que, também entre nós, já se mostra preocupante e reclama, deste modo, por atenção especial por parte dos Sociólogos, Psicólogos e investigadores em Direito do Trabalho, reivindicando, igualmente, previsão, protecção e proibição.

O artigo em questão visa, somente, abranger a perspectiva da sugestão à introdução, ou seja, *da institucionalização da proibição do assédio no trabalho* no ordenamento jurídico angolano, em especial, na Lei Geral do Trabalho e quiçá na Lei de Base da Função Pública ou noutro diploma equivalente, sem necessidade de aprofundar ou destacar, por ora, em detalhe os estudos sobre o assédio no trabalho.

No essencial, este trabalho sugere e propõe a *adopção e introdução de um princípio geral da proibição da prática de assédio no trabalho* de forma expressa na nossa Lei Geral do Trabalho, à semelhança de outras realidades jurídicas.

A sugestão em preço decorre da oportunidade actual que Angola regista por ocasião do processo de revisão e alteração da actual Lei Geral do Trabalho aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho. Neste ínterim, objectiva-se reforçar a recomendação da apresentação oral sobre a *inclusão da proibição do assédio no trabalho na LGT*, feita pelo autor deste artigo, na qualidade de orador, endereçada ao Exmo. Coordenador do Grupo Técnico de Revisão da Lei Geral do Trabalho, aquando da realização do VII Colóquio de Direito do Trabalho, realizado nos dias 17 e 18 de Novembro de 2022, promovido pelo Colóquios AYA.

INTRODUÇÃO

O assédio no trabalho é, em si, um facto social relevante merecedor de atenção, prevenção e combate pelos seus contornos: danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, que causam na vida do indivíduo trabalhador. Independentemente da sua previsão legal, este fenómeno não pode, por conseguinte, ser confundido com aqueles factos cuja relevância está subsumida à existência de uma norma jurídica concreta, nominada e tipificada para ser digno de protecção real.

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

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

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

A questão que pode ser colocada é a seguinte: **Que tratamento Angola dá às questões referentes ao assédio no trabalho?** Ou ainda: **A legislação laboral de Angola prevê, de forma expressa, a proibição do assédio no trabalho?**

Cumpra por ora referir *ab initio*, “sim ou não” condicionam outras questões como, por exemplo, como é caracterizado o assédio no trabalho, como pode ser qualificado o assédio, que comportamento (s) do empregador, superior hierárquico ou do trabalhador pode(m) configurar assédio no trabalho.

De seguida, passa-se, em traços gerais, algumas considerações do que se pode conceituar como assédio no trabalho, no seguimento do que se pretende propor – introduzir uma norma proibitiva do assédio no trabalho na LGT.

1- ASSÉDIO NO TRABALHO

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

1.1 - Definição

Apesar de o conceito de “assédio² no trabalho” não encontrar, por enquanto, uma previsão legal ou uma definição na legislação laboral de Angola, a verdade é que, enquanto facto social, há muito que o assédio nas relações laborais entre empregador e trabalhador representa, tristemente, uma realidade actual e mundial. Por isso, a sua prevenção, combate e proibição têm merecido, em particular, nas últimas duas décadas, atenção especial de vários países. Aliás, a própria Organização Internacional do Trabalho (“OIT”), de que Angola é membro, incluiu, na sua agenda, a missão de destacar a prevenção e proibição do assédio no trabalho. Nesta matéria, foi, em 21 de Junho de 2019, aprovada a 107.^a Conferência que aprovou a Convenção n.º 190 sobre Violência e Assédio no Trabalho³.

2 Em regra, o assediador, ou melhor, a pessoa que assedia *persegue, cerca, hostiliza, constrange* ou *inoportuna*, de forma insistente, o assediado – pessoa que é alvo de assédio.

3 A este respeito, *vide*, Convenção n.º190 da OIT., de 21 de Junho de 2019 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho e a Recomendação 206 da OIT.

