

**COMISSÃO INDEPENDENTE DE
ESCLARECIMENTO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO
NO CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS**

RELATÓRIO FINAL

29 de fevereiro de 2024

Índice

Índice de Abreviaturas	5
Índice de Gráficos e Tabelas	6
1. Preâmbulo.....	7
2. Breve Enquadramento	11
2.1. Perspetiva psicojurídica dos conceitos de assédio/abuso moral e sexual e de abuso de poder	13
2.1.1. Considerações.....	13
2.1.2. Conceito de assédio moral.....	14
2.1.3. Conceito de assédio sexual.....	17
2.1.4. Conceitos de abuso sexual e abuso de poder.....	20
2.2. Assédio/abuso moral e sexual e abuso de poder na academia.....	21
2.2.1. Perspetiva geral	21
2.2.2. Contexto Português	22
3. Metodologia	25
3.1. Questões Éticas.....	25
3.1.1. Imparcialidade e Neutralidade.....	25
3.1.2. Isenção e Independência.....	25
3.1.3. Definição do escopo do trabalho a realizar	25
3.1.4. Definição dos prazos de recolha de denúncias, tratamento de dados e elaboração do relatório final.....	26
3.1.5. Proteção das pessoas denunciantes.....	27
3.1.6. Sinalização e encaminhamento de situações preocupantes	27
3.1.7. Tratamento e armazenamento de dados e informação recolhida.....	28
3.1.8. Articulação com o CES	28
3.1.9. Comunicação Social	29
3.2. Cronograma definido para o trabalho a realizar	29
3.3. Aspectos Metodológicos Específicos	30
3.3.1. Questão metodológica central	30
3.3.2. Objeto de trabalho	30
3.3.3. Terminologia e conceitos	31

3.3.4. Tipo de amostra.....	33
3.3.5. Procedimentos e canais para receção de comunicações.....	33
3.3.6. Tipo de abordagem.....	34
3.3.7. Estratégias metodológicas.....	34
3.3.8. Audições.....	35
3.3.9. Análise documental.....	46
3.3.10. Tratamento e armazenamento de dados.....	47
3.3.11. Problemas, constrangimentos e soluções encontradas.....	47
4. Análise da orgânica do CES.....	49
4.1. Mecanismos e Instrumentos para lidar com o assédio e abuso.....	49
4.2. Interações com outras Instituições.....	50
4.3. Participação em Órgãos do CES.....	53
5. Súmula Descritiva.....	54
5.1. Reuniões.....	54
5.2. Comunicações com a CI.....	55
5.3. Dados Gerais.....	56
5.4. Sobre Pessoas Denunciantes.....	56
5.5. Sobre Pessoas Denunciadas.....	61
6. Considerações Finais.....	65
6.1. Pessoas Denunciantes.....	65
6.2. Pessoas Denunciadas.....	70
6.3. Conclusões.....	72
7. Recomendações.....	76
7.1. Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e Abuso.....	76
7.2. Mecanismos Estruturais.....	77
7.2.1. Provedoria.....	77
7.2.2. Participação efetiva dos membros da comunidade nos Órgãos CES.....	79
7.3. Medidas específicas de mapeamento, prevenção e intervenção.....	79
7.3.1. Mapeamento.....	79
7.3.2. Prevenção.....	80
7.3.3. Intervenção.....	81
Referências Bibliográficas.....	85

