

Relatório

da Comissão para o Acompanhamento da
Implementação das Estratégias de Prevenção da
Prática de Assédio nas Instituições de Ensino Superior

dezembro, 2024

Índice

Composição da Comissão	0
1. Introdução	1
2. Contextualização	3
2.1. Conceitos: assédio, assédio sexual e assédio moral	5
2.2. Enquadramento político-normativo (nacional).....	9
Assédio no trabalho	9
Assédio no ensino superior	12
Recomendações e normas legais dirigidas ao ensino superior	14
Canais de denúncia	16
2.3. Iniciativas de organismos públicos nacionais: disponibilização de recursos	18
2.4. As especificidades das IES/II&D quanto ao risco de assédio.....	19
2.5. A escassez de dados sobre a expressão do assédio sexual e/ou moral nas IES e nas II&D.....	21
3. Estratégias de prevenção e combate ao assédio adotadas pelas IES e pelas II&D nacionais: levantamento e análise	24
3.1. Nota metodológica	24
3.2. Análise e discussão dos resultados.....	28
3.2.1 Adoção de códigos de conduta e de boas práticas referentes ao assédio moral e sexual	28
3.2.2. Implementação de canais de denúncia	29
3.2.3. Divulgação, sensibilização e capacitação	32
3.2.4. Adoção de um plano para a igualdade e a não discriminação.....	33
3.2.5. Respostas de apoio psicológico a vítimas de assédio	33
3.2.6. Denúncias de assédio e respetiva tramitação nos últimos cinco anos	34
3.3. Fatores de risco no ensino superior/investigação, pela voz de atores-chave	38
4. Principais conclusões e Recomendações	40
4.1. Conclusões: Síntese	40
4.2. Recomendações	44
Referências utilizadas	53
Normas legais e Recomendações de órgãos de soberania (âmbito Nacional)	56
Anexos	57
Anexo 1 – Grupos focais: composição	58
Anexo 2 – Audições: composição	60
Anexo 3 – Guião orientador dos grupos focais e das audições.....	61
Anexo 4 – Relatório do inquérito por questionário (DGES)	62

Composição da Comissão

Sara Falcão Casaca, Coordenadora da Comissão por nomeação do Ministério da Educação, Ciência e Inovação (Relatora);

Joana Gíria, Adjunta do Gabinete Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social;

Sara Teixeira, Técnica Especialista do Gabinete do Ministério da Juventude e Modernização;

Carla Tavares, Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

Sandra Ribeiro, Presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;

Maria José Chambel, Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas;

Patrícia Pereira, Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos;

Rui Tomás, Associação Portuguesa de Ensino Superior Privado;

Ricardo Daniel de Jesus Nora, Federação Académica do Desporto Universitário;

Margarida Isaías, Estudantes do Ensino Superior Universitário;

Diogo Correia, Estudantes do Ensino Superior Politécnico.

Os membros da Comissão agradecem o apoio logístico e administrativo da Direção-Geral do Ensino Superior (DGES), assim como a todas as pessoas representantes das instituições de ensino superior (IES) e das instituições/unidades de investigação e desenvolvimento (II&D) que acederam a partilhar informação e possibilitaram a realização do presente Relatório.

1. Introdução

O presente Relatório cumpre os termos do mandato atribuído à Comissão para o Acompanhamento da Implementação das Estratégias de Prevenção da Prática de Assédio nas Instituições de Ensino Superior, criada pelo Ministro da Educação, Ciência e Inovação, a Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, e a Ministra da Juventude e Modernização ([Despacho n.º 5604-A/2024, de 21 de maio](#)). O plano de trabalhos teve início no dia 12 de junho de 2024, com a reunião agendada pelo Gabinete do Ministro da Educação Ciência e Inovação (MECI), seguida da primeira reunião da Comissão. O âmbito do mandato foi, por consenso, alargado às unidades/instituições de investigação e desenvolvimento (II&D), dada a elevada permeabilidade entre o sistema nacional de ciência e tecnologia e o sistema de ensino superior. Considerou-se relevante, também para esse segmento, incluir todo o universo – tanto as unidades integradas nas instituições de ensino superior (IES) como as que se regem por autonomia administrativa e financeira (opção que exigiu alguns ajustamentos no plano metodológico, como mais à frente se mencionará).

Para efeitos de cumprimento das suas atribuições, a Comissão contou com o apoio da Direção-Geral do Ensino Superior (DGES), que procedeu à necessária articulação com a Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT). Uma vez concebido o guião de questionário que destinava a consultar as instituições de IES e de II&D nacionais, coube à Direção-Geral a preparação do questionário em formato eletrónico e o envio aos universos previamente determinados. O processo de consulta decorreu entre os dias 12 e 26 de julho. Tratou ainda a DGES da verificação das entidades respondentes e da validação das respostas, em face das listas de todas as IES e II&D de que dispunha, assim como da análise das respostas obtidas. É com base no *Relatório do Inquérito* (Anexo 4) que parte considerável do conteúdo do presente documento se sustenta. Durante esse processo, foi assegurada a necessária articulação com a Comissão, através da sua coordenadora. Além da informação coligida através desse instrumento de consulta, entendeu-se ser útil proceder a uma análise mais compreensiva e interpretativa dos resultados obtidos a partir da consulta a atores institucionais-chave mediante a realização de *focus groups* e

audições. O recurso a esta abordagem metodológica permitiu explorar mais aprofundadamente os percursos desenvolvidos pelas instituições, as dificuldades e os desafios percebidos por agentes estratégicos, assim como consolidar reflexões em torno de possíveis “caminhos” para uma maior eficácia na prevenção e no combate ao assédio nos respetivos contextos institucionais.

O Relatório encontra-se estruturado em três partes. O capítulo seguinte (capítulo 2) oferece uma contextualização acerca do tema do assédio, desde a conceptualização ao enquadramento político-normativo em vigor, passando (sinteticamente) pelo olhar da literatura sobre o tema e pelos resultados de estudos previamente realizados. Tendo como tela de fundo o quadro normativo-legal em vigor e as recomendações emanadas pela Tutela das áreas relativas ao Ensino Superior e à Ciência, a Comissão procedeu ao levantamento e à análise das estratégias implementadas pelas IES e II&D no domínio da prevenção de práticas de assédio e da intervenção para a respetiva erradicação (capítulo 3). Como referido, além de incorporar informação recolhida através do inquérito por questionário às instituições, a discussão dos resultados apoia-se também na consulta efetuada a agentes estratégicos no universo do ensino superior e da investigação. Por último, são sistematizadas as principais conclusões e elencadas recomendações (capítulo 4).

Neste Relatório não são nomeadas instituições em função dos resultados obtidos. A Comissão procedeu a um levantamento das estratégias de prevenção da prática de assédio e da sua operacionalização pelas instituições (análise agregada), procurando facilitar um conjunto de conclusões e recomendações que possam orientar futuras decisões de responsáveis políticos e institucionais.

Ainda que a coordenadora tenha assumido o papel de Relatora, o presente documento foi validado por todos os elementos da Comissão, tendo recebido e acolhido os seus contributos. A Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, não obstante a sua concordância com o teor do capítulo 4.2. (Recomendações), absteve-se da respetiva validação de forma a não vincular a CITE, dada a natureza tripartida do organismo.

2. Contextualização

O assédio em qualquer das suas manifestações, moral ou sexual, atenta contra a dignidade humana e os demais elementares direitos pessoais, correspondendo a uma violação dos direitos humanos (Convenção n.º 190¹ e Recomendação n.º 206 da OIT - Organização Internacional do Trabalho). O assédio afeta a saúde física e psíquica das vítimas, assim como o seu ambiente familiar e social, degrada o clima social institucional e o bem-estar coletivo, afeta o desempenho educativo e profissional, a produtividade e a qualidade dos serviços prestados, podendo ainda causar consideráveis danos reputacionais para as instituições (eg., Conselho Económico e Social 2023; Eurofound 2024; EU-OSHA 2024).²

A referida Convenção centra-se na violência e no assédio no trabalho, salientando que “podem constituir uma violação dos direitos humanos ou um abuso desses direitos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno”. Recorda que os membros da OIT são responsáveis por promover um ambiente de tolerância zero no que diz respeito à violência e ao assédio, e por prevenir e combater tais comportamentos e práticas. Reconhece que a violência e o assédio afetam desproporcionalmente as mulheres e as raparigas, exigindo, portanto, uma abordagem de género, inclusiva e integrada, que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de género, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no género.

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica – instrumento normativo internacional de índole

¹ Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 108ª Sessão, em 21 de junho de 2019, aprovada pela [Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024](#), de 10 de janeiro, ratificada pelo [Decreto do Presidente da República n.º 12/2024, de 10 de janeiro](#). A Convenção entrará em vigor no país em fevereiro de 2025¹ - i.e., um ano após registo da ratificação [Aviso n.º 23/2024/1](#), de 18 de abril.

² Informação detalhada e recente sobre as implicações nefastas do assédio para a saúde das vítimas pode ainda ser encontrada, por exemplo, em Bondestam e Lundqvist 2020; Colaprico et al. 2023; Sterud e Hanvold 2021.

vinculativa, adotado em Istambul em 2011 e aprovado em Portugal em 2013³ – enquadra o assédio sexual como uma das formas de violência de género e de violência contra as mulheres, sendo esta última uma “manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens que levou à dominação e discriminação das mulheres pelos homens (...)” (Conselho da Europa 2011, 2). Numa perspetiva interseccional e atenta às discriminações múltiplas, o artigo 6.º da referida Convenção da OIT alerta para a exposição ao risco acrescido de assédio por parte de pessoas pertencentes “a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situação de vulnerabilidade” (OIT 2021).⁴

³ É também designada de Convenção de Istambul. Cf., [Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013](#), de 21 de janeiro. Entrou em vigor no dia 1 de agosto de 2014.

⁴ Tema que se retomará nos capítulos 2.4. e 2.5.

2.1. Conceitos: assédio, assédio sexual e assédio moral

À luz do atual quadro legislativo, entende-se por assédio [no trabalho] 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 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 (artigo 29.º do Código do Trabalho).

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica define, no seu artigo 40.º, **assédio sexual** como toda a “conduta indesejada verbal, não-verbal ou física, de carácter sexual, tendo como objectivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando esta conduta cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, seja objeto de sanções penais ou outras sanções legais” (Conselho da Europa 2011).

A Convenção n.º 190 da OIT sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, que deverá ser transposta para o quadro legal nacional em fevereiro de 2025, esclarece no seu artigo 1.º que:

- a) “A expressão “violência e assédio no mundo do trabalho” refere-se a um conjunto de comportamentos e de práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que ocorram numa só ocasião ou de maneira repetida, que tenham por fim causar, que causem ou que sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;
- b) A expressão “violência e assédio com base no género” refere -se à violência e ao assédio dirigido a uma pessoa em razão do seu sexo ou do seu género, ou tendo um efeito desproporcional sobre as pessoas de um dado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.”

É ainda de salientar que o seu artigo 3.º estabelece que a convenção abrange a violência e o assédio “no mundo do trabalho que ocorram durante o trabalho, que se relacionem com o trabalho ou que sejam decorrentes do trabalho:

- a) No local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e nos espaços privados quando são um local de trabalho;
- b) Nos locais onde o trabalhador é remunerado, faz as suas pausas ou as suas refeições ou usa instalações sanitárias, nos balneários ou vestiários;
- c) Durante deslocações, viagens, formações, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- d) No contexto de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as efetuadas por meio das tecnologias da informação e da comunicação;
- e) No alojamento fornecido pelo empregador;
- f) Durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho”.

Segundo a definição adotada pela [Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](#) (CITE), esta forma de assédio contempla as seguintes quatro dimensões:

Insinuações sexuais

- ✓ Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;
- ✓ Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
- ✓ Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

Atenção sexual não desejada

- ✓ Convites para encontros indesejados;
- ✓ 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-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
- ✓ Olhares insinuantes;
- ✓ Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

Contacto físico e agressão sexual

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

Aliciamento

- ✓ Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho (cf. Coelho *et al.* 2016a,b; Torres *et al.* 2016).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o **assédio sexual online** “é um conjunto de comportamentos abusivos e práticas discursivas *online*, de natureza sexualizada e com vista a causar sofrimento e/ou humilhação de outra pessoa. São exemplo o discurso de ódio sexista, ameaças à integridade física e/ou sexual, perseguição *online*” (cit in Roque *et al.* 2024, 16). É também disso exemplo a ameaça de uso de fotografias ou vídeos de natureza sexual por meios digitais como forma de assustar, exercer coerção, intimidação, opressão psicológica ou abuso de poder (OMS 2023), ou o envio de imagens de natureza sexual não desejadas e solicitadas (exibicionismo digital) (Roque *et al.* 2024, 57).

Ainda segundo a definição adotada pela CITE, o **assédio moral** é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se. Pode manifestar-se através das seguintes práticas:

Isolamento social

- ✓ Sujeição a isolamento ou a falta de contacto em relação a colegas e/ou chefias.

Perseguição profissional

- ✓ Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- ✓ Desvalorização sistemática do trabalho;
- ✓ Atribuição de funções desadequadas.

Intimidação e Humilhação pessoal

- ✓ Ameaças sistemáticas de despedimento;
- ✓ Sujeição a situações de stresse com o objetivo de provocar descontrolo.
- ✓ Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras (cf. Coelho *et al.*, 2016a; Torres *et al.*, 2016).

Na mesma página *web*, a CITE disponibiliza ainda informação sobre exemplos de [atos e comportamentos suscetíveis de serem classificados como assédio no trabalho](#), assim como de situações que não podem ser classificadas enquanto tal e de circunstâncias que podem aumentar a probabilidade de verificação de situações de assédio no trabalho. Esclarece, ainda, sobre as eventuais consequências do assédio.

2.2. Enquadramento político-normativo (nacional)

Constituem direitos fundamentais, constitucionalmente consagrados, o direito à igualdade, à dignidade social, à integridade moral e física, à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra à reserva da intimidade da vida privada e familiar, e à proteção contra qualquer forma de discriminação (artigos 13.º, 25.º e 26.º). A Constituição da República Portuguesa estabelece ainda “que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (cf. alínea b do n.º 1 do artigo 59.º).

Assédio no trabalho

Com a entrada em vigor da [Lei n.º 73/2017](#), de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, saiu reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na administração pública, procedendo à alteração ao Código do Trabalho (CT), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O [Código do Trabalho](#) proíbe o assédio em qualquer das suas modalidades, no âmbito da igualdade e não discriminação (artigo 29.º). A prática de assédio é uma contraordenação muito grave (n.º 5.º do artigo 29.º) e confere à vítima o direito de indemnização, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei (n.º 4.º e n.º 5 do artigo 29.º). A pessoa denunciante e as testemunhas não podem ser sancionadas disciplinarmente (cf. n.º 6 do artigo 29.º do CT). Encontra-se ainda previsto e regulado nos deveres da entidade empregadora (artigo 127.º), que incluem o dever de “Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio [alínea a) do n.º 1]; “Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e

moral” [alínea c) do n.º 1]; “Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores” [alínea k) do n.º 1]; e “Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho” [alínea l) do n.º 1; v. também alíneas a), c), k) e l) do n.º 1]. É de referir que o CT é omissivo quanto ao assédio *online* (Eurofound, 2024).

Atendendo às repercussões nas doenças profissionais, o CT esclarece que “a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador” (n.º 8.º do artigo 283.º). Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio [cf. alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º]. Estabelece ainda que constituem justa causa de resolução do contrato pelo/a trabalhador/a a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros/as trabalhadores/as, assim como a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante [cf. alínea b) e f) do n.º 2 do artigo 394.º].

A [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) determina que o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de assédio, é aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na referida lei e com as necessárias adaptações. Na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º estabelece-se, de entre os deveres das entidades empregadoras públicas, a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

As denúncias de assédio no trabalho podem ser formuladas junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego⁵, da Autoridade para as Condições de Trabalho⁶, e, no caso, do trabalho em funções públicas, junto da Inspeção-Geral das Finanças⁷.

⁵ [Queixa por assédio.](#)

⁶ [Pedido de intervenção inspetiva pela prática de assédio.](#)

⁷ [Informação - assédio em contexto laboral no setor público | IGE.](#)

Fora do âmbito das relações de trabalho, importa destacar que o assédio não está tipificado como crime no Código Penal (CP). Tendo por objeto de proteção o bem jurídico “liberdade sexual”⁸, o [artigo 170.º do CP](#) prevê o crime de importunação sexual - “Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constrangendo-a a contacto de natureza sexual, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal”. No entanto, caso o ato sexual consista em cópula, coito anal, coito oral ou introdução vaginal ou anal de partes do corpo ou de objetos, a pena pode ascender até dois anos de prisão. A pena é ainda passível de agravação de um terço sempre que a vítima for, por exemplo, familiar do agente ou for pessoa particularmente vulnerável (artigo 177.º). Trata-se de um crime semipúblico quando praticado contra pessoa maior de idade, dependendo o procedimento criminal de apresentação de queixa da vítima. Caso seja praticado contra menores ou se resultar a morte ou o suicídio da vítima, tratar-se-á de um crime público (artigo 178.º).

Se retomarmos a definição de assédio sexual, depreende-se que remete para atos e comportamentos que podem não ser tipificados na categoria criminalizável de “importunação sexual”.

Por sua vez, o [artigo 154.º do CP](#) prevê o crime de perseguição:

“1 - Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal. 2 - A tentativa é punível. 3 - Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição. 4 - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento

⁸ Tem havido, porém, diferentes interpretações acerca do bem jurídico protegido (cf. Oliveira, 2022; Ventura, 2018).

deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância. 5 - O procedimento criminal depende de queixa“.

Não obstante serem explicitados, em ambos os casos, atos e comportamentos que se aproximam da definição de assédio em geral ou de assédio sexual em particular, o CP, embora puna esses comportamentos, não o faz relativamente a todos aqueles que se incluem na prática de assédio sexual – incluindo os mais comuns, como sejam, nomeadamente, comentários sexistas e ofensivos (Roque *et al.* 2024).

A necessidade de alterar o CP, porém, não é consensual na sociedade portuguesa. Alguns/mas especialistas consideram não ser necessário proceder a alterações no quadro legal em vigor (cf., Oliveira, 2022), enquanto noutros casos se entende que essa alteração no sentido da criminalização do assédio é necessária em face da transposição das diretrizes emanadas da Convenção de Istambul (artigo 36.º da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica) (cf., Roque, *et al.* 2021). Várias organizações e especialistas apontam ainda limitações que extravasam o foro penal, designadamente a ausência de dados sobre a expressão das denúncias por assédio, o número de inquéritos instaurados e de acusações proferidas: “uma das implicações de o assédio não ser autónomo no código penal é a dificuldade de analisar os impactos da criminalização das propostas de teor sexual, ou seja, não é possível ao Ministério Público ter dados concretos e absolutos sobre o número de queixas e inquéritos instaurados em resultado das situações de assédio sexual verbal contempladas pela lei (...). Uma situação idêntica verifica-se com as queixas feitas à polícia de segurança pública” (Roque, *et al.* 2024, 102-103).

Assédio no ensino superior

Como referido mais à frente, o estudo desenvolvido pelo consórcio UniSAFE (2022)⁹ não incluiu Portugal. Ainda assim, em articulação com pontos focais nacionais (Fajmonová, *et al.* 2021), foi produzido um relatório sobre Portugal que apenas identificou como

⁹ O [Projeto UniSAFE](#) é financiado com fundos europeus destinado a produzir conhecimento sobre violência de género e assédio sexual nas instituições académicas e de investigação e a desenvolver um conjunto de produtos que promovam contextos institucionais seguros. É liderado pela Fundação Europeia da Ciência (França) e desenvolvido por um [consórcio de instituições de nove países](#) europeus (nenhuma de Portugal).

política nacional orientada para a prevenção e o combate à violência de gênero nas instituições de ensino superior de investigação a [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação \(ENIMD\) \(2018-2030\)](#). A este respeito, foram identificadas três medidas que abordam a violência de gênero nas instituições de ensino superior (IES): introdução de medidas de prevenção e intervenção relacionadas com a violência de gênero nos Planos de Igualdade de Género das IES; formação; e inclusão da violência de gênero nos currículos das disciplinas das IES. Foi ainda mencionada a ausência de medidas para as instituições de investigação (Sales Oliveira 2021).

A [Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023](#), de 14 de agosto, aprova os Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) para o período de 2023-2026, prevendo algumas medidas que visam especificamente prevenir o assédio no ensino superior, nomeadamente:

1. Garantir ambientes seguros: Estímulo à criação de políticas internas nas instituições de ensino superior que previnam e combatam o assédio sexual e moral.
2. Programas de formação: Implementação de programas regulares de formação e sensibilização para docentes, funcionários e estudantes sobre igualdade de gênero e prevenção de assédio.
3. Mecanismos de denúncia: Reforço e publicitação de mecanismos eficazes e confidenciais para a denúncia de situações de assédio.
4. Monitorização: Acompanhamento e avaliação contínua da eficácia das medidas implementadas pelas instituições, com relatórios regulares a serem submetidos ao Governo.

Algumas destas medidas visam promover a igualdade de gênero e combater a discriminação em todos os setores, incluindo o educativo.

Recomendações e normas legais dirigidas ao ensino superior

Em maio de 2022, na sequência de notícias acerca de eventuais casos de assédio moral e sexual em contexto académico, o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior divulgou um [conjunto de recomendações](#), nomeadamente:

- a) a adoção de códigos de conduta e boas práticas visando a prevenção e combate ao assédio moral e sexual em contexto académico;
- b) a disponibilização de canais para apresentação de denúncias de assédio, com mecanismos ágeis de avaliação imparcial que permitam tramitar adequadamente as situações em causa;
- c) o desenvolvimento de procedimentos disciplinares que se revelem necessários em função da veracidade e gravidade das situações;
- d) a promoção de iniciativas de sensibilização junto da comunidade académica de modo a garantir que as instituições são espaços de liberdade e de respeito pela dignidade, incompatíveis com situações de assédio moral e sexual.

Ainda em 2022, no âmbito da A3ES, a avaliação das IES passou a considerar como requisitos, de entre outros: a promoção da igualdade de género e a integração de minorias e grupos sociais mais desfavorecidos. Deverá assim cada instituição comentar as iniciativas adotadas e os resultados obtidos:

- “No plano de igualdade de género;
- Na integração de pessoas (estudantes, docentes, investigadores e técnicos) portadores de deficiência;
- **No combate ao assédio moral e sexual;**
- Nas estratégias para a integração de estudantes com necessidades educativas específicas;
- Na promoção da multiculturalidade e iniciativas promotoras de interculturalidade” (A3ES 2022, 21, realçado nosso).

Em maio de 2023, o Governo constituiu uma comissão para a elaboração de uma Estratégia de Prevenção do Assédio nas Instituições de Ensino Superior, coordenada

pela área governativa da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, com vista à prevenção e combate ao assédio nestas instituições, dirigidas às/aos docentes, investigadoras/es, trabalhadoras/es não docentes e estudantes das instituições.¹⁰

A [Resolução da Assembleia da República n.º 98/2023](#), de 28 de julho, recomendou ao Governo que orientasse as IES – e demais mecanismos no seu perímetro académico e institucional - para a criação de códigos de conduta, estabelecendo prazos para a respetiva publicação, a par da melhoria dos canais de denúncia de forma a assegurar a efetivação de uma ação atempada e eficiente.

