



# **ORIENTAÇÕES PARA A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO**

## **GRUPO DE MISSÃO**

Marlene Matos | (Coord.)

Helena Machado

Pedro Jacob Morais

Eloy Rodrigues

Margarida Isaías

**JANEIRO DE 2022**

# Índice

<b>I. Introdução.....</b>	<b>5</b>
1.1. Grupo de Missão: Enquadramento e contexto .....	5
1.2. Objetivo do Grupo de Missão .....	7
1.3. Nota metodológica .....	8
<b>II. Conceitos e dimensões do assédio .....</b>	<b>10</b>
2.1 A definição de assédio .....	10
2.2. As dimensões do assédio .....	10
2.3. O assédio como comportamento isolado ou reiterado .....	11
2.4. Os agentes e as vítimas do assédio.....	11
2.5. Os âmbitos de responsabilidade dos agentes do assédio.....	12
2.6. Tipo de comportamentos de assédio.....	13
<b>III. Prevalência em ambientes universitários e políticas de prevenção</b>	<b>16</b>
<b>IV. Consequências e impacto do assédio .....</b>	<b>18</b>
<b>V. Da subnotificação oficial à visibilização do assédio .....</b>	<b>20</b>
<b>VI. Orientações para a Prevenção do Assédio .....</b>	<b>22</b>
6.1. Medidas de prevenção primária.....	22
6.1.1. Os órgãos de governo devem garantir a ação institucional .....	22
6.1.2. As políticas, as normas e os procedimentos devem ser abrangentes, claros e focados no bem-estar e na segurança de toda a Comunidade Académica.....	23
6.1.3. Toda a comunidade deve ser envolvida na prevenção do assédio, nomeadamente pela informação, sensibilização e formação para reconhecer, prevenir e responder ao assédio.....	25
6.1.4. A segurança nos Campi e na zona envolvente aos mesmos deve ser reforçada .....	26
6.2. Medidas de prevenção secundária .....	27
6.2.1 Os instrumentos de mensuração e de reporte de situações de assédio e as respetivas respostas devem ser claros, de fácil compreensão, institucionais, céleres e eficazes. ....	28
6.3. Medidas de prevenção terciária .....	29

6.3.1. As medidas de apoio e intervenção devem ser acessíveis, oportunas e justas para todas as partes envolvidas..... 29

**VII. Conclusões ..... 33**

**Referências e Bibliografia ..... 35**

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1.</b> Tipo de comportamentos de assédio. ....	13
<b>Tabela 2.</b> Orientações para a Prevenção do Assédio. ....	31

# I. Introdução

## 1.1. Grupo de Missão: Enquadramento e contexto

A prevenção e a redução da incidência do assédio sexual, moral e laboral é um desafio acutilante para todas as organizações e instituições e que incorporam na sua missão a defesa e a promoção da dignidade humana, da igualdade e da não discriminação. Entendido como uma forma de violência, o assédio provoca graves impactos e acarreta elevados custos (individuais, sociais, organizacionais, económicos), privando ou limitando seriamente os direitos fundamentais das vítimas.

Não obstante alguns progressos evidentes nos últimos anos no reconhecimento do problema do assédio, ocorrendo designadamente em contexto laboral e académico (e.g., Torres et al., 2016; Klein & Martin, 2021; Wood et al., 2021), é hoje urgente desenvolver práticas institucionais e organizacionais ágeis, de fácil acesso e implementação e, acima de tudo, eficazes.

Sendo o assédio uma forma de violência e discriminação que tende a afetar mais as mulheres, importa considerar alguns elementos normativos e reguladores orientados para a proteção dos direitos humanos e da dignidade das pessoas que focam as desigualdades de género. No âmbito internacional, a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul, 2011) demonstra preocupação com o enquadramento normativo do assédio sexual. No plano europeu, a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 da Comissão Europeia (Comissão Europeia, 2020), integrando como princípio transversal a interseccionalidade<sup>1</sup>, assume como objetivo central o fim da violência de género, incluindo o assédio, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre sexos, para que todos possam ter as mesmas oportunidades e participem de forma igualitária na sociedade. Já no plano nacional, a Estratégia para a Igualdade e a Não-Discriminação - Portugal + Igual (Resolução Do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018) assume como preocupação central a eliminação dos estereótipos, plasmada em três planos de ação com medidas a prosseguir, sendo um dos seus objetivos estratégicos garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, propondo medidas para prevenir e combater o assédio sexual e moral no local de trabalho.

---

<sup>1</sup> O EIGE (Instituto Europeu para a Igualdade de Género) define «interseccionalidade» como um «instrumento analítico para o estudo, compreensão e resposta ao modo como o sexo e o género interagem com outras características/identidades pessoais e ao modo como essas interações contribuem para experiências de discriminação únicas» (CE, 2020, p.2).

Além da violência de género, o assédio pode assumir muitas outras formas que limitam gravemente a dignidade da pessoa humana e a sua integridade física e moral. Muitas instituições não estão suficientemente preparadas para lidar com casos de assédio. No momento presente, tal como todas as organizações, as instituições universitárias devem assumir o desafio contínuo de prevenir todas as formas de violência e de discriminação.

Contudo, as políticas para a ciência e o ensino superior em Portugal têm sido vagas ou omissas nas diretrizes e nas orientações sobre estas matérias. Por outro lado, são ainda muito escassos os estudos existentes sobre assédio em meio universitário, embora se admita que a prevalência deste tipo de violência seja elevada em Portugal (Melo, 2019). Admite-se ainda que o assédio atinja mais as mulheres do que os homens, seja mais frequentemente praticado por superiores hierárquicos ou por alguém que detém alguma forma de poder e/ou autoridade sobre pessoas numa posição hierárquica inferior, tendendo a afetar mais as pessoas que tenham um vínculo laboral marcado pela precariedade e pela instabilidade e/ou que apresentem alguma forma de vulnerabilidade (Torres et al., 2016).

A missão institucional da Universidade do Minho assume como valores essenciais na sua matriz os princípios da igualdade e da não discriminação, plasmados no Código de Conduta Ética (2020) e no Plano para a Igualdade de Género (IGUM 2022-2024). Esses valores estão intrinsecamente articulados com o respeito pela dignidade de cada membro da Academia (estudantes, docentes, investigadores, trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão) e com o compromisso de promover um ambiente seguro e uma cultura organizacional civicamente responsável. Prevenir e combater o assédio significa não só o repúdio de qualquer prática de violência, mas constitui um elemento vital para potenciar a motivação e o desempenho académico, a produtividade científica e profissional e o usufruto de um ambiente baseado na confiança e na promoção do bem-estar geral.

Nesse contexto, face a eventos recentes relacionados com esta problemática, a Reitoria da Universidade do Minho constatou que os instrumentos de que a Instituição dispõe não se revelam suficientes para prevenir e acorrer às situações identificadas. Nessa circunstância, a Universidade do Minho ponderou um conjunto de medidas, no âmbito das quais designou um Grupo de Missão no sentido de se delinear uma proposta de Orientações para a Prevenção do Assédio em todos os domínios da vida académica e de intervenção da Universidade do Minho. Estas orientações visam, desta forma, apoiar na tomada de decisão e ter reflexo nas ações da Universidade do Minho em diversos eixos de atuação.

## 1.2. Objetivo do Grupo de Missão

O objetivo do Grupo de Missão para a Elaboração de Orientações de Prevenção e Combate ao Assédio na Universidade do Minho foi estabelecido pelo Despacho Reitoral RT-94/2021. De acordo com esse documento, ao Grupo de Missão cabe propor orientações capazes de informar o desenho e o desenvolvimento de uma Estratégia da Universidade do Minho neste âmbito.

Para atingir esse objetivo, o Grupo de Missão recolheu e analisou informação considerada relevante para a elaboração dessas orientações, tendo como referenciais o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho e o Plano de Igualdade de Género da Universidade do Minho, e atendendo aos seguintes princípios e considerandos que resultaram da reflexão levada a cabo pelo Grupo:

A Universidade do Minho, nos termos dos respetivos Estatutos, cumpre a sua missão e prossegue os seus objetivos com base no respeito pela dignidade da pessoa humana e na sua promoção, interditando qualquer espécie de tratamento abusivo, humilhante ou desumano;

Do quadro de valores que a Universidade assume, resulta a condenação de atitudes discriminatórias dentro dos *Campi* ou fora deles, por razões culturais, de género, de raça, de etnia, de nacionalidade ou de orientações políticas, ideológicas, religiosas ou sexuais, nomeadamente ações de ofensa física, verbal, moral ou psicológica, bem como situações de coação, intimidação, assédio ou humilhação;

O assédio, nas suas múltiplas formas, constitui um grave problema e uma matéria de preocupação que a Universidade do Minho tem de saber enfrentar e que deve estar no centro das preocupações institucionais;

Os instrumentos de que a Universidade dispõe não se revelam suficientes para prevenir e acorrer a situações de assédio;

Existe a necessidade urgente de uma maior e mais continuada atenção ao fenómeno do assédio, exigindo-se uma ação mais vigilante e mais sistemática, preventiva e reativa, no imediato e a médio prazo, que possam contribuir para prosseguir o objetivo da prevenção e do combate a todas as formas de assédio;

O impacto negativo grave do assédio na Universidade do Minho exige a criação de instrumentos eficazes e a adoção de medidas de prevenção e de apoio concretas que possam proteger as vítimas e contribuir para uma academia e uma sociedade mais justas.