Em termos gerais, a Organização Internacional do Trabalho definiu, na sua Convenção n.º 190, de 21 de Junho de 2019, o termo “Assédio” no mundo do trabalho como aquele que “*refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos e inclui violência e assédio de género*”. Entretanto, esta definição abarca e é aplicável, igualmente, ao conceito de “violência no mundo do trabalho”, sendo que ambos os termos (*assédio* e *violência*) correspondem a realidades distintas, mas próximas, e podem ser aplicados separadamente. No mesmo sentido, numa versão mais nítida, elucida Maria Ramalho, buscando inspiração no Direito Português, que o assédio é definido como “*um comportamento indesejado (mas não obrigatoriamente) baseado em factor de discriminação e que viola a dignidade do trabalhador ou candidato a emprego, tendo como objectivo ou efeito constranger ou criar um ambiente hostil ou degradante, humilhante ou desestabilizador para o trabalhador ou candidato a emprego (...)*”⁴

1.2- Tipos de Assédio no Trabalho

Do cotejo da definição *supra*, pode dizer-se que, na legislação e na doutrina dominante, pelo menos, noutras paradas jurídicas, em especial, na portuguesa, alguns autores identificam diversas formas⁵ de assédio no trabalho:

4 RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 8.ª Ed. 2021, p. 204.

5 Por enquanto, nesta fase embrionária de construção doutrinária interessa destacar apenas o assédio moral e o assédio sexual.

(i) *Assédio sexual*, o comportamento indesejado e com efeitos hostis que tem conotação sexual e que pode assumir a forma verbal, gestual ou física^{6,7};

(ii) *Assédio moral* (o também chamado *mobbing*) “é reconhecido como a prática de perseguição metódica e prolongada, dirigida a um trabalhador normalmente com a finalidade de excluir da colectividade de trabalho”⁸. Neste tipo de assédio moral, o assediador, em regra, visa, com o seu *comportamento camuflado*, pouco-a-pouco desgastar física ou emocionalmente a vítima, até que ela chegue à exaustão e, por sua conta, o trabalhador “*pede para sair*” ou então, é sorrrateiramente “*empurrado*” a cometer um “*deslize*” com o propósito de ser afastado da empresa.

Conforme bem escreve REDINHA, o assédio moral “*é, no fundo, uma prática agressiva e violenta que, pelo seu carácter reiterado e sistemático, desencadeia no indivíduo vitimizado patologias e distúrbios de natureza psíquica, psicossomática e social, sendo frequente o*

6 RAMALHO, Palma, 2021, *op. cit.*, p.205.

7 NETO, Abílio, *Código do Trabalho e Legislação Complementar – Anotados*, 5.^a Ed. Actualizada, Ediforum, 2019, p. 211, é o assédio sexual definido como “*todas as situações em que ocorra um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma física, verbal ou não verbal, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em especial quando criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.*”

8 REDINHA, Maria Regina, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, 2003, p. 169.

9 REDINHA, Regina, *op. cit.*, p. 169.

aparecimento de depressões e stresses pós-traumáticos, etc.”⁹.

O assédio moral¹⁰ no trabalho, em especial o *mobbing*¹¹, na sua caracterização ou qualificação como tal, requer, implicitamente, a exigência de um *comportamento reiterado e prolongado no tempo*, que se reflectirá negativamente no assediado. Já no assédio sexual, e ainda no moral *discriminatório*, dispensa-se a exigência do comportamento reiterado e prolongado, basta que o comportamento assediante corresponda a uma conduta instantânea ou momentânea.

10 Curiosamente, o assédio *moral* no trabalho é o mais comum de ocorrer nas empresas, em particular o praticado pelo representante do empregador/superior hierárquico contra o trabalhador. Todavia, quando ouvimos a expressão *assédio*, é comum por lapso ou distração nossa, pensamos logo no assédio sexual.

11 Sobre a expressão “*mobbing*” veja-se a esse respeito, PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para sua Conceptualização*, Coimbra, 2009.

12 *In Código do Trabalho – Anotado*, 13.^a Ed. Almedina, 2020, p. 143. MARTINEZ, Pedro Romano e Outros, apontam que em termos doutrinários e jurisprudenciais é possível elencar alguns exemplos relativos ao assédio no trabalho, que se passa infra a citar:

