

ISCTE  IUL
Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Assédio Sexual no Âmbito das Relações Laborais

João Tobias Cunha

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Direito das Empresas, especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves,
Professora Auxiliar Convidada, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2017

Em memória do meu filho (dezembro de 2012)
cuja vida além do ventre jamais conheceu.

AGRADECIMENTO

You can change the world with a great idea, but you can't do it alone.

You need people. People willing to put themselves on the line.

JULIAN ASSANGE, Berlim, dezembro de 2009.

No ápice deste percurso, afloram-nos lembranças de ilustres figuras a quem jamais protelariamos de ressaltar nosso reconhecimento, pois foi em virtude do contributo de cada uma delas, seja de forma direta, seja indireta, que concretizamos a presente Dissertação. A agradeço a Deus, fonte de vida, que me embriaga todos os dias no seu amor e me faz acreditar num mundo mais justo, mais humano e mais fraterno. À minha família, que me incentivou na constante busca pelo conhecimento, em especial à minha mãe, Luísa Nangombe Cunha, por me apresentar a simplicidade e o gosto da vida, inculcando valores sem os quais não me teria tornado quem hoje sou; à minha irmã, Rita Isabel da Cunha Kutanga, minha fonte de forças nesta longa trajetória, permanecendo sempre presente na partilha de minhas conquistas e frustrações; e ao meu sobrinho, Mestre MBangula Katúmua, pela força e motivação. Sou muito grato por tê-los presentes em minha vida.

À Professora orientadora, Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, pela aceitação do meu projeto e por me permitir dissertar no Mestrado um tema que há muito me instigava. Sua orientação segura e competente, seu estímulo constante e testemunho de seriedade, permitiram-me concretizar este estudo. Agradeço também pela compreensão de meus limites e ousadias, auxiliando-me com sua imensa sabedoria de forma imprescindível. Foram valiosas suas contribuições para o meu crescimento académico, profissional e pessoal. Ao meu Cota, Mestre Hermínio Carlos Silva Rodrigues, pela paixão à profissão docente, pela dedicada e competente atenção com este trabalho, sobretudo pela magnífica convivência e amizade, sempre de maneira muito recetiva e aberta, se prontificou a colaborar connosco. Ao Instituto Superior Politécnico Jean Piaget de Benguela pela confiança e oportunidade.

De modo geral, agradeço a todos que de uma ou de outra forma colaboraram para a realização desta Dissertação de Mestrado.

Ndapandula tchalwa!

RESUMO

Assédio sexual é um fenómeno sociolaboral que muito tem marcado as sociedades hodiernas. Inúmeros estudos em escala nacional e regional espelham a realidade subjacente sobre a tenacidade deste problema no âmbito das relações laborais. Nesta grelha analítica, o enunciado principal da presente Dissertação prende-se com a compreensão da configuração do comportamento sexualmente assediante e a sua manifestação no seio das relações de trabalho; demarcar o alcance tutelar dos instrumentos normativos na defesa dos direitos fundamentais lesados pela sua prática, quer no panorama jurídico nacional, quer no comunitário e internacional; e estabelecer as implicações legais que advêm da sua perpetração, no domínio do contrato de trabalho. Neste prisma, tendo como substrato a análise de documentos legais, jurisprudenciais e doutrinários nacionais e supranacionais desenvolvidos neste contexto, o estudo procura refletir a realidade jurídica angolana face ao fenómeno do assédio sexual no âmbito das relações laborais. A relevância de um estudo como este na atualidade é sentida pelos direitos em causa e pelas consequências diretas na esfera jurídica da vítima, aquando da prática de assédio sexual. À partida, não constitui nosso desígnio o estudo global da figura do assédio sexual. A delimitação temática feita será de acordo com o universo do direito do trabalho, que não raras vezes se inscreve no horizonte de outras tutelas jurídicas. Por conseguinte, estas também serão aludidas, não tanto com a atenção que merecem, mas na medida em que assumirem nosso interesse.

Palavras-chave: assédio sexual; discriminação em função do sexo; âmbito das relações laborais.

ABSTRACT

Sexual harassment is a socio-labour phenomenon that have a great impact in current societies. Numerous studies in national and regional scale reflect the underlying reality about the tenacity of this problem in labour relations. According to this analytical frame, the aim of this master's dissertation is to comprehend the configuration of sexually harassment behavior and its manifestation within working relationships; demarcate the reach of protection of the normative instruments in defense of the fundamental rights prejudiced for its practice in the national legal framework and at Community and international; and establish the legal implication that come from of its preparation in scope of work contract. From this perspective, based on the analysis of national and supranational legal, jurisprudential and doctrinal documents developed in this context, our study seeks to reflect the Angolan legal reality compared to the phenomenon of sexual harassment in the context of labour relations. The relevance of a study like this nowadays is felt by the rights in question and for the direct consequences on the victim's legal sphere, when sexual harassment is practiced. In principle, it is not our purpose to make a global study of the figure of sexual harassment. The thematic delimitation will be according to the universe of labor law, that often included in the scope of others legal guardianships, that very often covers the scope of other legal tutelages. Consequently, these will also be studied, not so much with the attention they deserve, but to the extent that they take our interest.

Keywords: Sexual harassment; discrimination based on sex; labour relations.

ÍNDICE

DEDICATÓRIA.....	ii
AGRADECIMENTO	iii
RESUMO	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
GLOSSÁRIO DE SÍGLAS E ABREVIATURAS.....	viii
INTRODUÇÃO	1

CAPÍTULO I

ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS: AS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

1. A proteção das relações laborais, o ambiente de trabalho e o princípio da boa-fé 5

CAPÍTULO II

(RE)COMPREENDENDO E (RE)CONFIGURANDO O ASSÉDIO SEXUAL

2. Do assédio em geral: mobbing ou assédio moral..... 14
3. Do assédio sexual em particular..... 19
 - 3.1. Assédio sexual: um problema de relação de poder entre os géneros? Perspetiva histórica..... 19
 - 3.2. A conceptualização do comportamento sexualmente assediante e sua caracterização..... 27
 - 3.3. Das duas tipologias de assédio sexual e seus sujeitos..... 40
 - 3.4. Assédio sexual e discriminação em função do sexo 50
 - 3.5. A prevalência do assédio sexual: causas e consequências 58

CAPÍTULO III

A TUTELA LEGAL E AS IMPLICAÇÕES DA PRÁTICA DE ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS

4. Bens jurídicos lesados: o fundamento da tutela legal 66
5. Tutela legal: a proteção dos direitos humanos e dos direitos fundamentais 77
 - 5.1. Panorama jurídico-normativo internacional e comunitário..... 77
 - 5.2. Assédio sexual no ordenamento jurídico angolano..... 88
 - 5.3. Âmbito do Direito Comparado português 95

6. As implicações da prática de assédio sexual no âmbito das relações laborais.....	102
CONCLUSÃO	111
FONTES.....	115
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121

GLOSSÁRIO DE SÍGLAS E ABREVIATURAS

- AAFDL — Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
- Ac. — Acórdão
- AD — Acórdãos Doutriniais do Supremo Tribunal Administrativo (da República Portuguesa)
- al(s). — alínea(s)
- art(s). — artigo(s)
- CADHP — Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos
- cap(s). — capítulo(s)
- CC — Código Civil
- Cf. — *Confer* (confrontar)
- CJ — Coletânea de Jurisprudência (da República Portuguesa)
- coord. — coordenador
- CP — Código Penal
- CRA — Constituição da República de Angola
- CEDCM — Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
- CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (da República Portuguesa)
- CRP — Constituição da República Portuguesa
- CT — Código do Trabalho
- DUDH — Declaração Universal dos Direitos Humanos
- et al. — *et alii* (e outros)
- Ed. — Editor
- EEOC — *U.S. Equal Employment Opportunity Commission* (Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego dos Estados Unidos de América)
- EUA — Estados Unidos da América
- FDL — Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
- i.e. — *id est* (isto é)
- Id. — *Idem* (do mesmo autor)
- Ibid. — *Ibidem* (da mesma obra)
- J.O. — Jornal Oficial da União Europeia

- LGT — Lei Geral do Trabalho (da República de Angola)
- n.^{o(s)} — número(s)
- OIT — Organização Internacional do Trabalho
- ONU — Organização das Nações Unidas
- org. — organizador
- op. cit. — *opus citatum* (da obra citada)
- p(p). — página(s)
- PIDCP — Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos
- PIDESC — Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais
- Proc(s). — Processo(s)
- s.a. — *sine anno* (publicação sem data)
- SADC — *Southern Africa Development Community* (Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral)
- séc. — século
- ss. — seguintes
- STJ — Supremo Tribunal de Justiça (da República Portuguesa)
- UA — União Africana
- UE — União Europeia
- V.g. — *Verbi gratia* (por exemplo)
- Vol. — Volume

INTRODUÇÃO

I. Versando sobre a categoria dos direitos e deveres fundamentais consagrados pela Constituição da República de Angola (doravante CRA), o direito ao trabalho ocupa o primeiro lugar no panorama dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais (conforme resulta do n.º 1 do art. 76 da CRA). Com a previsão deste preceito constitucional, o Estado angolano chama a si um conjunto de responsabilidades, *maxime* a de adotar medidas legislativas necessárias para assegurar a concretização do direito ao trabalho, bem como promover igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e garantir condições para que o acesso ao trabalho não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação (n.º 3 do art. 76 da CRA). Os direitos e deveres do trabalhador e do empregador emergentes do contrato de trabalho e os seus direitos de personalidade, as suas garantias e segurança, os limites máximos temporais da execução do trabalho, entre outros, a própria relação laboral estabelecida entre o trabalhador e o empregador, desde a sua formação, efetivação até à sua extinção, são quesitos que merecem tutela legal. Assegurar a execução de políticas de fomento de emprego, através de planificações e programas económicos e sociais, não é tarefa que de *per se* se demostre suficiente. Enquanto Estado Democrático de Direito (art. 2.º da CRA), é fundamental que o Estado angolano promova ações no sentido de concretizar aquele preceito constitucional; garanta meios necessários para a prossecução e efetivação do direito ao trabalho e seus corolários (n.º 2 do art. 38.º da CRA). Destarte, a aprovação da atual Lei Geral do Trabalho (em diante LGT) é o reflexo material da preocupação do Estado no intento de se fazer cumprir aquela previsão constitucional (cf. arts. 4.º e 6.º 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 respeita à organização e à regularização das atividades económicas (n.º 1 do art. 89.º da CRA). O direito ao trabalho não só compreende um conjunto de obrigações impostas ao Estado, mas também à entidade empregadora, no plano de cumprimento das prestações laborais, estabelecendo uma série de diretrizes que visam a garantia da segurança no emprego e das condições de trabalho justas e favoráveis. No seguimento destas diretrizes, as relações individuais de trabalho transparecem um ambiente sadio e equilibrado, propício ao desempenho das atividades laborais.

II. No pináculo do séc. XX, nos arrabaldes de Nova York, nos Estados Unidos da América (EUA), evidências empíricas permitiram identificar um padrão de comportamentos indesejados ou não recíprocos de compleição sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestados com o objetivo ou o efeito de ofender, perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade

humana, liberdade e autodeterminação sexual e integridade física e moral, no âmbito das relações laborais¹. Padrão de comportamentos que pela sua taciturnidade e reiteração, rapidamente ficou conhecido pelas sequelas irreparáveis que causava às suas vítimas. Tratam-se de comportamentos sexualmente assediadores. Comportamentos cujas raízes históricas remontam à altura da predominância do sistema social patriarcal: a prevalência da assimetria de poderes entre os sexos nas relações familiares, sociais, culturais e, conseqüentemente, nas relações de trabalho. Emerge como um fenómeno sociolaboral com contornos moldados pelos papéis masculino e feminino no seio da vida social; facilmente visto como uma forma de combate ao empoderamento feminino num mercado de trabalho predominantemente ocupado pelos homens; uma forma de discriminação em função do sexo porque atenta contra o princípio da igualdade e não discriminação entre os sexos no seio das relações de trabalho (*Civil Rights Act of 1964, Title VII*). Assédio sexual é, neste horizonte, observado como um fenómeno de prevaricação exclusiva dos homens contra mulheres e logo ganha destaque nos meios de comunicação social locais e nacionais, libertando-se da barreira do medo e incorporando-se entre os meios de lutas sociais de movimentos feministas.

Hodiernamente é mais do que sabido que, embora afete maioritariamente mulheres, o assédio sexual tanto pode ser praticado ou sofrido pelos homens como pelas mulheres, seja nas vestes de trabalhadores como de empregadores. Transcende a fronteira de rotulação do ser-humano em função do seu papel social, na medida em que vulnera posições jurídicas estruturais cujo desiderato assenta na defesa dos valores e interesses reconhecidos a todas as pessoas em qualquer momento e parte do mundo. Lesa em proporções idênticas bens jurídicos balizares inegáveis a todo ser-humano, independentemente do seu género ou da sua posição jurídica contratual. A perpetração de comportamentos sexualmente assediadores no âmbito das relações laborais é, antes de mais, um atentado aos direitos humanos e aos direitos fundamentais², cuja defesa não se esgota nos mecanismos de tutela nacionais; um fenómeno que acarreta efeitos funestos sobre a saúde física e psicológica da vítima (quer seja homem ou mulher, quer trabalhador ou empregador), que não raras vezes se repercutem na esfera da sua vida privada e familiar, no normal prosseguimento das relações de trabalho e nos mais variados domínios organizacionais, gerando sérios prejuízos para a empresa e despesas acrescidas de toda a ordem para o Estado, nomeadamente de ordem económica no plano da saúde pública e do sistema de proteção social. O alcance extralaboral de suas implicações permite, desde logo, compreender

¹ Veja-se, para maior desenvolvimento, cap. II, em especial os pontos 3.1. e 3.2.

² A respeito dos «direitos humanos» e dos «direitos fundamentais», veja-se a segunda nota de rodapé do ponto 4, cap. III.

a magnitude e sensibilidade do problema. A atenção e cuidado que merece o fenómeno do assédio sexual é urgente e trespassa a fronteira da tutela legal laboral. É a preocupação do Estado pela defesa dos valores e interesses fundamentais inerentes a toda e qualquer pessoa, pela salvaguarda do direito ao trabalho e pela proteção das relações laborais.

III. Dissertar sobre o fenómeno do assédio sexual no âmbito das relações laborais — invés de assédio sexual no local ou no mercado de trabalho — assinala-se como uma narrativa mais completa e assertiva. Vai além das abordagens típicas que se debruçam sobre a mesma temática, limitando-se a descrever a manifestação do fenómeno dentro do horizonte espacial de cumprimento das prestações laborais; compreende todas as situações objetivas e subjetivas geradas pela execução do contrato de trabalho, bem como aquelas que nele se repercutem, em decorrência da efetivação das prestações laborais, enquanto vigorar o contrato; em fim, dilui as barreiras temporais e espaciais de cumprimento das obrigações laborais impostas pela lei, pelo contrato de trabalho ou por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (cf. arts. 14.º, n.º 2, 77.º e ss. e 92.º e ss., todos da LGT). A relevância deste enquadramento exige, nesta medida, um estudo preliminar das relações individuais de trabalho que, embora não aprofundado, se antevê como um exercício de extrema necessidade para a compressão do enunciado principal. Aliás, este é um dos cunhos que distingue a nossa Dissertação de outras já elaboradas, não por ser a melhor nem a pior, mas por trazer uma visão autêntica (digamos menos “apaixonada”) sobre um fenómeno sociolaboral nunca antes tratado nestes termos e dimensão, no contexto da realidade jurídica angolana. Uma realidade que muito bebe da vasta experiência legal, doutrinal e jurisprudencial portuguesa e que, muito embora embrionária, tem trilhado em modestos passos uma nova vereda rumo a um quadro de sistema de justiça e de direito mais moderno. Assim, muito mais do que um mero cumprimento das orientações regulamentares, a referência do Direito Comparado português e concomitantemente do Direito Comparado da União Europeia, é um dever exímio de referência dos reflexos normativos que norteiam a estrutura do ordenamento jurídico angolano. Não obstante, semelhante mérito se estenderá aos corolários de outras tutelas legais, na medida em que assumirem relevo jurídico comparatístico ao nosso estudo.

IV. Tendo em conta padrões de organização de conteúdo, de modo a facilitar seu entendimento, e fazendo jus ao âmbito em que se insere o nosso estudo, as relações de trabalho são abordadas no primeiro capítulo. Por razões ligadas à natureza da prática de assédio sexual — um padrão de condutas que só pode ser prevaricado por pessoas físicas —, o âmbito das relações de trabalho é restrito às relações individuais. Neste seguimento, são analisadas de

maneira geral algumas questões pertinentes que se levantam sobre o fenómeno do trabalho, enquanto motor que gera as relações laborais e sobre as obrigações do Estado na proteção das relações de trabalho, o ambiente e as condições de prestação da atividade laboral e a observância do princípio da boa-fé no desenvolvimento das relações de trabalho. O segundo e terceiro capítulo são dedicados às visões geral e específica do assédio sexual. Enquanto comportamento de carácter sexual, o fenómeno do assédio sexual deve antes demais ser compreendido a partir do assédio em geral. Destarte, no segundo capítulo, o comportamento sexualmente assediante é (re)compreendido e (re)configurado enquanto forma especial de assédio. É feita neste capítulo uma análise sobre o seu surgimento como problema social, a sua conceptualização em termos jurídicos, as suas duas tipologias de manifestação, a sua relação com a discriminação e sua prevalência nas relações de trabalho, destacando as suas causas e consequências. No terceiro e último capítulo, num primeiro plano, são identificados os direitos humanos e os direitos fundamentais lesados pela prática de assédio sexual; num segundo plano, é estabelecido o seu enquadramento jurídico a nível do Direito Internacional, do Direito Comunitário, do Direito Nacional e do Direito Comparado; e, finalmente, num terceiro plano, são analisadas as repercussões jurídicas da sua perpetração no panorama das relações laborais.

CAPÍTULO I
ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS:
AS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

A prestação de trabalho consiste na aplicação de aptidões psicológicas inseparáveis da pessoa, e a sua execução é modulada por factores psicológicos de ordem volitiva que emergem daquilo que se pode designar por «por fisiologia da personalidade»³.

1. A proteção das relações laborais, o ambiente de trabalho e o princípio da boa-fé

I. A primeira aproximação do assédio sexual no âmbito das relações laborais, deve ser compreendida, antes de mais, a partir do fenómeno do trabalho, desde a sua formação⁴, efetivação, até à sua cessação. Um fenómeno social que envolve um conjunto de atividades manuais e intelectuais realizadas pelo ser-humano com o propósito de alcançar uma meta; seja ela, genericamente falando, meramente altruística ou económica. Uma atividade que remonta ao surgimento da era primitiva — a luta pela sobrevivência, através da busca de melhores condições de vida — e que ao longo de vários anos foi se transformando de acordo com o processo de desenvolvimento intelectual da civilização humana, moldando-se e adaptando-se segundo os contextos políticos, económicos e sociais⁵. É através do trabalho que ganham vida as relações laborais⁶. Considerado como um meio de realização espiritual e de promoção

³ Fernandes, António Monteiro, “Reflexões Acerca da Boa Fé na Execução do Contrato de Trabalho”, em António Moreira (coord.), *V Congresso do Direito de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2003, p. 110.

⁴ A intervenção do direito no fenómeno laboral deve ser feita, não somente a partir da determinação dos pressupostos para a sua formação; mas antes a partir de um conjunto de processos que envolvem o momento anterior à sua formação — a fase de pré-formação das relações laborais — inerente ao processo de recrutamento da empresa. Este momento pré-existente às relações laborais é tão importante, no panorama da proteção dos direitos, liberdades e garantias fundamentais das partes, quanto a concretização das próprias relações laborais. Calcula-se que nesta fase a vulnerabilidade do trabalhador face às “artimanhas” do empregador se apresenta mais saliente. Veja-se, Resende, Ricardo, *Direito do Trabalho Esquematizado*, São Paulo, Método, 2011, p. 2

⁵ A este respeito, Ferrari, Irany “História do Trabalho”, em Amauri Mascaro Nascimento, Irany Ferrari e Ives Gandra da Silva Martins Filho (coord.), *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*, São Paulo, LTR, 2011, pp. 25-38; Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt, Ana Paula Moreno Pinho e Clériston Alves Costa “Significado do Trabalho um Estudo entre Trabalhadores Inseridos em Organizações Formais” *Revista de Administração de Empresas*, Vol. 35, 6, São Paulo, Fundação Getulio Vargas, 1995, p. 22.

⁶ As relações de trabalho são concretizadas pela comutação da atividade laboral, do lado do trabalhador, pela correspondente retribuição, vinda do empregador, e por uma série de prestações acessórias procedente das duas

humana, como um fator de produção ou como uma fonte profícua de relações e de conflitos ou ainda como uma atividade humana, desenvolvida para satisfação de necessidades de outrem⁷, o certo é que o trabalho é o grande motor que movimenta o mundo moderno: garante a sobrevivência humana, gera riqueza, transforma a natureza e desenvolve o ser-humano⁸. Basta pensar no caos social que se gera quando ocorrem altas taxas de desemprego. Tanto é que a Constituição consagra a sua valoração como um dos principais alicerces no que respeita à organização e à regularização das atividades económicas (art. 89.º da CRA).

II. É incumbência do Estado, enquanto impulsionador do bem-estar económico, social e cultural, garantir, mediante a criação de leis, planos e programas de política económica e social, a efetivação do *direito ao trabalho* (art. 76.º da CRA e do art. 6.º da LGT⁹). Sendo este como o primeiro dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais que esteve na origem das grandes lutas da massa trabalhadora. Lutas que culminaram com a sua consagração a nível constitucional, comunitário e internacional, na categoria dos direitos humanos e dos direitos fundamentais¹⁰. Um direito que remonta ao dealbar da Organização Internacional do Trabalho (em diante OIT), consagrado no preâmbulo da carta instituidora e acolhido, entre outras, pela Convenção de Filadélfia¹¹. É um direito que “tem como primeiro destinatário o Estado — e, dentro do quadro das suas respetivas atribuições e competências, os poderes públicos em geral

partes. Estas relações emergem do contrato de trabalho, que gera um vínculo contratual entre o trabalhador e o empregador, e constitui o campo de disciplina nuclear do Direito Individual do Trabalho.

⁷ No mesmo sentido, Ramalho, Maria R. P., *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I — Dogmática Geral*, Coimbra, Almedina, 2015, pp. 17-31; Ferrari, Irany, op. cit., 2015, pp. 19-20

⁸ A troca da atividade laboral pela correspondente remuneração desempenha um importante papel no desenvolvimento das sociedades modernas. Constitui a principal fonte de consumo e de satisfação de várias necessidades essenciais à vida humana. A realização da atividade laboral ocupa grande parte da vida das pessoas, é fonte de rendimento e assegura uma boa parte das relações interpessoais, facilitando a integração social. É um fator de desenvolvimento económico e social que transforma o meio ambiente, gerando riqueza e assegurando a sobrevivência humana. Mas, muito além de satisfação das necessidades da sociedade e do capital, “o desenvolvimento das relações de trabalho é um domínio fundamental de realização pessoal e de desenvolvimento cultural e profissional” (Fernandes António Monteiro, “Reflexões Acerca da Boa Fé na Execução do Contrato de Trabalho”, op. cit., 2003, p. 111). É através dela que o ser humano se ergue e afirma a sua própria identidade e se denota útil na contribuição do bem-estar da coletividade. No mesmo sentido, Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo, 2014, pp. 52-54.

⁹ A temática do *direito ao trabalho*, em especial do *direito à segurança no emprego* é abordada com relativa profundidade no cap. III, ponto 4., subponto VI.

¹⁰ Para maior desenvolvimento, Araújo, Raul C. V. e Elisa R. Nunes, *Constituição da República de Angola Anotada*, Tomo I, Luanda, Maiadouro, 2014, p. 409-411; Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada. Artigos 1.º a 107.º*, Cimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 762.

¹¹ O direito ao trabalho também é acolhido por vários instrumentos normativos comunitário e internacional, como é o caso da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (doravante CADHP; art. 15.º), da Declaração Universal dos Direitos Humanos (em diante DUDH; art. 23.º), e do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (em diante PIDESC; art. 6.º).

— e a sua plena efetividade pressupõe a prévia criação de condições normativas e fácticas de que depende o pleno cumprimento do programa constitucional”¹². O direito ao trabalho é compreendido em várias dimensões. Na sua dimensão negativa de proteção¹³, incumbe ao Estado a criação de condições que permitam plena realização, conforme à igual dignidade da pessoa humana, na prossecução do trabalho. É obrigação do Estado proporcionar medidas de controlo para que a concretização do trabalho não seja feita de forma defeituosa ou em condições degradantes; antes que seja feita dentro de um *ambiente sadio*, propício ao desempenho da atividade laboral; que a sua prossecução não ponha em causa, não lese e nem ameace lesar direitos, liberdades e garantias fundamentais do trabalhador (art. 76.º em consonância com o n.º 2 do art. 2.º, com al. b) do art. 21.º e sobretudo com os arts. 27.º, 28.º e 56.º, todos da CRA). “Obrigação cujo incumprimento pode configurar uma omissão constitucional, quando se trate de omissão de medidas legislativas”¹⁴. Por constituir a parte mais fraca nas relações de trabalho, esta proteção recai com maior incidência no trabalhador.

III. Entende-se, assim, por *ambiente de trabalho*, o conjunto de condições, influências e interações materiais, culturais, psicológicas e morais de várias ordens onde normalmente se desenvolvem as atividades laborais. Dito doutro modo, é o «habitat laboral», i.e., tudo que envolve e condiciona, direta ou indiretamente o local de trabalho, seja do ponto de vista físico, seja psicológico ou moral. Pode ainda ser compreendido, de modo mais restritivo, como o local e o complexo de bens (tais como as edificações do estabelecimento, máquinas de trabalho, equipamentos de manuseamento e de proteção, instalações elétricas, etc.) de uma empresa, bem como outras condições (tais como a jornada laboral, intervalos, férias, remuneração, etc.) que envolvem a atividade laboral¹⁵. O direito a um ambiente de trabalho sadio e equilibrado é um dos corolários do *direito ao trabalho* na sua vertente negativa. Um direito fundamental do

¹² Miranda, Jorge e Rui Medeiros, *Constituição da República Portuguesa Anotada, Tomo I*, Cimbra, Coimbra Editora, 2010, p. 1140. É o Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS) o aparelho do Estado angolano ao qual se lhe incumbe conceber, propor, coordenar, executar e fiscalizar as políticas públicas e os programas sectoriais sobre administração pública, gestão pública, administração do trabalho e segurança social. O MAPTSS é um organismo integrado na administração direta e central do Estado que possui serviços internos e demais pessoas coletivas, respetivamente sob sua direção, superintendência e tutela (art. 1.º do Decreto-Lei n.º 8/07, de 4 de maio — Estatuto Orgânico do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social).

¹³ Este âmbito negativo da proteção do direito ao trabalho, acolhe também o princípio da segurança no trabalho (art. 76.º, n.º 2 e n.º 4 da CRA), na variante em que o trabalhador tem direito não só a não ser privado do seu emprego, mas também a que este seja dotado de estabilidade e de segurança nos planos funcionais e espaciais. Cf. Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit., 2007, pp. 173 e 763-764.

¹⁴ Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit., 2007, p. 764.

¹⁵ Cf. Nascimento, Amauri M., *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo, Saraiva, 2011, p. 846.

trabalhador que está intrinsecamente ligado à *dignidade da pessoa humana* e, conseqüentemente, ao *trabalho digno*¹⁶. Na sua dimensão *aberta e carecedora de prestação*, a dignidade da pessoa humana no âmbito das relações laborais, está para uma garantia que legitima e justifica o respeito pelos *direitos de personalidade* das partes¹⁷; uma garantia de condições mínimas de existência, abrangendo a ideia de concretização do bem-estar como substrato indispensável a uma vida digna, saudável e segura. Nesta dimensão conceptual, a qualidade e segurança do ambiente de trabalho é, desde logo, um dos elementos integrantes do conteúdo normativo do princípio da dignidade da pessoa humana. A proteção do ambiente de trabalho é, portanto, para além da garantia das condições dignas inerentes ao trabalhador, a salvaguarda da vida, da saúde e da integridade física e psíquica do trabalhador enquanto cidadão comum que, muito antes de mero trabalhador, é um ser-humano, ao qual lhe são reconhecidos esses direitos¹⁸.

A expressão manifestada pelo Estado angolano no sentido de se fazer cumprir esta obrigação é bem visível no espírito das disposições previstas pela legislação laboral, particularmente nos termos do art. 36.º e dos arts. 41.º e ss. da LGT. São vários os direitos e deveres concernentes à organização, às condições e ao ambiente de trabalho que a lei reconhece às partes. A obrigação de efetivação das medidas que visam a proteção desses direitos e deveres recai sobre a entidade empregadora. Cabe-lhe a ela assegurar um ambiente de trabalho propício ao bom desempenho da atividade laboral (al. k) do art. 36.º); adotar e aplicar com rigor as

¹⁶ No plano do Direito Internacional tem sido entendido que, “a emergência do conceito de trabalho digno conduziu ao reconhecimento da importância dos princípios e direitos fundamentais no trabalho para a realização de todos os objetivos estratégicos da OIT e do seu impacto coletivo para alcançar a justiça social no contexto da globalização. A Declaração sobre Justiça Social enfatiza a necessidade de promover os princípios e direitos fundamentais no trabalho como parte da estratégia global e integrada da OIT para o trabalho digno” (Organização Internacional do Trabalho, *Relatório VI: Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do Compromisso à Ação*, Lisboa, Escritório da OIT em Lisboa, 2012, p. 8).

¹⁷ Cf. Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit., 2007, p. 199.

¹⁸ Cf. Rojas, Ana Paula, *A Atuação do Ministério Público do Trabalho na Defesa do Meio Ambiente Laboral*, Rio Grande do Sul, Buqui, 2014, pp. 22 e ss. A posição do trabalhador no plano das relações laborais contende com a sua pessoa. Implicação pessoal que é internacional e constitucionalmente consagrada como bem jurídico fundamental. Como sabiamente assinala ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES (“Reflexões Acerca da Boa Fé na Execução do Contrato de Trabalho”, op. cit., 2003, pp. 109-110), “a posição do trabalhador na execução do contrato de trabalho — sejam quais forem a dimensões da organização, a natureza da atividade e a duração do vínculo de trabalho — contende fortemente com elementos da sua personalidade. [...] A invocada personalidade se manifesta de facto — é sempre de aspectos factuais que tratamos — da inserção do trabalhador numa teia de relações ou contratos pessoais, envolvendo outros trabalhadores, chefias e mesmo, eventualmente, o empregador, quando se trate de pequenas empresas. O teor dessas relações ou contratos não é, obviamente, indiferente para a qualidade de execução do contrato de trabalho. Implica, nomeadamente, a existência de observância de regras de conduta (formal e informalmente estabelecidas) determinadas por dois tipos de necessidades: a da salvaguarda de valores como a dignidade, a urbanidade e a correcção ética nas relações entre pessoas e a de pautar comportamentos pessoais por um certo padrão organizacional”.

medidas sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho (al. g) do art. 41.º da LGT); tratar o trabalhador com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade (al. a) do art. 43.º da LGT); promover boas relações de trabalho dentro da empresa e contribuir para a criação e manutenção de condições de harmonia e de motivação no trabalho (al. d) do art. 41.º da LGT); assegurar a disciplina laboral (al. h) do art. 36.º da LGT). É obrigação da entidade empregadora cultivar boas práticas organizacionais (ou seja, adoção de medidas de prevenção) com o desígnio de evitar os riscos próprios decorrentes da concretização das relações de trabalho e não apenas criar simples medidas para mitigá-los¹⁹. De acordo com as regras gerais de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ações de formações regulares e contínuas sobre condições e ambiente de trabalho seguro e saudável; política de formação e informação sobre os riscos inerentes às atividades; e ações de sensibilização para o cumprimento das normas de segurança, entre outras, são algumas medidas que o empregador deve tomar para garantir o sadio desenvolvimento das relações laborais, conforme ilustra a al. f) do art. 41.º da LGT.

Por seu turno, de nada valerá este árduo esforço por parte da entidade empregadora sem a entrega e colaboração do trabalhador. Aliás, diga-se de passagem, que casos há em que o peso da responsabilidade (disciplinar, civil e/ou penal) fundada no incumprimento das obrigações respeitantes à segurança, saúde e higiene no trabalho pode ser partilhado com o trabalhador ou até mesmo recair toda sobre este. Tratam-se de situações em que o empregador prova que tomou todas diligências necessárias à prevenção e o facto ocorreu por culpa do trabalhador, salvo nas situações de responsabilidade objetiva. Assim, a lei impõe também ao trabalhador alguns deveres, nomeadamente o cumprimento das obrigações laborais, de ordens e instruções dos responsáveis, relativas a execução, disciplina e segurança no trabalho (al. a) do art. 8.º em correlação com al. b) do art. 44.º da LGT); a observância da disciplina, deontologia e civildade no local de trabalho (al. b) do art. 8.º da LGT); o cumprimento de ordens e instruções dos responsáveis, relativas à execução de disciplina e segurança no trabalho (al. b) do art. 44.º da LGT); a aptidão, preparação e superação profissional contínua no trabalho (al. c) do art. 8.º da LGT); o tratamento com respeito, urbanidade e lealdade ao empregador, aos responsáveis, aos companheiros de trabalho e às pessoas (em particular, mulheres e menores) que estejam em contacto com a empresa, bem como a prestação de auxílio em caso de acidente ou perigo no local de trabalho (al. d) do art. 44.º da LGT).

¹⁹ Cf. Xavier, Bernardo da G. L., op. cit., 2014, p. 1034.

IV. Ademais, no âmbito temporal da vigência do contrato de trabalho devem as partes atuar em consonância com o princípio da boa-fé²⁰. As partes devem adotar um modelo de conduta baseado na honestidade, lealdade e cooperação, tal como dispõem os arts. 227.º e 762.º do CC. A boa-fé constitui assim um princípio geral orientador de todas as relações jurídicas. Um postulado delimitador dos direitos subjetivos, que visa combater os abusos e excessos frequentemente praticados pelas partes durante a formação (período pré-negocial e negocial), vigência (fase de constância do contrato) e cessação (período de extinção e pós-extinção) das relações contratuais²¹. Este princípio fundamental do Direito Privado, que possui as suas raízes históricas no Direito Romano²², pode ser observado sob duas perspetivas: uma vertente objetiva e outra subjetiva. Esta última está presente desde os primórdios do Direito Positivo e baseia-se numa situação de ignorância de um erro que vicia determinado facto jurídico. É a apreciação que tem em consideração o estado de ânimo do agente — que procura atender, em cada caso concreto, o desconhecimento sobre a irregularidade de um facto no momento da sua prática, com a finalidade de atribuir uma certa eficácia jurídica aos seus efeitos²³.

A primeira, por seu turno, é o conjunto de comportamentos ético-morais que os contraentes devem ter em consideração na prossecução, efetivação e extinção do contrato. Um padrão concreto de conduta baseado na retidão, honestidade, probidade, lealdade, zelo, integridade, etc.²⁴, que as partes devem resguardar entre si, entre os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou venham a estar relacionadas com a empresa no intuito de que o contrato possa cumprir a sua função social. Apesar de não estar expressamente previsto pela LGT, o princípio da boa-fé pode ser apreendido mediante interpretação extensiva dos arts. 36.º e ss., que estabelecem o conteúdo das relações jurídico-laborais. Pode também ser inferido atentando, subsidiariamente, aos dispostos previstos pelo Código Civil que estabelecem os

²⁰ No mesmo norte, Fernandes, António M., “O princípio da Boa Fé no Direito de Trabalho — Breve Nota Introdutória”, em António Moreira (coord.), *V Congresso do Direito de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2003, p. 110.

²¹ No mesmo sentido, Cordeiro, António Manuel da Rocha e Menezes, *Da Boa Fé no Direito Civil*, Coimbra, Almedina, 1997, p. 632.

²² Cf. Silva, M. César e V. S. Fernandes de Matos, “Lineamentos do Princípio da Boa-fé Objetiva no Direito Contratual Contemporâneo. Uma Releitura na Perspetiva Civil-Constitucional”, *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, (online), I (2), 2015, p. 1568. Disponível em: http://cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2015/2/2015_02_1559_1603.pdf.

²³ A título de exemplo, atua de boa-fé subjetiva o terceiro que desconhecendo, sem culpa, a invalidade do negócio jurídico, adquire um imóvel a título oneroso e o regista antes da interposição da ação de anulação. Em todo o caso, a legislação civil reconhece e protege os efeitos deste negócio jurídico (art. 291.º do CC).

²⁴ Cf. Nicolau, G. Rene, “O Princípio da Boa-fé Objetiva e a sua Concretização”, *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, (online), I (6), 2015, pp. 554-556. Disponível em: http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2015/6/2015_06_0551_0566.pdf.

preceitos gerais de todos os contratos, em especial no n.º 1 do art. 227.º, no art. 334.º e n.º 2 do art. 762.º. Entretanto, a doutrina tem entendido que a boa-fé objetiva é um princípio que dispõe de autonomia própria e, por isso, não precisa estar expressamente previsto na lei para as partes atuarem de acordo com a sua observância. Entende-se que não bastará às partes o simples cumprimento da obrigação principal, estas devem cooperar entre si, agir com lealdade, para que o negócio jurídico obtenha êxito²⁵.

O princípio geral da boa-fé assume ainda uma particular relevância nas relações laborais que se caracterizam como um negócio jurídico duradouro e *intuitu personae*. Por se tratar de uma relação contratual em que os direitos e obrigações das partes não se extinguem com a realização da prestação, mas que perduram no tempo, adquirindo uma estabilidade pouco comum, através da continuidade da prestação da atividade laboral e do pagamento da retribuição, bem como pelo facto de se tratar de uma relação contratual em que as qualidades (profissionais e extraprofissionais) de ambas as partes são levadas em consideração aquando da celebração do contrato. Destarte, a preservação da fidúcia desempenha um papel de extrema importância, enquanto fundamento objetivo da permanência do vínculo laboral²⁶. A proteção da relação fiduciária ou de confiança é um corolário do princípio da boa-fé que as partes devem resguardar entre si, pautando por num modelo de conduta com base na honestidade, lealdade e cooperação; abstendo-se de qualquer situação que prejudique ou perigues, no lado do trabalhador, seus legítimos direitos e, no lado do empregador, seus legítimos interesses (tem-se dito interesses da empresa). O dever de conduta das partes baseado no princípio da boa-fé durante a vigência do contrato de trabalho não deve somente ser observado dentro do âmbito das relações laborais, mas em todos os domínios de atuação, designadamente na esfera de atuações da vida privada e familiar das partes, que possam se refletir direta ou indiretamente no normal desenvolvimento das relações laborais²⁷.

²⁵ Desta forma, é imprescindível que as partes atuem nas relações jurídicas obrigacionais firmadas, em observância aos deveres de conduta, os quais impõem para além do cumprimento da obrigação jurídica principal, deveres fiduciários (obrigação complexa), os quais objetivam resguardar a legítima expectativa e a confiança mútua existente entre as partes. Cf. Silva, M. César e V. S. Fernandes de Matos, op. cit., 2015, p. 1588.

²⁶ O trabalhador normalmente toma em consideração a pessoa do empregador, no sentido de averiguar, entre outros, as condições de trabalho que pode proporcionar, a capacidade patrimonial para assegurar o pagamento atempado da retribuição e, sobretudo, a sua reputação no domínio do mercado de trabalho; a entidade empregadora, por sua vez, toma em consideração a pessoa do trabalhador, avaliando suas competências e experiências profissionais, capacidade de trabalhar em equipa, honestidade e retidão, a vida pessoal familiar e social e até mesmo sua aparência física. A este respeito, Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, Coimbra, Almedina, 2016, pp. 98-69.

²⁷ Os horizontes temporal e espacial de limitação das prestações principais do contrato de trabalho, não oprimem o alcance de observância do princípio da boa-fé pelas partes. Este deve ser sempre respeitado enquanto

V. No entanto, apesar do notável empenho do Estado angolano, das organizações comunitárias e internacionais, notadamente da Organização Mundial do Trabalho (OIT), na contínua busca da proteção dos *direitos mínimos*²⁸ emergentes das relações laborais, inúmeras são as situações que se desembocam e obstruem a consolidação de um ambiente de trabalho salutar²⁹. São situações que contrariam normas de boa convivência laboral, que despontam como um atentado à dignidade e integridade física e moral das partes, às normas que tutelam as relações laborais e, em fim, situações que representam verdadeiro desrespeito pelos princípios que norteiam todas as relações jurídico-negociais privadas. Inquestionavelmente, uma dessas situações que põem em cheque os direitos e liberdades fundamentais das partes nas relações laborais é o *assédio sexual*. É a este fenómeno que tem marcado as sociedades atuais,

vigorar o contrato de trabalho (e até mesmo após a sua cessação). Assim, entende-se, sem grande esforço mental, que durante a constância do contrato de trabalho, são passíveis de coibição todos os comportamentos das partes que, embora *extralaborais* ou *extraprofissionais*, sejam suscetíveis de violar direitos de personalidade do trabalhador, por um lado e interesses da empresa, por outro (cf. Ramalho, Maria R. P., “Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas”, em *V colóquio sobre Direito do Trabalho*, Lisboa, 2014, pp. 13-16; Fernandes, Francisco Liberal e Maria Regina Redinha, *Contrato de Trabalho. Novo Regime Jurídico Angolano*, Porto, Vida Económica, 2015, pp. 216-217; Silva, Patrícia J. C. de C. e, *Da Relevância dos Comportamentos Extralaborais na Apreciação de Justa Causa de Despedimento e de Resolução do Contrato de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas: Especialização em Direito do Trabalho, Lisboa, ICTE-IUL, 2014, pp. 5-13). Poderá abalar a relação contratual um comportamento indecoroso do trabalhador que, embora manifestado fora do âmbito das relações laborais, afete negativamente o normal desenvolvimento das relações laborais, comprometendo irremediavelmente a relação de confiança e criando no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura do comportamento do trabalhador. Na jurisprudência portuguesa não faltam acórdãos que abordam esta questão. Veja-se os mais recentes do Supremo Tribunal de Justiça, entre outros, o ac. do STJ de 28 de junho de 2000, proc. 00S4017; ac. do STJ de 5 de junho de 2013, proc. 192/10.0TTVNF.P1S1; ac. do STJ de 7 de março de 2012, proc. 17/10.7TTEVR.E1.S1; ac. do STJ de 19 de novembro de 2014, proc. 525/07.7TTFUN.L2.S1; ac. do STJ de 4 de julho de 2013, proc. 7583/11.8T2SNT.L1.S1.

²⁸ “Este objeto é prosseguido, antes de mais, [...], pela *limitação da autonomia privada individual*, isto é, pelo condicionamento da liberdade de estipulação no contrato de trabalho. Uma parte do espaço originário desta liberdade é barrada pela definição normativa de condições mínimas de trabalho: a vontade do legislador supre o provável défice de um dos contraentes” (Fernandes, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 25).

²⁹ Assevera ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES (op. cit., 2014, p. 167), que “o cenário das relações de trabalho — normalmente o da empresa — é também aquele em que alguns direitos fundamentais, consagrados constitucionalmente, se expõem a situações de compensação ou mesmo de lesão”. Continua, o autor, destacando as circunstâncias que concorrem para que tal lesão suceda. Assim, a primeira é a de “a relação de trabalho ser uma relação de poder de uma pessoa sobre outra, sendo que esse poder é, ele próprio, juridicamente revestido e dotado de instrumentos que podem ser usados de várias maneiras”; enquanto a segunda, “a de à subordinação jurídica se associar, normalmente a dependência económica, o que acresce a vulnerabilidade de um dos personagens da relação de trabalho relativamente ao interesse económico e as restantes motivações possíveis do outro”; já a terceira, “a de a relação de trabalho ser, por natureza, limitativa de liberdade de ação do trabalhador (liberdade de movimento no espaço, liberdade de organização no tempo) e confinante, quando não abertamente conflituante, com outras esferas da existência pessoal dele, nomeadamente a familiar”; e, por fim, a quarta, “a de a execução do contrato de trabalho envolver uma implicação profunda da pessoa do trabalhador, nas suas várias dimensões, que não são apenas as técnico-profissionais”.

afetando substancialmente as relações de trabalho, é ao que nos dedicaremos nos próximos capítulos, no qual serão delineadas questões concernentes à sua origem, conceptualização, prevalência e enquadramento jurídico, com enfoque não somente em matérias atinentes ao Direito Laboral, como também em matérias respeitantes a outros ramos do Direito com ele conexos. Tomando o ordenamento jurídico angolano como referência, procurar-se-á efetuar um enquadramento legal, jurisprudencial e doutrinal à luz do Direito Comparado português e à sua tutela no plano do Direito Comunitário e do Direito Internacional.

CAPÍTULO II

(RE)COMPREENDENDO E (RE)CONFIGURANDO O ASSÉDIO SEXUAL

*Sexual harassment is a hazard encountered in workplaces across the world that reduces the quality of working life, jeopardizes the well-being of women and men, undermines gender equality and imposes costs on firms and organizations*³⁰.

2. Do assédio em geral: *mobbing* ou assédio moral

I. Embora grande parte da doutrina o considere como um problema já antigo, o certo é que o assédio foi assumido como uma questão social somente nos finais da década de setenta³¹, adquirindo relevância enquanto objeto de estudo e suscitando iniciativa legislativa nos EUA, posteriormente na europa e em várias partes do mundo³². Desde então, tem-se arrogado como um fenómeno polémico, incómodo, constrangedor, hostil e humilhante, em ofensa manifesta a valores essencialmente privados e íntimos, ferindo o mais ético concernente à dignidade da pessoa humana, à integridade física e moral, ao desenvolvimento da personalidade, à reserva da intimidade da vida privada e familiar, à liberdade e autodeterminação sexual, à igualdade e à não discriminação e, finalmente, ao direito ao trabalho. Direitos fundamentais que se perfilham como verdadeiros alicerces de um Estado de Direito Moderno.

³⁰ McCann, Deirdre, “Sexual harassment at work: National and International Responses”, *Conditions of Work and Employment Series No. 2*, Genebra, International Labour Office, 2005, p. vii.

³¹ A afirmação de que o assédio no âmbito das relações laborais é um fenómeno recente mostra-se, decerto, arriscada. A existência de comportamentos não desejados, no âmbito das relações de trabalho, nomeadamente aqueles que são baseados em fator de discriminação, com o intuito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, é tão antiga quanto a existência do próprio trabalho. A sua persistência é quase um atavismo, uma vez que se releva na dissipação de valores civilizacionais de convivência há muito adquiridos pelo homem e na erupção dos seus crus instintos predadores. A falta de estudos científicos dedicados à pesquisa deste fenómeno é que dificultou o seu conhecimento, enquanto imbróglio social. Isto não significa que as suas primeiras ocorrências somente se tenham verificado nos finais do séc. XX. Atitudes hostis, conspirativas e imoladoras de um determinado indivíduo sempre ocorreram em qualquer contexto social e, por isso, forçosamente, também nas células profissionais, para as quais homens e mulheres transportam o melhor e o pior da sua condição humana. A este respeito, Redinha, Maria R. G., “Assédio Moral ou *Mobbing* no Trabalho”, em José de Oliveira de Ascensão, et al. (coord.), *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Coimbra, Coimbra Editora, 2003, p. 833.

³² Cf. Parreira, Isabel R., “Assédio Sexual no Trabalho”, em António Moreira (coord.), *IV Congresso do Direito de Trabalho*, Lisboa, Almedina, 2001, p. 160.

O termo «assédio» deriva da expressão latina «*obsidium*» ou «*obsidū*»³³, que significa nada mais do que «cerco». Embora seu sentido etimológico possa nos conduzir a múltiplos significados consoante suas dimensões sociais ou culturais, somos do entendimento que a definição que mais se conforma com o seu espírito genérico é aquela que o associa a um conjunto de operações ou estratégias levadas a cabo com vista ao cercamento de uma área, uma única pessoa ou o seu conjunto; ou ainda aquela que o relaciona com uma conduta ou comportamento indesejado de perseguição ou de insistência em relação a alguém. Empregando o seu conceito no domínio das relações de trabalho, a OIT tem entendido assédio como:

*Any conduct towards somebody based on their age, disability, HIV status, domestic circumstances, sex, sexual orientation, gender reassignment, ethnic background, colour, language, religion, political opinion, trade union affiliation or other opinion or belief, national or social origin, association with a minority, property, birth or other status that is unreciprocated or unwanted and which affects the dignity of women and men at work*³⁴.

Neste sentido, pelo facto de o comportamento assediante incluir a prática de atos indesejados ou não recíprocos pelo seu destinatário, intencionais, reiterados e prolongados, tais como ameaças, chantagens, discriminação, agressão física, psicológica ou emocional, de natureza diversa, que podem ser manifestados sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de ofender, perturbar ou constranger a sua pessoa, afetar a sua dignidade, liberdade, integridade física e moral, ou de lhe criar um ambiente vergonhoso, intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador; a doutrina define-o como uma *forma de violência no trabalho*³⁵. O fenómeno do assédio pode se manifestar em pelo menos³⁶ duas categorias comportamentais: assédio moral e assédio sexual.

³³ Conforme entendimento dos dicionários: Academia das Ciências de Lisboa, *Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea*, Lisboa, Verbo, Vol. I: A-F, Verbo, 2001; Departamento de Dicionários da Porto Editora, *Dicionário da Língua Portuguesa*, Porto, Porto Editora, 2002, respetivamente.

³⁴ International Labour Organization, *SOLVE: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies*, Genebra, International Labour Office, 2012, p. 115

³⁵ Por todos, Malgorzata Milczarek, European Agency for Safety and Health at Work e EU-OSHA, *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, Luxemburgo, Serviços das Publicações da UE, 2010, p. 16; Richards, Jon, *Management of Workplace Violence Victims*, Genebra, International Labour Office, 2003, p. 2.

³⁶ Optamos pela expressão «pelo menos» porque uma parte minoritária da doutrina compreende as seguintes categorias ou subcategorias de assédio: assédio moral, assédio moral discriminatório, assédio moral simples, assédio sexual, assédio sexual moral. Veja-se, para maior desenvolvimento, Serqueira, A. Marques, “Do Assédio no Local de Trabalho: um Caso de *Flirt* Legislativo. Exercício de Aproximação ao Enquadramento Jurídico do Fenómeno”, em João Pena dos Reis (coord.), *Assédio no Trabalho. Coleção formação inicial*, Lisboa, Centro de estudos judiciais, (online), 2014, pp. 75-107. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest.