Anexos	88
Notas Biográficas.....	112

Índice de Abreviaturas

CES – Centro de Estudos Sociais

CI – Comissão Independente

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego

CP – Código Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia

FFMS – Fundação Francisco Manuel dos Santos

IES – Instituições do Ensino Superior

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses

UAP – Unidade de Acompanhamento Pedagógico

UC – Universidade de Coimbra

UIEA – Unidades Interna e Externa de Acompanhamento

UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta

Índice de Gráficos e Tabelas

Gráficos

Gráfico 1 - Alguns órgãos/instrumentos do CES.....	49
Gráfico 2 – Distribuição de pessoas por categoria e ano	52
Gráfico 3 – Distribuição de pessoas por sexo e categoria em 2022 ²³	52
Gráfico 4 – Distribuição por sexo das pessoas denunciantes	56
Gráfico 5 – Distribuição por categorias em que as pessoas se apresentaram	57
Gráfico 6 – Distribuição da categoria em que as pessoas denunciantes se relacionavam com o CES	57
Gráfico 7 – Distribuição das pessoas por origem/nacionalidade	58
Gráfico 8 – Distribuição por categoria de Má Prática	58
Gráfico 9 – Distribuição das responsabilidades atribuídas pelas pessoas denunciantes.....	59
Gráfico 10 – Distribuição de danos identificados pelas pessoas denunciantes	60
Gráfico 11 – Distribuição das formas de reparação de dano e outras sugestões	60
Gráfico 12 – Distribuição por sexo das pessoas denunciadas.....	61
Gráfico 13 – Distribuição por categoria das pessoas denunciadas	62
Gráfico 14 – Distribuição das pessoas denunciadas por tipo de conduta	62
Gráfico 15 – Distribuição do número de anos em as que pessoas denunciadas ocuparam cargos de gestão em órgãos do CES	63
Gráfico 16 – Distribuição percentual do número de vezes que as pessoas denunciadas foram identificadas nas denúncias.....	63
Gráfico 17 – Distribuição de fatores apresentados para justificar as denúncias públicas	64

Tabelas

Tabela 1 – Possibilidade de participação efetiva (direito de voto) da comunidade por órgão no CES	50
Tabela 2 – Número de anos por número de pessoas em função nos órgãos do CES.....	53
Tabela 3 – Datas de reuniões formais da CI com todos os seus elementos	54
Tabela 4 – Total de dados sobre as pessoas denunciantes, denunciadas e outras de interesse	56

1. Preâmbulo

Após a publicação pela editora *Routledge* do livro “*Sexual Misconduct in Academia: Informing an Ethics of Care in the University*”, em março de 2023, que incluiu o capítulo de autoria de Lieselotte Viaene, Catarina Laranjeiro e Miye Nadya Tom, com o título “The walls spoke when no one else would: Autoethnographic notes on sexual-power gatekeeping within avant-garde academia”, no presente relatório designado por “Capítulo”, o Centro de Estudos Sociais (CES) nomeou uma Comissão Independente (CI), externa à instituição, para analisar denúncias sobre práticas de assédio moral e sexual nas atividades profissionais, de investigação ou de formação avançada ocorridas no CES.

A CI enquanto estrutura autónoma, isenta e independente de qualquer influência interna ou externa, iniciou os trabalhos a 1 de agosto de 2023. O foco da CI foi a análise e esclarecimento de denúncias sobre eventuais situações de assédio e abuso, ocorridas no âmbito de atividades profissionais, de investigação ou de formação avançada desenvolvidas no CES.

A CI não se substitui às entidades ou autoridades administrativas ou judiciais competentes para a apreciação de condutas que possam constituir infrações disciplinares ou crimes não prescritos. O objetivo da CI foi validar indiciariamente, com base em elementos de prova produzidos, como depoimentos ou documentos, as denúncias que lhe foram reportadas e, em sequência, produzir recomendações a partir de boas práticas definidas em outros contextos académicos internacionais que contribuam para o desenvolvimento e adoção de medidas de prevenção e sensibilização dos membros da comunidade do CES sobre todas as formas de assédio. Na prossecução da sua missão, a CI teve como critérios a imparcialidade, a autonomia, a confidencialidade e a independência.

A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra as regras de direitos fundamentais, dividindo-as em direitos, liberdades e garantias e em direitos económicos, sociais e culturais. A CRP proclama a adesão a princípios fundamentais como democracia, dignidade da pessoa humana e igualdade, assim como o respeito pelos direitos fundamentais, priorizando a pessoa antes da organização política e económica. Segundo o princípio da igualdade, todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, e ninguém pode ser privilegiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de sua ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Do mesmo modo que proíbe diferenças de tratamento sem fundamento legítimo, justifica, e em alguns casos impõe, a adoção de medidas

diferenciadas para pessoas e grupos vulneráveis, grupos que necessitam e dependem de proteção, através de políticas voltadas para combater a discriminação e alcançar igualdade material. De sublinhar que a revisão da CRP de 1997 passou a incluir o direito à proteção legal contra todas as formas de discriminação (artigo 26º).

Ao longo dos anos, foram sendo adotadas leis e desenhadas políticas públicas de combate à discriminação e de promoção da igualdade. À luz da CRP, todos têm a liberdade de aprender e ensinar (artigo 43º), competindo ao Estado garantir o acesso à educação em condições de igualdade de oportunidades de acesso e sucesso escolar (artigo 74º). O ensino básico, universal e gratuito foi instituído em 1976, bem como, desde a revisão constitucional de 1982, se estabeleceu progressivamente a gratuidade de todos os graus de ensino. São também tarefas estatais o apoio à investigação científica e o desenvolvimento tecnológico.