O presente Grupo de Missão optou por utilizar apenas o termo “prevenção” (cf. pág. 6), abandonando o termo “combate” presente no Despacho RT-94/2021. Em bom rigor, a “prevenção” coloca em evidência a necessidade

de intervenção junto da vítima, do agressor e da comunidade. Da vítima, otimizando o devido apoio, de modo a prevenir a vitimação secundária. Do agressor, na medida em que a intervenção junto do mesmo deve encontrar-se orientada para a sua ressocialização, dotando-o dos instrumentos necessários para que não reincida na prática do assédio. Ademais, a prevenção significa igualmente o reforço das normas de conduta que, em contexto profissional e académico, tutelam as condutas de assédio, promovendo o respeito pelas mesmas por parte de toda a comunidade da UMinho. O termo “combate” colocaria o enfoque na neutralização do agressor, convocando o risco do desinvestimento no apoio ressocializador que lhe é devido. Em suma, a “prevenção”, ao contrário do “combate”, permite compreender e abordar o assédio como um problema holístico, constituído por diversos intervenientes (agressor, vítima e toda a comunidade académica) e que demanda soluções igualmente englobantes e inclusivas.

A presente proposta de Orientações para a prevenção do assédio descreve a forma como a Universidade do Minho pode oferecer melhores condições de segurança e bem-estar a todos os membros da comunidade académica, atendendo-se à necessidade de se alcançar objetivos a curto prazo que facilitem mudanças nos comportamentos individuais e coletivos e prestem apoio à tomada de decisão através de um conjunto de recomendações para a política institucional.

Estas Orientações procuram refletir a evidência científica disponível neste domínio e avançar propostas e recomendações adequadas às melhores práticas, respondendo de forma eficaz ao problema que foi identificado.

O objetivo do Grupo de Missão é contribuir para que na Universidade do Minho seja possível todos os membros da comunidade académica realizarem plenamente o seu potencial, qualquer que seja o seu papel, posição ou estatuto institucional.

### 1.3. Nota metodológica

Atendendo ao constrangimento de desenhar uma proposta de Estratégia num curto espaço temporal, e não sendo possível recolher dados empíricos nem proceder a uma auscultação de diferentes partes interessadas, houve a preocupação de se considerar a literatura e as estratégias sustentadas em evidências científicas. Apesar de escassos, houve ainda a preocupação de se considerar dados disponíveis acerca da Universidade do Minho, a partir de algumas fontes de informação:

- dados recolhidos pela Associação Académica da Universidade do Minho (AAUMinho) (2020-2021), sobre a segurança e o bem-estar dos estudantes (n=954), reforçam o interesse em promover a segurança nos

*Campi*, a prevenção do assédio (especificamente sexual) e a necessidade da sua monitorização e de assegurar condições para a denúncia (uma vez que os incidentes relatados são maioritariamente subnotificados);

- muito recentemente, no âmbito do Plano para Igualdade de Género da UMinho (IGUM 2022-2024), a palavra “assédio” é referida inúmeras vezes no documento e da auscultação realizada à Academia o assédio assume algum destaque (e.g., desconhecimento da realidade do assédio sexual e laboral na UMinho, inexistência de meios de sinalização e acompanhamento de casos; notificação insuficiente; necessidade de medidas de prevenção do assédio). Sublinha-se, no âmbito do Plano, a intenção de se desenvolver práticas sensíveis ao género e de se produzir protocolos de encaminhamento e resolução de queixas relativas a matérias como o assédio sexual e o assédio laboral, motivado por preconceitos de género, etnia ou outros;
- a informação transmitida nos *mass media* (no período decorrido entre final de novembro e dezembro de 2021) reporta a existência de incidentes de assédio que configuram crime, ocorridos em diferentes espaços dos *Campi* (abertos e fechados), episódios recentes e outros mais datados, alegadamente sofridos sobretudo por estudantes (mulheres), raramente notificados oficialmente e traduzidos em relatos de medo e perceções de insegurança;
- no Manifesto dos estudantes entregue à Reitoria em Dezembro de 2021, estes identificam um conjunto de problemas: a UMinho não tem adotado medidas suficientes em prol da segurança da comunidade estudantil; o assédio é alegadamente cometido por diferentes agentes (internos e externos à UMinho) e grupos (estudantes, docentes, investigadores, trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão), em diferentes espaços e contextos (e.g., espaços abertos, residências, praxe); os serviços institucionais da Universidade do Minho não acionam mecanismos suficientes e adequados para a identificação e acompanhamento de casos e registo sistemático de queixas. No Manifesto, os estudantes propõem reforçar a segurança, a vigilância humana e a iluminação dos *Campi*; desenvolver formações de prevenção e combate ao assédio dirigidas aos diferentes intervenientes da Universidade; a revisão de alguns documentos de regulação institucional para que contemplem o assédio e as suas manifestações (ex. Códigos de Conduta e de Ética); promover campanhas de sensibilização sobre o assédio dirigidas aos estudantes; criar mecanismos e instrumentos institucionais independentes, qualificados e eficazes, para a notificação de casos de assédio; acompanhar e apoiar gratuitamente, a nível psicológico, as vítimas.

## II. Conceitos e dimensões do assédio

### 2.1 A definição de assédio

O assédio compreende um conjunto de comportamentos (ativos ou omissivos) que lesem ou sejam adequados a colocar em perigo a integridade física e psíquica de outra pessoa ou grupo de pessoas, a sua liberdade de determinação, a liberdade sexual, a honra, a reserva da vida privada, a identidade cultural e a integridade pessoal ou a integridade económica.

### 2.2. As dimensões do assédio

O fenómeno do assédio apresenta-se passível de se consubstanciar em condutas (ativas ou omissivas) distintas, dependendo dos bens jurídicos<sup>2</sup> afetados, independentemente de possuírem ou não relevância contraordenacional ou criminal<sup>3</sup>.

Poderemos estar perante ofensas à integridade física e psíquica. A integridade física tutela o corpo e a saúde da vítima (Albuquerque, 2021, p. 601). Por sua vez, deve sublinhar-se a relevância das ofensas à integridade psíquica praticadas através de meios eletrónicos, nomeadamente as redes sociais, na medida em que constituem instrumentos que, devido à amplitude do seu alcance e divulgação, se apresentam passíveis de agravar a vitimação. Refira-se ainda que a violação das regras de segurança e higiene dos trabalhadores poderá constituir, pela sua gravidade ou pela reiteração das condutas, uma forma de assédio atentatória da integridade física e psíquica da vítima e, deste modo, orientada para a sua diminuição ou humilhação.

No que respeita à liberdade de determinação (liberdade de decidir e de agir de acordo com a decisão tomada)<sup>4</sup>, o comportamento de assédio pode ter lugar através da ameaça, da coação ou da perseguição. No que respeita à liberdade sexual (liberdade de decidir e de agir de acordo com uma concreta escolha sexual)<sup>5</sup> pode o assédio manifestar-se na importunação sexual e, nos casos mais graves, na coação sexual ou na violação de outra

---

<sup>2</sup> Para a densificação do conceito de bem jurídico como “a expressão de um interesse, da pessoa ou da comunidade, na manutenção ou integridade de um certo estado, objeto ou bem em si mesmo socialmente relevante e por isso juridicamente reconhecido como valioso”, ver (Dias, 2019, p. 130).

<sup>3</sup> Pese a definição de assédio ser independente da eventual responsabilidade criminal, para efeitos de sistematização, o Grupo seguiu a estruturação dos bens jurídicos presente no Código Penal.

<sup>4</sup> Aprofundando o bem jurídico protegido (Carvalho, 2012, pp. 550 e ss.).

<sup>5</sup> A referir a tutela da “autoconformação da vida e da prática sexuais da pessoa”, (Dias, 2012, p. 715.)

pessoa. Relativamente à honra, o assédio pode compreender comportamentos difamatórios, injuriosos ou caluniosos.