II. A primeira, «assédio moral» ou simplesmente «assédio»³⁷, conforme é conhecido pela literatura jurídica de língua portuguesa, ou ainda «*mobbing*»³⁸ ou «*harassment*», de acordo com seu tratamento pela doutrina linguístico-inglesa, consiste na forma genérica de assédio, ou seja, traduz-se na manifestação de comportamento indesejado de *caráter ou natureza diversa*, nomeadamente baseado em fator de discriminação, que atenta contra os direitos da pessoa de que dele é alvo. Usado e difundido pelo psicólogo alemão HEINZ LEYMAN para descrever comportamentos agressivos de um grupo de pessoas no sentido de excluir um de seus membros, o termo «*mobbing*» foi empregue pela primeira vez pelo etólogo austríaco KONRAD LORENZ e

³⁷ É o que sucede com grande parte das legislações laborais dos Estados-membros da UE que, por inerência da transposição, entre outras, da Diretiva n.º 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002, que altera a Diretiva n.º 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (publicada no J.O. n.º L 269/15, de 5 de outubro de 2002), da Diretiva n.º 2004/113/CE do Conselho, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, de 13 de Dezembro de 2004 (publicada no J.O. n.º L 373/37, de 21 de dezembro de 2004), e da Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, de 5 de Julho de 2006 (publicada no J.O. n.º L 204/23, de 26 de julho de 2006), empregam apenas a terminologia «assédio» para designar «assédio moral», conforme é de entendimento da doutrina. No «assédio moral» “o adjetivo «moral» situa essa forma de assédio como algo relacionado à ética e oposto, em princípio, às moléstias físicas, adquirindo o significado de causação de sentimentos humilhantes, aviltantes e degradantes no sujeito assediado. O adjetivo «moral» serve ainda para diferenciar, que só terá lugar naquelas hipóteses em que a conduta do assediador gere em sua vítima um sentimento profundo de estresse, depressão ou trauma que requeiram tratamento psiquiátrico” (Carvalho, Gisele Mendes de et al. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma Proposta de Criminalização*, Curitiba, J. M., 2013, p. 21).

³⁸ A terminologia deriva do verbo inglês *to mob*, que significa atacar, maltratar, tratar mal alguém, cercar, rodear, tumultuar e amotinar. Já o substantivo *mob*, donde deriva o verbo, significa população, gentilha, turba, multidão, plebe. O vocábulo é frequentemente usado na Suíça, Alemanha e nos países nórdicos para designar assédio moral no âmbito das relações laborais. O termo tem sido entendido, por uma doutrina minoritária, no sentido restrito do assédio, abrangendo somente fenómenos grupais e não singulares, propondo ao invés disso a terminologia «*bullying*» para sua designação. *Bullying* é entendido como um subtipo de agressão, onde a reiteração e a intencionalidade do comportamento do agressor em magoar é o elemento chave para a sua compreensão; e em que a vítima se sinta profundamente incomodada, intimidada ou com muito medo, comparativamente com qualquer outro ato de agressão que ocorra de forma ocasional ou isolado, no âmbito académico. Não obstante de existirem expressões comuns em termos internacionais, a descrição do fenómeno do assédio no âmbito das relações laborais é, no entanto, terminologicamente profusa, sofrendo muitas variações consoante o local, o tempo e a perspectiva sob a qual é encarada (Cf. Pereira, Rita G., op. cit., 2009, pp. 65-78; Pacheco, Mago G. de R., *Assédio Moral no Trabalho: o elo mais fraco*, Coimbra, Almedina, 2007, pp. 65-71). A expressão «*molestia morale*», por exemplo, é fluentemente utilizado pela doutrina italiana para descrever este fenómeno, abrangendo diversos tipos de comportamentos continuados e repetidos ao longo do tempo; «*acoso grupal*», «*acoso institucional*» ou «*assetjament*» são os vocábulos usados pela doutrina espanhola para descrever o mesmo fenómeno, mas com uma forte acentuação no elemento subjetivo, i.e., referindo-se às consequências psicológicas sofridas pela vítima do assédio; é também conhecido por «*ijime*» pela doutrina japonesa, associado, inicialmente, a condutas de humilhação que sofriam as crianças no seio escolar e, posteriormente, a albergando comportamentos de adultos tendentes ao assédio em contexto organizacional; na França, «*haracèlement professionnel*» ou simplesmente «*haracèlement*» é o nome que se dá à prática deste conjunto de comportamentos nocivos indesejados.

pelo etólogo neerlandês NIKOLAAS TINBERGEN para narrar o padrão de comportamento de algumas espécies de animais que isolam um de seus membros que, por inúmeras razões, tinha que ser expulso do grupo³⁹. Para HEINZ LEYMAN⁴⁰, são quatro as fases em que o comportamento assediante pode ser analisado: (i) a conduta é normalmente originada por uma situação de carácter laboral ou profissional; (ii) muitas dessas condutas ocorrem com frequência na vida quotidiana extralaboral, mas no âmbito do fenómeno do assédio possuem um efeito prejudicial, ou seja, são usados consistente e sistematicamente durante um longo período de tempo, com a intenção de causar danos; (iii) a intervenção interna da administração da empresa faz com que a repetição sucessiva dessa conduta se torne num «caso de assédio», transformando a vítima numa pessoa marcada, que mais tarde se vê confrontada com o preconceito dos colegas de trabalho; (iv) o «caso de assédio» normalmente conduz a vítima a circunstâncias socioprofissionais e familiares ainda mais perigosas, que dão lugar a mais estigmatização, colocando-a vulnerável perante situações trágicas. A vítima sente-se sozinha, isolada, desacompanhada, entrando numa espécie de transe cíclico profundo, que lhe provoca os mais diversos transtornos⁴¹.

A partir do entendimento de HEINZ LEYMAN, é possível enquadrar o comportamento do autor do *mobbing* em cinco agrupamentos⁴²: o *primeiro*, em que o ataque do autor tem como alvo a interrupção da comunicação com a vítima, tais como ataques ou ameaças verbais injustificadas ao desempenho do trabalhador; o *segundo*, em que o ataque visa restringir a possibilidade da vítima manter contactos sociais, por exemplo, confinar o trabalhador a instalações isoladas ou dificultar o convívio ou interação laboral com outros colegas; o *terceiro*, em que o ataque é concentrado na tentativa de denigrir a reputação e/ou a dignidade pessoal ou profissional da vítima, designadamente a difusão de rumores depreciativos ou mesmo difamatórios; o *quarto*, em que o objeto de ataque é o estatuto ocupacional da vítima, tal como

³⁹ Cf. Guimarães, L. A. Magalhães e A. Odalia Rimoli, "Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional", *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Vol. 22, 2, Brasília, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2006, pp. 184; Constantinescu, Viorel, "Mobbing: Psychological Terror in The Workplace", comunicação apresentada na *International Conference of Scientific Paper Afases, 22-24 May 2014*, Brasov, 2014, p. 1. Disponível em: <http://www.afahc.ro/ro/afases/2014/socio/Constantinescu%20Viorel.pdf>.

⁴⁰ Cf. Leymann, Heinz, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, Vol. 5, 2, Nova York, Springer Publishing, 1990, pp. 120 e ss.; Leymann, Heinz, op. cit., 1990, pp. 121-122.

⁴¹ Cf. Pereira, Rita G., *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 73

⁴² Cf. Redinha, Maria R. G., op. cit., 2003, p. 839; Leymann, Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), Oxfordshire, Taylor & Francis, 1996, p. 170.

a falta de atribuição de quaisquer tarefas laborais ou a colocação em situações de inatividade; e, por último, o *quinto*, em que o ataque do autor se traduz em comportamentos iminentemente lesivos à saúde físico-psíquica da vítima, v. g., a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados ou de impossível realização e o assédio sexual. Tão somente quando se verificarem esses comportamentos, reiterados por um longo período de tempo, é que se estará perante um típico comportamento de *mobbing*.

III. *Mobbing, bullying, bossing, molestia morale, acoso institucional, ijime, haracèlement professionnel* ou como quer que seja denominado, estamos certos de que as diversas terminologias empregues ao redor do mundo para exprimir o fenómeno do assédio no âmbito das relações laborais, compartilham os seguintes elementos: tratam-se de condutas persecutórias reiteradas e prolongadas de desgaste da resistência física e psíquica, nocivas ou indesejadas de natureza diversa, intimidatórias, constrangedoras, hostis, degradantes, desestabilizadoras ou humilhantes, ocorridas no âmbito das relações laborais, que objetivamente atentam contra os direitos fundamentais do trabalhador e, raras vezes, do empregador, nomeadamente a sua dignidade e integridade física e moral. Pese embora uma parte da doutrina sustente que o comportamento do assediador deve necessariamente se consubstanciar em intencionalidade, ou seja, o autor do assédio deve ter a intenção de prejudicar o sujeito passivo, somos do entendimento que o elemento teleológico da conduta do assediador é apenas um elemento volitivo meramente acidental e não determinante na qualificação de assédio⁴³.

⁴³ No mesmo sentido, Costa, Ana C. R., “O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais”, *Questões Laborais*, 35-36, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, pp. 103-104. Conforme assinala RITA GARCIA PEREIRA (op. cit., 2009, p. 101), “não deve entender-se à intencionalidade concreta do agente ativo para se valorar se se produziu um efetivo e continuado ataque à dignidade do trabalhador mas antes à conduta propriamente dita, considerada de forma objetiva. O assédio não é graduável segundo a sensibilidade de cada um mas em atenção à entidade do atentado psicológico cometido, excluindo-se consequentemente a mera aplicação do critério da intencionalidade na configuração deste conceito. [...] este entendimento trespassa igualmente da Nota Técnica de Prevenção n.º 507 do Institut National de Seguridad e Higiene en el Trabajo espanhol, relativa ao assédio sexual, onde se sublinha que o elemento intencional é irrelevante, bastando a constatação de umnexo causal entre o comportamento ilícito e o resultado lesivo proibido pela norma, sendo que entende-se o oposto significaria que uma mesma conduta vexatória deixaria de ter essa qualificação se a intenção do agente não fosse prejudicar a vítima e, deste modo, ficaria impune”. Este entendimento é igualmente perfilhado pela Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho. Ao integrar na noção legal de assédio as variantes “[...] com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa [...]”, a Diretiva prevê a afetação alargada do bem jurídico tutelado, abrangendo sua proteção quando lesado intencionalmente, bem como pela produção dos efeitos da lesão.

3. Do assédio sexual em particular

3.1. Assédio sexual: um problema de relação de poder entre os géneros? Perspetiva histórica

I. A terminologia «assédio sexual» (ou «*sexual harassment*» em língua inglesa)⁴⁴ foi empregue e definida pela primeira vez pela ativista feminista norte-americana LIN FARLEY⁴⁵ 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 setenta. Neste seguimento, os termos «intimidação sexual», «coerção sexual» e «exploração sexual no trabalho» (na língua original, «*sexual intimidation*», «*sexual coercion*» e «*sexual exploitation on the job*», respetivamente) foram opções tomadas em consideração antes de finalmente chegarem ao termo «assédio sexual». Rapidamente o vocábulo se tornou notório depois de ser usado como manchete num artigo da *New York Times*, em agosto de 1975⁴⁶. Um ano depois, foi realizado o primeiro inquérito em escala nacional nos EUA, onde se demonstrou que em cada dez entrevistadas, cerca de nove já tinham sido alvos de assédio sexual nas relações de emprego⁴⁷. A cinematografia não ficou para

⁴⁴ A este respeito, Baker, Carrie N., “Race, Class, and Sexual Harassment in the 1970s”, *Feminist Studies*, Vol. 30, 1, Maryland, Feminist Studies, Inc., 2004, pp. 7 e ss.; Id., *The Women's Movement against Sexual Harassment*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008, pp. 1-12; Jones, Sheila, *Not "Part of the Job": Sexual Harassment Policy in the U.S., The Equal Employment Opportunity Commission, and Women's Economic Citizenship, 1975-1991*, Tese de Doutoramento em Filosofia, Ohio, Bowling Green State University, 2008, pp. 1-43. Como lembra MANOEL SILVA NETO (“Constituição e Assédio Sexual”, em Damásio E. de Jesus e Luís F. Gomes (coords.), *Assédio Sexual*, São Paulo, Saraiva, 2002, p. 91)., “assédio sexual, em português, *molestie sessuali*, em italiano, *acoso sexual*, em espanhol, *harcèlement sexual*, em francês, ou *sexual harassment*, em inglês, são termos atuais, relevantes, contudo, de um fenómeno antigo e generalizado que alguns autores equipararam ao costume medieval dominado *jus primae noctis* (direito à primeira noite), que obrigava as mulheres recém-casadas a passarem a noite de núpcias com o senhor feudal”.

⁴⁵ Cf. Siegel, Reva B., *A Short History of Sexual Harassment*, Connecticut, Yale Press, 2003, pp. 9-12.

⁴⁶ Intitulado «*Women Begin to Speak Out Against Sexual Harassment at Work*» e redigido por END MENY, em 19 de agosto de 1975, o artigo versou sobre a reivindicação da dignidade da classe feminina no mercado de trabalho perante a rotineira prática de assédio sexual por parte dos homens e por elas suportada durante décadas. No artigo foi divulgado o resultado de um inquérito efetuado pela *The Cornell Human Affairs Program*, onde deu-se conta que 70 por cento de 155 entrevistadas tinham sido alvo de alguma forma de assédio sexual no local de trabalho; das quais 33 por cento simplesmente ignoraram o comportamento ou tentaram fingir que nada sucedia; e dos casos relatados pelas vítimas, 75 por cento continuaram ou se agravaram; sendo que, das vítimas que denunciaram a ocorrência às autoridades tutelares, somente 50 por cento foram atendidas; os outros 50 por cento não tiveram a mesma sorte. Cf. *The New York Times Archives*, de 19 de agosto de 1975, p. 38. Disponível no site oficial do jornal: <http://www.nytimes.com>.

⁴⁷ O inquérito promovido pela *Redbook Magazine*, subordinou-se ao tema «*How Do You Handle Sex on the Job?*» e mobilizou uma esmagadora quantidade de mulheres (um número muito perto de nove mil), iniciando, assim, um importante debate sobre o tratamento das mulheres no local de trabalho. O inquérito trouxe resultados que estão entre as primeiras estatísticas em escala nacional sobre o assédio sexual no trabalho. Na edição onde foi publicado o estudo, dezenas de mulheres compartilharam histórias pessoais sobre o assédio sexual e vários escritos informaram sobre as formas de prevenir e denunciar a sua prática. O relato de várias mulheres ajudou a iluminar

trás, sendo o termo, no início dos anos oitenta, tema para vários filmes de Hollywood, entre os quais se destaca a comédia intitulada «*Nine to Five*»⁴⁸.

LIN FARLEY observou que o fenómeno nunca tinha sido descrito na literatura (científica) e nem havia sido reconhecido como um problema social. Em 1978 publicou o primeiro livro sobre o tema, intitulado «*Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*» e fundou vários movimentos feministas que estavam entre as organizações pioneiras que tinham como escopo trazer o fenómeno ao conhecimento do público. Nesta sequência, a terminologia foi usada para descrever o comportamento indesejado, sexualmente conotado, de um superior hierárquico (necessariamente homem) em relação a uma mulher, no local de trabalho, com o desígnio de prejudicar a sua função de trabalhadora. O conceito era restrito às relações de género e de poder nos locais de trabalho⁴⁹, ou seja, o assédio sexual encarado como um fenómeno associado à questão da relação de poder entre os géneros — o abuso de poder ou da autoridade sobre o género feminino para conseguir favores sexuais —, assim, como um problema de desigualdade e discriminação em função do género e não relacionado à questão sexual propriamente dita. Neste sentido⁵⁰, não se tratava apenas de um problema de poder hierárquico (a típica relação de poder juridicamente estabelecida entre superior hierárquico e o trabalhador subordinado), antes de um problema de relação de poder entre os géneros (a questão da discriminação e da violência sexual em função do género⁵¹). O assédio sexual, neste

uma questão que durante um longo tempo foi mantida na “escuridão”. Cf. Redbook Magazine Archives, mês de novembro de 1976, p. 149 e ss. Disponível no site oficial da revista: <http://www.redbookmag.com>.

⁴⁸ O filme distribuído pela 20th Century Fox foi escrito por COLIN HIGGINS e PATRICIA RESNICK, dirigido por COLIN HIGGINS e estrelado por JANE FONDA, LILY TOMLIN, DOLLY PARTON e DABNEY COLEMAN. O argumento gira em torno da vida de três trabalhadoras datilógrafas que são sexualmente assediadas por um empregador machista e inconveniente. Com estreia oficial no dia 19 de dezembro de 1980, o filme foi um sucesso e é considerado como o 20.º filme de comédia de maior bilheteria.

⁴⁹ Conforme assevera MARTHA CHAMALLAS (“Writing about Sexual Harassment: A Guide to the Literature”, *UCLA Women's Law Journal*, Vol. 4:37, Los Angeles, UCLA School of Law, 1993, pp. 36-38), “the legal claim for sexual harassment is notable for its distinctively feminist origins. [...] The goal of legal feminism has been to fit the cause of action to women's experience in the workplace. As a phenomenon, sexual harassment is virtually gender-specific: unlike other types of sex discrimination suits where male plaintiffs frequently complain of gender-based injury, the great majority of sexual harassment plaintiffs are women, and their complaints rarely have a precise analogue in the experience of men. [...] in several respects the sexual harassment literature is a microcosm of broader theoretical shifts that have occurred in feminist theory in the last two decades”.

⁵⁰ Veja-se, a este respeito, Fiol, Esperanza Bos et al., *El Acoso Sexual en el Ámbito Universitario: Elementos para Mejorar la Implementación de Medidas de Prevención, Detección e Intervención*, Baleares, Universidad de las Islas Baleares, 2009, p. 9.

⁵¹ O assédio sexual era assim visto como uma forma de *violência sexual em função do género*, uma vez que a força usada pelo assediador podia variar desde a coerção física até ao uso do poder; oferecendo ou negando recompensas, privilégios ou direitos com vista à obtenção de favores (ou prestações) de compleição sexual não desejada pela destinatária (necessariamente mulher). Assim, a assimetria das relações de poder de género, típica neste contexto é manifestada mediante a prática do assédio sexual que constituiu uma forma de violência sexual

contexto, emerge como um artifício masculino para combater as mulheres no território laboral tradicionalmente ocupado por homens, uma vez que aos poucos o iam perdendo; uma guerra silenciosa onde estava em jogo o caráter de género próprio da atividade laboral subordinada, sendo que aquela classe masculina usava o assédio sexual como um mecanismo para frustrar os avanços da classe feminina; enfim, um preço que as mulheres pagavam por reivindicarem os seus direitos de participação igualitária no domínio social e laboral⁵².

II. Um nome incontornável quando nos debruçamos sobre o fenómeno do assédio sexual no âmbito das relações laborais é, certamente, o da ativista feminista CATHARINE MACKINNON. Em 1979, a ativista publicou uma das célebres obras que mais influenciaram o mundo a respeito do fenómeno, intitulada «*Sexual Harassment of Working Women*»⁵³. Nesta obra clássica — um autêntico tratado do movimento feminista estadunidense com repercussão mundial⁵⁴ —, a

(cf. Organización Internacional del Trabajo, *Acoso Sexual en el trabajo y Masculinidad: Exploración con Hombres de la Población General*, São José, Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2013, p. 13). O entendimento da natureza desta violência e discriminação passa pela compreensão do papel social desempenhado pelos homens e pelas mulheres. Ao longo do tempo, a sociedade, através das suas instituições, cultura, crenças e tradições, e do sistema educacional moldou homens e mulheres como sujeitos opostos e assimétricos: masculino e feminino envolvidos em uma relação de domínio e subjugação. Este processo social inconsciente que molda a mulher para ser subjugada ao homem e ao domínio patriarcal, coloca esses sujeitos em processos desiguais nas suas condições de vida, no trabalho e nas relações afetivas sexuais. No mesmo sentido, Vicente, M. A. A. Furtado, “O género nas estruturas organizacionais: a diferenciação entre homens e mulheres na ocupação de funções, no acesso ao poder e nos salários”, *CIES e-Working Paper*, (online), 2013, 153/2013, pp. 3-4. Disponível em: http://cies.iscteiul.pt/np4/?newsId=453&fileName=CIES_WP153_Vicente.pdf.

⁵² Neste sentido, por um lado, “*the sexual harassment of women already in male-dominated occupations appears to take the form of insults, which may include mock propositions to engage in sexual relations. Such behavior appears to be motivated by a desire to wound and embarrass the woman, to demonstrate the men's contempt for her unfeminine behavior in invading their territory, to show her that they will not accept her as 'one of the boys,' and out of a hope that she will be made sufficiently uncomfortable to abandon the job*” (Reskin, Barbara E. and Heidi I. Hartmann, *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*, Washington, D.C., National Academy Press, 1986, p.53). Por outro lado, “*when work groups are integrated, gender becomes salient for the male occupants, who may subject the women to remarks calculated to put them in their place by emphasizing their deviant gender status. These may take the form of profanity, off-color jokes, anecdotes about their own sexual prowess, gossip about the women's personal lives, and unwarranted intimacy toward them*” (Bergmann, Barbara R., *The Economic Emergence of Women*, Nova York, Basic Books, 1986, p. 70).

⁵³ No mesmo sentido, Mackinnon, Catharine A., *Only Words*, Massachusetts, Harvard University Press, 1996, pp. 43 e ss.; Frank, Katherine M., “What's Wrong With Sexual Harassment?”, *Stanford Law Review*, Vol. 49:691, California, Stanford Law School, 1997, pp. 693-694; Chamallas, Martha, op. cit., 1993, pp. 39-43.

⁵⁴ Com forte influência de obras como «*Le Deuxième Sexe*», da ativista feminista francesa SIMONE DE BEAUVOIR, «*The Feminine Mystique*», da ativista feminista norte-americana BETTY FRIEDAN e «*Wide Sargasso Sea*», da romancista caribenha JEAN RHYS, a obra foi publicada numa época extremamente crítica da história do feminismo norte-americano — a segunda onda do feminismo —, conhecida como a época do “feminismo radical”, que vai desde o princípio da década de sessenta até à metade da década de oitenta, marcada inicialmente pela luta contra todas as formas de opressão contra as mulheres e a reivindicação da *igualdade* entre homens e mulheres no emprego e na liberdade sexual e, posteriormente, pela forte integração da mulher nos vários domínios da sociedade predominantemente ocupados por homens. Veja-se, a este propósito, Gardey, Delphine, “Perspectivas históricas”,

ativista descreveu o assédio sexual através da exposição de vários relatos, experiências pessoais e pesquisas de mulheres que foram vítimas do fenómeno no contexto do trabalho. Configurou pela primeira vez o assédio sexual como um comportamento indesejado de carácter sexual que viola direitos de personalidade da mulher, enquadrando-o em duas categorias fundamentais: assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem e assédio sexual ambiental ou por intimidação⁵⁵. Seus estudos deram conta que assédio sexual é um problema de sexismo, precisamente porque personifica estereótipos de género, ou seja, os homens atuam como atores sexuais e as mulheres como objetos sexuais. Para a ativista, a estrutura do sistema organizacional que coloca a mulher em posição de hierarquia inferior ou em dependência económica em relação ao homem é que estava na base do problema. Um sistema organizacional muito comum até às décadas de setenta e oitenta, enraizado na crença da subjugação da mulher à autoridade moral e ao prestígio social do homem — própria do *patriarcalismo* ou *patriarcado* — a representação simbólica da figura masculina tutelar quer na vida familiar, quer na vida social, económica ou política⁵⁶.

«Abordagem de desigualdade» é o que designou a ativista, caracterizando o assédio sexual como um *fenómeno grupal*, não de acordo com a média numérica de sujeitos em cada caso concreto (até porque este argumento seria inoportuno, na medida em que, de modo genérico, o sigilo e o anonimato são componentes que normalmente o autor do assédio sexual tem em conta

em Margaret Maruani e Helena Hirata, *As Novas Fronteiras da Desigualdade: Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho*, São Paulo, Senac, 2003, pp. 37 e ss.

⁵⁵ Infra, o ponto 3.3.

⁵⁶ Como entende a ONU (*Poner fin a la Violencia contra la Mujer de las Palabras los Hechos*, Genebra, Oficina de la Naciones Unidas, 2006, pp. 28-29), “*la ubicuidad de la violencia contra la mujer, que trasciende las fronteras de las naciones, las culturas, las razas, las clases y las religiones, indica que sus raíces se encuentran en el patriarcado — la dominación sistémica de las mujeres por los hombres. [...] El patriarcado se ha abroquelado en normas sociales y culturales, y se encuentra institucionalizado en el derecho y en las estructuras políticas e incrustado en las economías locales y mundial. También se ha arraigado en las ideologías formales y en el discurso público. El patriarcado limita las opciones de las mujeres pero no las reduce a la impotencia, como lo demuestra la existencia de los movimientos de mujeres y los éxitos de las mujeres en la reivindicación de sus derechos*”. O patriarcalismo é na visão de MAX WEBER (*Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, Madrid, Fondo de Cultura Económica, 1964, p.184), “*a la situación en que dentro de una asociación, las más de las veces primariamente económica y familiar, ejerce la dominación (normalmente) una sola persona de acuerdo con determinadas reglas hereditarias fijas*”. A autoridade familiar e doméstica é que funda o patriarcado e implica uma determinada divisão sexual. TÂNIA MARA CAMPOS DE ALMEIDA (“As Raízes da Violência na Sociedade Patriarcal”, *Sociedade e Estado*, Vol. 19, Brasília, Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, 2004, pp. 237-238) assinala que “a força e o poder dos “iguais” são medidos em termos da sua capacidade de manter um contingente de “desiguais” sob controle e rotineiras formas de sujeição, o que obriga tal sistema a se reproduzir com intervenções bélicas cíclicas e leva à violação, enquanto um ato forçado e naturalizado de um tributo sexual a desempenhar um papel fundamental na reprodução da economia simbólica do poder, uma vez que o feminino é posto no lugar de doador de atributos que tornarão o violador um igual. [...] O patriarcado é, ao mesmo tempo, norma e projeto de autorreprodução, o que o leva a censurar e controlar a fluidez, as circulações, as ambivalências e as formas de vivência de género que resistem a ser enquadradas na sua matriz heterossexual hegemônica”.

aquando da sua prática e esses, como é sabido, não se coadunam com os grupos), mas consoante a lógica de segmentação das classes sociais segundo a natureza sexual; dito doutro modo, porque os autores do assédio sexual pertenciam a um grupo (classe masculina) que se encontrava numa posição de poder e as vítimas a outro grupo (classe feminina) que se encontrava em posição de fragilidade ou submissão, em virtude da desigualdade de género. Assim, asseverou a ativista, que o assédio sexual é um fenómeno grupal porque não afeta somente a vítima, como também o género em que ela se insere: a condição de toda mulher no seu posto de trabalho, no mercado laboral e na sociedade em geral⁵⁷.

Por detrás dos argumentos doutrinários, a conceção do assédio sexual como um fenómeno de desigualdade social levanta questões fundamentais sobre relações entre gêneros, sexualidade e poder⁵⁸. Seguramente, a análise da feminista leva-nos a crer que somente as mulheres podiam ser alvos de assédio sexual no âmbito das relações laborais, o que de certo modo, se atendermos ao tempo e à conjuntura social em que o estudo da ativista se enquadra, é compreensível; muito embora uma análise nesse prisma leva-nos, de *per se*, a incorrer num potencial erro: uma abordagem discriminatória em função do género⁵⁹. A abordagem da desigualdade, proposta pela feminista, concebe o assédio sexual como uma conduta discriminatória própria dos homens contra as mulheres, resultado de uma disputa entre os géneros nos mais variados domínios sociais, notadamente no mercado de trabalho, somente se justificando nos moldes em que reinava o predomínio do sistema social patriarcal. É uma abordagem que mais se assemelha à tipologia de assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem, onde o assediador abusa da sua

⁵⁷ Para maior desenvolvimento, Unzueta, María A. (M.) B., “El “Acoso Sexual”: una Mirada a sus Orígenes y a su Evolución en la Unión Europea”, em Juana María Gil Ruiz (coord.), *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, Catalunha, Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013, pp. 21-24.

⁵⁸ Veja-se, para maior desenvolvimento, Higa, Flávio da Costa, “Assédio Sexual no Trabalho e Discriminação de Género: Duas Faces da Mesma Moeda?”, *Revista Direito GV*, Vol. 12, 2, São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 2016, 487 e ss.

⁵⁹ Assinalar categoricamente que apenas a mulher pode ser vítima do assédio sexual, tendo em conta que, como se verá no ponto que se segue, o assédio sexual é um comportamento indesejado ou não recíproco de «caráter sexual» sob forma verbal, não verbal ou física, que atenta contra os direitos do destinatário; considerando que, na prática e em normais circunstâncias, tanto o homem como a mulher podem ser sujeitos de desejo sexual e, por esta razão, também sujeitos passivos ou ativos do assédio sexual — a sexualidade é universal e não uma expressão exclusiva das mulheres — e o Estado através da Constituição e de outros diplomas legais lhes confere a mesma medida de proteção, ou seja, é o mesmo que assinalar que a lei deve apenas tutelar o assédio sexual quando sofrido pela mulher e não quando sofrido pelo homem, incorrendo assim num verdadeiro erro para o qual pretendemos estabelecer diretrizes com vista à sua compreensão, tutela e punição. Estaremos a fazer uma análise *discriminatória*. Estaremos a dar tratamento desigual com base no género, numa situação que pode afetar os mesmos direitos dos sujeitos, quer seja homem, quer seja mulher, em proporções iguais. Logo, em última instância, a abordagem de desigualdade é contraditória em si mesma porque viola os mesmos direitos que pretende proteger: a igualdade e a não discriminação.

posição de supremacia para exigir uma prestação de conotação sexual à vítima. Contudo, como mais adiante se verá, esta não se arroga como a única tipologia de assédio sexual.

III. Para fundamentar a natureza jurídica do comportamento sexualmente assediante enquanto conduta ilícita que violava a previsão legal do direito à igualdade na relação de emprego, a autora fez uma analogia com a natureza jurídica do fenómeno do racismo, sustentando que a mesma fundamentação jurídica que torna o racismo ilegal também podia ser aplicada àquele fenómeno. Se, por um lado, o racismo é ilegal porque é uma forma de discriminação baseada na raça, cor, ascendência, nacionalidade ou etnia que atenta contra o direito à igualdade e não discriminação, dignidade humana e outros direitos; por outro lado, o assédio sexual deve também ser ilegal porque é uma forma de discriminação que atenta contra os mesmos direitos. Assim, temos a segregação racial em cheque, por um lado, e a segregação de género ocupacional, por outro lado, como dois contrapesos que desequilibravam a balança social do princípio da igualdade, da proteção da integridade física e moral e da dignidade humana⁶⁰.

Numa altura em que os EUA atravessavam vários problemas sociais seculares, designadamente problemas sociais relacionados com a segregação racial, e apresentavam uma conjuntura social fortemente marcada pelo patriarcalismo, convencer os tribunais federais, extremamente conservadores, a considerar assédio sexual como uma forma de discriminação baseada no sexo que atentava contra os direitos dispostos pelo *Civil Rights Act of 1964, Title VII*⁶¹, não foi tarefa fácil. Após um longo período de rejeição deste argumento analógico

⁶⁰ Se, por um lado, existia a luta pela segregação racial e, por outro lado, a segregação ocupacional de género enquanto fenómenos sociais isolados, embora relacionados pelo facto de ambos se configurarem como discriminação, então, certamente, o problema se agravava quando estes dois fatores de discriminação se reuniam como condição social de uma única pessoa ou grupo. Era o que acontecia com a classe laboral feminina afrodescendente. As mulheres afro-americanas, em virtude da sua raça e género, estavam em situação de maior vulnerabilidade aos abusos por causa da raça, bem como aos abusos por causa do género, enfrentando várias experiências desagradáveis quando se cruzavam esses dois tipos de discriminação no âmbito das relações laborais. No mesmo sentido, Chamallas, Martha, op. cit., 1993, p. 53.

⁶¹ “O *Civil Rights Act of 1964*, reconhecidamente tido como “*the landmark antidiscrimination law*”, “*the right revolution*” ou “*a milestone*”, esteve na origem do que alguns apelidam de “*Civil Rights Era*”. O seu peso e relevância para o desenvolvimento dos Estados Unidos da América está documentado e tem sido objeto de longos e infundáveis trabalhos por parte da comunidade jurídica estado-unidense, que descreve de um modo geral o século XX e as suas transformações aí ocorridas, a nível jurídico e social, como “*a century of the social safety net*” (Dray, Guilherme, *A Influência dos Estados Unidos da América na Afirmação do Princípio da Igualdade no Emprego nos Países de Lusofonia. A Propósito dos 50 Anos do Civil Rights Act of 1964 (Title VII)*, Coimbra, Almedina, 2016, pp. 14-16). Alterado sucessivamente ao longo de vários anos, onde se destacam as modificações significativas em 1972 pelo *Equal Employment Opportunity Act of 1972*, de 24 de março e em 1991 pelo *Civil Rights Act of 1991*, o *Civil Rights Act of 1964, Title VII (Public Law 88-352*, de 2 de julho) é parte de um marco histórico das reivindicações pelos direitos civis e pelos direitos de personalidade dos trabalhadores na legislação

precedido por várias tentativas de reconsideração, em 1980 a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego norte-americana (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission* — EEOC) anunciou, finalmente, que o assédio sexual seria considerado como uma conduta indesejada discriminatória de caráter sexual ilegal sob a mesma medida em que era considerada a segregação racial, posicionando os EUA como o primeiro país no mundo a reprovarem legalmente a prática de assédio sexual no âmbito das relações laborais⁶².

IV. Após algumas décadas de inércia, a Europa redirecionou sua agenda de atuação no combate contra o assédio sexual no âmbito das relações laborais. Em 1991, na sequência do

federal estadunidense que proibiu a discriminação baseada na raça, cor, religião, sexo ou na nacionalidade. Foi um instrumento legal fundamental na promoção do *princípio da igualdade e não discriminação* e do *princípio da dignidade humana*; e definiu o rumo das grandes questões sociais milenares relacionadas com a segregação racial e com a discriminação em função do gênero. O *Civil Rights Act of 1964, Title VII* serviu de inspiração para muitas leis que surgiram após sua promulgação, nomeadamente o *Americans with Disabilities Act of 1990*, um instrumento legal que proíbe a discriminação baseada na deficiência física ou mental. Como dizia o texto original do *Civil Rights Act of 1964, Section 703. [42 U.S.C. 2000e-2]*, (a) *Employer practices*, “it shall be an unlawful employment practice for an employer: (1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual’s race, color, religion, sex, or national origin; or (2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual’s race, color, religion, sex, or national origin”.

⁶² Nesta senda, para além das sentenças relativas aos procs. *Corne v. Bausch and Lomb, Inc.*, 390 F. Supp. 161 (D. Ariz. 1975), de 14 de março de 1975, do Tribunal dos EUA para o Distrito do Arizona; *Miller v. Bank of America*, 418 F. Supp. 233 (N.D. Cal. 1976), de 19 de agosto de 1976, do Tribunal dos EUA para o Distrito Norte da Califórnia; *Williams v. Saxbe*, 413 F. Supp. 654 (D.D.C. 1976), de 20 de abril de 1976, do Tribunal dos EUA para o Distrito de Columbia; entre outras, uma decisão judicial que somou vários ecos de reivindicações dos movimentos feministas, foi a do Tribunal dos EUA para o Distrito de Nova Jersey (proc. *Tomkins v. Public Service Elec. & Gas Co.*, 422 F. Supp. 553 (D.N.J. 1976), de 22 de novembro de 1976. Em causa estava uma ação intentada por uma trabalhadora contra seu empregador, alegando que foi despedida pelo facto de se ter recusado a prestar favores sexuais ao seu supervisor durante um almoço promovido por este com intento de discutir assuntos relativos à sua promoção para a categoria profissional de secretariado. Alegou ainda que no decurso do almoço foi vítima de vários avanços sexuais pelo seu supervisor contra a sua vontade, sob recurso à força física e ameaças económicas. Analisada a questão, o Tribunal entendeu que a conduta manifestada pelo demandado não se enquadrava em assédio sexual porque não preenchia os pressupostos estabelecidos pelo *Civil Rights Act of 1964, Title VII*. Segundo o Tribunal, o *Civil Rights Act of 1964, Title VII* foi elaborado a fim de eliminar as barreiras artificiais ao pleno emprego baseadas em preconceitos injustos e longamente encrustados; o seu objetivo é tornar as carreiras abertas aos talentos de cada um, independentemente da sua raça ou sexo e não para proteger dos ataques físicos ou verbais motivados pelo desejo sexual por parte de um supervisor que decorra, eventualmente, do normal desenrolar das relações laborais; tal conduta pode muito bem dar origem a uma ação cível ou penal mas não é considerada enquanto matéria de discriminação em função do sexo na aceção do *Civil Rights Act of 1964, Title VII*. Considerou ainda que, se a pretensão da demandante prevalecesse, nenhum superior hierárquico poderia, prudentemente, tentar abrir um diálogo social com um trabalhador subordinado de sexo oposto; e se uma abordagem inapropriada de um supervisor a uma subordinada numa festa de Natal no escritório servisse como base para abertura de um processo judicial, seriam necessários cerca de quatro mil juízes nos Tribunais Federais ao invés de alguns quatrocentos. Dessa decisão foi interposto recurso para o Tribunal de Apelação dos EUA para a 3.^a Circunscrição que, um ano depois, reverteu a decisão daquele Tribunal, considerando o réu culpado.

parecer de 20 de junho de 1988 do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, que recomendou, por unanimidade, a elaboração de uma recomendação e de um Código de Conduta relativos ao assédio sexual no local de trabalho, contemplando o assédio de ambos os sexos, a UE adotou no dia 27 de novembro a Recomendação n.º 92/131/CEE, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho e, anexo, o seu respetivo Código de Conduta no domínio da luta contra o assédio, com o propósito de fornecer orientações de carácter prático aos empregadores, sindicatos e trabalhadores, relacionadas com a proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho e impedir a ocorrência de assédio sexual e, em caso de este ocorrer, garantir a aplicação das medidas mais adequadas para resolver o problema e impedir a sua reiteração⁶³. Foi o primeiro instrumento normativo comunitário que se referia direta e expressamente ao fenómeno em questão.

Não tardou para que vários países e entidades comunitárias e internacionais vocacionadas para a proteção dos bens jurídicos humanos e fundamentais a nível supranacional⁶⁴, designadamente a proteção dos direitos dos trabalhadores e a defesa da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no mercado laboral, adotassem postura semelhante; considerando, manifestamente, o fenómeno como um comportamento intenso, frequente, contínuo, por vezes reiterado e grave em distintos e distantes contextos civilizacionais que lesa, através de condutas indesejadas de conotação sexual implícita ou explícita, sob forma física, verbal ou não verbal, bens jurídicos humanos e fundamentais não exclusivamente femininos — pese embora a incidência do fenómeno se denote com maior acentuação⁶⁵ —, mas de toda uma e qualquer pessoa enquanto ser-humano universal passível de direitos e deveres como uma condição social; o que inspirou inúmeros estudos teóricos e empíricos sobre diferentes aspetos psicossociais do fenómenos e debates que se debruçaram sobre a sua tenacidade tanto no âmbito das relações laborais como em contextos académicos e familiares, elucidando a identificação dos clássicos comportamentos sexualmente assediantes como forma de prevenção e combate por intermédio de denúncia e evidenciando suas consequências não somente na esfera individual do trabalhador, notadamente na vida privada e profissional, como também na esfera

⁶³ Publicada no J.O. n.º L 49/1, de 24 de fevereiro de 1992.

⁶⁴ Por todos, Neto, Manoel J. S., op. cit., 2002, p. 91.

⁶⁵ Voltando ao tema, ESPERANZA BOSCH FIOL et al. (op. cit., 2009, p. 10) reconhece que “*si bien los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual, las mujeres están mucho más expuestas precisamente porque carecen de poder, porque se encuentran en situaciones más vulnerables e inseguras, porque les falta confianza en sí mismas, porque han sido educadas por la sociedad para sufrir en silencio, o, incluso, porque corren peligro de ser acosadas cuando son percibidas como competidoras por el poder*”.

coletiva ocupacional e no sistema de proteção social estadual⁶⁶. Este esforço contribuiu para um cenário político internacional que permitiu maior visibilidade a desta triste realidade que assola dezena de milhares de trabalhadores à escala mundial, mobilizando Estados e organismos não governamentais e dando espaço a programas de sensibilização nas entidades empregadoras públicas e privadas, associações sindicais e demais trabalhadores, através de divulgação jornalística formal, informal, pública e particular, com vista ao impedimento da proliferação deste grande problema social: assédio sexual.

3.2. A conceptualização do comportamento sexualmente assediante e sua caracterização

I. Uma das grandes dificuldades em desenvolver a temática de assédio sexual é o facto de não existir ainda uma conceptualização jurídica que seja completamente assente e aceite, com as necessárias consequências que tal imprecisão acarreta para a tutela do trabalhador perante uma classe de condutas e até mesmo para o empregador que deve abster-se da prática de comportamentos dos quais desconhece a sua exata configuração⁶⁷. Isto em virtude de a conduta indesejada de conotação sexual se revestir de um conjunto de elementos substancialmente subjetivos; ou seja, comportamentos que normalmente são socialmente consentidos no seio das relações laborais porque decorrem da execução ordinária do contrato de trabalho pelas partes — o dia-a-dia da vida profissional ou extraprofissional com implicações laborais — ou porque correspondem a meros comportamentos de conquista ou de sedução amorosa. Daí a enorme dificuldade em estabelecer uma fronteira juridicamente consistente entre este e aquele comportamento indesejado⁶⁸.

⁶⁶ Como se verá mais adiante no ponto 3.5., onde nos debruçaremos com maior profundidade sobre questões relacionadas com a prevalência e as consequências do assédio sexual.

⁶⁷ Em tema de assédio moral ou *mobbing*, com as necessárias adaptações facilmente aplicadas ao assédio sexual, veja-se, Pereira, Rita G., op. cit., 2009, pp. 79.

⁶⁸ A este propósito, JESÚS PÉREZ BILBAO e TOMÁS SANCHO FIGUEROA (“Acoso Sexual en el Trabajo”, *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de España*, (online), NTP: 507, 199+, p. 2. Disponível em: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf) assinalam que “*uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal. Una cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Es esto lo que imposibilita*

A construção jurídico-conceptual do comportamento sexualmente assediante tem recebido um certo influxo de outras ciências sociais onde se insere o fenómeno do assédio sexual como um de seus passíveis objetos de estudo, que é o caso, por exemplo, da sociologia e da psicologia. Apesar de assumirem um certo relevo relativamente ao contexto jurídico, são raras as vezes em que as definições propostas por estas ciências sociais coincidem plenamente com as empregues pelo Direito. A par disto, se tomarmos em consideração que até mesmo no domínio da ciência jurídica as construções conceptuais podem variar de acordo com o objeto em concreto que cada ramo se propõe a estudar, a situação poderá assumir-se ainda mais crítica. Deste modo, afigura-se-nos imperioso questionar se a conceptualização jurídica deve inteiramente assemelhar-se às definições apresentadas por aquelas ciências, pressupondo que haja, entre elas, uma definição unanimemente aceite. Adotar estritamente a conceção enunciada por estas pode levar a um cenário arriscado, atendendo ao facto das diferentes metodologias e especificidades que cada uma delas emprega no seu campo de estudo. Entretanto, não podemos negar o facto de o Direito não ignorar completamente as definições empregues por aquelas ciências na configuração de uma conceptualização completamente assente e aceite. Como alude eloquentemente RITA GARCIA PEREIRA, “o Direito deve, sem sombras de dúvida, apreender os ensinamentos já consolidados mas compete-lhe também delimitar tais conceitos segundo a sua própria lógica, sob pena de se criarem assimetrias e incompatibilidades que, ao invés de contribuírem para a clarificação destes, geram a confusão e ferem os valores axiológicos vigentes”⁶⁹.

II. Perante este panorama de comportamentos empíricos heterogéneos, através de sua Recomendação Geral n.º 19 de 21 de janeiro de 1992, relativa à violência contra a mulher, aplicada a todos Estados-membros, o Comité da Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDCM)⁷⁰ das Nações Unidas tem entendido por assédio sexual,

comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de

el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas)”.

⁶⁹ Pereira, Rita G., op. cit., 2009, p. 79.

⁷⁰ Veja-se, para maior desenvolvimento, infra, cap. III, ponto 5.1., subponto II, *in fine*.

*seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil*⁷¹.

Por seu turno, não muito diferente da definição anterior, entretanto com um cunho mais para lá da questão da discriminação em função do género — abrangendo toda classe social —, a OIT tem compreendido por assédio sexual,

*any unwelcome sexual advances or verbal or physical conduct of a sexual nature, acceptance of which is explicitly or implicitly made a condition for favourable decisions affecting one's employment, or which has the purpose or effect of unreasonably interfering with the individual's work performance or creating an intimidating, hostile, abusive or offensive working environment*⁷².

Um instrumento jurídico comunitário que contém expressamente a definição do assédio sexual é a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho. Em conformidade com o disposto na al. d) do art. 2.º desta Diretiva, entende-se por assédio sexual, todo “comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”⁷³. Por seu turno, no panorama sub-

⁷¹ Organización Internacional del Trabajo, “El hostigamiento o acoso sexual”, *Género, salud y seguridad en el trabajo*, Hoja informativa 4, São José, Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2012, p. 1.

⁷² International Labour Organization, *ABC of women workers' rights and gender equality*, Geneva, International Labour Office, 2007, p. 165. Num documento que data desde 2006, a OIT já havia definido assédio sexual como “*although a single incident can suffice, sexual harassment often consists of repeated unwelcome, unreciprocated and imposed action which may have a very severe effect on the person. Sexual harassment may include touching, remarks, looks, attitudes, jokes or the use of sexually-oriented language, allusions to a person's private life, references to sexual orientation, innuendos with a sexual connotation, remarks about dress or figure, or the persistent leering at a person or a part of her/his body*” (Chappel, Duncan and Vittorio Di Martino, *Violence at Work*, Geneva, International Labour Office, 2006, pp. 17-19). Pese embora se entenda assédio sexual como um fenómeno contrário ao princípio da *igualdade e não discriminação* em razão do sexo, não existe um instrumento normativo da OIT que contemple expressamente a definição deste fenómeno. O único instrumento normativo da organização em que expressão assédio sexual é referida é a Convenção n.º 169 sobre povos indígenas e tribais. Veja-se, para maior desenvolvimento, cap. III, ponto 5.1., subponto III.

⁷³ A definição de assédio sexual é transcrita a partir da redação original do n.º 2 do art. 2.º da Diretiva n.º 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, que é igualmente acolhida pela al. d) do art. 2.º da Diretiva n.º 2004/113/CE do Conselho. Esta noção legal de assédio sexual encontra-se atualmente transposta no plano interno de grande parte dos Estados-membros da UE, na qual se insere Portugal, embora com ligeiras alterações. Não são, contudo, as únicas vezes em que o assédio sexual é mencionado por um instrumento jurídico da comunidade. A sua alusão foi feita pela primeira vez pela Recomendação n.º 92/131/CEE, adotada em 27 de novembro de 1991. Nos termos do seu art. 1.º, a Recomendação definiu assédio sexual como todo “comportamento de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, incluindo o comportamento de superiores e de colegas”. Assim, al. a) tais comportamentos devem ser

regional comunitário africano, de acordo com o disposto no n.º 2 do art. 1.º do Protocolo da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC⁷⁴, sigla em língua inglesa) sobre Género e Desenvolvimento⁷⁵, assédio sexual é compreendido como “qualquer manifestação sexual, pedido de favor sexual, conduta ou gesto físico ou verbal inoportuno, de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que possa ser ou seja razoavelmente entendido como uma ofensa ou humilhação a outrem; quer tal observação ou pedido sexual resulte ou não de uma relação de poder desigual”.

Dentro deste espírito de conceptualização e tendo em conta os instrumentos legais nacionais e supranacionais depreendidos, aliados à pesquisa de vários documentos doutrinários⁷⁶, optamos por definir assédio sexual como todo o comportamento indesejado ou não recíproco,

“indesejados, despropositados e ofensivos para a pessoa a quem se dirigem”; al. b) desde que a rejeição ou submissão a esses comportamentos sejam implícita ou explicitamente utilizados “como fundamento de decisões que afectem o acesso do trabalhador à formação profissional ou ao emprego, a sua continuação num posto de trabalho, a sua promoção, o seu vencimento ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho”; al. c) ou desde que tais comportamentos criem “um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a quem se dirigem e de que tais comportamentos podem, em determinadas circunstâncias, ser contrários ao princípio da igualdade de tratamento, na acepção dos artigos 3.º, 4.º e 5.º da Directiva 76/207/CEE”.

⁷⁴ Infra, cap. III, ponto 5.1., subponto IV.

⁷⁵ Adotado pela XXVIII Cimeira dos Chefes de Estado e de Governo da SADC, de 17 de agosto de 2008, em Joanesburgo, na África do Sul; em Angola, aprovada para ratificação pela Resolução n.º 30/10 de 6 de setembro de 2010, publicado no Diário da República (doravante DR) n.º 169, série I.

⁷⁶ Após reconhecê-lo como um fenómeno sociolaboral de discriminação baseado no sexo que afeta a dignidade da pessoa humana proibido pelos dispostos estabelecidos pelo Título VII da *Civil Rights Act* de 1964, em 1980, a EEOC tem entendido por assédio sexual, “*unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitutes sexual harassment when submission to or rejection of this conduct explicitly or implicitly affects an individual's employment, unreasonably interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile or offensive work environment. Sexual harassment can occur in a variety of circumstances, including but not limited to the following: (1.) the victim as well as the harasser may be a woman or a man. The victim does not have to be of the opposite sex; (2.) the harasser can be the victim's supervisor, an agent of the employer, a supervisor in another area, a co-worker, or a non-employee; (3.) the victim does not have to be the person harassed but could be anyone affected by the offensive conduct; (4.) unlawful sexual harassment may occur without economic injury to or discharge of the victim (5.) the harasser's conduct must be unwelcome*” (EEOC, Facts About Sexual Harassment, FSE/4). Seguindo o mesmo padrão, uma definição que não podia deixar de ser citada é a da Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que num inquérito sobre *assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*, realizado em 2015, entendeu definir assédio sexual como, “um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador” (Torres, Anália et al., op. cit., 2016, p. 5). RODOLFO PAMPLONA FILHO (“Assédio Sexual: Questões Conceptuais”, em Damásio E. de Jesus e Luís F. Gomes (coord.), *Assédio Sexual*, São Paulo, Saraiva, 2002, p. 115), um nome proeminente em matéria de assédio sexual no âmbito das relações laborais na doutrina brasileira, compreende o fenómeno como “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”. Neste seguimento, quatro são os elementos que o autor assinala como caracterizadores do assédio sexual: “a) sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado); b) conduta de natureza sexual; c) rejeição à conduta do agente; d) reiteração da conduta”.

de caráter sexual sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de ofender, perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, liberdade e autodeterminação sexual, integridade física e moral, ou de lhe criar um ambiente vergonhoso, intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador⁷⁷. Esse comportamento, como tem entendido a doutrina⁷⁸, pode ser mais ou menos duradouro e com maior ou menor intensidade até assumir verdadeiros contornos de violência sexual, física ou psicológica. Pese embora possam existir ligeiras distinções pontuais e contextuais, a definição legal do assédio sexual ao redor do mundo não apresenta, no seu todo, diferenças acentuadas. Destarte, cremos na existência de alguns *elementos típicos* essenciais que nenhuma definição deve dispensar, porque são elementos que qualificam a conduta do assediador como comportamento sexualmente assediante em relação ao assediado.