- “ -As transferências vexatórias do trabalhador para outro local de trabalho;
- A formulação de críticas injustificadas e humilhantes ao desempenho do trabalhador;
- A desvalorização acintosa e pública do trabalho que o mesmo efectua;
- O silêncio do empregador perante pedidos de explicação ou reclamações do trabalhador;
- A prática de comportamentos atentatórios da reputação pessoal e profissional do trabalhador, nomeadamente através da difusão de rumores depreciativos ou difamatórios;
- A colocação do trabalhador em situações humilhantes vexatórias ou embaraçosas, não condizentes com o seu estatuto na empresa ou a sua categoria profissional;
- A atribuição de tarefas para as quais o trabalhador não tem competência, a fim de o humilhar e depreciar;
- O empobrecimento substantivo das suas tarefas, através da não ocupação efectiva do trabalhador ou da sua completa desocupação;
- A diminuição da sua categoria profissional ou pela distribuição de tarefas não condizentes com essa mesma categoria;
- A desautorização permanente ou humilhação pública;
- A aplicação reiterada e em regra injustificada de sanções disciplinares abusivas;
- A prática de ameaças ou a atribuição de trabalhos potencialmente lesivos da saúde físico-psíquica do trabalhador, como a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados ou de impossível realizar. “

Guilherme Machado Dray¹³, de forma elucidativa, cita alguns exemplos que configuram casos de assédio no trabalho, os quais se enquadram em perfeição com o que se tem na prática, similarmemente registado na realidade angolana e com grande frequência, sem prejuízo da ausência de doutrina e jurisprudência relativas à matéria sobre assédio moral e sexual no trabalho, entre nós.

2 - ESCALA HIERÁRQUICA DOS SUJEITOS ACTIVO E PASSIVO

Para efeitos de controlo, fiscalização e eliminação do assédio é, ainda, essencial apurar em que escala se pratica o assédio no trabalho.

13 *In Código do Trabalho – Anotado*, 13.^a Ed. Almedina, 2020, p. 143. MARTINEZ, Pedro Romano e Outros, apontam que em termos doutrinários e jurisprudenciais é possível elencar alguns exemplos relativos ao assédio no trabalho, que se passa infra a citar:

- “ -As transferências vexatórias do trabalhador para outro local de trabalho;
- A formulação de críticas injustificadas e humilhantes ao desempenho do trabalhador;
- A desvalorização acintosa e pública do trabalho que o mesmo efectua;
- O silêncio do empregador perante pedidos de explicação ou reclamações do trabalhador;
- A prática de comportamentos atentatórios da reputação pessoal e profissional do trabalhador, nomeadamente através da difusão de rumores depreciativos ou difamatórios;
- A colocação do trabalhador em situações humilhantes vexatórias ou embaraçosas, não condizentes com o seu estatuto na empresa ou a sua categoria profissional;
- A atribuição de tarefas para as quais o trabalhador não tem competência, a fim de o humilhar e depreciar;
- O empobrecimento substantivo das suas tarefas, através da não ocupação efectiva do trabalhador ou da sua completa desocupação;
- A diminuição da sua categoria profissional ou pela distribuição de tarefas não condizentes com essa mesma categoria;
- A desautorização permanente ou humilhação pública;
- A aplicação reiterada e em regra injustificada de sanções disciplinares abusivas;
- A prática de ameaças ou a atribuição de trabalhos potencialmente lesivos da saúde físico-psíquica do trabalhador, como a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados ou de impossível realizar. “

No fundo, é primordial identificar a posição hierárquica entre os colegas - quem pratica o assédio (sujeito activo) e quem é a vítima (sujeito passivo). Isso ajuda a compreender o nível de actuação do seu controlo, da prova, da sua complexidade e da sua caracterização.

Resta, entretanto, destacar, ainda, que o assédio no trabalho, numa perspectiva global, pode ser classificado e distinguido na sua origem¹⁴ como:

- (i) *Assédio horizontal* (praticado por colega da mesma linha hierárquica que a vítima. Aquele que é praticado entre colegas de trabalho do mesmo escalão) e;
- (ii) *Assédio vertical* (aquele que é praticado pelo empregador/superior hierárquico contra inferior hierárquico ou vice-versa).¹⁵

Por seu turno, o *assédio vertical* pode ser de natureza *descendente* (aqui, o trabalhador é assediado pelo empregador ou superior hierárquico), e *assédio vertical ascendente* (é quando o superior hierárquico é assediado pelo trabalhador/inferior hierárquico).

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

14 RAMALHO, Palma, 2021, *op. cit.*, p.206.

15 No fundo, a vítima e o agressor estão numa escala hierárquica distinta. O assédio pode ser praticado tanto pelo superior hierárquico contra o inferior hierárquico ou praticado pelo inferior hierárquico contra o superior hierárquico.