A [Lei n.º 61/2023](#), de 8 de novembro, determina a criação de respostas de apoio psicológico para vítimas de assédio e violência sexual no ensino superior (artigo 1.º e artigo 2.º). O mesmo instrumento alarga, ainda, o âmbito de aplicação dos códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio a todos os membros da comunidade académica. Determina, assim, que “O Governo, em colaboração com as entidades relevantes na matéria, emite orientações gerais de boas práticas às instituições de ensino superior, do setor público, privado e social, para a criação de códigos de conduta que abranjam toda a comunidade académica, melhorando os mecanismos de denúncia para que se efetive uma ação atempada e eficiente” (artigo 3.º). E que “As instituições do ensino superior alargam o âmbito de aplicação dos respetivos códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, previstos na [Lei n.º 73/2017](#), de 16 de agosto, a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo jurídico que detenham, bem como a professores e oradores convidados da instituição, estudantes e demais membros da comunidade académica, procedendo às adaptações necessárias para o efeito” (artigo 4.º).

No que se refere à monitorização, a referida Lei estabelece que o “Governo promove uma cultura de dados e garante a recolha e divulgação de informação qualitativa e quantitativa comum a todas as instituições de ensino, que permita acompanhar e avaliar a execução dos mecanismos criados e a situação do assédio e violência sexual nas instituições do ensino superior” (artigo 5.º).

¹⁰ Cf. [Governo constitui comissão para criação de Estratégia de Prevenção do Assédio nas Instituições de Ensino Superior - XXIII Governo - República Portuguesa.](#)

Embora não exista instrumento normativo nacional sobre a adoção de Planos para a Igualdade, a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: *Um novo EEI¹¹ para a Investigação e a Inovação (COM/2020/628)*, declarava, no seu ponto 12.º “Propor, a partir de 2021 e em consonância com os objetivos do programa Horizonte Europa, o desenvolvimento de planos inclusivos de igualdade de género em conjunto com os Estados-Membros e as partes interessadas, a fim de promover a igualdade de género no domínio da I&I a nível da UE.” Assim, com o lançamento do Horizonte Europa, em 2021, foi introduzido um novo critério de elegibilidade para reforçar a igualdade de género como prioridade transversal: as organizações que se candidatam a fundos do Horizonte Europa são obrigadas a ter um plano de igualdade de género. Passam a ter de cumprir essa exigência:

- organismos públicos, como agências de financiamento à investigação, ministérios nacionais e outras autoridades públicas, incluindo organizações públicas com fins lucrativos,
- instituições de ensino superior, tanto públicas como privadas,
- organizações de investigação, tanto públicas como privadas.¹²

Canais de denúncia

No que diz respeito ao quadro normativo-legal, importa ainda referir a [Lei n.º 93/2021](#), de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciante de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

No seu artigo 8.º, esse instrumento determina a obrigação de estabelecer canais de denúncia interna – “As pessoas coletivas, incluindo o Estado e as demais pessoas coletivas de direito público, que empreguem 50 ou mais trabalhadores e, independentemente disso, as entidades que estejam contempladas no âmbito de

¹¹ Espaço Europeu de Investigação.

¹² [Horizon Europe gender equality plan eligibility criterion | European Institute for Gender Equality.](#)

aplicação dos atos da União Europeia (...) doravante designadas por entidades obrigadas, dispõem de canais de denúncia interna.”

Esta Lei clarifica que, para efeitos da mesma, considera-se infração: “O ato ou omissão contrário a regras constantes dos atos da União Europeia referidos no anexo da Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, a normas nacionais que executem, transponham ou deem cumprimento a tais atos ou a quaisquer outras normas constantes de atos legislativos de execução ou transposição dos mesmos, incluindo as que prevejam crimes ou contraordenações, referentes aos domínios de:

- i) Contratação pública;
- ii) Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
- iii) Segurança e conformidade dos produtos;
- iv) Segurança dos transportes;
- v) Proteção do ambiente;
- vi) Proteção contra radiações e segurança nuclear;
- vii) Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;
- viii) Saúde pública;
- ix) Defesa do consumidor;
- x) Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação “ [alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º].

É assim evidente que matérias do foro dos direitos humanos – como a igualdade, a não discriminação e o direito à integridade física e moral - não constam dos domínios de infração supramencionados. Distinguem-se, portanto, pela proteção própria que lhes é conferida pelo quadro dos direitos fundamentais (no caso de Portugal, cf. artigos 13.º, 25.º e 26.º da CRP).

2.3. Iniciativas de organismos públicos nacionais: disponibilização de recursos

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) disponibiliza um *Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho* (Coelho *et al.*, 2016a). Verifica-se que este instrumento tem sido usado como referência por várias entidades, embora concebido para apoiar as entidades empregadoras no cumprimento das alterações introduzidas pela [Lei n.º 73/2017](#), de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio. Como previamente referido, nela se estabelece a obrigação de as entidades empregadoras adotarem códigos de boa conduta para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, sempre que a mesma tenha sete ou mais trabalhadores [alínea k) do artigo 127.º]. Simultaneamente, no âmbito das suas atribuições a CITE tem assegurado ações de formação sobre o tema, disponibilizando igualmente um *Manual de Formação* (Coelho *et al.* 2016b).

Foi, entretanto, desenvolvida pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), em 2024, uma iniciativa bilateral com a sua homóloga norueguesa (LDO-Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud), no âmbito do Programa EEAGRANTS, assente no intercâmbio de boas práticas na área da prevenção do *bullying* e do assédio sexual, que culminou na elaboração de um quiz online. Contou, ainda, com a CITE, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), e a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP). Esta iniciativa, com lançamento oficial em dezembro de 2024, estará disponível em <https://stopassedio.cig.gov.pt/>, e dá resposta à medida 452 da [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual \(ENIND\)](#): "Realização de ações de informação, formação e divulgação de instrumentos e metodologias para prevenir e combater a violência e o assédio no local de trabalho." O quiz, composto por 12 questões, foi desenhado para ser uma ferramenta dinâmica e educativa, adequada para *focus groups* e ações de formação. Com uma duração estimada de 40 minutos, esta ferramenta visa promover o diálogo sobre o tema, através da sensibilização para situações reais, capacitando as pessoas participantes a reconhecer situações de risco e a compreender o impacto negativo do assédio no

trabalho e na via pública, e dando informação sobre onde devem ser apresentadas denúncias e solicitar ajuda.

No âmbito de projetos financiados pelo CERV DAPHNE (VIOLET e BRAVE WOW)¹³, além da disseminação de informação e promoção de ações de sensibilização sobre o tema, a CITE irá proceder a recolha de informação relevante, identificando a legislação nacional e internacional sobre assédio no trabalho, informações estatísticas sobre sentenças judiciais sobre assédio no trabalho, assim como analisar a legalidade das cláusulas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) e apoiar o desenvolvimento de um questionário sobre trabalho digno e livre de assédio.

2.4. As especificidades das IES/II&D quanto ao risco de assédio

O Despacho de criação da presente Comissão refere-se ao “assédio, em qualquer uma das suas modalidades, moral ou sexual, [como] um fenómeno social transversal às diversas entidades, públicas e privadas, com consequências graves para a saúde física e mental das vítimas, e que importa prevenir e combater”.

Tendo a sua origem na hierarquização das relações sociais e na intencionalidade de dominação, controlo e subjugação do/a(s) outro/a(s), o assédio constitui sempre uma manifestação gravosa de abuso de poder. No contexto das instituições e das relações sociais e de poder (formal e informal) que delas emanam, os homens não estão isentos do risco de serem vítimas de condutas atentatórias da sua dignidade e integridade física e moral; no entanto, o assédio é indissociável das desigualdades estruturais marcadas pelo género, atingindo de forma desproporcional as raparigas/mulheres (e.g., Ackroyd e

¹³ O projeto VIOLET - *Towards Workplaces without Sexual Harassment and Violence* envolverá organismos nacionais para a igualdade, organismos públicos e universidades, visando contribuir para um ambiente seguro e sem assédio sexual. O projeto BRAVE WOW - *Building Respectful and Violence-free Gender-inclusive Environments in the World of Work* tem como objetivo, no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, promover ações transnacionais para combater a violência baseada no sexo. Pretende-se estudar o fenómeno da violência de género e desenvolver uma ferramenta inovadora de recolha de dados baseada em IA, assim como implementar um projeto-piloto que envolverá a recolha de dados, a intervenção, a formação e o envolvimento de partes interessadas.

Thompson 2022; Linková, Andreska e Dvořáčková 2023; OIT 2021; Sotirovic e Blazyte 2024; Torres et al. 2016).

É reconhecido na literatura que as instituições são regimes de uma ordem societal mais vasta, refletindo assim as assimetrias de poder que decorrem de um legado de dominação masculina – tal como o conceito “regimes de género” (Connell 2006) e o de “organizações *gendered*” procuram apreender (Acker 1990). O legado de relações de poder historicamente desiguais entre homens e mulheres reflete-se, assim, na maior vulnerabilidade destas últimas a práticas que configuram assédio e violência (Ackroyd e Thompson 2022; Sotirovic e Blazyte 2024). Neste sentido, as instituições podem também ser entendidas como “regimes de violência” (Hearn *et al.* 2022) onde essa vulnerabilidade se expõe. O assédio sexual, nomeadamente, perpassa os sistemas de ensino superior em todo o mundo, com impactos profundos nas vítimas, nos grupos/equipas e nas respetivas instituições. Contam-se de entre os elementos facilitadores de práticas de assédio a precariedade dos vínculos laborais, as relações marcadamente hierárquicas, a normalização da violência de género e as masculinidades tóxicas, os estereótipos de género e sexistas, a par de uma cultura de silêncio e de uma tradição de lideranças pouco pró-ativas quanto a estratégias de prevenção e de erradicação do assédio, da violência e das discriminações (Bondestam e Lundqvist 2020).

Numa perspetiva interseccional, importa ter presente que as instituições são também “regimes de desigualdade” (Acker 2009), onde se entrecruzam vulnerabilidades múltiplas. Sendo indissociável da enraizada assimetria de poder entre homens e mulheres, a vulnerabilidade a práticas assédio deve ser considerada à luz das discriminações múltiplas e das demais estruturas de desigualdade sociais que se intersectam com as desigualdades estruturais de género (Bondestam e Lundqvist 2020; Tauber *et al.* 2022; Sotirovic e Blazyte 2024). Importará atender a vulnerabilidades expostas pela condição socioeconómica, pela pertença a minorias étnicas e/ou percurso de migração, pela condição deficiência e/ou de doença crónica, ou pela orientação sexual, nomeadamente (OIT 2021).

2.5. A escassez de dados sobre a expressão do assédio sexual e/ou moral nas IES e nas I&ID

Os estudos sobre as práticas de assédio, sexual e/ou moral, em contexto académico e de investigação são escassos. O estudo mais abrangente realizado no espaço europeu teve lugar em 2022, no âmbito do projeto UniSAFE¹⁴. Envolveu 46 instituições de ensino superior e unidades de investigação de quinze países, contando com um total de 42.186 respostas de estudantes, docentes e outros/as funcionários/as. Os dados alertam para o facto de quase dois terços (62%) dos/as respondentes terem declarado que já foram alvo de pelo menos uma forma de violência de género desde que começaram a trabalhar ou a estudar na respetiva instituição. Esse sentido de respostas é dado por 73% do *staff* (docentes e não docentes) e 58% dos/as estudantes, aumentando entre as mulheres (66%) e as pessoas não binárias (74%). Há a referir a elevada expressão dessa resposta por pessoas com deficiência ou doenças crónicas (72%), seguindo-se as que pertencem a uma minoria étnica (69%)¹⁵ e as que se identificaram como LGBTQ+ (68%).

Na referida amostra, quase um terço (31%) já tinha sido alvo de assédio sexual. Apenas 7% dos/as estudantes e 23% do grupo de funcionários/as (docentes e não docentes) referiram ter prosseguido com uma participação da violência que lhes foi infligida (UniSAFE 2022). Esta investigação não integrou, porém, instituições portuguesas.¹⁶

A presente Comissão teve conhecimento de que está em curso o projeto [UNI4Equity - Strengthening Universities Response to Sexual Harassment with an Equity Approach](#), que envolve um consórcio de oito instituições académicas, estando Portugal representado pela Universidade da Maia. O objetivo será o de fortalecer a capacidade das universidades de identificar, mapear e responder ao assédio sexual *online* e *offline*, com um foco específico em grupos sociais minoritários. A apresentação dos primeiros resultados deu conta de um inquérito realizado no âmbito do consórcio e que envolveu 4489 inquiridos/as, sendo que 27,3% das mulheres e 14,5% dos homens reportaram ter

¹⁴ O Projeto já previamente referido foi desenvolvido por um [consórcio de instituições de nove países europeus \(nenhuma de Portugal\)](#).

¹⁵ Não estando esta informação desagregada, os dados não permitem apreender plenamente a dimensão interseccional.

¹⁶ Sobre as instituições envolvidas, consultar a página "[The UniSAFE Community](#)".

estado expostas/os, pelo menos uma vez, a comentários sexistas, histórias ou piadas sexuais, comentários ou gestos ofensivos de conotação sexual, e/ou comentários sexistas sobre a aparência física. Não foram divulgados, nesta fase preliminar, dados sobre Portugal¹⁷ (Neves *et al.* 2024).

Tanto neste último estudo (ainda em desenvolvimento) como naquele levado a cabo pelo consórcio UniSAFE, é de reter a evidência da elevada prevalência de não reporte, sendo a principal razão a incerteza quanto à gravidade do comportamento infligido, seguida “do não reconhecimento” do comportamento como assédio/violência, “de se considerar que a denúncia não teria qualquer consequência” (terceira razão mais referida no caso do estudo do UniSAFE), “do pouco à vontade para falar sobre o sucedido”, seguindo-se ainda o medo de “não acreditarem na denúncia”, e, por fim, “o receio que a pessoa agressora retaliasse” (Neves *et al.* 2024; UniSAFE 2022).

Sobre Portugal, um dos estudos que reuniu uma amostra considerável de indivíduos centrou-se na violência no namoro da população universitária. A amostra total é constituída por 4354 participantes, sendo que 81,6% (n=3547) identificaram-se como mulheres, 18,1% (n=789) como homens e 0,3% (n=13) como pessoas não binárias. A maioria (53,8%) das pessoas inquiridas reportou já ter sofrido pelo menos um ato de violência no namoro, sendo que cerca de um terço admitiu já ter praticado pelo menos um ato de violência no namoro (Neves *et al.* 2021). O estudo desagrega a informação por pessoas que se identificaram como mulheres, homens e não binárias; no entanto, a amostra integra um número baixo de homens por comparação com o de mulheres, por exemplo, sugerindo precaução quanto aos resultados da análise desagregada em função dos grupos considerados.

Na apresentação de resultados preliminares sobre universidades portuguesas, são referidos estudos anteriores que indicam que 34,9% dos/as participantes (n=3399) terão declarado ser vítimas de assédio, na esmagadora maioria em situações fora da universidade e fundamentalmente por parceiras/os, pessoal não docente, colegas de trabalho e de turma, familiares e docentes¹⁸ (Amaro 2024, cit in Neves *et al.* 2024). A

¹⁷ O estudo encontra-se numa fase inicial, pelo que, à data, tinham sido realizadas apenas 13 entrevistas.

¹⁸ Não foi possível ter acesso à nota metodológica.

apresentação faz referência a um estudo exploratório anterior conduzido pela UMAR Coimbra que revelou que 94,1% das mulheres inquiridas, em contexto académico, revelaram ter sido alvo de assédio sexual, 21,7% de coerção sexual e 12,3% reportaram já ter sido violadas. O estudo envolveu 500 inquiridos/as, tendo participado no mesmo docentes, estudantes e outros elementos da Universidade de Coimbra e do Instituto Politécnico de Coimbra.¹⁹

Um outro estudo desenvolvido pela Federação Académica de Lisboa (2019) contou com 995 inquiridos/as²⁰. Destaca-se da conclusão que mais de um terço das/os estudantes assumiu ter recebido comentários, fotografias e/ou vídeos de carácter/conteúdo sexual indesejado. Quase um terço (32%) declarou ter experienciado, sem consentimento, a simulação de atos e/ou movimentos sexuais, e 29,2% referiram-se a situações de atos exibicionistas de genitais.

Têm ainda vindo a público notícias sobre outros estudos sobre o assédio em contexto académico nacional. Afigura-se evidente que, embora faltem estudos representativos que deem conta da real expressão do assédio moral e sexual nas IES e II&D em Portugal, as investigações já realizadas justificam a relevância de estratégias efetivas de prevenção e combate ao assédio nestes contextos institucionais.

¹⁹ Trata-se do estudo UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta *Violência e assédio sexual no contexto académico de Coimbra – Estudo Exploratório de 2017-2018*. A informação aqui contemplada resulta do Relatório da Comissão Independente de esclarecimento de situações de assédio no Centro de Estudos Sociais (Relatório Final).

²⁰ Estudo conduzido em 2018 que, segundo a fonte, possibilita a generalização dos resultados da amostra à totalidade da população (Federação Académica de Lisboa 2019, 22). População da amostra com idades compreendidas entre os 17 e os 30 anos, apresentando uma média de 21 anos, 73,9% identificaram-se como mulheres, 25,7% como homens, 0,2% como “não Binário” e 0,1% enquanto “Trans Female to Male”, além de uma pessoa que preferiu não responder. “A maioria apresenta frequência na Universidade de Lisboa (45,23%) e Universidade Nova de Lisboa (19,50%). Quanto à identificação da área de estudo, a amostra revela inquiridos de todas as áreas formativas, porém a maior predominância na amostra está em Saúde (25,93%), Direito, Ciências Sociais e Serviços (21,91%) e Tecnologias (20,90%). A média de anos de frequência no Ensino Superior é de 3, correspondendo a graus de Licenciatura (61,15%), Mestrado (35,82%); Mestrado Integrado (1,51%) e Doutoramento (1,51%)” (Federação Académica de Lisboa 2019, 7).

3. Estratégias de prevenção e combate ao assédio adotadas pelas IES e pelas II&D nacionais: levantamento e análise

3.1. Nota metodológica

A identificação e análise das estratégias de prevenção e de combate adotadas pelas IES e II&D resultou do recurso às seguintes técnicas de recolha de informação:

- 1) Aplicação de um **inquérito por questionário** junto das instituições (universo de IES e de II&D). A estrutura e o desenho deste instrumento estiveram a cargo da presente Comissão (V. Páginas 5-6, Anexo 4), tendo a Direção-Geral do Ensino Superior (DGES), em articulação com a Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT), remetido o mesmo às pessoas responsáveis pelas instituições, via email. Coube ainda à DGES a preparação do questionário em formato eletrónico, a verificação das entidades respondentes e da validação das respostas - em face das listas de todas as IES e II&D de que dispunha -, assim como a análise das respostas obtidas (Anexo 4). O processo de consulta decorreu entre os dias 12 e 26 de julho. Foi criado pela DGES o endereço de email comissao.assedio.superior@dges.gov.pt, para o qual as instituições tiveram oportunidade de enviar evidência da adoção de códigos de conduta e boas práticas, da implementação de canais de denúncia, e da criação de estruturas de apoio psicológico (reporte voluntário, até 31 de outubro, para as situações em que esses instrumentos se encontravam em elaboração no momento da consulta por questionário).

Considerando o universo de **IES (97 instituições)**, a **taxa de resposta ao questionário foi de 76,3%** (74 respostas validadas pela DGES). Como pode ser verificado no Quadro 1A, a taxa de respostas das IES foi superior no caso do setor público e do sistema politécnico. **Quanto às II&D de gestão autónoma, a taxa**

de resposta foi de 51,9% - i.e., foram obtidas 27 respostas validadas num total de 52 instituições de gestão autónoma (Quadro 1B).²¹

Quadro 1A – Taxa de respostas de IES, por setor e sistema

		Estrutura		Respostas	
		N.º Total de IES	%	N.º de IES respondentes	Taxa de resposta % (N.º de IES respondentes/ N.º Total de IES)
Setor	Público	36	37%	33	91,7%
	Privado	61	63%	41	67,2%
Sistema	Universitário	61	63%	44	72,1%
	Politécnico	36	37%	30	83,3%
TOTAL		97	-	74	76,3%

Fonte: Apuramentos da DGES

Quadro 1B – Taxa de respostas de II&D (gestão autónoma)

Estrutura	Respostas	
N.º Total de II&D (gestão autónoma)	N.º de II&D de gestão autónoma respondentes	Taxa de respostas % (N.º de II&D de gestão autónoma respondentes/ N.º Total de II&D de gestão autónoma)
52	27	51,9%

Fonte: Apuramentos da DGES

²¹ Segundo a informação prestada pela FCT à DGES, estão registadas 312 unidades de investigação. Destas, 52 são de gestão autónoma e as demais (260) são unidades integradas em IES. Ainda que tivessem sido obtidas 56 respostas de II&D integradas, a informação não foi considerada neste Relatório por ser redundante quanto às respostas das IES em que estão integradas. Esta pode ter sido, aliás, a razão pela qual um número muito expressivo de II&D integradas não respondeu ao questionário (a taxa de resposta foi de 21,5%). Sugere-se que essa interpretação seja tida em conta na leitura do anexo 4 a propósito da taxa de respostas global que, no caso das II&D, foi de 26,6% (83 num total de 312 instituições).

Não é objetivo da presente Comissão nomear instituições em função dos resultados obtidos. Procurou-se, antes, proceder a um levantamento dos mecanismos e das iniciativas adotadas pelas mesmas no quadro das respetivas estratégias de prevenção da prática de assédio (análise agregada), assim como delinear um conjunto de recomendações que possam orientar as decisões futuras de responsáveis políticos e institucionais.

2) Realização de dois **grupos focais** (GF) com atores institucionais-chave do sistema de ensino superior e científico nacionais. Entendeu-se que a relevância dos setores representados na Comissão justificava a realização de uma dinâmica de discussão em torno do tema (GF1, Anexo 1), congregando os/as respetivos/as representantes (seis, no total)²². Um segundo grupo focal (GF2, Anexo 1) decorreu com representantes de IES e de II&D, das comissões para a igualdade e a não discriminação (ou congéneres) nas instituições, elementos dos gabinetes de psicologia, além de membros da Comissão Independente nomeada pelo Centro de Estudos Sociais (onze participantes, no total). Os/as intervenientes foram sugeridos pelos membros da Comissão e convidados/as a pronunciarem-se sobre vários temas relativos à adoção de instrumentos de prevenção e combate ao assédio e a respetiva eficácia. Importa notar que a Comissão não procurou, com esta dinâmica de participação, a representatividade das instituições a nível nacional, mas antes garantir que os GF refletiam a diversidade institucional e de agentes estratégicos no domínio do ensino superior e da investigação. Procurou-se também convidar representantes de instituições associadas a denúncias particularmente noticiadas desde 2022 (relatos que motivaram, como já referido no capítulo 2, um conjunto de recomendações emanadas pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior).

3) **Audições** a membros das direções de dois sindicatos do ensino superior - FENPROF, Ensino Superior e Investigação e SNESUP, Sindicato Nacional do

²² Excetuando elementos da Comissão em representação do Governo, da CIG e da CITE.

Ensino Superior, assim como à dirigente da ABIC, Associação de Bolseiros/as de Investigação Científica (Anexo 2). A audição decorreu com cada entidade, separadamente.

As fases 2 e 3 decorreram entre outubro e novembro, através de plataformas digitais (Zoom ou MS Teams). Os grupos focais foram dinamizados a partir de um guião previamente estruturado (Anexo 3) e tiveram uma duração de 90-120 minutos, contando com a coordenadora da Comissão como dinamizadora/moderadora, além do apoio da presidente da CITE. As audições/consultas decorreram durante aproximadamente 45-60 minutos, tendo sido conduzidas pela coordenadora da Comissão.