III. Trata-se, portanto, de uma conduta necessariamente *indesejada* ou *não recíproca* pelo seu destinatário porque resulta de um comportamento imposto — não pretendido por ele —, por isso rejeitado, não consentido ou não suportado⁷⁹. A manifestação da rejeição pode ser depreendida de forma expressa ou tácita, caso contrário, haverá lugar para dedução de *consentimento* que fará toda a diferença aquando da qualificação da conduta como assédio sexual. É um comportamento de *carácter sexual* porque não é uma conduta assediante de

⁷⁷ No mesmo sentido, McCann, Deirdre, op. cit., 2005, pp. 1-5; International Labour Organization, op. cit., 2012, p. 133; Amâncio, L. Barros Queiróz e Maria L. Pedroso de Lima, *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*, Lisboa, Euroimpressos, 1992, p. 5. (Torres, Anália et al., op. cit., 2016, p. 5).

⁷⁸ Entre outros, veja-se, neste sentido, Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, pp. 174.

⁷⁹ A questão da não reciprocidade da conduta tem sido tema de destaque em várias jurisprudências norte-americanas. Como pode ser conferido no ac. do Tribunal de Apelação dos EUA para a 11.ª Circunscrição *Henson v. City of Dundee*, 682 F. 2d 897, de 9 de agosto de 1982, no qual lê-se que “*in order to constitute harassment, this conduct must be unwelcome in the sense that the employee did not solicit or incite it, and in the sense that the employee regarded the conduct as undesirable or offensive. [...] Only unwelcome sexual advances generate Title VII liability. [...] (W)Hether the advances are unwelcome... becomes an evidentiary question well within the courts' ability to resolve*”. O Tribunal entendeu que a conduta de caráter sexual era voluntária, no sentido de que a queixosa não participou contra a sua vontade, por isso não constituía uma violação das disposições estabelecidas pelo *Civil Rights Act of 1964, Title VII*. Entende-se deste modo que o consentimento ou a reciprocidade da contraparte pode qualificar o comportamento do “suposto” assediador, de uma conduta sexualmente assediante para um mero gesto amoroso. A questão do consentimento na qualificação do comportamento é, sem dúvida, de extrema importância. As situações em que o consentimento é dado em um certo momento e depois cessa, ou ainda, em que depois de ter consentido, a contraparte vem invocar assédio sexual, pode espelhar ambiguidades. Quanto a este último caso, não sobram dúvidas de que a vítima atua em *venire contra factum proprium*, ou seja, a vítima assume uma posição jurídica totalmente contrária em relação à anteriormente tomada. Este comportamento se configura num verdadeiro *abuso do direito*, na modalidade de *venire contra factum proprium*. Já no que respeita ao primeiro caso, cremos que a conduta sexualmente assediante manifestada após a cessação do consentimento configura assédio sexual, desde que seja provada a rejeição expressa ou tácita do assediado. Uma vez que o comportamento do assediador provém de um relacionamento consensual, tornar-se-á muito difícil de provar que a rejeição seja tácita. Neste norte, Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, pp. 74-75.

natureza geral, mas de compleição sexual ou baseada no sexo⁸⁰. Entende-se, neste sentido, que no seio das relações de trabalho, um comportamento pode ser indesejado e afetar a dignidade do trabalhador ou do empregador, mas se não for de carácter sexual ou praticado em razão do sexo⁸¹ não se configura em assédio sexual. Este é, aliás, o elemento conceptual que qualifica o assédio sexual, enquanto previsão normativa, num *regime especial* de assédio — distinguindo-se do *mobbing* ou assédio moral, que abrange a manifestação de comportamento de natureza variada —, confinando somente comportamento de carácter sexual ou com base no sexo na sua construção jurídico-conceptual⁸².

IV. Pode, assim, este comportamento, se manifestar sob três formas⁸³: *não verbal*, *verbal e/ou física*. Na primeira forma estão incluídos os comportamentos manifestados pelo sujeito ativo do assédio sexual sem recurso a contactos físicos e evidências verbais; ao invés disto, através de várias formas de linguagem corporal e de comunicação simbólica textual, tal como

⁸⁰ Neste contexto, “a natureza sexual da conduta, entendida como um conceito geral e abstrato é, decididamente, um conceito indeterminado na modalidade da cláusula geral, porquanto, extremamente poroso à realidade social e sociológica, é impossível concretizar-se num padrão universal de prática sexual *não desviada*: afinal, tudo depende da moral e dos costumes de cada sociedade, de cada civilização, de cada época. Por isso, os dados sociológicos que apuram o caso em concreto *sub judice* aquando da aplicação do conceito, são imprescindíveis à sua adequação. Assim, depurados das circunstâncias, é impossível qualificar como de natureza sexual, actos como, por exemplo, um aperto ou uma palmada nas nádegas (normal entre colegas desportistas), um beijo na boca (normal cumprimento para certas pessoas, só usado em relações de carácter amoroso para outras, e manifestação sexual, por exemplo, na cultura islâmica)” (Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, p. 187).

⁸¹ De carácter sexual, ou em função/razão do sexo enquanto fator de discriminação. Veja-se, a este respeito, o ponto 5.4., subponto IV, sobre as várias aceções do termo «sexo».

⁸² É do mesmo entendimento ALEXANDRA MARQUES SERQUEIRA (op. cit., 2014, p. 103), quando assevera que “enquanto o assédio moral se traduz pelo comportamento indesejado contra o trabalhador, praticado com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade deste, levando-o mesmo a querer abandonar o emprego, o assédio sexual configura um comportamento indesejado de carácter sexual, que sob forma verbal, não verbal ou física, pretende o mesmo objectivo ou efeito. O elemento comum às duas figuras é, pois, o seu fim; o elemento diferenciador reside na forma de expressar esse comportamento, sendo que o assédio sexual é espécie do assédio moral”. Por outro lado, em matéria de direito adjetivo, JÚLIO VIEIRA GOMES (“Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado”, em João Pena dos Reis (coord.), *Assédio no Trabalho. Coleção formação inicial*, Lisboa, Centro de estudos judiciais, 2014, CEJ, p. 124. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest) argumenta que “assédio psicológico distinguir-se-á frequentemente do assédio sexual por não ser fácil a prova por via estatística e porque enquanto o assédio sexual é composto de condutas em si mesmo ilícitas face à ausência de consentimento voluntário da contraparte, o *mobbing* ou assédio psicológico pode ser composto por actos que isoladamente surgem como uma normal manifestação de poderes do empregador, quer se trate do seu poder de direcção ou do seu poder disciplinar”.

⁸³ A este propósito, García, Ana M. Majías, *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*, Valencia, UGT – Mujer P.V., 2001, pp. 17-18; cf. Instituto Navarro para la Igualdad y ENRED Consultoría S.L., *Conocer el Acoso sexual y el Acoso por Razón de Sexo: Punto de Partida para la Acción-prevención*, Astúrias, Instituto Navarro para la Igualdad, s.a., p. 17; International Labour Organization, *Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace*, Genebra, International Labour Office, 2011, p. 7.

postura corporal, expressão facial, gestos, figuras, desenhos, fotografias, filmes, pintura, mímica, música, cores, aparências, sinais e outros meios que agem ou funcionam como transmissores de informação, emoção e sensação. Assim, este comportamento pode ser compreendido, entre outros, através da exibição de materiais como calendários, papel de parede, fotografias, desenhos, vídeos, músicas ou símbolos com teor sexualmente sugestivo ou pornográfico; os gestos obscenos, os movimentos sensuais e as expressões faciais, posturas ou posições corporais associadas ou que sugerem sexo; o piscar de olho ou o assobio ofensivo e o olhar direto, intenso e penetrante fixados no rosto ou em qualquer parte íntima do corpo do assediado; a exibição de partes corporais íntimas ou que sugerem sexo⁸⁴.

Os comportamentos sob forma verbal são manifestados mediante o uso da escrita ou da fala, sobretudo desta última. Incluem as típicas e diretas condutas baseadas na tentativa de denegrir a honra, reputação e/ou a dignidade pessoal ou profissional da vítima, designadamente a difusão de rumores de conotação sexual depreciativos ou mesmo difamatórios; comentários, elogios, insinuações ou perguntas de carácter sexual ou baseadas no sexo sobre a aparência física, a maneira de vestir, a sexualidade ou sobre a orientação sexual de uma pessoa, como também observações desagradáveis e abuso de linguagem de natureza sexual, tal como expressões de interesse sexual que são dirigidas diretamente à pessoa; pedidos de favores sexuais acompanhados de promessas explícitas, tratamento preferencial implícito ou ameaça; e sucessivas propostas para convívio social íntimo (muitas vezes relacionados com a promoção de categoria profissional), quando se deixa bem claro que tais propostas são indesejadas, expressa ou tacitamente. Pode ainda incluir piadas ou insultos de natureza sexual ou baseadas no sexo, *flirt* ofensivo ou indesejado, perguntas obscenas ou condicionada a alguma alegada intenção paternalista sobre a vida íntima, privada e social, tal como perguntas sobre fantasias ou preferências sexuais do assediado. É importante referir que tal como na manifestação de comportamentos não verbais, as condutas sob forma verbal não são somente manifestadas

⁸⁴ Um caso concreto que espelha claramente a conduta sob forma não verbal é o relatado no ac. do Tribunal Distrital dos EUA para o Distrito Médio da Flórida, *Robinson v. Jacksonville Shipyards, Inc.* (proc. n.º 760 F. Supp. 1486 (M.D. Fla. 1991), de 18 de janeiro de 1991), no qual uma trabalhadora intentou uma ação contra o seu empregador, alegando que foi vítima de assédio sexual. Nesta sequência, a reivindicação da queixosa dava conta da afixação de um conjunto de retratos, no local de trabalho, de mulheres a despirem-se em vários estágios e em poses sexualmente sugestivas e, em abono da verdade, o facto de ser sujeita a inúmeras observações de carácter sexual por parte de seus supervisores hierárquicos, deixando seu ambiente de trabalho hostil e intimidador. O Tribunal declarou o réu culpado, afirmando que a sua conduta atentava contra o meio ambiente de trabalho sexualmente sadio e discriminava a queixosa em função do sexo. A manifestação dos comportamentos não verbais de carácter sexual pode, portanto, ser entendida de forma presencial ou por intermédio de qualquer meio de comunicação, como o telemóvel, *tablet* ou computador e a sua interpretação deve sempre ser feita de acordo com o contexto e as circunstâncias em cada caso concreto.

presencialmente, mas também mediante um meio de comunicação, como chamadas telefónicas e envio de mensagem de texto, de áudio ou de vídeo⁸⁵.

Integram a categoria de comportamento sob forma física as condutas manifestadas através do contacto físico entre o assediador e o assediado, não desejado por este. É o caso de beijar, abraçar, tocar, roçar, acariciar, apalpar ou apertar desnecessária e exageradamente o corpo do assediado, repetidas vezes⁸⁶; beliscar ou esfregar o corpo do assediado; provocar deliberadamente um contacto físico accidental com o corpo do assediado, tal como jogar-se ao corpo do assediado com o pretexto de que o piso estava escorregadio, ou fingir desmaio ou fraqueza para ser agarrado pelo assediado⁸⁷. Estes contactos físicos podem incidir diretamente sobre o corpo da vítima ou mediante o uso de um objeto, que pode ser sexual ou erótico, tal como um vibrador ou um consolador; ou não sexual, tal como uma vara, uma bengala, um rolo de jornal, etc., assumindo, aqueles, maior gravidade, quando comparados com estes. Podem também ser de maior ou menor intensidade, usando ou não a força física e “magoando ou não a vítima, até assumir verdadeiros contornos de violência sexual, física ou psicológica”⁸⁸.

V. Trata-se, por fim, de um comportamento que tem como objetivo ou efeito de ofender, perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, liberdade, integridade física e moral, ou de lhe criar um ambiente vergonhoso, intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou

⁸⁵ Entende ISABEL RIBEIRO PARREIRA (op. cit., 2001, p. 173) que “os telefonemas acabam por ser o meio mais fácil do assediador importunar mais frequentemente a vítima; mantendo a certeza do seu anonimato, mas deixando a dúvida sobre a sua identidade; evitando a imediata descoberta; e a todo tempo, sobretudo nas mais íntimas da vida privada e familiar, *maxime*, à noite”. O assediador pode também fazer recurso às mensagens de texto, de áudio ou de vídeo para fazer a sua informação chegar à vítima. A diferença existente entre uma mensagem sob forma verbal e outra sob forma não verbal, é que na primeira o assediador manifesta verbalmente a sua intenção, i.e., sem qualquer figura intermédia (v.g., um empregador envia uma mensagem de texto a uma trabalhadora a dizer que adorou o seu vestido e que gostaria muito de vê-la tirá-lo dentro do quarto de um hotel); já na segunda o assediador exterioriza a sua intenção ou comportamento mediante o uso de uma figura, gesto ou sinal (v.g., o mesmo empregador envia uma imagem que contém a pintura ou o desenho de um pénis à trabalhadora).

⁸⁶ Alguns contactos físicos podem ser mais expressivos (como o beijo no pescoço, roçar ou apertar regiões íntimas do corpo) do que outros (como o toque no braço ou na mão). Além disso, alguns contactos podem facilmente ser identificados, porque geralmente são mais explícitos do que outros. Os contactos menos explícitos são mais elaborados; em regra vêm camuflados ou disfarçados numa ação (principal) com motivo justificado ou consentido, como aproveitar acariciar as costas ou os ombros durante uma dança consentida ou acariciar o rosto do assediado com o pretexto de limpar uma poeira ou retirar uma sujidade.

⁸⁷ Esta última situação é muito frequente no tipo de assédio *vertical ascendente*. Um exemplo clássico para esta tipologia de assédio é a situação em que se coloca A (uma trabalhadora subordinada comum, i.e., mulher solteira, bastante elegante que usa roupas provocantes) para atrair a atenção de B (em regra um superior hierárquico casado e modesto) com o intento de ascender a altos cargos profissionais, aumentar o salário ou ter mais flexibilidade nos horários de trabalho, por isso usa suas artimanhas sexuais para ser desejada por este e depois colocar as suas “exigências”. A questão das tipologias de assédio sexual é tratada com mais pormenor no ponto que se segue.

⁸⁸ Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, p. 172.

desestabilizador. Somos do entendimento que é despropositado detalhar individualmente estes elementos, pois enquanto componentes de qualificação da conduta sexualmente assediante, congregam um *atributo objetivo* em comum que, uma vez identificado e definido, comporta a descrição e compreensão de cada um deles. Grosso modo, estes elementos compartilham, no que concerne à esfera jurídica do destinatário do comportamento sexualmente assediante, a lesão de bens jurídicos⁸⁹ — que por sinal são direitos humanos e direitos fundamentais internacional e constitucionalmente reconhecidos, respetivamente —, assentes na ideia de que a relação individual de trabalho, antes de ser uma relação voltada para os interesses capitalistas (tem-se dito interesses da empresa), próprios desta relação enquanto fator de produção, é uma relação voltada para a garantia dos direitos das partes (pelo menos teoricamente falando)⁹⁰.

VI. A questão da reiteração e da continuidade do comportamento do autor, embora assumam uma posição de destaque na qualificação de assédio em geral — *mobbing* ou assédio moral—, neste tipo de assédio especial cremos, nalguns casos, não ser muito determinante. Um comportamento sexualmente assediante pode ser completamente único ou isolado, mas consubstanciar-se numa verdadeira prática de assédio sexual com consequências irreparáveis na relação juslaboral: são os casos em que a conduta sexualmente assediante do autor é manifestamente grave que, de *per se*, suficiente para ser qualificada como um caso de assédio sexual⁹¹. Do mesmo modo, existem comportamentos que quando objetivamente analisados

⁸⁹ Não se trata, pois, de uma mera conduta deseducada que ocasionalmente ocorre no trato social, tal como o simples desentendimento entre colegas de trabalho que rapidamente é solvido mediante diálogo ou a falta de atenção despropositada entre companheiros de trabalho, mas de uma conduta que atenta contra os princípios basilares do direito e das normas positivas vigentes que norteiam toda a relação laboral. Como esplendidamente alude RODOLFO PAMPLONA FILHO (op. cit., 2002, p. 112), “de fato, existem diversas condutas que, sob determinados prismas focais, podem chocar seus receptores — como, por exemplo, uma “grosseria” no trato social ou uma quebra de regra de etiqueta —, mas que, vistas como atos isolados (e não como parte de um conjunto de ações sistematicamente coordenadas para intimidar), não podem ser consideradas como atos ilícitos. O assédio sexual, todavia, não se encaixa nesse perfil mencionado, uma vez que constitui uma violação ao princípio maior da liberdade sexual, haja vista que importa no cercamento do direito individual de livre disposição no seu próprio corpo, caracterizando-se como uma conduta discriminatória vedada juridicamente”. Ainda a este respeito, numa decisão histórica do Tribunal Superior de Justiça da Galiza (Espanha), STSJ de Galicia de 29 de abril de 2005, a primeira vez que um Tribunal Superior espanhol se pronuncia sobre o assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo, é assinalada que “*en las relaciones laborales, no está prohibido el acercamiento sexual y, partiendo de esa matización, no ser[Oxed]a ofensivo que, por un directivo de la empresa, se manifestase un sentimiento hacia un trabajador, sean del mismo o distinto sexo, siempre que se respetase su libertad de decisión y siempre que esa manifestación no sea ofensiva. Un acercamiento sexual realizado en esos términos no es, ni puede ser, fundamento de una demanda judicial*”.

⁹⁰ Conforme consta da al. a) do ponto I da Declaração de Filadélfia (Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, no exato dia 10 de maio de 1944), “trabalho não é uma mercadoria”.

⁹¹ Cf. Código de Conduta anexo à Recomendação n.º 92/131/CEE da Comissão, em especial o ponto 2. «Definição», terceiro parágrafo.

podem preencher a conceptualização jurídica de assédio sexual, mas se não forem retirados e não se prolongarem no tempo não se consubstanciam verdadeiramente num caso de prática de assédio sexual com reflexo nas relações jurídico-laborais: são os típicos casos em que a conduta sexualmente assediante do sujeito ativo é relativamente exígua, pois para ser qualificada como um caso de assédio sexual necessita se reiterar e se prolongar por certo período de tempo⁹².

⁹² Como pode ser observado numa clássica hipótese de *assédio sexual ambiental ou por intimidação*, em que apenas num único e isolado ato, *B* (um trabalhador subordinado comum), dentro de um espaço onde estão concentrados vários trabalhadores, apalpa intensamente a região genital de *A* (humilde trabalhadora de laço matrimonial firmado) e sussurra palavras com conteúdo sexualmente explícito no seu ouvido, deixando-a altamente constrangida e humilhada perante seus colegas que apreciavam a bel-prazer toda aquela situação. Nesta hipótese, a conduta de *B* é tão humilhante, constrangedora, hostil, desestabilizadora e violadora dos direitos fundamentais de *A*, ao ponto de não haver necessidade de se reiterar para se enquadrar na construção jurídico-conceptual de assédio sexual. Neste sentido, cremos que, embora seja uma prática fortuita, este comportamento é suficientemente grave, enquadrando-se perfeitamente na conceptualização jurídica de assédio sexual e, por isso, se consubstancia numa verdadeira prática de assédio sexual que pode se repercutir objetivamente na relação jurídico-laboral entre os sujeitos. De outro modo, no mesmo contexto hipotético, suponhamos que *B*, ao invés de apalpar a região genital de *A* e sussurrar palavras com conteúdo sexualmente explícito no seu ouvido, mostra, através de seu telemóvel, uma imagem de um objeto de uso sexual. Nesta segunda hipótese, cremos que a reiteração é um requisito determinante. Dito de outro modo, apesar do comportamento de *B* preencher a construção jurídico-conceptual do assédio sexual, se não for precedido de nenhum comportamento sexualmente assediante não se consubstancia, de *per se*, num caso de assédio sexual que possa abalar a relação juslaboral entre os sujeitos. Gradualmente falando, mostrar uma imagem com teor sexual é, de certa forma, um comportamento pouco expressivo para que, em princípio, seja qualificado como assédio sexual que comprometa a relação juslaboral dos sujeitos, se for praticado uma única vez. Entretanto, se esta prática for seguida de persistência, reiteração ou continuidade (quer no que respeita ao número total de vezes, quer no que respeita à duração de cada uma dessas vezes, quer ainda no que respeita ao intervalo existente entre cada uma das vezes em que decorreu o comportamento), poderá, decerto, configurar-se como um comportamento sexualmente assediante que preenche a conceptualização jurídica de assédio sexual, abalando a relação jurídico-laboral entre os sujeitos. A questão pode tornar-se ainda mais complexa, se o comportamento de *B* for único e isolado com *A*, mas reiterado com *C*, *D* e *F*, acentuando, assim, o comportamento de *B*, não como uma prática dolosa com vista ao assédio, propriamente dita, mas como uma conduta que o caracteriza. Nesta hipótese, cremos ser irrelevante o comportamento subjetivo de *B* e a sua reiteração com *C*, *D* e *F* (desejando eles ou não este comportamento), bem como a sua intenção de assediar, na qualificação da conduta objetiva que caracteriza assédio sexual. O comportamento subjetivo do assediador poderá, de certo, exercer influência aquando da aplicação da medida da sanção (servindo como agravante ou atenuante) e não na qualificação do assédio sexual propriamente dito; e caberá a outros sujeitos que são ou já foram vítimas do mesmo comportamento, denunciarem os seus próprios casos, salvo nas situações em que as vítimas decidirem demandar em conjunto contra o mesmo assediador. A este respeito, no ac. da Relação de Lisboa, de 25 de novembro de 1992 (publicado na Coletânea de Jurisprudência (CJ), 1992, Tomo V, p. 194), o Tribunal entendeu que constituem assédio sexual, justa causa de despedimento, o facto de, por um lado, o arguido dirigir-se a uma colega de trabalho perguntando-lhe se ela lhe deixava apalpar os peitos, o que não conseguiu por ela ter reagido, dizendo que se ele não parasse gritaria e, por outro lado, ter oferecido dinheiro a outra colega de trabalho para com ele manter relações sexuais, ameaçando-a com o despedimento se ela o denunciasse. Entendeu ainda o Tribunal que o comportamento culposo do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Cremos que a decisão seria desproporcional em relação aos factos praticados pelo arguido se se tratasse apenas da primeira situação — sanções disciplinares de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, transferência de local de trabalho, redução temporária de salário ou outra sanção pecuniária seria o mais adequado —, mas quando a esta é somada a segunda situação, somos de plena compreensão que é proporcionalmente justa a medida aplicada pelo tribunal.

Perante este cenário de situações empíricas dessemelhantes, porque são baseadas em contextos subjetivos adversos e suscitam múltiplas implicações, a configuração do assédio sexual só pode ser analisada mediante um conjunto de circunstâncias conhecidas em cada caso concreto.

Para contornar este dilema, alguns países optaram por classificar os comportamentos sexualmente assediadores numa escala de hierarquia de gravidade, de modo a ponderar a frequência com que cada um desses grupos de comportamentos podia ocorrer para que fosse qualificado como assédio sexual. Um desses países é a Espanha que separa os comportamentos sexualmente assediadores em três grandes grupos: *leves, graves e muito graves*⁹³. No primeiro plano estão integradas as expressões verbais públicas vexatórias para o assediado, tais como anedotas, piadas ou insultos com teor sexual, abordagens excessivas e olhares intensos indesejados ou não recíprocos. O segundo grupo integra as situações em que se produz uma interação verbal direta com alto teor sexual, tais como perguntas sobre a vida sexual, insinuações sexuais, pressionar o assediado no sentido de terminar o seu atual relacionamento amoroso, pedidos de favores sexuais, contactos físicos de carácter sexual não consentidos pelo assediado. No último grupo estão integradas as situações em que se produzem contactos físicos não desejados e pressão verbal direta, tais como abraços e beijos não desejados ou não recíprocos, toques, beliscões e encostos íntimos ou em regiões íntimas, pressão para obtenção de relações sexuais em troca de benefícios ou ameaças, violência sexual, etc. A par disso, numa jurisprudência do Reino Unido que data desde 1990, *ac. Bracebridge Engineering Ltd v. Darby*⁹⁴, em que estava em causa uma ação movida por uma trabalhadora que alegava ter sido vítima de assédio sexual pelo gestor de obras, o Tribunal entendeu que, desde que seja suficientemente grave, um único incidente de assédio sexual não precisa ser reiterado ou continuado para se qualificar como uma verdadeira conduta de assédio sexual e, assim, condenou o demandado. Uma escala de hierarquia de comportamentos sexualmente assediadores e um acórdão com o mesmo pendor afiguram-se-nos como verdadeiros avanços legislativo e jurisprudencial que podem, com as devidas adaptações, ser empregues por tantos outros ordenamentos jurídicos que preveem o fenómeno de assédio sexual.

VII. Por último, no que diz respeito a estes todos elementos caracterizadores do comportamento sexualmente assediador, é fundamental referir, por um lado, que o assédio sexual tem que “consistir num comportamento, numa prática, num acto, numa atitude, ou numa

⁹³ Cf. Instituto Navarro para la Igualdad y ENRED Consultoría S.L, op. cit., s.a., p. 16.

⁹⁴ Ac. do Tribunal de Trabalho do Reino Unido, IRLR 3 EAT, de 1990. No seguimento, a queixosa relatou que o assediador apagou as luzes de seu escritório, apalpou as suas pernas e colocou-as a seu redor, acariciando suas partes íntimas; e quando ela tentou pôr-se em fuga, recebeu várias ameaças.

ação, humana que integre um mínimo de vontade na conduta exterior”⁹⁵. Não bastará ao sujeito ativo do assédio desejar ou simplesmente pensar ou imaginar uma conduta sexualmente assediadora. Esta deverá ser manifestada sob forma verbal, não verbal ou física, de carácter sexual ou em razão do sexo, não desejada pelo seu destinatário e violar seus direitos. Deste modo, excluem-se os comportamentos de mero acaso, v.g., em que em consequência de um tropeço, o superior hierárquico toque involuntariamente na coxa ou na perna de sua secretária. Neste caso, embora haja contacto físico com o sujeito passivo, o comportamento do sujeito ativo deveu-se a razões puramente externas à sua vontade, pelo que não pode se configurar numa conduta sexualmente assediante, desde que não se prove o contrário⁹⁶. De tal modo também se excluem os comportamentos manifestados em virtude da manipulação de assédio sexual — digamos uma espécie de «pseudo-assédio» —, em que uma suposta vítima cria todas as condições materiais para que o assédio sexual se efetive, com intento de dele tirar proveito. Tem-se como exemplo o caso em que uma secretária, durante seu horário de trabalho, use sempre roupas curtas e provocantes com o desígnio de alegar que o seu superior hierárquico não tira os olhos das suas pernas e isto é um facto que a tem deixado altamente constrangida; quando aquele, inúmeras vezes, já a chamou à atenção para vir trabalhar com roupas abaixo do joelho. Embora a conduta do superior hierárquico seja de carácter sexual e atente contra a dignidade da secretária, não se afigura indesejada por ela, uma vez que o instiga a incorrer em tal conduta⁹⁷.

Por outro lado, para além das circunstâncias contextuais atinentes ao tempo (não somente na sua vertente de decorrência ao longo dos anos, meses ou dias, que demarcam as épocas, como também no seu sentido de repartição dos períodos ao longo do dia, que correspondem a manhã, tarde e noite), ao local de trabalho (num local aberto ou público onde existem muitos trabalhadores ou num local mais restrito, tal como um gabinete ou escritório), ao tipo de

⁹⁵ Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, p. 188.

⁹⁶ Neste sentido, veja-se o caso em que o superior hierárquico simule um tropeço para assediar sexualmente a sua secretária e, por sinal, se venha a averiguar que não é a primeira vez que tal situação sucede. Não sobram dúvidas de que esta prática se consubstancia numa verdadeira conduta sexualmente assediante, embora haja mais dificuldade de se provar, caso o ónus da prova recaia sobre a vítima. Uma situação que já há muito foi ultrapassada por inúmeros regimes jurídicos laborais, que inverteram o ónus da prova.

⁹⁷ Entretanto, se apreciarmos esta questão de modo inverso e adicionarmos o facto de o superior hierárquico ser casado e vezes sem conta ter se manifestado expressamente que não lhe agrada a situação de ter uma trabalhadora em seu escritório com roupas acirrantes, o comportamento da secretária face ao superior hierárquico parece-nos preencher todos os elementos qualificadores da conduta sexualmente assediante se ela a manifestar, por exemplo, no sentido de levar o superior hierárquico para a cama com o intuito de lhe propor uma prestação de favores sexuais em troca de certos benefícios na empresa. É assim uma verdadeira prática de assédio sexual na modalidade de *assédio vertical ascendente* (a este propósito, veja-se o ponto que se segue).

trabalho (se a atividade laboral é inteiramente manual, em que há frequente contacto físico entre os trabalhadores e, eventualmente, empregadores ou se é predominantemente intelectual, em que há pouca interação física) e à cultura organizacional (se é, por via de regra, uma cultura organizacional mais aberta onde a interação dos trabalhadores e empregadores é maior ou se é mais fechada com pouca interação), a componente subjetiva é de extrema importância na qualificação do comportamento sexualmente assediante atendendo, entre outros, à cultura, à crença, à tradição, à moral, aos costumes de cada um e, acima de tudo, ao grau de intimidade com o assediador (se possuem uma relação estritamente profissional, se para além de colegas são amigos, ou se já foram amantes, namorados ou casados)⁹⁸.

VIII. A conduta sexualmente assediante deve ocorrer no âmbito das relações laborais. Assim, engloba o alcance destas relações, abrangendo, não somente o local onde normalmente decorrem as atividades laborais ou o horário em que a atividade é desenvolvida, como também todo e qualquer lugar e tempo em que vigore o contrato de trabalho, desde que os sujeitos sejam partes da relação laboral e a conduta tenha uma mínima repercussão nesta relação. Não poderá, portanto, o assediador ilidir a acusação da prática de assédio sexual com fundamento de que toda sua conduta sexualmente assediante foi manifestada fora do posto ou do horário de trabalho. Embora o tempo e o local de trabalho possam, de certa forma, delimitar o alcance das

⁹⁸ É o que pode ser observado no ac. do Tribunal Constitucional de Espanha, proc. STCO 224/1999, de 13 de dezembro, em que uma trabalhadora, não satisfeita com a sentença da Sala Social do Tribunal Superior de Justiça da Galiza, de 9 de Fevereiro de 1995, que já havia revertido a decisão da primeira instância, interpôs recurso àquele Tribunal Constitucional. Na ação em causa a recorrente tinha sido diagnosticada com depressão secundária e estresse laboral pelo facto de ter sido vítima de sucessivas práticas de assédio sexual em seu local de trabalho. O Tribunal Constitucional entendeu que *“en efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente en el trabajo hosco e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas”*. Dito isto, o Tribunal decidiu que *“es claro, por tanto, que en el presente supuesto se dan los elementos definidores del acoso sexual. En primer lugar, no hay duda de que se produjo una conducta con tendencia libidinosa y, en concreto, tocamientos ocasionales o comentarios verbales de tal naturaleza. En segundo lugar, también ha quedado claro que la conducta no era deseada por la destinataria y finalmente que fue lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora, generando así un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la víctima, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal”*.

relações de trabalho, não oprimem o alcance de proteção juslaboral dos direitos e deveres secundários e/ou acessórios emergentes desta relação⁹⁹. A tutela legal dos deveres de conduta das partes incide em qualquer fração do tempo e em qualquer lugar enquanto vigorar o contrato de trabalho. A ocorrência do assédio sexual no âmbito das relações laborais é, certamente, uma violação dos deveres de conduta das partes¹⁰⁰. Quando a sua ocorrência se verificar fora do domínio das relações de trabalho, poderá ainda se falar em assédio sexual no âmbito das relações laborais, sempre que as suas consequências se repercutirem negativamente no normal desenvolvimento das relações de trabalho, comprometendo a relação de confiança estabelecida entre o trabalhador e o empregador¹⁰¹.

3.3. Das duas tipologias de assédio sexual e seus sujeitos

I. Face ao comportamento do sujeito ativo do assédio sexual em relação à vítima, que em virtude do contexto, da sua motivação e da sua posição dentro do panorama orgânico da empresa pode apresentar particularidades acentuadas, a doutrina tem distinguido dois tipos de assédio sexual: o *quid pro quo* ou por chantagem e o ambiental ou por intimidação¹⁰². O mérito

⁹⁹ Como versa MANOEL SILVA NETO (op. cit., 2002, p. 100), “desse modo, não é relevante que o assédio sexual ocorra durante a jornada de trabalho ou após o seu término; o que se apresenta decisivo para configurá-lo é a tentativa de satisfação do prazer sexual com subordinado(a) por via de insinuação de melhoria de condições contratuais. Por conseguinte, dentro ou fora da jornada de trabalho, caracterizar-se-á sempre o assédio sexual quando a proposta de relacionamento sexual estiver atrelada ao contrato de trabalho”.

¹⁰⁰ Esta situação não é vista da mesma forma pelas legislações laborais canadense e estadunidense que distinguem o local de trabalho e ambiente de trabalho de outras situações puramente privadas. Se ocorrer assédio sexual numa festa privada, local de férias ou conferências sem nenhuma relação com a atividade laboral, as legislações laborais destes países não protegem as partes, salvo nos casos em que consequências adversas forem trazidas para dentro das relações laborais. V.g., a solicitação de um favor sexual feita em um ambiente puramente privado por B a A não daria origem a uma denúncia ao abrigo da legislação laboral canadense, a menos que A, recusando a solicitação, sofra consequências adversas nas relações laborais. Cf. The Advocates for Human Rights, “Sexual Harassment Occurs at the Work Site or in a Work Related Environment”, *Stop Violence Against Women*, (online), 2010. Disponível em: http://www.stopvaw.org/sexual_harassment_occurs_at_the_work_site_or_in_a_work_related_environment.html.

¹⁰¹ Como é sabido, durante a constância do contrato de trabalho, toda a conduta indecorosa das partes, mesmo em suas esferas íntima, privada e social (i.e., extralaborais ou extraprofissionais), que afetem negativamente (de forma direta ou indireta) o normal andamento das relações de trabalho, comprometendo irremediavelmente a relação de confiança entre as partes, constituem objeto de tutela do Direito do Trabalho. Assim, embora esteja fora do domínio das relações laborais, o comportamento sexualmente assediante do trabalhador subordinado em relação a uma cliente habitual da empresa, afigura-se-nos como uma atuação que afeta negativamente a relação de confiança estabelecida entre o empregador e o trabalhador, pondo em risco a imagem, o bom nome e a reputação da empresa. Nestes casos, atendendo a que esta conduta viola o princípio da boa-fé na constância da relação de trabalho, para além de outras passíveis responsabilizações, designadamente em sede do Direito Civil e do Direito Penal, o trabalhador é passível de aplicação de processo disciplinar em sede do Direito Laboral.

¹⁰² A distinção entre estas duas tipologias não pode prejudicar a construção jurídico-conceptual do assédio sexual mediante uma catalogação geral de comportamentos sexualmente assediantes para cada tipologia.

desta distinção, como se viu¹⁰³, é atribuído à ativista feminista norte-americana CATHARINE MACKINNON que configurou pela primeira vez o assédio sexual como um comportamento indesejado de carácter sexual que atenta contra os direitos de personalidade da mulher, enquadrando-os nestas duas categorias fundamentais.

II. Num primeiro plano tem-se o assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem como uma forma de abuso de poder ou de autoridade do sujeito ativo em relação à vítima. Dito doutro modo, trata-se da situação em que o assediador se encontra numa posição hierarquicamente superior em relação ao assediado, por isso (ab)usa (d)a sua posição de supremacia para exigir ou propor àquela a prestação de uma atividade de carácter ou natureza sexual, sob ameaça de perda ou sob promessa de ganho de benefícios ou privilégios; é um assédio *sexual vertical descendente* porque é praticado numa relação de hierarquia (poder *versus* dependência) do topo para baixo. Neste contexto, a posição de superioridade do assediador em relação ao assediado, não é apenas encarada em virtude da tradicional estrutura do sistema organizacional, que normalmente distingue um trabalhador subordinado comum de um superior hierárquico (ou de um empregador), de acordo com critérios, entre outros, de qualificação profissional, antiguidade e confiança (tem-se dito *critérios de justiça*), onde este dispõe de poderes de direção e de autoridade sobre aquele; como também em virtude da dependência de um trabalhador que se sujeita ao outro em contexto organizacional¹⁰⁴.

Conforme observa a EEOC, através da Guia de Cumprimento n.º 915-050, de 19 de março de 1990, relativa às diretrizes sobre questões atuais de assédio sexual, “*although “quid pro quo” and “hostile environment” harassment are theoretically distinct claims, the line between the two is not always clear and the two forms of harassment often occur together. For example, an employee’s tangible job conditions are affected when a sexually hostile work environment results in her constructive discharge. Similarly, a supervisor who makes sexual advances toward a subordinate employee may communicate an implicit threat to adversely affect her job status if she does not comply. “Hostile environment” harassment may acquire characteristics of “quid pro quo” harassment if the offending supervisor abuses his authority over employment decisions to force the victim to endure or participate in the sexual conduct. Sexual harassment may culminate in a retaliatory discharge if a victim tells the harasser or her employer she will no longer submit to the harassment, and is then fired in retaliation for this protest*”.

¹⁰³ Supra, ponto 3.1., subponto II.

¹⁰⁴ Aliás, uma das características mais acentuadas do «poder» é o facto de possuir uma ampla relação com a «dependência». Normalmente quando um sujeito deseja algo que os demais precisam e apenas ele detém controlo, a tendência é que este faça daqueles seus dependentes e, por isso, exerce poder sobre eles. A relação de poder forma-se a partir do momento em que um sujeito deseja algo que depende da vontade de outro. Diz-se, nesse caso, que quanto maior for a dependência entre um sujeito e outro, maior será a relação de poder. O que nos leva a concluir que a dependência atua em proporção inversa às fontes alternativas de satisfação da vontade ou das necessidades dos dependentes. No domínio das organizações, este poder *informal* que o sujeito ativo dispõe sobre o passivo através da relação de dependência, é chamado de *poder de recompensa*. Tem-se como exemplo o caso em que *B* (um trabalhador subordinado comum), responsável pelo controlo da entrada, saída e pela marcação de faltas de todos trabalhadores de uma determinada secção da empresa, para fazer vista grossa às faltas de *A* (igualmente trabalhadora subordinada comum), de quem ele muito gosta, mas não é correspondido, propõe que aquela aceite um jantar romântico com ele em sua casa a sós; ou, do mesmo modo, o caso em que *B* promete levar

Esta é a tipologia mais comum de que se reveste o assédio sexual no âmbito das relações laborais e nos mais variados domínios sociais em que normalmente existe um grau de hierarquia de relação entre os agentes; entendida por muitos ordenamentos jurídicos como uma questão de abuso de poder ou de autoridade, de abuso sexual por chantagem, uma vez que a vítima se depara com uma proposta ou exigência de carácter sexual indesejada em troca de uma vantagem ou sob pena de um dano iníquo¹⁰⁵. Como se deduz do próprio nome, trata-se de uma verdadeira «chantagem emocional», porque envolve essencialmente troca de prestações de carácter imaterial, relacionadas ao sentimento, ao prazer, ao prestígio ou à reputação e não, precisamente, envolvendo bens tangíveis¹⁰⁶. É a promessa de um benefício ou a ameaça da perda de uma vantagem em troca de um favor de compleição sexual, uma troca do «isto por aquilo», como tem-se dito em *vulgo adágio* «toma lá, dá cá» ou «tu coças as minhas costas e eu as tuas». O assédio sexual por chantagem é, sem sombra de dúvida, uma forma bem elaborada de convencer ou forçar o assediado a prestar uma atividade de carácter sexual indesejada, sendo esta atividade considerada como uma espécie de «moeda de troca» e a sua utilização remunerada, tal como sucede com o prazer sexual na prostituição¹⁰⁷.

uma questão do interesse de *A* ao conhecimento de *C* (empregador), que é muito seu amigo, e, em virtude desta incumbência, pede que aquela lhe faça uma visita em casa, na calada da noite. Em ambas as hipóteses, nota-se que apesar de *B* se encontrar no mesmo grau de hierarquia dentro do sistema organizacional que *A*, *B* está numa posição cuja pretensão de *A* depende de sua anuência. Preenchendo todos os elementos conceptuais do comportamento sexualmente assediante, cremos que a conduta manifestada por *B* se enquadra na tipologia de assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem.

¹⁰⁵ No mesmo sentido, Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, pp. 176 e ss.

¹⁰⁶ Tomando como referência o assediador, a chantagem pode ser feita de forma *explícita* ou *implícita*. No primeiro caso o autor aborda a diretamente a vítima ou através de um meio de comunicação (mas não por intermédio de outrem) propondo ou exigindo expressamente uma prestação de carácter sexual indesejada por aquela. A intenção do assediador é facilmente percebida pelo assediado, conduta muitas vezes seguida, entre outras, de ameaças e de coação física ou moral. No segundo caso, o assediador usa-se de várias situações, condições ou circunstâncias para propor ou exigir a prestação indesejada de compleição sexual à vítima. O assediador não faz perceber a sua intenção de forma clara, mas sim através de comportamentos, objetos ou de terceiros (sem nunca deixar claro que a informação vem de sua pessoa).

¹⁰⁷ A este propósito, com palavras muito fortes e exageradas, escreve MARIA ESTER DE FREITAS (“O assédio Moral e o Assédio Sexual: Faces do Poder Perverso nas Organizações”, *RAE — Revista de Administração de Empresas*, Vol. 41, 2, São Paulo, Fundação Getulio Vargas, 2001, p. 14) que, “se uma proposta não aceita uma negativa, ela é qualquer outra coisa, exceto um convite. É como se estivéssemos diante de uma situação que só apresenta duas alternativas: a cruz ou a espada. O que está sendo sugerido não é um prazer, nem uma relação gratificante, mas um preço que deve ser pago por *B* para que *A* não o prejudique, como em uma chantagem, só que nessa situação o preço é sexo. O que de fato é proposto no assédio é uma relação sexual para evitar inconvenientes na relação de trabalho. Não há nenhuma novidade histórica no fato de considerarmos o sexo como uma moeda de troca e a sua utilização remunerada como prostituição. No entanto o sexo pago ainda parece mais honesto que o assédio, pois uma prostituta pode recusar um cliente sem ter o seu emprego em xeque. Quando *A* oferece dinheiro a *B* por uma relação sexual não é assédio, é uma proposta de prostituição”.

É o que ilustra o sumário do ac. do STJ, de 11 de novembro de 1998¹⁰⁸ onde, em causa, estava uma ação movida por um trabalhador, recorrente, na qual pedia a condenação de seu empregador, por despedimento ilícito e a sua reintegração no posto de trabalho com o pagamento das retribuições até à data da sentença ou uma indemnização de antiguidade. Confirmando com a decisão da instância precedida, o Tribunal entendeu que,

constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que, exercendo as funções de chefe do sector comercial, dirige convites a trabalhadoras, suas subordinadas, para «sair», deixando claramente perceber que procurava a prática de relações íntimas, convites que perturbaram e incomodaram as visadas, fazendo promessas de celebração de contrato sem termo num caso e levando à cessação de um contrato de trabalho noutra situação.

O assediador pode, pois, usar-se da sua supremacia não somente para exigir que o assediado preste uma atividade de cariz sexual a si próprio, como também a um terceiro; não podendo, por isso, deixar de ser compreendido como um comportamento sexualmente assediante, nem tão pouco deixar de se enquadrar dentro das balizas desta tipologia de assédio sexual¹⁰⁹. Por se tratar sobretudo de uma relação de poder em que o assediado se encontra numa posição de hierarquia inferior ou de dependência em relação ao assediador, em via de regra a prática de assédio sexual *quid pro quo* perdura por um longo tempo no âmbito das relações laborais, sem sequer ser denunciada; pois a vítima teme as represálias que podem advir se não concordar com os favores ou exigências feitas pelo assediador, que muitas vezes se repercutem de forma degradante não apenas na sua vida profissional, mas como também na sua vida familiar e social, que é o caso, por exemplo, do medo da perda de emprego, que funciona como uma alavanca que proporciona o acontecimento de situações desta natureza; por isso a vítima mantém-se em silêncio, aguardando passivamente até que o assediador cesse a sua exigência ou que um terceiro o denuncie. Assim, “o estado de tensão daí resultante é suficientemente grave para prejudicar, não apenas o desenvolvimento da atividade produtiva da organização

¹⁰⁸ Publicado no Acórdãos Doutrinais do Supremo Tribunal Administrativo (AD), 1998, p. 422.

¹⁰⁹ Veja-se, v.g., o caso em que *B*, responsável de um departamento numa grande corporação, com desígnio de atrair a atenção de *C* (um dos administradores da corporação) e ascender a um cargo mais elevado, assedia sexualmente *A*, funcionária do seu departamento, no sentido de ter relações sexuais com o sujeito *C*, que já há muito possui uma paixão anónima por ela, confidenciada ao sujeito *B*, sob pena de ser transferida para um outro departamento menos vantajoso para ela, tudo isto, sem que, no entanto, *C* tome conhecimento da situação. Pese embora o destinatário da prestação sexual não seja o sujeito assediador, existe neste caso uma conduta sexualmente assediante na modalidade *quid pro quo*. Uma vez que *C* prove a sua inocência, sem culpa, *B* é legalmente (disciplinar, civil ou penalmente) responsabilizado por sua conduta ilícita. No entanto, *C* será coresponsabilizado se conhecendo a situação ou desconhecendo-a com culpa, não tomar quaisquer medidas.

que está integrado no panorama de desenvolvimento económico e social do Estado, como também a própria pessoa do assediado”¹¹⁰.

III. Já num segundo plano tem-se o assédio sexual ambiental ou por intimidação. Este é caracterizado por todas as manifestações indesejadas de carácter sexual que não se enquadram na primeira tipologia, ou seja, condutas que não resultam da posição de poder ou de autoridade do sujeito ativo em relação à vítima; é um verdadeiro *assédio sexual horizontal*, porque a sua ocorrência não resulta da distinção do grau de hierarquia entre os sujeitos. Incluem-se as solicitações ou incitações de carácter sexual inoportunas, inconvenientes ou ofensivas ou outras manifestações de carácter semelhante, sob forma verbal, não verbal ou física indesejadas ou não recíprocas pelo destinatário, com o objetivo ou o efeito de ofender, perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, liberdade, integridade física e moral, ou de lhe criar um ambiente vergonhoso, intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Conforme se pode entender a partir do seu próprio nome, «assédio sexual ambiental», trata-se de uma forma de constrangimento ou intimidação não muito precisa, porque normalmente depende de muitos fatores de índole subjetiva e varia consoante as condições contextuais, atentando contra o «ambiente laboral» sexualmente sadio¹¹¹. Assim, a reiteração e continuidade do comportamento, quando manifestado com menor intensidade, aquando da qualificação da conduta sexualmente assediante, é frequentemente requerida em comparação com a primeira tipologia.

O elemento poder, autoridade *versus* dependência é irrelevante porque o assediador se encontra numa posição de igualdade de hierarquia, no que respeita à estrutura do sistema

¹¹⁰ Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, p. 176.

¹¹¹ No assédio sexual *quid pro quo* a vítima facilmente se apercebe quando o assediador, normalmente um empregador ou superior hierárquico, manifesta uma conduta sexualmente assediante, pois em virtude da relação jurídica de poder existente entre eles, uma simples manifestação de compleição sexual pode rapidamente ser associada ao assédio sexual, sem que seja rigorosamente reiterada. O estado de alerta da vítima é maior, pois existe uma assimetria de poder organizacional em relação ao assediador que não lhe transmite conforto e faz com que levante a sua guarda. Enquanto no assédio sexual ambiental, a vítima dificilmente consegue identificar a conduta sexualmente assediante se não se manifestar de forma clara ou não se reiterar; isto em virtude de a vítima se encontrar numa posição de hierarquia organizacional igual à do assediador. O facto de a vítima se encontrar no mesmo plano de igualdade de hierarquia em relação ao assediador transmite-lhe inconscientemente uma sensação de segurança, porque existe entre eles, pelo menos objetivamente falando, um nível de igualdade de condições e circunstâncias no âmbito organizacional. Assim, o comportamento do assediador quando manifestado com menor intensidade muitas vezes passa despercebido até se reiterar e causar um ambiente intimidatório, hostil ou constrangedor para a vítima. Entende-se, assim, que existe um preconceito; uma forma de pensamento “inconsciente” pré-concebido de que o assédio sexual é eminentemente um fenómeno de relação de poder (neste sentido, Torres, Anália et al., op. cit., 2016, pp. 11 e ss.).

organizacional, em relação ao sujeito passivo¹¹². Destarte, a rejeição do comportamento sexualmente assediante é de tamanha relevância, uma vez que seu conteúdo essencial não é a existência de ameaças, mas a violação da esfera jurídica íntima ou particular da vítima, a violação de sua dignidade humana, integridade física e moral, de sua liberdade de escolha e de seu livre arbítrio; em fim, um verdadeiro atentado à sua liberdade e autodeterminação sexual. A vítima vê-se muitas vezes confrontada com uma situação de tensão, hostilidade ou de incômodo — uma situação insuportável que pode transformar a sua vida num verdadeiro “inferno” —, que a perturba ou a ofende, lhe retira ou prejudica o convívio ou ambiente laboral sadio, que não a deixa à vontade, tornando-a oprimida ou envergonhada (piorando se for alvo de vários autores), o que faz com que, por via de regra, ela própria se retraia naquele ambiente laboral¹¹³. O assediador faz muitas vezes confundir seu comportamento como se se tratasse de um mero ato de cortejo amoroso¹¹⁴, por esta razão é que, pese embora seja uma tipologia de assédio sexual que possa ter como sujeitos ativo e passivo pessoas do mesmo sexo¹¹⁵, é sentida

¹¹² Esta não é de todo uma posição irrefutável, já que, embora muito incomum, um sujeito ativo deste tipo de assédio pode estar numa condição de hierarquia superior em relação à vítima e não fazer uso desta posição de supremacia para assediar aquela. V.g., o clássico caso em que *A*, entidade empregadora (uma mulher), espalha rumores na empresa que dão conta que já foi para cama com *B*, seu secretário, e que este, armado em durão, é na verdade um fraco na cama. Embora seja, decerto, mais trabalhoso para aquela provar que não se muniu de seus poderes de hierarquia para manifestar a conduta sexualmente assediante, já que a chantagem pode tanto ser explícita ou implicitamente compreendida, estamos certos de que a conduta de *A* se enquadra na tipologia de assédio sexual ambiental.