O assédio poderá igualmente compreender comportamentos que contendem com a reserva da vida privada, nomeadamente a devassa da vida privada ou a violação de correspondência. O assédio apresenta-se igualmente suscetível de afetar a identidade cultural e a integridade pessoal, nomeadamente através de comportamentos que provoquem desconforto e/ou desvantagem séria em resultado de discriminação em função do sexo e identidade de género, estatuto social, etnia e raça, nacionalidade, crenças, idade, ocupação, características físicas e/ou de carácter geral.

Por fim, sublinhe-se que o assédio compreende igualmente consequências para a integridade económica da vítima, no que respeita ao acesso e à utilização de recursos económicos ou patrimoniais.

Nas suas diversas dimensões, o assédio constitui sempre uma forma de discriminação e violência, na medida em que ameaça princípios definidores da dignidade humana e da igualdade entre pessoas.

### 2.3. O assédio como comportamento isolado ou reiterado

O Grupo de Missão para a Elaboração de Orientação para a Prevenção do Assédio na Universidade do Minho considera que os comportamentos passíveis de serem enquadrados no assédio não exigem a reiteração (ao contrário do que defendem alguns documentos de boas práticas e regulamentos de outras instituições). A exigência de reiteração de prática de assédio impediria que comportamentos graves - não reiterados - não fossem configurados como assédio, redundando numa maior desproteção da vítima. Em bom rigor, o assédio poderá manifestar-se num único comportamento que atente contra os supramencionados bens jurídicos. Não exigindo a reiteração, o assédio pressupõe a diminuição ou a humilhação de outra pessoa nos vários âmbitos existenciais em que esta se insira, desde o profissional ao académico. O agente do assédio pretende afetar os supramencionados bens jurídicos de que a vítima é titular, bens jurídicos que constituem um desdobramento da dignidade humana.

### 2.4. Os agentes e as vítimas do assédio

No âmbito da Universidade do Minho, podem praticar ou ser vítimas de assédio os professores e investigadores, o pessoal técnico, administrativo e de gestão, independentemente do vínculo profissional, bem como os

estudantes. Atentos os agentes e as vítimas do assédio, compreende-se que o fenómeno possua uma dimensão vertical e uma dimensão horizontal. Possuirá uma dimensão vertical quando se insira em estruturas de poder hierárquicas ou hierarquizadas marcadas por relações de supra-infra ordenação. Por sua vez, quando o assédio for praticado entre estudantes, ou entre investigadores, docentes e pessoal técnico, administrativo e de gestão da mesma categoria hierárquica compreenderá uma dimensão horizontal. Resulta das dimensões vertical e horizontal do assédio que as pessoas em posição hierárquica inferior ou com vínculos laborais precários apresentam risco acrescido de se tornarem vítimas de comportamentos de assédio.

## 2.5. Os âmbitos de responsabilidade dos agentes do assédio

No que respeita à responsabilidade dos agentes, o assédio encontra-se regulado em diversos âmbitos da ordem normativa jurídica. Quanto aos estudantes, o assédio constitui uma violação do Código de Ética e do Regulamento Disciplinar dos Estudantes da Universidade do Minho, podendo convocar sanções nos termos deste último diploma (art. 6º e seguintes). Por sua vez, o pessoal técnico, administrativo e de gestão, os professores e investigadores poderão ser sancionados disciplinarmente (art. 176º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; no caso dos investigadores, por remissão do art. 3º do Estatuto da Carreira de Investigação Científica). Poderá ainda ser-lhes aplicada uma sanção contraordenacional (art. 29º do Código de Trabalho, por remissão do art. 4º, n.º 1, d) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

Nos casos mais graves, em que à dignidade inerente aos bens jurídicos protegidos acresça a necessidade de pena<sup>6</sup>, poderá a conduta daquele que assedia ser criminalmente punida nos termos do Código Penal (veja-se, a título de exemplo, os artigos 143º, 152º-B, 153º, 154º, 154º-A, 158º, 163º, 164º, 170º, 180º, 181º). Se o facto constituir simultaneamente crime e contraordenação, o agente será punido criminalmente (art. 20º do Regime Geral das Contraordenações) (Silva, 2020, pp. 134 e 135). A responsabilidade criminal, que apenas se verifica nos casos mais graves de assédio, não exclui a responsabilidade disciplinar do pessoal técnico, administrativo e de gestão, dos professores e investigadores e dos estudantes.

---

<sup>6</sup> Sobre a dignidade e a necessidade penal, ver (Carvalho, 2019, pp. 64 e 65).

## 2.6. Tipo de comportamentos de assédio

Em contexto universitário, o assédio pode acontecer em diferentes formas, por via de comportamentos indesejados, abusivos, discriminatórios, intimidatórios que afetam a dignidade da pessoa humana. Não pretendendo uma tipificação exaustiva de formas de assédio que podem ocorrer na Universidade do Minho, elencam-se as mais frequentes, sendo que os diferentes tipos de assédio se podem sobrepor e conjugar: o assédio sexual, envolvendo comentários, atitudes, comportamentos e outras ações, sob a forma verbal, não verbal e/ou física, de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género; o assédio académico e laboral, por meio de comportamentos, sob a forma verbal, não verbal ou física, que provoquem desconforto ou desvantagem séria em contexto de ensino e aprendizagem e/ou investigação, assim como em outros ambientes de trabalho; e o assédio moral, envolvendo comportamentos e ações sob a forma verbal, não verbal ou física, de conteúdo ofensivo ou humilhante.

O assédio pode ser exercido presencialmente e/ou incluir o recurso às novas tecnologias, perpetrado nas redes sociais, através do correio eletrónico e/ou do telemóvel.

Os diferentes tipos de assédio podem ocorrer em diversos contextos, designadamente nas instituições universitárias. Pode abranger a violência física e/ou psicológica e conduzir a uma deterioração grave de condições de ensino, de aprendizagem, de investigação e de ambientes de trabalho na Universidade do Minho.

Incluimos, de seguida, exemplos de diferentes tipos de comportamentos de assédio.

### **Tabela 1. Tipo de comportamentos de assédio**

#### **Assédio Sexual**

##### **Insinuações sexuais**

- Observações, piadas ou comentários sobre a aparência física;
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

##### **Atenção sexual não desejada**

- Convites para encontros indesejados e não correspondidos;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;

- Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, SMS ou através de sites e redes sociais;
- Telefonemas, cartas, SMS, e-mail ou imagens de carácter sexual ofensivos;
- Olhares sexuais insinuantes;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada;
- Gestos, toques e olhares sexuais indesejados;
- Pressão para encontros sexuais ou para conversas sobre a vida sexual.

### **Contacto físico e agressão sexual**

- Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.

### **Aliciamento sexual**

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de oportunidades, de emprego, de notas/classificações mais altas, de progressão profissional ou melhoria das condições de trabalho.

### **Assédio de género**

- Insultos, atitudes hostis e degradantes relacionadas com a identidade e expressão de género e orientação sexual.

## **Assédio Laboral e Académico**

### **Abuso de poder**

- Estabelecer metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Sonegar informação relevante para o exercício profissional e/ou de aprendizagem;
- Atribuir funções desadequadas à categoria profissional ou exigir desempenho desadequado ao nível de aprendizagem do estudante;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas.

## **Isolamento**

- Promover isolamento ou falta de contacto em relação a colegas de trabalho e/ou por via de falta de contacto com chefias.

## **Desvalorização**

- Desvalorização sistemática do trabalho com vista a humilhar e ridicularizar;
- Realização de críticas do trabalho e/ou desempenho académico sem apresentação de alternativas de melhoria.

## **Assédio Moral**

- Ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante visando diminuir a autoestima da vítima;
- Ridicularizar, com conteúdo ofensivo, características referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc.;
- Espalhar rumores e comentar a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de *stress*, de modo a provocar no destinatário da conduta o seu descontrolo.

### III. Prevalência em ambientes universitários e políticas de prevenção

Recentemente, a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA, 2021) estimou que, no espaço de um ano, mais de um em cada quatro europeus foi vítima de assédio e que, por regra, as vítimas não denunciam os casos, por receio de retaliações ou intimidação por parte dos infratores. Reportam dificuldades em exercer os seus direitos, sentindo-se impotentes. Já em 2014, através de um inquérito, a mesma Agência estimava que uma em cada duas mulheres (55%) na União Europeia teria sido vítima de assédio sexual, pelo menos uma vez desde os 15 anos de idade, e uma em cada cinco mulheres (21%) nos 12 meses anteriores à entrevista (FRA, 2014).

Foi dessa forma que, nas últimas décadas, foi aumentando a consciência da dimensão e gravidade do assédio, com a revelação de vários casos, em particular de assédio sexual, em instituições universitárias das mais variadas geografias e a realização de diversos estudos em contextos institucionais, como universidades, e de alguns estudos de âmbito nacional (Streng & Kamimura, 2015, 2017, Valls et al., 2016, Jara, 2018; Ramón et al., 2019, Rodriguez-Rodriguez & Heras-González, 2020), também orientados, na maior parte dos casos, para o assédio sexual ou relacionado com o género e a orientação sexual.

