



Parecer nº 31/2022

Promoção do respeito Interpessoal e prevenção do assédio no IPS

Enquadramento

Este parecer resulta do estudo e reflexão da Comissão de Ética do Instituto Politécnico de Setúbal (CE-IPS) com a finalidade de apresentar contributos que visem a **promoção de um clima de respeito interpessoal no IPS e a prevenção do assédio**. Esta necessidade emergiu, sobretudo, depois da ministra da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, Elvira Fortunato, ter enviado um conjunto de recomendações, às instituições de ensino superior, a 16 de maio de 2022, com vista ao reforço de iniciativas direcionadas para a agilização da análise de denúncias de assédio moral e sexual bem como a prevenção de novas situações e a sensibilização da comunidade académica. A prevenção do assédio nas instituições de ensino superior é importante como fator de promoção do bom desempenho académico, científico e profissional e da existência de um ambiente saudável, baseado na confiança e no civismo.

Este documento estrutura-se em duas partes: (i) síntese informativa sobre o assédio, na qual se apresentam os contributos para a sua definição e tipologias associadas, assim como sumariamente algumas evidências e (ii) reflexão sobre orientações para a prevenção do assédio, medidas inspiradas em algumas que têm vindo a ser tomadas quer em Portugal, quer noutras partes do mundo.

1. Síntese informativa sobre assédio

Neste parecer abordam-se duas tipologias de assédio partindo do princípio que, de uma forma geral, assédio constitui uma forma de violência, lesiva da dignidade pessoal, provocando mal-estar profundo e danos à integridade física e psicológica da pessoa afectada.

O reconhecimento do problema do assédio teve vários progressos ao longo da última década resultando na publicação de documentos orientadores e de legislação^(1, 2, 3) que visa a proteção da dignidade das pessoas e o combate à violência, à desigualdade e à discriminação.

Neste âmbito, destaca-se o trabalho desenvolvido por duas comissões governamentais, a *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego* (<https://assedio.cite.gov.pt/>) e a *Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género* (<https://www.cig.gov.pt/>), cujos websites apresentam informação relevante sobre a problemática do assédio, violência e discriminação, como reconhecer, prevenir e denunciar.

As instituições de ensino superior têm estabelecido diretrizes internas para promover ambientes seguros e fomentar o bem-estar geral da sua comunidade. Estas diretrizes têm resultado, por exemplo, na publicação de códigos de ética que podem ser considerados documentos fomentadores de integridade e de boas práticas nas ações académicas e institucionais. É disso exemplo o *Código de Ética e Conduta do IPS* (Despacho nº 9382/2022, 29 de julho de 2022), no qual se enumeram normas de conduta aplicáveis a todos os membros da comunidade académica. Uma dessas normas é *“Respeitar a integridade física e psicológica de todos os membros da comunidade académica e do público em geral, tratando com cortesia e não praticando atos que configurem qualquer tipo de violência, assédio ou discriminação”* - Capítulo II, artigo 1º, alínea e). Este conjunto de valores que o IPS considera fundamentais enquanto instituição de ensino superior, deverá ser complementado com a implementação de medidas que permitam prevenir e reportar situações de assédio, assim como apoiar as vítimas e as eventuais testemunhas, tal como punir e considerar programas de recuperação do agressor.

Nos últimos anos, várias instituições de ensino superior em Portugal têm conferido prioridade a este problema, por exemplo, a Universidade do Minho. A comissão que constituíram para este efeito define que o assédio poderá *“igualmente compreender comportamentos que contendem com a reserva da vida privada, nomeadamente a devassa da vida privada ou a violação de correspondência. O assédio apresenta-se igualmente suscetível de afetar a identidade cultural e a integridade pessoal, nomeadamente através de comportamentos que provoquem desconforto e/ou desvantagem séria em resultado de discriminação em função do sexo e identidade de género, estatuto social, etnia e raça, nacionalidade, crenças, idade, ocupação, características físicas e/ou de carácter geral”* ⁽⁴⁾.

Em qualquer instituição de ensino superior, podem praticar ou ser vítimas de assédio os estudantes, os funcionários, os professores e os investigadores. Este pode ser (i) o assédio moral e/ou (ii) o assédio sexual.

(i) Assédio moral

Em contexto laboral, o assédio está consagrado no *Código do Trabalho* (Lei n.º 7/2009, Diário da República de 12 de fevereiro)^(a), documento no qual consta que o assédio é considerado um “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 29º do Código do Trabalho⁽¹⁾).

A prática de assédio é legalmente proibida e constitui uma contraordenação muito grave, conferindo à vítima o direito de indemnização. A Lei nº 93/2017 de 23 de agosto, que estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, refere, no artigo 3º, que ocorre uma situação de assédio sempre que exista um comportamento discriminatório, “com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de determinada pessoa ou grupo de pessoas e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante, desestabilizador ou ofensivo”.