O trabalhador, mesmo sendo vítima de assédio, vê-se na maior parte das vezes, forçosamente, silenciado, porque tem “medo” de perder o emprego ou porque, além da ocorrência, não consegue ter outro tipo de prova para denunciar¹⁶ o agressor, ou mesmo tendo provas, se pretender a manutenção do seu posto de trabalho, crê que de nada lhe servirá denunciar o superior hierárquico, se este for o representante máximo da empresa, ou não o sendo, gozar de influência e simpatia perante o chefe máximo.

Note-se que, nestas situações, o ónus da prova cabe ao Trabalhador e, além da sua dificuldade, poderá estar em causa o arrolar de testemunhas que, sendo estas, por exemplo, inferiores hierárquicos do “agressor” poderão recusar-se a relatar a verdade dos factos (ainda que a isso obrigados sob juramento).

De todo o modo, existe sempre a prova pericial e, nesta sede, os psicólogos e psiquiatras assumirão um papel preponderante.

3 - DELIMITAÇÃO DO ESPAÇO

Nos dias que correm, o assédio no trabalho não está limitado apenas aos comportamentos assediantes que ocorrem no local ou no ambiente de trabalho. O assédio pode ocorrer em local ou em ambiente fora do trabalho, desde que os trabalhadores (aquele que assedia e o assediado)

16 No presente artigo, não merecerá pauta a matéria referente às consequências legais da prática do assédio no trabalho, que se posterga convenientemente para um próximo trabalho. Entretanto, a reparação do dano através de *indenização*, a verificação de *infração disciplinar grave* ou o direito de o trabalhador *rescindir o seu contrato de trabalho por justa causa*, bem como a *responsabilidade criminal* do agente infractor serão algumas das consequências legais que poderão ser assacadas do assédio no trabalho.

estejam “ligados” por contrato de trabalho ou vínculo de emprego à mesma empresa, *i.e.*, desde que sejam colegas de trabalho na mesma organização, independentemente de a atitude assediante ocorrer dentro ou fora do local^{17,18} de trabalho. Desta maneira, a expressão “no *trabalho*”, que sucede à palavra *assédio*, nesse contexto em específico não deve ser interpretada de forma literal ou restritiva; pode identicamente ser compreendida, de modo extensivo, como relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho afecto à mesma empresa ou, ainda, interacção profissional ou pessoal entre pessoas (empresa, representante, superior hierárquico e trabalhador) afectas ao mesmo ambiente (organização).

No fundo, o que se pretende é que, entre trabalhadores, dentro ou fora do ambiente de trabalho, haja respeito pela integridade física e moral entre colegas. O respeito pela dignidade do trabalhador é um valor que ultrapassa a esfera do local ou ambiente de trabalho. Mesmo fora do ambiente de trabalho, enquanto o pessoal estiver vinculado à empresa por contrato de trabalho, o respeito, entre si, deve continuar a vincular nas relações laborais dentro ou fora do local de trabalho, pois a proibição do assédio no trabalho estende-se além do trabalho e deve ser respeitada e conservada pela empresa, superior hierárquico, trabalhador, ou seja, pelos colegas dentro ou fora da empresa.

17 Sobre o conceito de local de trabalho, *vide* RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8.^a Ed. 2021, Almedina, Revista e Actualizada, pp. 375-400; LEITÃO, Luís Teles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, 5.^a Ed. Almedina, 2016, pp. 161-165.

18 A expressão *fora do local de trabalho e fora do ambiente de trabalho* não devem ser confundidas com o trabalho feito à distância ou com os locais em que pode ser exercido o teletrabalho. Aqui, a extensão da frase “fora do local de trabalho” abrange os momentos em que o trabalhador estiver em repouso ou descanso diário e semanal e em férias, isto é, enquanto ele não estiver a trabalhar.

Quanto ao canal, o comportamento assediante pode suceder pela via física ou remota, quer dizer, de modo *presencial* ou à *distância* (por telefone, SMS, E-mail, WhatsApp, Messenger, Facebook, Instagram ou outra rede social, etc.).