Outro indicador da maior atenção ao problema é também o crescimento da literatura científica que se verificou na última década. Uma pesquisa simples sobre o tema na base de dados Scopus<sup>7</sup> identificou 790 publicações com data posterior a 2012, tendo o número anual de publicações triplicado, passando de menos de 50 até 2015, para quase 150 nos dois últimos anos (149 em 2020 e 144 em 2021).

Nessa senda, uma revisão sistemática da literatura sobre o assédio sexual de estudantes universitários (Klein & Martin, 2021), a partir de 24 trabalhos científicos, produzidos desde o ano 2000, informou que, não obstante as taxas de prevalência variarem amplamente dificultando a comparação entre os estudos dada a heterogeneidade metodológica subjacente, nos *Campi* a atenção sexual indesejada e o assédio baseado no género eram, ao longo dos estudos, mais comumente experienciados do que a coação sexual. Pessoas de todos os géneros e identidades (e.g., sexual, étnica, religiosa) podem ser alvo de assédio. Porém, esses estudos evidenciaram que o facto de se ser mulher ou pertencer a uma minoria sexual aumentava a probabilidade de um estudante universitário ser alvo de assédio sexual. Aqueles que o vivenciaram raramente reportaram os episódios, apesar de lidarem com uma diversidade de consequências imediatas ao nível da sua saúde física e mental (e.g., sofrimento psicológico, aumento do recurso ao álcool), desconhecendo-se, todavia, as

---

<sup>7</sup> Pesquisa 'harassment AND university' na base de dados Scopus, realizada em 9 de janeiro de 2022.

consequências a médio e a longo prazo (e.g., académicas, profissionais, financeiras). Os resultados foram escassos sobre quem perpetra o assédio sexual sobre os estudantes universitários e sobre os espaços/locais onde esses incidentes ocorrem. Os estudos também são pouco informativos sobre outros fatores de risco e de proteção que não os de ordem individual, pouco se conhecendo sobre os ambientes dos *Campi* que promovem ou desencorajam o assédio sexual.

A progressiva consciência do problema tem conduzido, em particular na última década, um número crescente de instituições de ensino superior a definir estratégias e políticas de prevenção do assédio, a estabelecer estruturas de acompanhamento das vítimas e a definir protocolos de intervenção. Por exemplo, na vizinha Espanha a esmagadora maioria das universidades já definiu protocolos para lidar com o assédio sexual e instituiu estruturas para a igualdade de género (Biglia et al., 2017; Jara, 2018; Lombardo & Bustelo, 2022). Na Austrália, a agência nacional para a garantia de qualidade e regulamentação do ensino superior (Tertiary Education Quality and Standards Agency - TEQSA) publicou em 2020 um documento de boas práticas para a prevenção e resposta ao assédio sexual no ensino superior australiano (Tertiary Education Quality and Standards Agency, 2020).

Em Portugal, apesar da existência de estudos (Torres et al., 2016) e guias (Coelho et al., 2018), e de alguns exemplos de Códigos de Boa Conduta em outros setores (ver, por exemplo, ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, 2019; FCG - Fundação Calouste Gulbenkian, 2020), ao nível do ensino superior, apenas se conhece o “Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade de Coimbra” (Universidade de Coimbra, 2019).

## IV. Consequências e impacto do assédio

Desde a década de 70 do século XX que o termo “assédio sexual” se tornou conhecido em virtude de reivindicações de movimentos feministas que enquadraram o assédio sexual nas desigualdades de género e de poder mais globais, conforme já estabelecemos anteriormente. Já o “assédio moral” e o “assédio laboral” são fenómenos ainda com reduzida visibilidade pública em Portugal, mas com grandes consequências sociais negativas, podendo produzir efeitos graves na saúde física e psíquica das vítimas, conduzindo a riscos assinaláveis para a segurança e bem-estar das pessoas. Com frequência, as vítimas de assédio vêem-se expostas a situações de humilhação, discriminação e estigmatização.

Ser alvo de assédio pode, de facto, traduzir-se em consequências dramáticas para as vítimas, a nível individual, mas não só. O assédio está associado a efeitos negativos muito substanciais, a nível da saúde física (e.g., queixas psicossomáticas, alterações do sistema imunológico) e psicológica/psíquica, incluindo confusão, ansiedade, depressão, isolamento, medo, culpa, vergonha, problemas alimentares, abuso de substâncias, problemas de sono, entre outros, e até mesmo à perturbação de *stress* pós-traumático (P.S.P.T.) (Wood et al., 2021). Essa vulnerabilidade individual decorrente de uma experiência de assédio pode comprometer o domínio relacional, afetivo, familiar e social da vítima.

A diminuição da satisfação, do envolvimento e do desempenho académico ou da eficiência profissional, ou mesmo a desvinculação profissional, são outras consequências conhecidas que comprometem a integridade e o bem-estar (Wood et al., 2021; Willness et al., 2007). Além disso, o assédio pode traduzir-se em custos económicos (e.g., ao nível da saúde, com baixas médicas, ao nível da justiça e da educação).

Em termos de estratégias de *coping*<sup>8</sup>, segundo alguns estudos documentam, o esforço dos estudantes vítimas de assédio para lidar com o problema e para se proteger pode levá-los a evitar o agente infrator, a furtar-se de frequentar determinados espaços e/ou edifícios incluindo faltar a aulas, traduzindo-se em absentismo, a solicitar uma mudança de orientador, de curso ou mesmo a ponderar abandonar a universidade (Wood et al., 2021). Não obstante, e dada a escassez de conhecimento disponível, as formas como as vítimas de assédio lidam com essa experiência devem merecer mais atenção, conjeturando-se desde logo que homens e mulheres reagem ao assédio de formas distintas (e.g., Torres et al., 2016).

O assédio pode também ter um impacto prejudicial naqueles que assistiram ou testemunharam episódios de assédio. Porém, poderá haver igualmente outros que, tendo conhecimento de algum episódio, adotam uma

---

<sup>8</sup> Conjunto de estratégias, cognitivas e comportamentais, desenvolvidas pela pessoa para lidar com as exigências que enfrenta, podendo moderar o impacto da adversidade (Lazarus & Folkman, 1984).

postura passiva ou de indiferença face à vítima podendo agravar a situação, reiterando-a, intensificando o dano e traduzindo-se num grave prejuízo. Os processos de vitimação e o seu impacto pernicioso podem tornar muito disruptiva a vivência da vítima de assédio na comunidade universitária.

A reputação de uma instituição pode ser também severamente afetada perante a ausência de mecanismos de notificação e resolução de casos identificados de assédio. O dano institucional associado às falhas na prevenção do assédio pode ser entendido como um ato de “traição institucional” cometido por uma instituição contra indivíduos dependentes dessa instituição. A “traição institucional” inclui a falha em prevenir ou responder de forma favorável a atos ilícitos de indivíduos (por exemplo, agressão sexual) cometidos no contexto da instituição (Smith & Freyd, 2014; Freyd, 2018; Smidt & Freyd, 2018). Partindo da consciência desse risco, urge promover medidas que atenuem quer a prevalência, quer as consequências do assédio. Importa assim modificar e transformar as culturas organizacionais de modo a que haja um reconhecimento assertivo do problema do assédio e um leque de sanções para esse tipo de comportamentos.

Em suma, importa sublinhar que a maioria dos custos decorrentes do assédio são imateriais e, portanto, muitas vezes difíceis de identificar e de contabilizar, mas podem afetar severamente a saúde mental e o bem-estar dos envolvidos, a sua qualidade de vida e a imagem da Universidade do Minho no exterior.

## V. Da subnotificação oficial à visibilização do assédio

Os números e as estatísticas oficiais sobre determinado fenómeno são essenciais para o seu escrutínio, para um maior conhecimento da sua dimensão e manifestações, permitindo uma melhor definição das normas e ações para o prevenir.

Não obstante os estudos de prevalência sobre o assédio, que serão sempre uma aproximação à realidade efetiva dessas práticas, esta é uma experiência habitualmente subnotificada junto dos mecanismos oficiais (e.g., sistema de justiça), resultando numa elevada “cifra negra” e na conseqüente invisibilidade do fenómeno.