¹¹³ Imaginemos a situação em que *A*, uma trabalhadora bastante elegante e bonita, é aceita para integrar uma equipa de trabalho de uma corporação em que dos vinte trabalhadores que a compõem, dezassete integrantes são homens. Sendo *A* uma trabalhadora com feição muito agradável, é constantemente vítima de assédio sexual por parte dos seus colegas *B*, *C*, *D*, etc., que consideram outras duas raparigas menos elegantes. Uma desagradável situação como esta, fará, certamente, com que *A* peça transferência para um outro posto de trabalho ou, se for o caso, uma medida mais extrema, com que deixe aquele trabalho. O exemplo pode do mesmo modo ser compreendido se a posição de género dos intervenientes fosse invertida, embora não seja muito comum.

¹¹⁴ O que de facto pode possuir uma aparente semelhança, mas quando bem analisado, notam-se claramente diferenças acentuadas. Como brilhantemente assinala MARIA ESTER DE FREITAS (op. cit., 2001, pp. 15-16), a conquista amorosa “é do signo da sedução porque insinua uma promessa de aventura não apenas sexual, mas amorosa. A sedução é desvio, é transgressão, mas é também o atrair, encantar, fantasiar, prometer o paraíso, é prender o outro no seu próprio desejo. [...] O assediador sexual utiliza-se de peças rasteiras como revistas ou publicações pornográficas, gestos e palavras obscenas, insinuações de humor duvidoso e maldoso, propostas de erotismo sujo. Sedução é um processo rico, que viaja fundo nos desejos e fantasias dos envolvidos; é um jogo de papéis alternados, que pressupõe um ritual cuidadoso, fundado na promessa de uma experiência extraordinária, confundindo fantasia com desejo”.

¹¹⁵ Optamos pela expressão «pessoas do mesmo sexo» ao invés de «homossexuais», porque enquanto esta última expressão se refere às pessoas que normalmente têm ou sentem atração sexual por pessoas do mesmo sexo ou têm relações sexuais, íntimas ou afetivas com pessoas do mesmo sexo, a primeira diz respeito somente às pessoas de sexo semelhante que podem não ter nenhuma inclinação à homossexualidade. Neste norte, como tem-se vindo a demonstrar, a prática de assédio sexual por pessoas do mesmo sexo não condiz necessariamente com a prática do assédio sexual por homossexuais; na medida em que nem toda prática de assédio sexual se resume a uma expressão ou manifestação indesejada ou não recíproca de um interesse ou desejo sexual; pode muito

com maior frequência entre pessoas de sexos opostos. Como exemplo, segue-se a transcrição do sumário do ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 23 de novembro de 1987¹¹⁶, na qual o Tribunal entende que,

constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que se traduz em, por várias vezes, no local e tempo de trabalho e aproveitando as suas deslocações dentro da fábrica, desnecessariamente passar junto de uma colega de trabalho, encostando-se-lhe, tocando-lhe nos braços e passando-lhe a mão pelos cabelos, chegando mesmo a dizer-lhe que a deitava em cima da mesa e que a “carregava”, provocando a reacção da trabalhadora que mesmo chegou a atirar-lhe uma tesoura para o intimidar que, por um triz, não atingiu uma encarregada na cara.

Nesta tipologia de assédio sexual, ao contrário do assédio sexual *quid pro quo*, a finalidade ou feito da conduta sexualmente assediante do sujeito ativo para com a vítima normalmente não é muito clara¹¹⁷. Naquele caso, o assediador usando-se da sua posição de supremacia exige ou propõe uma prestação de carácter sexual à vítima em troca de um benefício ou sob pena de um dano injusto. Em regra, porque esta prestação de carácter sexual lhe agrada ou lhe é prazerosa ou porque lhe traz vantagens. Por sua vez, nesta tipologia, o autor do assédio pode tanto desejar que a vítima lhe preste uma atividade de carácter sexual porque tem uma certa atração sexual por ela ou pode simplesmente promover um falso rumor de compleição sexual sobre a vida íntima da vítima, porque quer retalhar um acontecimento anterior, porque ela não lhe agrada ou porque simplesmente quer. Diz-se numa expressão menos rigorosa, «porque não foi com a cara dela». O assédio sexual por chantagem afigura-se mais como uma espécie de estratégia, técnica ou um meio bem elaborado para alcançar um objetivo que de outro modo não seria possível ou, pelo menos, seria muito difícil; já o assédio sexual ambiental pode ou não acolher esta componente teleológica subjetiva; o que indicia, de certa forma, maior dificuldade no seu reconhecimento e maior dificuldade na construção de meios de provas.

IV. Embora não mencionada pela esmagadora maioria da doutrina que, desde já, cremos dever-se ao facto de se afigurar muito incomum nesta modalidade especial de assédio e mais notória na modalidade geral, i.e., no *mobbing* ou assédio moral, o assédio sexual também pode assumir, no que tange à tradicional estrutura do sistema organizacional, uma *forma inversa* do

simplesmente se resumir a uma forma de preconceito, discriminação, inveja, egoísmo, aversão, etc. Veja-se, neste sentido, o ac. da Suprema Corte dos EUA, relativo ao proc. *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, 523 U.S. 75, argumentado em 3 de dezembro de 1997 e decidido em 4 de março de 1998, no subponto VI.

¹¹⁶ Publicado na CJ, 1987, tomo V, p. 250.

¹¹⁷ Muito embora, como se viu a propósito do assédio sexual em geral, este *animus laedendi* do assediador seja irrelevante para efeitos de apuração da perpetração de assédio sexual propriamente dito.

assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem, ou seja, uma espécie de *assédio sexual vertical ascendente*, porque ocorre numa relação de hierarquia de baixo para o topo¹¹⁸. Nesta tipologia inversa, conforme a designação subentende, o sujeito ativo, ao invés de um superior hierárquico, detentor da posição de supremacia, é um trabalhador subordinado comum ou um dependente em relação àquele, que manifesta um comportamento sexualmente assediante para alcançar um alvo que, de outra forma, não teria conseguido. É o exemplo de uma mulher altamente astuta que usa ou abusa dos seus atributos sexuais — que para um homem comum são altamente irresistíveis — com o empregador ou um superior hierárquico de modo a conseguir deste um favor de seu interesse. O comportamento sexualmente assediante nesta forma inversa do assédio sexual *quid pro quo* não deixa de se configurar numa chantagem, porque a finalidade da autora é propor uma prestação de caráter sexual em troca de um benefício de seu interesse. Além de uma chantagem, é uma espécie de «suborno sexual», porque a autora em vez de usar o poder ou autoridade, usa os seus dotes sexuais para contornar uma situação que não lhe é amigável ou que lhe cria impedimento. Embora seja uma conduta rara em contexto organizacional quando comparada com outras, não deixa, de modo algum, de preencher os elementos jurídico-conceituais de assédio sexual no âmbito das relações laborais.

V. A ocorrência do assédio sexual no âmbito das relações laborais implica a existência de pelo menos dois sujeitos: um sujeito ativo, o assediador, que se traduz numa pessoa que, de forma direta ou indireta, manifesta o comportamento juslaboralmente descrito como assédio sexual, ou seja, o autor da conduta sexualmente assediante; e um sujeito passivo, assediado, que consiste na pessoa titular do bem jurídico violado ou exposto à lesão pelo comportamento sexualmente assediante, i.e., o destinatário da conduta sexualmente assediante. Pode, contudo, existir uma multiplicidade de sujeitos quer como parte ativa, quer como parte passiva do assédio sexual. Como é o caso, v.g., de um empregador muito atraente e com vínculo matrimonial firmado ser constantemente sexualmente assediado por suas trabalhadoras jovens e “solteironas”. Diferente do que apregoavam as feministas LIN FARLEY e CATHARINE MACKINNON aquando dos estudos pioneiros sobre o assédio sexual no âmbito das relações laborais, atualmente tanto homens como mulheres podem ser autores ou vítimas do assédio sexual contra um sexo desigual ou igual¹¹⁹. As concepções feministas foram, portanto,

¹¹⁸ No mesmo sentido, relativamente a assédio sexual, Serqueira, A. Marques, op. cit., 2014, p. 103. Em matéria de assédio moral, Gomes, Júlio M. V., op. cit., 2014, p. 120; Avila, Rosemari P. de, *As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*, São Paulo, LTR, 2015, p. 105

¹¹⁹ É o que pode ser constatado no ac. da Suprema Corte dos EUA, relativo ao proc. *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.* (proc. n.º 523 U.S. 75, argumentado em 3 de dezembro de 1997 e decidido em 4 de março

rapidamente ultrapassadas com a forte integração das mulheres no mercado laboral tradicionalmente ocupado pelos homens; embora estudos revelem que é proporcionalmente tão diminuta (que até quase insignificante) a prática de assédio sexual pelas mulheres quando comparada com a prática pelos homens¹²⁰.

VI. Convém agora esclarecer a questão relativa à *natureza* e à *capacidade jurídica* dos sujeitos do assédio sexual. Trata-se, em primeiro lugar, de saber se o assédio sexual no âmbito das relações laborais pode ser perpetrado ou sofrido por uma pessoa coletiva. Esta questão está intrinsecamente ligada aos sujeitos da relação de trabalho. Conhecer a natureza jurídica dos sujeitos suscetíveis de serem partes de uma relação juslaboral é, *mutatis mutandis*, conhecer a natureza jurídica dos sujeitos que podem praticar ou ser alvos do assédio sexual nestas relações. Quanto à questão da natureza jurídica do trabalhador cremos ser já considerada ultrapassada

de 1998), em que estava em causa uma ação intentada por um trabalhador de uma companhia petrolífera que alegava ter sido vítima de assédio sexual pelos seus colegas de trabalho, no local de trabalho, na presença de várias pessoas. O queixoso alegou ainda que para além de ter sofrido ameaças de estupro, havia sido sodomizado com uma barra de sabão. Revertendo a decisão do Tribunal Distrital dos EUA para o Distrito Leste de Louisiana e do Tribunal de Apelação dos EUA para 5.^a Circunscrição, que julgaram a ação improcedente, entendendo que o disposto no *Civil Rights Act of 1964, Title VII* não se aplicava ao assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo, a Suprema Corte decidiu por unanimidade que uma pessoa pode ser alvo de assédio sexual por pessoas do mesmo sexo. Entendeu ainda que a conduta que cateteriza o assédio sexual não se baseia, necessariamente, no “desejo de relações sexuais”; qualquer comportamento indesejado de caráter sexual ou baseado no sexo é passível de tutela do *Civil Rights Act of 1964, Title VII*, desde que coloque a vítima numa condição de trabalho objetivamente degradante, humilhante, hostil ou intimidativa, independentemente do sexo da vítima ou do assediador. Muito embora os envolvidos no caso sejam todos homens heterossexuais, este acórdão tem sido considerado como um caso histórico no âmbito dos direitos dos homossexuais. De forma análoga também decidiu o Tribunal Superior de Justiça da Galiza, no citado ac. STSJ de Galicia de 29 de abril de 2005, onde sabiamente entendeu que “*no se nos escapa que, en las elaboraciones doctrinales, el acoso sexual es una forma típica de violencia de género, esto es una "manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres" [...] mientras que, siendo el ofensor y la víctima del mismo sexo masculino, probablemente la conducta — aunque eso nunca se pueda descartar de manera radical — está al margen los roles de género hombre/mujer. Pero esto sólo determinará, si no median factores de dominación sexual basados en la construcción social de los sexos — esto es, el género —, la imposibilidad de considerar la existencia de discriminación por razón de sexo. En modo alguno, ello permite excluir la figura del acoso sexual fuera del esquema hombre acosador/mujer víctima, siempre que, como es el caso de autos, se aparezcan los elementos habitualmente considerados en la doctrina judicial y científica para su concurrencia, a saber (1) la existencia de una ofensa en sentido objetivo y/o (2) la existencia de una ofensa en sentido subjetivo, y (3) el componente sexual*”. A estes, assemelham-se os acórdãos do Supremo Tribunal Judicial do Massachusetts, *Melnychenko v. 84 Lumber Company*, 424 Mass. 285, 676 N.E.2d 45, de 19 de Fevereiro de 1997; do Tribunal de Apelação dos EUA para 8.^a Circunscrição, *Phil Quick, Appellant, v. Donaldson Company, Inc.*, Appellee, 90 F.3d 1372, de 23 de setembro de 1996; do Tribunal Distrital dos EUA para o Distrito oriental de Pensilvânia, *Mitchell v. Axcán Scandipharm, Inc.* n.º 05-243, 2006 WL 456173, a * 2 (WD Pa. 2006), de 17 de fevereiro de 2006; do Tribunal Distrital dos EUA para o Distrito oeste de Nova York, *Tronetti v. TLC HealthNet Lakeshore Hosp.*, n.º 03-cv-375E, 2003 WL 22757935, a * 4 (WDNY 2003), de 26 de Setembro de 2003; do Tribunal de Apelação dos EUA para 7.^a Circunscrição, *Muhammad v. Caterpillar Inc.*, 767 F.3d 694, de 16 de outubro de 2014.

¹²⁰ Entre outros, veja-se o estudo realizado pela CITE, em Torres, Anália et al., op. cit., 2016.

com a definição legal do trabalhador nos termos do art. 3.º n.º 27 da LGT, onde consta expressamente que o trabalhador deve ser uma «pessoa singular». Já no que respeita à natureza jurídica da entidade empregadora, pode ser (e muitas vezes é) uma pessoa coletiva. Afigura-se-nos imperioso compreender, por um e por outro lado, a configuração do fenómeno do assédio sexual e a natureza jurídica da pessoa coletiva, respetivamente. O assédio sexual, como se viu a propósito da sua concetualização, está intrinsecamente ligado à pessoa física, nomeadamente ao «sexo» — consiste na manifestação de comportamento indesejado de «caráter sexual» ou perpetrado em «razão do sexo» —, é portanto imprescindível que os seus sujeitos possuam atributos sexuais; ao contrário da pessoa singular (pessoa física ou natural) que resulta de um processo biológico, adquirindo automaticamente personalidade jurídica no momento do nascimento completo e com vida (n.º 1 do art. 66.º do CC), a pessoa coletiva é uma entidade abstrata, criada pelo homem a quem a lei reconhece personalidade jurídica (art. 158.º do CC). Nestes termos, existe uma impossibilidade prática de o assédio sexual ser sofrido ou praticado por uma pessoa coletiva porque, como é óbvio, não possui atributos sexuais¹²¹. Entretanto, este facto não exclui a possibilidade de sua responsabilidade jurídica relativamente aos atos praticados pelos seus representantes legais no exercício das suas funções, como será oportunamente abordado¹²². Nestes casos, quando a autoria direta do assédio sexual é imputada a esta pessoa física, a responsabilidade recai igualmente sobre a pessoa coletiva empregadora.

Em segundo lugar, trata-se de saber se o assédio sexual no âmbito das relações laborais pode ser praticado ou sofrido por um incapaz¹²³. Nos termos do n.º 1 do art. 13 da LGT, a

¹²¹ Dito de outro modo, falta-lhe capacidade jurídica (de gozo), uma vez que o n.º 2 do art. 160.º do CC veda à capacidade jurídica (de gozo) das pessoas coletivas todos direitos que são incompatíveis com a sua qualidade de pessoa jurídica, v.g., o direito à liberdade e autodeterminação sexual. A impossibilidade prática de uma pessoa jurídica ser autora ou vítima de uma conduta sexualmente assediante pode, para além da incapacidade sexual, ser ainda explicada através da carência de outros elementos, tal como a sua natureza jurídica, manifestação da vontade, ilicitude do objeto social e a limitada competência dos seus órgãos bem como a sua incapacidade de ação e de culpa. Ora, se abríssemos espaço para estas questões, cairíamos num verdadeiro labirinto doutrinal legal e jurisprudencial, onde muitas correntes e opiniões divergem, com conteúdo suficiente para ser tratado num capítulo autónomo. Para evitarmos tal situação, fiquemos apenas pela incapacidade sexual das pessoas coletivas, mantendo a promessa de abordar estas outras impossibilidades práticas numa próxima ocasião. À semelhança deste tema, em matéria de Direito Penal, veja-se, Assunção, Filipa Vasconcelos de, *A Responsabilidade Penal das Pessoas Colectivas – Em Especial a Problemática da Culpa*, Dissertação de Mestrado Forense orientado para a investigação, Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, 2010; Rodrigues, Hermínio Carlos Silva, *Responsabilidade Penal das Pessoas Colectivas: uma Revisitação à Luz da Teoria do Risco*, Dissertação de Mestrado Em Direito – Especialização em Ciências Jurídico-Criminais, Lisboa, Universidade Autónoma, 2016.

¹²² *Infra*, cap. III, ponto 6., subponto II.

¹²³ Entre nós, não oferece grande dificuldade o entendimento de um incapaz ser vítima de uma conduta sexualmente assediante, a dificuldade reside em saber se um incapaz pode ocupar a posição de autor de assédio sexual. Assim, é expressivo compreender que o incapaz é observado, nesta vertente, não como toda e qualquer pessoa que tenha legal ou juridicamente limitada a sua capacidade de exercício (cf. art. 123.º do CC), mas toda

relação juslaboral pode ser estabelecida com um menor entre os catorze e os dezoito anos, desde que seja autorizado pelo seu representante legal ou, na sua falta, pelo Centro de Emprego ou instituição idónea. Se a legislação laboral valida o contrato de trabalho celebrado entre eles e, uma vez celebrado, é estabelecida uma relação jurídico-laboral que os vincula ao empregador, sujeita a direitos e deveres estabelecidos por lei e por demais princípios jurídicos, entre eles a boa-fé, pode ser percebido, sem grande esforço mental, que toda a conduta com implicação jurídico-laboral praticada ou sofrida por eles é objeto de tutela do Direito do Trabalho. Afigurando-se a conduta sexualmente assediante um verdadeiro desvio à lei, à ordem pública, aos bons costumes e aos demais princípios do Direito, quando perpetrado ou sofrido por estes caberá a tutela legal laboral, sem descartar a censura de outros ramos do direito, notadamente a do Direito Penal, quando for o caso, que pode funcionar como uma agravante quando o incapaz ocupar a parte passiva da ocorrência do assédio sexual¹²⁴.

3.4. Assédio sexual e discriminação em função do sexo

I. Nos finais da década de setenta, uma parte da doutrina estadunidense¹²⁵ optou por considerar o assédio sexual como um fenómeno de subordinação ou sujeição sexual, fruto da desigualdade social entre os géneros — abordagem da desigualdade —, rejeitando a conceção que caracterizava o assédio sexual como uma forma subjetiva de manipulação ou intimidação sexual, consequência dos interesses egoísticos individuais (masculinos, em especial). A conceção representada pelas feministas, por conseguinte majoritária, entendia, portanto, o assédio sexual como uma forma de discriminação contra as mulheres em função do sexo. A divergência foi, em fim, amainada com a jurisprudência do Tribunal de Apelação dos EUA para a Circunscrição do Distrito de Columbia, proc. *Barnes v. Costle*¹²⁶, em que uma trabalhadora intentou uma ação contra o administrador da empresa onde ela trabalhava e, conseqüentemente, contra a empresa, alegando que aquele procurou removê-la do escritório após ela ter recusado, repetidas vezes, várias solicitações de favores sexuais, seguidas de propostas de promoção de categoria profissional mais avantajada. Contrariamente à decisão da primeira instância, o

aquela que embora não possua capacidade jurídica de exercício, a lei excecionalmente lhe confere esta capacidade para ser parte de uma relação de trabalho subordinado (art. 124.º do CC em consonância com o n.º 1 do art. 13.º da LGT). Portanto, entende-se, somente aqueles incapazes que podem ser partes de uma relação laboral; conforme se reflete o contexto em que é abordado o assédio sexual nesta Dissertação.

¹²⁴ Aliás, este agravamento é expressamente previsto no CP em vigor no Brasil, art. 216-A, § 2.º, introduzido pela Lei n.º 12.015, de 2009, na qual lê-se que a pena é aumentada até um terço se a vítima do assédio sexual for um menor de 18 (dezoito) anos.

¹²⁵ Por todos, Frank, Katherine M., op. cit., 1997, pp. 694 e ss.

¹²⁶ Ac. n.º 561 F. 2d 983, argumentado em 17 de dezembro de 1975 e decidido em 27 de julho de 1977.

Tribunal entendeu que a conduta do demandado se consubstanciava em assédio sexual e violava o disposto estabelecido pelo *Civil Rights Act of 1964, Title VII*. Entendeu ainda que a ação movida pela apelante não era mais do que uma forma de reivindicação dos direitos que lhe assistiam pelo facto de ter sido vítima de discriminação, não por ser uma mulher, mas por ter-se recusado a prestar favores sexuais ao assediador.

II. O facto de o assédio sexual ser uma forma de discriminação em função do sexo não é uma conclusão que se chega a partir da mera leitura de sua noção (legal), mas através de um conjunto de exercícios intelectuais tendo em conta, fundamentalmente, a observância de elementos lógicos, históricos e sistemáticos. Discriminação (*discriminatio*, do latim, a sua etimologia), é o ato ou efeito de «discriminar», que em sucintas palavras significa «distinguir», «separar» «segregar» ou «diferenciar»¹²⁷. A definição adequada da terminologia é aquela que corresponde a uma forma de tratamento social diferenciado sobre sujeitos ou grupos¹²⁸. Através do n.º 1 do art. 1.º da Convenção n.º 111 relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão¹²⁹, a OIT define discriminação como, al. a) “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”; al. b) “toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados”. Sob este prisma, facilmente percebemos que a discriminação é um fenómeno social que pode se fundar em vários fatores; desde os mais notórios como género, sexo, raça e orientação sexual, até aos menos notórios, como idade, instrução, condição económica ou social.

Apesar da frequente associação à injustiça, se tomarmos em consideração apenas o seu sentido etimológico, discriminação não se refere necessariamente a um ato ou efeito de compleição negativa; a sua conceptualização é neutra, podendo também se referir a um ato ou

¹²⁷ Cf. Academia das Ciências de Lisboa, op. cit.; Departamento de Dicionários da Porto Editora, op. cit.

¹²⁸ Veja-se, Fernandes, Natália V. E., *A luta Institucional Antidiscriminatória: um Estudo de Caso do CONAPRED e da Atenção à Discriminação contra Imigrantes Centro-americanos no México*, Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, Brasília, Universidade de Brasília, pp. 20-28.

¹²⁹ Adotada pela 42.ª sessão da Conferência Geral e entrou em vigor na ordem internacional no exato dia 15 de Junho de 1960. Veja-se, para mais desenvolvimento, infra, cap. III, ponto 5.1., subponto III, *in fine*.

efeito de conotação positiva¹³⁰. O conceito pejorativo do termo depreende-se, muitas vezes, a partir das consequências negativas concretas ou possíveis de concretização do ato ou efeito discriminatório para o sujeito ou grupo discriminado. Não se trata, precisamente, de trato desfavorável, mas sim diferenciado e, como se sabe, nem todo o trato diferenciado pressupõe desfavorecimento ou injustiça; nem tão pouco se trata, necessariamente, de desigualdade, pois apesar de toda a desigualdade pressupor sempre diferença, nem toda diferença pressupõe desigualdade. Para desvendar este frequente equívoco, a doutrina tem distinguido duas possíveis formas de discriminação¹³¹: uma negativa, muitas vezes tratada somente por discriminação, e outra positiva, também conhecida como ação positiva ou afirmativa. A primeira é baseada no preconceito e se traduz no comportamento desfavorável, que tende a excluir ou prejudicar um sujeito ou grupo no seu ambiente social, cultural, político ou económico¹³². Sucede, por exemplo, quando uma pessoa considera outra como inferior pelo facto de ser negra ou indígena ou ainda pelo simples facto de possuir alguma deficiência física ou mental. É o trato desigual baseado em critérios distintivos irrelevantes ou injustificados que tende a prejudicar um sujeito ou grupo quando comparado com outros; uma forma de violência passiva, uma prática que atenta contra os direitos fundamentais do ser-humano.

¹³⁰ Confere, J. RODRIGUES ZEPEDA (*¿Qué es la Discriminación y cómo Combatirla?*, Cidade do México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2004, p. 11) que “*en la primera acepción de esta definición de diccionario, que llamaremos lexical (pues está referida no a un uso político, sociológico, jurídico o filosófico del término, es decir, ni técnico ni conceptual, sino a la manera en que se define en la lengua regular o léxico), el verbo discriminar no contiene ningún sentido negativo o peyorativo; es equivalente solamente a separar, distinguir o escoger. En esta acepción, la discriminación no implica valoración o expresión de una opinión negativa. Por ejemplo, los daltónicos no pueden discriminar entre ciertos colores, es decir, no los perciben como distintos o independientes. Un profesor tiene que discriminar, al final del curso, entre los alumnos que aprueban y los que no lo hacen, sin que su valoración vaya más allá de los criterios usuales y aceptados de rendimiento escolar. Este no es, desde luego, el sentido que buscamos cuando hablamos de la discriminación en cuanto fenómeno social y político*”.

¹³¹ Por todos, Castel, Robert, *A Discriminação Negativa — Cidadãos Ou Autóctones?*, Rio de Janeiro, Vozes, 2008, pp. 10 e ss.; Henriques, José, “O princípio da igualdade de tratamento e a discriminação positiva”, *Revista de Estudos Politécnicos*, Vol. III, 5/6, Braga, Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, 2006, pp. 272-278.

¹³² “Nesse sentido, entende-se discriminação como um tratamento desequiparador que decorre de preferência ilógica, fundada em características de sexo, raça, cor, etnia, religião, origem e idade. Essa conduta, assim determinada, é vedada pelo ordenamento jurídico, por ter como efeito impedir a fruição do direito à igualdade de oportunidades devido a todos. Nesses casos, distinguir, desigualar, preferir, em razão de características pessoais, sociais ou culturais, tem o significado de tratamento desfavorável dado a alguém, ou a certo grupo de pessoas; isto seria agir com discriminação. [...]. Como discriminação negativa, aponta-se o tratamento desigual que cria um desfavor ao indivíduo, negando-lhe o exercício de seus direitos de pessoa humana, ou que segrega, ou exclui da vida social os membros de determinado grupo, e tem como efeito provocar desigualdades injustificadas. Essa discriminação é aquela sofrida pelas mulheres, negros e pessoas portadoras de deficiência, que historicamente enfrentam enormes desigualdades sociais” (Coutinho, Maria Pinheiro, op cit., 2006, pp. 13-14).

A segunda, por seu turno, é baseada em medidas, políticas ou ações positivas (em regra de caráter temporário) e consiste no favorecimento de um sujeito ou grupo que é excluído ou prejudicado no seu ambiente social, cultural, político ou económico. É um conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas protetivas que tem como desígnio a criação de uma sociedade mais igualitária por meio da redistribuição de benefícios, diminuindo as diferenças e corrigindo os mais variados desequilíbrios e injustiças sociais historicamente sedimentados; por isso é legalmente permitida. Trata-se de uma medida excepcional de inversão da discriminação negativa tomada até que a situação social normalize. Resulta de ações que visam integrar sujeitos ou grupos com qualidades ou em condições sociais diferentes (que se encontram em posição de desvantagem em virtude da discriminação negativa) a partir da ideia de equidade e justiça social, bem como da compensação de perdas provocadas pelo preconceito com objetivo de uma sociedade mais justa¹³³.

III. Para compreender o assédio sexual como um fenómeno de discriminação (negativa) em função do sexo, as feministas decidiram observá-lo sob a análise de três teorias¹³⁴: o assédio sexual como uma forma de discriminação em função do sexo porque viola o princípio da igualdade; o assédio sexual como uma forma de discriminação em função do sexo porque é uma conduta baseada no sexo; e por fim, o assédio sexual como uma forma de discriminação em função do sexo porque é uma forma de subordinação sexual. De acordo com a primeira teoria, o assédio sexual é uma forma de discriminação em função do sexo porque é um fator arbitrário de diferença entre homens e mulheres no local de trabalho, de tal modo que, em circunstâncias comparáveis, as mulheres não são colocadas em posições de hierarquia iguais às dos homens. CATHARINE MACKINNON¹³⁵ asseverou que o assédio sexual delimita o alcance de atuação laboral das mulheres, na medida em que funciona como um empecilho de ascensão de categoria profissional, sendo os cargos superiores normalmente ocupados pelos homens sem qualquer condição sexual; é uma forma de discriminação em função do sexo contra a mulher, uma vez que viola o princípio da igualdade entre os géneros. Sob esta perspetiva, as feministas

¹³³ A este propósito, Joaquim Benedito Barbosa Gomes e Fernanda Duarte Lopes Lucas da Silva, “As Ações Afirmativas e os Processos de Promoção da Igualdade Efetiva”, *Série Cadernos do CEJ*, vol. 24, Brasília, Centro da Justiça Federal, 2003, pp. 94-96.

¹³⁴ Veja-se, Brooks, Rosa Ehrenreich, *Dignity and Discrimination: Toward A Pluralistic Understanding of Workplace Harassment*, Washington, D.C., Georgetown University Law Center, 1999, pp. 7-14; Bullman, Gregory A., “Abuse of Female Sweatshop Laborers: Another Form of Sexual Harassment that Does Not Fit Neatly into the Judiciary's Current Understanding of Discrimination Because of Sex” *Indiana Law Journal*, Vol. 78, Indiana, Indiana University Maurer School of Law, 2003, pp. 1019-1043; Frank, Katherine M., op. cit., 1997, pp. 706 e ss.

¹³⁵ Cf. Frank, Katherine M., op. cit., 1997, p. 706.

argumentaram que, no caso *Barnes v. Costle*, o facto de o Tribunal de Apelação ter considerado que a recorrente foi discriminada não por ser uma mulher, mas por se ter recusado a prestar favores sexuais ao seu supervisor é, deveras, uma redundância; pois, entendendo este facto, o Tribunal indiretamente admite que o assediador não teria solicitado favores sexuais à vítima se ela, em primeiro lugar, não fosse uma mulher e, em segundo lugar, se não estivesse numa posição de hierarquia de subordinação em relação ao assediador.

Em consonância com a segunda teoria, uma das particularidades que torna a prática de assédio sexual mais hostil, ofensivo e mais constrangedor do que outras formas de discriminação é justamente o facto de ser discriminação sexual. Neste seguimento, importa aludir que a terminologia «sexo» pode compreender pelo menos as seguintes aceções: uma que diz respeito ao «órgão sexual humano», também tratado por «órgão genital», um órgão (susceptível de desejo ou prazer sexual) que faz parte do aparelho ou do sistema de reprodução humano, independentemente de ser feminino ou masculino; outra que se refere à «identidade do género», ou seja, o conjunto de atributos físicos e funcionais que habitualmente servem como substrato para a construção social ou cultural do género a que pertence uma pessoa¹³⁶; e ainda outra que diz respeito à «relação sexual», um ato, exercício ou atividade íntima entre duas ou

¹³⁶ Nesta conceção, a significação de «sexo» é frequentemente confundida com a de «género», muito embora, por si só, um conceito possa ser amiúde compreendido a partir de outro. Contudo, não são todas as vezes que a distinção da dicotomia masculino e feminino se coaduna com os pressupostos desses dois termos. Há situações em que o atributo sexual de uma pessoa difere do género a que pertence; é o caso, por exemplo, do transexual, bigénero, pangénero e do *genderqueer*. Nestes casos esta pessoa é tratada por «transgénero». Sexo é observado como um órgão ou atributo biológico que permite distinguir o género a que pertence uma pessoa; que permite, portanto, distinguir se a pessoa pertence ao género masculino ou feminino, ou seja, se é um homem ou uma mulher. “Gênero é um conceito das Ciências Sociais surgido nos anos setenta, relativo à construção social do sexo. Significa a distinção entre atributos culturais alocados a cada um dos sexos e à dimensão biológica dos seres. O uso do termo gênero expressa todo um sistema de relações que inclui sexo, mas que transcende a diferença biológica. O termo sexo designa somente a caracterização genética e anátomo-fisiológica dos seres humanos” (Olinto, Maria T. A., “Reflexões sobre o uso do conceito de gênero e/ou sexo na epidemiologia: um exemplo nos modelos hierarquizados de análise”, *Revista Brasileira de Epidemiologia*, Vol. 1, 2, Rio de Janeiro, ABRASCO, 1998, p. 162). “A distinção entre sexo biológico e gênero mostrou ser absolutamente crucial para o desenvolvimento da análise feminista nas ciências sociais, porque possibilitou aos eruditos demonstrar que as relações entre mulheres e homens e os significados simbólicos associados às categorias “mulher” e “homem” são socialmente construídos e não podem ser considerados naturais, fixos ou predeterminados. Dados culturais comparados foram particularmente valiosos nesse aspecto, fornecendo a evidência empírica para demonstrar que as diferenças de gênero e as relações de gênero são cultural e historicamente variáveis. [...] Em contrapartida, considera-se que essas diferenças sexuais são nitidamente visíveis nos atributos físicos do corpo humano e que são cruciais para a reprodução biológica das populações humanas. Em suma, existe uma suposição implícita de que as diferenças sexuais biológicas binárias são subjacentes às categorias de gênero e às relações de gênero, mesmo que não as determinem” (Moore, Henrietta, “Understanding sex and gender”, em Tim Ingold (coord.), *Companion Encyclopedia of Anthropology*, Londres, Routledge, 1997, pp. 813-814). Em última análise, sexo é biológico e gênero é comportamental cultural e social.

mais pessoas de diferentes ou do mesmo sexo em busca de prazer ou de reprodução¹³⁷. Destarte, as feministas argumentam que a discriminação em função do sexo a que se refere o *Civil Rights Act of 1964, Title VII* não é a dimensão de sexo enquanto identidade do género, mas enquanto uma relação íntima. Segundo a feminista SUSAN ESTRICH¹³⁸, o facto de a conduta ser de natureza sexual ou em função do sexo não é um aspeto meramente accidental com vista ao assédio, mas o cerne que perpetra a conduta num assédio — numa forma de discriminação em função do sexo —, ou seja, o elemento sexual do assédio faz toda a diferença, pois tem como objetivo ou efeito, justamente, sexualizar as mulheres, reduzindo a sua personalidade, autoestima e *status* de trabalhadoras, transformando-as em objetos de prazer sexual. O assédio sexual como uma forma de discriminação em função do sexo é, nesta vertente, equiparado ao sexismo, uma vez que para o assediador a perceção da imagem da mulher, enquanto ser-humano passível de papeis sociais, é facilmente associada ao sexo¹³⁹.

Na terceira aceção, as feministas argumentam que o assédio sexual é uma forma de discriminação em função do sexo porque é uma prática que subordina sexualmente as mulheres aos homens. CATHARINE MACKINNON¹⁴⁰ afirma que, nesta vertente, a prática de assédio sexual funciona como um fenómeno estrutural que força a subordinação da mulher ao homem. A ativista propõe a explicação desta perspetiva através do entendimento da «abordagem da desigualdade», fundamentando que a prática de assédio sexual é uma forma de discriminação em função do sexo contra as mulheres porque é um fenómeno que se desencadeou no seio das organizações em virtude da construção social da imagem das mulheres nos mais variados domínios sociais: tidas como o «sexo frágil» e por isso mantidas em trabalhos domésticos ou em cargos de menor relevo profissional¹⁴¹. Conclui a autora que, assédio sexual é uma forma de discriminação em função do sexo porque contribui para a criação de uma sociedade injusta,

¹³⁷ Cf. Academia das Ciências de Lisboa, op. cit.; Departamento de Dicionários da Porto Editora, op. cit.

¹³⁸ Cf. Frank, Katherine M., op. cit., 1997, p. 715.

¹³⁹ Como assinala KATHERINE M. FRANK (op. cit., 1997, p. 761), “*the underlying logic of this conception of sexism is transitive in nature: men dominate women. CATHARINE MACKINNON makes this logic abundantly clear: «man fucks woman; subject verb object». Sexism, then, is regarded as a kind of biological warfare, the shrapnel of which is gender: Stopped as an attribute of a person, sex inequality takes the form of gender, moving as a relation between people, it takes the form of sexuality. Gender emerges as the congealed form of the sexualization of inequality between men and women [...]. For the female, subordination is sexualized, in the way that dominance is for the male, as pleasure as well as gender identity, as femininity*”.

¹⁴⁰ Cf. Paul, Ellen F., “Sexual Harassment as Sex Discrimination: A Defective Paradigm”, *Yale Law & Policy Review*, Vol. 8, Issue. 2, Connecticut, Yale Law School, 1990, 346-353; veja-se, a este respeito, o ponto 5.1., subponto II.: «Abordagem da desigualdade»

¹⁴¹ Aliás, práticas semelhantes a estas são observadas até os nossos dias. Neste sentido, União Europeia, *Reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens na União Europeia*, Luxemburgo, Serviço das Publicações da UE, 2014, p. 2.

fruto da desigualdade entre homens e mulheres; uma forma arrojada de manifestação do privilégio social masculino encarnado no papel do sexo e concretizado pela sua predominância no trabalho. Segundo este ponto de vista, a concepção de dominação sexual masculina deve ser observada não como uma construção biológica ou originária intrínseca do ser-humano, mas como uma construção que emana a partir de modelos de socialização; ou seja, como uma conduta involuntária de desejo sexual que os homens possuem em relação às mulheres.

IV. As concepções propostas pelas feministas para compreender o assédio sexual como uma forma de discriminação em função do sexo, apesar de muito bem elaboradas, suscitam mais questões do que se propõem dilucidar. Ademais, fundamentam de maneira imanente a prática de assédio sexual pelos homens, demonstrando-se incapazes de explicar a ocorrência do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou praticado por uma mulher. As feministas apoiam as suas concepções nas questões relacionadas com a discriminação em função do género e não propriamente com a discriminação sexual e, como se viu, embora possam ter uma enorme relação, não demonstram ser a mesma coisa. Esta sustentação pode ser facilmente depreendida a partir da análise da primeira e da terceira teorias, que assinalam o assédio sexual como uma forma de discriminação em função do sexo porque se consubstancia num fator arbitrário de diferença entre homens e mulheres no local de trabalho e porque se concretiza numa prática que subordina sexualmente as mulheres aos homens, respetivamente¹⁴². Ambas as teorias não só se mostram insuficientes para explicar o assédio sexual sofrido pelos homens, como a tipologia de assédio sexual ambiental ou por intimidação, já que nesta tipologia o assediador se encontra na mesma posição de hierarquia que o assediado ou pelo menos não usa o seu poder para assediar.

As teorias propostas pelas feministas pecam por compreenderem o assédio sexual como uma forma de discriminação em função do sexo, restringindo-o ao interesse sexual do sujeito ativo em relação ao passivo, o que, no entanto, não as torna delas teorias erróneas; contudo,

¹⁴² No caso *Barnes v. Costle*, embora se considere que o administrador somente solicitou favores sexuais à assistente por ser uma mulher e se encontrar numa posição de hierarquia inferior, o que não sucedia, por exemplo, se fosse um homem heterossexual ou transexual ou se ela estivesse numa posição de hierarquia igual ou superior à dele; e compreender que por esta razão é que o assédio sexual é uma forma de discriminação em função do sexo — a imposição de uma condição às mulheres que em circunstâncias semelhantes não se impõem aos homens —, somos do inteiro entendimento que se fosse ao contrário o mesmo aconteceria, ou seja, se trocássemos as posições dos sujeitos o mesmo podia suceder. Podia muito bem, em posição semelhante, um homossexual assediar o seu secretário ou assistente; o que nos leva a concluir que não se trata necessariamente de géneros opostos ou de poder, embora estes elementos possam exercer uma certa influência; trata-se antes de uma expressão do um desejo sexual. Dito doutro modo, o assédio sexual perpetrado por um sujeito heterossexual é uma forma de expressão de sua heterossexualidade e o assédio sexual praticado por um homossexual é igualmente uma forma de expressão de sua homossexualidade.

demonstra ser o único fator que pode impulsionar a sua prática. Não nos parece correto afirmar que toda a prática de assédio sexual é fruto da tentação sexual egoística que o assediador possui em relação ao assediado. Grosso modo, apesar de se constituir como impulso de maior relevo em comparação com outros, um sujeito ativo pode muito simplesmente incorrer na prática de assédio sexual, manifestando um comportamento discriminatório, por tantas razões adversas ao seu desejo sexual. V.g., o caso em que *A*, uma trabalhadora subordinada comum, constantemente a espalhar boatos que dão conta que *B*, sua colega de trabalho, leva uma vida sexualmente amoral, que é uma mulher lúbrica e que já dormiu com metade dos funcionários da empresa (entende-se uma empresa de grande dimensão, com muitos trabalhadores). A conduta de *A*, não obstante de se configurar como uma prática de assédio sexual, não transparece a existência de interesse sexual por *B*; pelo contrário, mais se parece com um ataque de pura inveja, de egoísmo, de ódio ou de retalhação ou ainda de uma possível estratégia artilosa para manchar a reputação de *B*.

Com efeito, afastando todas estas fundamentações e a frequente equiparação a sexismo, cremos, dentre as três, ser a segunda teoria a mais adequada. A nossa opção é fundada no simples facto de, embora sustentada por questões relacionadas à discriminação em função do género, propor um argumento que alberga todas as variantes da conduta sexualmente assediante, quer relativa ao género, quer à relação de poder entre os sujeitos. É o assédio sexual uma forma de discriminação sexual não por ser um fator arbitrário de diferença entre homens e mulheres nas relações de trabalho, nem tão pouco por ser uma prática que subordina sexualmente as mulheres aos homens; antes por ser uma conduta que ofende, perturba ou constrange a pessoa, afeta a sua dignidade, liberdade e autodeterminação sexual, integridade física e moral, ou que lhe cria um ambiente vergonhoso, intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador manifestado *em razão ou em função do sexo*. O sexo neste sentido, na aceção de *relação sexual* — um ato íntimo de manifestação de prazer —, que engloba não somente os atributos físicos sexuais propriamente ditos, ou seja, os órgãos reprodutores masculino e feminino, como também outras feições corporais que podem proporcionar prazer ou satisfação sexual, como a boca, os seios, as nádegas, as coxas e outras regiões íntimas, bem como os instrumentos sexuais. Deste modo, também se incluem, entre outros, os beijos, os abraços e as carícias¹⁴³.

¹⁴³ Cf. Render, Meredith, Misogyny, “Androgyny, and Sexual Harassment: Sex Discrimination in a Gender-Deconstructed World”, em *Harvard Journal of Law & Gender*, Vol. 29:1, Cambridge, Harvard Law School, 2006, pp. 104-131. Entretanto, recentemente, uma parte da doutrina (por todos, Pereira, Rita G., op. cit., 2009, pp. 198-

3.5. A prevalência do assédio sexual: causas e consequências

I. Uma pesquisa¹⁴⁴ realizada em 2015 pela Cosmopolitan deu conta que pelo menos uma em cada três mulheres, nos EUA, já foi vítima de assédio sexual no local de trabalho em algum momento de sua vida¹⁴⁵. Um número que se mostra relativamente elevado quando comparado com uma pesquisa semelhante feita pela ABC News/Washington Post Poll em 2011¹⁴⁶, onde verificou-se que em cada quatro mulheres pelo menos uma já foi vítima de assédio sexual no local de trabalho. Condutas sexualmente assediadas manifestadas sob forma verbal ocuparam o topo da tabela (81 por cento), seguidas pelas manifestadas sob forma física (44 por cento) e não verbal (25 por cento). A pesquisa constatou que apenas um em cada dez casos de assédio sexual eram perpetrados por mulheres; por sua vez, nove em cada dez tinham como autores homens, sendo na sua maioria colegas de trabalho na mesma posição hierárquica (75 por cento), seguidos pelos clientes e utentes (49 por cento) e finalmente pelos empregadores ou colegas de trabalho de hierarquia superior. Quando questionadas sobre se já haviam sido vítimas de algum tipo de assédio sexual no local de trabalho, 84 por cento das vítimas disseram que não, mas responderam positivamente à lista de comportamentos que se configuram como assédio sexual; evidenciando que somente 16 por cento das vítimas tinham conhecimento sobre as condutas que se consubstanciam como assédio sexual. Das mulheres que disseram ter passado por esta desagradável experiência, apenas 29 por cento denunciaram os casos, sendo que 71 por cento optaram por não fazer nada. De acordo com a EEOC¹⁴⁷, nos últimos 15 anos o número de

200) tem entendido que nem toda a prática de assédio sexual se consubstancia em discriminação em função do sexo.

¹⁴⁴ Nalguns casos os resultados de cada categoria de pesquisa excederão os 100 por cento (que é o caso, por exemplo, da pesquisa que se segue, realizada pela COSMOPOLITAN nos EUA). Isto explica-se pelo facto de muitos entrevistados terem sido vítimas de mais do que um comportamento sexualmente assediante ou de diferentes autores (homens e mulheres homo/heterossexuais) ou ainda de várias outras condutas ou situações análogas.

¹⁴⁵ A pesquisa contou com uma amostra de 2235 trabalhadoras com idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos, operando em horários de trabalho a tempo integral e parcial, sendo que os 45 por cento possuía formação académica básica ou primária, 29 por cento, média ou secundária e 19 por cento, universitária. Os resultados do estudo encontram-se disponíveis em: http://www.cosmopolitan.com/career/news/a36453/cosmopolitan-sexual-harassment-survey/?dom=fb_hp&src=social&mag=cos.

¹⁴⁶ A pesquisa foi realizada por via telefónica tendo uma amostra aleatória nacional de 1018 adultos, entre os dias 9 e 13 de novembro de 2011. Os resultados têm uma margem de erro de amostragem de mais ou menos 3,5 pontos. A pesquisa foi realizada em colaboração com a Langer Research Associates de Nova York, com amostragem, coleta de dados e tabulação pela SSRS/Social Science Research Solutions of Media. Disponível em <http://www.langerresearch.com/wp-content/uploads/1130a2WorkplaceHarassment.pdf>.

¹⁴⁷ Cf. EEOC, *Sexual Harassment*, 2015; EEOC, *Sexual Harassment Charges*, FY 2010 – FY 2016; EEOC, *Facts About Sexual Harassment*, 2015; EEOC, *Charge Statistics National*, FY 1997 – 2016. Dados disponíveis no site oficial da EEOC: <https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics>. Ainda a este respeito, veja-se igualmente, Feminist

queixas de assédio sexual apresentadas manteve-se estável entre cerca de 7000 e 9000. Os encargos anuais para cobertura de despesas relacionadas com o assédio sexual numa empresa típica nos EUA rondam perto de USD 6,7 milhões, sendo USD 282,53 por cada trabalhador, em baixa de produtividade, sem contar com os encargos relacionados com os litígios judiciais. Enquanto os custos para medidas de prevenção podem variar em torno de 200 mil dólares, sendo USD 8,41 por cada trabalhador¹⁴⁸. Os custos relacionados com o assédio sexual no local de trabalho já causaram um prejuízo de USD 189 milhões entre os anos 1978 e 1980 e um total de USD 267 milhões nos anos de 1985 até 1987 no cofre dos EUA. Atualmente os números rondam os USD 50 e os 60 milhões por ano.

II. Um inquérito sobre o *assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal* em 2015¹⁴⁹, deu conta que 12,6 por cento da população inquirida já foi vítima de assédio sexual no local de trabalho; revelou-se que 14,4 por cento das vítimas eram mulheres e 8,6 por cento eram homens. Segundo o inquérito, 65,8 por cento das mulheres identificavam as piadas e comentários sobre o seu aspeto como forma de assédio sexual, 84,2 por cento percebia os comentários de natureza sexual como uma prática de assédio e 72,9 por cento identificavam comentários de natureza ofensiva sobre uma parte do corpo como uma forma de assédio sexual. No que concerne aos dados dos sujeitos ativos do assédio sexual nos locais de trabalho entre os anos 1989 e 2015, tornaram-se evidentes duas grandes transformações: assiste-se à transferência do assédio sexual perpetrado pelos colegas da mesma posição hierárquica para os assédios ocasionados pelos empregadores e/ou superiores hierárquicos em 2015; em 2015 o assédio sexual praticado por terceiros (clientes, fornecedores ou utentes) contra mulheres representava cerca de 25 por cento dos casos. Entre as mulheres e os homens alvo de assédio sexual há uma cisão entre duas grandes modalidades de contratação: os vínculos laborais sem termo e os vínculos a termo. Quando adicionadas aos contratos a termo outras formas precárias

Majority Foundation, *Sexual Harassment Fact Sheet*, 2014. Disponível em: <http://www.feminist.org/911/harasswhatdo.html>.

¹⁴⁸ É cerca de 34 vezes mais caro para uma empresa ignorar o fenómeno do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho.

¹⁴⁹ Realizado pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) e sob responsabilidade da CITE. “O inquérito foi aplicado a uma amostra representativa da população ativa de Portugal continental, excluindo o sector primário. Responderam 1801 pessoas, sendo 558 homens e 1243 mulheres. Por opção metodológica a amostra foi sobrerrepresentada pelo sexo feminino. O inquérito foi elaborado de forma a que os resultados pudessem ser comparados com os do inquérito aplicado em 1989 relativamente ao assédio sexual a mulheres. Em 2015, estendeu-se a aplicação do inquérito aos homens e o âmbito da inquirição alargou-se para além do assédio sexual ao assédio moral” (Torres, Anália et al., op. cit., 2016, pp. 3 e ss). A média de idade da população inquirida é de 44,1 anos; a média de idades das mulheres inquiridas é de 44,6 anos; e a média de idades dos homens inquiridos é de 43 anos.

de vínculo laboral, tais como os recibos verdes e os estágios não remunerados, verificou-se que grande parte das vítimas apresentavam vínculo laboral *precário e instável*¹⁵⁰. O inquérito demonstrou que enquanto os homens, quando confrontados com um caso de assédio sexual, reagem de forma imprecisa e desordenada, as mulheres temem possíveis consequências profissionais negativas.

III. Na Austrália, um inquérito nacional sobre a natureza, prevalência e relatos de assédio sexual no local de trabalho, realizado em 2012 pela *Australian Human Rights Commission*¹⁵¹, demonstrou que o assédio sexual é um problema persistente e muito generalizado nos locais de trabalho, sendo os alvos mais fáceis as mulheres com idade compreendida entre os 15 e 40 anos. Pouco mais de uma em cada cinco pessoas (homens e mulheres com idade superior aos 15 anos) já sofreu algum tipo de assédio sexual no local de trabalho nos últimos cinco anos; um fenómeno que afeta particularmente as mulheres, dentre as quais mais de um quarto já foi vítima; os homens representavam sujeitos ativos de maior número (90 por cento). O inquérito também indicou que as mulheres não são as únicas vítimas de assédio sexual, sendo que um em cada seis homens já foi alvo de assédio sexual no local de trabalho nos últimos cinco anos. Da globalidade dos casos, 29 por cento foram perpetrados por pessoas do mesmo sexo. Os assediadores são mais suscetíveis de serem colegas de trabalho na mesma posição hierárquica (52 por cento). A conclusão do inquérito foi que as circunstâncias que estão na base das ocorrências de assédio sexual no local de trabalho são diversas¹⁵². A perpetração de assédio

¹⁵⁰ “Más condições laborais, precariedade, redução de efetivos nas empresas, más práticas organizacionais, ambientes hostis contribuem para que ocorram formas de violência psicológica gravíssimas que afetam a saúde e o bem-estar de milhares de trabalhadores e trabalhadoras, conduzindo-os/as por vezes a situações limite” (Torres, Anália et al., op. cit., 2016, p. 30).