Em Portugal, após a instalação do regime democrático, entrou em vigor o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, da Organização das Nações Unidas (ONU). Em 1978, passou a vigorar a Convenção para a proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, aprovada pelo Conselho da Europa em 1950. Esta Convenção contempla direitos, tais como direito à vida e proibição de tortura, liberdade de expressão, liberdade de consciência, pensamento e religião, reserva da vida privada e familiar e direito a uma tutela jurisdicional efetiva. Outros instrumentos internacionais foram sendo adotados ao longo do tempo, designadamente as Convenções da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial de 1965, sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres de 1979, sobre os Direitos das Crianças de 1989. Já no século XXI, adotou-se os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006, e a Convenção para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica do Conselho da Europa de 2011. Mais recentemente, Portugal subscreveu o Acordo de Paris que estabelece os 17 objetivos da Agenda para o Desenvolvimento Sustentável 2030 da ONU. Entre estes objetivos estão a erradicação da pobreza e da fome, saúde e bem estar, educação de qualidade, inclusiva e equitativa, igualdade de género e empoderamento de todas as mulheres e meninas, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos/as, redução das desigualdades dentro dos países e entre eles, a ação climática e a defesa da vida na Terra, e a promoção de instituições justas, eficazes e inclusivas – que fornecem um bom argumento para a reflexão sobre os caminhos de realização da dignidade da pessoa humana.

Além do reconhecimento de direitos é fundamental a existência de mecanismos para a sua defesa e efetividade. Numa democracia participativa, as pessoas são também chamadas a participar na efetivação dos direitos. A proteção dos direitos fundamentais é dinâmica, aberta a novos desafios e contextos. A diversidade das sociedades exige um entendimento complexo da igualdade capaz de articular direitos iguais com direitos diferenciados numa dignidade comum.

Um estudo europeu realizado recentemente, com mais de 42 000 respostas de funcionários e estudantes de instituições académicas, concluiu que quase dois em cada três inquiridos (58%) tinham sido vítimas de violência baseada no género e quase um em cada três tinha sido vítima de assédio sexual nas suas instituições.¹ Numa análise compreensiva sobre o mapeamento de leis e políticas, o mesmo estudo, no que respeita a Portugal, apenas identifica a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-discriminação que inclui Instituições de Ensino Superior (IES) públicas (Sales Oliveira, C., 2021).

Sendo uma temática recente em Portugal, os estudos sobre assédio e abuso na Academia ainda são escassos. Não obstante, têm vindo a público vários casos de situações de assédio envolvendo estudantes e docentes do Ensino Superior. Igualmente, não se encontra nenhuma referência no atual Regime Jurídico de Instituições do Ensino Superior (RJIES)² ou no Regime Jurídico das Instituições que se dedicam à Investigação e Desenvolvimento sobre assédio e abuso³. Contudo, a publicação do capítulo mencionado no início do preâmbulo provocou reações dentro da Academia e dos responsáveis governamentais resultando na criação de uma Comissão pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior⁴ para analisar o tema e o Parlamento Português recomendou ao Governo a criação de códigos de conduta nas IES.⁵

Assim, há sinais no sentido de se estabelecer políticas de prevenção e combate ao assédio/abuso moral e sexual dentro da Academia. Organizações internacionais (ONU, 2008; ONU, 2019; OIT, 2019) referem que o primeiro passo para a construção de um sistema de prevenção e

¹ *Results from the largest European survey on gender-based violence in academia*, (2022). UniSAFE.

<https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/> [acedido 12. 10. 2023]

² Regime Jurídico de Instituições do Ensino Superior, Lei n.º 62/2007. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-107985094> [acedido em 7.8.2023]

³ Regime Jurídico das Instituições que se dedicam à Investigação e Desenvolvimento, Decreto-Lei n.º 63/2019. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2019-122312810> (acedido em 7.8.2023)

⁴ *Governo constitui comissão para criação de Estratégia de Prevenção do Assédio nas Instituições de Ensino Superior*. (2023). <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/comunicado?i=governo-constitui-comissao-para-criacao-de-estrategia-de-prevencao-do-assedio-nas-instituicoes-de-ensino-superior> [acedido 12. 10. 2023]