Os motivos que explicam que as vítimas dessas experiências não as denunciem são diversos e envolvem: o medo, a vergonha, a desconsideração da sua eventual gravidade e/ou normalização dessas práticas. A ausência de definições e políticas claras de não-tolerância do assédio nas instituições poderá gerar, por um lado, o desconhecimento das vítimas quanto à forma e aos locais dentro da própria instituição onde é possível denunciar situações de assédio e, por outro lado, a incerteza e a confusão sobre se determinado comportamento é considerado assédio. Além disso, não raras vezes, a relação vítima-agressor caracteriza-se por uma assimetria hierárquica ou de poder, originando nas vítimas o medo de retaliações, de ser desacreditada, bem como a crença da inutilidade da denúncia.

Em Portugal, a partir do Relatório Anual de Segurança Interna (RASI 2020, 2021), sabemos que, do total de inquéritos iniciados sobre crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, 3,8% referia-se ao crime de importunação sexual e 2,3% referia-se ao crime de coação sexual. No que se reporta ao número de detenções, refira-se a existência de 3 detenções tendo por base o crime de coação sexual. No mesmo ano, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (C.I.T.E.) não recebeu qualquer queixa por assédio sexual e apenas três queixas por assédio moral.

Dessas insuficiências e lacunas decorre a importância de mecanismos alternativos às estatísticas oficiais, como são os inquéritos de vitimação que permitem detetar “cifras negras”, medir sentimentos de insegurança, identificar os motivos da não denúncia, etc.

Tendo ainda em conta os motivos supramencionados para sub-representação de casos, para o silêncio das vítimas e para a não denúncia, será também importante que, qualquer que seja o mecanismo, as vias de denúncias devem ter em consideração preocupações paralelas, tais como o medo de retaliações, a perceção de que denunciar assédio será ineficaz ou ignorado e a manutenção da confidencialidade.

A aplicação regular e eficiente de um conjunto de medidas preventivas cumprirá, assim, diferentes propósitos. A maior consciencialização para o fenómeno contribui, desde logo, para a sua desocultação. Previsivelmente, e como efeito conatural, assistir-se-á a uma diminuição da subnotificação dos casos, encorajando as vítimas a reportar e a denunciar. Essa progressiva visibilização do assédio permitirá, por sua vez, captar melhor a sua extensão e mapear o seu impacto. Finalmente, essas medidas permitirão dar uma resposta adequada, integrada e útil, às vítimas, protegendo-as e apoiando-as, e aos agentes, responsabilizando-os, contribuindo, deste modo, para uma verdadeira “realização integral do direito penal” (Monte, 2008, pp. 752 e ss).

## VI. Orientações para a Prevenção do Assédio

De seguida definimos os diferentes níveis de prevenção, bem como os respetivos princípios orientadores da Estratégia para a Prevenção do Assédio da Universidade do Minho, plasmados na Tabela 2.

### 6.1. Medidas de prevenção primária

A prevenção primária tem como objetivo a proteção face ao assédio, isto é, envolve a eliminação das suas causas, a diminuição dos fatores de risco e o aumento dos fatores de proteção, promovendo o bem-estar e diminuindo a probabilidade desse fenómeno ocorrer.

#### 6.1.1. Os órgãos de governo devem garantir a ação institucional

Os órgãos de governo e consulta<sup>9</sup> e os seus representantes são fulcrais na promoção de uma séria e transparente prevenção e resposta para o assédio. Estes devem garantir que as políticas, as normas e os procedimentos são estabelecidos para promover o bem-estar e a segurança de toda a comunidade académica, dentro e na envolvente dos *Campi* (ex. residências, ruas e estacionamento adjacentes), especialmente no que diz respeito à prevenção e à resposta ao assédio, mantendo a adequada monitorização.

Os órgãos de governo e os seus representantes devem assumir uma atitude interessada, empenhando-se e assumindo a responsabilidade da ação. Será um comportamento promotor do envolvimento dos outros membros da comunidade académica.

##### *6.1.1.1 Constituir uma Comissão para definir a Estratégia para a Prevenção do Assédio na UMinho*

A Universidade do Minho é constituída por uma grande diversidade de pessoas, desde estudantes, a investigadores, a docentes e a trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão. Todos participam nas diferentes dimensões da Academia, sendo, por isso, necessário estabelecer uma comissão representativa, diversa e especializada para conceber e produzir a Estratégia para a Prevenção do Assédio na Universidade do Minho. Esta deve ser abrangente e ter em conta as orientações apresentadas neste documento.

---

<sup>9</sup>Designadamente o Conselho Geral, a Reitoria, a Presidência das Escolas, o Conselho de Presidentes de Unidades Orgânicas, o Senado Académico, o Conselho de Ética e o Conselho Disciplinar.

Simultaneamente, a constituição do Gabinete para a Igualdade de Género da Universidade do Minho, composto por profissionais formados e capazes, deve incluir na sua missão e responsabilidades a implementação da Estratégia para a Prevenção do Assédio, bem como assumir o registo e o encaminhamento das ocorrências de assédio que vierem a ser reportadas. Este Gabinete, que poderá num futuro englobar outras temáticas relacionadas com a prevenção da violência nos *Campi*, poderia assumir inclusive uma designação mais ampla, dando desse modo nota da sensibilidade da Universidade para a diversidade e a inclusão, valorizando igualmente essas dimensões (uma designação possível para este futuro gabinete poderia ser “Gabinete para a Igualdade e Inclusão” ou “Gabinete para a Igualdade, Diversidade e Inclusão”, exigindo-se, nestas circunstâncias, repensar o atual “Gabinete para a Inclusão”).

#### *6.1.1.2 Formar Grupos de Trabalho associados à elaboração da Estratégia para a Prevenção do Assédio*

A operacionalização da Estratégia para a Prevenção do Assédio deverá incluir a formação de Grupos de Trabalho que, através de uma metodologia participativa, integrem a diversidade universitária e os diversos setores de atividade (ensino, investigação, gestão, interação com a sociedade, desporto, cultura), permitindo que indivíduos, com diferentes perspetivas, trabalhem em conjunto na prevenção do assédio junto de públicos-alvo específicos e com objetivos definidos. Estes grupos poderão, também, ser potencializados se empregues na auscultação regular daqueles públicos.

Todos os membros dos Grupos de Trabalho devem receber formação, apoio e aconselhamento regular, por parte do Gabinete para a Igualdade de Género, mais especificamente na área da prevenção do assédio.

#### **6.1.2. As políticas, as normas e os procedimentos devem ser abrangentes, claros e focados no bem-estar e na segurança de toda a Comunidade Académica**

O clima organizacional de uma instituição, nomeadamente as relações hierarquizadas, a ausência de códigos de conduta específicos e a indisponibilidade de formas de queixas, são fatores de risco importantes a ter em consideração na prevenção do assédio. Desta forma, a criação de políticas, normas e procedimentos destinados a prevenir, identificar, registar e responder ao assédio, adequadas ao contexto estrutural, mostram-se de especial relevância.

Políticas criadas especificamente para o assédio são benéficas na medida em que garantem que estas situações são geridas da melhor forma possível e facilitam o acesso, de forma simples e rápida, a respostas adequadas. Dado que o assédio envolve várias dimensões, deve ser tratado com a maior abrangência possível.

Os órgãos de governo e respetivos responsáveis têm o dever de agir de forma adequada, balizados pelas políticas, normas e procedimentos instituídos em prol do bem-estar e da segurança de todos os envolvidos.

Os documentos produzidos devem ser elaborados com ampla participação dos vários órgãos académicos e devem ser revistos regularmente.

#### *6.1.2.1 Elaborar o Código de Conduta para a Prevenção do Assédio na UMinho*

Um Código de Conduta da UMinho relativa ao assédio permitirá estabelecer regras, alertar e conscientizar a comunidade académica para a realidade do assédio. Nesta senda, a sua elaboração e aprovação deve incluir (mas não se limitar) a:

- Introdução e propósito (*policy statement*; valores garantidos e compromisso; âmbito de aplicação);
- Definição e descrição do(s) fenómenos de assédio (à semelhança do realizado neste documento);
- Estrutura(s) orgânica(s) responsável pela implementação da política de prevenção do assédio;
- Procedimentos de prevenção (sensibilização da comunidade, formação; segurança dos espaços físicos, etc.);
- Instrumentos e procedimentos de reporte e denúncia de assédio;
- Mecanismos de averiguação e de resolução;
- Mecanismos e estruturas de apoio;
- Sanções/consequências para condutas de assédio.

#### *6.1.2.2 Rever o Regulamento Disciplinar do Estudante da UMinho*

Não obstante estar previsto na Lei Geral do Trabalho em funções públicas e especificamente no Código do Trabalho que prevê sanções disciplinares para aqueles que atuarem nessa esfera profissional, o Regulamento Disciplinar do Estudante da UMinho não prevê qualquer sanção substitutiva ou acessória que permita o aprofundamento da intervenção ressocializadora sobre o agressor. A título de exemplo, seria importante que o Regulamento contivesse, como sanções substitutivas ou sanções acessórias, a obrigatoriedade de frequência de programas/formações no âmbito do assédio ou a frequência de programas de aconselhamento psicológico para pessoas que manifestem essa conduta.