3.2. Análise e discussão dos resultados

3.2.1 Adoção de códigos de conduta e de boas práticas referentes ao assédio moral e sexual

Conclui-se que a esmagadora maioria das instituições respondentes tem em vigor um código de conduta e de boas práticas para a prevenção do assédio. Esse foi o sentido de resposta de mais de 90,5% das IES respondentes (67 num total de 74) e de 88,9% das II&D (24, num total de 27). Seis IES e duas II&D declararam que esse instrumento se encontrava em elaboração, antecipando a sua disponibilização até finais do presente ano civil. Em ambos os segmentos, há registo de uma instituição que declarou não ter adotado o referido código (cf. Figuras 2 e 17, Anexo 4). Mesmo no caso das II&D de gestão autónoma, é comum o código de conduta em vigor ser o da IIES de acolhimento. Ainda que esta abrangência possa ser considerada adequada, importa realçar que apenas o será inteiramente caso o instrumento em vigor seja aplicável a toda a comunidade académica/científica, sob pena de abrir as portas a situações de desproteção normativa e institucional relativamente a pessoas que tenham, por exemplo, uma relação contratual com a II&D mas não com a respetiva IES.

Na maioria das IES (65%) que responderam ao questionário, o referido código abrange toda a comunidade académica/científica e restantes partes interessadas, independentemente do vínculo contratual; já no caso das II&D, essa ampla abrangência é referida por pouco mais de um terço das respondentes (37%). **Constata-se, portanto, que há margem para que os códigos de conduta e de boas práticas para a prevenção do assédio abranjam efetivamente todas as pessoas da comunidade académica, independentemente do vínculo contratual, em conformidade com o quadro legal em vigor ([Lei n.º 61/2023](#), de 8 de novembro).**

É de referir, ainda, que as definições acerca de assédio moral e assédio sexual nem sempre são coincidentes quando observados os códigos das várias instituições, ora aportando a visões mais restritivas (caso de referências a práticas reiteradas no caso de assédio sexual ou estritamente à solicitação de favores de natureza sexual), ora não seguindo exatamente as definições legalmente consagradas. Nota-se que em alguns

casos, a definição de assédio remete para condutas reiteradas, quando a definição plasmada na Lei assim não o consagra no caso de assédio sexual.

3.2.2. Implementação de canais de denúncia

Verifica-se que praticamente a totalidade das IES respondentes declara ter adotado canais para apresentação de denúncias de assédio moral e/ou sexual, com mecanismos ágeis de avaliação imparcial que permitem tramitar de modo adequado e célere o procedimento – aproximadamente 92% das IES (68 num total de 74). Em novembro, via email, mais uma IES reportou à Comissão ter finalizado o processo de elaboração, passando a dispor de um canal de denúncia, perfazendo, portanto, um total de 69 instituições. Em quase dois terços dos casos (48 instituições), o canal implementado serve toda a comunidade acadêmica/científica e restantes partes interessadas, independentemente do vínculo contratual.

No que diz respeito às II&D, porém, esse sentido de resposta envolve pouco mais de três quartos das instituições (cerca de 78%, ou seja 21 num total de 27). É de reter, ainda assim, que quatro instituições mencionam que essa implementação está em curso. Apenas num terço das instituições (nove do total de respondentes), os canais existentes podem ser utilizados por toda a comunidade acadêmica/científica e restantes partes interessadas (v. Figuras 3 e 18, Anexo 4).

Note-se que é relativamente baixo o número de IES que implementaram canais específicos para participação de casos de assédio moral e/ou sexual (ou de situações de discriminação com base nos fatores em que a mesma é constitucionalmente proibida). Trata-se de menos de um terço das IES – i.e., 21 do total de 68 instituições que reportaram ter implementado o referido canal (v. Figuras 4 e 19, Anexo 4). Tal significa, portanto, que a ampla maioria disponibiliza canais de denúncia genéricos, aplicáveis a qualquer tipo de denúncia. É ainda de reter que, uma vez consultados os *links* disponibilizados pelas instituições e verificada a natureza do canal, o número de instituições que tem efetivamente canais específicos (autónomos) é francamente mais baixo. Essa divergência pode ter resultado da interpretação que estão implementados

canais que contemplam especificamente o assédio – o que efetivamente se verifica nas entidades referidas; no entanto, essa é em geral uma opção entre várias, desde: irregularidades com a contratação pública; problemas com serviços, produtos e mercados financeiros; branqueamento de capitais; problemas com a segurança nos transportes, a proteção do ambiente, e a proteção contra radiações; problemas com segurança nuclear, segurança alimentar, saúde pública; questões relativas à proteção da privacidade, à segurança da rede e sistemas de informação; ou ainda matérias referentes à criminalidade violenta e organizada, por exemplo.

Esta opção, que terá sido seguida por várias instituições na sequência da Lei n.º 93/2023, de 20 de dezembro, afasta-se do espírito desta. Como referido no capítulo 2, as matérias relativas aos direitos humanos, como sejam a igualdade e a não discriminação e o direito à integridade física e moral não constam do âmbito de infrações nela contemplados.

No número diminuto de instituições em que foi adotado um canal de denúncias específico (autónomo) para casos de assédio, as páginas *web* evidenciam a proibição de qualquer prática de assédio, com menção ao código de conduta, à legislação aplicável e aos conceitos de assédio. Num dos casos, a título ilustrativo, esclarece-se que “as pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio terão a necessária proteção, assegurada pela [instituição], em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, sendo o seu anonimato [se desejado] assegurado dentro dos limites impostos pela lei”. Ainda assim, muito raramente é dada informação à comunidade académica/científica sobre os procedimentos subsequentes, desde a composição da comissão/provedoria para averiguação das denúncias e o regulamento aplicável, passando pelas fases do processo e a duração prevista para a respetiva tramitação.

Em escassos casos, o canal de denúncias em vigor está alojado na *intranet* da instituição, requerendo os procedimentos regulares de *login* institucional, o que levanta questões quanto ao acesso por parte de toda a comunidade académica/científica, assim como quanto a uma eventual reserva por parte das pessoas que pretendam fazer uma participação ao abrigo do anonimato. Foi identificado um caso em que a informação referente ao funcionamento do canal de denúncia não se encontrava redigido em

português. Sendo as instituições em apreço espaços de relações internacionais, seria de prever a disponibilização pelo menos bilingue, em português e em inglês, tanto dos códigos de conduta como da informação relativa ao canal de denúncia (ponto seguinte).

Por fim, além de se ter comprovado que apenas uma minoria de instituições (oito) com canais adotou efetivamente específicos (autónomos), é de sublinhar que são essencialmente as II&D que reportam ter implementados canais dessa natureza – cerca de 81% (17 do total de instituições com canais de denúncia) (v. Figuras 4 e 19, Anexo 4). Tal como sucede em relação aos códigos de conduta, na maioria das situações o canal indicado é da IES que acolhe a II&D de gestão autónoma.

De salientar ainda que a ampla maioria (78%) das IES e das II&D (68%) adotou um canal de denúncia que está associado a uma comissão/provedoria interna à instituição. Apenas 12% (oito num total de 68 IES que implementaram os canais referidos) e 14% (três num total de 22²³) das II&D nomearam comissões/provedorias externas à instituição. Um número semelhante (sete) de IES conta com comissões/provedorias mistas, com elementos internos e externos – sendo esta a situação de 18% das II&D (quatro) (cf. Figuras 5 e 20, Anexo 4). **São ainda pontuais os casos em que é disponibilizada informação acerca da composição nominativa da comissão/provedoria e do respetivo regulamento, como já referido. Trata-se de evidências que merecem reflexão, na medida em que importa assegurar a existência de mecanismos de avaliação imparcial das participações, bem como a confiança e a segurança das vítimas quanto aos mesmos.**

²³ Embora 21 II&D tenham adotado canais de denúncia, uma das instituições que tem essa adoção em curso respondeu a esta questão (provavelmente com base no tipo de canal que pretende instituir).

3.2.3. Divulgação, sensibilização e capacitação

Constata-se que um pouco mais de metade das IES (56,5%) e uma menor percentagem de II&D (45,5%) que adotaram um código de conduta e implementaram um canal de denúncia procederam, por sua vez, à respetiva divulgação junto de toda a comunidade académica/científica e partes interessadas, sendo que aproximadamente 40,6% das primeiras e 54,5% das segundas efetuaram essa divulgação junto de docentes, investigadores/as, funcionários/as e estudantes. Duas IES não procederam a qualquer iniciativa de divulgação, o que condiciona a possibilidade de informação acerca das orientações em termos de conduta, dos instrumentos existentes para a prevenção e combate ao assédio e o seu uso.

Nota-se que, embora a generalidade das instituições respondentes (cerca de 68% das IES e de 59% das II&D) tenha realizado ações de sensibilização, menos de um quarto (18 num total de 74) das IES e 7% (duas num total de 27) desenvolveram iniciativas de formação/capacitação em torno do tema do assédio. Ainda assim, sempre que facultado o conteúdo da formação, verifica-se que em alguns casos as ações abrangem matérias de *compliance* em geral, sugerindo que é limitado o aprofundamento quanto ao tema do assédio. Acresce que a formação *online* e centrada no indivíduo não deverá dispensar a formação em contexto de grupo, que fomente quer a reflexão e a discussão coletiva sobre os conceitos, quer a interação com o/a formador/a para esclarecimento de dúvidas e aprofundamento do tema. Assinala-se ainda que quase um terço das IES e 41% das II&D referiram não ter desenvolvido qualquer iniciativa de sensibilização e/ou capacitação (v. Figuras 6, 7, 21 e 22, Anexo 4). **Importa sublinhar que o investimento nesta área de formação deve ser entendido como uma âncora indispensável de qualquer estratégia efetiva de prevenção de condutas impróprias e de garantia de contextos livres de assédio. Da capacitação depende a promoção e a consolidação de culturas organizacionais centradas no respeito pela dignidade individual e pela preservação da integridade física e moral.**

3.2.4. Adoção de um plano para a igualdade e a não discriminação

Mais de três-quartos (78%) das IES e 85% das II&D respondentes declararam ter um plano de ação que operacionaliza uma estratégia para a igualdade e a não discriminação (com base nos fatores em que a mesma é constitucionalmente proibida), prevendo medidas de prevenção e combate ao assédio moral e/ou sexual. Segundo a informação prestada pelas instituições, a quase totalidade das respondentes deverá dispor desse plano até ao final do ano de 2024; apenas seis IES e duas II&D não referiram essa possibilidade (cf. Figuras 8 e 23, Anexo 4). Nota-se, porém, que uma vez consultados os *links* disponibilizados pelas instituições, nem sempre os documentos reportam a planos para a igualdade e não discriminação ou, noutros casos, nem sempre preveem medidas de prevenção e de combate ao assédio.

Embora não exista qualquer obrigatoriedade determinada pelo quadro legal nacional, entende-se que **esta é uma área a merecer uma maior atenção por parte das instituições académicas e de investigação** (a exigência impõe-se quando se trata de candidaturas a fundos europeus). Os planos para a igualdade, quando ancorados numa estratégia institucional integrada, são ferramentas importantes na promoção de contextos institucionais que valorizam a igualdade e a inclusão, livres de discriminações e respeitadores da dignidade e da integridade física e moral de toda a comunidade académica/científica.

3.2.5. Respostas de apoio psicológico a vítimas de assédio

Indagou-se também as instituições quanto à criação de respostas de apoio psicológico (serviços de atendimento, acompanhamento e apoio) para vítimas de assédio e violência sexual no ensino superior, em linha com os termos da recente [Lei n.º 61/2023](#), de 8 de novembro. Trata-se fundamentalmente de gabinetes ou de outros serviços de apoio às vítimas. Constata-se que, à data da consulta por questionário, mais de um quarto das instituições respondentes (21, no total) não dispõe desse tipo de respostas; 11 referem que esses mecanismos estão em elaboração e que devem estar disponíveis até ao final do ano de 2024. A maioria, portanto, conta com serviços de apoio (56,8%), sobretudo

destinados a servir docentes, investigadores/as, estudantes e funcionários/as; apenas 20% dessas instituições disponibilizam esses serviços a toda a comunidade acadêmica/científica e partes interessadas, independentemente do vínculo contratual (cf. Figura 15, Anexo 4). No caso das II&D que responderam ao questionário, a maioria (55,6%) não dispõe desse tipo de respostas e as demais contam com aquelas que são disponibilizadas pelas IES de acolhimento (cf. Figura 26, Anexo 4).

Revelou-se comum, de entre as/os interlocutoras/es consultadas/os, o reconhecimento de que nem todas as instituições dispõem de recursos humanos/técnicos e financeiros que permitam dar a resposta mais adequada às necessidades existentes e à efetivação da estratégia de prevenção e combate ao assédio. Uma das carências mais identificadas foi a de comissões e grupos inteiramente dedicados à implementação das estratégias existentes, congregando a área da igualdade e da não discriminação, a prevenção de práticas que atentem contra a dignidade humana, incluindo as de assédio, além da promoção da saúde e do bem-estar físico e psicológico. Associa-se, ainda, a necessidade de formação específica nestas áreas por parte das pessoas a quem nas instituições essas responsabilidades vão sendo atribuídas.

3.2.6. Denúncias de assédio e respetiva tramitação nos últimos cinco anos

Cerca de um terço das IES (25 num total de 74) e 15% de II&D (quatro em 27) respondentes rececionaram denúncias de **assédio moral** nos últimos cinco anos, totalizando 151 e 12 denúncias, respetivamente, entre 2019 e 2023 (Figuras 1A e 1B). Constata-se que o número de participações tem vindo a aumentar ao longo dos anos. O incremento mais assinalável, no caso das IES, ocorreu entre 2021 e 2022, passando de 13 para 36 denúncias e mais que duplicando no ano seguinte – 74 em 2023. Esse aumento é também visível no segmento das II&D; assim, depois da inexistência de quaisquer participações em 2019 e 2020, há reporte de uma em 2021, de cinco em 2022 e de seis em 2023.

Por parte das IES, verifica-se que quatro em cada dez denúncias (aproximadamente) resultaram em processos disciplinares (60, no total) e que 43% desses processos deram origem a sanções disciplinares (26, no total). De um outro ângulo, é possível deduzir que 17% das participações deram origem a sanções. No que se refere às II&D, das 12 participações efetuadas entre 2021 e 2023 resultaram três processos disciplinares, tendo sido na globalidade objeto de sanções disciplinares.

Cerca de um quinto das IES (19%) refere ter recebido denúncias de **assédio sexual em 2021** e nos anos seguintes (não há qualquer registo quanto a 2019 e 2020). É de sublinhar que o número tem vindo praticamente a triplicar de ano para ano no decurso do período em análise: três participações em 2021, nove em 2022 e, depois, 29 em 2023. Nesse intervalo (2021-2023), registaram-se, portanto, 41 participações, tendo originado 16 processos disciplinares e seis sanções disciplinares.

Do grupo de II&D respondentes, apenas uma instituição o mencionou, tendo essa participação ocorrido em 2023, sem lugar a processo e sanção disciplinar (pelo menos à data do preenchimento do questionário que serve de base ao presente Relatório).

Questionadas as instituições quando à receção de denúncias por **práticas simultâneas de assédio moral e assédio sexual**, aproximadamente 15% das IES responderam afirmativamente. Foram reportadas 26 denúncias entre 2019 e 2023, verificando-se a mesma tendência de crescimento já evidenciada relativamente às práticas de assédio moral ou de assédio sexual. Depois de uma única participação verificada quer em 2019 quer em 2020, é dada nota de duas participações em 2021, de sete em 2022 e de 15 em 2023. Neste caso, porém, o número de processos disciplinares decorrente é superior: sete em cada dez participações (aproximadamente) deram origem a esse procedimento (18, no total) no período em análise, tendo até ao momento sido aplicadas sete sanções disciplinares (equivalendo a cerca de 39% do total de processos disciplinares e a 27% do total de denúncias). No que diz respeito às II&D, nenhuma reportou ter rececionado denúncias por assédio moral e sexual (V. Figuras 2A e 2B).

Figura 1A – Evolução do número de denúncias (2019-2023) – IES respondentes

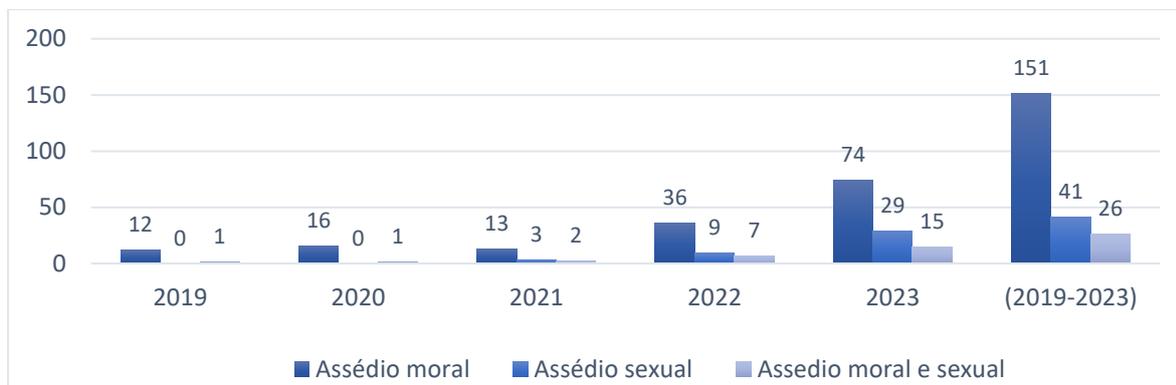


Figura 1B – Evolução do número de denúncias (2019-2023) – II&D respondentes

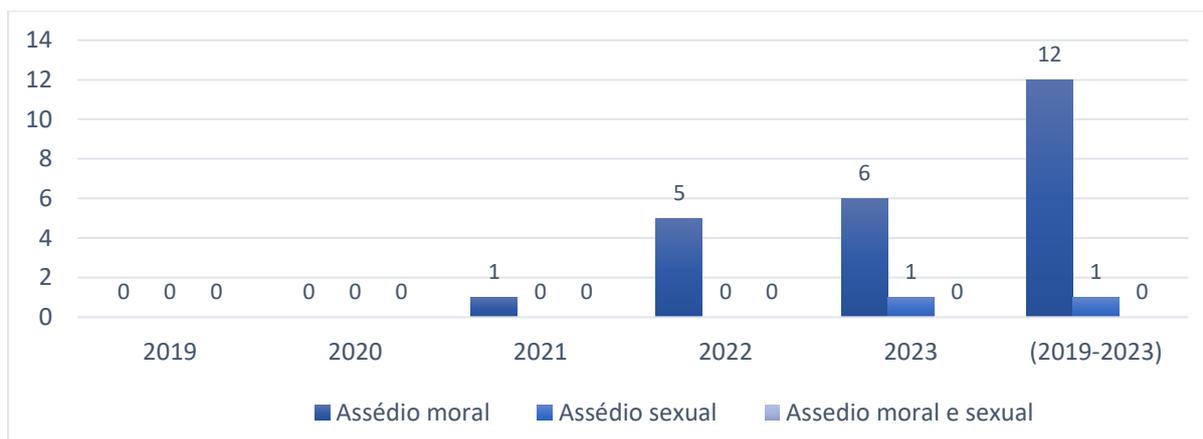


Figura 2A – Total de denúncias, processos disciplinares e sanções disciplinares (2019-2023) – IES respondentes

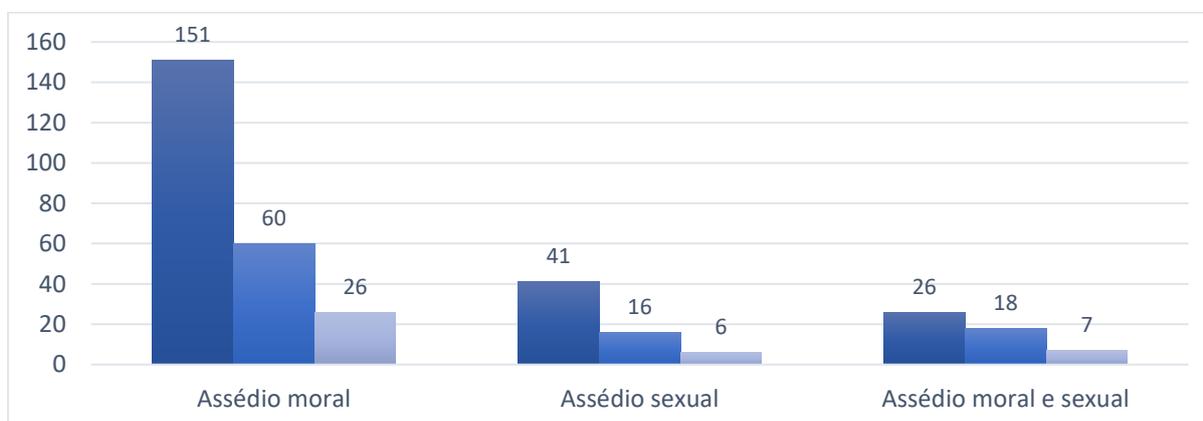
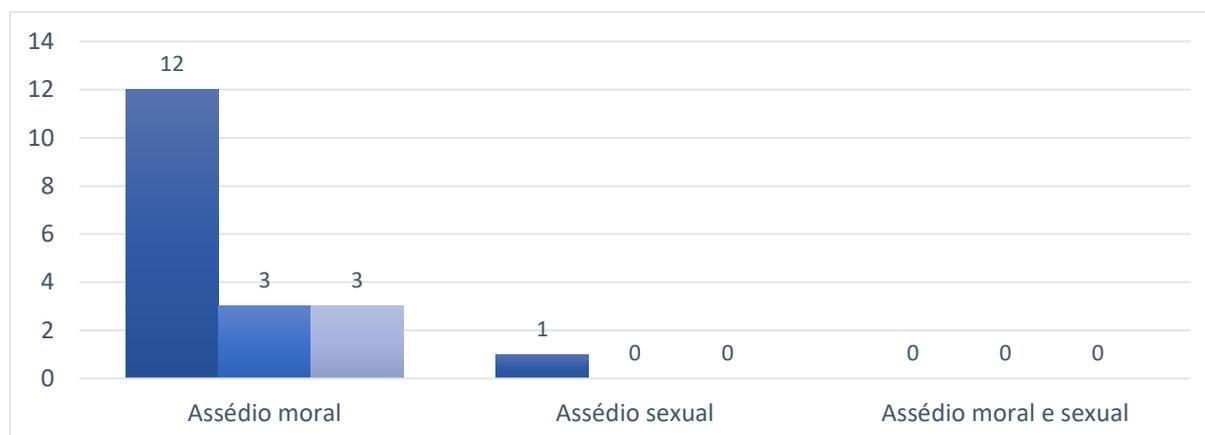


Figura 2B – Total de denúncias, processos disciplinares e sanções disciplinares (2019-2023) – II&D respondentes



Quanto à interpretação para um aumento das denúncias nos anos mais recentes de assédio sexual, as/os participantes nos grupos focais referiram o efeito de casos publicamente noticiados. Há a percepção de que o número de denúncias pode não traduzir necessariamente um aumento de casos de assédio, mas sim uma maior consciencialização pública das práticas que constituem assédio sexual e do reconhecimento, em várias pessoas, de que terão vivenciado situações próximas ou idênticas àquelas que estão a ser noticiadas. **A percepção é a de que o silêncio é desafiado sempre que uma voz reporta e dá visibilidade à sua experiência, ajudando a quebrar a percepção de isolamento ou a identificar a própria experiência como de assédio. Acresce que esse aumento pode também ser resultado da adoção de códigos de conduta e de canais de denúncia, sobretudo após as recomendações emitidas pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, em maio de 2022. Essa circunstância recente pode ter gerado um maior conhecimento sobre os procedimentos a adotar para efeitos de participação de condutas de assédio, com repercussões no número de denúncias entretanto registado. Ainda assim, há também a percepção de que persiste algum silenciamento do fenómeno e que os casos reportados estão aquém das ocorrências efetivas,** devido sobretudo aos seguintes fatores: receio de exposição e de retaliação; desconhecimento quanto à formulação da denúncia; e dificuldade em fazer prova da(s) conduta(s) infligidas (v. capítulo 2.5). Esta última dificuldade pode ajudar a explicar, em parte, o facto de o número de processos

disciplinares ser bastante inferior ao número de participações e de o número de sanções disciplinares ser ainda mais reduzido. Um outro ângulo de perspectiva aponta como fator dissuasor de participações a ausência de informação quanto ao desfecho das mesmas, tendo sido reportados casos de ausência de resposta por parte das instituições ou de pendências demasiadamente longas. A este propósito, as pessoas consultadas mencionaram que essas falhas sujeitam as vítimas a uma situação de contínua revitimização, com graves consequências do ponto de vista da saúde física e psicológica das mesmas, podendo ainda condicionar a permanência na instituição e o desenvolvimento do percurso educativo ou da carreira académica/científica.