¹⁵¹ O inquérito denominado *Forking without Fear* é a terceira sondagem telefónica australiana sobre o assédio sexual. Mais de duas mil pessoas maiores de 15 anos de idade foram entrevistadas. Foi a primeira pesquisa a incluir jovens (15 a 17 anos) e idosos (65 anos ou mais). Utilizou-se uma amostra de quotas para assegurar que os participantes fossem representativos da população australiana em termos de idade, sexo e área de residência. A pesquisa examinou a natureza, prevalência e relato de assédio sexual na Austrália; analisou as tendências relacionadas entre as diferentes ondas da pesquisa; e rastreou as tendências de assédio sexual ao longo o tempo, começando com a primeira pesquisa em 2003. A pesquisa de 2012 mostrou uma história muito clara e ao mesmo tempo perturbadora. A ocorrência de assédio sexual apresenta-se comum e contínua nos locais de trabalho. Cf. Australian Human Rights Commission, *Working without Fear: Results of The Sexual Harassment National Telephone Survey 2012*, Sydney, Paragon Printers Australasia, 2012, pp. 4-5.

¹⁵² Maior parte dos assediados não denunciou o caso nem procurou qualquer tipo de apoio ou aconselhamento, sendo que apenas uma em cada cinco das vítimas fez um relatório ou reclamação formal e um terço (29 por cento) procuraram apoio ou aconselhamento. Dos que relataram os casos, quase metade (45 por cento) alegaram que a conduta sexualmente assediante do autor cessou imediatamente depois de terem feito um relatório formal ou uma queixa e a grande maioria (74 por cento) estava satisfeita ou extremamente satisfeita com o processo de reclamação. A maioria esmagadora (78 por cento) das reclamações foi finalizada em menos de um mês, onde cerca de um terço (29 por cento) das vítimas relataram que sua queixa teve um impacto extremamente negativo no

sexual em regra envolve uma ampla gama de comportamentos e ocorre através de uma variedade de diferentes ambientes, em diferentes empresas e tem períodos de duração diferentes e com diversas consequências para os assediados. Calcula-se que durante os anos de 2002 e de 2003 o governo australiano desembolsou uma quantia de aproximadamente 8,1 bilhões de dólares norte-americanos para suportar os custos relacionados com diversas formas de violência contra a mulher, onde se encontra incluído o assédio sexual¹⁵³.

IV. Um estudo sobre formas e métodos de eliminação do assédio sexual no Egito, publicado em abril de 2013, realizado pela Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) em parceria com a UE¹⁵⁴, demonstrou que o assédio sexual é um problema social generalizado e grave, sendo que 99,3 por cento das mulheres já foram vítimas de alguma forma de conduta sexualmente assediante na vida quotidiana, das quais 63 por cento relataram que os casos ocorreram nas escolas, nos locais de trabalho e nos espaços privados. Em cada quatro mulheres, apenas duas (50,5 por cento) têm a sensação de segurança em relação ao assédio sexual nos locais de trabalho, apurou o estudo. Estudos anteriores indicaram que a prática de assédio sexual ocorre com maior incidência nas províncias urbanas, especialmente no Cairo e na Alexandria com uma taxa de 65,2 por cento; enquanto nas províncias fronteiriças ocorre entre os jovens que vão dos 10 aos 29 anos de idade, não excedendo os 2,4 por cento. O assédio sexual afeta em maior proporção as pessoas que normalmente atuam em zonas urbanas em relação às que atuam em zonas rurais, concluiu o estudo. Curiosamente, num estudo realizado em 2008 pelo Centro Egípcio para os Direitos da Mulher (ECWR) havia sido demonstrado que 72 por cento das mulheres vítimas de assédio sexual normalmente entrajavam *hijab* e/ou *niqab* (vestimentas tradicionais próprias da seita religiosa islâmica ou muçulmana, normalmente de cor preta, que cobrem todo o corpo e

desenvolvimento de sua carreira profissional. O inquérito constatou que 13 por cento da população laboral australiana têm sido meros espectadores de ocorrências de assédio sexual nos locais de trabalho e uma maioria (51 por cento) tomaram medidas para o seu combate e prevenção.

¹⁵³ Cf. Access Economics Pty Ltd, *The Cost of Domestic Violence to the Australian Economy: Part I*, Sydney, Commonwealth of Australia, 2004; *Ib.*, *The Cost of Domestic Violence to the Australian Economy: Part II*, Sydney, Commonwealth of Australia, 2004.

¹⁵⁴ As províncias de Cairo e Alexandria foram escolhidas para representar as áreas urbanas, a província de Ismailia para representar a área do Canal, as províncias de Gharbia e Dakahleya para representar o Baixo Egito e finalmente as províncias de Assiut e Qena para representar o Alto Egito. As amostras foram divididas para incluir áreas urbanas e rurais de forma a abranger todas as áreas geográficas. A amostra, que contou com mais de 2.000 pessoas, foi dividida de acordo com o número da faixa etária que vai desde os 10 até aos 35 anos da população das províncias. Cf. United Nations for Gender Equality and Empowerment of Women, *Study on Ways and Methods to Eliminate Sexual Harassment in Egypt*, Nova York, UN Women Office, 2013, pp. 3 e ss.

uma boa parte do rosto), o que levou a inferir que grande parte das mulheres egípcias eram assediadas, independentemente de suas vestes e aparência¹⁵⁵.

V. Um inquérito sobre a violência contra as mulheres à escala da UE, realizado em 2014 pela Agência dos Direitos Fundamentais da UE (FRA)¹⁵⁶, deu conta que o assédio sexual é uma experiência frequente e comum na vida de milhares de europeias. Estima-se que 83 a 102 milhões de mulheres (45 a 55 por cento), na UE, foram vítimas de assédio sexual. Uma em cada cinco mulheres foi tocada, abraçada ou beijada contra a sua vontade, sendo que 6 por cento sofreram esta forma de assédio sexual pelo menos seis vezes. O assédio sexual afeta com maior frequência mulheres com formação universitária ou que ocupam cargos de topo, sendo que 75 por cento dos quadros superiores do sexo feminino foram vítimas de assédio sexual durante sua vida, comparativamente com 44 por cento das mulheres pertencentes à categoria profissional «operárias qualificadas» ou com 41 por cento das mulheres que afirmaram não ter trabalho remunerado¹⁵⁷. De todas as mulheres que descreveram o incidente mais grave de assédio sexual, 35 por cento mantiveram segredo a seu respeito, 28 por cento contaram a um amigo, 24 por cento contaram a um membro da família ou parente e 14 por cento informaram a seu parceiro sexual. Apenas 4 por cento denunciaram o incidente à polícia, 4 por cento falaram com um empregador e menos de 1 por cento consultaram um advogado, uma organização de apoio à vítima ou um representante do sindicato. Em média, quase uma em cada cinco mulheres (19

¹⁵⁵ Veja-se, The Egyptian Center for Women's Rights, *Sexual Harassment: from Verbal Harassment to Rape. A Sociological Study*, Cairo, ECWR, 2008, pp. 13 e ss.

¹⁵⁶ O inquérito respondeu a um pedido de recolha de dados sobre a violência contra as mulheres apresentado pelo Parlamento Europeu, que o Conselho da UE reiterou nas suas conclusões sobre a erradicação da violência contra as mulheres na União. Os resultados do inquérito tiveram por base entrevistas diretas junto de 42000 mulheres nos 28 Estados-membros da EU, designadamente Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Roménia e Suécia, registando, em média, 1500 entrevistas por cada Estado-membro. As entrevistadas foram selecionadas aleatoriamente. As entrevistas normalizadas compreenderam perguntas sobre a violência física, sexual e psicológica, a vitimização infantil, a perseguição e o assédio sexual, incluindo novos meios de abuso, como a Internet. As mulheres foram convidadas a prestar informações sobre a sua vivência pessoal em relação a várias formas de violência, a frequência com que foram submetidas à violência e ainda sobre a sua consequência nas suas vidas. O inquérito também recolheu informações sobre a denúncia e não denúncia à polícia e sobre o recurso das mulheres a outros serviços suscetíveis de prestar assistência às vítimas. Cf. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Violência contra as mulheres: um Inquérito à Escala da União Europeia. Síntese dos Resultados*, Luxemburgo, Serviço das Publicações da UE, 2014, pp. 42-43.

¹⁵⁷ “Há que reconhecer que as mulheres em cargos de direção ou noutros lugares de alto nível correm maiores riscos de ser assediadas sexualmente. Podem existir diversas explicações para este facto, como a sua exposição a ambientes de trabalho e a situações profissionais onde estão sujeitas a um risco acrescido de abuso, bem como a possibilidade de que estejam mais atentas aos indícios de assédio sexual”. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, op. Cit., 2014p. 13.

por cento), na UE, não conhece nenhum dos serviços de apoio às vítimas de violência contra as mulheres enumerados no questionário relativo ao seu país e apenas uma em cada duas mulheres viu ou ouviu falar recentemente de campanhas relativas à violência contra mulheres, concluiu o inquérito.

VI. De acordo com um boletim publicado em novembro de 2011 pelo de Departamento de Informação Pública da ONU, cerca de 30 a 40 por cento das trabalhadoras em todo mundo já foram vítimas de algum tipo de assédio sexual no trabalho¹⁵⁸. Por sua vez, um boletim publicado no site oficial da OIT em a 2007¹⁵⁹, deu conta que as mulheres mais propensas ao assédio sexual no âmbito das relações de trabalho são as que se encontram na faixa etária compreendida entre os 18 e os 25 anos, as que se encontram em situação financeira precária, as solteiras ou divorciadas e/ou com estatuto de emigrante. Para os homens, a faixa etária com maior grau de vulnerabilidade é análoga à das mulheres, com realce para os homossexuais para os membros de minorias étnicas ou raciais. A OIT constatou que uma boa parte dos trabalhadores alvos de assédio sexual facilmente perdem o controlo de suas emoções, experimentam uma combinação de sentimentos que vão desde a simples irritação até ao nervosismo ou à raiva, à impotência e à humilhação; sendo que, no pior dos casos, se deparam com sua vida profissional miserável e perigosa. As vítimas podem facilmente perder oportunidade de carreira ou abandonar seus empregos; podem igualmente confrontar-se com uma doença, como estresse, pressão arterial elevada e depressão, particularmente quando é perpetrado por um superior hierárquico, em um ambiente dominado pelos homens ou quando envolve coerção sexual ou ainda quando a conduta se reitera durante um longo período de tempo. Para os empregadores não podia ser pior, já que, por um lado, quando os trabalhadores são vítimas de assédio sexual perdem a concentração, tendem a se atrasar ou a se ausentar, afetando significativamente o desempenho da empresa; por outro lado, sujeitam-se a suportar os custos financeiros de compensação à vítima e os encargos relacionados com os custos das ações judiciais¹⁶⁰.

VII. As situações que geralmente propiciam a prática de assédio sexual no âmbito das relações de trabalho estão associadas às estruturas de poder formal nas organizações onde as

¹⁵⁸ Cf. United Nations Department of Public Information, *Violence Against Women*, DPI/2546A, Genebra, UN office 2011, p. 2; Pradhan-Malla, *Sapana, Sexual Harassment in the Workplace in Asia*, Viena, UN Office on Drugs and Crime, 2005, pp. 2-3.

¹⁵⁹ Cf. International Labour Organization, *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Genebra, International Labour Office, 2007, p. 1.

¹⁶⁰ Cf. McCann, Deirdre, op. cit., 2005, pp. 5-6.

vítimas encontram-se numa situação de subordinação jurídica e, conseqüentemente, de dependência profissional ou/e económica em relação aos assediadores (normalmente de sexo oposto). A precariedade e as más condições de trabalho, a redução de efetivos nas empresas, as más práticas organizacionais despreparadas no que diz respeito a medidas de prevenção e as que se relacionam aos ambientes de trabalho hostis, exercem uma grande influência na prevalência do assédio sexual nas relações de trabalho¹⁶¹. Na pessoa da vítima trabalhadora, o assédio sexual pode deixar marcas irreparáveis. As conseqüências podem ir desde a redução do desempenho no trabalho, causando perdas no rendimento e prejuízos significativos na promoção de categoria profissional, projeção na carreira ou em qualquer outra evolução profissional, até à cessação do contrato de trabalho. O trabalhador que é sujeito à conduta sexualmente assediante, confronta-se com uma pressão psicológica que interfere com o seu normal ambiente laboral, “podendo chegar, nos casos mais extremos ao estresse pós-traumático”¹⁶². Apesar de todos os esforços para manter o caso em sigilo de justiça, a reserva da intimidade da vida privada e familiar do assediado é muitas vezes arruinada com a denúncia do caso, com a abertura do inquérito, durante a instrução do processo ou com a sentença judicial, sendo alvo de comentários indesejados, preconceituosos ou repreensivos entre os colegas de trabalhos. As sequelas físicas e psicológicas causadas pelo assédio sexual podem ser extremamente profundas para a vítima, causando-lhe ansiedade, perda de sono, fadiga, distúrbios alimentares, doenças psicossomáticas, esgotamento físico ou mental excessivo, aumento de pressão arterial, estresse ocupacional, fatores que tomam conta da sua vida profissional, provocando-lhe vergonha, perda de autoestima, sentimento de culpa e humilhação,

¹⁶¹ A precariedade no trabalho gerada, quer pela pouca oferta de emprego, quer pela falta de qualificação profissional ou académica do trabalhador no mercado de trabalho, quer ainda pela fragilização da proteção legal ou pela quebra da sindicalização, constitui uma circunstância proporcionadora da prática de assédio sexual. A esta, como é evidente, alia-se o desemprego em massa, provocado pelas grandes transformações sociais, onde se destacam o desenvolvimento tecnológico, a terceirização de setores económicos, a desindustrialização tradicional, a globalização, o excesso de concentração de rendimento, os modernos métodos de gestão, as crises sociais, políticas, económicas e financeiras, entre outras. Por fim, a falta de promoção de medidas ou políticas de prevenção e combate do assédio sexual nas organizações pode igualmente ser apontado como um dos potenciais fatores da sua generalização. No mesmo sentido, Gondim, Sonia Maria Guedes, et al., “Atribuições de causas ao desemprego e valores pessoais”, *Estudos de Psicologia*, 15, (3), Rio Grande do Norte, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2009, pp. 311-312.

¹⁶² Sobre as conseqüências do *assédio moral* no âmbito das relações laborais, entre nós, com as devidas adaptações ao assédio sexual, escreve ainda a autora que, “condições psicológicas precárias nos locais de trabalho podem resultar em reações biológicas de estresse, mensurável pela produção de adrenalina no organismo. Isso, por sua vez, pode estimular sentimentos de frustração. Através de processos psicológicos (especialmente quando os empregados não sabem como analisar situações de estresse social nos locais de trabalho), as pessoas podem frustrar-se, culpando-se mutuamente, tornando-se assim tensores sociais uns dos outros” (Avila, Rosemari P. de, op. cit., 2015, pp. 105-106).

levando-a ao desinteresse ou apatia no trabalho e a ter problemas na vida íntima e familiar e nas relações sociais ou causando-lhe outras reações dramáticas tais como a dependência do álcool, de estupefacientes ou de outras drogas que não raras vezes culminam em estado de fatalidade¹⁶³.

Ademais, as consequências negativas do assédio sexual acabam se repercutindo no panorama dos recursos humanos e de progressão económica da organização bem como no sistema de proteção social do Estado, representando um grande fardo para a sociedade em geral¹⁶⁴. No plano organizacional, os problemas de saúde do trabalhador vítima de assédio sexual podem provocar uma série de efeitos em cadeia que começa com a degradação do ambiente de trabalho, o que normalmente afeta outros trabalhadores, *maxime* os mais próximos da vítima, que, por sua vez, gera queda de produtividade e perda de qualidade dos produtos ou serviços e dificuldade de relacionamento com os clientes, prejudicando a marca da empresa e, conseqüentemente, a sua reputação. As despesas direcionadas para a cobertura dos custos e assistências judiciais num caso de assédio sexual e as respetivas indemnizações e/ou compensações, podem atingir valores astronómicos, prejudicando significativamente a empresa, podendo até mesmo levá-la à ruína, provocando ainda mais desemprego. No panorama do sistema de proteção social do Estado e da sociedade em geral, importa realçar que as despesas médicas destinadas ao tratamento de problemas de saúde ocasionados pelo assédio sexual são um encargo que não afeta somente a empresa e o trabalhador, como também o sistema de segurança social, contribuindo para o aumento dos gastos públicos, *maxime* quando se trata de absentismo do trabalhador por doença de longa duração, tal como depressão ou por dependência do álcool, de estupefacientes ou de outras drogas, bem como quando se trata de reforma prematura e perda de emprego.

¹⁶³ Existe uma forte relação entre a violência e o assédio e o surgimento de uma série de problemas de saúde mental nomeadamente ansiedade, depressão, insónia, perda de concentração, entre outros distúrbios pós-traumáticos, tais como abuso de drogas e um risco aumentado de suicídio. Os trabalhadores expostos à violência e ao assédio no local de trabalho são mais propensos a problemas de saúde mental do que os trabalhadores que não são expostos a ela: a probabilidade de depressão é três vezes ao longo da vida (28 por cento contra 9 por cento, respetivamente); são 2,2 vezes mais propensos a problemas de sono (40 por cento contra 18 por cento, respetivamente); 1,7 vezes mais propensos à fadiga geral (35 por cento contra 55 por cento, respetivamente); cerca de duas vezes mais propensos ao estresse organizacional (52 por cento contra 26 por cento, respetivamente). Os impactos negativos na personalidade das vítimas são a baixa autoestima, sentimento culpa ou vergonha e, nos casos mais graves, suicídios, sobretudo entre aqueles que carecem de apoio social ou psicológico adequado. Cf. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*, Dublin, Eurofound, 2015, pp. 31-33; Malgorzata Milczarek, European Agency for Safety and Health at Work e EU-OSHA, op. cit., 2010, pp. 78-80.

¹⁶⁴ Por todos, Avila, Rosemari P. de, op. cit., 2015, pp. 124-127.

CAPÍTULO III
A TUTELA LEGAL E AS IMPLICAÇÕES DA PRÁTICA DE ASSÉDIO
SEXUAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS

*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros*¹⁶⁵.

4. Bens jurídicos lesados: o fundamento da tutela legal

I. Chegados a este ponto do estudo, não sobram dúvidas de que o assédio sexual no âmbito das relações laborais é um comportamento que tem como objetivo ou efeito ofender, perturbar ou lesar *os direitos humanos e os direitos fundamentais*¹⁶⁶. Como sabiamente assinala a OIT, “*sexual harassment is considered to be a violation of human rights, a form of discrimination, and a safety and health issue. It offends the dignity and personal integrity of workers and calls into question their individual integrity and well-being*”¹⁶⁷. Tratam-se de direitos balizares reconhecidos pelo ordenamento jurídico angolano, através da constituição e demais normas

¹⁶⁵ Redação transcrita do art. 1.º da DUDH, na língua espanhola (que juntamente com o inglês, o francês, o mandarim, o árabe e o russo perfazem os seis idiomas oficiais da ONU).

¹⁶⁶ Confundidas muitas vezes como sinónimas, as expressões «direitos humanos» e «direitos fundamentais», embora sejam análogas em vários contextos (materialmente falando), apresentam algumas distinções. O cerne que demarca a diferença entre as duas terminologias é precisamente a fonte. Enquanto os primeiros referem-se às garantias fundamentais inerentes à pessoa humana propriamente dita e a todos os povos, em todos os espaços e tempos, integrantes do Direito Internacional que aspiram à validade universal (normas de carácter supranacional); os segundos normalmente são inspirados nos primeiros e são consagrados em disposições constitucionais (normas de carácter nacional). Como bem assevera GOMES CANOTILHO (*Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, Coimbra, Almedina, 2003, p. 393), “direitos [humanos] são direitos válidos para todos os povos em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); direitos fundamentais são os direitos [humanos], jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente. Os direitos [humanos] arrancariam da própria natureza humana e daí o seu carácter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta”. Contudo, “tanto os direitos fundamentais como os direitos humanos partilham de verdadeiras semelhanças, possuindo na sua origem os mesmos valores éticos (de justiça e igualdade), apresentando características essenciais à natureza humana e tendo como finalidade comum a protecção da dignidade da pessoa humana” (Oliveira, Bárbara Nazareth, Carla de Marcelino Gomes e Rita Páscoa dos Santos, *Os Direitos Fundamentais em Timor-Leste: Teoria e Prática*, Coimbra, Coimbra Editora, 2015, p. 32). De modo a albergar ambas as realidades jurídicas, empregaremos juntamente as expressões «direitos humanos» e «direitos fundamentais».

¹⁶⁷ International Labour Organization, *ABC of women workers’ rights and gender equality*, op. cit., 2007, p. 165.

ordinárias e pelas organizações comunitárias e internacionais, nomeadamente, através da CADHP e da DUDH, do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e do PIDESC, respetivamente; posições jurídicas estruturais cujo desiderato assenta na defesa dos valores e interesses mais relevantes que assistem às pessoas singulares (ou físicas) e coletivas (ou jurídicas) em qualquer momento e parte do mundo, independentemente de seu território de origem, ascendência ou nacionalidade, sexo, raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social ou de qualquer outra situação/condição baseada num fator de discriminação; tratam-se, em fim, de direitos *universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados*¹⁶⁸, “inerentes à própria noção de pessoa, como direitos básicos da pessoa, como os direitos que constituem a base jurídica da vida humana no seu nível atual de dignidade”¹⁶⁹, inspirados nos princípios do Direito (natural) e positivados em instrumentos normativos nacionais, comunitários e internacionais, dotados da maior força normativa.

Fruto de um longo processo de evolução histórica e social, a origem dos direitos humanos e dos direitos fundamentais mantém uma certa relação com os vários sistemas políticos que se estabeleceram no decurso de centenas de anos; sua imposição é resultado de variadas ideologias políticas, de grandes reivindicações ou lutas sociais, de revoluções, de guerras civis e de outros acontecimentos de rutura¹⁷⁰. Para GOMES CANOTILHO¹⁷¹, são quatro as funções essenciais que se designam os direitos humanos e os direitos fundamentais: (i) *função de defesa ou de*

¹⁶⁸ Conforme resulta do ponto 5. da Declaração e Programa de Ação de Viena, adotada no dia 25 de junho de 1993, pela Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, onde lê-se “todos os Direitos Humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados. A comunidade internacional deve considerar os Direitos Humanos, globalmente, de forma justa e equitativa, no mesmo pé e com igual ênfase. Embora se deva ter sempre presente o significado das especificidades nacionais e regionais e os diversos antecedentes históricos, culturais e religiosos, compete aos Estados, independentemente dos seus sistemas políticos, económicos e culturais, promover e proteger todos os Direitos Humanos e liberdades fundamentais”.

¹⁶⁹ Miranda, Jorge, *Manual de Direito Constitucional. Tomo IV: Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, p. 12.

¹⁷⁰ Uma boa parte da doutrina tem sustentado que os direitos humanos e os direitos fundamentais têm uma longa história. As suas primeiras manifestações datam desde o direito da Babilónia desenvolvido por volta do ano 2000 antes de Cristo, ou desde os primórdios do direito da Grécia Antiga e da Roma Republicana. Embora possam merecer um certo crédito, somos do entendimento que essas opiniões carecem de fundamento histórico. O certo (e o que podemos constatar) é que “a lista de pessoas que lutaram reivindicando direitos é muito extensa e a historiografia de qualquer país relata inúmeras mortes em nome da liberdade e da igualdade” (Dimoulis, Dimitri e Leonardo Martins, *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*, São Paulo, Atlas, 2014, pp. 3-12). “A afirmação dos direitos fundamentais [e dos direitos humanos] só foi possível através da fundamentação teórica de soberania política, com base na teoria de contrato social, e da refundação do Estado, através do estabelecimento revolucionário do constitucionalismo liberal moderno” (Machado, Jónatas E. M., Paulo Nogueira da Costa e Esteves Carlos Hilário, *Direito Constitucional Angolano*, Cimbra, Coimbra Editora, 2014, p. 159).

¹⁷¹ Canotilho, J. J. Gomes, op. cit., 2003, pp. 407-410.

liberdade, que se traduz na defesa da pessoa humana perante os poderes do Estado e de outros esquemas políticos coativos; (ii) *função de prestação social*, que consiste na faculdade de um particular, em virtude de sua titularidade dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, obter algo através do Estado, tal como saúde, educação e segurança social; (iii) *função de proteção perante terceiros*, que se exprime na incumbência que tem o Estado de criar medidas positivas com a finalidade de proteger os direitos humanos e os direitos fundamentais perante eventuais agressões de outras pessoas; (iv) *função de não discriminação*, que visa assegurar que o Estado trata dos particulares sob sua jurisdição como cidadãos fundamentalmente iguais em todas as categorias dos direitos humanos e dos direitos fundamentais. Por seu turno, a doutrina e os instrumentos normativos têm agrupado os direitos humanos e os direitos fundamentais em duas categorias¹⁷²: (i) *direitos, liberdades e garantias*, que consistem num regime específico de direitos de conteúdo negativo e defensivo com vista a delimitar espaços de liberdade e autonomia individual e coletiva e de direitos de natureza análoga; (ii) *direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, cuja proteção se relaciona com um conjunto de condições económicas sociais e culturais do Estado, designadas por *prossupostos de direitos fundamentais*¹⁷³. A prática de assédio sexual no âmbito das relações laborais põe em causa, pelo menos, seis direitos humanos e direitos fundamentais: na categoria dos direitos, liberdades e garantias, o direito ao respeito pela dignidade da pessoa humana, o direito à igualdade e à não discriminação, o direito à liberdade, designadamente à liberdade e autodeterminação sexual, o direito à integridade física e moral e o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar; já na categoria dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o direito ao trabalho, em especial o direito à segurança no emprego e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis¹⁷⁴.

¹⁷² Por todos, Machado, Jónatas E. M., Paulo Nogueira da Costa e Esteves Carlos Hilário, op. cit., 2014, p. 192; Andrade, José C. Vieira de, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Coimbra, Almedina, 2012, pp. 72-84; veja-se o Cap. II e III do Título II (arts. 30 e ss. e arts. 76.º e ss.) da CRA; veja-se ainda o Título II e III da Parte I (arts. 17.º e ss. e arts. 50.º e ss.) da Constituição da República Portuguesa (doravante CRP).

¹⁷³ Canotilho, J. J. Gomes, op. cit., 2003, p. 473.

¹⁷⁴ No mesmo sentido, Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, pp. 119 e ss. De facto, a prática de assédio sexual no âmbito das relações de trabalho põe em causa, certamente, um maior número de direitos humanos e de direitos fundamentais do que os enunciados. Fala-se, por exemplo, em outros direitos de personalidade, tais como o direito ao desenvolvimento da personalidade, o direito à honra, ao bom nome e à reputação, o direito à imagem e, em última instância, o direito à vida. Estes direitos, embora frequentemente afetados, não apresentam uma lesão exaustiva em todos os casos e por isso são raramente tidos como fundamentos da tutela legal do assédio sexual nas relações de trabalho. Para além disso, a simples referência ao *direito ao respeito pela dignidade da pessoa humana* e do *direito à igualdade e não discriminação* acaba, muitas vezes, por englobar a tutela desses direitos.

II. Se existe um tema em matéria dos direitos humanos e dos direitos fundamentais muito popular nos instrumentos normativos nacionais e supranacionais contemporâneos é sem sombra de dúvida a *dignidade da pessoa humana*¹⁷⁵. Este conceito relaciona-se com o comprometimento do reconhecimento, respeito e consideração pela identidade e pela integridade de cada ser-humano; singularidade fundamental e insubstituível intrínseca à condição do ser-humano, qualificando-o nessa categoria e colocando-o acima de qualquer indagação¹⁷⁶. Segundo JORGE MIRANDA¹⁷⁷, dignidade da pessoa humana reporta-se a toda e qualquer pessoa humana individual, real e concreta (que não seja ideal e abstrata), desde a sua conceção (e não o nascimento), independentemente de seu comportamento ou condição social, indo além da sua cidadania originária; é característica própria da pessoa humana enquanto sujeito (e não mero objeto), princípio axiológico fundamental e limite transcendente do poder constituinte “que envolve todos os princípios relativos aos direitos e também aos deveres da pessoa e a posição do Estado perante elas”; é um direito inerente a cada pessoa em qualquer um dos géneros (seja masculino, seja feminino) e em qualquer idade (seja juridicamente capaz, seja incapaz), que determina o respeito pela sua liberdade e autonomia, incindível em relação à dignidade de todas as outras pessoas e que envolve responsabilidade. A dignidade da pessoa humana é, portanto, o direito que posiciona “a pessoa como o fim supremo do Estado e do Direito”¹⁷⁸.

A raiz histórica do seu reconhecimento possui uma forte ligação com a matriz judaico-cristã, que tem como base a conceção do ser-humano como um ser feito à imagem e semelhança de Deus, a conceção do amor ao próximo, da fraternidade e do direito do livre arbítrio que cada pessoa possui sobre si mesma, ideias expressas como constituindo a vontade do Criador perante os homens¹⁷⁹. Mas o seu desenvolvimento deu-se fundamentalmente no campo da filosofia com

Nestes termos, no desenvolvimento desta Dissertação (que já se mostra demasiado extensa), o enfoque não incide na lesão desses direitos.

¹⁷⁵ Cf. Machado, Jónatas E. M., Paulo Nogueira da Costa e Esteves Carlos Hilário, op. cit., 2014, p. 166.

¹⁷⁶ A este respeito, Carvalho, José Raimundo de, e Bruno Miola da Silva, “O Princípio da Dignidade e o Direito à inclusão Social”, em Dirceu Pereira Siqueira e Sérgio Tibiriça Amaral (org.), *Direitos Humanos*, São Paulo, Boreal, 2012, p. 251.

¹⁷⁷ Cf. Miranda, Jorge, op. cit., 2014, pp. 221-239.

¹⁷⁸ Gouveia, Jorge Bacelar, *Direito Constitucional de Angola*, Lisboa/Luanda, IDILP, 2014, p. 218. Assinala ainda o autor que, “em todo o caso, uma vez desvinculada do seu fundo judaico-cristão, a dignidade humana apresenta-se como um conceito disputado e com bases precárias, sofrendo o impacto das lutas ideológicas as concepções judaico-cristã, materialista e naturalista, humanista secular, feminista e ambientalista (neopaganismo; animismo; movimentos new-age)” ().

¹⁷⁹ Cf. Machado, Jónatas E. M., Paulo Nogueira da Costa e Esteves Carlos Hilário, op. cit., 2014, p. 167; Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit., 2007, pp. 79-80. Veja-se, em especial, Bíblia Sagrada, Gênesis 1:26-27; Mateus 22:37-39 e Lucas 10:29-37.

notados contributos de, entre outros, TOMAS DE AQUINO, IMMANUEL KANT e FRIEDERICH NIETZSHE, sobretudo do segundo autor que, numa de suas obras mais populares intitulada «*Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*», («Fundamentação da Metafísica dos Costumes»), respetivamente, assinalou que “todo o ser racional *existe* como fim em si mesmo, *não só como meio* para o uso arbitrário desta ou daquela vontade”¹⁸⁰. Concluiu que, “em todas as suas acções, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ser *considerado simultaneamente como fim*”¹⁸¹. A dignidade da pessoa humana, enquanto critério de fundamentação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, “parte das características da liberdade e da racionalidade da pessoa, antropologicamente sustentada numa inserção social, garantindo o seu desenvolvimento pessoal”¹⁸². Podemos afirmar, sem nenhum resquício de desacerto, que a par do direito à igualdade e do direito à liberdade e autodeterminação sexual, a dignidade da pessoa humana é o direito humano e direito fundamental mais lesado na prática de assédio sexual. Basta pensar nas desconcertantes repercussões dos danos que a conduta sexualmente assediante acarreta para a esfera jurídica do seu destinatário¹⁸³. Estas são apenas algumas das marcas indeléveis que o comportamento sexualmente assediante pode deixar na esfera jurídica do seu destinatário, comprometendo significativamente o direito ao respeito pela dignidade da pessoa humana. A este respeito, é do mesmo entendimento a CITE quando assinala que,

atendendo ao caso em concreto, verifica-se que o alegado comportamento imputado ao denunciado incorpora diversas atitudes que, ao longo do tempo, perturbaram a trabalhadora *afectando a sua dignidade*, provocando-lhe receio e angústia que vieram a culminar na incapacidade de esta desenvolver a sua actividade profissional e, até, de desenvolver, com normalidade, a sua vida pessoal apresentando, de acordo com informação médica, sintomas de stress pós traumático que, tendo em conta a história clínica pode ser apontada como causa etiológica o assédio de que foi vítima¹⁸⁴.

III. Quando nos debruçamos sobre o fundamento da tutela da conduta sexualmente assediante, um postulado de avultosa importância que não se pode perder de vista é, indubitavelmente, a *igualdade e não discriminação*. Com raízes históricas ligadas ao jusnaturalismo e bastante notabilizado nos finais dos séc. XVIII, em pleno auge da Revolução

¹⁸⁰ Kant, Immanuel, *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, Lisboa, Edições 70, 2007, p. 67.

¹⁸¹ Id., *ibid.*, p. 68.

¹⁸² Gouveia, Jorge Bacelar, *op. cit.*, 2014, p. 217

¹⁸³ *Supra*, cap. II, ponto 3.5., subponto VIII.

¹⁸⁴ CITE, Parecer n.º 202/CITE/2011, Processo n.º 39 – QX/2010, de 5 de dezembro de 2011, II – Enquadramento Jurídico, ponto 2.11.

Norte-Americana e, ulteriormente, da Revolução Francesa — juntamente com a *liberté* e a *fraternité*, consagradas na *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen* —, no quadro dos direitos humanos e direitos fundamentais, muito mais do que um direito, é um *princípio* que se perfilha como demonstração da racionalidade moderna contra as mais variadas formas de imposições desumanas perpetuadas pelos impérios, monarquias e outras instituições sociais no decorrer de centenas de anos¹⁸⁵. Despida de quaisquer conotações normativas, «igualdade» significa nada mais do que «ausência de diferença», «qualidade do que é igual», «uniformidade»¹⁸⁶; o seu conceito decorre a partir de uma comparação sob determinado ponto de vista, fundamentalmente sob o ponto de vista quantitativo. Enquanto princípio regedor de toda a conduta humana no domínio do sistema de organização social, a conceção mais acertada de igualdade é aquela que pressupõe a ausência de diferença de direitos e deveres entre os seres-humanos, uma vez que a perceção genuína da palavra não se compadece das imperfeições humanas individuais, dado que o único traço característico entre os seres-humanos é a sua *natureza humana*¹⁸⁷.

A igualdade e não discriminação é um dos “princípios estruturantes do sistema constitucional global, conjugando dialeticamente as dimensões liberais, democráticas e sociais inerentes ao conceito de Estado de direito democrático e social”¹⁸⁸; tem como substrato jurídico-normativo nacional e internacional a *igualdade de dignidade humana de todas as pessoas*, cujo objeto imediato se reconduz no sentido de atribuição de idêntica validade cívica de todos os seres-humanos, “independentemente da sua inserção económica, social e política, proibindo desde logo formas de tratamento ou de consideração social discriminatória”¹⁸⁹. A *não discriminação* surge, assim, como seu corolário, proibindo as diferenciações de tratamento

¹⁸⁵ Veja-se, a este respeito, Canotilho, J. J. Gomes, et al. (coord.), *Comentários à Constituição do Brasil*, São Paulo, Saraiva, 2013, p. 243; Miranda, Jorge e Rui Medeiros, op. cit., 2010, pp. 219-220.

¹⁸⁶ Academia das Ciências de Lisboa, *Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea*, Lisboa, Verbo, Vol. II: G-Z, Verbo, 2001; Departamento de Dicionários da Porto Editora, op. cit.

¹⁸⁷ “A fórmula «o igual deve ser tratado igualmente e o desigual desigualmente» não contém o critério material de um juízo de valor sobre a relação de igualdade (ou desigualdade). [...] Existe observância de igualdade quando indivíduos ou situações iguais não são arbitrariamente (*proibição do arbítrio*) tratados como desiguais. O arbítrio da desigualdade seria condição necessária e suficiente da violação do princípio da igualdade” (Canotilho, J. J. Gomes, *Direito Constitucional*, Coimbra, Almedina, 1992, p. 577). Nesta ótica, a igualdade não é observada em comparação com um atributo humano existencial que deve ser idêntico a todos, mas antes como uma condição humana emanada de um princípio universal que se adquire em virtude de existir; um postulado que dispõe aos seres-humanos a igualdade de direitos e deveres perante um conjunto de instrumentos normativos, pelo facto de todos possuírem a mesma dignidade humana (cf. Coutinho, Maria L. P., op. cit., 2006, p. 133). Destarte, a igualdade estende uma estreita correlação com a justiça, na medida em que se arroga como um cânone que estabelece igual dignidade a todos seres-humanos.

¹⁸⁸ Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit., 2007, pp. 336-337.

¹⁸⁹ *Ib.*, *ibid.*, p. 337.

fundadas em quaisquer fatores de discriminação, na medida em que se demostrem como diferenciações arbitrárias e irrazoáveis, não pautadas por *critérios de justiça* e atentatórias à dignidade humana. O direito à igualdade propõe-se à reafirmação ou concretização do princípio material da igualdade, garantindo a proteção da cada particular contra quaisquer formas de discriminação (negativa) em relação ao Estado e demais entidades coletivas (de direito público e privado), como também em relação a outros particulares ou grupos não personalizados¹⁹⁰. Sendo o assédio sexual uma forma de discriminação em função do sexo¹⁹¹, não sobram dúvidas que a sua prática representa um verdadeiro atentado ao princípio da igualdade e não discriminação. A este propósito, a posição tomada pela CITE afigura-se-nos bastante concisa quando assinala que, “assédio sexual é um problema de *discriminação sexual* e os efeitos negativos que a sua ocorrência traz às relações laborais afectam normalmente aspectos essenciais dessas relações tais como a continuação no posto de trabalho, promoções, entre outros”¹⁹². Aliás, como será tratado oportunamente¹⁹³, é com fundamento na violação deste direito (ou princípio) que grande parte dos instrumentos normativos (quer de ordem nacional, quer supranacional), reprovam toda uma conduta sexualmente assediante.

IV. Um outro direito que, em particular, é extremamente afetado pela prática do assédio sexual no âmbito das relações laborais é o *direito à liberdade*, designadamente à *liberdade e autodeterminação sexual*. No quadro dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, a liberdade e autodeterminação sexual é um corolário do direito à liberdade, que se traduz na liberdade de cada pessoa em exprimir a sua própria sexualidade — uma necessidade básica que integra a própria condição humana¹⁹⁴ —, afigurando-se como parte de sua personalidade, sua identidade sexual, que abrange a tónica do “homossexualismo, do intersexualíssimo e do transexualismo, bem assim da livre escolha de seus parceiros e da oportunidade de manter com eles, de maneira consentida, relações sexuais”¹⁹⁵. O direito à liberdade e autodeterminação sexual decorre da própria natureza humana e a sua esfera de proteção abrange, por um lado, o *direito à liberdade* de cada pessoa (não) dispor ou (não) exercer a sua sexualidade, sem ser impedida, e o direito de ser respeitada (não ser discriminada) pela sua livre escolha, enquanto

¹⁹⁰ Cf. Miranda, Jorge e Rui Medeiros, op. cit., 2010, pp. 219-220.

¹⁹¹ Supra, cap. II, ponto 6.4.

¹⁹² CITE, Parecer n.º 4/CITE/94, processo n.º 8/93, de 19 de outubro de 1994, II - Enquadramento Jurídico, ponto 2., *in fine*.

¹⁹³ Infra, pontos que se seguem.

¹⁹⁴ Alguns aspetos relativos à «sexualidade» foram tratados aquando das várias valências da terminologia «sexo», no ponto 3.4., subponto IV.

¹⁹⁵ Canotilho, J. J. Gomes, et al. (coord.), op. cit., 2013, 277-278.

condição ou garantia da dignidade humana; e, por outro lado, o *direito à autodeterminação* de cada pessoa para escolher ou conduzir a realização da sua sexualidade de forma autónoma (sem receber interferência externa, que vicie o processo de manifestação de sua vontade, na sua tomada de decisão, i.e., sem ser importunada, coagida ou obrigada a exercer ou dispor da sua sexualidade)¹⁹⁶.

O direito à liberdade e autodeterminação sexual é uma qualidade intrínseca a toda e qualquer pessoa e o seu exercício, tal como o exercício de outros corolários do direito à liberdade (tanto física como moral ou psíquica, v.g., direito à liberdade de expressão e direito à liberdade de imprensa), implica sempre certos limites e responsabilidades (quer no âmbito jurídico ocupacional, civil ou penal, quer no de *convivência social*). Dito doutro modo, o seu exercício não pode ser abusivo, devendo sempre estar em conformidade com os preceitos da Constituição e das demais normas positivas; não pode ser indecoroso, devendo sempre respeitar os limites da ética e da moral e estar de acordo com a ordem pública, os bons costumes e demais normas de convivência social; e não deve colidir com o igual exercício do direito à liberdade e autodeterminação sexual de outrem, respeitando sempre a vontade (ou o consentimento) da contraparte e de terceiros. Na medida em que o assédio sexual se assinala como todo o comportamento *indesejado ou não recíproco de caráter sexual*, afigurando-se, assim, a falta de «consentimento» (ou vícios no processo de sua manifestação) e o «caráter sexual» do comportamento como elementos essenciais para sua determinação¹⁹⁷, facilmente pode-se afirmar que a sua prática viola significativamente o direito à liberdade e autodeterminação sexual. Tanto é que, no domínio do Direito Penal, grande parte (senão mesmo a totalidade) das legislações que disciplinam o fenómeno do assédio sexual, têm como pano de fundo a proteção deste direito humano e direito fundamental¹⁹⁸.

¹⁹⁶ Neste sentido, Lopes, José Mouraz, *Os Crimes Contra a Liberdade e Autodeterminação Sexual no Código Penal*, Coimbra, Coimbra Editora, 2008, pp. 15-17 e 22-23; Dias, Maria Berenice, *União homoafetiva: O Preconceito & a Justiça*, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2009, p. 70.

¹⁹⁷ Veja-se, a este respeito, supra, cap. II, ponto 3.2., subponto III.

¹⁹⁸ Cf. Lopes, José Mouraz, op. cit., 2008, p. 22. Talvez mesmo possamos afirmar que este é o *direito mais afetado* pela prática do assédio sexual no âmbito das relações laborais. Entretanto, enquanto estivermos desprovidos de uma doutrina que fundamente esta posição, podemos adiantar que no quadro do *assédio em geral*, dentre os outros citados, este é o único direito que é lesado *apenas* pelo comportamento *sexualmente* assediante, não sendo abrangido pelo comportamento *moralmente* assediante. Ou seja, exceto o direito à liberdade e autodeterminação sexual, o direito à dignidade da pessoa humana, o direito à igualdade e à não discriminação, o direito à integridade física e moral, o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, o direito ao trabalho, nomeadamente à segurança no emprego são igualmente afetados pela prática do *assédio moral* (por todos, Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, pp. 119 e ss.).

V. Ainda na categoria dos direitos, liberdade e garantias, a prática de assédio sexual no âmbito das relações de trabalho também lesa o *direito à integridade física e moral* e o *direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar*. O primeiro integra-se na categoria do *direito à integridade pessoal* e traduz-se no “direito a não ser agredido ou ofendido, no corpo ou no espírito, por meios físicos ou morais”¹⁹⁹. Trata-se de um direito humano e direito fundamental que surge indissociavelmente ligado ao reconhecimento absoluto (quer na ordem nacional, quer internacional) da dignidade da pessoa humana; que se perfilha como garantia da personalidade contra ameaças e agressões que se traduzam em lesões contra o corpo e a moral de toda e qualquer pessoa²⁰⁰. Incluem-se na categoria das *ameaças e agressões contra o corpo humano* todo o comportamento hostil, manifestado sob forma física, com o objetivo ou o efeito de infligir dano ou causar prejuízo ao corpo de uma pessoa ou grupo. Por sua vez, integra-se na categoria das *ameaças e agressões contra a moral* todo o comportamento hostil, manifestado sob forma verbal e não verbal, com o objetivo ou o efeito de infligir dano ou causar prejuízo à moral de uma pessoa ou grupo²⁰¹. O direito à integridade física e moral é um direito de personalidade e por isso *irrenunciável*, salvo nos casos em que o consentimento seja aceitável. O seu âmbito normativo vai desde o respeito pela *inviolabilidade* da integridade física e moral tanto na relação do particular com o Estado e com outros particulares (abrangendo também os nascituros) ou grupos, como na relação do particular consigo mesmo, ou seja, o respeito pela inviolabilidade de dispor do seu próprio corpo (v.g., automutilação e suicídio)²⁰². A conduta sexualmente assediante consubstancia-se num atentado ao direito à integridade física e moral porque põe em causa o bem-estar físico-psíquico do seu destinatário, abalando o mais elevado dos valores morais e espirituais inerentes a todo e qualquer ser-humano: a dignidade da pessoa humana²⁰³.

O segundo traduz-se no direito ao respeito pela vida privada de toda e qualquer pessoa e compreende o direito a impedir o acesso de estranhos a informações sobre a vida privada e familiar e o direito a que não sejam divulgadas informações sobre a vida privada e família²⁰⁴.

¹⁹⁹ Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit., 2007, p. 454.

²⁰⁰ Cf. Miranda, Jorge e Rui Medeiros, op. cit., 2010, p. 552.

²⁰¹ Apesar do notável esforço conceptual de distinção das ameaças e agressões contra o corpo humano e contra a moral. Em termos práticos, a fronteira que divide as duas formas de agressão é tão ténue que, por vezes, difícil de detetar. Embora possam haver lesões da integridade física que não se repercutam na integridade moral e vice-versa, um único comportamento pode ser (como muitas vezes é) simultaneamente lesivo à integridade física e à integridade moral. Entende-se o intuito desta distinção, para efeitos meramente académicos.

²⁰² Cf. Miranda, Jorge e Rui Medeiros, op. cit., 2010, p. 555.

²⁰³ A este respeito, Mendes, João de Castro, “Direito à Integridade Pessoal — Um Esboço de Comentário Constitucional”, *Revista da Faculdade Direito da Universidade de Lisboa*, FDL, 1989, p. 29.

²⁰⁴ Cf. Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit., 2007, p. 467.

Trata-se de um direito humano e direito fundamental que cada particular dispõe de ver *protegidas informações ou dados pessoais* da esfera de sua vida privada e familiar (tal como gostos pessoais e hábitos de vida, situações da vida sentimental, sexual e familiar, os eventos na trajetória da vida pessoal, bem como o estado de saúde, etc.) perante o Estado e demais entidades coletivas (de direito público e privado), como também perante outros particulares ou grupos não personalizados; e, ao mesmo tempo, da faculdade que cada particular dispõe de livremente determinar o seu acesso a terceiros²⁰⁵. O direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar não é, em termos genéricos, um direito ilimitável. O seu âmbito de proteção da *personalidade* pode assumir certas delimitações, na medida em que colida com outros direitos humanos e direitos fundamentais (em particular com o direito à liberdade de expressão e comunicação e o direito à liberdade de imprensa). O seu alcance dogmático de proteção está intrinsecamente ligado à conceção de «vida privada e familiar», que deve ser equacionado de acordo com as referências dos postulados ordenadores da vida em sociedade, sob três perspetivas: o respeito pelos comportamentos, o respeito ao anonimato e o respeito à vida no relacionamento íntimo ou amoroso²⁰⁶. Na medida em que o assédio sexual se perfilha como uma conduta indesejada que se impregna na vida pessoal de seu destinatário, levando ao conhecimento de terceiros de dados ou informações de compleição sexual sobre sua vida íntima e privada e, conseqüentemente, pondo em causa a sua autoestima, honra e reputação, demonstrando-se como um verdadeiro atentado ao direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

VI. Outro direito humano e direito fundamental que a prática de assédio sexual nas relações laborais vulnera é o *direito ao trabalho*, nomeadamente o *direito à segurança no emprego* e o *direito a condições de trabalho justas e favoráveis*, na categoria dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais²⁰⁷. Tal como sucede com o direito à vida na categoria

²⁰⁵ No mesmo sentido, Abrantes, José João, *Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no Trabalho: em Especial, a Reserva da Intimidade da Vida Privada (Algumas Questões)*, Coimbra, Almedina, 2014, p. 22; Miranda, Jorge e Rui Medeiros, op. cit., 2010, pp. 620 e 622.

²⁰⁶ Cf. Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit., 2007, p. 467.

²⁰⁷ Embora disposto em artigo próprio (53.º), inserido no cap. III, sob epígrafe “direitos liberdades e garantias dos trabalhadores, integrado na *categoria dos direitos liberdades e garantias fundamentais* da CRP, aditado pela Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro — a primeira revisão da Constituição —, em resultado da *autonomização* e transposição sistemática da al. a) do art. 52.º, na sua primitiva redação (cf. Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit., 2007, pp. 702 e 704-705), optou-se por versar sobre o *direito à segurança no emprego* como um corolário do *direito ao trabalho*, integrado na *categoria dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, como dispõe o art. 76.º da CRA de 2010 e, igualmente dispunham, os arts. 51.º e 52.º do texto originário da CRP, aprovado em 2 de abril de 1976. Os temas do *direito ao trabalho* e do *direito à segurança no emprego* já

dos direitos, liberdade e garantias, o direito ao trabalho privilegia de uma posição análoga no quadro dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, arrogando-se como um pressuposto e um antecedente lógico de todos os restantes direitos humanos e direitos fundamentais que lhe sucedem²⁰⁸. Trata-se de um direito positivo que se funda na dignidade da pessoa humana e se traduz na faculdade de obter emprego ou de exercer uma atividade profissional, e que é reconhecido aos particulares perante o Estado; um direito que confere ao particular (trabalhador) a compensação pela falta de obtenção de emprego ou do exercício de uma atividade profissional, através da prestação de subsídio de desemprego, bem como da garantia de indemnização nos casos de vicissitudes das relações de trabalho por motivos alheios a sua vontade; um direito “que não é accionável por si mesmo, muito menos justificável, dependendo da necessária intermediação legislativa e administrativa”²⁰⁹. O seu horizonte de proteção, na sua dimensão negativa, também abrange a liberdade para procurar emprego, o direito (ou dever) de ocupação efetiva, o direito de igualdade e não discriminação no acesso a quaisquer cargos, tipos de trabalho ou categorias profissionais, o direito à segurança no emprego e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis²¹⁰.