### *6.1.2.3 Envolver os representantes dos órgãos ou Grupos de Trabalho na revisão e atualização das políticas e procedimentos*

As políticas, normas e procedimentos devem ser regularmente revistos e atualizados.

## **6.1.3. Toda a comunidade deve ser envolvida na prevenção do assédio, nomeadamente pela informação, sensibilização e formação para reconhecer, prevenir e responder ao assédio**

### *6.1.3.1 Desenvolver uma estratégia de comunicação e de divulgação*

Informações sobre conceitos e definições, políticas e procedimentos, cursos, formações, orientações, como reportar um incidente, formas de apoio ou aconselhamento em relação ao assédio, incluindo a vítima, aqueles que assistem a atos de assédio e o agressor, devem ser disseminadas e estar facilmente acessíveis. A criação de guias de boas práticas, especialmente no âmbito das relações de supra-infra ordenação e de supervisão, são alguns exemplos de materiais informativos que podem ser produzidos, adaptados a cada grupo alvo e disponibilizados, em especial, aos representantes da entidade, dos estudantes, investigadores, docentes e trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão.

Para alertar e conscientizar para o fenómeno do assédio, devem ser promovidas campanhas conjuntas entre Unidades Orgânicas de Ensino e de Investigação, Unidades de Serviços e Unidades Culturais, entre Núcleos, Secções, Delegações e Grupos Culturais, e com a colaboração de órgãos de comunicação como a Rádio Universitária do Minho e o Jornal ComUM.

### *6.1.3.2 Promover formações, tertúlias e workshops*

Não falar sobre o assédio é promover uma cultura de tolerância e de normalização do fenómeno. Gerar momentos regulares de informação e de sensibilização (e.g., impactos do assédio, desconstrução de mitos em torno do assédio, prevenção e proteção, respostas para as vítimas), como formações, tertúlias e *workshops*, promovidos pelos representantes da entidade, dos estudantes, investigadores, docentes e trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão, permitem a informação e a sensibilização tanto dos organizadores, como dos respetivos públicos-alvo. Estas ações devem envolver pessoas e grupos de toda a comunidade académica e de todos os níveis hierárquicos.

As formações específicas para docentes, investigadores e trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão, mostram-se de especial relevância, ao fornecer as ferramentas necessárias para estes ouvirem e oferecerem a resposta primária a situações de assédio. Devem ser formações diferenciadas, de acordo com o conteúdo e o destinatário. Entre diversos tópicos, estas formações devem incidir sobre a definição, a informação e a sensibilização para o assédio, atitudes a tomar e meios a recorrer como forma de primeira resposta.

#### *6.1.3.3 Abranger o assédio nas políticas de recrutamento, seleção e acolhimento institucional de docentes, investigadores e trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão*

A referência à política e ao código institucional de conduta relativa ao assédio deve ser incluída nos documentos dos processos de recrutamento e seleção, e ser obrigatoriamente incluída nos programas de acolhimento de estudantes, docentes, investigadores, trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão, bem como junto das empresas prestadoras de serviços (e.g., segurança, limpeza).

#### **6.1.4. A segurança nos Campi e na zona envolvente aos mesmos deve ser reforçada**

Ambientes de trabalho e de ensino seguros para todos os utilizadores dos *Campi* são fundamentais para o seu bem-estar. Para isto é necessária uma estrutura que promova um ambiente *online* e físico protetor, incluindo espaços para estudo, residências estudantis, locais de trabalho, de lazer e recreativos.

As residências universitárias, onde os estudantes passam muito tempo, permitindo um maior contacto entre pares, devem receber particular atenção.

##### *6.1.4.1 Cuidar das condições físico-espaciais*

Garantir um ambiente seguro significa perceber as necessidades de cada grupo, de acordo com os locais ou edifícios que mais utilizam e o horário em que o fazem, bem como as condições físico-espaciais e os aspetos arquitetónicos que podem estar a limitar a sua segurança efetiva ou percebida (e.g., locais isolados, reduzida iluminação, visibilidade reduzida). Medidas concretas poderão passar por melhorar a iluminação exterior e interior, vedação de locais isolados, melhorar a arquitetura dos gabinetes e espaços de serviços (p. ex., portas de vidro), reduzir os espaços circuláveis dos edifícios e limitar os parques de estacionamento a partir de determinado horário noturno.

#### *6.1.4.2 Aumentar os recursos associados à vigilância humana*

A maior vigilância humana permitirá a deteção mais célere e atempada de situações de assédio, sendo por isso importante uma presença mais ativa dos elementos de segurança nos *Campi*. Por um lado, as ações e as responsabilidades da segurança dos *Campi*, e em especial das residências universitárias, deve ser revista e atualizada, passando por incluir um maior controlo e vigilância nos acessos às instalações e espaços da UMinho, como por exemplo um maior número de rondas. Por outro lado, a presença dos elementos de segurança nos *Campi* e na sua envolvente, contribuindo para a informação e sensibilização e para a promoção de segurança, é essencial para a prevenção do assédio.

Não obstante, a comunidade académica deve partilhar o dever de promover e zelar pela segurança e bem-estar nos *Campi* e à sua volta.

#### *6.1.4.3 Promover a segurança digital*

Tanto os estudantes como os docentes, investigadores e trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão utilizam cada vez mais a *internet*. Quer seja como forma de aprendizagem, como forma de trabalho ou como forma de comunicação, estes estão constantemente *online* e, por isso, mais sujeitos a formas de assédio digital. Deste modo, as plataformas recomendadas e utilizadas devem promover a segurança e o bem-estar de todos os utilizadores, nomeadamente, no que diz respeito ao assédio. A definição de um “Código de Conduta Digital na UMinho (ou a inclusão de uma secção nos Códigos já existentes), e a realização de formações e ações de sensibilização dirigidas aos utilizadores das plataformas da UMinho, no sentido de melhorar a segurança eletrónica (ex. eliminar conteúdos associados ao assédio) serão essenciais para esse fim. Sempre que possível, após o conhecimento ou deteção de situações de assédio perpetradas por via informática, deverá haver um especial cuidado na proteção digital da vítima.

## **6.2. Medidas de prevenção secundária**

Tendo já sido detetada a realidade do assédio em contextos universitários e conhecidas situações concretas de assédio, é importante reconhecê-las o mais cedo possível para prevenir a sua recorrência. A prevenção secundária é precisamente a ação realizada para detetar o problema, no indivíduo ou na comunidade, facilitando o diagnóstico, a análise e a sua resolução, prevenindo a sua difusão e os seus efeitos a longo prazo.

## 6.2.1 Os instrumentos de mensuração e de reporte de situações de assédio e as respetivas respostas devem ser claros, de fácil compreensão, institucionais, céleres e eficazes.

Os incidentes de assédio que forem reportados devem ser devidamente considerados e avaliados de forma apropriada.

### 6.2.1.1 Estabelecer os mecanismos de reporte de situações de assédio identificados, bem como os procedimentos de resposta

Os mecanismos para reportar situações de assédio e os procedimentos de resposta devem estar definidos com clareza, ser de fácil compreensão e acessíveis. Para além disto, devem ter em conta:

- A criação de uma estrutura de reporte centralizada no Gabinete para a Igualdade de Género (ou em futuro gabinete com funções mais alargadas, conforme referenciado atrás – “Gabinete para a Igualdade e Inclusão” ou “Gabinete para a Igualdade, Diversidade e Inclusão”. Os casos de assédio são registados nesse sistema central, devendo incluir o resultado do processo de averiguações;
- A possibilidade de escolher realizar ou não o reporte da situação. Independentemente, deverá ser disponibilizado todo o apoio necessário. Se o decidir fazer, deve poder escolher o seu grau de envolvimento no processo;
- O registo claro, preciso e abrangente de todos os passos efetuados, bem com dos respetivos pareceres, relativos à averiguação e resposta ao reporte do incidente;
- A possibilidade de reportar anonimamente ou na qualidade de terceira parte (como testemunha ou enquanto pessoa que teve conhecimento direto ou indireto de situação de assédio);
- A articulação com as autoridades no caso de investigações criminais para garantir que tanto a investigação criminal como o procedimento académico possam decorrer sem prejudicar nenhum dos dois.

É importante realizar uma avaliação *ongoing* do fenómeno, através do *follow-up* de cada caso, captando ainda as trajetórias de encaminhamento para outras entidades (ex. forças policiais), sempre que se mostre necessário e atendendo à especificidade de cada situação.