(ii) Assédio sexual

O referido artigo 29º do Código do Trabalho considera que o assédio sexual constitui um “comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade de determinada pessoa ou grupo de pessoas e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante, desestabilizador ou ofensivo.”

O assédio sexual não constitui um crime autónomo mas está incluído no crime de importunação sexual referido no artigo 170.º do Código Penal. A prática de importunação sexual inclui “atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constrangendo a outra pessoa a contacto de natureza sexual”.

Verifica-se que as instituições de ensino superior necessitam de criar instrumentos de sensibilização sobre o tema do assédio, contribuindo com o desenvolvimento de ações de intervenção e capacitação dentro da comunidade e, dessa forma, atuarem ao nível da prevenção, reconhecimento e denúncia de condutas de assédio.

A nível internacional o tema tem sido objeto de investigação científica, nomeadamente o assédio moral entre pares (estudante-estudante) e entre docentes e estudantes, analisando-se ainda a questão em termos de filiação de género.

O assédio moral foi avaliado em 47 universidades de 4 países - Argentina, Estónia, Finlândia, e Estados Unidos da América - e revelou ser bastante distinto entre países, facto que pode ser atribuível às diferenças culturais. A situação mais encontrada, comum a todos os países, foi a de assédio moral no relacionamento verbal. As manifestações de assédio moral mais relatadas foram a crítica injustificada e a desvalorização ou menosprezo relativas ao desempenho académico⁽⁵⁾.

Um estudo orientado para a população estudantil mais jovem, de 10 universidades espanholas, mostrou que o assédio moral existe e é persistente em sala de aula na forma de relacionamento verbal, e não na forma de agressão física. As vítimas são sobretudo mulheres que frequentam cursos das áreas das Ciências Sociais, Direito, Artes e Humanidades. Paralelamente, observou-se também uma espiral violenta relacional de assédio (ex. rumores ou exclusão social) que se prolonga no tempo. Entre outros fatores preditivos, está o facto de estes estudantes universitários terem já sofrido violência relacional durante a escolaridade obrigatória, bem como o baixo nível de instrução das suas mães⁽⁶⁾.

Em várias universidades americanas, comprovou-se que o *bullying* académico assume formas singulares, é transversal a todas as áreas disciplinares, embora se possa manifestar com diferente intensidade conforme as grandes áreas de conhecimento (Ciências Sociais, Ciências Naturais e Ciências Aplicadas), especificamente em cerca de 5 disciplinas. Este facto aponta que para tratar o *bullying* académico de maneira eficaz será necessária uma abordagem diferenciada e direcionada para cada uma das disciplinas em causa. O *bullying* académico é desencadeado principalmente pela diferença de autoridade ou poder, afetando tanto os estudantes como os docentes, desde os mais jovens até aos seniores, sendo maior na área da Engenharia e menor nas Ciências Sociais⁽⁷⁾.

O assédio é geralmente descendente, ou seja praticado por aqueles que institucionalmente têm um poder superior face ao que têm menor poder, o que não significa que não existam situações de intimidação em que não é este o padrão. As repercussões do assédio fazem-se sentir a múltiplos níveis, mas afetam decisivamente a qualidade do ensino e investigação⁽⁸⁾.

Perante casos de assédio, as universidades (e outras instituições de ensino superior) devem zelar por todos os alunos, funcionários e visitantes do campus e estarem verdadeiramente comprometidas com o bem-estar e o desempenho académico de alunos. As instituições terão de ser proactivas na promoção de uma cultura de tolerância e aceitação da diversidade. Também é recomendável que as instituições implementem sistemas para combater o assédio, como seja em recursos de aconselhamento, de apoio de pares, e outros sistemas para a promoção da empatia e da inclusão⁽⁹⁾. O assédio moral (e outras más práticas) deve ser prevenido e tratado a nível institucional⁽¹⁰⁾.

2. Orientações possíveis para a prevenção do assédio

Como prevenir, sensibilizar e capacitar?

É frequente que na resolução de problemas sociais se inicie a intervenção no final da cadeia, tratando-se da questão do assédio, significa isso agir apenas quando já há agressores e vítimas e resumir a ação à denúncia e ao seu encaminhamento e consequente punição. Contudo, o investimento nas estratégias preventivas deveria ser o mais forte e o primeiro a realizar-se.

No âmbito da Intervenção em aspetos psicossociais são considerados três níveis de prevenção: *a universal*, *a seletiva* e *a indicada*, constituindo a primeira aquela a adotar para que o problema não venha a ocorrer. Assim importa que as instituições criem um clima organizacional de respeito pelos Direitos Humanos, investindo num código de conduta comum e partilhado, em que cada membro conhece e se sente no dever de promover. O código tem de ser mais do que um regulamento instituído pelo legislador e invocado em situações de incumprimento, deve assumir-se como algo no qual as pessoas se revêm no âmbito do seu agir quotidiano, pelo que são de crucial importância os aspetos da Comunicação e da Partilha institucional. Como tal, são descritas algumas estratégias que se incluem no âmbito da prevenção universal do assédio.