⁵ *Resolução da Assembleia da República n.º 98/2023*, (2023). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-assembleia-republica/98-2023-216254972> [acedido 12. 10. 2023]

combate ao assédio numa organização é assegurar o comprometimento dos órgãos de gestão da instituição, pois este é o primeiro elemento para a efetividade das ações necessárias para mudança de cultura. Acrescentam que a formalização e implementação do sistema de prevenção é determinante, bem como estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho académico. Por tal é necessário: elaborar, implementar e avaliar planos de igualdade na academia; apoiar a realização de estudos para promover a igualdade de género; fomentar o conhecimento na comunidade académica sobre o alcance e significado do princípio da igualdade através de propostas de ações formativas e de políticas institucionais que se traduzam em ações afirmativas, lembrando que as políticas internas das instituições devem procurar dar efetividade a direitos negligenciados e/ou direitos esquecidos.

Neste relatório apresenta-se um diagnóstico da situação, bem como recomendações que, caso venham a ser adotadas, comprometem os órgãos sociais do CES com o combate e prevenção de assédio e abuso dentro da instituição.

2. Breve Enquadramento

Nos últimos anos, muito devido ao movimento *Me Too* que se iniciou nos Estados Unidos da América e se espalhou de forma viral desde outubro de 2017, têm vindo a surgir cada vez mais relatos, sobretudo de mulheres, de situações de assédio sexual em diversos contextos. Estas situações e a ampla discussão pública em torno do tema permitiram atribuir especial importância a outras questões associadas como assédio moral e abuso de poder. Outro exemplo de movimento social com impacto na Academia é o *Ni Una Menos*. A 3 de junho de 2015, acontecia a primeira mobilização deste movimento na Argentina, marcando um novo capítulo emancipatório no país e que se refletiria em toda a América Latina. O *Ni Una Menos* proporcionou o surgimento de vários grupos em diferentes espaços, incluindo os universitários.

A Organização Mundial da Saúde definiu violência como “o uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha grande possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação”. (Krug et al., 2002)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou, em 2019, a Convenção 190 sobre Violência e Assédio, que gerou a Recomendação 206 da OIT com ações para o combate à Violência e Assédio no trabalho. De acordo com a OIT, as convenções e protocolos são tratados internacionais que definem regras mínimas padrões a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam. A ratificação de uma convenção ou protocolo da OIT por qualquer um dos seus 187 Estados-membros é um ato soberano e implica a sua incorporação no sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, como tal, um carácter vinculativo (OIT, 2021). A Convenção 190 tem o objetivo de combater toda e qualquer violência no ambiente de trabalho; define que o termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho se refere a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos e inclui violência e assédio (MPT, 2019).

A OIT elencou os seguintes tipos de “violência e assédio”: violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual (*cyberbullying*), violência de género e assédio em razão de género (Santos et al., 2020). A *European Trade Union Confederation* considera o assédio moral e sexual como tipos de violência (ETUC, 2007).

A violência e assédio baseados em género materializam-se quando determinado sexo ou género é alvo de violência de forma desproporcional. O escopo é abrangente, incluindo todos os tipos de trabalhadores, sejam eles contratados, em formação, aprendizes, estagiários, o próprio empregador e até pessoas desempregadas, que estejam à procura de um emprego, aplicando-se aos setores privados e públicos, formais e informais e em áreas urbanas ou rurais. O conceito de local de trabalho não se limita ao local de trabalho, inclui as viagens em trabalho, formações, eventos sociais, meios de comunicação usados no trabalho; ou seja, qualquer ambiente físico ou virtual que esteja ligado ao trabalho.

A Convenção 190 da OIT apresenta princípios que sugerem práticas a serem adotadas pelos países consignatários, e também podem alcançar as organizações públicas ou privadas: “a) proibição legal de violência e assédio; b) garantir que as políticas relevantes abordem a violência e o assédio; c) adotar uma estratégia abrangente para implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio; d) estabelecer ou fortalecer mecanismos de inspeção e monitorização; e) garantia de acesso a recursos e apoio às vítimas; f) prever sanções; g) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e aumentar a consciencialização, em formatos acessíveis conforme apropriado; e h) garantia de meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, inclusive através de inspeções do trabalho ou outros órgãos competentes” (OIT, 2019)

A Recomendação 206 da OIT, corroborando os princípios acima mencionados, sugere que os Estados membros estabeleçam em leis e regulamentos próprios, que os trabalhadores participem de todas as fases da construção da política sobre violência e assédio, incluindo conceção, implementação e monitorização. As seguintes medidas são recomendadas: “a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política de trabalho sobre violência e assédio; b) levar em consideração a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional; c) identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para preveni-los e controlá-los; e d) fornecer aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e formação, em formatos acessíveis, da forma mais apropriada, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas em relação a política referida na alínea ‘a’ do presente artigo” (OIT, 2019-2). Tais medidas podem ser adotadas em contexto de empresas públicas ou privadas.