É igualmente importante acautelar a inexistência de represálias sobre aqueles que venham a apresentar queixa ou denúncia de assédio.

### *6.2.1.2 Desenvolver estudos de caracterização, monitorização e mensuração do fenómeno*

Não obstante as políticas públicas, nacionais e internacionais contemplarem o fenómeno, e a necessidade identificada por muitos de que é necessário que as políticas e as instituições universitárias reconheçam as experiências de vitimação (e.g., sexual), as respostas preventivas são muito limitadas. Para que essas respostas possam ser baseadas na evidência, é importante dispor de informação empírica sobre o assédio e outras formas de violência experienciada na comunidade universitária, a prevalência da vitimação auto-relatada, o estatuto das vítimas e dos agressores, bem como o tipo de relação estabelecida, os espaços de ocorrência na universidade, os fatores de risco (e.g., características individuais) e os fatores protetivos (e.g., fatores ambientais, situacionais, estruturais). Nesse sentido, interessa desenvolver estudos concretos (ex. inquérito anual de vitimação e perpetração criminal nos *Camp*), que permitam auscultar regularmente a comunidade académica para conhecer e captar as suas experiências de vitimação, os seus contextos e espaços de ocorrência, como isso afeta as suas vidas, bem como a respetiva taxa de notificação oficial. Um olhar multidisciplinar sobre o fenómeno e uma ação coordenada é, ainda, essencial.

A APsi, entidade parceira da UMinho, responsável pela proteção das vítimas que solicitem apoio psicológico, desenvolveu, paralelamente, um modelo de diagnóstico, monitorização e caracterização dos casos conhecidos e denunciados, a partir de uma plataforma de registo interno e anónimo. As estratégias futuras de prevenção do assédio devem ter em conta tais informações e resultados.

Será ainda importante que a Reitoria da UMinho crie apoios específicos a projetos e estudos a desenvolver nesta matéria e que possa alocar recursos humanos no desenvolvimento destes projetos e estudos.

## **6.3. Medidas de prevenção terciária**

Sendo o assédio já evidente, é importante limitar o dano que este possa causar na vítima, no agressor, na comunidade académica e na própria instituição, capacitando-os das ferramentas necessárias para prevenir a sua reiteração, assim como reduzindo ou acautelando os seus efeitos.

### **6.3.1. As medidas de apoio e intervenção devem ser acessíveis, oportunas e justas para todas as partes envolvidas**

Uma resposta apropriada ao assédio é aquela que promove o apoio e a intervenção de todos os estudantes, docentes, investigadores e trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão incluindo tanto a vítima como o

agressor e outras partes envolvidas, independentemente do local do incidente e da posição hierárquica dos intervenientes.

#### *6.3.1.1 Apoiar a vítima*

O Despacho RT-94/2021 define já algumas medidas, em colaboração com a Associação de Psicologia (APsi-UMinho), da Escola de Psicologia da Universidade do Minho, “que no imediato e a médio prazo podem contribuir para o objetivo da prevenção e do combate a todas as formas de violência”. Estas devem ser promovidas e regularmente atualizadas:

- Disponibilizar um endereço eletrónico (crise-APsiUMinho@apsi.uminho.pt) consagrado à receção de denúncias de casos de assédio em contexto académico e garantir que todas as denúncias são tratadas com o adequado rigor, salvaguardando o anonimato de quem denuncia;
- Prestar um serviço gratuito e especializado de apoio psicológico a pessoas que, na comunidade académica, sejam vítimas ou testemunhas de assédio, assegurando rapidez na resposta e sigilo absoluto. Este apoio tem como objetivos gerais prevenir o risco de revitimação, desenvolver mecanismos de proteção e estratégias para lidar com o contexto abusivo, bem como promover a recuperação do bem-estar psicológico pós-vitimação.

#### *6.3.1.2 Apoiar o agressor*

A APsi-UMinho já disponibiliza e deve continuar a disponibilizar a intervenção psicológica junto de agressores que procuram ajuda e/ou que venham a ser identificados. A intervenção ressocializadora junto do agressor permitirá dotá-lo das estratégias e instrumentos capazes de o ajudar a compreender a dimensão e as consequências dos seus atos promovendo, desta forma, a diminuição a reincidência. Trata-se de um programa ressocializador, com o intuito de desenvolver estratégias de autorregulação dos comportamentos abusivos e prevenir eventuais recaídas.

#### *6.3.1.3 Apoiar a Comunidade académica*

Deve ser garantida a contínua avaliação do impacto das estratégias de prevenção e das medidas de resposta ao assédio, com vista ao diagnóstico regular, à inovação e às melhores práticas que possam empoderar a comunidade académica face ao fenómeno do assédio:

- A partir do registo central de todos os casos de assédio e respetivo desfecho, deverá ser elaborado, periodicamente, um relatório que inclua, além da descrição anonimizada de ocorrências, as medidas de prevenção e resposta implementadas;
- O relatório será sujeito a apreciação pelos órgãos de governo da UMinho e objeto de disseminação pública, numa lógica de transparência e de prestação de contas da UMinho;
- O relatório, juntamente com outras ações destinadas à monitorização do fenómeno do assédio e à permanente formação e consciencialização de todos os membros da comunidade, terá como objetivo melhorar os mecanismos de diagnóstico e aperfeiçoar práticas.

A assertividade da comunidade académica e dos seus órgãos de governo na gestão dos casos de assédio será determinante para o desincentivar e prevenir.

**Tabela 2. Orientações para a Prevenção do Assédio**

<b>Prevenção Primária</b>
1. Os órgãos de governo e os seus representantes devem garantir a ação institucional
1.1. Constituir uma Comissão para definir a Estratégia para a Prevenção do Assédio na UMinho*
1.2. Formar Grupos de Trabalho associados à elaboração da Estratégia para a Prevenção do Assédio
2. As políticas, as normas e os procedimentos devem ser abrangentes, claros e focados no bem-estar e na segurança de toda a Comunidade Académica
2.1. Elaborar o Código institucional de Conduta para a Prevenção do Assédio na UMinho*
2.2. Rever o Regulamento Disciplinar do Estudante da UMinho*
2.3. Envolver os representantes dos órgãos ou os grupos de trabalho na revisão e atualização das políticas e procedimentos
3. Toda a comunidade deve ser envolvida na prevenção do assédio, nomeadamente através da informação, sensibilização e formação para melhor reconhecer, prevenir e responder ao fenómeno
3.1. Desenvolver uma estratégia de comunicação e de divulgação
3.2. Promover formações, tertúlias e workshops
3.3. Abranger o assédio nas políticas de recrutamento, a seleção e o acolhimento institucional de docentes, investigadores e trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão
4. A segurança nos <i>Campi</i> e na zona envolvente aos mesmos deve ser reforçada

4.1. Cuidar das condições físico-espaciais

---

4.2. Aumentar os recursos associados à vigilância humana

---

4.3. Promover a segurança digital

---

### **Prevenção Secundária**

---

5. Os instrumentos de mensuração e de reporte de situações de assédio e as respetivas respostas devem ser claros, de fácil compreensão, institucionais, céleres e eficazes

---

5.1. Estabelecer os mecanismos de reporte de situações de assédio identificados, bem como os procedimentos de resposta\*

---

5.2. Desenvolver estudos de caracterização, monitorização e mensuração do fenómeno

---

### **Prevenção Terciária**

---

6. As medidas de apoio e intervenção devem ser acessíveis, oportunas e justas para todas as partes envolvidas

---

6.1. Apoiar a vítima\*

---

6.2. Apoiar o agressor

---

6.3. Apoiar a Comunidade académica

---

\* Medidas de carácter prioritário

## VII. Conclusões

O ambiente fortemente hierarquizado das Universidades, a prevalência de uma cultura de silêncio, a normalização da violência de género e a falta de liderança ativa, conjugada com receios que dirigentes possam sentir que a proatividade na identificação de casos de assédio possa causar impactos negativos na reputação institucional contribuem, entre outros fatores, para as diversas dificuldades em desocultar e apurar situações de assédio (Bondestam & Lindqvist, 2020).

O esforço deste Grupo de Missão foi o de dar a conhecer melhor o fenómeno do assédio à comunidade académica para que esta possa assumir um papel atuante na prevenção, na atuação e na resposta nestas situações, dando-lhe visibilidade e enquadrando-o jurídica e institucionalmente.

A prevalência do assédio em contexto universitário é considerada elevada, sendo mais vulneráveis ao assédio as mulheres, as pessoas com contratos precários, as minorias sexuais, étnicas e raciais, as pessoas com deficiências e outros grupos mais comumente sujeitos a processos de estigmatização, discriminação e vulnerabilidade.