No âmbito do processo de consulta efetuado, é ainda generalizada a ideia de que as instituições devem **reforçar a sua abordagem preventiva** de modo a assegurar que condutas impróprias não têm lugar no quadro das relações interpessoais. Considerando as dificuldades quanto à prova de ocorrências de assédio, sendo frequentemente a palavra de uma pessoa contra a da outra, será essa a linha de abordagem a consolidar. **Destaca-se ainda a necessidade de reforçar a confiança e a segurança no sistema, assim como a sua agilidade e eficácia.**

3.3. Fatores de risco no ensino superior/investigação, pela voz de atores-chave

De entre as pessoas consultadas (atores institucionais-chave) existe a convicção de que as IES são vulneráveis a práticas de assédio, considerando o legado de relações hierárquicas muito vincadas – quer seja entre docentes e estudantes, quer seja no que se refere a relações entre docentes/investigadores/as, nomeadamente (v. capítulo 2.4). Algumas pessoas referiram que a cultura destas instituições tem convivido com a normalização de abusos de poder e práticas de assédio. No entendimento de um dos interlocutores sindicais (FENPROF, Ensino Superior e Investigação), estruturas de governança mais democráticas e participativas contribuiriam para a prevenção de práticas de assédio. A precariedade dos vínculos contratuais, muito em particular na carreira de investigação, acentua a assimetria de poder e a condição de dependência nas relações interpessoais. Essa dimensão foi particularmente sublinhada por todos os

representantes sindicais e pela diretora da ABIC. Neste caso, foi salientada a ausência de voz dos/as investigadores/as nos órgãos colegiais das IES. Quanto à carreira académica, foi destacada a dependência de pessoas nas categorias iniciais relativamente àquelas que, estando no topo, detêm o poder de decisão nos órgãos das instituições, incluindo quanto às carreiras individuais – onde se inclui, a título ilustrativo, a avaliação do período experimental. O facto de se tratar de uma carreira fortemente competitiva também pode gerar relações entre pares menos respeitadas e saudáveis, segundo os interlocutores sindicais. Ainda assim, a tendência para uma maior objetivação nos critérios de promoção na carreira terá como efeito, segundo algumas opiniões recolhidas durante os grupos focais, uma menor exposição de pessoas a relações de dominação-dependência.

Uma especificidade no universo académico/científico, por comparação com outros contextos institucionais, prende-se, na opinião das pessoas consultadas, com o peso do “nome individual”, com impacto nas pessoas denunciantes mas também nas denunciadas. As primeiras podem recear a formulação de uma denúncia cuja tramitação não seja conseqüente e a dificuldade de prestação de provas, podendo ser processadas pela pessoa que denuncia ou mesmo desacreditadas – circunstâncias que podem, portanto, “manchar” a reputação individual e a respetiva carreira. No que se refere às segundas, os danos reputacionais no plano académico/científico e pessoal podem corresponder a uma sanção justa; no entanto, alguns interlocutores sindicais (SNESUP) sublinharam os riscos de denúncias anónimas de má-fé, de violação do princípio da presunção da inocência e os irreparáveis malefícios daí decorrentes para a vida profissional, familiar e pessoal dos indivíduos.

Os estudos internacionais informam que é muito baixo o número de denúncias falsas de crimes sexuais, rondando entre 2% e 10% (não dispomos de dados para participações de assédio) (cf., Roque *et al.* 2024, 47). Ainda assim, é inegável a salvaguarda do direito constitucional ao bom nome, além do direito à presunção da inocência. É de reter que uma cultura de prevenção efetiva, nos moldes em que é abordada no capítulo seguinte (cf. Recomendações) tenderá a afastar os eventuais (baixos) riscos de falsas denúncias.

4. Principais conclusões e Recomendações

4.1. Conclusões: Síntese

As Instituições de Ensino Superior e as unidades de investigação, no quadro da autonomia que a lei lhes confere, têm vindo a reforçar mecanismos e procedimentos de prevenção de práticas de assédio, que passam fundamentalmente pela adoção de códigos de conduta e de canais de denúncia. Foi reconhecido que este desenvolvimento se deveu fundamentalmente aos casos que acolheram grande visibilidade pública e ao impulso decorrente das recomendações emitidas pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, em maio de 2022.

Conclui-se que:

- **É residual o número de instituições respondentes (IES e II&D) em que ainda não foi adotado um código de conduta e de boas práticas para a prevenção do assédio.** No que se refere às IES, à exceção de um caso, todas as demais instituições que não dispunham de um código de conduta (à data da consulta por questionário) declararam que essa situação estaria ultrapassada até finais do ano de 2024.
- **Em quase dois terços das IES (65%) que responderam ao questionário, esse código abrange toda a comunidade académica/científica e restantes partes interessadas, independentemente do vínculo contratual; no caso das II&D, essa ampla abrangência é referida por pouco mais de um terço das respondentes.** Importa recordar que a Lei n.º 61/2023, de 8 de novembro, determina que o Governo, em colaboração com as entidades relevantes na matéria, deverá emitir orientações gerais de boas práticas às instituições de ensino superior para a criação de códigos de conduta que envolvam toda a comunidade académica (artigo 3.º), independentemente do vínculo jurídico, bem sejam docentes e oradores/as convidados/as, estudantes e demais membros da comunidade académica (artigo 4.º). **Será importante, como mais à frente se desenvolverá, que essa orientação se concretize e as instituições procedam aos necessários ajustamentos nos respetivos instrumentos em vigor.**

Verifica-se também que os conceitos de assédio sexual e de assédio moral nem sempre são coincidentes com os do quadro legal vigente.

A natureza das IES e das II&D requer códigos de conduta e boas práticas que atendam a toda a comunidade científica/acadêmica. **Sem instrumentos de suporte, essa especificidade pode ter condicionado, numa primeira fase, a adoção de instrumentos especificamente orientados para a prevenção e o assédio no Ensino Superior e na Investigação.**

- **É relativamente baixo o número de IES que conta com canais de denúncia específicos (autônomos) para participação de casos de assédio moral e/ou sexual.** A ampla maioria das respondentes disponibiliza canais de denúncia genéricos, aplicáveis a diversos tipos de denúncia por infrações, na sequência da Lei n.º 93/2023, de 20 de dezembro, adicionando ainda a possibilidade de denúncia por assédio. **Essa opção, porém, afasta-se dos termos desse instrumento legal, uma vez que matérias relativas aos direitos humanos, como sejam a igualdade e a não discriminação e o direito à integridade física e moral não constam do âmbito de aplicação das infrações previstas** (artigo 2.º). A natureza das denúncias por assédio – além daquelas que respeitam a discriminação com base nos fatores em que a mesma é constitucionalmente proibida – requer a implementação de canais de denúncia específicos e autônomos dos demais âmbitos de aplicação da referida Lei.
- **Consultados os instrumentos em vigor, verifica-se que são poucas as instituições que prestam informação** à comunidade acadêmica/científica sobre como atuar perante uma conduta de assédio (ausência de um protocolo de atuação), bem como sobre os procedimentos consequentes à apresentação de denúncia, o regulamento e a composição da comissão/provedoria que terá a seu cargo a tramitação do processo e a averiguação das participações.
- A maioria das instituições (cerca de três quartos das IES e de dois terços das II&D que participaram no processo de consulta) **adotou um canal de denúncia associado a uma comissão/provedoria interna. Esta opção pode condicionar**

uma avaliação imparcial e autónoma das participações, bem como a confiança e a segurança das vítimas quanto ao sistema em vigor.

- **Constata-se que um pouco mais de metade das IES (56,5%) e 45,5% das II&D declaram ter procedido à divulgação do código de conduta e do canal de denúncia junto de toda a comunidade académica/científica e partes interessadas, independentemente do vínculo contratual. Embora a maioria das instituições respondentes tenha realizado ações de sensibilização, menos de um quarto desenvolveu iniciativas de formação/capacitação em torno do tema do assédio. Este domínio, porém, é um pilar fundamental de uma estratégia efetiva de prevenção de condutas impróprias e de garantia de contextos livres de assédio.**
- **A ampla maioria reporta ter adotado planos para a igualdade e a não discriminação que contemplam medidas de prevenção e combate ao assédio**, embora nem sempre tenha sido possível aceder aos mesmos.
- **Mais de um quarto das IES declara não dispor de respostas de apoio psicológico (serviços de atendimento, acompanhamento e apoio) para vítimas de assédio e violência sexual**, em linha com os termos da recente Lei n.º 61/2023, de 8 de novembro. No caso das II&D, a maioria (56%) refere não dispor desse tipo de respostas.
- **Cerca de um terço das IES e 15% de II&D respondentes já rececionaram denúncias de assédio moral nos últimos cinco anos**, totalizando 151 e 12 denúncias, respetivamente. Verifica-se um incremento entre 2021 e 2022, tendo vindo **o número de participações a aumentar consideravelmente até 2023** (o último ano reportado). No caso destas instituições, quatro em cada dez denúncias (aproximadamente) resultaram em processos disciplinares, sendo semelhante a proporção destes que deu origem a sanções disciplinares. No que se refere às II&D, das 12 participações efetuadas nesse período resultaram três processos disciplinares, com igual número de sanções disciplinares.

- **Cerca de um quinto das IES refere ter recebido denúncias de assédio sexual em 2021 e nos anos seguintes. O número aumentou nos anos mais recentes:** depois de três participações em 2021, foram registadas nove em 2022 e 29 em 2023. **No intervalo em análise há registo de 41 participações**, tendo originado 16 processos disciplinares e seis sanções disciplinares. Apenas uma II&D reportou uma participação, que terá ocorrido em 2023, não tendo dado lugar a qualquer processo disciplinar e sanção.
- **15% das IES reportaram ter recebido 26 denúncias por práticas simultâneas de assédio moral e assédio sexual, entre 2019 e 2023, verificando-se a mesma tendência de crescimento já evidenciada relativamente às práticas de assédio moral ou assédio sexual.** Depois de uma única participação verificada quer em 2019 quer em 2020, é dada nota de duas participações em 2021, de sete em 2022 e de 15 em 2023. Sete em cada dez participações (aproximadamente) deram origem a processos disciplinares, tendo sido aplicadas sete sanções disciplinares. Nenhuma II&D reportou ter rececionado denúncias por assédio moral e sexual.

4.2. Recomendações

Os instrumentos criados e as iniciativas implementadas pelas IES e II&D são um reconhecimento importante de que o assédio – ou qualquer outra manifestação de violência – não pode apenas ser encarado com uma conduta inapropriada no plano individual (UniSAFE 2023), mas que cabe a cada instituição garantir uma cultura organizacional isenta de quaisquer comportamentos discriminatórios e/ou atentatórios da dignidade individual, da integridade, da saúde e do bem-estar físico e psicológico da sua comunidade. Há, ainda assim, **margem para aperfeiçoamento das estratégias implementadas pelas IES e II&D**, no que diz respeito a:

1. **Enquadramento da prevenção do assédio numa estratégia articulada e coerente de proteção dos direitos humanos, compreendendo a igualdade de género e a ausência de qualquer discriminação com base nos fatores em que a mesma é constitucionalmente proibida²⁴, a proteção da dignidade individual, da integridade e do bem-estar físico e psicológico** de todos os elementos da comunidade académica/científica e de todos/as os/as que com ela se relacionem. É fundamental que essa estratégia compreenda a integração de uma perspetiva de género (*gender mainstreaming*) (Council of Europe 1998; EIGE 2019) nos *curricula* e no processo educativo (Ferreira, *et al.* 2024)
2. **Adoção de Planos para a Igualdade, a Não Discriminação e a Inclusão.** Trata-se de instrumentos relevantes de operacionalização da estratégia referida no ponto anterior (Casaca *et al.* 2021), prevendo de forma articulada: medidas de prevenção e de combate ao assédio (Linková, Andreska e Dvořáčková 2023), assim como dos riscos psicossociais que lhe estão associados; recursos e meios necessários para a execução da mesma; metodologia que garanta a sistemática monitorização da implementação das medidas e a avaliação do Plano (EIGE 2016). Do [Plano para a Igualdade da Universidade Complutense](#), por exemplo, faz parte o protocolo de atuação em caso de assédio. Outros exemplos semelhantes

²⁴ Cf. Artigos 13.º, 25.º e 26.º da CRP.

podem ser identificados como boas práticas de operacionalização de uma estratégia integrada. Esta deverá ter em conta as assimetrias nas relações de género – e o facto de assédio afetar desproporcionalmente as mulheres -, abordando as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos sexistas e de género, assim como a intersecção entre múltiplas formas de discriminação e de vulnerabilidade a práticas de assédio.²⁵

3. **Realização regular de diagnósticos internos**, através da aplicação de inquéritos por questionário junto da comunidade académica/científica, garantindo o anonimato de todas as pessoas participantes. Este procedimento é de elevada importância para que os Planos (Ponto anterior) sejam instrumentos efetivos de prevenção e erradicação de condutas impróprias. Além disso, num registo pró-ativo, essa consulta permite informar as políticas e as medidas a prever ou a ajustar nos Planos. Complementarmente, uma análise de pendor mais qualitativo - através de dinâmicas participativas (grupos focais, entrevistas...) com elementos dos grupos-chave da comunidade académica/científica - afigura-se igualmente de particular relevância quanto à profundidade da informação recolhida (Casaca e Lortie 2017; Casaca *et al.* 2021; EIGE 2019; ILO 2012).

Esse diagnóstico deverá ainda incluir a recolha anual do número de denúncias, de processos e sanções disciplinares, além de informação acerca da duração do ciclo compreendido entre o momento da denúncia e o encerramento do processo. Uma estratégia será tão mais eficaz quando alicerçada na recolha da informação mais adequada à sua definição, operacionalização, acompanhamento e monitorização. **Esta informação deverá ainda fazer parte de uma política de transparência de cada instituição perante a sua comunidade e a sociedade em geral.**

4. **Envolvimento de representantes de todos os membros da comunidade académica/científica na definição da estratégia e do respetivo Plano** (Pontos prévios, 1 e 2), **incluindo na conceção e avaliação dos resultados do**

²⁵ V. Convenção n.º 190 da OIT.

diagnóstico. Neste âmbito, a consulta a estudantes, designadamente através das Associações de Estudantes, nas estratégias de prevenção e combate ao assédio, afigura-se fundamental. Importa, a este respeito, ter presente que as praxes são momentos particularmente críticos. Será ainda importante envolver investigadores/as contratados/as e bolseiros/as, cuja representação nem sempre está prevista quanto ao funcionamento dos regulares órgãos colegiais das instituições.

- 5. Disponibilização de um guião orientador para a elaboração de um código de conduta e de boas práticas especificamente aplicável às IES e II&D, assim como de um guião orientador para a elaboração de protocolos de atuação em caso de assédio sexual e/ou moral (incluindo *assédio online*).** Estes protocolos são de grande utilidade no apoio às vítimas, possibilitando o reconhecimento de condutas de assédio, além de informação sobre como atuar, a que estruturas de apoio recorrer, explicitando a salvaguarda da sua proteção e a de eventuais testemunhas. Em ambos os casos, o *template* orientador poderá ser disponibilizado pelos mecanismos oficiais para a igualdade (CIG e CITE), em colaboração com uma entidade pública tutelada pelo MECI, como por exemplo a Inspeção-Geral da Educação e Ciência (IGEC). Nos Países-Baixos, a título de exemplo, o Guia “[Social Safety in Dutch Academia – From Paper to Practice](#)” foi desenvolvido sob o impulso do Ministério da Educação, Cultura e Ciência (UniSAFE, 2023). A definição de **protocolos de convivência** (uma boa prática identificada em algumas instituições em Espanha) poderá revelar-se útil, compreendendo, por exemplo, orientações para a promoção de uma cultura de “porta aberta”.
- 6. Disponibilização centralizada de todos os recursos** de apoio às IES e II&D nas páginas *web* dos mecanismos oficiais para a igualdade (CIG e CITE) e da Inspeção-Geral da Educação e Ciência, bem como das demais instituições tuteladas pelo MCES, como é o caso da DGES e da FCT.

7. **Clarificação conceptual** de assédio sexual e de assédio moral nos instrumentos criados, em linha com o quadro normativo-legal internacional e nacional. Importa também incorporar o conceito de assédio *online* ou virtual.
8. **Divulgação dos instrumentos adotados pelas instituições por toda a sua comunidade académica/científica e a elementos que com ela se relacionem** (oradores/as, formadores/as externos/as, investigadores/as e docentes visitantes, conferencistas e/ou prestadores/as de serviços). Considerando a vocação internacional destas instituições, será importante que a informação sobre os instrumentos seja disponibilizada em português e em inglês.
9. **Reforço das ações de sensibilização** através de panfletos, cartazes em locais públicos, *podcasts* sobre o que é assédio, promovendo também a disseminação de boas práticas. **Recurso a campanhas adequadas aos diversos grupos-alvo tanto no conteúdo como na forma e meios de veiculação da mensagem.** Essas ações podem prever a divulgação de boas práticas de prevenção de assédio (v. Ponto 5).
10. **Investimento na formação/capacitação e no desenvolvimento pessoal e social dos membros da comunidade**, envolvendo representantes de todos os grupos-chave da comunidade académica/científica da instituição e muito em particular os elementos das equipas dedicadas aos temas da igualdade e da não discriminação e à prevenção do assédio. Deverá ser considerado um investimento indispensável à implementação de uma sólida estratégia de prevenção do assédio e de discriminações. Dele depende a promoção e a consolidação de ambientes seguros e de relações interpessoais respeitadoras da dignidade individual, dos valores da igualdade, da não discriminação, do respeito mútuo, da tolerância e da diversidade. Sublinha-se que a formação *online* e individual não deverá dispensar a formação em contexto de grupo, que facilite a reflexão e a discussão coletiva em torno dos conceitos, das causas, implicações e danos das condutas impróprias, bem como da importância de relações interpessoais de respeito mútuo, a partir da moderação e interação facultada pelo/a formador/a.

- 11. Integração de uma plena perspectiva de género no ensino superior**, incluindo nos *curricula* e processos educativos, atendendo a métodos pedagógicos ativos que permitam a discussão em torno do tema do assédio. As atividades poderão, nesse âmbito, ser guiadas para a desconstrução de discursos sobre a violência – e em particular a violência contra as mulheres -, a análise crítica de comentários nas redes sociais, as causas das assimetrias e das manifestações de violência, a par da desconstrução de estereótipos e enviesamentos de género. A integração dessa perspectiva, enquanto parte integrante da formação académica, terá certamente efeitos muito positivos nas relações interpessoais e na vida pessoal e social dos/as estudantes (Ferreira, *et al.* 2024).
- 12. Inclusão do assédio em ambientes digitais (assédio *online*) nas estratégias de prevenção**, envolvendo especialistas em *cyberbullying* na elaboração das mesmas. Esta é uma área que merece uma maior atenção. Como referido no ponto anterior, seria importante que todo o processo educativo estivesse orientado para a cidadania digital – i.e., para a promoção da utilização responsável do ciberespaço e de proteção contra todas as formas de discriminação, violência e assédio (em linha com [a Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital](#) – Lei n.º 27/2021, de 17 de maio).
- 13. Alargamento da estratégia de prevenção a todas as pessoas da respetiva comunidade académica/científica, independentemente do vínculo jurídico que detenham, incluindo todas as pessoas que com ela se relacionem.** Em conformidade, será importante ampliar o sentido de compromisso pelo respeito pelos códigos de conduta e boas práticas, incluindo prestadores/as de serviços, conferencistas/oradores/as convidados/as, além de investigadores/as e docentes visitantes. Deverá ser prevista a assinatura de uma declaração de compromisso por parte de signatários/as de contratos celebrados com as respetivas instituições. Esses códigos deverão ser disponibilizados a todas e todos as/os estudantes aquando do momento da matrícula e de eventuais renovações, assim como a docentes, investigadores/as e demais funcionários/as no momento da celebração dos respetivos contratos.

14. **Reforço das respostas de acompanhamento psicológico a vítimas de assédio**, no cumprimento da Lei n.º 61/2023. Os gabinetes/serviços de apoio devem dispor de profissionais especializadas/os, prestando, além de apoio psicológico, aconselhamento quanto ao processo de denúncia e fase(s) subsequente(s) (sempre que tal seja requerido pela vítima e com o seu consentimento).
15. **Atenção a uma arquitetura preventiva**. Foi reconhecido que, do ponto de vista infraestrutural, nem sempre a arquitetura das instituições é preventiva de práticas de assédio. É o caso da conceção de gabinetes e de salas sem janelas para o exterior ou de *campi* onde os espaços públicos carecem da iluminação adequada e de vigilância. Deverá cuidar-se destes aspetos também nas paragens de transportes públicos e nos parques de estacionamento das IES, em colaboração com as autarquias e as forças policiais (Federação Académica de Lisboa 2019).
16. **Agilização dos mecanismos existentes e garantia de avaliação imparcial dos casos reportados**. Esta dimensão remete para as recomendações seguintes.
17. **Reforço de recursos técnicos/humanos e financeiros** que possibilitem a dedicação de profissionais especializados/as e inteiramente dedicados/as à promoção da igualdade e da não discriminação, à prevenção de práticas de assédio e ao apoio às vítimas (Ponto 13). Compreende a necessidade de formação/capacitação específica (Ponto 10) e integrada em todo o processo educativo (Ponto 11), assim como de financiamento para projetos e iniciativas de intervenção nas instituições.
18. **Adoção de canais específicos e autónomos para casos de assédio e de discriminação com base nos fatores em que a mesma é constitucionalmente proibida**. Os canais de denúncia genéricos diluem, entre matérias diversas, o reporte por violação de direitos humanos, incluindo a igualdade e a não discriminação, o direito à dignidade individual e à integridade física e moral contra os quais atentam as condutas de assédio. A própria Lei n.º 93/2023, de 20 de

dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciantes de infrações, não prevê o reporte em torno das violações referidas.