4 - O QUE DIZ A LEI GERAL DO TRABALHO SOBRE O ASSÉDIO

Teoricamente, há indicativos na Lei n.º 7/15, de 15 de Junho (actual Lei Geral do Trabalho) que indiciam a construção da protecção da dignidade do trabalhador. Vê-se isto, desde logo, no direito que é conferido¹⁹ ao trabalhador em ser tratado com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade. No que diz respeito aos deveres do empregador, é ainda seu dever: tratar²⁰ e respeitar o seu trabalhador e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social. É, também, dever do empregador, promover²¹ boas relações de trabalho dentro da empresa. Todavia, em relação ao tratamento do assédio no trabalho, tanto o moral como o sexual, o legislador não privilegiou nenhuma abordagem expressa nesse sentido na legislação laboral.

19 Alínea a) do artigo 43.º da LGT.

20 Alínea a) do artigo 41.º da LGT.

21 Alínea d) do artigo 41 da LGT.

5 - RESPONSABILIDADE PENAL POR ASSÉDIO NO TRABALHO

5.1 - Assédio sexual

Se, por um lado, a actual Lei Geral do Trabalho não privilegia nenhuma abordagem expressa sobre o assédio no trabalho, o actual Código Penal Angolano, aprovado pela Lei n.º 38/20, de 11 de Novembro, ditosamente, no quadro geral em matéria penal, traz, já em destaque, pelo menos devidamente tipificado, o *assédio sexual*, nos termos do n.º 1 do artigo 186.º: “*Quem, abusando de autoridade resultante de uma relação de domínio, dependência hierárquica ou de trabalho, procurar constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar acto sexual, com o agente ou com outrem, por meio de ordem, ameaça coacção ou fraude, é punido com pena de prisão de 3 anos ou com a multa até 360 dias.*”

Hoje, o assédio sexual²² é tipificado como um crime contra a liberdade sexual aplicável aos sujeitos que se encaixarem no tipo descrito pelo referido preceito legal, não é, entretanto, exclusivo aos trabalhado-

22 O crime de assédio sexual não deve ser confundido com o crime de *importunação sexual*, previsto no artigo 191.º do Código Penal “*Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela actos de exibicionismo sexual, constrangendo-a a contacto de natureza sexual ou formulando propostas explícitas de teor sexual, é punido com a pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias, se a pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.*” “Esse crime, em princípio, não tem aplicação para os trabalhadores quando se tratar de assédio no trabalho na perspectiva *vertical descendente*. Se o acto assediante for praticado pelo superior hierárquico aplicar-se-á, em regra, o artigo 186.º do C.P., relativo ao assédio sexual. Todavia, se for uma situação de assédio no trabalho na perspectiva horizontal ou vertical ascendente. Isto é, se o acto assediante for praticado por colegas da mesma escala hierárquica, sem dependência um do outro, ou se o acto for praticado por um inferior hierárquico, não se preencherá o tipo de abuso sexual, por falta de relação de domínio ou dependência hierárquica do agente do crime contra a vítima. Neste caso, a suceder, o assédio sexual, enquadrar-se-á no tipo de *importunação sexual* previsto no n.º 1 do artigo 191.º do Código Penal.

res, mas é também a eles aplicável indubitavelmente. O assédio sexual previsto no artigo 186.º do Código Penal, doutrinariamente, configura-se também numa situação de *assédio sexual no trabalho*, tendo em atenção a relação de domínio ou de dependência entre os sujeitos, *se* o agressor (superior hierárquico) for colega de trabalho da vítima (trabalhador subordinado), estar-se-á, aqui, perante uma situação clara de *assédio no trabalho*. Nisto, se a vítima (trabalhador) pretender responsabilizar criminalmente o colega²³ agressor, poderá fazê-lo por intermédio de queixa-crime de *assédio sexual* nos termos do n.º 1 artigo 186.º e do n.º 1 do artigo 200.º, ambos do Código Penal de Angola. Noutros casos, se o assédio for praticado por colega de trabalho do mesmo escalão que a vítima, ou se o agente criminoso for inferior hierárquico em relação à vítima, o assédio sexual ganha outro contorno do ponto de vista penal e passa a configura-se, no tipo de *importunação sexual*, n.º 1 do artigo 191.º do Código Penal, à generalidade dos casos, sem atender ao critério relativo à relação de domínio entre os sujeitos.