O *direito à segurança no emprego* surge assim como um corolário do direito ao trabalho (no domínio da manutenção do posto de trabalho), que tem como pano de fundo a garantia da segurança do trabalhador — a parte mais débil da relação laboral —, impondo uma série de restrições à autoridade do empregador, na liberdade de empresa e na autonomia privada, notadamente na liberdade contratual, assegurando a isonomia substancial, no panorama das relações laborais, diante de eventuais riscos ou desequilíbrios contratuais; um corolário que tem como desiderato a consagração de “uma ideia de *estabilidade* no trabalho à luz da qual deve ser interpretado todo o regime laboral”²¹¹ e a proibição de formas de prestação de trabalho precário ou de diminuição de prestação de trabalho. Por sua vez, o *direito a condições de trabalho justas e favoráveis* compreende a garantia de condições factuais adequadas para o exercício da atividade laboral, visando a proteção da saúde física e psíquica do trabalhador e a promoção de padrões de trabalho justo, decente e respeitável, que se traduzem em condições essenciais para

foram referidos no cap. I (supra, ponto 1., em especial os subpontos II. e III.). A fim de evitar repetições, neste subponto apenas teceremos algumas notas, julgadas importantes, que não foram anteriormente mencionadas.

²⁰⁸ Cf. Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit., 2007, pp. 762-763.

²⁰⁹ Id., ibid., p. 763.

²¹⁰ Id., ibid., p. 763-764.

²¹¹ Maduro, Luís Miguel e Margarida Cabral, “Segurança no Emprego”, *Revista Jurídica*, 15, Lisboa, AAFDL 1991, p. 53.

o asseguramento da dignidade da pessoa humana²¹². A conduta sexualmente assediante no âmbito das relações laborais vulnera o direito ao trabalho, na medida em que degrada o ambiente laboral sadio, equilibrado e seguro, prejudicando o acesso a cargos, tipos de trabalho ou categorias profissionais; e provocando consequências diretas na saúde física e psicológica de seu destinatário (o trabalhador, por via de regra), na esfera coletiva ocupacional (com relevo no absentismo dos recursos humanos e na perda de rendimento e de reputação da empresa), como também no quadro do sistema de proteção social do Estado, que indiretamente se reflete no panorama económico da sociedade em geral.

5. Tutela legal: a proteção dos direitos humanos e dos direitos fundamentais

5.1. Panorama normativo internacional e comunitário

I. Considerando que o comportamento sexualmente assediante no âmbito das relações laborais vulnera direitos humanos e direitos fundamentais — posições jurídicas basilares reconhecidas pela ordem interna, comunitária e internacional, dotadas da maior força normativa —, acarreta efeitos funestos e irreparáveis sobre a saúde psicofísica da vítima, que não raras vezes se repercutem na esfera de sua vida privada e familiar e nos mais variados domínios da organização, gerando sérios prejuízos para a empresa e causando consequências de toda ordem para o Estado (notadamente no plano da saúde pública e económica) e para sociedade em geral; várias organizações supranacionais vocacionadas para a promoção e respeito universal e efetivo dos direitos humanos e liberdades fundamentais, nomeadamente para o respeito da dignidade da pessoa humana, para a promoção da igualdade de direitos e de oportunidades e para o asseguramento do direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual de todas as pessoas, em geral, e dos trabalhadores, em particular, sem distinção raça, cor, origem nacional ou social, sexo, língua, orientação política ou religiosa, ou de qualquer fator de discriminação, tomaram a diligência de elaborar um conjunto de instrumentos normativos (convenções, resoluções, declarações, diretivas e recomendações)²¹³, de forma a garantir e proteger uma série de direitos humanos e de direitos fundamentais “indispensáveis para que as pessoas possam ter uma vida plena, livre, segura e saudável”²¹⁴. Como se verifica, a concretização desta intervenção não sucedeu “da noite para o dia”, já que foi o resultado de um longo processo de

²¹² Cf. Benedek, Wolfgang (ed.), *Understanding Human Rights: Manual on Human Rights Education*, Graz, European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy, 2012, p. 320.

²¹³ Veja-se, a este respeito, o preâmbulo e o art. 2.º da DUDH; e a al. a) do ponto II da Declaração de Filadélfia.

²¹⁴ Nações Unidas, *Direitos Humanos: o Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais*, Genebra, Publicação das Nações Unidas, 2008, p. 3.

debate ou discussão de propostas, acordos e padrões comunitários e internacionais, que levaram anos e décadas e que continuam em desenvolvimento até aos dias de hoje²¹⁵.

II. No panorama internacional, discorre-se, em primeira mão, sobre a DUDH²¹⁶. Tida, indubitavelmente, como o ponto de partida para a construção do sistema de direitos humanos das Nações Unidas e, simultaneamente, como referência “obrigatória” para tantos outros tratados inerentes aos direitos humanos políticos, civis, económicos, sociais e culturais, no plano comunitário e internacional, bem como para um crescente número de instrumentos normativos a nível dos sistemas jurídicos de ordem nacional²¹⁷. No que respeita à proteção dos direitos humanos em relação à conduta sexualmente assediante no âmbito das relações de trabalho, citam-se, só de passagem, o art. 1.º, que reconhece a todas as pessoas o igual respeito pela dignidade humana; o art. 2.º e o 7.º, que estabelecem o princípio da igualdade (de tratamento) e não discriminação (negativa) entre as pessoas; os arts. 3.º, 18.º e ss., que conferem liberdade (e autodeterminação) a todas as pessoas; o art. 6.º que reconhece personalidade jurídica a todas as pessoas; o art. 12.º que proclama direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar e direito à honra e reputação a todas as pessoas; e o art. 23.º que reconhece o direito ao trabalho. Muito embora tida como fonte do Direito Internacional sem eficácia jurídica vinculativa na ordem interna dos Estados signatários — subscrevem-se apenas a um mero reconhecimento formal de seu conteúdo normativo perante a ONU²¹⁸ —, a DUDH desempenha

²¹⁵ Conforme consta da Agenda da OIT para 2017-2019 (International Labour Organization, *Agenda of the International Labour Conference (2017–19)*, Governing Body 323rd Session, Geneva, 12–27 March 2015, GB.323/INS/2, de 3 Março de 2015), em relevo o ponto 16.

²¹⁶ Adotada e proclamada pela Assembleia Geral da ONU, na sua Resolução 217A (III), de 10 de dezembro de 1948. A sua redação surgiu na sequência do balanço (ou da reflexão) sobre as mais adversas barbáries levadas a cabo pelos nazis contra os judeus durante o holocausto e a sua brutal repressão aos opositores políticos, no auge da II.ª Guerra Mundial; considerada como uma das piores catástrofes de todos os tempos “arquitetada” pelo próprio ser-humano contra outro ser-humano, sob a mesma medida de dignidade; demonstrando que “violações tão graves dos direitos humanos têm consequências não somente dentro do Estado [...], elas têm uma dimensão que atravessa as fronteiras” (Peterke, Sven (coord.), *Manual Prático de Direitos Humanos Internacionais*, Brasília, Esmpu, 2010, p. 25). A DUDH surgiu, assim como um instrumento normativo internacional elaborado com o intento de construir um mundo sob alicerces da paz mundial, da contínua cooperação entre os Estados e sob a égide das gerações vindouras aos flagelos das guerras; com o fim de criar condições de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseadas no respeito do princípio da igualdade de direitos (cf. preâmbulo da DUDH; art. 55.º da Carta das Nações Unidas, assinada em São Francisco no exato dia 26 de junho de 1945, entrou em vigor na ordem internacional no dia 24 de outubro de 1945, em Angola, aprovação para adesão no dia 1 de dezembro de 1976). A DUDH “representa um importante progresso alcançado pela comunidade internacional em 1948. Seu valor de persuasão moral deriva do facto de ser reconhecida como uma declaração de normas internacionais de aceitação geral” (Nações Unidas, *Direitos Humanos e Aplicação da Lei: Manual de Formação em Direitos Humanos para as Forças Policiais*, Genebra, Publicação das Nações Unidas, 2001, p. 33).

²¹⁷ Cf. Peterke, Sven (coord.), op. cit., 2010, p. 32.

²¹⁸ No mesmo sentido, Benedek, Wolfgang (ed.), op. cit., 2012, p. 41.

um papel de extrema notabilidade na afirmação de valores éticos e/ou morais partilhados pelas principais culturas e sistemas jurídicos a nível mundial, estabelecendo postulados basilares na orientação do *direito internacional consuetudinário*²¹⁹.

No mesmo plano de articulação, com realce nas disposições jurídicas internacionais que consagram direitos civis e políticos, económicos, sociais e culturais, assinalam-se o PIDCP e o PIDESC²²⁰, respetivamente. Instrumentos normativos de inabalado relevo internacional, que juntamente com a DUDH compõem a *Carta Internacional dos Direitos Humanos*. Na esfera dos direitos humanos tutelados pelo PIDESC, a conduta sexualmente assediante no âmbito das relações de trabalho atenta contra as disposições dos arts. 6.º e 7.º, que conferem a todas as pessoas o direito ao trabalho e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, respetivamente; e do n.º 1 do art. 12.º, que reconhece o direito à integridade física e moral a todas as pessoas. Já no âmbito de proteção da PIDCP, a prática de assédio sexual no domínio das relações laborais vulnera as disposições do n.º 1 do art. 9.º, que consagra o direito à liberdade (abrangendo o direito à liberdade e autodeterminação sexual); do art. 16.º, que reconhece personalidade jurídica a todas as pessoas; do art. 17.º, que confere direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar e direito à honra e reputação a todas as pessoas; do art. 26.º (e do art. 2.º), que estabelece(m) o direito à igualdade e não discriminação. Ao contrário do que sucede com a DUDH, o PIDCP e o PIDESC dispõem de eficácia jurídica vinculativa na ordem interna dos Estados Partes. Uma vez retificados os Pactos, o Estado-parte compromete-se, por um lado, a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se encontrem nos seus territórios e estejam sujeitos à sua jurisdição os direitos reconhecidos nos Pactos, bem como

²¹⁹ Nações Unidas, op. cit., 2001, pp. 31-33

²²⁰ Ambos foram adotados pela resolução 2200A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de dezembro de 1966; em Angola, aprovação para adesão de ambos os instrumentos pela Resolução n.º 26-B/91 de 27 de dezembro de 1991, publicados no Diário da República n.º 53, série I. O contexto de influência redaccional dos dois instrumentos é partilhado com o da DUDH, na seqüência de quase 20 anos de duras negociações no âmbito das suas elaborações, ganhando finalmente força jurídica vinculativa uma década mais tarde; entrando em vigor na ordem internacional no exato dia 3 de janeiro de 1976, em conformidade com o seu artigo 27.º (PIDESC) e no dia 23 de março de 1976, em conformidade com o artigo 49.º (PIDCP). Ambos os instrumentos possuem o mesmo *espírito normativo*, parte da doutrina tem tratado de instrumentos “irmãos” (neste sentido, Nações Unidas, op. cit., 2008, p. 9), não sendo de admirar, por isso, que as disposições relativas ao direito à autodeterminação constantes dos seus arts. 1.º sejam exatamente iguais. O PIDCP dispõe de dois *protocolos facultativos* que integram seu conteúdo normativo. Um, adotado em simultâneo com o Pacto (em Angola, aprovação para adesão pela mesma resolução acima apontada), que acrescenta ao Comité dos Direitos Humanos a competência para receber e examinar comunicações provenientes de particulares que se considerem vítimas de uma violação dos direitos enunciados no Pacto; outro, adotado e proclamado pela resolução n.º 44/128 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 15 de dezembro de 1989 (em vigor na ordem internacional desde o dia 5 de Dezembro de 1991; ao qual Angola não aderiu), que tem como escopo a abolição da pena de morte, interditando aos Estados Partes o recurso à pena de morte. A este respeito, Nações Unidas, op. cit., 2001, pp. 33-35.

adotar medidas que permitam a adoção de decisões de ordem legislativa ou outra capazes de dar efeito aos direitos reconhecidos nos Pactos que ainda não estejam em vigor (cf. art. 2.º do PIDCP); e compromete-se a agir, quer com o seu próprio esforço, quer com a assistência e cooperação internacionais, especialmente nos planos económico e técnico, com o máximo dos seus recursos disponíveis, de modo a assegurar progressivamente o pleno exercício dos direitos reconhecidos nos Pactos, por todos os meios apropriados, incluindo, em particular, por meio de medidas legislativas, devendo também garantir que os direitos neles enunciados serão exercidos sem qualquer forma de discriminação (cf. art. 2.º do PIDESC). O controlo da efetiva aplicação dos pactos, no plano interno dos Estados Partes, é levado a cabo pelo Comitê dos Direitos Humanos (art. 28.º e ss. do PIDCP) e pelo Comitê dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (art. 19.º e 20.º do PIDESC).

Ainda no âmbito dos instrumentos normativos internacionais adotados pela Assembleia Geral da ONU, é incontornável a referência à CEDCM²²¹. Considerada como o principal instrumento normativo internacional com relevo em matérias ligadas à proteção e promoção dos direitos das mulheres, a CEDCM é o primeiro documento a reconhecer expressamente as mulheres como *seres-humanos plenos*, sendo por isso frequentemente descrita como a *Declaração Internacional de Direitos das Mulheres*²²². Sendo as mulheres a esmagadora maioria das vítimas do comportamento sexualmente assediante no domínio das relações de trabalho²²³, e considerando a prática de assédio sexual uma forma de discriminação (em função do sexo), impõe-se-nos, em especial, a referência das disposições contantes da Convenção que

²²¹ Adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979 e entrada em vigor na ordem internacional no exato dia 3 de setembro de 1981, em conformidade com o n.º 1 de seu artigo 27.º; em Angola, aprovação para adesão pela Resolução n.º 15/84 de 19 de setembro de 1984, publicada no Diário da República n.º 222, série I. O âmbito da sua redação surge na sequência da “alarmante” desigualdade em vários domínios sociais — a pobreza extrema e a discriminação — do género. No sentido de restabelecer o respeito pela dignidade da pessoa humana no domínio de proteção e promoção da mulher, nos anos seguintes entre 1976 e 1985, a ONU decidiu iniciar com a *Década para as Mulheres das Nações Unidas: Igualdade, Desenvolvimento e Paz*, que em 1979 culminou com a adoção da CEDCM. A monitorização do cumprimento das disposições contantes da Convenção é exercida pelo Comitê para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (art. 17.º da CEDCM), que de acordo com as disposições de seu Protocolo Opcional (adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução n.º A/54/4, de 6 de outubro de 1999 e aberto à assinatura no dia 10 de dezembro de 1999; entrou em vigor na ordem internacional no dia 22 de dezembro de 2000, em conformidade com o n.º 1 de seu artigo 16.º; sem ratificação/adesão por parte de Angola), dispõe de competência para examinar as comunicações apresentadas por particulares que aleguem ser vítimas de violação dos direitos previstos pela Convenção, bem como para instaurar inquéritos confidenciais em caso de suspeitas de violações graves ou sistemáticas da Convenção.

²²² No mesmo sentido, Peterke, Sven (coord.), op. cit., 2010, p. 293-297; Benedek, Wolfgang (ed.), op. cit., 2012, pp. 175-186

²²³ Neste sentido, veja-se sobre a prevalência do assédio sexual no âmbito das relações laborais ao redor do mundo, supra, cap. II, ponto 3.5.

são seriamente afetadas por tal conduta. Neste ensejo, é impreterível a alusão ao n.º 1 do art. 11.º, que estabelece igualdade e não discriminação no direito ao trabalho, nomeadamente no domínio do emprego (al. a)), do acesso ao emprego (al. b)), do direito à promoção, à estabilidade do emprego e a todas as prestações e condições de trabalho (al. c)), do direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e do direito à igualdade de tratamento para trabalho de igual valor (al. d)) e do direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho. Os preceitos da Convenção são particularmente direcionados aos Estados Partes, no sentido de se comprometerem a seguir um conjunto de orientações, entre as quais, a condenação da discriminação contra as mulheres sob todas as suas formas, e acordar em prosseguir, por todos os meios apropriados e sem demora, uma política tendente a eliminar a discriminação contra as mulheres (cf. art. 2.º).

III. Ainda no panorama dos instrumentos normativos internacionais, é de fundamental interesse, na envoltura em que se integra a presente Dissertação, destacar os documentos exarados pela OIT. Desde a sua fundação, em 1919, a Agência Especializada da ONU nas questões do trabalho, notadamente em matérias internacionais atinentes ao trabalho decente, tem dedicado uma especial atenção e cuidado às questões relacionadas com o fenómeno do assédio sexual no mercado de trabalho, a partir do momento em que foi reconhecido como um problema social à escala global. Neste norte, cita-se a 71.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que ocorreu de 7 a 27 de junho de 1985, onde foi adotada uma resolução sobre igualdade de oportunidades e tratamento de mulheres e homens no trabalho, na qual foi orgulhosamente estabelecido que “*sexual harassment at the workplace is detrimental to employee’s working conditions and to employment and promotion prospects. Policies for the advancement of equality should therefore include measures to combat and prevent sexual harassment*”²²⁴. Entretanto, entre as centenas de convenções adotadas pela OIT, a única na qual consta expressamente a terminologia «assédio sexual» é a Convenção n.º 169, relativa aos povos indígenas e tribais²²⁵. Nos termos da al. d) do art. 20.º, sob a epígrafe «contratação e

²²⁴ International Labour Organization, *Resolution on Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment*, Geneva, International Labour Office, 1985, p. 166.

²²⁵ Adotada pela 76.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, de 27 de junho de 1989; entrou em vigor na ordem internacional no dia 5 de setembro de 1991; submetida, mas não teve ratificação/adesão por parte de Angola. O seu conteúdo é em parte uma revisão da Convenção n.º 107, concernente à Proteção e Integração das Populações Indígenas e outras Populações Tribais e Semitribais de Países Independentes (adotada pela 40.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, de 26 de junho de 1957; tendo entrado em vigor na ordem internacional no dia 2 de junho de 1959; submetida e teve ratificação/adesão por parte de Angola no dia 4 de junho de 1976), é talvez o mais importante instrumento normativo internacional sobre os povos indígenas — ou pelo menos o primeiro instrumento internacional vinculante que trata especificamente dos direitos dos povos indígenas

condições de emprego», a Convenção dispõe que os governos devem adotar, no âmbito das leis e das regulações nacionais e em cooperação com os povos interessados, medidas especiais para garantir que trabalhadores pertencentes aos povos indígenas e tribais gozem de *igualdade de oportunidades e tratamento* no emprego para homens e mulheres e de *proteção contra assédio sexual*.

No sentido de colmatar esta insuficiência convencional, a OIT tem entendido que as disposições constantes da Convenção n.º 111 sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, aplicam-se extensivamente às situações de assédio sexual no emprego²²⁶. Nos termos do disposto no art. 1.º desta *Convenção fundamental*, é vedada todas formas de discriminação, nomeadamente a discriminação em função do sexo, em matéria de emprego ou profissão. A Convenção dispõe ainda que todo o Estado-membro onde a Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar políticas nacionais que tenham por fim promover, através de métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda a discriminação (art. 2.º). De 3 a 19 de junho de 2003, na 91.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT (CEACR, na sigla em inglês) adotou uma *Observação Geral* concernente à Convenção, considerando que o assédio sexual é um atentado contra a igualdade no trabalho, a integridade (física e moral), a dignidade da pessoa humana e o bem-estar dos trabalhadores; é uma forma de discriminação em função do sexo e deve ser compreendido dentro do alcance da Convenção; os Estados Partes da Convenção devem adotar políticas internas, tais como medidas legislativas, instrumentos de regulação coletiva de trabalho e jurisprudências, no sentido de tutelar todo o comportamento

e tribais — e o principal precursor da Declaração da ONU sobre Direitos dos Povos Indígenas (aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua 107ª Sessão Plenária, de 13 de setembro de 2007). A Convenção aplica-se a povos em países independentes que são considerados indígenas pelo facto de seus habitantes descenderem de povos da mesma região geográfica que viviam no país na época da conquista ou no período da colonização e de conservarem suas próprias instituições sociais, económicas, culturais e políticas. Aplica-se, também, a povos tribais cujas condições sociais, culturais e económicas os distinguem de outros segmentos da população nacional (cf. art. 1.º). Ao ratificarem a Convenção, os Estados-membros comprometem-se a adequar a sua legislação e práticas nacionais a seus termos e disposições e a desenvolver ações com vistas à sua aplicação integral. Assumem também o compromisso de informar periodicamente a OIT sobre a aplicação da Convenção e de acolher observações e recomendações dos órgãos de supervisão da Organização (cf. art. 2.º e ss.). Até ao presente momento a OIT dispõe de um total de 190 convenções que abordam os mais variados temas com relevo na proteção e promoção do trabalho decente. A este respeito, Organização Internacional do Trabalho, *Convenção n.º 169 sobre povos indígenas e tribais e Resolução referente à ação da OIT*, Brasília, OIT: escritório do Brasil, 2011, pp. 5-11.

²²⁶ Cf. International Labour Organization, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Genebra, International Labour Office, 2003, pp. 463-464.

sexualmente assediante no seio das relações laborais²²⁷. A OIT tem na sua agenda para 2018 uma proposta de discussão sobre a uma Convenção seguida de uma Recomendação em matéria de assédio sexual e violência no trabalho²²⁸.

IV. No panorama normativo comunitário é de capital interesse a alusão aos instrumentos exarados pela UA e pela SADC²²⁹, bem como, no âmbito do Direito Comunitário Comparado, aos documentos adotados pela UE. No que concerne à UA ressalta-se a CADHP²³⁰. A Carta de Banjul, como também é conhecida, no quadro dos mecanismos de proteção dos direitos humanos em África, é um documento de avultada importância, com realce na promoção dos princípios e valores específicos do continente africano (cf. n.º 5 do art. 21.º), como também dos direitos civis, políticos, económicos e sociais, reconhecidos pela DUDH. Da tutela dos direitos lesados pela prática de assédio sexual no âmbito das relações laborais vale a pena mencionar o disposto nos arts. 4.º e 16.º, n.º 1, que estabelecem o respeito pela integridade física e moral; no art. 5.º, que consagra o respeito pela dignidade da pessoa humana e reconhece a personalidade jurídica; no art. 6.º, que reconhece o direito à liberdade (abrangendo o direito à liberdade e autodeterminação sexual); no art. 15.º, que consagra o direito ao trabalho e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis. De modo a dar mais garantia e proteção aos Direitos Humanos das mulheres, a UA adotou um Protocolo à CADHP sobre os Direitos das Mulheres em África²³¹. Também conhecido por Protocolo de Maputo, é um documento que reforça a

²²⁷ Cf. id., *ibid.*, p. 464.

²²⁸ Veja-se o ponto 16 da International Labour Organization, *Agenda of the International Labour Conference* (2017–19), Governing Body 323rd Session, Geneva, 12–27 March 2015, GB.323/INS/2, de 3 março de 2015.

²²⁹ Foi estabelecida pela Conferência de Coordenação para o Desenvolvimento da África Austral (SADCC), de 1 de abril de 1980, que na Cimeira decorrida em Windhoek, na Namíbia, de 17 de agosto de 1992, foi transformada em SADC, onde foi adotado o seu Tratado, redefinindo a base da cooperação entre os Estados-membros de uma comunidade aberta para acordos juridicamente vinculativos. Tem como principais objetivos alcançar o desenvolvimento, a paz e a segurança, o crescimento económico, aliviar a pobreza, melhorar a qualidade de vida dos povos da África Austral e apoiar os socialmente desfavorecidos através da integração regional, equitativa e sustentável. São Estados-membros da SADC os países Angola, Botswana, República Democrática do Congo, Lesoto, Madagáscar, Malawi, Maurício, Moçambique, Namíbia, Seychelles, África do Sul, Suazilândia, República Unida da Tanzânia, Zâmbia, Zimbábue (cf. Preambulo e art. 1.º e ss. do Tratado da SADC).

²³⁰ Também conhecida como Carta de Banjul, foi aprovada pela Conferência Ministerial da Organização da Unidade Africana (OUA; atualmente União Africana — UA), de 7 a 19 de Janeiro de 1981, em Banjul, Gâmbia; adotada pela XVIII Conferência dos Chefes de Estado e de Governo dos Estados Africanos membros da Organização de Unidade Africana, de 28 de Junho de 1981 (de acordo com a data de adoção disponibilizada pelo site oficial da UA, enquanto 26 de Junho de 1981, segundo o site oficial do Gabinete de Documentação e Direito Comparado (GDDC) da Procuradoria Geral da República Portuguesa), em Nairobi, no Quênia; entrou em vigor na ordem comunitária no dia 21 de Outubro de 1986, em conformidade com o art. seu 63.º; em Angola, aprovação para ratificação/adesão e depositada nos dias 2 de Março de 1990 e 9 de dezembro de 1990, respetivamente.

²³¹ Adotado pela Assembleia da União Africana na sua II Cimeira, de 11 de julho de 2003, em Maputo, Moçambique; e entrou em vigor na ordem comunitária no dia 25 de novembro de 2005; em Angola, aprovação para adesão pela Resolução n.º 25/07 de 16 de julho de 2007, publicados no Diário da República n.º 85, série I.

abrangência dos direitos constantes da Carta às Mulheres, com relevo nas matérias de igualdade e não discriminação (de oportunidade e tratamento) de género no acesso à educação, justiça, política, cargos públicos e no processo de tomada de decisão e de abolição da mutilação genital feminina (cf. arts. 5.º, 9.º e ss.). No que respeita à proteção dos direitos das mulheres contra a prática do assédio sexual no seio das relações de trabalho, dispõe o Protocolo, nos termos do art. 13.º, que os Estados Partes devem tomar todas as medidas apropriadas para promover a igualdade de acesso ao emprego (al. a)); assegurar a transparência no recrutamento, na promoção de categoria e no despedimento de mulheres, como também combater e punir o assédio sexual no local de trabalho (al. c)). Tanto a carta como o Protocolo dispõem de um mecanismo de controlo de aplicação e de implementação (arts. 30.º da CADHP, 26.º e 32.º do Protocolo). Este mecanismo é da competência da Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, que tem como incumbência, entre outros, promover os direitos humanos e dos povos e assegurar a sua proteção nas condições fixadas pela Carta e pelo Protocolo (art. 45.º da CADHP).

No panorama comunitário sub-regional africano, assinala-se ainda, com o mesmo nível de importância no plano interno dos Estados-membros, o *Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento*. Consiste num instrumento normativo sub-regional que visa proporcionar a capacitação das mulheres, eliminar a discriminação e alcançar a igualdade de género, incentivando e harmonizando o desenvolvimento e a implementação de legislação, políticas, programas e projetos sensíveis ao género (cf. Art. 3.º). O Protocolo é de suma importância na proteção e promoção dos direitos da mulher no plano sub-regional da África Austral que, pela abrangência de seu âmbito e objeto de tutela, não deixa dúvidas que se integra no quadro dos instrumentos normativos supranacionais com relevo na proteção dos Direitos Humanos das Mulheres²³². Para além de contemplar a noção legal de assédio sexual²³³ (art. 1.º), o Protocolo dispõe, nos termos do art. 22.º, sob epígrafe «assédio sexual», que os Estados Partes devem, até 2015, produzir legislação, adotar e implementar políticas, estratégias e programas que definam e proíbam o assédio sexual em todas as esferas, e prevejam sanções apropriadas para agentes de assédio sexual (n.º 1); pretende também garantir a igual representação de mulheres e homens nos órgãos que atendem casos de assédio sexual (n.º 2). A SADC dispõe de um mecanismo de

²³² No mesmo sentido, Southern African Development Community e Southern African Research And Documentation Centre, *SADC Gender and Development Monitor 2016*, Gaborone/Harare, SADC e SARDC, 2016, p. xi; Africa Women's Development and Communication Network, *Freedom of Information (FOI) & Women's Rights in Africa: A Collection of Case studies from Cameroon, Ghana, Kenya, South Africa and Zambia*, Nairóbi, FEMNET, 2009, p. 15.

²³³ Cf. supra, cap. II, ponto 3.2., subponto II.

implementação, monitorização e avaliação do Protocolo no plano interno dos Estados Partes (art. 35.º), que é assegurado pelo Comité de Ministros responsável pelo Género e Assuntos da Mulher, pelo Comité de Altos Funcionários responsável pelo Género e Assuntos da Mulher e pelo Secretariado da SADC (n.º 1 do art. 34.º).

V. Numa escala global, no que diz respeito à adoção de instrumentos normativos comunitários atinentes à proteção das relações laborais contra a discriminação entre homens e mulheres e, conseqüentemente, contra a prática de assédio sexual, a UE é, sem dúvida alguma, uma união que facilmente se distingue de outras. Neste seguimento²³⁴, ressaltam-se a Diretiva n.º 75/117/CEE do Conselho, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, de 10 de fevereiro de 1975²³⁵ e a Diretiva n.º 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, de 9 de fevereiro de 1976²³⁶, documentos pioneiros que abriram caminho a uma série de desafios legislativos (quer no plano comunitário, quer no plano interno dos Estados-membros) em matéria de igualdade e não discriminação. O primeiro instrumento normativo da UE com referências expressas sobre a definição de assédio sexual no âmbito das relações de trabalho e sua respetiva tutela é a Recomendação n.º 92/131/CEE, juntamente com o seu Código de Conduta, anexo²³⁷. A Recomendação estabelece aos Estados-membros o desenvolvimento de ações no sentido de promover a consciência de que comportamentos sexualmente assediadores no trabalho são inaceitáveis (cf. art. 1.º); bem como a prossecução de medidas positivas tendentes a conseguir um ambiente de trabalho em que mulheres e homens respeitem mutuamente a sua integridade humana e a aplicação do Código de Conduta no sector público e privado (art. 2.º). O Código de Conduta, por sua vez, estabelece uma série de orientações de carácter prático aos empregadores, sindicatos e trabalhadores, relacionadas com a proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho; tem como objetivo encorajar a elaboração e a aplicação de políticas e de práticas que permitam criar ambientes de trabalho isentos de assédio sexual. Atualmente existem mais de uma centena de documentos adotados pela UE e mais de

²³⁴ A este respeito, Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, pp. 183 e ss.

²³⁵ Publicada no J.O. n.º L 45/19, de 19 de fevereiro de 1975.

²³⁶ Publicada no J.O. n.º L 39/14, de 14 de fevereiro de 1975.

²³⁷ Supra, cap. II, ponto 3.1., subponto IV.

uma dezena de jurisprudências do Tribunal de Justiça da UE que versam sobre matéria de assédio sexual²³⁸.

A nível do Concelho da Europa, um instrumento normativo de suma importância no que concerne a melhores condições de trabalho e de vida dos cidadãos europeus é a Carta Social Europeia (Revista)²³⁹. No panorama do Direito Comunitário e do Direito Internacional, a Carta é tida como o primeiro instrumento normativo a consagrar explicitamente o direito à greve e trouxe inovações em matéria de direitos do trabalho, de condições de trabalho e de salário, apenas para citar alguns dos 19 direitos sociais por ela reconhecidos; é também tida como um ponto de referência do direito primário da UE, sendo muitos dos seus artigos apontados como fonte de inspiração para a consagração dos direitos sociais fundamentais da Carta dos Direitos Fundamentais da UE. No seu art. 26.º, com a epígrafe «direito à dignidade no trabalho», a Carta dispõe que “com vista a assegurar o exercício efectivo do direito de todos os trabalhadores à protecção da sua dignidade no trabalho, as Partes comprometem-se, em consulta com as

²³⁸ Nos instrumentos normativos, em relevo a Diretiva n.º 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, publicada no J.O. n.º L 373/37, de 21 de dezembro de 2004; a Diretiva n.º 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva n.º 86/613/CEE do Conselho, de 7 de julho de 2010, publicada no J.O. n.º L 180 de 15 de julho de 2010; a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), de 5 de Julho de 2006, publicada no J.O. n.º L 204 de 26 de julho de 2006; a Diretiva n.º 2012/29/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade e que substitui a Decisão-Quadro 2001/220/JAI do Conselho, de 25 de outubro de 2012, publicada no J.O. n.º L 315 de 14 de novembro de 2012; a Resolução do Parlamento Europeu, sobre a situação das mulheres no Norte de África (2012/2102(INI)), de 12 de março de 2013, publicada no J.O. n.º C 36 de 29 de janeiro de 2016; o Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema «Para uma convenção da OIT contra a violência de género no trabalho» (parecer de iniciativa), publicado no J.O. n.º C 13 de 15 de janeiro de 2016. Na Jurisprudência, o ac. do Tribunal da Função Pública (Primeira Secção) de 25 de Setembro de 2012, Moises Bermejo Garde contra Comité Económico e Social Europeu (CESE), Processo F-41/10, publicado na Coletânea digital (Coletânea da Função Pública), de 25 de setembro de 2012; o ac. do Tribunal da Função Pública (Segunda Secção), de 11 de julho de 2013, Marie Tzirani contra Comissão Europeia, Processo F-46/11, publicado na Coletânea de Jurisprudência 2013-00000, de 11 de julho de 2012; o ac. do Tribunal Geral (Secção dos Recursos) de 12 de julho de 2011, Comissão Europeia contra Q., publicado na Coletânea de Jurisprudência 2011 II-04313, de 2 julho de 2011; o ac. do Tribunal da Função Pública (Primeira Secção) de 18 de maio de 2009, Herbert Meister contra Instituto de Harmonização do Mercado Interno (marcas, desenhos e modelos) (IHMI), processos apenas F-138/06 e F-37/08, publicado na Coletânea de Jurisprudência – Função Pública 2009 I-A-1-00131 e II-A-1-00727, de 18 de maio de 2009.

²³⁹ Aberta à assinatura a 18 de outubro de 1961, em Turim; em Portugal, aprovada para ratificação/adesão pela Resolução da Assembleia da República n.º 21/19, de 18 de junho (publicada no Diário da República n.º 179, de 6 de agosto de 1991). Tendo em conta as mudanças sociais fundamentais ocorridas desde a sua adoção, em 3 de maio de 1996 foi adotada e aberta à assinatura dos Estados-Membros do Conselho da Europa em Estrasburgo, a sua revisão. Em Portugal, esta revisão foi aprovada para ratificação pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17 de outubro (publicado no Diário da República n.º 241, de 17 de outubro).

organizações de empregadores e de trabalhadores: (1) a promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio sexual no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos”. Ao ratificarem a Carta, os Estados Partes comprometem-se a considerar-se ligadas pelas obrigações nela decorrentes (parte II da Carta). O controlo de aplicação dos compromissos constantes da Carta é da competência do Comité Europeu dos Direitos Sociais que, entre outras, tem a incumbência de examinar os relatórios apresentados pelos Estados Partes ao Secretário-Geral e redigir um relatório com as suas conclusões (cf. n.º 1 do art. 24.º da Parte IV da Carta, emendado pelo Protocolo de Turim de 1991)²⁴⁰.

Em especial no que respeita à proteção dos direitos da mulher europeia em relação à prática de assédio sexual no contexto das relações de trabalho, assina-se, com inquestionável magnitude no painel de defesa dos Direitos Humanos das Mulheres, a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, também conhecida como Convenção de Istambul²⁴¹. A Convenção constitui um documento pioneiro, no que tange a instrumentos normativos juridicamente vinculativos “que antecipa um conjunto alargado de medidas para prevenir e combater diferentes formas de violência contra as mulheres e a violência doméstica”²⁴². A Convenção estabelece que os Estados Partes devem adotar medidas legislativas ou outras que se revelem necessárias para assegurar que comportamentos sexualmente assediadores sejam passíveis de sanções penais ou outras sanções legais (art. 40.º). A Convenção aplica-se a todas as formas de violência contra as mulheres, incluindo a violência doméstica, que afeta desproporcionalmente as mulheres, com particular atenção às mulheres vítimas de violência de género (art. 2.º); e obriga os Estados Partes a adotar medidas que se revelem necessárias para prevenir todas as formas de violência, para garantir que as vítimas tenham acesso a serviços que facilitem a sua recuperação, tenham o direito de exigir uma indemnização dos perpetradores e que tenham proteção contra quaisquer novos atos (art. 12.º e ss.). O controlo da aplicação e implementação da Convenção no plano interno dos Estados Partes é feito por um mecanismo de monitorização, levado a cabo pelo Grupo de Peritos para o Combate à Violência contra as Mulheres (art. 66.º e ss.).

²⁴⁰ Veja-se, para maior desenvolvimento, Alves, Luisa Teixeira, *El Cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de Salarios. Un Estudio Comparado de los Ordenamientos Laborales Portugués, Español e Italiano*, Corunha, Atelier libros Juridicos, 2014.

²⁴¹ Adotada e aberta à assinatura na Conferência Ministerial de Istambul, de 11 de maio de 2011; entrou em vigor na ordem comunitária no dia 1 de agosto de 2014.

²⁴² Múrias, Cláudia, Joana Sales e Tatiana Morais, *Assédio Sexual é Violência. Direito ao Trabalho com Dignidade!*, Lisboa, Edição UMAR, 2015, p. 15.

5.2. Assédio sexual no ordenamento jurídico angolano

I. Desde a sua proclamação como Estado soberano e independente (cf. art. 1.º da CRA), em 11 de novembro de 1975 — e após um profundo mergulho em guerra civil que perdurou quase três décadas de retrocesso —, Angola tem apresentado uma significativa evolução, no que concerne ao quadro geral do sistema de justiça e do direito²⁴³. Este progresso pode facilmente ser constatado a partir de uma breve observação nas disposições consagradas pela Constituição de 2010 — a mais alta representação do comprometimento da República de Angola com os valores e princípios fundamentais da independência, soberania e unidade do Estado democrático de direito²⁴⁴ — e por outros diplomas legais subsequentes, em matéria de proteção dos direitos, liberdades e garantias fundamentais e dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais. Entretanto, a despeito do reconhecimento desta notável evolução, somos lamentavelmente surpreendidos pelo facto de não existir, no ordenamento jurídico angolano, nenhuma norma em vigor na qual a figura do assédio sexual seja expressamente definida e estejam consagradas as diversas implicações que a sua ocorrência merece, quando atendemos aos direitos em causa e aos efeitos negativos que se refletem no âmbito das relações laborais²⁴⁵. Diante deste contraste legislativo, somos obrigados a apreciar o assédio sexual à luz da proteção dos direitos que sua prática vulnera, designadamente a tutela legal do respeito pela dignidade da pessoa humana, do direito à igualdade e não discriminação, do direito à liberdade e autodeterminação sexual, do direito à integridade física e moral, do direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, do direito ao trabalho, nomeadamente do direito à segurança no emprego e do direito a condições de trabalho justas e favoráveis.

II. A CRA consagra, na categoria dos princípios gerais atinentes aos direitos e deveres fundamentais, o princípio da igualdade (n.º 1 do art. 23.º) e não discriminação (n.º 2 do art. 23.º), dispondo expressamente que “todos são iguais perante a Constituição e a lei”; e que

²⁴³ Com a aprovação da CRA em 2010 — seis anos após a assinatura do Acordo de Paz de 2002, na cidade de Luena —, é notável o progresso alcançado por Angola na modernização do sistema de justiça e de direito. Relevante, neste desiderato, a *Reforma de Justiça e do Direito*, que prevê uma série de mudanças faseadas no panorama jurídico-normativo em vigor e nos meios de administração de justiça. A prossecução desta tarefa é de inteira responsabilidade da *Comissão de Reforma da Justiça e do Direito* (criada pelo Despacho Presidencial n.º 124/12, de 27 de novembro), que tem em elaboração, entre outros diplomas legais, o novo Código da Família, o novo Código do Processo Penal, o novo Código Comercial e o novo Código Penal; e a Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Comuns — Lei n.º 2/15, de 2 de fevereiro —, que já foi aprovada e se encontra atualmente em vigor (revogando a Lei do Sistema Unificado de Justiça, aprovada pela Lei n.º 18/88, de 31 de dezembro), a qual introduziu várias modificações na organização do sistema judiciário Angolano.

²⁴⁴ Cf. Preâmbulo da CRA.

²⁴⁵ No mesmo sentido, CITE, Parecer n.º 4/CITE/94, processo n.º 8/93, de 19 de outubro de 1994, II - Enquadramento Jurídico, ponto 1.

ninguém pode ser prejudicado, privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do seu sexo, entre outras. A inviolabilidade da integridade física e moral (n.º 1 do art. 31.º), o respeito e a proteção da dignidade da pessoa humana (n.º 2 do art. 31.º), o reconhecimento do direito ao bom nome e reputação e do direito à reserva de intimidade da vida privada e familiar (n.º 1 do art. 32.º), a afirmação do direito à liberdade e autodeterminação sexual (abrangida pelas als. c) e d) do art. 36.º), são consagrados dentro da categoria dos direitos, liberdades e garantias fundamentais; e o direito ao trabalho (n.º 1 do art. 76.º), que abrange o direito à higiene e segurança no trabalho (n.º 2 do art. 76.º), está integrado na categoria dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, onde é reafirmada a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades, com particular referência a matéria de trabalho. Os direitos constantes da primeira categoria dos direitos fundamentais dispõem de eficácia imediata e vinculativa e são diretamente aplicáveis a todas as entidades públicas e privadas, sem necessidade de adoção de iniciativas legislativas ou outras medidas adequadas para a sua concretização progressiva e efetiva, conforme estabelece o n.º 1 do art. 28.º, sem resquício de dúvida²⁴⁶. Quando à eficácia *erga omnes* do direito ao trabalho e seus corolários, a intermediação legislativa ordinária é concretizada pela LGT (*ex vi* do n.º 2 do art. 28.º da CRA), que nos termos de seu art. 4.º, sob epígrafe «direito ao trabalho», estabelece que “todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, origem e condição social, razões religiosas, opinião política, filiação sindical e língua” (n.º 1); e que o “direito ao trabalho é inseparável do dever de trabalhar” (n.º 2).

²⁴⁶ A doutrina, em particular a portuguesa, tem travado um grande debate sobre a aplicação *imediata* e *mediata* dos direitos fundamentais nas relações entre os particulares. Entre outros, GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA (op. cit., 2007, pp. 385-386), MARIA PALMA RAMALHO (“Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa”, em *Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço*, Vol. II, Coimbra, Almedina, 2002, pp. 393 e ss.) e JOSÉ JOÃO ABRANTES (*Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, pp. 393 e ss.) têm se pronunciado a favor da aplicação *imediata* horizontal das disposições constitucionais sobre os direitos fundamentais, sem necessidade de intervenção legislativa ordinária; Enquanto ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO (“A Liberdade de Expressão do Trabalhador”, em António Moreira (Coord.), *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1999, pp. 31 e ss.) e FRANCISCO LUCAS PIRES (*Uma Constituição Para Portugal*, Coimbra, Coimbra Editora, 1975, pp. 89-90) argumentam de forma inversa, defendendo a aplicação *mediata* dos direitos fundamentais constitucionalmente consagradas, como uma forma de salvaguardar a autonomia das partes e a liberdade contratual). Por sua vez, a jurisprudência tem demonstrado que, à exceção da disposição sobre a igualdade remuneratória e a categoria dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais da CRP, necessitam de intervenção legislativa ordinária para que sejam invocados diretamente nas relações entre entidades particulares. No mesmo sentido, Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, p. 228; Pereira, Rita G., op. cit., 2009, pp. 124-125

III. Diz-se, em bom rigor, que os instrumentos normativos internacionais, comunitários e sub-regionais devem ser adotados na ordem jurídica interna dos Estados-membros de *forma genérica*, não dando espaço para quaisquer adulterações quanto à natureza de seu conteúdo normativo. Este argumento é extensivamente compreendido “a nível das operações de interpretação, integração e aplicação”²⁴⁷. É do entendimento doutrinal unânime²⁴⁸ que o direito internacional geral ou comum (ou seja, direito internacional consuetudinário) faz parte integrante da ordem jurídica interna dos Estados Partes. Esta *cláusula geral de receção plena* é adotada pela CRA (n.º 1 do art. 13.º). Quanto aos instrumentos normativos convencionais internacionalmente vinculativos, i.e., os *tratados solenes* e os *acordos em forma simplificada*, estão sujeitos a uma *conditio juris*. Conforme o disposto no n.º 2 do art. 13.º da CRP, “os tratados e acordos internacionais regularmente aprovados ou ratificados vigoram na ordem jurídica angolana após a sua publicação oficial e entrada em vigor na ordem jurídica internacional e enquanto vincularem internacionalmente o Estado angolano”. Assim, os documentos exarados pela ONU, OIT, UA e SADC — em vigor na ordem supranacional e dotados de eficácia jurídica vinculativa na ordem interna dos Estados-membros — são partes integrantes do ordenamento jurídico angolano após sua assinatura, ratificação (se se tratar de tratados solenes) ou sua aprovação (no caso de acordos em forma simplificada), ou ainda após sua adesão (conforme Angola fizer parte ou não da negociação do tratado) e sua publicação no Diário da República, desde que não se mostrem contrários às disposições estabelecidas pela CRA. Ultrapassada a *conditio juris*, os instrumentos normativos internacionais dispõem de idêntica validade e de igual relevância jurídica à das normas exaradas internamente, vinculando o Estado angolano, assim como todas entidades particulares, i.e., perfilhando-se à *cláusula geral de receção plena*²⁴⁹.

IV. Fortemente influenciadas pelo poder político e pelas instabilidades conjunturais macroeconómicas e sociais, as relações laborais em Angola foram marcadas por grandes mudanças ao longo de vários anos; e com elas, o conjunto de legislações que lhes estabeleceram diretrizes²⁵⁰. A atual LGT — a terceira na ordem das LGT já aprovadas até ao

²⁴⁷ Gouveia, Jorge Bacelar, *Manual de Direito Internacional Público: Introdução, Fontes, Relevância, Domínio, Garantia*, Coimbra, Almedina, 2009, p. 432.

²⁴⁸ No mesmo sentido, Pereira, André Gonçalves e Fausto de Quadros, *Manual de Direito Internacional Público*, Coimbra, Almedina, 1997, pp. 108 e ss.

²⁴⁹ Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit., 2007, pp. 258-264.

²⁵⁰ A história da legislação laboral em Angola, em especial, das relações individuais de trabalho, pode ser compreendida em duas etapas: período colonial e período pós-colonial (no mesmo sentido, Leitão, Luís M. T. M., op. cit., 2016, pp. 30 e ss.). As legislações em vigor em Angola no período colonial, que vai desde o desembarque de Diogo Cão à foz do Rio Zaire, sob comando de D. João II em 1482, até a proclamação da Independência,

momento —, dentro de suas limitações normativas e contextuais, adapta-se bem ao atual quadro socioeconómico que o país vem arduamente atravessando nos últimos cinco anos²⁵¹. O horizonte que envolve a sua fundamentação jurídica é a forte convicção acerca da criação de condições mais adequadas para a aplicação de políticas públicas e de programas nacionais com vista a assegurar, de forma dinâmica e gradual, o crescimento e o desenvolvimento económico e social, através da atração do investimento e do incentivo ao empreendedorismo, da estimulação de criação de novos postos de trabalho e da dinamização da atividade económica²⁵². Em vigor desde o dia 13 de setembro de 2015, a nova LGT é fracionada em catorze capítulos e estes, por sua vez, repartidos em seções, que lhe concedem uma disciplina alargada nas mais variadas matérias que se levantam no seio das relações individuais de trabalho. Entre outras inovações, a reforma da anterior LGT, proporcionou ao ordenamento jurídico angolano um âmbito de aplicação amplificado, estendendo sua tutela às relações individuais de trabalho das empresas públicas e mistas, cooperativas, organizações sociais, organizações internacionais e das representações diplomáticas e consulares (art. 1.º da LGT); um âmbito de proteção dos direitos e garantias dos trabalhadores mais abrangente, reconhecendo o direito ao trabalho e proibindo o trabalho obrigatório ou compulsivo (arts. 4.º e 5.º da LGT); e um âmbito de regimes jurídicos diferentes consoante a dimensão e a capacidade económica das empresas, sejam micro, pequenas, médias ou grandes empresas, de acordo com o número de trabalhadores efetivos e volumes de faturação total anual (art. 5.º da Lei das Micro, Pequenas e Médias

apresenta-se muito complexa. Este longo horizonte temporal notado pela escravidão e mais tarde pelo trabalho não assimilado (também conhecida como época do “trabalho indígena”, uma espécie de “semiescravidão”) as relações individuais de trabalho eram regidas por normas portuguesas, designadamente o Decreto n.º 16199, de 16 de dezembro de 1928, o chamado Código do Trabalho Indígena; o Estatuto n.º 2827, de 5 de junho de 1957, conhecido como Estatuto do Trabalho de Angola; e o Decreto n.º 44309, de 27 de abril de 1962, designado por Código de Trabalho Rural, que aboliu o regime do indigenato e instituiu o trabalho rural. Após seis anos de independência nacional é aprovada a primeira LGT — Lei n.º 6/81, de 24 de agosto de 1981 — que revogou o Código de Trabalho Rural e continha apenas 169 artigos, dando início à ordem das legislações individuais de trabalho (ou seja, LGT) em Angola. Dezanove anos depois, foi aprovada a Lei n.º 2/00, de 11 de fevereiro de 2000, revogando aquela primeira. Em 2015 surge a atual LGT, a Lei n.º 7/15, de 15 de junho, que entrou em vigor no dia 14 de setembro de 2015 e revogou aquela segunda.

²⁵¹ No atual cenário socioeconómico angolano — onde a queda de uma frágil estabilidade económica, outrora abonada pela ascensão do preço do petróleo, fustiga a classe mais baixa de Angola, tornando-a cada vez mais miserável —, a descrição mais próxima que nos ocorre para enquadrar o espírito das disposições normativas consagradas pela nova LGT seria, talvez, a de contribuir, “nas circunstâncias atuais, para o aumento da geração de emprego e a sua estabilidade, para uma crescente dinamização da atividade económica, para uma maior responsabilização e dignificação dos sujeitos da relação laboral e para a consolidação da justiça social” (Preâmbulo da LGT). O certo mesmo é que dezenas de críticas emergiram das bancadas académicas e profissionais muito antes de sua aprovação, pelo facto de “claramente” beneficiar os empregadores e, em contrapartida, fornecer pouca proteção aos trabalhadores. Tem-se dito «Lei Geral dos Empregadores» para exprimir o oposto da anterior LGT, na qual se apelidou «Lei Geral dos Trabalhadores».

²⁵² Cf. Preâmbulo da LGT.

Empresas²⁵³, *ex vi* do n.º 15 do art. 4.º da LGT, em especial os arts. 17.º, 112.º, 236.º e ss. da LGT).