A prevenção seletiva é aquela que se dirige aos grupos especialmente vulneráveis numa comunidade, algumas características como o género (ou justamente uma não filiação num deles ou alguma mudança nessa filiação), a etnia, doença ou incapacidade, etc, poderão fazer com que face ao problema em questão o risco aumente e, em consequência, aumentar a necessidade de proteção dentro da organização. A atenção a estas situações no interior das organizações

pode ocorrer mesmo antes destes grupos de risco se tornarem vítimas. Como tal sugerem-se algumas medidas que poderão ser adotadas.

Por fim, há a considerar a prevenção indicada que se deve considerar em relação a grupos nos quais o problema ocorreu e que necessitam de um apoio especializado para poderem recuperar da condição em que se encontram, sobretudo e, em primeiro lugar, as vítimas, mas também os agressores, já que uns e outros correm o risco de reincidir. Também nesta matéria há que criar os instrumentos adequados e sugerem-se alguns deles.

Estratégias Preventivas do Assédio

Incluem-se nestas medidas as que implicam, por parte do IPS e respetivas UO, um comportamento proativo de prevenção da Violência e de Assédio.

A. Estratégias institucionais de prevenção (primária ou universal):

1. Promover a divulgação e a sensibilização para o **Código de Ética e Normas de Conduta** do Instituto Politécnico de Setúbal em todos os órgãos de gestão das UO, junto do pessoal docente e não docente, assim como em outros espaços adequados, tais como as UC que abordam as questões de ética.
2. Criar um espaço de diálogo institucional sobre a prevenção da violência e luta contra o assédio (seminário, jornadas, dia da Instituição, oficina de formação, UC comum a todos os cursos...).
3. Pela sua importância e ausência de estudos científicos na área do assédio, recomenda-se o incentivo de estudos de investigação e/ou a criação de um observatório.
4. Promover ações de segurança digital.
5. Adopção de estratégias de proteção de grupos especialmente vulneráveis, evidenciando lógicas de discriminação estruturalmente enraizadas na sociedade (como, por exemplo, o roteiro Antirracista promovido na ESE-IPS).

B. Estratégias de comunicação e de informação sobre o assédio:

1. Gravar um Webinar (ou um vídeo de tipo promocional) de divulgação do Código de Ética a disponibilizar na página do IPS e nas páginas da UO.
2. Lançamento de um concurso de ideias junto da Comunidade do IPS para a promoção do Código de Ética, evidenciando a importância do mesmo para o respeito interpessoal e a prevenção do assédio (poderá ser um vídeo, um cartaz, um flyer, uma oficina de formação, uma peça de teatro...).

3. Elaboração pelo GI.COM de um vídeo de 2 minutos com grupos (estudantes, docentes, não docentes) sobre condutas preventivas, a que é que se deve estar atento (detecção de «red flags»), a importância dos limites nas relações interpessoais (vulgo, «não pisar o risco»), se possível com envolvimento da AAIPS.
4. Utilizar os MUPI que estão nas escolas para divulgar mensagens curtas, criando uma rubrica específica emitida de forma periódica.
5. Inclusão na documentação do estudante 1º ano/1ª vez do Código de Ética:
☐ Declaro que tomei conhecimento e me comprometo a cumprir o Código de Ética e Normas de conduta do IPS
6. Divulgação da Linha Nacional de Emergência Social (LNES) - número 144 disponível para todos os cidadãos em situação de desproteção e vulnerabilidade.

C. Estratégias remediativas (ou de prevenção secundária e indicada)

Incluem-se medidas que permitem identificar, analisar e sancionar situações de assédio, assim como apoiar a sua resolução positiva no curto, medio e longo prazo.

1. Criação da figura do Provedor institucional (preferencialmente um membro externo ao IPS, com reconhecidas competências na área ou um membro do Conselho Geral do IPS escolhido pelo mesmo) e colocar sob a sua alçada um canal de denúncia (fiável em termos da garantia de anonimato para a comunidade quando é o próprio, assim como quando é testemunha) enquanto recurso de qualquer membro da comunidade académica. A este competirá organizar, com a presidência do IPS e as direções das UO, a averiguação das denúncias e as sanções respetivas. Poderá também ser um gabinete especializado na área, com pessoal docente e/ou técnico e assessoria jurídica.
2. Criar, assim que surgir a denúncia, estratégias de proteção institucional e de apoio psicológico à vítima, em serviço próprio ou em ligação com o SAS (ainda que o SAS seja visto como um serviço para estudantes, podendo a vítima não o ser). Criar estratégias de articulação e encaminhamento para outras entidades (forças policiais, apoio clínico, etc). Acautelar represálias.
3. Criar estratégias adequadas para que as sanções a adoptar impliquem também a adopção de programas próprios que permitam o apoio continuado às vítimas que assim o desejem e a prevenção de comportamentos reincidentes por parte dos agressores.
4. Estudar empiricamente o fenómeno do assédio a partir das situações denunciadas (respeitando o anonimato), assim como a eficácia das medidas adoptadas, investindo assim em dinâmicas de conhecimento e aprendizagem organizacional.