5.2 - Assédio moral

Quanto ao assédio moral no trabalho, ainda que de modo tímido, a sua proibição tenciona assegurar e proteger a integridade física e psíquica do trabalhador, não obstante a legislação penal nacional não destacar de forma particular os actos assediantes de que os trabalhadores são vítimas e que possam configurar crimes. A verdade é que o Código Penal destaca situações generalizadas que podem e bem ser, também, aplicadas nas relações laborais. É o caso, por exemplo, dos bens jurídicos que são protegidos nos crimes contra a liberdade das pes-

23 Quiçá, a própria empresa, hoje, já é possível responsabilizar criminalmente, as pessoas colectivas, a este respeito, veja-se por exemplo, o artigo 9.º do Código Penal Angolano.

soas: *ameaça* (art.º170.ºn. º1), *coacção* (art.º 171.ºn. º1), *perseguição* (art.º173.º n. º1), bem como nos crimes contra a dignidade das pessoas: *discriminação* (art.º 212.º n.º 1 alínea b), *injúria* (art.º 213.º n. º1), *difamação* (art.º 214.º, n. º1) e *calúnia* (art.º 215). De modo geral, no âmbito das relações laborais e em sede de Direito do Trabalho, são também estes actos, que praticados de forma astuciosa pela empresa, superior hierárquico ou colegas de trabalho, configuram actos de assédio moral no trabalho.

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

6 - INSTITUCIONALIZAÇÃO EXPRESSA DA PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO NO TRABALHO NA LEI GERAL DO TRABALHO

Com regozijo, os angolanos tomaram conhecimento do processo em curso de revisão da actual Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/15, de Junho), através do seu Anteprojecto apresentado pelo Grupo Técnico de Revisão da Lei Geral do Trabalho, do Gabinete de Sua Excelência Secretário de Estado do Trabalho e Segurança Social do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, submetido à apreciação do Conselho de Ministro e posteriormente aos Deputados à Assembleia Nacional.

Desde já, grandemente se felicita a iniciativa de alteração, por mostrar-se acertada, oportuna e digna de aplausos. No seu cômputo, a referida proposta de alteração da LGT apresenta-se inovadora e ousada

por trazer de volta aspectos fundamentais da estabilidade da relação jurídica contratual. Acertadamente, suprimiu a estratificação do tipo de empresas para efeitos de cálculo de indemnizações e compensações, bem como traz, pela primeira vez e de forma expressa, a previsão dos direitos de personalidade²⁴ do trabalhador e de outras realidades novas.

Louva-se o teor dos potenciais preceitos eleitos, ínsitos na proposta da LGT. Todavia, crê-se que, por lapso, salvo o merecido e distinto entendimento que muito se respeita e se nutre por todos envolvidos na referida feitura do anteprojecto, acredita-se oportuno introduzir a institucionalização da proibição do assédio no trabalho na Lei Geral do Trabalho. Há anos que o fenómeno do assédio no mundo do trabalho e a sua proibição vêm sendo institucionalizados de forma expressa nas mais variadas legislações laborais dos mais diversos países, tendo merecido destaque por parte da OIT.

Em Angola o assédio no trabalho também há muito que representa uma realidade presente na vida dos trabalhadores, carecendo, por isso, de atenção especial.

Tendo em consideração o momento que se regista, (alteração da actual LGT) a não inserção de um preceito expresso referente à proibição de assédio no trabalho, representaria na ordem jurídica interna um retrocesso legislativo, sobretudo porque se está em presença da uma

24 Com a eventual institucionalização, ou melhor, inserção de um preceito de proibição do assédio no trabalho na Lei Geral do Trabalho, reforçar-se-á, assim de forma particular, os direitos, liberdades e garantias fundamentais dos trabalhadores, com enfoque à sua integridade moral, intelectual e física, em homenagem à Constituição da República de Angola, artigo 31.º em consonância com o artigo 76.º ambos da CRA. Ressalta, ARAÚJO, Raul Carlos Vasques e NUNES, Elisa Rangel, *in Constituição da República de Angola - Anotada*, Tomo I, 2014, p. 282 “*A violação do direito à integridade pessoal, seja ela física ou moral, por entidades públicas ou privadas dá lugar à indemnização ao lesado, nos termos gerais do Direito*”

soberana oportunidade de alterar a actual LGT e porque não se avizinhará tão cedo um outro momento para o efeito, senão pela presente ocasião do projecto de alteração da actual Lei Geral do Trabalho que vem de forma assertiva revitalizar o Direito do Trabalho de Angola.