19. Superação da carência de informação acerca dos procedimentos inerentes à tramitação do processo de denúncia, desde a composição da comissão/provedoria responsável pelo processo de averiguação, incluindo o respetivo regulamento e a composição nominativa. Deverá ainda ser dada informação quanto ao tempo máximo previsto para avaliação das participações e elaboração do respetivo relatório. Afigura-se importante garantir, por via da disponibilização de toda a informação relevante, uma maior confiança e segurança das vítimas quanto ao sistema em vigor. **Importa ainda observar o princípio constitucional da razoável duração do processo.**²⁶

20. Atribuição da responsabilidade pela tramitação do processo, a partir do canal de denúncia, a uma comissão/provedoria externa ou a uma comissão/provedoria mista, que reúna elementos internos e externos. Considera-se que a tramitação, incluindo a averiguação dos casos, não deve desenvolver-se no plano interno. Caso a opção seja por uma composição mista, será de salvaguardar a complementaridade de papéis: se membros da instituição podem ser imprescindíveis quanto à informação e conhecimento acerca da organização (regulamentos existentes, procedimentos em vigor, orgânica interna...), a intervenção de elementos externos potencia uma tramitação independente e imparcial. Por outras palavras, deverá essa composição garantir o total distanciamento quanto às partes envolvidas e o desprendimento quanto à hierarquia interna e às inerentes relações de poder. Assim, caso um desses elementos conheça pessoalmente a alegada pessoa agressora, a alegada vítima e/ou testemunhas, deverá pedir escusa quanto ao processo de averiguação da participação. Deverá ser adotado um regulamento quanto ao funcionamento da comissão/provedoria, acessível a toda a comunidade. É altamente recomendável que essa equipa seja equilibrada na representação de mulheres e homens, além

²⁶ Cf. Comissão Independente de Esclarecimento de Situações de Assédio no Centro de Estudos Sociais. 2022. [Relatório Final](#). Coimbra: Centro de Estudos Sociais.

de interdisciplinar – da área do direito à da psicologia, nomeadamente -, reunindo profissionais com formação especializada e experiência em casos de assédio.

21. Garantia de proteção de vítimas e testemunhas e da confidencialidade do conteúdo da participação. Se a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais são perspetivadas como requisitos invioláveis, já o anonimato das pessoas denunciantes não colhe consenso entre as pessoas consultadas. Por um lado, é reconhecido que o anonimato é requerido quando as vítimas, por temerem represálias, não formulam qualquer participação e persistem nessa condição, com elevados custos para a sua liberdade, saúde e integridade física, psicológica, emocional e moral. Por outro, um sistema de efetiva proteção seria compaginável com a cabal confiança no mesmo e a identificação das vítimas, o que facilitaria o processo de averiguação da denúncia e a conclusão dos processos. A Comissão acompanha o entendimento que qualquer denúncia anónima nunca deverá ser negligenciada, até porque, em geral, há reincidência nas condutas de assédio. Em simultâneo, importa assegurar a proteção do princípio da presunção da inocência.

22. Associação dos códigos de conduta e boas práticas a regulamentos disciplinares que explicitem quais as medidas sancionatórias aplicáveis em função da gravidade das condutas, assim como a efetiva aplicação de modo a quebrar a perceção de imparcialidade.

23. Articulação e funcionamento em rede, com partilha de estruturas e de recursos. Considerando a escassez de recursos humanos especializados na abordagem ao assédio moral e/ou sexual, assim como a dificuldade na composição de comissões externas para avaliação das denúncias, considera-se que deverá ser explorada a possibilidade de ser constituída uma rede entre várias IES/II&D que assegure a partilha de estruturas e recursos. Foi também sugerida, no âmbito das consultas/audições efetuadas, a possibilidade de o canal de denúncia ser centralizado e externo às instituições, podendo ser disponibilizado,

por exemplo, pela Inspeção-Geral da Educação e Ciência (a articular com o Ponto 19).

A colaboração entre instituições poderá revelar-se ainda bastante útil na elaboração de projetos de intervenção e no desenho de campanhas de informação/sensibilização e de capacitação conjuntas. A iniciativa “[universidades contra o assédio](#)” foi lançada na Suíça por um grupo de IES e de I&D, contemplando atividades como sessões de formação, organização de eventos e disponibilização de recursos eletrónicos orientados para a promoção de atitudes e comportamentos consentâneos com uma cultura de respeito mútuo, diversidade e inclusão. Para esse efeito, a parceria com organizações externas (organismos públicos e organizações da sociedade civil com intervenção no combate à violência e ao assédio e à promoção da igualdade de género) revelou-se bastante útil (UniSAFE 2023). Considera-se que seria importante que as instituições dispusessem de uma linha de financiamento anual, a partir da FCT, nomeadamente, para apresentação de projetos colaborativos nestes domínios.

Referências utilizadas

A3ES. 2022. [Guião para a Elaboração do Relatório de Avaliação institucional 2022](#) (acedido em 22 de setembro de 2024).

Acker, Joan 1990. “Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations”. *Gender & Society* 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

Acker, Joan. 2009. “From glass ceiling to inequality regimes”. *Sociologie du Travail* 51, 199-217. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004>

Ackroyd, Stephen, e Paul Thompson. 2022. *Organisational Misbehaviour*. Londres: Sage.

Bondestam, Frederik, e Maja Lundqvist 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>

Casaca, Sara Falcão, e Johanne Lortie. 2017. [Gender and Organizational Change](#), International Training Centre of the International Labour Organization.

Casaca, Sara Falcão. 2021. “Planos para a Igualdade nas empresas: instrumentos de uma estratégia integrada e transversal de promoção da igualdade entre mulheres e homens”, in [Equilíbrio entre Mulheres e Homens nos Órgãos de Gestão das Empresas e Planos para a Igualdade \(Livro Branco\)](#), 66-77. Lisboa: SOCIUS – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações.

Coelho, Bernardo, Anália Torres, Dália Costa, e Helena Sant’ana. 2016a. [Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e combate ao Assédio no Trabalho](#). Lisboa: CITE/CIEG.

Coelho, Bernardo, Anália Torres, Dália Costa, e Helena Sant’ana. 2016b. [Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho](#): Trilhos para a Tolerância Zero. Lisboa: CITE/CIEG.

Colaprico, Corrado, Daniela Grima, David Shaholli, Llarria Imperiale, e Giuseppe La Torre. 2023. “Workplace bullying in Italy: A systematic review and meta-analysis”. *La Medicina del Lavoro* 114(6), e2023049. DOI: [10.23749/mdl.v114i6.14673](https://doi.org/10.23749/mdl.v114i6.14673)

Comissão Independente de Esclarecimento de Situações de Assédio no Centro de Estudos Sociais. 2024. [Relatório Final](#). Coimbra: Centro de Estudos Sociais.

Connell, Raewyn. 2006. “Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites”. *Public Administration Review* 66(6), 837-849. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x>

Conselho da Europa. 2011. [Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica](#), Série de Tratados do Conselho da Europa – Nº 210.

Conselho Económico e Social. 2023. [Parecer sobre a Violência Doméstica](#) (Relatora: Lina Coelho).

Council of Europe. 1998. [Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices](#). Final Report of the Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Strasbourg: Council of Europe.

EIGE (European Institute for Gender Equality). 2016. [Step 3: Setting up a Gender Equality Plan](#).

EIGE (European Institute for Gender Equality). 2019. [Gender Mainstreaming: Gender Audit](#).

EU-OSHA (The European Agency for Safety and Health at Work). 2024. [Mental Health at Work after the COVID-19 Pandemic – What European figures reveal](#). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). 2024. [Workplace Bullying, Harassment and Cyberbullying: Are Regulations and Policies Fit for Purpose?](#) Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fajmonová, Veronika, Averil Huck, Zuzana Andreska, Jana Dvořáčková, e Marcela Linková. 2021. [Report on the European Policy Baseline](#), UniSAFE.

Federação Académica de Lisboa. 2019. [Violência Sexual na Academia de Lisboa: Prevalência e Perceção dos Estudantes](#) (acedido em 21 de outubro de 2024).

Ferreira, Virgínia, Mónica Lopes, Cristina C. Ferreira, Rosa Monteiro, e Caynnã de Camargo Santos. 2024. [Guia para a Integração de uma Perspetiva de Género no Ensino Superior](#). Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Hearn, Jeff, Sofia Strid, Anne Laure Humbert, e Dag Balkmar (2022). Violence regimes. A useful concept for social politics, social analysis, and social theory. *Theory and Society*, 51, 565–594. <https://doi.org/10.1007/s11186-022-09474-4>

ILO (International Labour Organization). 2012. [Participatory Gender Audit Manual](#) - Second Edition.

Linková, Marcela, Suzana Andreska, e Jana Dvořáčková, 2023. [White Paper for Policymakers and Institutional Managers](#). Zenodo.

Neves, Sofia (coord), Sofia Jamal, Sofia Peixoto, e Janete Borges. 2021. [Estudo Nacional sobre a Violência no Namoro no Ensino Superior: Crenças e Práticas – 2017/2021](#)

Neves, Sofia, Ariana Correia, Jana Topa, Estefânia Silva, Janete Borges, Mafalda Ferreira, Mafalda Sousa, Marina Bernabeu, e Carmen Vives-Cases. 2024. Apresentação dos primeiros resultados do projeto Uni4Equity, 24 de outubro (documento em PPT facilitado pela equipa).

OIT (Organização Internacional do Trabalho). 2021. [Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206](#), OIT: Genebra (acedido em 10 de outubro de 2024).

Oliveira, Ana. 2022. [Assédio: Abordagens Sociojurídicas à Sexualidade](#). Lisboa: Imprensa de História Contemporânea.

OMS (Organização Mundial da Saúde). 2023. [Política da OMS sobre Prevenção e Combate à Má Conduta Sexual](#).

Roque, Sílvia, Rita Santos, Maria João Faustino, e Júlia Garraio. 2024. *# Me Too, Um Segredo Muito Público – Assédio Sexual em Portugal*. Lisboa: Avenida da Liberdade Editores, Lda.

Sales Oliveira, Catarina. 2021. [Gender-Based Violence In Universities And Research Organisations National Fieldwork Report](#). UniSAFE.

Sotirovic, Vilana Pilinkaite e Giedre Blazyte. 2024. “What makes academia (un)safe”, in *Gender-Based Violence and the Law*, coord. por Agné Limante, Arturas Tereskinas, e Ruta Vaiciuniene, 206-232. Londres: Routledge.

Sterud, Tom e Therese N. Hanvold. 2021. “Effects of adverse social behaviour at the workplace on subsequent mental distress: A 3-year prospective study of the general working population in Norway”. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 94, 325–334.

Tauber, Susanne, Kim Loyens, Sabine Oertelt-Prigione, e Ina Kubbee. 2022. “Harassment as a consequence and cause of inequality in academia: A narrative review”. *eClinicalMedicine* 49, 101486. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2022.101486>

Torres, Anália, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho, e Isabel Sousa. 2016. *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*. Lisboa: CITE/CIEG.

UniSAFE. 2022. [Results from the Largest European Survey on Gender-based violence in Academia](#) – Project News

UniSAFE. 2023. [Recommendations for Higher Education and Research Institutions – Towards ending gender base violence](#).

Ventura, Isabel. 2018. *Medusa no Palácio da Justiça ou Uma História da Violação Sexual*. Lisboa: Tinta da China.

Normas legais e Recomendações de órgãos de soberania (âmbito Nacional)

[Constituição da República Portuguesa](#), VII Revisão Constitucional (2005).

[Código do Trabalho](#), com a incorporação dos termos da [Lei n.º 73/2017](#), de 16 de agosto. Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

[Código Penal](#), atualizado com a Lei n.º 15/2024 de 29/01.

[Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#), [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#).

[Lei n.º 61/2023](#), de 8 de novembro. Cria as respostas de apoio psicológico para vítimas de assédio e violência sexual no ensino superior e alarga o âmbito de aplicação dos códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio a todos os membros da comunidade académica.

[Lei n.º 93/2021](#), de 20 de dezembro. Estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

[Decreto do Presidente da República n.º 12/2024, de 10 de janeiro](#). Ratifica a Convenção n.º 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 108.ª Sessão, realizada em Genebra, a 21 de junho de 2019.

[Lei n.º 27/2021, Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital](#), de 17 de maio.

[Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024](#), de 10 de janeiro. Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 108.ª sessão, realizada em Genebra, a 21 de junho de 2019.

[Resolução da Assembleia da República n.º 98/2023, de 28 de julho](#). Recomenda ao Governo que oriente as instituições de ensino superior para a criação de códigos de conduta.

[Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013 | DR](#), de 21 de janeiro. Aprova a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, adotada em Istambul, a 11 de maio de 2011.

[Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018](#), de 21 de maio. Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.

[Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023](#), publicada em 14 de agosto de 2023, que aprova os Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) para o período de 2023-2026.

[Recomendação](#) Ministra da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior às instituições de ensino superior, maio de 2022

Anexos

Anexo 1 – Grupos Focais: composição

Grupo Focal 1 – Representantes setoriais (Comissão)

Universidades, Politécnicos, Federação Académica do Desporto e Estudantes

Diogo Correia, em representação dos/as estudantes do ensino superior politécnico;

Margarida Isaías, em representação dos/as estudantes do ensino superior universitário;

Maria José Chambel, em representação do Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas;

Patrícia Pereira, em representação do Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos;

Ricardo Daniel de Jesus Nora, em representação da Federação Académica do Desporto Universitário;

Rui Tomás, em representação da Associação Portuguesa de Ensino Superior Privado.

30 de outubro, 11h

Grupo Focal 2 – Atores-chave do IES e do II&D na implementação de estratégias de prevenção e combate ao assédio

CES – Centro de Estudos Sociais

Tiago Santos Pereira, Diretor

Cristina Riche, Michaela Malanikova e Jorge Pereira, Membros da Comissão Independente de Esclarecimento de Situações de Assédio no Centro de Estudos Sociais

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Isabel Vieira Borges, Docente

Márcia Soares, Psicóloga

Universidade do Algarve

Joana Vieira dos Santos, Membro da Comissão responsável pelo Plano para a Igualdade e a Inclusão

Universidade de Évora

Célia Peralta, Membro do Gabinete para a Igualdade de Género e Inclusão

João Nabais, Vice-Reitor para as Infraestruturas e Políticas para a Vida na Universidade Responsável pela área de intervenção Igualdade de Género e Inclusão

Maria Margarida Sim-Sim, Responsável da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio

Universidade do Minho

Adriana Lago Carvalho, Membro da Comissão para a Igualdade de Género

31 de outubro, 15h

Nota: Por sugestão de membros da Comissão foram convidados/as outros/as interlocutores/as que não puderem comparecer na sessão agendada.

Anexo 2 – Audições: composição

SNESUP – Sindicato Nacional do Ensino Superior
Membros da direção: Romeu Videira e Paulo Santos
30/10/2024, 14h30.

FENPROP - Ensino Superior e Investigação
Membro da Direção: André Carmo
6/11/2024, 14h30.

ABIC - Associação dos Bolseiros de Investigação Científica
Presidente: Sofia Lisboa
4/11/2024, 11h.

Anexo 3 – Guião orientador dos Grupos Focais e das Audições

Apresentação da Comissão, do respetivo mandato, dos objetivos e do funcionamento da sessão

Tema/Questão 1: O assédio sexual é um fenómeno transversal às instituições. Os contextos académicos/investigação – IES e de II&D – pelas suas características organizativas, funcionais, culturais, serão espaços mais ou menos permeáveis a práticas de assédio?

Tema 2: O número de participações, seja por assédio moral ou sexual, tem vindo a aumentar sobretudo desde 2022. Comentários.

Tema 3: O número de processos disciplinares instruídos está aquém das participações efetuadas. E o de sanções disciplinares é ainda menor. Comentários.

Tema/Questão 4: As medidas de prevenção implementadas pelas IIES e IID estão a ser eficazes? Exemplos dessa eficácia (ou da falta dela).

Tema/Questão 5: As participações de casos de assédio dependem da confiança no sistema de denúncia e em todo o processo subsequente. Como pode ser essa confiança incrementada?

Tema/Questão 6: Quais as dificuldades na implementação de políticas de prevenção e o que pode ser feito para melhorar a respetiva eficácia?

Tema/Questão 7: Como estão as instituições a lidar, nas suas políticas de prevenção, com a possibilidade de as práticas de assédio terem lugar em ambientes digitais, como sejam as redes sociais e plataformas online usadas em contexto académico?

Anexo 4 – Relatório do inquérito por questionário (DGES)

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL EM CONTEXTO
ACADÉMICO/INVESTIGAÇÃO
- 2024 -**

**IMPLEMENTAÇÃO DE NORMAS LEGAIS, RECOMENDAÇÕES E BOAS
PRÁTICAS**

RELATÓRIO DO INQUÉRITO

Assédio moral e sexual em contexto académico/investigação 2024 – Implementação de Normas Legais, Recomendações e Boas Práticas

Relatório do Inquérito

Ficha Técnica

TÍTULO

Assédio moral e sexual em contexto académico/investigação 2024 – Implementação de Normas Legais,
Recomendações e Boas Práticas | Relatório do Inquérito

ELABORAÇÃO

NAIPA

EDIÇÃO

Direção Geral do Ensino Superior (DGES)

Av. Duque D'Ávila, 137

1069-016 LISBOA

Telefone: 21 3126000

URL: dges.gov.pt / dges.gov.pt/en

VERSÃO 5.0

DATA DE EDIÇÃO

Outubro 2024

ÍNDICE

<u>1. ENQUADRAMENTO</u>	4
<u>2. METODOLOGIA</u>	5
<u>2.1. QUESTIONÁRIO</u>	5
<u>3. RESULTADOS DO INQUÉRITO</u>	7
<u>3.1. RESULTADOS DO INQUÉRITO ÀS IES</u>	8
<u>3.1.1. A Instituição adotou Código de Conduta e de Boas Práticas referente ao assédio moral e sexual?</u> ..	9
<u>3.1.2. A Instituição implementou canais para denúncias de assédio moral e/ou sexual?</u>	10
<u>3.1.3. Qual o âmbito das denúncias admitidas nos canais próprios para o efeito?</u>	11
<u>3.1.4. O órgão de avaliação imparcial das denúncias é interno, externo ou misto à instituição?</u>	12
<u>3.1.5. Procedeu-se à divulgação do código de conduta e de boas práticas e do canal de denúncia?</u>	13
<u>3.1.6. Promoveram-se iniciativas de sensibilização e de formação/capacitação de prevenção?</u>	14
<u>3.1.7. A instituição adotou um Plano para a Igualdade e a Não Discriminação?</u>	15
<u>3.1.8. A instituição rececionou denúncias de assédio moral nos últimos 5 anos?</u>	16
<u>3.1.9. A instituição rececionou denúncias de assédio sexual nos últimos 5 anos?</u>	17
<u>3.1.10. Ocorreram denúncias de práticas simultâneas de assédio sexual e moral nos últimos 5 anos?</u> ..	19
<u>3.1.11. A instituição criou respostas de apoio psicológico às vítimas?</u>	21
<u>3.2. RESULTADOS DO INQUÉRITO ÀS II&D's - GRUPO B</u>	22
<u>3.2.1. A Instituição adotou Código de Conduta e de Boas Práticas referente ao assédio moral e sexual?</u> ..	23
<u>3.2.2. A Instituição implementou canais para denúncias de assédio moral/sexual?</u>	24
<u>3.2.3. Qual o âmbito das denúncias admitidas nos canais próprios para o efeito?</u>	25
<u>3.2.4. O órgão de avaliação imparcial das denúncias é interno, externo ou misto à instituição?</u>	26
<u>3.2.5. Procedeu-se à divulgação do código de conduta e de boas práticas e do canal de denúncia?</u>	27
<u>3.2.6. Promoveram-se iniciativas de sensibilização e de formação/capacitação de prevenção?</u>	28
<u>3.2.7. A instituição adotou um Plano para a Igualdade e a Não Discriminação?</u>	29
<u>3.2.8. A instituição rececionou denúncias de assédio moral nos últimos 5 anos?</u>	30
<u>3.2.9. A instituição rececionou denúncias de assédio sexual nos últimos 5 anos?</u>	31
<u>3.2.10. Ocorreram denúncias de práticas simultâneas de assédio moral e sexual nos últimos 5 anos?</u> ..	31
<u>3.2.11. A instituição criou respostas de apoio psicológico às vítimas?</u>	32
<u>4. Nota metodológica à análise de respostas submetidas por Instituições I&D</u>	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Instituições Ensino Superior em números (31/12/2023)	8
Figura 2- Nível de adoção de Códigos de Conduta e Boas Práticas nas IES	9
Figura 3 - Nível de adoção de canais de denúncia de assédio moral e/ou sexual nas IES	10
Figura 4 – Âmbito das denúncias admitidas no canal de denúncias das IES	11
Figura 5 – Infraestrutura de suporte à avaliação da denúncia	12
Figura 6 – Divulgação do Código de Conduta e de Boas Práticas e do canal de denúncia	13
Figura 7 - Ações de sensibilização e de formação/capacitação	14
Figura 8 - Adoção de um Plano para a Igualdade e a Não Discriminação	15
Figura 9 - Número de IES com denúncias de assédio moral nos últimos 5 anos (2019-2023)	16
Figura 10 - Número de denúncias de assédio moral nas IES entre 2019 e 2023	16
Figura 11 - Número de IES com denúncias de assédio sexual	17
Figura 12 - Número de denúncias de assédio sexual nas IES entre 2019 e 2023	18
Figura 13 - Número de IES com denúncias simultâneas de assédio moral e sexual	19
Figura 14 - Número de denúncias de assédio moral e sexual nas IES entre 2019 e 2023	19
Figura 15 – Adoção de respostas de apoio psicológico às vítimas nas IES	21
Figura 16 - Contabilização de Recursos Humanos nas II&D's - GRUPO B (31/12/2023)	22
Figura 17 - Nível de adoção de Códigos de Conduta e Boas Práticas nas II&D's - GRUPO B	23
Figura 18 - Nível de adoção de canais de denúncia de assédio moral e/ou sexual nas II&D's - GRUPO B	24
Figura 19 – Domínio das denúncias admitidas no canal de denúncias nas II&D's - GRUPO B	25
Figura 20 – Infraestrutura de suporte à avaliação da denúncia nas II&D's - GRUPO B	26
Figura 21 – Divulgação do Código de Conduta e de Boas Práticas e do canal de denúncia nas II&D's - GRUPO B	27
Figura 22 - Ações de sensibilização e de formação/capacitação nas II&D's - GRUPO B	28
Figura 23 - Adoção de Plano para a Igualdade e a Não Discriminação nas II&D's - GRUPO B	29
Figura 24 - Número de II&D's - GRUPO B com denúncias de assédio moral nos últimos 5 anos	30
Figura 25 - Número de denúncias de assédio moral nas II&D's - GRUPO B (2019-2023)	30
Figura 26 – Adoção de respostas de apoio psicológico às vítimas nas II&D's - GRUPO B	32

ENQUADRAMENTO²⁷

O assédio, em qualquer uma das suas modalidades, moral ou sexual, é um fenómeno social transversal às diversas entidades, públicas e privadas, com consequências graves para a saúde física e mental das vítimas, e que importa prevenir e combater.

A criação de ambientes saudáveis e seguros e a promoção de uma contínua cultura de transparência, integridade, boa-fé, isenção e respeito por todas as partes envolvidas são estratégias fundamentais para a prevenção da prática do assédio.

Como forma de identificar, evitar, eliminar e de punir situações e condutas que podem ser consideradas como assédio, as Instituições de Ensino Superior, no âmbito da sua autonomia, têm vindo a reforçar procedimentos de prevenção da prática do assédio, que passam pela adoção de códigos de conduta e de canais de denúncia adequados.