No que respeita à proteção das relações laborais contra o comportamento sexualmente assediante, a LGT concretiza o preceito constitucional que consagra o direito ao trabalho (art. 76.º da CRA), estabelecendo o direito à igualdade de oportunidades e proibindo toda a forma de tratamento em razão de fatores de discriminação, nomeadamente em função do sexo (n.º 1 do 4.º da LGT), tornando aquela previsão constitucional diretamente aplicável, vinculando, assim, todas as entidades públicas e privadas (n.º 2 do art. 28.º da CRA); reconhece o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, consagrando o respeito pelas liberdades e dignidade do trabalhador e protegendo a sua saúde e gozo de condições de vida decentes (n.º 4 do 4.º da LGT). A LGT reconhece especial proteção e garantia aos trabalhadores contra práticas fundadas em fatores de discriminação, estabelecendo o *princípio do trabalho igual, salário igual* (n.ºs 1 e 2 do art. 157.º), corolário do princípio da igualdade que pressupõe a mesma retribuição para trabalho prestado em condições de igual natureza, qualidade e quantidade, com proibição da diferenciação arbitrária, materialmente infundada, só existindo violação quando a diferenciação salarial assente em critérios de justiça²⁵⁴; e proibindo a discriminação em função do sexo, no que concerne aos critérios de classificação e promoção profissional, designadamente os critérios de avaliação dos postos de trabalho (n.º 3 do art. 157.º). A violação das disposições concernentes ao direito ao trabalho e seus corolários, notadamente a não observância das condições de trabalho justas e favoráveis e a utilização de critérios discriminatórios de seleção e de avaliação dos trabalhadores, gera responsabilidade contraordenacional imputável à entidade empregadora, ainda que praticada por seus trabalhadores no exercício das respetivas funções, podendo ser punida com coima que vai de cinco a dez vezes o salário médio mensal praticado na empresa (arts. 7.º e 42.º do Regime das Multas, por Contravenções ao Disposto na Lei Geral do Trabalho²⁵⁵), fora a responsabilidade civil contratual ou extracontratual do prevaricador perante a vítima da conduta ilícita, conforme estiverem reunidos os respetivos pressupostos (art. 483.º do CC).

Em matéria de proteção dos direitos da mulher no trabalho, a LGT envida especial atenção e cuidado a este assunto, conforme demonstra a existência de um capítulo dedicado

²⁵³ Lei n.º 30/11, de 13 de setembro de 2011.

²⁵⁴ Cf. n.º 3 do art. 242.º da LGT. Veja-se, em especial, o ac. do STJ, de 12 de Outubro de 2011, proc. n.º 343/04.4TTBCL.P1.S1.

²⁵⁵ Aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 154/16, de 5 de agosto de 2016.

exclusivamente ao trabalho da mulher²⁵⁶. Sob a epígrafe «igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho», o art. 242.º dispõe que “é garantido à mulher trabalhadora, por referência ao homem, a igualdade de tratamento e a não discriminação no trabalho” (n.º 1), designadamente o direito à não discriminação no acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho (al. a) do n.º 2), à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso às ações de formação e de aperfeiçoamento profissional (al. b) do n.º 2), o direito à igualdade no acesso a categorias e em relação aos critérios de classificação e de promoção (al. c) do n.º 2), o direito ao trabalho igual, salário igual (al. d) do n.º 2) e o direito à ausência de qualquer outra discriminação, direta ou indireta, fundada no género (al. e) do n.º 2). Tidas como as mais afetadas²⁵⁷, com estas disposições, a LGT estabelece — sempre de forma genérica e não específica — a proteção das trabalhadoras contra a prática de assédio sexual no âmbito das relações laborais.

Ainda no domínio de tutela da LGT, importa assinalar que a conduta sexualmente assediante por parte de um trabalhador contra outro trabalhador, entidade empregadora, cliente, fornecedor ou outra pessoa qualquer, desde que seja dentro do âmbito das relações de trabalho (ou nelas a conduta se repercuta negativamente), implica sempre uma violação dos deveres laborais. Neste desiderato, expressamente consagrados pela LGT, temos a violação de um dos deveres fundamentais dos trabalhadores perante o trabalho, previstos pelo art. 8.º, designadamente o dever de observância da disciplina, deontologia e civilidade no local de trabalho (al. b)); os deveres gerais do trabalhador consagrado pelo art. 44.º, em particular, o dever de respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os responsáveis, os companheiros do trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa (al. d)). Quando o assédio sexual é praticado pelo empregador contra um trabalhador, implica sempre o incumprimento dos deveres gerais do empregador assinalados pelo art. 41.º, em especial o dever de tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social (al. a)), bem como o dever de promover boas relações de trabalho dentro da empresa e contribuir para a criação e manutenção de condições de harmonia e motivação no trabalho (al. d)). Implica ainda a lesão dos direitos do trabalhador previstos no art. 43.º, em particular o direito de ser tratado com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade (al. a)) e o direito de ter boas condições de segurança, saúde e higiene no trabalho e o direito à integridade física (al. g)).

²⁵⁶ Cap. XI da LGT, que vai do art. 242.º ao art. 252.º

²⁵⁷ Cf. supra, cap. II, ponto 3.5.

V. Dada a relevância dos bens jurídicos em causa aquando da sua ocorrência no âmbito das relações de trabalho, o assédio sexual tem merecido especial cuidado e atenção por parte da legislação penal, no sentido da sua criminalização²⁵⁸. Embora esta não seja já uma realidade angolana, uma vez que nem o Código Penal²⁵⁹ atualmente em vigor, nem sequer legislação penal avulsa contempla a sua tutela, tudo nos leva a crer que é uma realidade que está preste a mudar. Reunidos a 23 de fevereiro do corrente ano, o Plenário da Assembleia Nacional da República de Angola aprovou na generalidade, na sua 4.^a Reunião Plenária Extraordinária da 5.^a Sessão Legislativa da III Legislatura, a Proposta de Lei que Aprova o Código Penal (doravante Proposta), que se encontra em discussão deste 2004. Entre uma série de novidades, a Proposta contempla na sua parte especial, no título dos crimes contra as pessoas, um capítulo referente aos crimes sexuais. O capítulo é fracionado em quatro secções, sendo que, na segunda, relativa aos crimes contra a liberdade sexual, encontra-se prevista a criminalização do assédio sexual (art. 174.º). De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo, “quem, abusando de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica ou de trabalho, procurar constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar acto sexual, com o agente ou com outrem, por meio de ordem, ameaça, coacção, ou fraude, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com a de multa até 240 dias”. Nos termos do n.º 2, a pena se agrava quando a vítima for menor, sendo de 1 a 2 anos de prisão ou de multa de 120 a 240 dias²⁶⁰. A Proposta é atualmente tema de debate nas comissões

²⁵⁸ “O bem jurídico protegido surge de uma forma particularmente límpida e impositiva: o da autoformação da vida e da prática sexual da pessoa: [...] cada pessoa adulta tem o direito de se determinar como quiser em matéria sexual, seja quando às práticas a que se dedica, seja quanto ao momento ou ao lugar em que a elas se entrega ou ao(s) parceiro(s), também adulto(s), com quem as partilha — pressuposto que aquelas sejam levadas a cabo em privado e este(s) nelas consinta(m). Se e quando esta liberdade for lesada de forma importante a intervenção penal encontra-se legitimada e torna-se necessária” (Dias, Jorge Figueiredo, *Comentário Conimbricense do Código Penal: Parte Especial*, Tomo I, Coimbra, Coimbra Editora, 2012, p. 715).

²⁵⁹ Aprovado pelo Decreto de 16 de setembro de 1886, cuja última revisão foi procedida pelo Decreto-Lei n.º 5/06, de 4 de outubro, o Código Penal angolano soma mais de 130 anos de vigência. Sua existência data deste o tempo colonial, enfatiza-se, e suas disposições normativas não se adequam ao novo contexto político, social e económico do país. As suas disposições representam um retrocesso perante o atual quadro geral do sistema de justiça e de direito angolano, na medida em que se mostram frequentemente contrárias aos preceitos atinentes aos direitos, liberdades e garantias fundamentais estabelecidos pela Constituição e a outras disposições previstas por outros diplomas legais.

²⁶⁰ A criminalização do assédio sexual, como se pode observar a partir do exposto, abrange somente a tipologia de assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem, não se estendendo à tipologia de assédio sexual ambiental ou por intimidação. A razão desta opção do legislador não podia ser mais óbvia. À semelhança de outros legisladores penais, nomeadamente o legislador penal português (n.º 2 do art. 163.º do CP), o legislador penal brasileiro (art. 216-A do CP) e o legislador penal espanhol (art. 184.º do CP), o legislador penal angolano procura proteger a vítima (trabalhador subordinado comum) contra o excessivo abuso de poder do empregador, de um superior hierárquico ou de qualquer outra pessoa que se encontre numa posição de autoridade hierárquica em relação àquela. A liberdade e autodeterminação sexual da vítima é o bem jurídico protegido, que se revela, nesta medida,

de especialidade da Assembleia Nacional e a sua aprovação visará a atualização da realidade jurídico-penal e a efetivação dos valores e dos princípios em que assenta a República de Angola consagrados na Constituição, com vista ao estabelecimento de linhas orientadoras para uma política criminal moderna²⁶¹.

5.3. Âmbito do Direito Comparado português

I. Portugal é uma República soberana cuja matriz jurídica vigente constitui(u) uma ampla influência sobre o ordenamento jurídico angolano²⁶². Sua ampla evolução doutrinal e legal, que soma perto de nove séculos de história (a partir da sua consagração como Reino independente, no séc. XII), permitiu desenvolver um conjunto de diplomas legais, ratificar e aderir a um conjunto de tratados comunitários e internacionais nos mais variados domínios jurídicos. Portugal é Estado-membro da UE e da ONU desde 1 de janeiro de 1986 e 14 de dezembro de 1955, respetivamente; e figura entre Estados signatários do Tratado de Versailes que, em 1919, deu fim à Primeira Guerra Mundial e instituiu a OIT, sendo, neste sentido, um de seus membros fundadores²⁶³. Os tratados solenes e os acordos em forma simplificada, exarados por estes entes de Direito Internacional Público, fazem parte integrante do direito português após sua regular ratificação/adesão ou aprovação e sua publicação no Diário da República, enquanto vigorarem e vincularem internacionalmente o Estado português (n.º 2 do art. 8.º da CRP), desde que não se mostrem contrários aos preceitos estabelecidos pela CRP. As disposições dos tratados que

extremamente vulnerável à tipologia de assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem quando comparada com outra, pois a vítima é coagida (física ou moralmente) a prestar uma atividade de compleição sexual, sob ameaça de um dano, sob perda ou vantagem de um benefício. A vítima, nesta tipologia de assédio sexual, frequentemente não se encontra em posição para, por si só, se proteger das chantagens sexuais do assediador, em virtude do medo das represálias. Como assinala ISABEL RIBEIRO PARREIRA (op. cit., 2001, p. 223) o assédio sexual por chantagem é, nesta lógica, consagrado “como tipo mais grave à luz do direito criminal e, conseqüentemente, também à luz do direito do trabalho, na protecção do bem jurídico liberdade ou autodeterminação sexual da pessoa”.

²⁶¹ Cf. preâmbulo da Proposta de Lei que aprova o Código Penal

²⁶² Diga-se mesmo, em abono da verdade, que à exceção da República Federativa do Brasil, todos os países que estiveram sob domínio colonial português apresentam uma matriz jurídica vigente semelhante com à de Portugal. A expressão destas palavras não é, contudo, erudita nem sequer nova, bastando uma breve leitura de algumas obras de história (v.g., Ferro, Marc (org.), *O Livro Negro do Colonialismo*, São Paulo, Ediouro, 2004) para apresentar uma comunicação em um “colóquio” sobre o assunto. A constatação deste argumento pode ser feita através da apreciação das disposições constitucionais (e outros diplomas legais se necessário) destas distintas ex-colónias. Aliás, usa-se a terminologia “matriz jurídica” para particularizar o âmbito em que se integra o nosso estudo (Direito), pois o domínio de influência vai para além do alcance de significação da terminologia, estendendo-se desde o domínio social, político até mesmo ao domínio cultural. O mesmo raciocínio é aplicado a partir da analogia de alguns países que estiveram sob o domínio colonial inglês, francês e espanhol.

²⁶³ Sengenberger, Werner, *The International Labour Organization: Goals, Functions and Political Impact*, Bona, Friedrich Ebert Stiftung, 2013, p. 9.

regem aquele ente de Direito Comunitário e as normas por ele emanadas, no exercício das suas respetivas competências, são aplicáveis ao plano interno português, nos termos definidos pelo direito da UE, com respeito pelos princípios fundamentais do Estado de direito democrático (n.º 4 do art. 8.º da CRP). Por força da adoção da cláusula geral de receção plena (n.º 1 do art. 8.º da CRP), as normas e os princípios do direito internacional consuetudinário fazem parte integrante do direito português.

II. A Constituição portuguesa, em vigor em desde 1976, é fruto da queda do regime fascista e representa uma transformação revolucionária, o nascer de uma nova era, o início de uma viragem histórica e a restituição dos direitos e liberdades fundamentais que há muito tinha sido negada à sociedade portuguesa²⁶⁴. Com pilares assentes na defesa da independência nacional, na garantia dos direitos fundamentais dos cidadãos e no estabelecimento dos princípios basilares da democracia, a CRP consagra no seu art. 13.º a igualdade como princípio geral intrínseco dos direitos fundamentais (n.º 1), dispondo na sua vertente positiva que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” e na sua vertente negativa (n.º 2), que “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de [...] sexo”. Na categoria dos direitos, liberdades e garantias fundamentais, estabelece a inviolabilidade da integridade física e moral (n.º 1 do art. 25.º), reconhece a todos o direito ao bom nome e reputação, o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar e o direito à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação (n.º 1 do art. 26.º), prevê o estabelecimento de garantia da dignidade da pessoa humana (n.º 3 do art. 26.º), reconhece a todas as pessoas a liberdade e autodeterminação sexual (interpretação extensiva do n.º 1 do art. 27.º); na categoria dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, consagra o direito ao trabalho (n.º 1 do art. 58.º), impõe ao estado assegurar a igualdade de oportunidades na escolha de trabalho e criar condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias

²⁶⁴ “O processo que havia de conduzir à Constituição de 1976 partiu da ideia de Direito invocada pela revolução de 25 de Abril de 1974. Essa ideia de Direito revelou-se claramente na proclamação e nos primeiros atos concretos do Movimento das Forças Armadas (a libertação dos presos políticos, o regresso dos exilados, o desaparecimento da censura, o feriado do 1.º de maio, etc.) e veio a ter formal consagração num documento sem precedentes no Direito Público português: no programa divulgado na madrugada seguinte, explicitamente referido na lei pela qual foram declarados destituídos os titulares dos órgãos políticos do regime deposto (a Lei n.º 1774, de 25 de abril) e depois publicado em anexo à lei que definiu a estrutura provisória do poder (a Lei n.º 3/74, de 4 de maio). [...] A Constituição de 1976 é a mais vasta e a mais complexa constituições portuguesas — por receber os efeitos do denso e heterogénico processo político do tempo da sua formação, por aglutinar contributo de partidos e forças sociais em luta, por beber em diversas ideológicas e por refletir (como não podia deixar de ser) a anterior experiência constitucional do país. Ela tem como grandes fundamentos a democracia representativa e a liberdade política” (Miranda, Jorge, op. cit., 2014, pp. 13 e 15)

profissionais (al b) do n.º 2 do art. 58.º) e reconhece a todos trabalhadores, sem distinção de sexo, o princípio do trabalho igual, salário igual e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis (als. a) e b) do n.º 1 do art.º 59.º). Os preceitos respeitantes à categoria dos direitos, liberdades e garantias fundamentais, à luz da CRP, são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas (n.º 1 do art. 18.º). As disposições constantes da CRP consagram, de forma genérica, a proteção dos direitos fundamentais contra a prática de assédio sexual no âmbito das relações laborais.

III. Dissemelhante do que sucede com a LGT em Angola, em Portugal, a figura do assédio sexual no âmbito das relações laborais é tutelada em disposição específica no Código do Trabalho. Sua previsão foi introduzida pelo Código do Trabalho de 2003²⁶⁵ (CT2003), na sequência da transposição parcial da Diretiva n.º 2000/78/CE do Conselho, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, de 27 de novembro de 2000²⁶⁶, que consagrou pela primeira vez no ordenamento jurídico português, a sua tutela legal em termos específicos²⁶⁷. O assédio sexual foi definido como “todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (n.º 3 do art. 24.º CT2003). À luz do CT2003, assédio sexual constituía uma forma especial de assédio moral e este, por sua vez, era compreendido como discriminação (cf. n.º 1 do art. 24.º CT2003). Uma vez consagrado como discriminação, a prática de assédio sexual no âmbito das relações de trabalho dava lugar a responsabilidade contraordenacional, nos termos especiais da violação do direito à igualdade (e não discriminação), prevista como contraordenação muito grave imputável ao empregador²⁶⁸ (n.º 1 do art. 642.º do CT2003). Dispunha o art. 26.º do CT2003 que a prática de qualquer ato discriminatório, na qual se integra o assédio, lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais, podendo a decisão condenatória da ação ser objeto de publicidade (cf. n.º 2 do art. 642.º do CT2003).

²⁶⁵ Aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto; tendo entrado em vigor no dia 1 de dezembro de 2003; e tendo revogado, entre outros diplomas legais, o Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, que aprovou a Lei do Contrato de Trabalho.

²⁶⁶ Publicada no J.O. n.º L 303, de 02 de dezembro de 2000 (cf. n.º 3 do art. 2.º).

²⁶⁷ Diga-se, neste sentido, diplomas legais exarados pela ordem jurídica interna de Portugal, uma vez que no âmbito comunitário já haviam sido emanadas normas que tutelavam a figura do assédio no âmbito das relações de trabalho desde 1992 e estas, por sua vez, são aplicáveis no plano interno português, sendo partes integrantes do seu ordenamento jurídico.

²⁶⁸ A este respeito, Ribeiro, J. Soares, *Contra-ordenações Laborais*, Coimbra, Almedina, 2003, p. 280.

Por força da transposição da Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, de 5 de julho de 2006²⁶⁹ e após sucessivas críticas pela doutrina²⁷⁰, a revisão do Código do Trabalho²⁷¹ introduziu algumas alterações nas disposições daquele artigo do CT de 2003 que previa assédio sexual. O Código do Trabalho de 2009 (doravante CT) reposicionou a previsão legal do assédio sexual para o n.º 2 do art. 29.º e passou a defini-lo como “comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Removeu o disposto no n.º 1 do art. 24.º do CT2003, que consagrava assédio como discriminação, e integrou no corpo normativo do mesmo artigo a disposição que era prevista pelo n.º 1 do art. 642.º do CT2003, que dispunha a sua prática como contraordenação muito grave (cf. n.º 4 do art. 29.º do CT). Finalmente, remeteu para o art. 28.º do CT a previsão do n.º 2 do art. 642.º CT2003, que reconhecia em termos específicos o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, aquando da prática de assédio sexual lesivo contra um trabalhador ou candidato a emprego (art. 28.º, *ex vi* do n.º 4 do art. 29.º do CT).

A despeito da noção legal de assédio sexual, ao contrário do que sucede com a noção de assédio moral, não contemplar expressamente o contexto da manifestação da conduta sexualmente assediante, o horizonte de aplicação do preceito deve *esforçadamente* ser compreendido no mesmo sentido²⁷². Aliás, atendendo a que aquela noção legal entende por assédio moral o “comportamento indesejado, *nomeadamente* o baseado em fator de

²⁶⁹ Em especial a al. d) do n.º 1 de seu art. 2.º.

²⁷⁰ Fortes críticas recaíram sobre a previsão do assédio moral no CT2003, em particular no disposto no n.º 1 do art. 24.º, que consagrava, *ipsis litteris*, “constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador”. Conforme tem entendido a doutrina, “apesar de não se excluir a possibilidade de o assédio moral, em não raras ocasiões, poder englobar atos discriminatórios, os conceitos de assédio moral e de discriminação não se podem confundir” (Pacheco, Mago G. de R., *op. cit.*, 2007, p. 208); ou, por outro lado, “na verdade, o assédio discriminatório é apenas uma das variantes que esta classe de condutas pode assumir. É que, muitas vezes, o móbil pode não constituir mais do que um desejo de expulsão da organização por motivos estratégicos ou económicos, ou o qual não se funda num tratamento desigual ou ainda na mera expressão do íntimo a formatação dos trabalhadores” (Pereira, Rita G., *op. cit.*, 2009, p. 197).

²⁷¹ Aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro; tendo entrado em vigor no dia 17 de fevereiro de 2009; e procedeu a revogação, entre outros diplomas legais, do CT de 2003 (aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto e conta com mais de dez atualizações).

²⁷² Conforme resulta do n.º 1 do art. 29.º, “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, *praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional*, com o objetivo [...]”.

discriminação [...]”, percebe-se sem muito esforço intelectual que, face à utilização da locução «nomeadamente», a frase que sobrevem remete para uma ideia ilustrativa; abrangendo, frequentemente, o seu alcance para além do exposto²⁷³. Em qualquer dos casos, o horizonte de tutela do artigo se estende dentro da esfera das relações laborais e, nesta medida, é o que nos interessa. Para além de remeter expressamente para a aplicação do disposto no art. 28.º do CT nos casos de prática de assédio sexual, conferindo à vítima o direito à indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito — o que a LGT não prevê para comportamentos discriminatórios —, o legislador português consagra a sua prática como contraordenação muito grave. Assim, o comportamento sexualmente assediante no contexto das relações de trabalho dá lugar à responsabilidade contraordenacional imputável à entidade empregadora²⁷⁴, correspondente a uma coima que varia em função do seu volume de negócios e do grau da culpa do infrator (n.º 1 do art.º 554.º do CT). Com o tratamento em termos específicos do assédio sexual, torna-se desnecessário elencar a tutela dos direitos fundamentais lesados pela sua prática, previsto pelo Código de Trabalho; do mesmo modo que se torna escusado assinalar o conjunto de direitos e deveres que devem ser observados pelas partes durante a execução do contrato de trabalho, estabelecidos pelo Código de Trabalho, que são afetados pela conduta sexualmente assediante.

IV. Muito antes de ser tida como alvo de tutela legislativa laboral em 2003, a prática de assédio sexual no âmbito das relações laborais já era tipificada como crime pelo Código Penal²⁷⁵ português desde os finais dos anos noventa. A sua previsão foi introduzida pela Lei n.º 65/98, de 02 de setembro, que aditou o n.º 2 ao art. 163.º, onde se dispunha que “quem, abusando de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, constranger outra pessoa, por meio de ordem ou ameaça não compreendida no número anterior²⁷⁶, a sofrer ou a praticar acto sexual de relevo, consigo ou com outrem, é punido com

²⁷³ No mesmo sentido, Martinez, Pedro Romano, et al., *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Almedina, 2016, p. 182; Marques, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora, 2016, p. 148.

²⁷⁴ O empregador é o responsável pelas contraordenações laborais, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções, sem prejuízo da responsabilidade cometida por lei a outros sujeitos. A exceção aplica-se quando o infrator for pessoa coletiva ou equiparada. Nestes casos, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respetivos administradores, gerentes ou diretores. Quando um tipo contraordenacional tiver por agente o empregador, abrange também a pessoa coletiva, a associação sem personalidade jurídica ou a comissão especial (cf. art. 551.º do CT).

²⁷⁵ Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março de 1995; tendo entrado em vigor no dia 1 de outubro de 1995. Código Penal de 1982, versão consolidada posterior a 1995.

²⁷⁶ De acordo com as alterações introduzidas pela Lei n.º 65/98, de 02 de setembro, o número anterior (n.º 1 do art. 163.º do CP) estabelecia que “quem, por meio de violência, ameaça grave, ou depois de, para esse fim, a ter

pena de prisão até 2 anos”. A redação introduzida pela lei consagrou pela primeira vez, no ordenamento jurídico português, o assédio sexual por chantagem ou assédio sexual *quid pro quo* como crime de «coação sexual». Oito anos depois, em 2007, a redação foi alterada pela Lei n.º 59/2007, de 04 de setembro, passando a dispor que “quem, por meio não compreendido no número anterior²⁷⁷ e abusando de autoridade resultante de uma relação familiar, de tutela ou curatela, ou de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, ou aproveitando-se de temor que causou, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar acto sexual de relevo, consigo ou com outrem, é punido com pena de prisão até dois anos”. Em 2015, com a aprovação da Lei n.º 83/2015, de 05 de agosto, a disposição foi alterada, passando a prever que “quem, por meio não compreendido no número anterior²⁷⁸, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar ato sexual de relevo, consigo ou com outrem, é punido com pena de prisão até 5 anos”.

A evolução normativa deste preceito legal permite-nos, desde logo, identificar a preocupação do legislador penal português com o plano de abrangência do crime de coação sexual. Na atual redação, o afastamento das sentenças “abusando de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho”, presentes em todas as redações anteriores, embora com ligeiras diferenças, confere ao artigo maior alcance tutelar; abrangendo outras formas de relação de dependência suscetíveis de manifestação de abuso de poder ou de autoridade, para além das anteriormente enunciadas, bem como a sua inexistência. Nos termos deste número, o assediador sexual, ou seja, o autor da coação sexual, pode tanto ser um superior como um inferior hierárquico em relação à vítima, como pode ser alguém que não possua nenhuma relação de dependência com ela. Neste desiderato, com a alteração efetuada pela Lei n.º 83/2015, de 05 de agosto, o constrangimento ao sofrimento ou à prática de «ato sexual de relevo»²⁷⁹, disposto no n.º 2 do art. 163.º do CP português, abrange o assédio sexual

tornado inconsciente ou posto na impossibilidade de resistir, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, acto sexual de relevo é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos”.

²⁷⁷ O conteúdo do número anterior (n.º 1 do art. 163.º do CP) permaneceu basicamente o mesmo.

²⁷⁸ A Lei n.º 83/2015, de 05 de agosto não efetuou alteração no conteúdo normativo do número anterior (n.º 1 do art. 163.º do CP).

²⁷⁹ Determinar exatamente o que, para efeitos típicos, constitui «ato sexual de relevo» é uma questão que pode assumir altas controvérsias. A doutrina tem entendido que para a sua determinação é necessário ter em conta o “grau de perigosidade da ação para o bem jurídico que — em função da sua espécie, intensidade ou duração — assume neste contexto valor decisivo. Com que ficam excluídos do tipo actos que, embora “pesados” ou em si pessoal e socialmente “significantes” por impróprio, desonestos, de mau gosto ou despidorados, todavia, pela sua pequena quantidade, ocasionalidade ou instantaneidade, não entrem de forma significativa a livre determinação sexual da vítima [...]. Quando está em causa a prática de acto sexual de relevo perante a vítima, é ainda de matéria atinente à esfera sexual que se trata e, por aí, de actuação lesiva, em último termo, da liberdade sexual da vítima. Em primeira linha porém, contrapor-se-á, não é a autodeterminação sexual da vítima que diretamente se põe em causa, mas verdadeiramente a sua liberdade pessoal de ação ou omissão” (Dias, Jorge Figueiredo, op. cit., 2012,

em todas as esferas sociais, para além das que ocorrem no âmbito das relações de trabalho, na medida em que não se revela necessária a existência de relação de dependência entre os sujeitos autor e vítima, bastando que aquele constranja a vítima a sofrer ou a praticar ato sexual de relevo, consigo ou com outrem²⁸⁰. Assim, em relação ao autor, a prática de assédio sexual, à luz do Código Penal português, deixou de ser tida como *crime específico* para ser compreendida como *crime comum*. Com efeito, para que se preencha o tipo objetivo de ilícito do crime de coação sexual, é de todo necessário que a conduta delituosa do agente, na perspetiva do bem jurídico tutelado, assuma relevo penal²⁸¹.

Outro elemento que a evolução normativa deste preceito legal nos permite identificar é o aumento da moldura penal. Dissemelhante do que dispunham as duas redações anteriores, a alteração efetuada pela Lei n.º 83/2015, de 05 de agosto alongou a moldura penal do crime de coação sexual, previsto no n.º 2 do art. 163.º do CP, de até «dois anos» para até «cinco anos» de pena de prisão. Tendo em conta a relevância penal do bem jurídico tutelado — o direito à liberdade e autodeterminação sexual —, somos de entendimento que o aumento da moldura penal se considera plenamente justificado. A atual moldura penal é assim mais “elástica”; adequada tanto para os casos em que o agente atua de forma cruel e desumana com a vítima, i.e., dominado pelo instinto sexual, demonstrando desprezo pela autodeterminação sexual da vítima ou trata-la como objeto sexual, como para os casos em que, apesar de ter preenchido o tipo penal estabelecido pelo artigo, o comportamento do agente não se mostrar manifestamente penoso. A medida de aplicação da pena, neste sentido, é compreendida segundo as

pp. 720 e 722). “Estão nesta situação, por exemplo, os actos de masturbação, os beijos procurados nas zonas erógenas do corpo, como os seios, a púbis, o sexo, etc., parecendo que também se deve incluir no conceito de acto sexual de relevo a desnudação de uma mulher e o constrangimento a manter-se despida para satisfação dos apetites sexuais do agente” (Leal-Henriques, Manuel de Oliveira e Manuel José Carrilho de Simas Santos, *Código Penal Anotado*, Vol. II, Lisboa, Rei dos Livros, 2000, p. 368). Num acórdão do Tribunal da Relação do Porto (proc. n.º 1159/11.7JAPRT.P1, de 13 de Março de 2013), o Tribunal entendeu que “acto sexual é o comportamento que objectivamente assume um conteúdo ou significado reportado ao domínio da sexualidade da vítima, podendo estar presente um intuito libidinoso do agente, conquanto a incriminação persista sem esse intuito. Considera-se acto sexual de relevo o comportamento pelo qual um homem adulto dá beijos na boca, mexe nos seios, mexe na vagina de uma menor de doze anos, ainda que por sobre a roupa, e lhe exhibe o pénis, perguntando-lhe se gostava do que tinha visto”.

²⁸⁰ Muito embora, diga-se em bom rigor, fora os casos previstos pelo número anterior deste artigo, em grande parte dos casos (senão mesmo em todos), para que o assediador assuma uma posição de coagir a vítima é necessário que aquele tenha uma relação de poder sobre esta, por mais pequena e insignificante que seja. Aliás, como já tivemos a ocasião de mencionar, a respeito da relação entre poder e dependência (cap. II., ponto 3.3., subponto II, notas de rodapé), quanto maior for a dependência entre o autor e a vítima, maior será o poder daquele sobre esta. A dependência atua em proporção inversa às fontes alternativas de satisfação da vontade ou das necessidades dos dependentes. Não nos ocorre, nos casos em que não haja relação de poder ou de autoridade e fora as situações previstas pelo número anterior deste artigo, o agente conseguir coagir a vítima a praticar ato sexual de relevo.

²⁸¹ No mesmo sentido, Dias, Jorge Figueiredo, op. cit., 2012, p. 718.

circunstâncias agravantes em que o crime for cometido e deve, em certa medida, obedecer os parâmetros adequados do fim da pena, designadamente o de prevenção especial positiva ou de socialização.

6. As implicações da prática de assédio sexual no âmbito das relações laborais

I. Atentos a que as relações laborais são constituídas por um vínculo de caráter bilateral, típico, oneroso, sinalagmático, comutativo, obrigacional e de execução continuada, em virtude da existência e efetivação de um contrato de trabalho, que integra um trabalhador no quadro de pessoal de uma empresa, gerando entre eles um conjunto de direitos e obrigações; atentos ao papel do Estado na promoção da manutenção das relações laborais e a sua importância no domínio do desenvolvimento da sociedade, na medida em que constitui a alavanca da atividade laboral — o trabalho propriamente dito —, a principal fonte de consumo, de receita e de satisfação das necessidades essenciais atinentes à vida humana; atentos a que a conduta sexualmente assediante no âmbito das relações de trabalho gera um conjunto de consequências ao seu destinatário, acarreta enormes prejuízos para empresa e encargos acrescidos para o Estado e para a sociedade em geral; atentos, em fim, a que nos termos gerais do direito, a prática de assédio sexual é censurada, uma vez que atenta contra uma série de direitos humanos e de direitos fundamentais; não existem dúvidas de que o autor do comportamento sexualmente assediante no âmbito das relações de trabalho deve ser sancionado disciplinarmente no plano interno da organização, responder civilmente pelos danos causados por sua conduta indecorosa e, nos casos em que a conduta se demonstre atentatória a um bem jurídico penalmente consagrado e o Código Penal vigente assim preveja, responder criminalmente pelo delito cometido. Uma vez que não existe no ordenamento jurídico angolano nenhuma norma na qual a figura do assédio sexual nas relações de trabalho seja definida e estejam consagradas as diversas implicações que a ocorrência de tais condutas merecem²⁸², o enquadramento legal será de acordo com a proibição da discriminação e a tutela geral dos direitos violados pela sua perpetração, designadamente o direito ao respeito pela dignidade da pessoa humana, o direito à igualdade, o direito à liberdade e autodeterminação sexual, o direito à integridade física e moral, o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar e o direito ao trabalho, que compreende o direito à segurança, higiene e saúde no trabalho e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis.

²⁸² No mesmo sentido, CITE, Parecer n.º 4/CITE/94, processo n.º 8/93, de 19 de outubro de 1994, II - Enquadramento Jurídico, ponto 1.

II. Cabe, deste modo, analisar as implicações do assédio sexual no contexto das relações de trabalho, por um lado, quando o sujeito ativo for empregador ou alguém que atua em seu nome sobre o trabalhador e, por outro lado, quando o comportamento sexualmente assediante for manifestado por um trabalhador sobre seu companheiro de trabalho e, em raras ocasiões, sobre o empregador ou seu legítimo representante. Na primeira situação, o trabalhador vítima de assédio sexual dispõe do direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa respeitante ao empregador, conforme consagra o art. 226.º da LGT²⁸³. De acordo com o disposto no n.º 1 deste artigo, “a rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, é feita com justa causa relativa ao empregador, quando este viole, culposa e gravemente, direitos do trabalhador estabelecidos na lei, na convenção colectiva de trabalho ou no contrato de trabalho”. O trabalhador pode alegar como fundamento específico de justa causa de rescisão, “ofensas à integridade física, honra e dignidade” por parte do empregador ou de seu legítimo representante (al. d) do n.º 2 do art. 226.º da LGT). À luz do n.º 3 do mesmo artigo, esta rescisão promovida pelo trabalhador deve ser compreendida como despedimento indireto. Neste seguimento, a rescisão deve ser feita por escrito, com indicação suficiente dos factos que a fundamentam e dentro do prazo de trinta dias, contados a partir da decorrência dos factos (do último facto, se forem reiterados), sob pena de ser declarada como ilícita (n.º 4 do art. 226.º da LGT). O trabalhador terá direito a receber do empregador uma indemnização correspondente: à multiplicação de cinquenta por cento do valor do seu salário base pelo número de anos de serviço à data da rescisão, no caso de grande empresa; à multiplicação de trinta por cento, se se tratar de média empresa; à multiplicação de vinte por cento, se for o caso de pequena empresa; e à multiplicação de dez por cento do seu salário base pelo número de anos de serviço à data da rescisão, no caso de microempresa (n.º 1 do art. 239.º, *ex vi* do n.º 4 do art. 226.º, todos da LGT)²⁸⁴. Esta indemnização deve ter como valor mínimo o correspondente ao salário base de

²⁸³ Dominado pelo medo do escândalo ou das repercussões que a reação do empregador irá causar na esfera da sua vida profissional, pessoal, familiar e social, o trabalhador opta por não fazer nada, como tem acontecido em grande parte dos casos (veja-se cap. II, ponto 3.5.); ou seja, aguardar passivamente, até que o empregador ou seu legítimo representante decida parar de assediá-lo ou que um terceiro resolva denunciar. Contudo, não se afigura nosso propósito enfatizar esta opção; aliás, pelo contrário, propomo-nos combatê-la através da exposição de medidas que sejam favoráveis à vítima, i.e., medidas garantidas pelo Direito que visam o restabelecimento da situação existente antes da ocorrência do comportamento sexualmente assediante.

²⁸⁴ Muito embora a prática de assédio sexual no âmbito das relações laborais dê lugar à responsabilidade civil, a LGT demonstra ser demasiado leviana na garantia da legítima liberdade, que dispõe o trabalhador, de rescindir o contrato de trabalho por justa causa respeitante ao empregador. Se tomarmos como referência o disposto nos arts. 215.º e 223.º da LGT, que estabelecem os efeitos da declaração de impropriedade do despedimento individual por causas objetivas e de ilicitude do despedimento coletivo, respetivamente, nota-se, sem grande esforço mental, que ao rescindir o contrato de trabalho pelo facto de ter sido vítima de assédio sexual perpetrado pelo empregador ou por seu legítimo representante, com fundamento em ofensas à sua integridade física, honra e dignidade humana,

três meses, se se tratar de grande e média empresa, e de dois e um mês, no caso de pequena e microempresa, respetivamente (n.º 2 do art. 239.º, por força do n.º 4 do art. 226.º, ambos da LGT).

O exercício do direito à indemnização pela rescisão do contrato de trabalho com justa causa respeitante ao empregador não prejudica o direito de o trabalhador simultaneamente exigir do empregador indemnização pelos prejuízos sofridos ou danos causados em virtude do seu comportamento culposos ou de promover ação penal, através de apresentação de queixa, se o comportamento for tipificado como crime pela lei penal²⁸⁵ (n.º 2 do art. 81.º e art. 84.º, ambos da LGT). Neste seguimento, o trabalhador poderá ainda lançar mão à responsabilidade civil, independentemente do *animus laedendi* do assediador, desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes factos: (i) a manifestação da conduta voluntária de compleição sexual, seja sob forma verbal, não verbal ou física, por parte do empregador ou seu legítimo representante e indesejada pelo trabalhador; (ii) o enquadramento legal do comportamento indecoroso nos termos gerais da LGT (a violação do *direito ao trabalho* que, entre outros, compreende o direito à igualdade de oportunidades e à não discriminação, fixado pelo n.º 1 do art. 4.º da LGT e pelo art. 76.º, *ex vi* do n.º 2 do art. 28.º, ambos da CRA), ou a lesão de direitos

o trabalhador tem menos benefícios. Ou seja, os termos da indemnização (acrescida de uma compensação e com direito à reintegração, caso assim opte), nos casos de ilicitude do despedimento, atribuem mais vantagens ao trabalhador quando comparados com os termos da indemnização por rescisão com justa causa, com fundamento na prática de assédio sexual pelo empregador. Ao não reconhecer a possibilidade de um ressarcimento condigno ao trabalhador na rescisão com justa causa fundada em ofensas à sua integridade física, honra e dignidade humana, a LGT “influi exatamente em sentido oposto à razoabilidade. Neste sentido, desfavorece objetivamente o trabalhador, como que lhe impondo a manutenção de relação laboral, em nítida violação ao princípio da igualdade. Ao tomar conhecimento de que através da rescisão do contrato de trabalho vai perder o seu emprego e que, ainda assim, não vai ter direito, pelo menos a ser ressarcido por todos os danos que sofreu, o trabalhador não rescinde tal contrato, ele vai sentir-se agredido tanto pelo empregador como pela lei” (Pacheco, Mago G. de R., op. cit., 2007, p. 242). Assim, se uma trabalhadora for despedida ilicitamente, nos termos do art. 215.º da LGT, terá direito, caso não quiser ser reintegrada (entre nós, esta hipótese da reintegração assinala-se muito remota), a uma indemnização acrescida de uma compensação que facilmente chega a ultrapassar dez vezes o seu salário base, em função da sua antiguidade, da dimensão e do volume de negócios da empresa; enquanto se quiser rescindir o contrato de trabalho com justa causa respeitante ao empregador, fundada em ofensas à integridade física, honra e dignidade humana, por mais grosseiras e violentas que sejam as ofensas, terá apenas direito a uma indemnização que muito dificilmente chega a ultrapassar cinco vezes o seu salário base, de acordo com sua antiguidade, a dimensão e o volume de negócios da empresa. A LGT parece favorecer o empregador, quando queira ver-se livre do trabalhador e não tenha fundamentos para justa causa de despedimento, favorecendo consequentemente a perpetração de assédio sexual, a ofensa da integridade pessoal e da dignidade da pessoa humana, em fim, o desrespeito dos direitos humanos e dos direitos fundamentais reconhecidos pelo Direito Internacional e pelo ordenamento jurídico angolano. O trabalhador é obrigado a permanecer “acorrentado” nas “garras” do empregador mesmo após ter sido vítima de assédio sexual perpetrado por este, porque a indemnização que a lei lhe confere é tão indigna que quase insignificante. cremos, com efeito, que o legislador laboral angolano foi infeliz.

²⁸⁵ Esta última, como se viu (supra, ponto 5.2., subponto V), não é ainda uma realidade angolana.

legalmente tutelados²⁸⁶; (iii) a relação entre a conduta voluntária do empregador ou seu legítimo representante e o dano ou prejuízo sofrido pelo trabalhador, ou seja, o nexo causal que imputa o ato danoso ao autor da conduta; (iv) a concretização de um prejuízo ou dano, seja patrimonial ou não patrimonial²⁸⁷, resultante da conduta sexualmente assediante; (v) a existência de negligência ou de imprudência, ou ainda a verificação de falta de cuidado ou de cordialidade do empregador ou seu legítimo representante, que não deve ser confundida com sua intenção de assediar²⁸⁸. Estes constituem os pressupostos da responsabilidade civil por factos ilícitos, tal como vêm definidos no art. 483.º do CC. A invocação desta responsabilidade tem como fundamento a “violação de deveres gerais de abstenção, omissão ou não ingerência, correspondente aos direitos absolutos”²⁸⁹ do trabalhador. Contudo, nada obsta que este opte por requerer a responsabilidade do empregador assediador com fundamento no incumprimento “*lato sensu*, dos deveres relativos próprios das obrigações, incluindo os deveres acessórios de

²⁸⁶ A lesão dos direitos do trabalhador consagrados pelo art. 43.º da LGT, nomeadamente o direito de ser tratado com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade (al. a)); e o direito a ter boas condições de segurança, saúde e higiene no trabalho, à integridade física e a ser protegido no caso de acidente de trabalho e doenças profissionais (al. g)). Estes direitos se articulam, por um lado, com os deveres de empregador previstos pelo art. 41.º da LGT, designadamente o dever de tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social (al. a)); e o dever de contribuir para o aumento do nível de produtividade e de qualidade dos bens e serviços, proporcionando boas condições de trabalho (al. b)). Por outro lado, articulam-se também com as obrigações gerais do empregador estabelecidas nos termos do art. 81.º da LGT, em particular a obrigação de tomar as medidas necessárias no âmbito da segurança, saúde e higiene no trabalho (al. a) do n.º 1); e a obrigação de tomar a devida nota das queixas e sugestões apresentadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e condições de trabalho e adotar as medidas convenientes (al. f) do n.º 1).

²⁸⁷ Conforme dispõe o n.º 1 do art. 496.º, “na fixação da indemnização deve atender-se aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito”. Os efeitos típicos do assédio sexual sobre a vítima são com frequência danos não patrimoniais. Nesta sequência, a responsabilidade civil consistirá na reparação de danos pelos gravames de ordem económica, tais como despesas pelo acompanhamento médico e psicológico em virtude das sequelas físicas e/ou psicológicas causadas pelo assédio sexual, designadamente ansiedade, perda de sono, fadiga, distúrbios alimentares, doenças psicossomáticas, esgotamento físico e/ou mental excessivo, aumento de pressão arterial, estresse ocupacional. O ressarcimento é estipulado em função da gravidade do dano e este deve ser mensurado por um “padrão objetivo (conquanto a apreciação deva ter em linha de conta as circunstâncias de cada caso), e não à luz dos factores subjetivos (de uma sensibilidade particularmente embocada ou especialmente requintada). Por outro lado, a gravidade apreciar-se-á em função da tutela do direito: o dano deve ser de tal modo grave que justifique a conceção de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado” (Varela, João de Matos Antunes, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, Coimbra, Almedina, 2009, p. 606). Nos casos em que a responsabilidade se fundar na mera culpa do autor, o ressarcimento dever ser fixado, equitativamente, em montante inferior ao que corresponderia aos danos causados, desde que o grau de culpabilidade do agente, a situação económica deste e do lesado e as demais circunstâncias do caso o justifiquem (cf. art. 494.º do CC).

²⁸⁸ Veja-se, a este respeito, Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações*, Coimbra, Almedina, 2006, pp. 521-262; Teles, Inocência Galvão, *Direito das Obrigações*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, pp. 329 e ss.; Pereira, Rui Soares, *A Responsabilidade por Danos Não Patrimoniais do Incumprimento das Obrigações no Direito Civil Português*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, pp. 33-45.

²⁸⁹ Varela, João de Matos Antunes, op. cit., 2009, p. 521.

conduta, ainda que impostos por lei, no seio da complexa relação obrigacional”²⁹⁰. Esta última refere-se à responsabilidade contratual (ou obrigacional) cuja invocação assenta no incumprimento dos deveres e obrigações do empregador (als. a) e b) do art. 41.º e als. a) e f) do n.º 1 do 81.º da LGT e art. 762.º do CC) e na violação do princípio da *boa-fé* (n.º 2 do art. 762.º) e corre nos termos dos arts. 798.º e ss. do CC. Aquela primeira reporta à responsabilidade extracontratual (ou extra-obrigacional), também conhecida como responsabilidade aquiliana, e segue nos termos dos arts. 483.º e ss. do CC²⁹¹.

Pode ainda o trabalhador, se assim parecer conveniente, enveredar apenas pela segunda opção. Neste ensejo²⁹², o trabalhador opta em manter vigente a relação de trabalho, requerendo apenas a condenação da entidade empregadora no restabelecimento do ambiente de trabalho sadio e equilibrado e das condições gerais do trabalho; e no pagamento de uma indemnização pelos danos causados (geralmente não patrimoniais) em virtude do comportamento sexualmente assediante, desde que estejam reunidos os pressupostos da responsabilidade civil. Se o trabalhador vir seu direito lesado ou vir-se prejudicado por um ato ou decisão injusta no acesso a uma ação de formação ou de aperfeiçoamento profissional, no acesso a uma promoção de categoria profissional ou no acesso a qualquer benefício ou vantagem na empresa em decorrência do assédio sexual, pode assim requerer declaração de nulidade dos atos ou das decisões tomadas, com fundamento na violação do princípio da igualdade e não discriminação estabelecido nos termos gerais do n.º 1 do art. 4.º da LGT e especiais do art. 242.º, ambos da LGT, neste último quando a vítima for mulher. Porém, se tiver sido indiretamente despedido pelo facto de se recusar a prestar favor de compleição sexual ao empregador ou a seu legítimo representante, embora sejam lícitos os fundamentos do despedimento²⁹³, pode o trabalhador

²⁹⁰ Id., *Ibid.*, pp. 521-522.

²⁹¹ Posto isto, e como confere MAGO DE ROCHA PACHECO (op. cit., 2007, p. 252), “parece-nos resultar claro, que, o sujeito passivo do assédio [sexual] terá todo o interesse em proceder a demanda no âmbito da responsabilidade contratual, pois, neste caso, beneficiará da presunção de culpa do empregador”, tal como se encontra estabelecido nos termos do art. 799.º do CC.

²⁹² No mesmo sentido, Parreira, Isabel R., op. cit., 2001, p. 250.

²⁹³ O fundamento do despedimento pode, neste caso, estar em conformidade com as disposições legais. Poderá tanto tratar-se de um caso de despedimento individual por causas objetivas, previsto pelos arts. 210.º e ss. da LGT, como de um caso em que o trabalhador assediado é abrangido pelo despedimento coletivo, nos termos dos arts. 216 e ss. da LGT, que se fundamentam em “motivos económicos, tecnológicos ou estruturais devidamente comprovados que impliquem reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividade e destes factos resultar a necessidade de extinguir ou transformar de forma substancial postos de trabalho” (art. 210.º da LGT). O que se mostra frequentemente ilícito são os critérios que o empregador assediante usa para abranger o trabalhador que se recusou a prestar favor de compleição sexual. Este é um caso típico de assédio sexual na tipologia *quid pro quo* ou por chantagem. Existirá, portanto, por parte do assediador, discriminação indireta em relação ao assediado.

requerer declaração de improcedência ou de ilicitude do despedimento, de acordo com a forma como o empregador cessa o vínculo laboral (n.º 1 do art. 215.º e al. b) do art. 222.º da LGT). Sendo o despedimento declarado improcedente ou ilícito, o trabalhador tem direito a ser reintegrado (n.º 2 do art. 215.º e n.º 1 do art. 223.º ambos da LGT) ou, caso não o deseje ou caso o empregador não pretenda a reintegração, tem direito a uma indemnização calculada de acordo com a forma que o empregador proceder à cessação contrato de trabalho, seja por despedimento individual por causas objetivas (n.ºs 3 e 4 do art. 215.º da LGT) ou por despedimento coletivo (art. 223.º da LGT).

III. No segundo caso, i.e., quando o assédio sexual é perpetrado por um trabalhador sobre seu companheiro de trabalho, ou seja, sobre outro trabalhador, este pode requerer, no plano interno da empresa, a instauração de um processo disciplinar contra o trabalhador assediador. Este processo disciplinar deve ser exercido diretamente pela entidade empregadora ou pelos responsáveis da empresa, mediante delegação de competência expressa, no prazo de um ano (al. b) do n.º 1 do art. 61.º da LGT) e pode ou não culminar em despedimento, conforme a gravidade e as consequências do seu comportamento, bem como o grau de culpa do trabalhador, seus antecedentes disciplinares e todas as circunstâncias que agravem ou atenuem a sua responsabilidade (cf. arts. 46.º, 47.º e 51.º, todos da LGT), cujo procedimento segue nos termos dos arts. 48.º e ss. da LGT. A aplicação deste processo tem como fundamento a quebra da relação fiduciária ou a violação dos deveres acessórios de conduta, por parte do trabalhador assediador em relação à entidade empregadora (com quem o trabalhador assediador está contratualmente vinculado), em particular, o dever de respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os responsáveis, os companheiros de trabalho e as pessoas que estejam em contacto com a empresa (cf. al. d) do art. 44.º da LGT); o dever fundamental de observância da disciplina, deontologia e civilidade no local de trabalho (al. b) do art. 8.º da LGT); e, no caso da medida disciplinar culminar em despedimento, ofensas verbais ou físicas a trabalhadores da empresa, ou ainda, indisciplina grave perturbadora da organização e funcionamento do centro de trabalho, tal como dispõem as als. e) e f) do art. 206.º da LGT²⁹⁴.