Na actualidade angolana, o assédio nas relações laborais há muito que representa um facto com relevância social digno de protecção jurídica, cuja institucionalização reclama por previsão, prevenção, enquadramento e “combate” no seio laboral por meio da sua inserção na LGT. O assédio no mundo do trabalho é um facto jurídico presente no dia-a-dia, com repercussões negativas na saúde e vida dos trabalhadores. Porém, os comportamentos que se desencadeiam em assédio ocorrem, na maior parte das vezes, no “silêncio” e de forma astuciosa, sem que a vítima se aperceba da real intenção do agressor.

O assédio no trabalho, em particular, o assédio moral, é também uma das formas de perseguição que o empregador²⁵ utiliza com frequência para *forçar* que trabalhador se despeça ou seja despedido da empresa, sobretudo, nos ordenamentos jurídicos em que prevalecem critérios formais e sólidos de estabilidade da relação jurídico laboral, aí onde não se consegue discricionariamente despedir por mero capricho ou por falta de critérios objectivos para o efeito, astuciosamente por forma a contornar a lei, o assédio ganha corpo para dar suporte aos intentos inconfessos do empregador, na maior parte das vezes.

Neste contexto, o anteprojecto da LGT tende, de resto, a resgatar a regra da celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado, modalidade que assegura mais estabilidade psicológica ao trabalhador. Pois, é o tipo de contrato de trabalho que maior garante segurança no

25 Através dos seus representantes.

emprego a nível de estabilidade durante a sua vigência, perdida entre nós desde o ano de 2015 com a aprovação da actual LGT, ora em revisão. A introdução da proibição do assédio no trabalho, através de um preceito expresso na Lei Geral do Trabalho, representará um marco histórico sem precedente na legislação laboral de Angola e mostrar-se-á inteiramente oportuno, pois também desencorajará os despedimentos orquestrados pelo empregador em ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador contra o trabalhador. E visará de forma pedagógica inibir e despromover actos de assédio no ambiente de trabalho.

CONCLUSÕES

Chegados aqui, infere-se ressaltar o seguinte:

I. A actual legislação laboral de Angola, em particular a Lei Geral do Trabalho, não privilegiou nos seus preceitos nenhuma abordagem expressa relativa ao assédio no trabalho, tanto na perspectiva moral como na sexual, sem prejuízo disso, os actos assediantes praticados são sempre reprováveis e com consequência: laboral, disciplinar, civil e penal.

II. Quanto à responsabilidade criminal, o actual Código Penal criminaliza e pune os actos assediantes que se encaixarem no tipo de crime de *assédio sexual*. Ora, o abuso sexual previsto pelo n.º 1 do artigo 186.º do Código Penal de Angola é também caracterizado como assédio no trabalho, na perspectiva sexual. No que diz respeito à perspectiva *moral*, os actos assediantes podem ser também responsabilizados criminalmente, todavia, à generalidade dos casos, não sendo, por isso, exclusivo às relações de emprego entre trabalhadores e empresa.

III. Por último e mais importante, é oportuno, no âmbito do actual processo de revisão da Lei Geral do Trabalho em vigor, proceder-se à institucionalização, ou seja, à inserção inequívoca da proibição do assédio no trabalho por meio de um preceito expresso ínsito na futura Lei Geral do Trabalho. É o que se propõe sugerir com o presente estudo.

BIBLIOGRAFIA

ARAÚJO, Raul Carlos Vasques / NUNES, Elisa Rangel, *in Constituição da República de Angola - Anotada*, Tomo I, 2014.

LEITÃO, Luís Teles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, 5.^a Ed. Almedina, 2016.

MARTINEZ, Pedro Romano e Outros *In Código do Trabalho – Anotado*, 13.^a Ed. Almedina, 2020.

NETO, Abílio, *Código do Trabalho e Legislação Complementar – Anotados*, 5.^a Ed. Actualizada, Ediforum, 2019.

PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para sua Conceptualização*, Coimbra, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8.^a Ed. 2021, Almedina, Revista e Actualizada.

REDINHA, Maria Regina, *in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, 2003.

CODIGO PENAL ANGOLANO (Lei n.º 38/20, de 11 de Novembro)

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE ANGOLA

CONVENÇÃO N. °190 DA OIT., de 21 de Junho de 2019 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho e a RECOMENDAÇÃO 206 DA OIT.

LEI GERAL DO TRABALHO (Lei n.º 7/15, de 15 De Junho)