É desejável, neste âmbito, a promoção de ações de sensibilização dirigidas a docentes, a investigadores, a trabalhadores não docentes e a estudantes nas Instituições de Ensino Superior.

Nesse sentido, os Ministros da Educação, Ciência e Inovação, do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, e da Juventude e Modernização determinaram, por Despacho n.º 5604-A/2024, de 21 de maio²⁸, a criação de uma Comissão para acompanhar a implementação de ações para prevenir e combater o assédio nas Instituições de Ensino Superior. No final do mandato, a Comissão apresentará um relatório sobre o resultado do seu trabalho.

Compete à DGES assegurar o apoio logístico e administrativo necessário ao funcionamento da referida Comissão.

²⁷ <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc24/comunicacao/comunicado?i=comissao-de-acompanhamento-das-estrategias-de-prevencao-do-assedio-nas-instituicoes-de-ensino-superior>

²⁸ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/5604-a-2024-865551279>

METODOLOGIA

No âmbito do trabalho da referida Comissão, para cumprimento da missão de acompanhar a implementação das estratégias de prevenção da prática do assédio nas instituições de ensino superior (IES), com vista à prevenção e ao combate ao assédio nestas instituições, dirigido a docentes, a investigadores/as, a trabalhadores/as não docentes e a estudantes das mencionadas instituições, foi promovido um inquérito por questionário intitulado “Assédio moral e sexual em contexto académico/investigação 2024 - Implementação de Normas Legais, Recomendações e Boas Práticas”.

Dos resultados obtidos, e após análise da tipologia de respondentes, decidiu-se por uma divisão em grupos de respondentes sendo:

- Grupo A – referente à submissão de respostas por IES;
- Grupo B – referente à submissão de respostas por I&D’s de gestão autónoma;

1.1.QUESTIONÁRIO

O inquérito foi lançado e remetido pela DGES para as IES, por e-mail, em 9 de julho, ficando disponível para preenchimento até ao dia 22 julho, tendo o prazo para submissão de respostas sido posteriormente prorrogado até 26 de julho.

Foi ainda solicitada a colaboração da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) no envio do inquérito, para as Unidades de Investigação e Desenvolvimento (UID), tendo este ocorrido apenas a 12 de julho. Posteriormente, aquando do e-mail de reforço da necessidade de resposta e submissão do inquérito junto das UID, assim como a comunicação da prorrogação do prazo até 26 de julho, foi esse envio apenas dirigido às Unidades não integradas em IES.

O questionário está agrupado em 21 questões, a saber:

Implementação de Normas Legais, Recomendações e Boas Práticas

1. Designação da Instituição *
2. Identificação da Instituição ou unidade/centro de investigação *
3. Número de estudantes inscritos/as em cursos conferentes de grau (se aplicável), em 31/12/2023
4. Número de docentes de carreira (se aplicável), em 31/12/2023
5. Número de docentes convidados/as (se aplicável), em 31/12/2023
6. Número de investigadores/as com contrato/bolsa de investigação (se aplicável, independentemente do tipo/vínculo contratual), em 31/12/2023
7. Número de funcionários/as, independentemente do vínculo contratual, em 31/12/2023
8. A Instituição adotou um Código de Conduta e de Boas Práticas visando a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual em contexto académico/investigação? *
9. A Instituição implementou canais para apresentação de denúncias de assédio moral e/ou sexual, com

mecanismos ágeis de avaliação imparcial que permitam tramitar de modo adequado e célere o procedimento relativo às situações em causa e objeto de denúncia? *

10. A Instituição promoveu iniciativas de sensibilização e de formação/capacitação junto de estudantes, docentes, investigadores/as e demais funcionários/as, de forma a prevenir situações de assédio moral e/ou sexual e de discriminação? *
11. A Instituição adotou um Plano para a Igualdade e a Não Discriminação que operacionalize uma estratégia para a igualdade e a não discriminação (com base nos fatores em que a mesma é constitucionalmente proibida), assim como para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual? *

Assédio moral

12. Foram rececionadas denúncias de assédio moral nos **últimos 5 anos** (2019-2023)? *
13. Número de processos disciplinares **instaurados nos últimos 5 anos** (2019-2023, se aplicável), desagregando a informação por ano *
14. Número total de processos disciplinares que resultaram em sanção disciplinar nos **últimos 5 anos** (2019-2023, se aplicável), desagregando a informação por ano *

Assédio sexual

15. Foram rececionadas **denúncias de assédio sexual** nos últimos 5 anos (2019-2023)? *
16. Número de **processos disciplinares instaurados nos últimos 5 anos** (2019-2023, se aplicável), desagregando a informação por ano *
17. Número total de processos disciplinares que resultaram em sanção disciplinar nos **últimos 5 anos** (2019-2023, se aplicável), desagregando a informação por ano *

Assédio moral e sexual

18. Foram rececionadas **denúncias de práticas simultâneas de assédio moral e sexual** nos últimos 5 anos (2019-2023)? *
19. Número de **processos disciplinares instaurados nos últimos 5 anos** (2019-2023, se aplicável), desagregando a informação por ano *
20. Número total de processos disciplinares que resultaram em sanção disciplinar nos **últimos 5 anos** (2019-2023, se aplicável), desagregando a informação por ano *

Apoio psicológico a vítimas de assédio moral e sexual e de violência sexual

21. A Instituição criou respostas de apoio psicológico (serviços de atendimento, acompanhamento e apoio) para vítimas de assédio moral e sexual e de violência sexual, nos termos da Lei 61/2023, de 9 de novembro)? *

*Obrigatória

Nos próximos capítulos serão depurados os resultados obtidos das respostas dadas pelos respondentes.

RESULTADOS DO INQUÉRITO

Foram validadas um total de **184** respostas submetidas, entre IES e II&D's²⁹, traduzindo-se numa afluência de cerca de **45%** relativamente ao universo total considerado³⁰.

A taxa de resposta do Grupo A, referente à submissão de respostas por IES, fixou-se em **76,3%**, tendo sido recebidas **74** respostas válidas num universo de 97 IES.

Contabilização de IES – Grupo A		
Universo Total de IES - Grupo A	Nº de respostas submetidas por IES validadas	Taxa de resposta - Grupo A
97	74	76,3%

Dada a fonte FCT, apurou-se um universo total de 260 unidades de investigação integradas em IES, e de gestão autónoma 52 unidades.

Do universo total apurado, obtivera-se 83 submissões ao questionário correspondente a **26,6%** do universo de unidades de investigação (312). Identificaram-se **27** submissões por unidades de investigação de gestão autónoma. O universo para apuramento ficou restrito às II&D's de Gestão Autónoma.

Contabilização de Unidades de I&D			
Universo Total de I&D's		312	%. rel. Total
Grupo B	Nº de respostas validadas submetidas por II&D's	83*	26,6%
Grupo B (Unidades de gestão autónoma)	Nº de respostas validadas submetidas por II&D's de gestão autónoma	27	51,9%**

* Nota metodológica;

** Taxa de resposta para um universo de 52 unidades de I&D identificadas como de gestão autónoma.

²⁹ Submetidas e validadas 83 respostas de II&D's, 27 de gestão autónoma (Grupo B).

³⁰ Universo de 97 IES (Grupo A) e 312 II&D's.

1.2.RESULTADOS DO INQUÉRITO ÀS IES

A partir das respostas submetidas pelas IES, é possível obter um retrato do universo de estudantes e de recursos humanos das instituições de ensino superior, representado na seguinte figura.

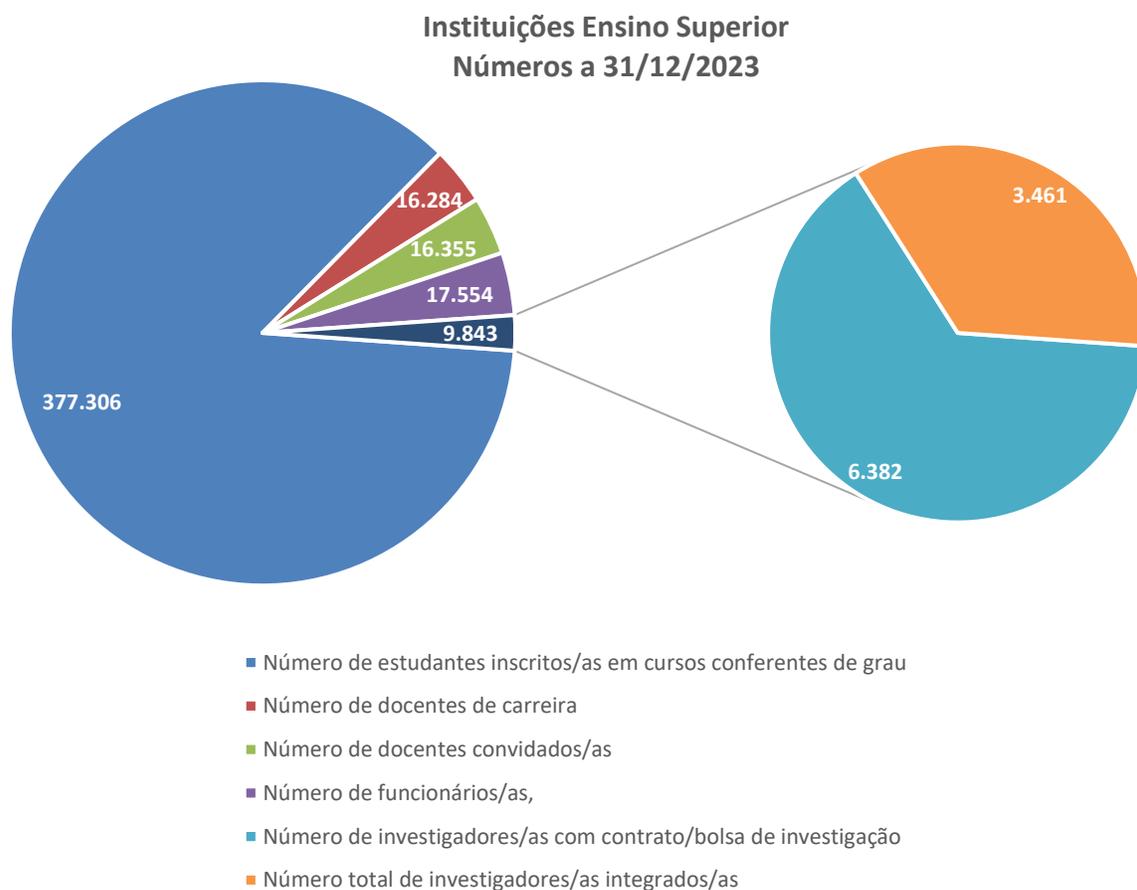


Figura 1 - Instituições Ensino Superior em números (31/12/2023)

Apresentam-se de seguida os resultados obtidos a cada uma das questões colocadas.

1.2.1. A Instituição adotou Código de Conduta e de Boas Práticas referente ao assédio moral e sexual?

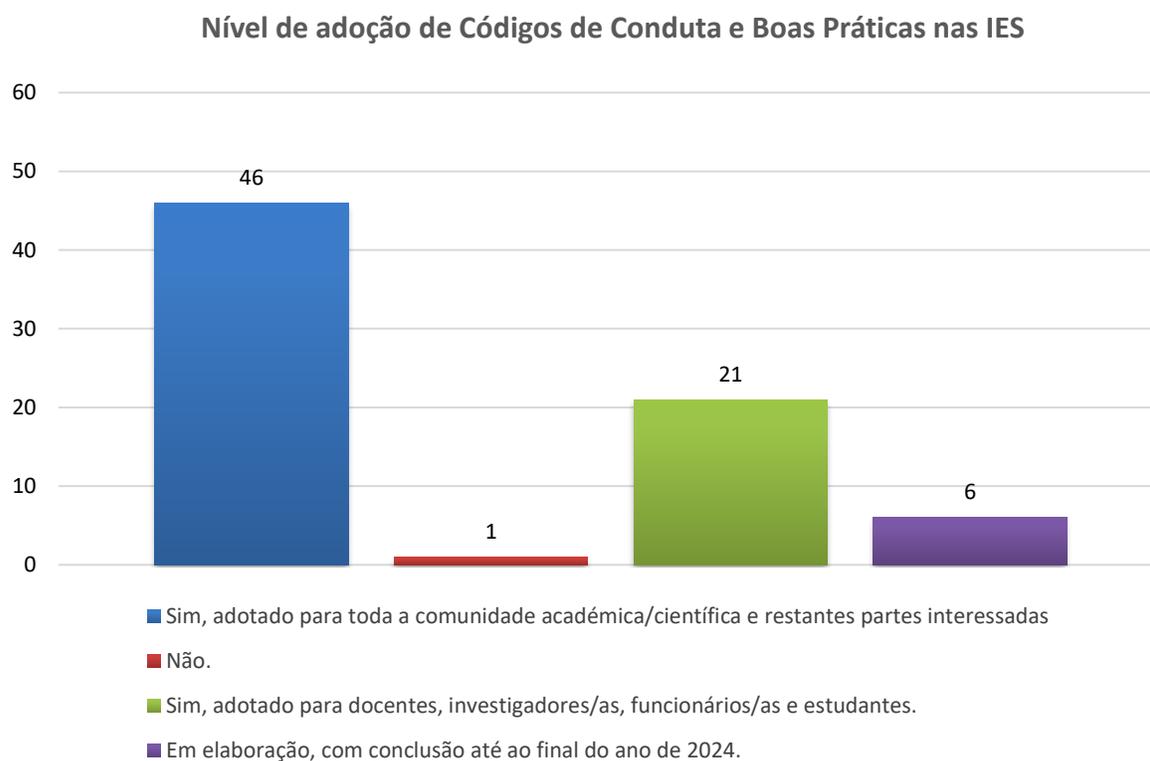


Figura 2 - Nível de adoção de Códigos de Conduta e Boas Práticas nas IES

Das 74 respondentes, mais de 90% IES reportaram ter adotado um Código de Conduta e de Boas Práticas, visando a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual em contexto académico/investigação, 62% das quais abrangendo toda a comunidade académica/científica e restantes partes interessadas.

1.2.2. A Instituição implementou canais para denúncias de assédio moral e/ou sexual?

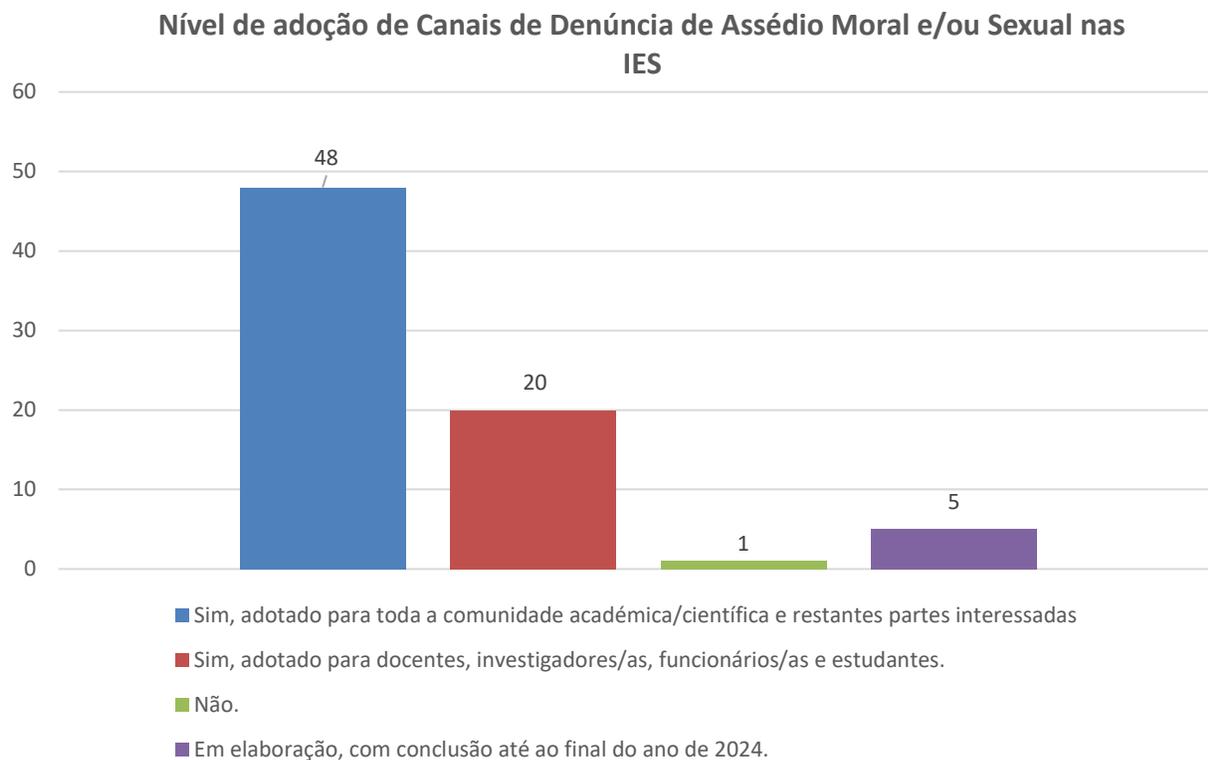


Figura 3 - Nível de adoção de canais de denúncia de assédio moral e/ou sexual nas IES

Mais de 90% das IES reportaram ter adotado canais para apresentação de denúncias de assédio moral e/ou sexual, com mecanismos ágeis de avaliação imparcial que permitam tramitar de modo adequado e célere o procedimento, 65% das quais abrangendo toda a comunidade acadêmica/científica e restantes partes interessadas.

Qual o âmbito das denúncias admitidas nos canais próprios para o efeito?

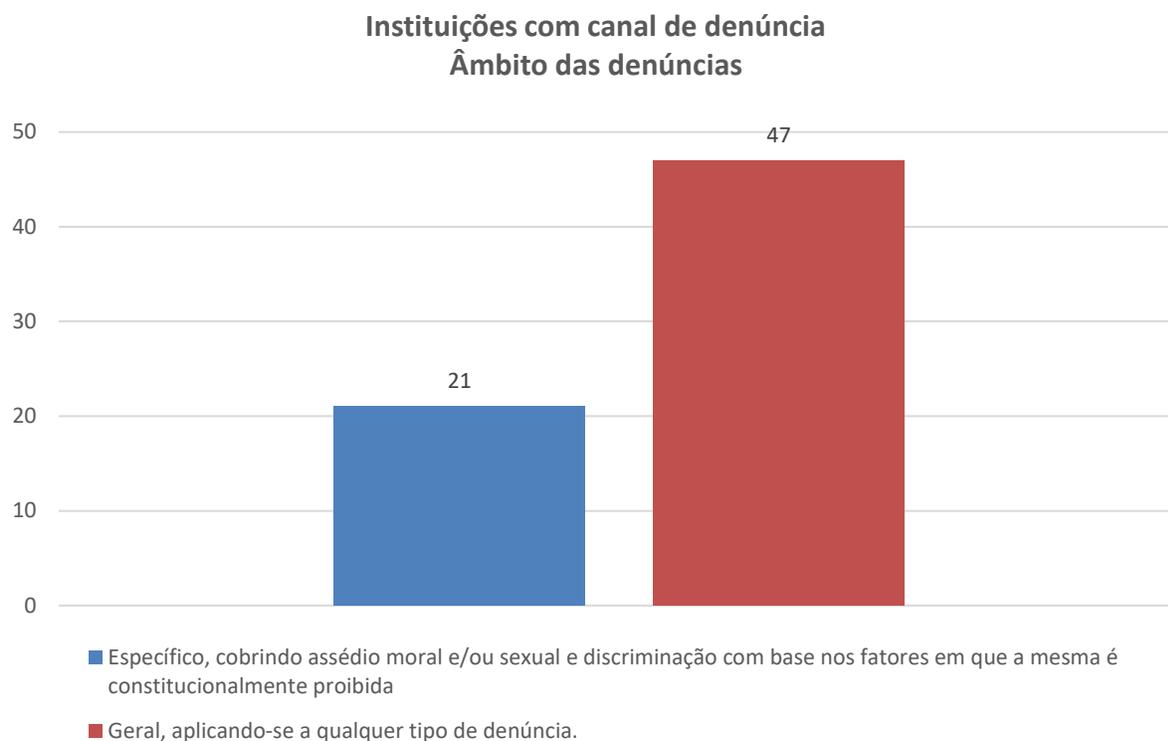


Figura 4 – Âmbito das denúncias admitidas no canal de denúncias das IES

Das 68 IES com canal de denúncia, é reportado que em 31% os canais próprios para o efeito são de âmbito específico, cobrindo o assédio moral e/ou sexual e discriminação com base nos fatores em que a mesma é constitucionalmente proibida.

1.2.3. O órgão de avaliação imparcial das denúncias é interno, externo ou misto à instituição?

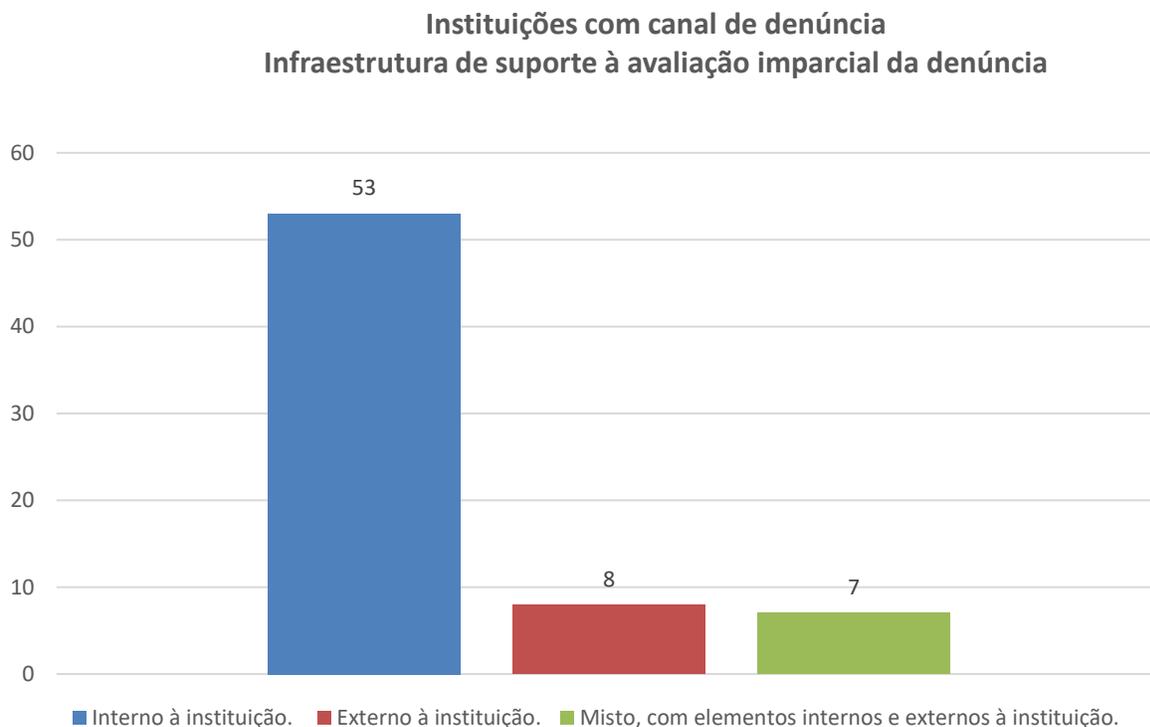


Figura 5 – Infraestrutura de suporte à avaliação da denúncia

Em 78% das IES com canal de denúncia, o órgão que tem como função a avaliação imparcial das situações em causa e objeto de denúncia é interno à instituição.