²⁹⁴ A este respeito, o Tribunal da Relação de Lisboa (ac. de 8 de janeiro de 1997, publicado na CJ, 1997, Tomo I, p. 173) considerou que “(i) constitui justa causa de despedimento o facto de um trabalhador assediar sexualmente uma trabalhadora, sua subordinada, passando-lhe o braço por cima, dando-lhe palmadas nas nádegas, pedindo-lhe que o beijasse, convidando-a a acompanhá-lo para ir beber fora, dizendo-lhe “qualquer dia violo-te” ou “ainda há-de ser minha”, encontrando-se com ela a sós numa sala do 2º andar do estabelecimento antes do início do trabalho e ameaçando despedi-la; (ii) constitui também justa causa de despedimento o facto de o mesmo trabalhador tratar mal uma empregada, ameaçando-a com despedimento sem razão justificativa e sobrecarregando-a com trabalho para beneficiar outra que lhe agradava, violando as regras de urbanidade e de respeito exigível nas relações com colegas de trabalho, suas subordinadas”.

Caso estejam reunidos todos os pressupostos da responsabilidade civil, pode ainda o trabalhador assediado requerer a condenação do prevaricador no ressarcimento dos danos causados, em virtude da conduta sexualmente assediante. Por não existir relação contratual (ou obrigacional) entre o assediador e o assediado, o ressarcimento seguirá nos termos da responsabilidade civil aquiliana (arts. 483.º e ss. do CC). Esta posição tem sido unanimemente adotada pela doutrina. Obstáculos se levantam quando indagamos se o trabalhador pode demandar uma ação de responsabilidade civil contra o empregador, com fundamento no ressarcimento dos danos causados, em virtude do assédio sexual perpetrado por um trabalhador. Ergue-se uma “atmosfera de neblina” quando cogitamos sobre esta possibilidade. Os passos dados neste sentido pela doutrina não demonstram harmonia. No domínio do assédio moral, MARIA REGINA REDINHA assevera que nesses termos o empregador responde a propósito da responsabilidade do comitente, independentemente da culpa, pelos danos que o trabalhador (comissário) causar (art. 500.º do CC)²⁹⁵. A posição tomada pela autora levanta algumas questões, na medida em que, conforme resulta da letra da lei, a responsabilidade do comitente só existe se o facto danoso for praticado pelo comissário *no exercício* da função que lhe foi confiada (n.º 2 do art. 500.º do CC). Como sustenta MAGO DE ROCHA PACHECO, a responsabilidade do comitente só terá lugar quando existir uma “relação directa, interna e casual, que seja praticado um facto no desempenho da função e não por mera ocasião dela”²⁹⁶. Através desta fórmula restritiva, o legislador afasta “da responsabilidade do comitente os actos que apenas têm umnexo temporal ou local com a comissão”²⁹⁷. Para que haja lugar à responsabilidade civil do empregador nos termos da responsabilidade do comitente é necessário que o trabalhador assediador se encontre em pleno exercício das suas funções e não apenas no local e durante o tempo de trabalho²⁹⁸. Como é sabido, grande parte dos casos de assédio sexual ocorrem fora do pleno exercício da atividade laboral.

Ficam excluídos desta maioria, conforme assinala JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, “os actos praticados ligados à função por umnexo instrumental, desde que compreendido nos

²⁹⁵ Redinha, Maria R. G., op. cit., 2003, p. 844. Ressalta a autora que “[...] porém quando a violência é horizontal, ou seja, levada a cabo por outros trabalhadores sem instigação, conivência ou mesmo com o desconhecimento do empregador, nem assim este se exime à responsabilidade. Contudo, o fundamento para o ressarcimento dos danos não será já a prática de qualquer facto ilícito, mas antes a responsabilidade objectiva do empregador – art. 500.º do Código Civil. Responsabilidade que, obviamente, se justapõe à dos autores da agressão derivada do cometimento de acto ilícito”.

²⁹⁶ Pacheco, Mago G. de R., op. cit., 2007, p. 259.

²⁹⁷ Varela, João de Matos Antunes, op. cit., 2009, p. 542.

²⁹⁸ *Ib.*, *ibid.*, p. 543.

poderes que o comissário desfruta no exercício da comissão”²⁹⁹. O autor entende que “serão, assim, da responsabilidade do comitente os actos praticados pelo comissário com abuso de funções, ou sejam, os actos formalmente compreendidos no acto da comissão, mas praticados com um fim estranho a ela”³⁰⁰. Assim, todos aqueles casos em que o trabalhador, abusando das funções que lhe foram confiadas pelo empregador, assediar sexualmente seu colega de trabalho, haverá toda a legitimidade para o trabalhador assediado demandar uma ação de responsabilidade civil contra o empregador nos termos da responsabilidade do comitente. Este entendimento faz todo o sentido na medida em que “a posição hierarquicamente superior em que se encontra o trabalhador assediante lhe advém da autoridade de que a entidade patronal fica investida ao celebrar o contrato de trabalho”³⁰¹, conforme dispõe o n.º 3 do art. 3.º da LGT. A possibilidade de a entidade empregadora responder em no plano da responsabilidade civil objetiva com fundamento em danos causados pelo seu trabalhador por abuso de funções dá lugar à concretização do “princípio da justiça equilibradora, pois prestará a indemnização, ou compensação, quem tem maior capacidade económica”³⁰², evitando, deste modo, situações em que o assediado deixa de ter os seus danos integralmente ressarcidos em virtude da falta de condições económicas por parte do assediador (cf. art. 494.º do CC).

IV. Nos raros casos em que o assédio sexual é perpetrado por um trabalhador contra um empregador, este dispõe das mesmas garantias legais, conforme assinaladas nos termos das hipóteses anteriores. No plano interno organizacional pode instaurar um processo disciplinar contra o trabalhador assediador, que pode ir deste a aplicação de uma medida de admoestação verbal até ao despedimento disciplinar (n.º 1 do art. 47.º da LGT), ponderando todas as circunstâncias em que a conduta foi manifestada, atendendo à gravidade e consequências do comportamento, ao grau de culpa do trabalhador assediador, a seus antecedentes disciplinares e a todas as circunstâncias que agravem ou atenuem a sua responsabilidade (n.º 1 do art. 51.º da LGT). Pode também o empregador demandar uma ação de responsabilidade civil contra o trabalhador, caso se concretizem todos os pressupostos da responsabilidade civil. A ação deve seguir nos termos da responsabilidade civil contratual ou obrigacional, uma vez que o comportamento sexualmente assediante se demonstra como incumprimento dos deveres acessórios de conduta firmados pelo contrato de trabalho (als. a) e b) do art. 41.º e als. a) e f)

²⁹⁹ *Ib.*, *ibid.*, p. 543.

³⁰⁰ *Ib.*, *ibid.*, p. 543.

³⁰¹ Fernandes, Maria Paula Sé, Rui António Martins da Rocha e Magda Cerqueira, *22 Anos de Jurisprudência Portuguesa sobre Igualdade Laboral em Razão do Sexo (1979-2001)*, Lisboa, CITE, 2006, p. 75.

³⁰² Pacheco, Mago G. de R., *op. cit.*, 2007, p. 270.

do n.º 1 do 81.º da LGT) e na violação do princípio da *boa-fé* (n.º 2 do art. 762.º); bem como, se for o caso, seguir nos termos da responsabilidade civil extracontratual ou por factos ilícitos, em virtude da violação de direitos absolutos (arts. 483.º e ss. do CC).

CONCLUSÃO

I. Tendo alcançado este ponto da Dissertação, cremos ser possível proceder a algumas notas finais sobre a prevaricação de assédio sexual no âmbito das relações laborais e a suas implicações na vigência do contrato de trabalho. A prestação da atividade humana dependente ou subordinada, livre e voluntária, produtiva, remunerada e desenvolvida para satisfação de necessidades de outrem, constitui a base do desenvolvimento das relações individuais de trabalho. É em virtude da celebração do contrato de trabalho que o trabalhador se subordina à direção da entidade empregadora e se integra no quadro de pessoal da organização, gerando entre eles um conjunto de direitos e obrigações complexas principais e acessórias. Muito embora os horizontes espacial e temporal possam delimitar o cumprimento das prestações principais emergentes do contrato de trabalho, não oprimem o alcance de observância do princípio da boa-fé e dos deveres acessórios de conduta. As partes devem resguardar entre si o respeito pelo princípio da boa-fé, pautando-se por um modelo de conduta baseado na honestidade, lealdade e cooperação; abstendo-se de qualquer situação que prejudique ou perigie os direitos do trabalhador e do empregador, bem como os legítimos interesses da empresa. Este modelo de conduta deve ser observado em todos os domínios de atuação das partes, incluindo o domínio de atuação da vida privada com implicação direta ou indireta no normal prosseguimento das relações laborais. É obrigação da entidade empregadora assegurar que o trabalho não seja realizado em condições degradantes; antes no contexto de um ambiente sadio, propício ao bom desempenho da atividade laboral; que a sua prossecução não ponha em causa, não lese e nem ameace lesar direitos, liberdades e garantias fundamentais do trabalhador.

II. Apesar de ser considerado um problema já antigo, o assédio sexual no âmbito das relações laborais foi reconhecido como um problema social apenas nos finais da década de setenta. O contributo dos movimentos feministas estadunidenses nas lutas sociais contra a desigualdade e discriminação foi determinante para este reconhecimento. O fenómeno do assédio sexual apresenta uma matriz histórica diferente da do assédio moral ou *mobbing*. Enquanto este último floresceu a partir da analogia de padrões de comportamentos de algumas espécies de animais com condutas humanas, aquele herdou suas raízes históricas nos sistemas sociais relacionados com o patriarcalismo, com os papéis sociais dos géneros masculino e feminino e com o empoderamento da mulher no mercado de trabalho. Ao contrário do assédio moral, cuja configuração abrange comportamentos de natureza variada, o assédio sexual é um tipo especial, cuja configuração compreende somente comportamentos de carácter sexual ou baseados no sexo. Os efeitos objetivos do comportamento assediante sobre a vítima são

suficientes para estabelecer a prática de assédio, sendo a intencionalidade do assediador apenas um elemento volitivo meramente accidental. A abordagem que concebe a perpetração de assédio sexual como conduta discriminatória própria dos homens contra as mulheres, resultante de uma disputa entre os géneros nos mais variados domínios sociais, não se compadece com os moldes da atualidade. Assédio sexual é uma forma de discriminação sexual ou em função do sexo porque consiste numa forma de tratamento diferenciado com base no sexo ou com ele relacionado.

O fenómeno do assédio sexual afeta milhares de trabalhadores em todo mundo, sendo as mulheres as mais vulneráveis. As razões que se avultam sobre a sua prevalência estão associadas à estrutura de poder formal das organizações, ao trabalho precário e à falta de medidas de prevenção. Na vítima trabalhadora, o assédio sexual pode deixar marcas irreparáveis que vão desde a redução do desempenho no trabalho, causando prejuízos significativos para a empresa, até à perda de autoestima, sentimento de culpa e humilhação, que não raras vezes culminam em fatalidade. A prevaricação de assédio sexual é um grande fardo para a saúde pública e as despesas direcionadas para a recuperação da vítima se refletem no panorama de proteção social do Estado. Uma conduta pode ser única ou completamente isolada, mas se consubstanciar numa verdadeira prática de assédio sexual com consequências irreparáveis na relação juslaboral desde que seja suficientemente grave. A formação da componente subjetiva da vítima sobre comportamentos que se consideram como prática de assédio sexual e a sua posterior manifestação de rejeição são tidas em conta aquando da sua qualificação. Existem duas tipologias de assédio sexual: uma designada por *quid pro quo* ou por chantagem, que consiste numa forma de abuso de poder ou de autoridade por parte do assediador em relação ao assediado; outra conhecida como assédio sexual ambiental ou por intimidação, que se traduz em todas as outras condutas que não resultam de uma relação de poder. Entretanto, nada obsta que a prevaricação de assédio sexual assumam uma forma inversa à tipologia *quid pro quo* ou por chantagem, ocorrendo dentro da estrutura de relação hierárquica de forma ascendente.

III. A manifestação de comportamentos sexualmente assediadores no âmbito das relações laborais põe em causa, pelo menos, seis direitos humanos e direitos fundamentais: o direito ao respeito pela dignidade da pessoa humana, o direito à igualdade e à não discriminação, o direito à liberdade, designadamente à liberdade e autodeterminação sexual, o direito à integridade física e moral e o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, na categoria dos direitos, liberdades e garantias; e o direito ao trabalho, designadamente o direito à segurança no

emprego e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, na categoria dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais. Direitos que constituem posições jurídicas basilares cujo desiderato compreende a defesa dos valores e interesses mais relevantes que assistem a todas as pessoas, reconhecidos e protegidos pela Constituição, pelo Tratado da SADC, pela CAHP, pela Carta Internacional dos Direitos Humanos e por demais instrumentos normativos nacionais e supranacionais. Não existe nenhuma Convenção da OIT em vigor na qual a figura do assédio sexual seja expressamente definida e estejam consagradas todas implicações sobre a sua prática no âmbito das relações de trabalho. A par disso, tem-se entendido que os preceitos constantes da Convenção n.º 111 sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, aplicam-se extensivamente às situações de assédio sexual. O mesmo sucede no ordenamento jurídico angolano, onde a tutela do comportamento sexualmente assediante no seio das relações laborais é enquadrada nos termos gerais da defesa dos direitos de personalidade, do direito ao trabalho e do princípio da igualdade e não discriminação. Em Portugal, no entanto, a realidade jurídica é diferente, a figura do assédio sexual é tutelada em disposição específica no Código do Trabalho e é tipificada como crime pelo Código Penal.

O trabalhador vítima de assédio sexual perpetrado pelo empregador ou seu legítimo representante dispõe do direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa respeitante à entidade empregadora. O exercício do direito à indemnização pela rescisão do contrato de trabalho não prejudica o direito de o trabalhador simultaneamente exigir do empregador indemnização pelos danos causados em virtude do seu comportamento culposos, uma vez que sejam verificados os pressupostos da responsabilidade civil. O trabalhador pode também optar por manter a relação de trabalho vigente. Neste caso, pode requerer declaração de nulidade dos atos ou das decisões tomadas aquando da prática de assédio sexual. O trabalhador sexualmente assediado por um outro trabalhador pode requerer a instauração de um processo disciplinar contra o assediador que pode ir desde a aplicação de uma medida disciplinar leve até ao despedimento disciplinar, conforme a gravidade e as consequências do comportamento, o grau de culpa e os antecedentes disciplinares do assediador bem como todas circunstâncias que agravem ou atenuem a sua responsabilidade. Pode ainda o trabalhador assediado lançar mão à responsabilidade civil, caso estejam reunidos os pressupostos. O empregador responde a propósito da responsabilidade civil do comitente nos casos em que o assédio sexual seja praticado por um trabalhador no exercício das suas funções ou abusando das funções que lhe foram confiadas.

IV. Conforme assinalado, enquanto comportamento discriminatório em função do sexo, a tutela legal do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho no ordenamento jurídico angolano é compreendida nos termos gerais do princípio da igualdade e não discriminação. A falta de um diploma legal em vigor na qual a figura do assédio sexual seja expressamente definida e sejam estabelecidas todas as implicações jurídicas sobre a sua prática funciona como um estímulo para a sua prevalência. Entende-se, neste sentido, que a consagração legal da figura do assédio sexual no âmbito das relações laborais, para além de se revelar importante no plano de proteção dos bens jurídicos socialmente relevantes, predeterminando o comportamento das partes e estabelecendo certos limites nas suas esferas de atuação durante a vigência do contrato de trabalho, funciona como uma autêntica medida legal de grande teor pedagógico que leva ao conhecimento de todos sobre a configuração de comportamentos sexualmente assediantes e sua manifestação, atuando assim como uma forma de consciencialização social sobre os seus efeitos no panorama jurídico-laboral. No panorama das obrigações do Estado na promoção do direito ao trabalho e na manutenção das relações laborais, a previsão legal do assédio sexual é de capital importância, na medida em que funciona como um fator educativo para a sociedade, moldando conceitos éticos de conduta, provocando mudanças nas práticas culturais e sociais. Ademais, a consagração legal da figura do assédio sexual no âmbito das relações laborais obrigaria a entidade empregadora a promover políticas e medidas contra a prática de assédio sexual, no sentido de evitar sanções legais, tais como o pagamento de coimas, e evitar despesas relacionadas com o processo judicial, com a indemnização da vítima e com os prejuízos causados pela baixa de produtividade ou pela perda de reputação da empresa. Políticas e medidas que se refletiriam na atuação dos trabalhadores que, por medo de incorrer numa sanção disciplinar, evitariam a perpetração de assédio sexual.

FONTES

A. Fontes normativas angolanas

Constituição da República de Angola, aprovada pela Assembleia Constituinte, de 21 de Janeiro de 2010.

Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de novembro de 1966.

Código Penal, aprovado pelo Decreto de 16 de setembro de 1886.

Lei Geral do Trabalho de 2015, aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de junho.

Lei Geral do Trabalho de 2000, aprovada pela Lei n.º 2/00, de 11 de fevereiro (*revogada*).

Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas, aprovada pela Lei n.º 30/11, de 13 de setembro de 2011.

Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, aprovado pelo Decreto n.º 53/05, de 05 de agosto de 2005.

Regime das Multas, por Contravenções ao Disposto na Lei Geral do Trabalho, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 154/16, de 5 de agosto de 2016.

Proposta de Lei que Aprova o Código Penal, aprovada pelo Plenário da Assembleia Nacional da República de Angola, de 23 de fevereiro do corrente ano.

B. Fontes normativas e jurisprudenciais portuguesas

I. Legislação

Carta Social Europeia (Revista), aprovada para ratificação pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17 de outubro (publicado no Diário da República n.º 241, de 17 de outubro).

Constituição da República Portuguesa, aprovada pela Assembleia Constituinte, de 2 de Abril de 1976.

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto (*revogado*).

Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março de 1995.

Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro de 2009.

II. Jurisprudência

Ac. do STJ, de 11 de novembro de 1998, publicado no AD, 1998, p. 422.

Ac. do STJ, de 28 de junho de 2000, proc. 00S4017.

Ac. do STJ, de 12 de Outubro de 2011, proc. n.º 343/04.4TTBCL.P1.S1.

Ac. do STJ, de 7 de Março de 2012, proc. 17/10.7TTEVR.E1.S1.

Ac. do STJ, de 5 de junho de 2013, proc. 192/10.0TTVNF.P1S1.

Ac. do STJ, de 19 de Novembro de 2014, proc. 525/07.7TTFUN.L2.S1.

Ac. do STJ, de 4 de Julho de 2013, proc. 7583/11.8T2SNT.L1.S1.

Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 13 de março de 2013, proc. n.º 1159/11.7JAPRT.P1.

Ac. da Relação de Lisboa, de 25 de novembro de 1992, publicado na CJ, 1992, tomo V, p. 194.

Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 8 de janeiro de 1997, publicado na CJ, 1997, Tomo I, p. 173.

Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 23 de novembro de 1987, publicado na CJ, 1987, tomo V, p. 250.

CITE, Parecer n.º 4/CITE/94, processo n.º 8/93, de 19 de outubro de 1994.

CITE, Parecer n.º 202/CITE/2011, Processo n.º 39 – QX/2010, de 5 de dezembro de 2011.

C. Fontes normativas e jurisprudenciais norte-americanas

I. Legislação

EEOC, Sexual Harassment, 2015.

EEOC, Sexual Harassment Charges, FY 2010 – FY 2016.

EEOC, Facts About Sexual Harassment, 2015.

EEOC, Charge Statistics National, FY 1997 – 2016.

EEOC, Facts About Sexual Harassment, FSE/4, 2016.

Feminist Majority Foundation, Sexual Harassment Fact Sheet, 2014.

Civil Rights Act de 1964, Public Law 88-352, de 2 de julho.

Americans with Disabilities Act de 1990, 42 U.S.C.: Public Health and Social Welfare. Public Law 101-336, de 26 de julho.

II. Jurisprudência

Ac. do Tribunal de Apelação dos EUA para a Circunscrição do Distrito de Columbia, *Barnes v. Costle*, 561 F. 2d 983, argumentado em 17 de dezembro de 1975 e decidido em 27 de julho de 1977.

Ac. do Tribunal de Apelação dos EUA para a 11.ª Circunscrição, *Henson v. City of Dundee*, 682 F. 2d 897, de 9 de agosto de 1982.

Ac. do Tribunal Distrital dos EUA para o Distrito Médio da Flórida, relativo ao proc. *Robinson v. Jacksonville Shipyards, Inc.*, 760 F. Supp. 1486 (M.D. Fla. 1991), de 18 de janeiro de 1991.

Ac. do Tribunal Distrital dos EUA para o Distrito do Arizona, *Corne v. Bausch and Lomb, Inc.*, 390 F. Supp. 161 (D. Ariz. 1975), de 14 de março de 1975.

- Ac. do Tribunal Distrital dos EUA para o Distrito Norte da Califórnia, *Miller v. Bank of America*, 418 F. Supp. 233 (N.D. Cal. 1976), de 19 de agosto de 1976.
- Ac. do Tribunal Distrital dos EUA para o Distrito de Columbia *Williams v. Saxbe*, 413 F. Supp. 654 (D.D.C. 1976), de 20 de abril de 1976.
- Ac. do Tribunal Distrital dos EUA para o Distrito de Nova Jersey, *Tomkins v. Public Service Elec. & Gas Co.*, 422 F. Supp. 553 (D.N.J. 1976), de 22 de novembro de 1976.
- Ac. da Suprema Corte dos EUA, *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.* 523 U.S. 75, argumentado em 3 de dezembro de 1997 e decidido em 4 de Março de 1998.
- Ac. do Supremo Tribunal Judicial do Massachusetts, *Melnychenko v. 84 Lumber Company*, 424 Mass. 285, 676 N.E.2d 45, de 19 de fevereiro de 1997.
- Ac. do Tribunal de Apelação dos EUA para 8.^a Circunscrição, *Phil Quick, Appellant, v. Donaldson Company, Inc.*, Appellee, 90 F.3d 1372, de 23 de setembro de 1996.
- Ac. do Tribunal Distrital dos EUA para o Distrito oriental de Pensilvânia, *Mitchell v. Axcan Scandipharm, Inc.* n.º 05-243, 2006 WL 456173, a * 2 (WD Pa. 2006), de 17 de fevereiro de 2006.
- Ac. do Tribunal Distrital dos EUA para o Distrito oeste de Nova York, *Tronetti v. TLC HealthNet Lakeshore Hosp.*, n.º 03-cv-375E, 2003 WL 22757935, a * 4 (WDNY 2003), de 26 de setembro de 2003.
- Ac. do Tribunal de Apelação dos EUA para 7.^a Circunscrição, *Muhammad v. Caterpillar Inc.*, 767 F.3d 694, de 16 de outubro de 2014.

D. Fontes normativas e jurisprudenciais comunitárias e internacionais

I. Organização das Nações Unidas

- Carta das Nações Unidas, assinada em São Francisco a 26 de junho de 1945, entrou em vigor na ordem internacional no dia 24 de outubro de 1945.
- Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, adotado pela resolução 2200A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de dezembro de 1966.
- Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, adotado pela resolução 2200A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de dezembro de 1966.
- Convenção n.º 111, relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão, adotada pela 42.^a sessão da Conferência Geral da OIT, de 25 de junho de 1958.
- Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, adotada pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979.

Declaração e Programa de Ação de Viena, adotada pela Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, de 25 de junho de 1993.

Declaração de Filadélfia, relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, de 10 de maio de 1944.

Declaração Universal dos Direitos Humanos, dotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua Resolução 217A (III), de 10 de dezembro de 1948.

II. África

Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, adotada pela XVIII Conferência dos Chefes de Estado e de Governo dos Estados Africanos membros da Organização de Unidade Africana, de 28 de junho de 1981.

Protocolo à CADHP sobre os Direitos das Mulheres em África, adotado pela Assembleia da União Africana na sua II Cimeira, de 11 de julho de 2003.

Tratado da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral, adotado pela Cimeira da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral, de 17 de agosto de 1992.

Protocolo da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral sobre Género e Desenvolvimento, adotado pela XXVIII Cimeira dos Chefes de Estado e de Governo da SADC, de 17 de agosto de 2008.

III. Europa

Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, adotada na Conferência Ministerial de Istambul, de 11 de maio de 2011.

Diretiva n.º 75/117/CEE do Conselho, relativa á aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, de 10 de fevereiro de 1975, publicada no J.O. n.º L 45/19, de 19 de fevereiro de 1975.

Diretiva n.º 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, de 9 de fevereiro de 1976, publicada no J.O. n.º L 39/14, de 14 de fevereiro de 1975.

Diretiva n.º 2000/78/CE do Conselho, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, de 27 de novembro de 2000, publicada no J.O. n.º L 303, de 02 de dezembro de 2000.

Diretiva n.º 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002, que altera a Diretiva n.º 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, publicada no J.O. n.º L 269/15, de 5 de outubro de 2002.

Diretiva n.º 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, publicada no J.O. n.º L 373/37, de 21 de dezembro de 2004.

Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, publicada no J.O. n.º L 204/23, de 26 de julho de 2006.

Diretiva n.º 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva n.º 86/613/CEE do Conselho, de 7 de julho de 2010, publicada no J.O. n.º L 180 de 15 de julho de 2010.

Diretiva n.º 2012/29/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade e que substitui a Decisão-Quadro 2001/220/JAI do Conselho, de 25 de outubro de 2012, publicada no J.O. n.º L 315 de 14 de novembro de 2012.

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema «Para uma convenção da OIT contra a violência de género no trabalho» (parecer de iniciativa), publicado no J.O. n.º C 13 de 15 de janeiro de 2016.

Recomendação n.º 92/131/CEE da Comissão, de 27 de novembro de 1991, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho e o Código de Conduta no domínio da luta contra o assédio (em anexo), publicada no J.O. n.º L 49/1, de 24 de fevereiro de 1992.

Resolução do Parlamento Europeu, de 17 de janeiro de 2013, sobre a violência contra as mulheres na Índia, Parlamento Europeu – 2013/2512(RSP), B7- -0037/2013, de 15 de Janeiro de 2015.

Resolução do Parlamento Europeu, sobre a situação das mulheres no Norte de África (2012/2102(INI)), de 12 de março de 2013, publicada no J.O. n.º C 36 de 29 de janeiro de 2016.

IV. Jurisprudências da União Europeia

Ac. do Tribunal da Função Pública (Primeira Secção) de 25 de setembro de 2012, Moises Bermejo Garde contra Comité Económico e Social Europeu (CESE), Processo F-41/10, publicado na Coletânea digital (Coletânea da Função Pública), de 25 de setembro de 2012.

Ac. do Tribunal da Função Pública (Segunda Secção), de 11 de julho de 2013, Marie Tzirani contra Comissão Europeia, Processo F-46/11, publicado na Coletânea de Jurisprudência 2013-00000, de 11 de julho de 2012.

Ac. do Tribunal Geral (Secção dos Recursos) de 12 de julho de 2011, Comissão Europeia contra Q., publicado na Coletânea de Jurisprudência 2011 II-04313, de 2 julho de 2011.

Ac. do Tribunal da Função Pública (Primeira Secção) de 18 de maio de 2009, Herbert Meister contra Instituto de Harmonização do Mercado Interno (marcas, desenhos e modelos) (IHMI), processos apensos F-138/06 e F-37/08, publicado na Coletânea de Jurisprudência – Função Pública 2009 I-A-1-00131 e II-A-1-00727, de 18 de maio de 2009.

E. Outras fontes jurisprudenciais

Ac. do Tribunal Constitucional de Espanha, STCO 224/1999, de 13 de dezembro.

Ac. do Tribunal Superior de Justiça da Galiza, Espanha, STSJ de Galicia, de 29 de Abril de 2005.

Ac. do Tribunal de Trabalho do Reino Unido, *Bracebridge Engineering Ltd v. Darby*, IRLR 3 EAT de 1990.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrantes, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005.
- _____, *Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no Trabalho: em Especial, a Reserva da Intimidade da Vida Privada (Algumas Questões)*, Coimbra, Almedina, 2014.
- Academia das Ciências de Lisboa, *Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea*, Lisboa, Verbo, Vol. I: A-F, Verbo, 2001.
- _____, *Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea*, Lisboa, Verbo, Vol. II: G-Z, Verbo, 2001.
- Access Economics Pty Ltd, *The Cost of Domestic Violence to the Australian Economy: Part I*, Sydney, Commonwealth of Australia, 2004.
- _____, *The Cost of Domestic Violence to the Australian Economy: Part II*, Sydney, Commonwealth of Australia, 2004.
- Africa Women's Development and Communication Network, *Freedom of Information (FOI) & Women's Rights in Africa: A Collection of Case studies from Cameroon, Ghana, Kenya, South Africa and Zambia*, Nairóbi, FEMNET, 2009.
- Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Violência contra as Mulheres: um Inquérito à Escala da União Europeia. Síntese dos Resultados*, Luxemburgo, Serviço das Publicações da UE, 2014.
- Almeida, Tânia Mara Campos de, "As Raízes da Violência na Sociedade Patriarcal", *Sociedade e Estado*, Vol. 19, Brasília, Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, 2004.
- Alves, Luisa Teixeira, *El Cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de Salarios. Un Estudio Comparado de los Ordenamientos Laborares Portugués, Español e Italiano*, Corunha, Atelier libros Juridicos, 2014.
- Amâncio, Ligia Barros Queiróz e Lima, Maria Luísa Pedroso de, *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*, Lisboa, Euroimpressos, 1992.
- Andrade, José Carlos Vieira de, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Coimbra, Almedina, 2012, pp. 15-19.
- Araújo, Raul Carlos Vasques e Elisa Rangel Nunes, *Constituição da República de Angola Anotada*, Tomo I, Luanda, Maiadouro, 2014.
- Association of Women for Action and Research, *Research Study on Workplace Sexual Harassment 2008*, Singapura, AWARE, 2008.
- Australian Human Rights Commission, *Working without Fear: Results of The Sexual Harassment National Telephone Survey 2012*, Sydney, Paragon Printers Australasia, 2012.

- Avila, Rosemari Pedrotti de, *As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*, São Paulo, LTR, 2015.
- Baker, Carrie N., “Race, Class, and Sexual Harassment in the 1970s”, *Feminist Studies*, Vol. 30, 1, Maryland, Feminist Studies, Inc., 2004.
- _____, *The Women's Movement against Sexual Harassment*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008.
- Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt, Ana Paula Moreno Pinho e Clériston Alves Costa “Significado do Trabalho um Estudo entre Trabalhadores Inseridos em Organizações Formais” *Revista de Administração de Empresas*, Vol. 35, 6, São Paulo, Fundação Getulio Vargas, 1995.
- Benedek, Wolfgang (ed.), *Understanding Human Rights: Manual on Human Rights Education*, Graz, European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy, 2012.
- Bergmann, Barbara R., *The Economic Emergence of Women*, Nova York, Basic Books, 1986.
- Bilbao, Jesús Pérez e Tomás Sancho Figueroa, “Acoso sexual en el trabajo”, *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de España*, (online), NTP: 507, 199+. Disponível em: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/01a600/ntp_507.pdf.
- Brooks, Rosa Ehrenreich, *Dignity and Discrimination: Toward A Pluralistic Understanding of Workplace Harassment*, Washington, D.C., Georgetown University Law Center, 1999.
- Bullman, Gregory A., “Abuse of Female Sweatshop Laborers: Another Form of Sexual Harassment that Does Not Fit Neatly into the Judiciary's Current Understanding of Discrimination Because of Sex” *Indiana Law Journal*, Vol. 78, Indiana, Indiana University Maurer School of Law, 2003.
- Canotilho, J. J. Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, Coimbra, Almedina, 2003.
- _____, *Direito Constitucional*, Coimbra, Almedina, 1992.
- Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada. Artigos 1.º a 107.º*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.
- Canotilho, J. J. Gomes, et al. (coord.), *Comentários à Constituição do Brasil*, São Paulo, Saraiva, 2013.
- Carvalho, José Raimundo de, e Bruno Miola da Silva, “O Princípio da Dignidade e o Direito à inclusão Social”, em Dirceu Pereira Siqueira e Sérgio Tibiriça Amaral (org.), *Direitos Humanos*, São Paulo, Boreal, 2012.

- Chappel, Duncan and Vittorio Di Martino, *Violence at Work*, Genebra, International Labour Office, 2006.
- Constantinescu, Viorel, “Mobbing: Psychological Terror in The Workplace”, comunicação apresentada na *International Conference of Scientific Paper Afases*, 22-24 May 2014, Brasov, 2014. Disponível em: <http://www.afahc.ro/ro/afases/2014/socio/Constantinescu%20Viorel.pdf>.
- Carvalho, Gisele Mendes de et al., *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma Proposta de Criminalização*, Curitiba, J. M., 2013.
- Chamallas, Martha, “Writing about Sexual Harassment: A Guide to the Literature”, *UCLA Women's Law Journal*, Vol. 4:37, Los Angeles, UCLA School of Law, 1993.
- Cordeiro, António Menezes, “A Liberdade de Expressão do Trabalhador”, em António Moreira (Coord.), *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1999.
- _____, *Da Boa Fé no Direito Civil*, Coimbra, Almedina, 1997.
- Costa, Ana Cristina Ribeiro, “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao Abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais”, *Questões Laborais*, 35-36, Coimbra, Coimbra Editora, 2010.
- Coutinho, Maria Luiza Pinheiro, *Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades*, Vol. 5, Brasília, OIT: escritório do Brasil, 2006.
- Departamento de Dicionários da Porto Editora, *Dicionário da Língua Portuguesa*, Porto, Porto Editora, 2002.
- Dias, Jorge Figueiredo, *Comentário Conimbricense do Código Penal: Parte Especial*, Tomo I, Coimbra, Coimbra Editora, 2012.
- Dias, Maria Berenice, *União homoafetiva: O Preconceito & a Justiça*, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2009.
- Dimoulis, Dimitri e Leonardo Martins, *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*, São Paulo, Atlas, 2014.
- Dray, Guilherme, *A Influência dos Estados Unidos da América na Afirmação do Princípio da Igualdade no Emprego nos Países de Lusofonia. A Propósito dos 50 Anos do Civil Rights Act of 1964 (Title VII)*, Coimbra, Almedina, 2016.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*, Dublin, Eurofound, 2015.

- Fernandes, António Monteiro, *Direito do trabalho: Introdução. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1992.
- _____, *Direito do trabalho, Edição Especial Comemorativa dos 40 anos*, Coimbra, Almedina, 2017.
- _____, “O Princípio da Boa Fé no Direito de Trabalho — Breve Nota Introdutória”, em António Moreira (coord.), *V Congresso do Direito de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2003.
- _____, “Reflexões Acerca da Boa Fé na Execução do Contrato de Trabalho”, em António Moreira (coord.), *V Congresso do Direito de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2003.
- Fernandes, Francisco Liberal e Maria Regina Redinha, *Contrato de Trabalho. Novo Regime Jurídico Angolano*, Porto, Vida Económica, 2015.
- Fernandes, Maria Paula Sé, Rui António Martins da Rocha e Magda Cerqueira, *22 Anos de Jurisprudência Portuguesa sobre Igualdade Laboral em Razão do Sexo (1979-2001)*, Lisboa, CITE, 2006.
- Fernandes, Natália Vince Esgalha, *A luta institucional Antidiscriminatória: um Estudo de Caso do CONAPRED e da Atenção à Discriminação Contra Imigrantes Centro-americanos no México*, Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, Brasília, Universidade de Brasília.
- Ferrari, Irany “História do Trabalho”, em Amauri Mascaro Nascimento, Irany Ferrari e Ives Gandra da Silva Martins Filho (coord.), *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*, São Paulo, LTR, 2011.
- Fiol, Esperanza Bosch et al., *El Acoso Sexual en el Ámbito Universitario: Elementos para Mejorar la Implementación de Medidas de Prevención, Detección e Intervención*, Baleares, Universidad de las Islas Baleares, 2009.
- Higa, Flávio da Costa, “Assédio Sexual no Trabalho e Discriminação de Gênero: Duas Faces da Mesma Moeda?”, *Revista Direito GV*, Vol. 12, 2, São Paulo, Fundação Getulio Vargas, 2016.
- Frank, Katherine M., “What's Wrong With Sexual Harassment?”, *Stanford Law Review*, Vol. 49:691, California, Stanford Law School, 1997.
- Freitas, Maria Ester, “O Assédio Moral e o Assédio sexual: Faces do Poder Perverso nas Organizações”, *RAE — Revista de Administração de Empresas*, Vol. 41, 2, São Paulo, Fundação Getulio Vargas, 2001.
- Filho, Rodolfo Pamplona, “Assédio Sexual: Questões Conceptuais”, em Damásio E. de Jesus e Luís F. Gomes (coord.), *Assédio Sexual*, São Paulo, Saraiva, 2002.
- García, Ana M. Majías, *El Acoso Sexual en el Trabajo. Análisis y Propuestas Para su Prevención*, Valencia, UGT – Mujer P.V., 2001.

- Gardey, Delphine, “Perspectivas Históricas”, em Margaret Maruani e Helena Hirata, *As novas Fronteiras da Desigualdade: Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho*, São Paulo, Senac, 2003.
- Gomes, Júlio Manuel Vieira, “Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado”, em João Pena dos Reis (coord.), *Assédio no Trabalho. Coleção formação inicial*, Lisboa, Centro de estudos judiciais, (online), 2014. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest.
- Gondim, Sonia Maria Guedes, et al., “Atribuições de causas ao desemprego e valores pessoais”, *Estudos de Psicologia*, 15, (3), Rio Grande do Norte, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2009.
- Gouveia, Jorge Bacelar, *Direito Constitucional de Angola*, Lisboa/Luanda, IDILP, 2014.
- _____, *Manual de Direito Internacional Público: Introdução, Fontes, Relevância, Domínio, Garantia*, Coimbra, Almedina, 2009.
- Gouveia, Sérgio Jorge da Silva, *Bullying Escolar: os Observadores e o seu Papel Supremo no Término deste Fenómeno*, Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia, Lisboa, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, 2011.
- Guimarães, Liliana Andolpho Magalhães e Adriana Odalia Rimoli, "Mobbing (Assédio Psicológico) no Trabalho: uma Síndrome Psicossocial Multidimensional", *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Vol. 22, 2, Brasília, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2006.
- Henriques, José, “O Princípio da Igualdade de Tratamento e a Discriminação Positiva”, *Revista de Estudos Politécnicos*, Vol. III, 5/6, Braga, Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, 2006.
- International Labour Organization, *ABC of women workers' rights and gender equality*, Genebra, International Labour Office, 2007.
- _____, *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Genebra, International Labour Office, 2007.
- _____, *Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace*, Genebra, International Labour Office, 2011.
- _____, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Genebra, International Labour Office, 2003.
- _____, *Resolution on Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment*, Genebra, International Labour Office, 1985.
- _____, *SOLVE: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies*, Genebra, International Labour Office, 2012.

- Instituto Navarro para la Igualdad y ENRED Consultoría S.L, *Conocer el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo: Punto de Partida para la Acción-prevención*, Astúrias, Instituto Navarro para la Igualdad, s.a.
- Jones, Sheila, *Not "part of the job": Sexual Harassment Policy in the U.S., The Equal Employment Opportunity Commission, and Women's Economic Citizenship, 1975-1991*, Tese de Doutoramento em Filosofia, Ohio, Bowling Green State University, 2008.
- Joaquim Benedito Barbosa Gomes e Fernanda Duarte Lopes Lucas da Silva, “As Ações Afirmativas e os Processos de Promoção da Igualdade Efetiva”, *Série Cadernos do CEJ*, Vol. 24, Brasília, Centro da Justiça Federal, 2003.
- Kant, Immanuel, *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, Lisboa, Edições 70, 2007.
- Leal-Henriques, Manuel de Oliveira e Manuel José Carrilho de Simas Santos, *Código Penal Anotado*, Vol. II, Lisboa, Rei dos Livros, 2000.
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações*, Coimbra, Almedina, 2006.
- _____, *Direito do Trabalho de Angola*, Coimbra, Almedina, 2016.
- Leymann, Heinz, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, Vol. 5, 2, Nova York, Springer Publishing, 1990.
- _____, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), Oxfordshire, Taylor & Francis, 1996.
- Lopes, José Mouraz, *Os Crimes Contra a Liberdade e Autodeterminação Sexual no Código Penal*, Coimbra, Coimbra Editora, 2008.
- Luís Miguel e Margarida Cabral, “Segurança no Emprego”, *Revista Jurídica*, 15, Lisboa, AAFDL 1991.
- Machado, Jónatas E. M., Paulo Nogueira da Costa e Esteves Carlos Hilário, *Direito Constitucional Angolano*, Coimbra, Coimbra Editora, 2014.
- Marques, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora, 2016.
- Martinez, Pedro Romano, et al., *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Almedina, 2016.
- Max Weber, *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, Madrid, Fondo de Cultura Económica, 1964.
- McCann, Deirdre, “Sexual Harassment at Work: National and International Responses”, *Conditions of Work and Employment Series No. 2*, Genebra, International Labour Office, 2005.
- Mackinnon, Catharine A., *Only Words*, Massachusetts, Harvard University Press, 1996.
- Mendes, João de Castro, “Direito à Integridade Pessoal — Um Esboço de Comentário Constitucional”, *Revista da Faculdade Direito da Universidade de Lisboa*, FDL, 1989.

- Meny, End, “Women Begin to Speak Out Against Sexual Harassment at Work”, *New York Times*, Nova York, The New York Times Company, 1975.
- Milczarek, Malgorzata, *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, Luxemburgo, European Agency for Safety and Health at Work, 2010.
- Miranda, Jorge e Rui Medeiros, *Constituição da República Portuguesa Anotada, Tomo I*, Cimbra, Coimbra Editora, 2010.
- _____, *Manual de Direito Constitucional. Tomo IV: Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2014.
- Moore, Henrietta, “Understanding sex and gender”, em Tim Ingold (coord.), *Companion Encyclopedia of Anthropology*, Londres, Routledge, 1997.
- Múrias, Cláudia, Joana Sales e Tatiana Morais, *Assédio Sexual é Violência. Direito ao Trabalho com Dignidade!*, Lisboa, Edição UMAR, 2015.
- Naciones Unidas, *Poner fin a la Violencia contra la Mujer de las Palabras los Hechos*, Ginebra, Oficina de la Naciones Unidas, 2006.
- Nações Unidas, *Direitos Humanos e Aplicação da Lei: Manual de Formação em Direitos Humanos para as Forças Policiais*, Ginebra, Publicação das Nações Unidas, 2001.
- _____, *Direitos Humanos: o Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais*, Ginebra, Publicação das Nações Unidas, 2008.
- Nascimento, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo, Saraiva, 2011.
- Neto, Manoel Jorge e Silva, “Constituição e Assédio Sexual”, em Damásio E. de Jesus e Luís F. Gomes (coord.), *Assédio Sexual*, São Paulo, Saraiva, 2002.
- Nicolau, Gustavo Rene, “O Princípio da Boa-fé Objetiva e a sua Concretização”, *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, (online), I (6), 2015. Disponível em: http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2015/6/2015_06_0551_0566.pdf.
- Olinto, Maria Teresa Anselmo “Reflexões sobre o uso do conceito de gênero e/ou sexo na epidemiologia: um exemplo nos modelos hierarquizados de análise”, *Revista Brasileira de Epidemiologia*, Vol. 1, 2, Rio de Janeiro, ABRASCO, 1998.
- Oliveira, Bárbara Nazareth, Carla de Marcelino Gomes e Rita Páscoa dos Santos, *Os Direitos Fundamentais em Timor-Leste: Teoria e Prática*, Coimbra, Coimbra Editora, 2015.
- Organizacion Internacional del Trabajo, “El hostigamiento o Acoso Sexual”, *Género, salud y seguridad en el trabajo*, Hoja informativa 4, São José, Oficina de la OIT para América Central, Haiti, Panamá y República Dominicana, 2012.

- _____, *Acoso Sexual en el Trabajo y Masculinidad: Exploración con hombres de la población general*, São José, Oficina de la OIT para América Central, Haiti, Panamá y República Dominicana, 2013.
- Organização Internacional do Trabalho, *Documentos fundamentais da OIT*, Lisboa, Escritório da OIT em Lisboa, 2007.
- _____, *Convenção n.º 169 sobre povos indígenas e tribais e Resolução referente à ação da OIT*, Brasília, OIT: escritório do Brasil, 2011.
- _____, *Mulheres no Trabalho: Tendências 2016*, Genebra, Escritório da OIT, 2016.
- _____, *Relatório VI: Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do Compromisso à Ação*, Lisboa, Escritório da OIT em Lisboa, 2012.
- Pacheco, Mago Graciano de Rocha, *Assédio Moral no Trabalho: o elo mais fraco*, Coimbra, Almedina, 2007.
- Parreira, Isabel Ribeiro, “Assédio Sexual no Trabalho”, em António Moreira (coord.), *IV Congresso do Direito de Trabalho*, Lisboa, Almedina, 2001.
- Paul, Ellen Frankel, “Sexual Harassment as Sex Discrimination: A Defective Paradigm”, *Yale Law & Policy Review*, Vol. 8, Issue. 2, Connecticut, Yale Law School, 1990.
- Pereira, André Gonçalves e Fausto de Quadros, *Manual de Direito Internacional Público*, Coimbra, Almedina, 1997.
- Pereira, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.
- Pereira, Rui Soares, *A Responsabilidade por Danos Não Patrimoniais do Incumprimento das Obrigações no Direito Civil Português*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.
- Peterke, Sven (coord.), *Manual Prático de Direitos Humanos Internacionais*, Brasília, Esmpu, 2010.
- Piris, Francisco Lucas, *Uma Constituição Para Portugal*, Coimbra, Coimbra Editora, 1975.
- Pradhan-Malla, *Sapana, Sexual Harassment in the Workplace in Asia*, Viena, UN Office on Drugs and Crime, 2005.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa”, em *Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço*, Vol. II, Coimbra, Almedina, 2002.
- _____, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I — Dogmática Geral*, Coimbra, Almedina, 2015.

- _____, “Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas”, em *V Colóquio sobre Direito do Trabalho*, Lisboa, 2014.
- Redinha, Maria Regina Gomes, “Assédio Moral ou *Mobbing* no Trabalho”, em José de Oliveira de Ascensão, et al. (coord.), *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Coimbra, Coimbra Editora, 2003.
- Render, Meredith, Misogyny, “Androgyny, and Sexual Harassment: Sex Discrimination in a Gender-Deconstructed World”, em *Harvard Journal of Law & Gender*, Vol. 29:1, Cambridge, Harvard Law School, 2006.
- Resende, Ricardo, *Direito do Trabalho Esquematizado*, São Paulo, Método, 2011.
- Reskin, Barbara E. and Heidi I. Hartmann, *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the job*, Washington, D.C., National Academy Press, 1986.
- Ribeiro, J. Soares, *Contra-ordenações Laborais*, Coimbra, Almedina, 2003.
- Richards, Jon, *Management of Workplace Violence Victims*, Genebra, International Labour Office, 2003.
- Rieznik, Pablo, “Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporâneo”, *Razón y Revolución*, 7, Buenos Aires, Asociación Civil Centro de Estudios e Investigación en Ciencias Sociales, 2001.
- Rojas, Ana Paula, *A Atuação do Ministério Público do Trabalho na Defesa do Meio Ambiente Laboral*, Rio Grande do Sul, Buqui, 2014.
- Safran, Caire, “How Do You Handle Sex on the Job. A Shocking Look at Sexual Harassment” *Redbook*, Califórnia, Hearst Corporation, 1976.
- Serqueira, A. Marques, “Do Assédio no Local de Trabalho: um Caso de *Flirt* Legislativo. Exercício de Aproximação ao Enquadramento Jurídico do Fenómeno”, em João Pena dos Reis (coord.), *Assédio no Trabalho. Coleção formação inicial*, Lisboa, Centro de estudos judiciais, (online), 2014. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest.
- Siegel, Reva B., *A Short History of Sexual Harassment*, Connecticut, Yale Press, 2003.
- Silva, Michael César e Vanessa Santiago Fernandes de Matos, “Lineamentos do Princípio da Boa-fé Objetiva no Direito Contratual Contemporâneo. Uma Releitura na Perspetiva Civil-Constitucional”, *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, (online), I (2), 2015. Disponível em: http://cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2015/2/2015_02_1559_1603.pdf.
- Silva, Patrícia Jerónimo Costa de Casaca e, *Da Relevância dos Comportamentos Extralaborais na Apreciação de Justa Causa de Despedimento e de Resolução do Contrato de Trabalho*,

- Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas: Especialização em Direito do Trabalho, Lisboa, ICTE-IUL, 2014.
- Southern African Development Community e Southern African Research And Documentation Centre, *SADC Gender and Development Monitor 2016*, Gaborone/Harare, SADC e SARDC, 2016.
- Teles, Inocência Galvão, *Direito das Obrigações*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010.
- The Advocates for Human Rights, “Sexual Harassment OCCURS at the Work Site or in a Work Related Environment”, *Stop Violence Against Women*, (online), 2010. Disponível em: http://www.stopvaw.org/sexual_harassment_occurs_at_the_work_site_or_in_a_work_related_environment.html.
- The Egyptian Center for Women's Rights, *Sexual Harassment: from Verbal Harassment to Rape. A Sociological Study*, Cairo, ECWR, 2008.
- Torres, Anália et al., *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*, Lisboa, CITE, 2016.
- Sengenberger, Werner, *The International Labour Organization: Goals, Functions and Political Impact*, Bona, Friedrich Ebert Stiftung, 2013.
- Soboll, Lis Andréa Pereira, *Assédio Moral/ Organizacional: uma Análise da Organização do Trabalho*, São Paulo, Casa do Psicólogo, 2008.
- União Europeia, *Reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens na União Europeia*, Luxemburgo, Serviço das Publicações da UE, 2014.
- UNESCO Principal Regional Office for Asia and the Pacific, *Violence against Women: Reports from India and the Republic of Korea*, Bangkok, UNESCO Office, 1993.
- United Nations Division for the Advancement of Women, *Violence against women: a statistical overview, and challenges and gaps in data collection and methodology and approaches for overcoming them Needs of users of data collection*, Genebra, United Nations Office, 2005.
- United Nations Department of Public Information, *Violence Against Women*, DPI/2546A, Genebra, UN office, 2011.
- United Nations for Gender Equality and Empowerment of Women, *Study on Ways and Methods to Eliminate Sexual Harassment in Egypt*, Nova York, UN Women Office, 2013.
- Unzueta, María Ángeles (Maggy) Barrère “El “Acoso Sexual”: una Mirada a sus Orígenes y a su Evolución en la Unión Europea”, em Juana María Gil Ruiz (coord.), *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, Catalunha, Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013.
- Varela, João de Matos Antunes, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, Coimbra, Almedina, 2009.

Vicente, Mara Alexandra de Almeida Furtado, “O género nas Estruturas Organizacionais: a Diferenciação entre Homens e Mulheres na Ocupação de Funções, no Acesso ao Poder e nos Salários”, *CIES e-Working Paper*, (online), 153/2013, 2013. Disponível em: http://cies.iscte-iul.pt/np4/?newsId=453&fileName=CIES_WP153_Vicente.pdf.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo, 2014.

Zepeda, Jesús Rodrigues, *¿Qué es la Discriminación y cómo Combatirla?*, Cidade do México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2004.