Face à identificação recente de casos de assédio na UMinho, assumiu-se desde logo uma posição pública de repúdio dessas práticas, considerando-as graves e reforçando que o assédio não seria tolerado. Neste contexto, o assédio tornou-se numa questão institucional relevante para a Universidade do Minho, instigando um conjunto de mudanças urgentes e necessárias.

O presente documento teve como objetivo refletir e sistematizar aquelas que podem ser orientações para as políticas, os procedimentos e as medidas para se abordar o fenómeno do assédio e para responder às vítimas e à comunidade académica. Procurou-se ainda destacar as consequências em que incorrem aqueles que manifestam condutas de assédio e os profundos impactos negativos sobre as vítimas. Por fim, apresentamos um conjunto de propostas que visam mobilizar os órgãos de governo e os seus responsáveis em torno de um conjunto de orientações e iniciativas transversais, bem como sensibilizar os membros da comunidade académica para as vantagens de se prevenir o assédio. Em suma:

- Estas orientações são um ponto de partida para uma verdadeira Estratégia de Prevenção do Assédio (a ser redigida no futuro, através de uma comissão alargada e representativa da diversidade académica);
- A Estratégia de Prevenção deve fundar-se numa abordagem conhecedora do fenómeno e promotora de uma cultura de não-tolerância à violência;

- As orientações propostas permitem ajudar as vítimas a reconhecer o assédio quando dele são alvo; encorajar as vítimas a revelar as suas experiências e a denunciá-las, garantindo-lhes anonimato, privacidade e sigilo; e potenciar um maior envolvimento de observadores/testemunhas.

É crucial o envolvimento de toda a comunidade universitária para uma bem-sucedida operacionalização destas orientações e para se incrementar uma cultura de consciencialização pública sobre o fenómeno do assédio que permita lidar com a diversidade de formas de assédio patentes na comunidade académica. Em conjunto e de modo colaborativo, a Reitoria e a comunidade académica devem trabalhar preventiva e proactivamente para fazer face ao problema.

## Referências e Bibliografia

- ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho. (2019). *Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*.
- Albuquerque, P. P. de. (2021). *Comentário do código penal: À luz da Constituição da República e da Convenção Europeia dos Direitos do Homem* (4ª). Universidade Católica Editora.
- Biglia, B., Cagliero, Sara, Edurne, Jiménez, Sáenz, Alba, Soto, Ivana, & Alsina, Carla. (2017). *Rethinking response strategies to sexual violence in universities: Awareness, recognition and accompaniment*. [https://usvreact.eu/wp-content/resources/PTER\\_URV\\_ENG.pdf](https://usvreact.eu/wp-content/resources/PTER_URV_ENG.pdf)
- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Carvalho, A. A. T. (2016). *Direito penal: Parte geral: questões fundamentais, teoria geral do crime* (3.a edição). Universidade Católica Editora.
- Carvalho, A. T. de. (2012). Anotação ao artigo 153º do Código penal. In *Comentário Conimbricense do Código Penal. Parte Especial: Tomo I* (2ª). Coimbra Editora.
- Coelho, B., Torres, A., Dália Costa, & Sant'Ana, H. (2018). *Guia para a elaboração do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*. CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- COMISSÃO EUROPEIA. (2020). *COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- Council of Europe. (2011). *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*.
- Dias, J. de F. (2012a). Anotação ao artigo 143º do Código Penal. In *Comentário Conimbricense do Código Penal. Parte Especial: Tomo I* (2ª). Coimbra Editora.
- Dias, J. de F. (2012b). *Comentário conimbricense do código penal. 1: Artigos 131 a 201* (2. ed). Coimbra Ed.
- Dias, J. de F. (2019). *Direito penal, parte geral. 1: Questões fundamentais: a doutrina geral do crime* (3ª edição). Gestlegal.
- FCG - Fundação Calouste Gulbenkian. (2020). *Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*.
- FRA. (2014). *Violência contra as mulheres: Um inquérito à escala da União Europeia: Síntese dos resultados*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2811/61606>

- FRA. (2021). *Criminalidade, segurança e direitos das vítimas: Inquérito sobre os direitos fundamentais: síntese*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2811/83779>
- Freyd, J. J. (2018). When sexual assault victims speak out, their institutions often betray them. *The Conversation*. <http://theconversation.com/when-sexual-assault-victims-speak-out-their-institutions-often-betray-them-87050>
- Jara, Y. (2018a, April 10). Mapa sobre acoso en las universidades. *pikara magazine*. <https://www.pikaramagazine.com/2018/04/mapa-sobre-acoso-en-las-universidades/>
- Jara, Y. (2018b, April 10). Más de la mitad de las universidades públicas españolas registran casos de acoso. *pikara magazine*. <https://www.pikaramagazine.com/2018/04/mas-de-la-mitad-de-las-universidades-publicas-espanolas-registran-casos-de-acoso/>
- Klein, L. B., & Martin, S. L. (2021). Sexual Harassment of College and University Students: A Systematic Review. *Trauma, Violence, and Abuse*, 22(4), 777–792. Scopus. <https://doi.org/10.1177/1524838019881731>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lombardo, E., & Bustelo, M. (2022). Sexual and sexist harassment in Spanish universities: Policy implementation and resistances against gender equality measures. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 8–22. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1924643>
- Melo, C. F. da C. (2019). *O assédio sexual no contexto universitário português: A experiência de ser assediado dentro da faculdade* [Tese de Mestrado em Psicologia, ISPSA]. <http://hdl.handle.net/10400.12/7267>
- Monte, M. F. (2008). Da realização Integral do Direito Penal. In *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor António Castanheira Neves* (Vol. 3). Coimbra Editora.
- Ramón, J. P. M., Esteban, C. R., & Mateo, I. M. (2019). University victims of bullying: A study of temporal and situational factors. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(3), 149–157. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i3.331>
- RASI - Relatório Anual de Segurança Interna 2020*. (2021). <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAABAAzNDQ1NAUABR26oAUAAAA%3d>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, no. Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, Presidência do Conselho de Ministros (2018). <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>
- Rodríguez-Rodríguez, I., & Heras-González, P. (2020). How are universities using information and Communication Technologies to face sexual harassment and how can they improve? *Technology in Society*, 62. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101274>
- Rodríguez-Rodríguez, I., & Heras-González, P. (2020). A Study of the Protocols for Action on Sexual Harassment in Public Universities—Proposals for Improvement. *Social Sciences*, 9(8), 128. <https://doi.org/10.3390/socsci9080128>
- Silva, G. M. da. (2020). *Direito penal português: Introdução e teoria da lei penal*. Universidade Católica editora.

- Smidt, A. M., & Freyd, J. J. (2018). Government-mandated institutional betrayal. *Journal of Trauma & Dissociation*, 19(5), 491–499. <https://doi.org/10.1080/15299732.2018.1502029>
- Smith, C. P., & Freyd, J. J. (2014). Institutional betrayal. *American Psychologist*, 69(6), 575–587. <https://doi.org/10.1037/a0037564>
- Smyth, P. (2021). An Institutional Approach to Harassment. *CJC Open*, 3(12), S118–S129. <https://doi.org/10.1016/j.cjco.2021.08.004>
- Streng, T. K., & Kamimura, A. (2015). Sexual assault prevention and reporting on college campuses in the US: a review of policies and recommendations. *Journal of Education and Practice*, 6(3). <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/19426/19628>
- Streng, T. K., & Kamimura, A. (2017). Perceptions of University Policies to Prevent Sexual Assault on Campus Among College Students in the USA. *Sexuality Research and Social Policy*, 14(2), 133–142. <https://doi.org/10.1007/s13178-016-0245-x>
- Tertiary Education Quality and Standards Agency. (2020). *Good Practice Note: Preventing and responding to sexual assault and sexual harassment in the Australian higher education sector*. [https://www.teqsa.gov.au/sites/default/files/good-practice-note-preventing-responding-sexual-assault-sexual\\_harassment-v2-0-web.pdf?v=1626668840](https://www.teqsa.gov.au/sites/default/files/good-practice-note-preventing-responding-sexual-assault-sexual_harassment-v2-0-web.pdf?v=1626668840)
- Torres, A. C., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*. CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Universidade de Coimbra. (2019). *Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade de Coimbra*.
- Universidade do Minho. (2020). *Código de Conduta Ética*.
- Universidade do Minho. (2021). *Plano para a Igualdade de Género*.
- Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings from the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain. *Violence Against Women*, 22(13), 1519–1539. <https://doi.org/10.1177/1077801215627511>
- Wood, L., Hofer, S., Kammer-Kerwick, M., Parra-Cardona, J. R., & Busch-Armendariz, N. (2021). Sexual Harassment at Institutions of Higher Education: Prevalence, Risk, and Extent. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(9–10), 4520–4544. <https://doi.org/10.1177/0886260518791228>