PARECER

Reconhecendo a relevância de um ambiente saudável, baseado na confiança e no civismo, em que se promova o respeito pela dignidade das pessoas;

Considerando que o assédio é um fenómeno interpessoal e social que desrespeita a dignidade e integridade humanas, afeta a identidade e a qualidade de vida das pessoas bem como o desenvolvimento das suas capacidades básicas;

Entendendo que a prevenção do assédio no IPS é importante como fator de promoção da cultura de respeito interpessoal, de ambiente promotor do desenvolvimento humano e do bom desempenho académico, científico e profissional;

é nosso parecer que

1. assume particular relevância a operacionalização dos valores previstos no Código de Ética e Conduta do IPS, concretamente *Respeitar a integridade física e psicológica de todos os membros da comunidade académica e do público em geral, tratando com cortesia e não praticando atos que configurem qualquer tipo de violência, assédio ou discriminação*;
2. o IPS tem a responsabilidade social de criar instrumentos de sensibilização, contribuindo com o desenvolvimento de ações de intervenção e capacitação dentro da comunidade e, dessa forma, atuar ao nível da prevenção, reconhecimento e denúncia de condutas de assédio;
3. devem ser implementadas medidas que permitam prevenir e reportar situações de assédio, assim como apoiar as vítimas e as eventuais testemunhas, tal como sancionar e considerar programas de recuperação do agressor;
4. importa que cada membro da comunidade do IPS – docentes, não docentes, estudantes - analise e corrija, se necessário, a sua conduta no sentido do respeito interpessoal, da promoção das regras da boa convivência e urbanidade, contribuindo para criar um ambiente humanizado, uma cultura de tolerância e aceitação da diversidade.

Bibliografia

- (1) Portugal. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Diário da República, Iª série, n.º 30/2009. Código do Trabalho. Disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

- (2) Portugal. Lei n.º 93/2017 de 23 de agosto. Diário da República, 1.ª série, N.º 162. Estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem. Disponível em <https://files.dre.pt/1s/2017/08/16200/0491104915.pdf>
- (3) Conselho da Europa. 2013. Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul, 2011). Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (Ed). Presidência do Conselho de Ministros. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/conv_ce.pdf
- (4) Universidade do Minho, grupo de missão (2022). Orientações para a prevenção do Assédio. https://www.uminho.pt/PT/uminho/Informacao-Institucional/Planos-e-Relatorios/Documents/OPAUM_Orientac%CC%A7oes2022_VF.pdf
- (5) Maili Pörhölä, Kristen Cvancara, Esta Kaal, Kristina Kunttu, Kaja Tampere, Maria Beatriz Torres *Bullying in university between peers and by personnel: cultural variation in prevalence, forms, and gender differences in four countries*, Social Psychology of Education (2020) 23: 143–169.
- (6) José Gómez-Galán, Cristina Lázaro-Pérez, José Ángel Martínez-López *Trajectories of Victimization and Bullying at University: Prevention for a Healthy and Sustainable Educational Environment*, Sustainability (2021) 13: 3426. <https://doi.org/10.3390/su13063426>
- (7) Sherry Moss, Susanne Tauber, Shahriar Sharifi, and Morteza Mahmoudi, *The need for the development of discipline-specific approaches to address academic bullying*, The Lancet (2022) 50, 1. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2022.101598>
- (8) Sharma, M. (2017). *Workplace Bullying: An exploratory study in Australian academia*, Doctor of Philosophy Thesis, Edith Cowan University. <https://ro.ecu.edu.au/theses/2013>
- (9) Carrie Anne Myers and Helen Cowie, *How can we prevent and reduce bullying amongst university students?* The International Journal of Emotional Education (2016) 8 (1): 109-119. DOI: 10.4324/9781315750132
- (10) Michał Zawadzki, Tommy Jensen, *Bullying and the neoliberal university: A co-authored autoethnography*, Management Learning, (2020) 51 (4): 398–413. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1350507620920532>

Relatoras: Carla Cibele Figueiredo, Maria João Carmezim, Sónia Santos.

Aprovado por unanimidade na reunião plenária, 14 de novembro de 2022.

Presidente da CE-IPS