1.2.4. Procedeu-se à divulgação do código de conduta e de boas práticas e do canal de denúncia?

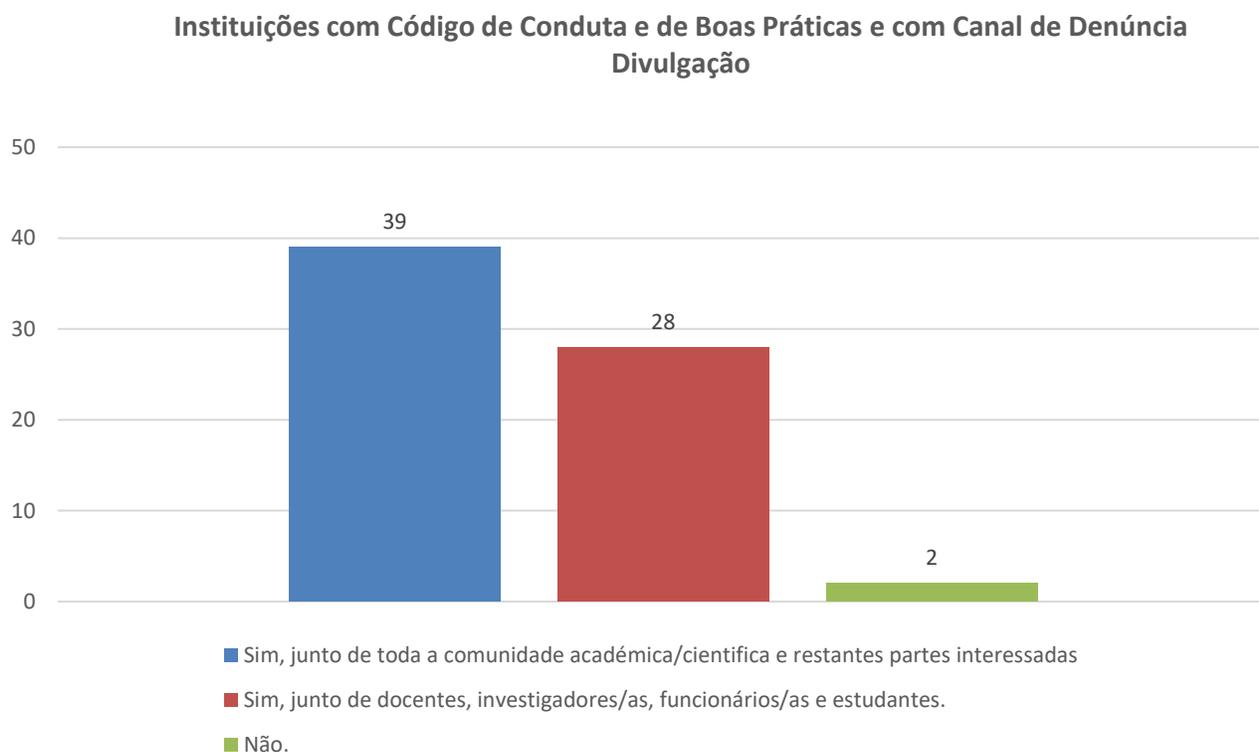


Figura 6 – Divulgação do Código de Conduta e de Boas Práticas e do Canal de Denúncia

Quase a totalidade das IES, com Código de Conduta e de Boas Práticas, com Canal de Denúncia e mecanismos de avaliação imparcial das situações em causa e objeto de denúncia, procedeu à respetiva divulgação junto de docentes, investigadores/as, funcionários/as e estudantes (41%) ou mesmo junto de toda a comunidade académica/científica e restantes partes interessadas (57%).

1.2.5. Promoveram-se iniciativas de sensibilização e de formação/capacitação de prevenção?

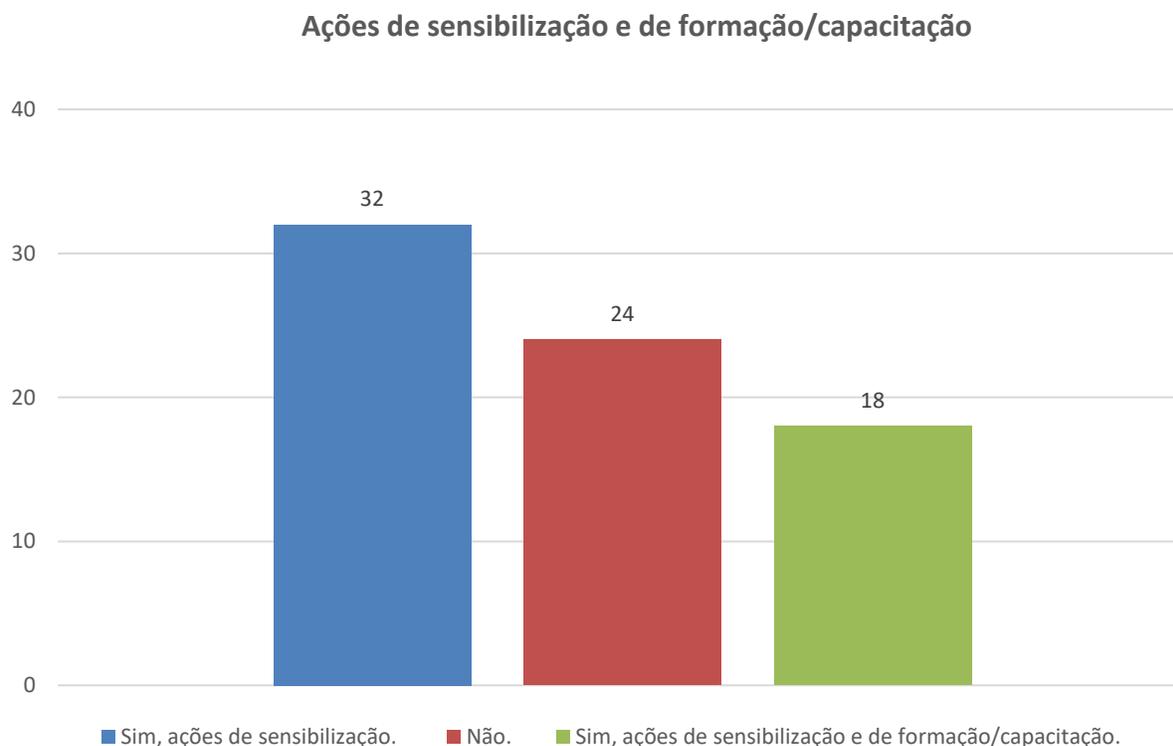


Figura 7 - Ações de sensibilização e de formação/capacitação

Cerca de 68% das IES promoveram ações iniciativas de sensibilização e/ou de formação/capacitação junto de estudantes, docentes, investigadores/as e demais funcionários/as, de forma a prevenir situações de assédio moral e/ou sexual e de discriminação.

1.2.6. A instituição adotou um Plano para a Igualdade e a Não Discriminação?

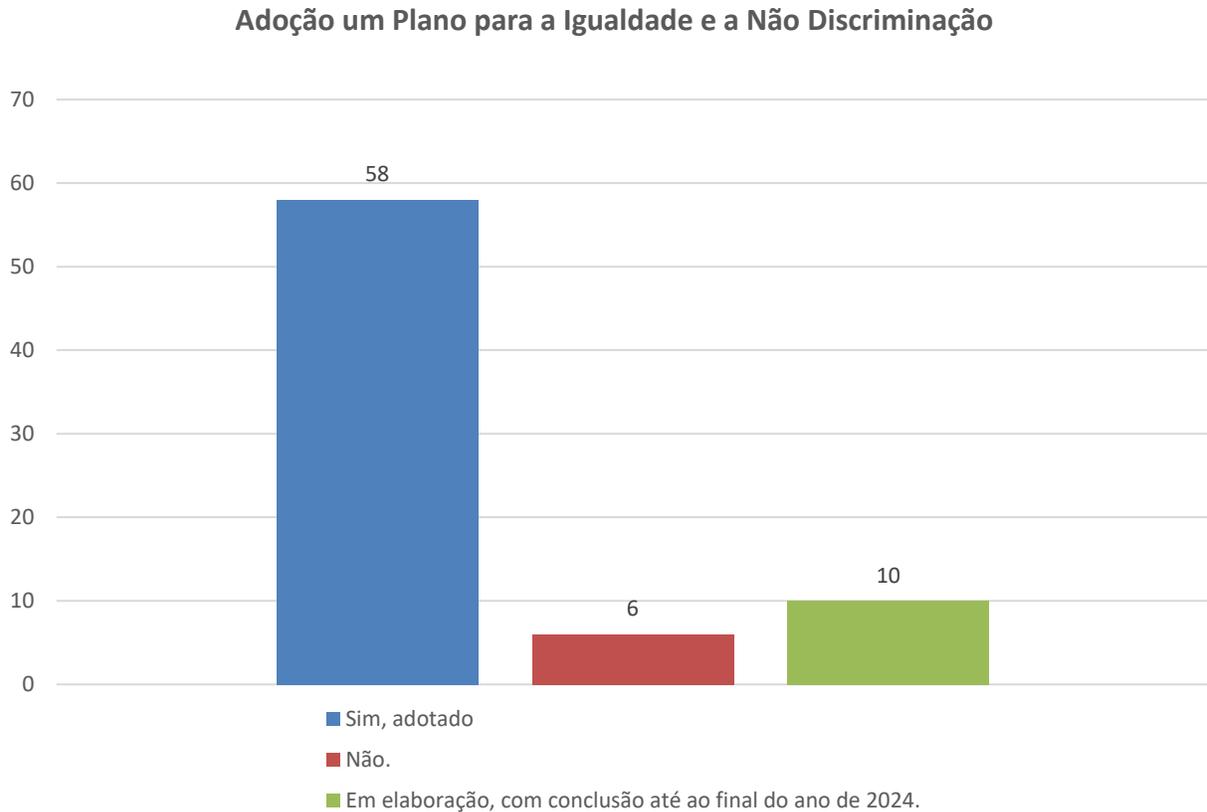


Figura 8 - Adoção de um Plano para a Igualdade e a Não Discriminação

Cerca de 78% das IES já adotaram um Plano para a Igualdade e a Não Discriminação que operacionalize uma estratégia para a igualdade e a não discriminação (com base nos fatores em que a mesma é constitucionalmente proibida), assim como para a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual, e 14% das IES preveem a sua adoção até ao final de 2024.

1.2.7. A instituição rececionou denúncias de assédio moral nos últimos 5 anos?

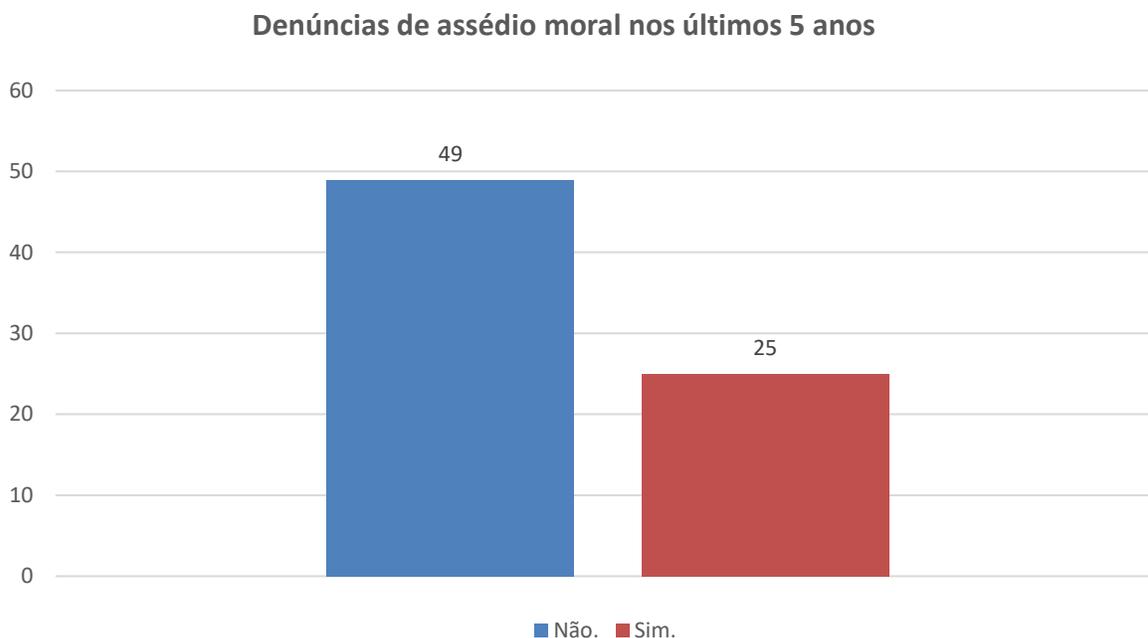


Figura 9 - Número de IES com denúncias de assédio moral nos últimos 5 anos (2019-2023)

Das 74 respondentes, 34% IES recepcionaram denúncias de assédio **moral** nos últimos 5 anos, totalizando 151 denúncias rececionadas entre 2019 e 2023.



Figura 10 - Número de denúncias de assédio moral nas IES entre 2019 e 2023

No âmbito das denúncias por assédio **moral**, foram instaurados 60 processos disciplinares nos últimos 5 anos, dos quais 26 resultaram em sanção disciplinar.

1.2.8. A instituição rececionou denúncias de assédio sexual nos últimos 5 anos?

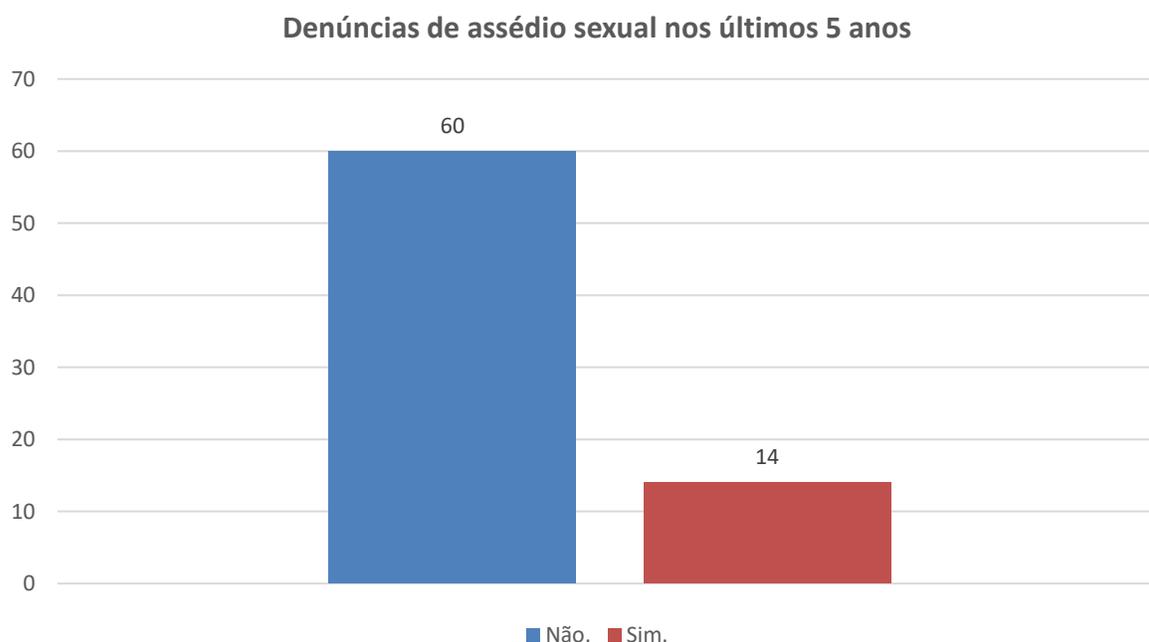


Figura 11 - Número de IES com denúncias de assédio sexual

Das 74 respondentes, 19% IES rececionam denúncias de assédio **sexual** nos últimos 5 anos, totalizando 41 denúncias rececionadas entre 2019 e 2023.

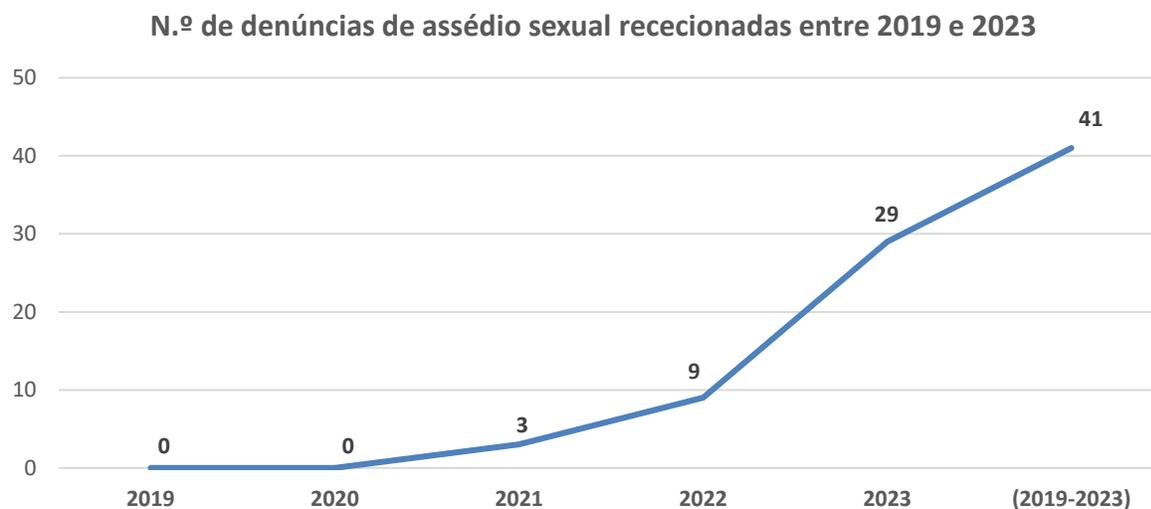


Figura 12 - Número de denúncias de assédio sexual nas IES entre 2019 e 2023

No âmbito das denúncias por assédio **sexual**, foram instaurados 16 processos disciplinares nos últimos 5 anos, dos quais 6 resultaram em sanção disciplinar.

1.2.9. Ocorreram denúncias de práticas simultâneas de assédio sexual e moral nos últimos 5 anos?

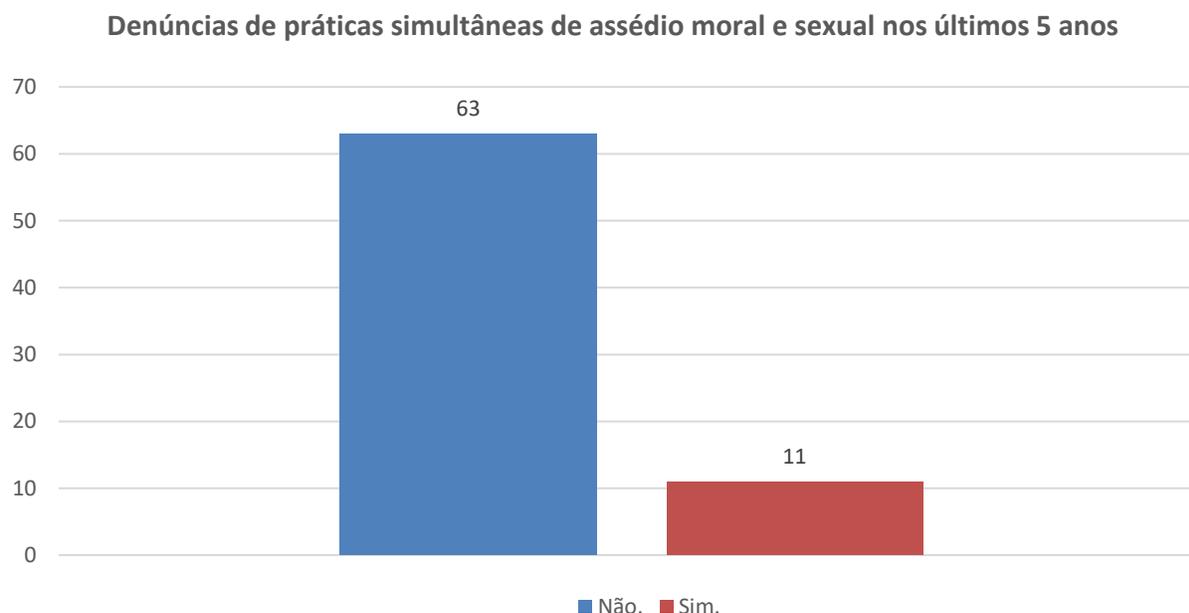


Figura 13 - Número de IES com denúncias simultâneas de assédio moral e sexual

Das 74 respondentes, 15% IES rececionaram denúncias de práticas simultâneas de **assédio moral e sexual** nos últimos 5 anos, totalizando 26 denúncias rececionadas entre 2019 e 2023.



Figura 14 - Número de denúncias de assédio moral e sexual nas IES entre 2019 e 2023

No âmbito das denúncias de práticas simultâneas de assédio **moral e sexual**, foram instaurados 18 processos disciplinares nos últimos 5 anos, dos quais 7 resultaram em sanção disciplinar.

1.2.10. A instituição criou respostas de apoio psicológico às vítimas?

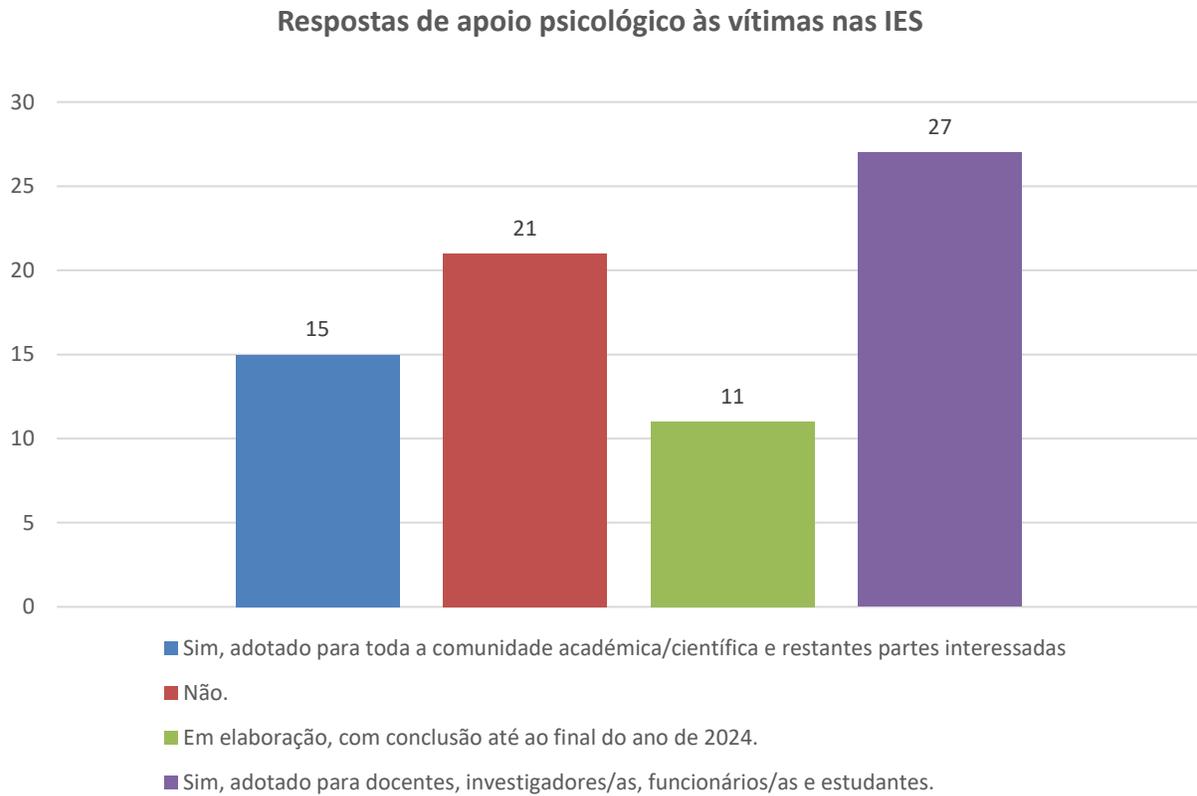


Figura 15 – Adoção de respostas de apoio psicológico às vítimas nas IES

Mais de metade das IES respondentes adotou respostas de apoio psicológico (serviços de atendimento, acompanhamento e apoio) para vítimas de assédio moral e sexual e de violência sexual, nos termos da Lei 61/2023, de 9 de novembro), e cerca de 15% prevê essa adoção até final de 2024.

1.3.RESULTADOS DO INQUÉRITO ÀS II&D's - GRUPO B

Dados relativos aos recursos humanos em II&D's do **Grupo B** – Unidades I&D de gestão autónoma.

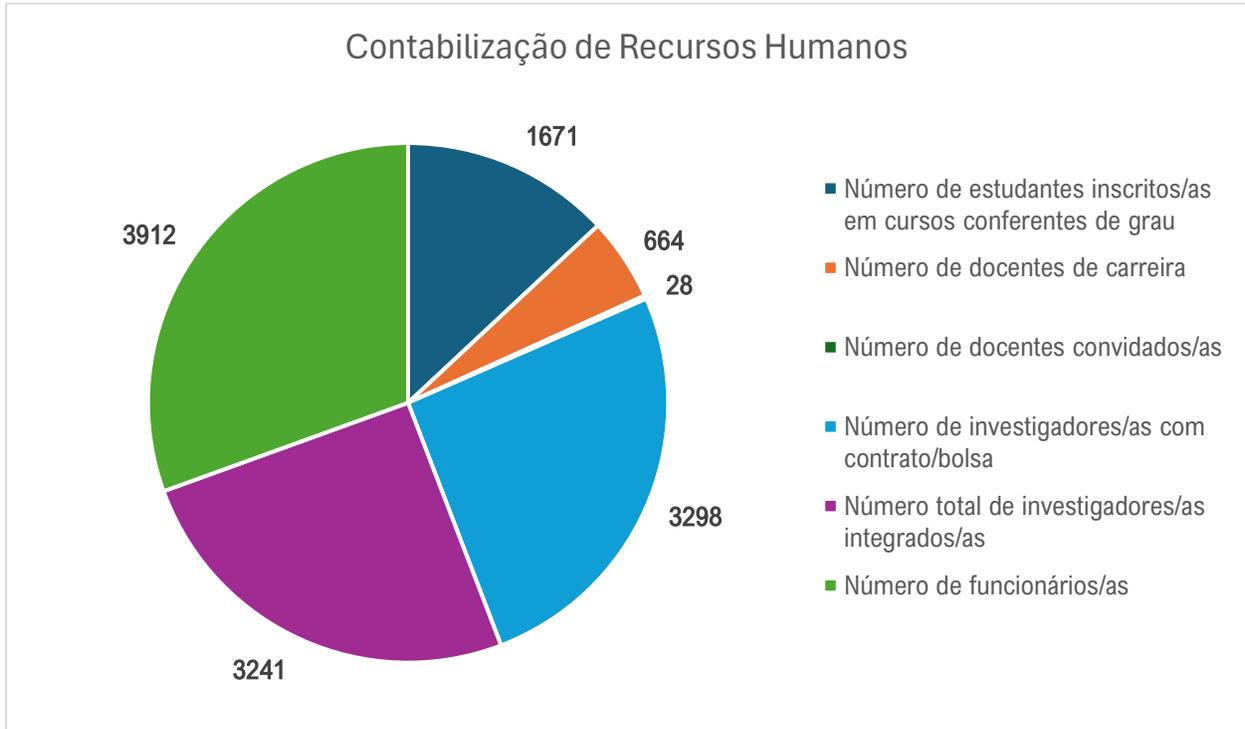


Figura 16 - Contabilização de Recursos Humanos nas II&D's - GRUPO B (31/12/2023)

1.3.1. A Instituição adotou Código de Conduta e de Boas Práticas referente ao assédio moral e sexual?

Adoção do Código de Conduta e Boas Práticas

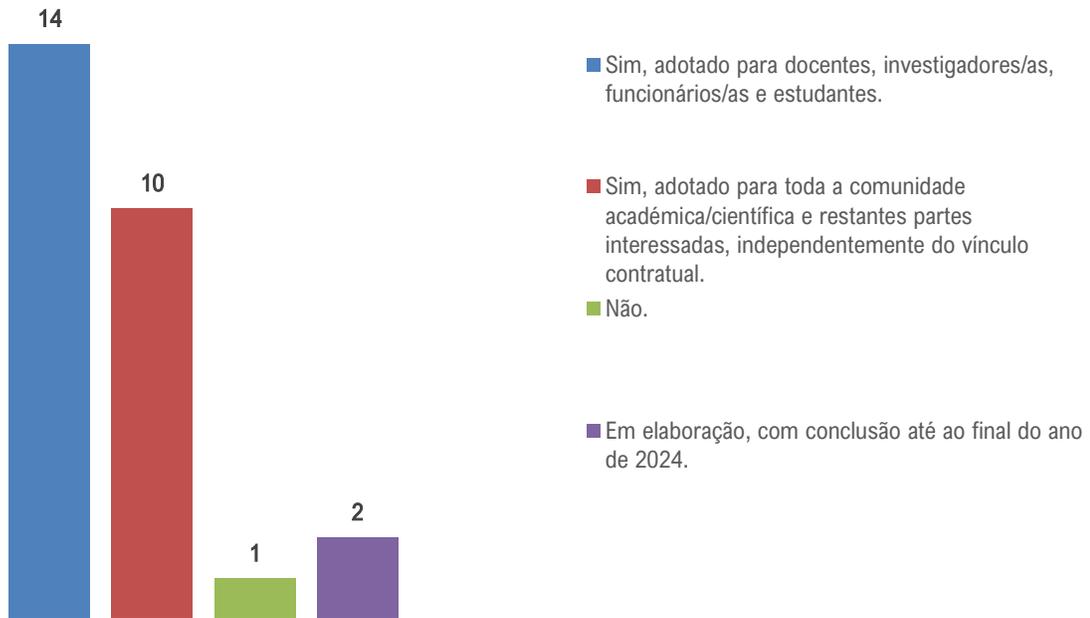


Figura 17 - Nível de adoção de Códigos de Conduta e Boas Práticas nas II&D's - GRUPO B

1.3.2. A Instituição implementou canais para denúncias de assédio moral/sexual?

Adoção de canais de denúncia de assédio moral e/ou sexual

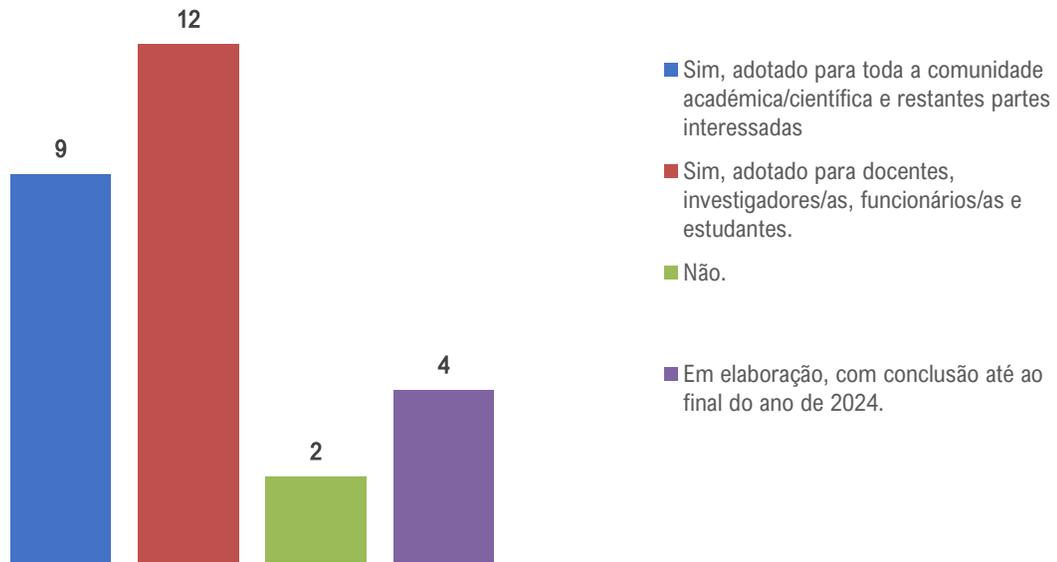


Figura 18 - Nível de adoção de canais de denúncia de assédio moral e/ou sexual nas II&D's - GRUPO B

1.3.3. Qual o âmbito das denúncias admitidas nos canais próprios para o efeito?

Das que responderam “sim”, foi questionado qual o domínio das denúncias que podem ser submetidas. Os resultados a esta questão foram os seguintes:

Instituições com canal de denúncia: domínio do contexto

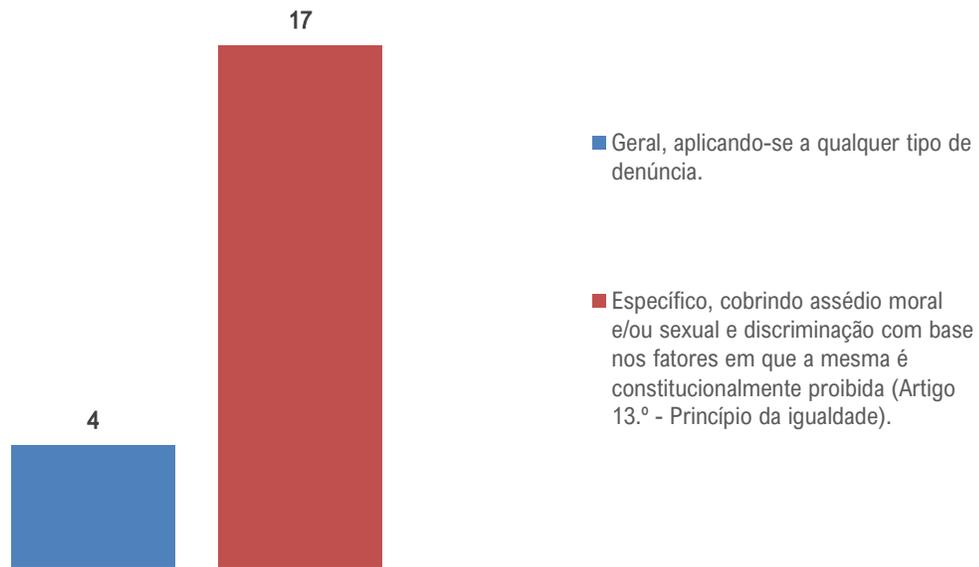


Figura 19 – Domínio das denúncias admitidas no canal de denúncias nas II&D's - GRUPO B

1.3.4. O órgão de avaliação imparcial das denúncias é interno, externo ou misto à instituição?

Aferiu-se igualmente se a infraestrutura de suporte ao canal é interna, externa ou mista:

Instituições com canal de denúncia: infraestrutura de suporte

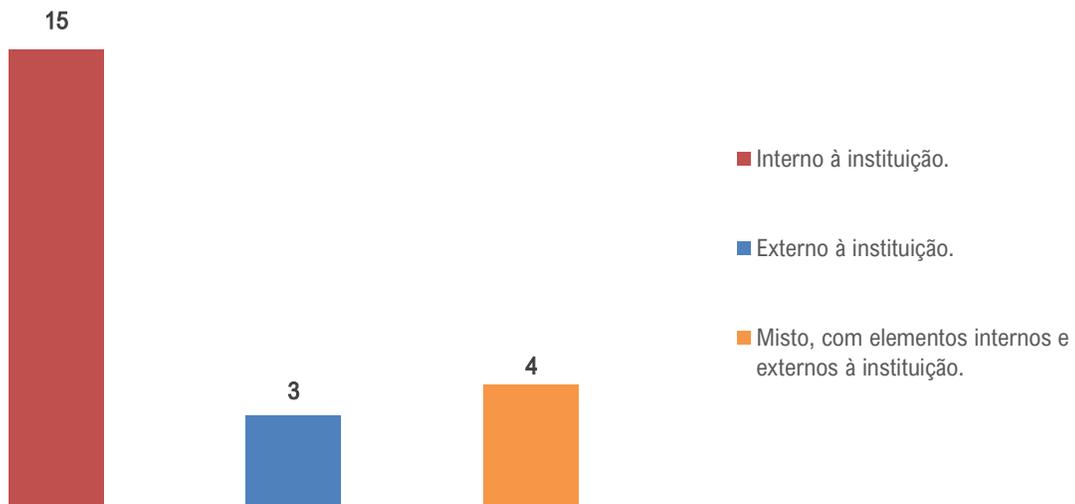


Figura 20 – Infraestrutura de suporte à avaliação da denúncia nas I+D+T - GRUPO B

1.3.5. Procedeu-se à divulgação do código de conduta e de boas práticas e do canal de denúncia?

Por último, ainda no contexto das unidades I&D que responderam “sim” à adoção dos canais de denúncias de assédio moral e/ou sexual, foi questionado qual a divulgação feita, no caso de o ter sido:

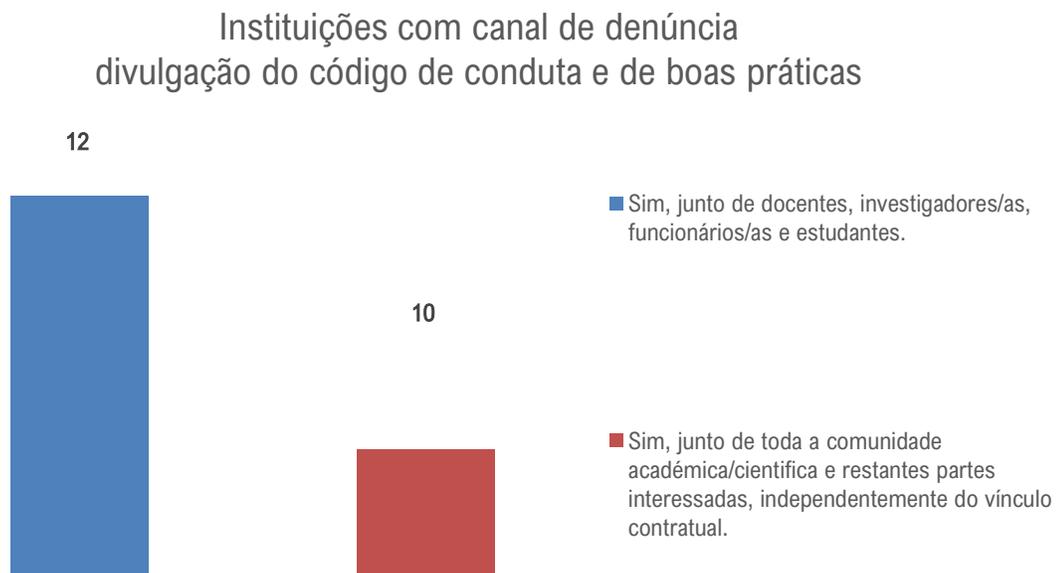


Figura 21 – Divulgação do Código de Conduta e de Boas Práticas e do canal de denúncia nas II&D's - GRUPO B

1.3.6. Promoveram-se iniciativas de sensibilização e de formação/capacitação de prevenção?

À questão se a Instituição/unidade promoveu iniciativas de sensibilização e de formação/capacitação junto de estudantes, docentes, investigadores/as e demais funcionários/as, de forma a prevenir situações de assédio, obteve-se o seguinte resultado:

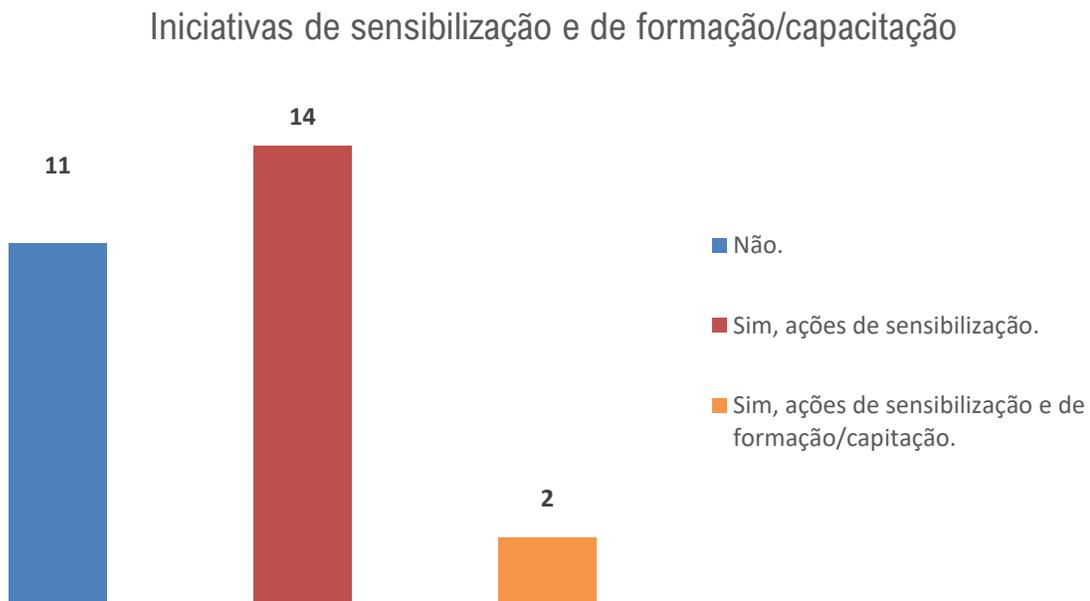


Figura 22 - Ações de sensibilização e de formação/capacitação nas II&D's - GRUPO B

1.3.7. A instituição adotou um Plano para a Igualdade e a Não Discriminação?

Adoção um plano para a igualdade e a não discriminação

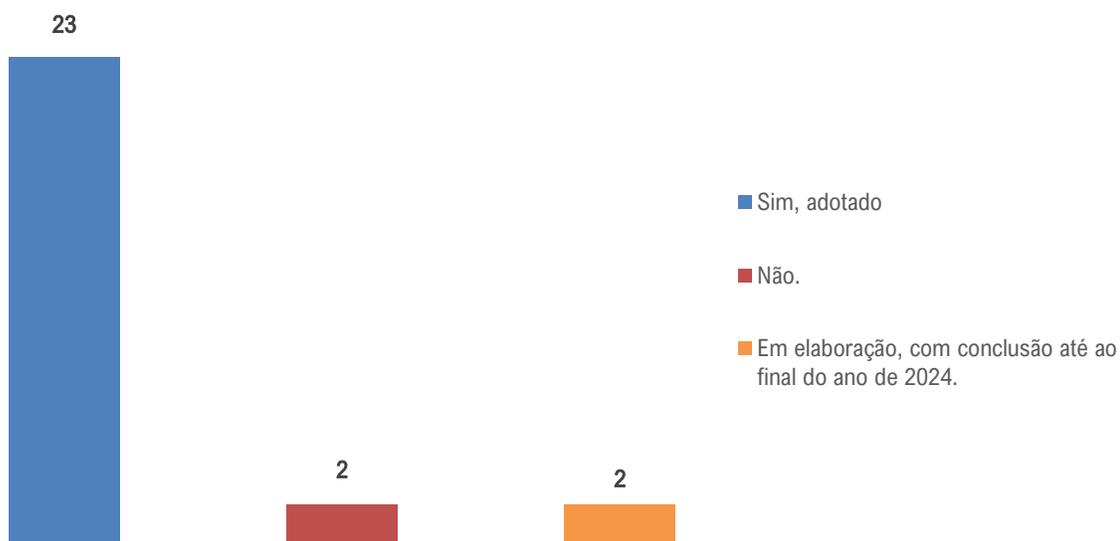


Figura 23 - Adoção de Plano para a Igualdade e a Não Discriminação nas II&D's - GRUPO B

1.3.8. A instituição rececionou denúncias de assédio moral nos últimos 5 anos?

Foram rececionadas denúncias de assédio moral nos últimos 5 anos (2019-2023)

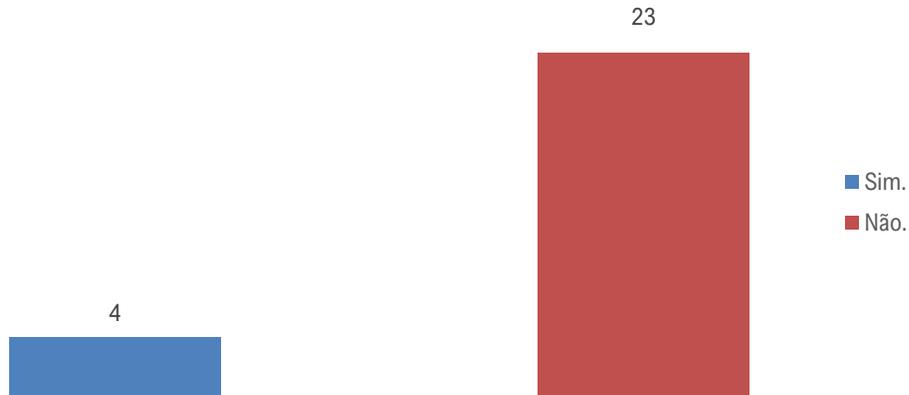


Figura 24 - Número de I&D's - GRUPO B com denúncias de assédio moral nos últimos 5 anos

Após levantamento de resultados, **foram contabilizadas 12 denúncias de assédio moral entre 2021 e 2023**, não sendo reportadas situações entre 2019 e 2020. Assim:



Figura 25 - Número de denúncias de assédio moral nas I&D's - GRUPO B (2019-2023)

No decurso dos anos em apuramento, foram instaurados **3 processos disciplinares** respetivamente 2021, 2022 e 2023. Os mesmos processos disciplinares **foram alvo da aplicação de sanção disciplinar**.

1.3.9. A instituição rececionou denúncias de assédio sexual nos últimos 5 anos?

Das **27 II&D's** apuradas, apenas uma indica ter recebido denúncia de assédio sexual registada em **2023**. Não foi indicado a aplicação de qualquer processo disciplinar e conseqüente sanção disciplinar.

1.3.10. Ocorreram denúncias de práticas simultâneas de assédio moral e sexual nos últimos 5 anos?

A esta questão, todas as 27 II&D's responderam **NÃO**. Concludentemente, não foram aplicados quaisquer processos disciplinares.

1.3.11. A instituição criou respostas de apoio psicológico às vítimas?

Na questão relativa à criação respostas de apoio psicológico (serviços de atendimento, acompanhamento e apoio) para vítimas de assédio moral e sexual e de violência sexual, nos termos da Lei 61/2023, de 9 de novembro, as instituições/ unidades responderam o seguinte:



Figura 26 – Adoção de respostas de apoio psicológico às vítimas nas II&D's - GRUPO B

Nota metodológica à análise de respostas submetidas por Instituições I&D

Da análise às 83 respostas submetidas por instituições que se caracterizam como II&D, foram identificadas 56 submissões de respostas por II&D's de gestão integrada em IES pelo que, por método analítico, foram consideradas como integradas no Grupo A (respostas submetidas por IES).