A ONU publicou dois documentos contendo diretrizes sobre a prevenção e combate ao assédio: ST/SGB/2008/5, “*Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority*” (ONU, 2008). Estabelece definições sobre o que considerar assédio, princípios gerais, obrigações dos líderes, medidas preventivas, medidas corretivas e formas de monitoramento. A ST/SGB/2019/8, “*Addressing discrimination, harassment, including sexual*” (ONU, 2019) complementa e expande o documento anterior, apresentando definições mais detalhadas de política, ações preventivas, ações preliminares ao detetar possíveis casos de assédio, receção de denúncia, suporte à vítima e compilação das informações necessárias à instrução do processo.

2.1. Perspetiva psicojurídica dos conceitos de assédio/abuso moral e sexual e de abuso de poder

2.1.1. Considerações

Todas as legislações, quer as internas de um País, quer as Convenções Internacionais, de uma forma mais leve ou mais dura, punem comportamentos individuais ou coletivos que diminuam a dignidade humana. Em termos gerais, assédio e abuso são comportamento indesejados (gestos, palavras, comportamentos) praticados com algum grau de reiteração com o objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, ameaçador, humilhante ou desestabilizador.

Em Portugal, à semelhança do que ocorre no mundo ocidental, estes conceitos têm vindo a ser cada vez mais discutidos, suscitando alterações recentes no Código de Trabalho. Estas alterações foram consequência de discussões públicas, mas também da evolução das sensibilidades das populações para a promoção dos direitos das mulheres, promoção da igualdade de género e combate a todas as formas de violência contra as pessoas, sobretudo em situações de assimetria de poder e sobre as pessoas com maiores índices de fragilidade.

De acordo com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o que permite distinguir assédio, sobretudo o moral, de outros aspetos como o conflito laboral, é a “existência de intencionalidade”.⁶ A mesma entidade refere que as práticas de assédio são marcadas pela existência de “um comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou

⁶ *Situações Que Não Devem Ser Confundidas Com Assédio – CITE* (2023). <https://cite.gov.pt/situacoes-que-nao-devem-ser-confundidas-com-assedio> [acedido 1. 9. 2023]

desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral)”.⁷ Esta formulação pressupõe também que as práticas de assédio carecem de um carácter repetitivo.

2.1.2. Conceito de assédio moral

A revisão do Código do Trabalho (CT) deu origem à Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, publicada no Diário da República, com a seguinte redação:

“O assédio moral consiste no 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, enquanto o assédio sexual consiste no comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física (cfr. n.ºs 1 a 3 do artigo 29.º do CT).”⁸

De acordo com esta formulação, o assédio moral é uma prática discriminatória que tem um objetivo determinado: prejudicar a pessoa que dele é vítima. Considera-se assédio moral quando os factos repetidos afetam a integridade física e moral da vítima, ou seja, em que o agressor expõe a vítima a situações humilhantes, com ofensas ou ameaças:

- Situações vexatórias: o trabalhador recebe gritos e ofensas diante de alguns colegas ou de todos. O seu trabalho é criticado de forma exagerada ou sem motivo;
- Ameaças: o agressor afirma que poderá demitir a vítima caso faça ou deixe de fazer algo;
- Sobrecarga: além de volume de trabalho maior do que o normal, o superior exige metas inatingíveis;
- Atividades incompatíveis: a atribuição de tarefas que nada tenham a ver com a função, normalmente em prazos impossíveis de cumprir;
- Agressões: além das verbais, também físicas e demais atitudes violentas;

⁷ *Situações Que Não Devem Ser Confundidas Com Assédio – CITE* (2023). <https://cite.gov.pt/situacoes-que-nao-devem-ser-confundidas-com-assedio> [acedido 1. 9. 2023]

⁸ *Código do Trabalho Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto* (2017). <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> [acedido 1. 9. 2023]

- Discriminação: o agressor humilha a vítima pela sua etnia, género, raça, religião, orientação sexual ou características físicas, com críticas sobre sua vida pessoal;
- Omissão de informações: são negadas informações que possam ajudar nas tarefas da vítima, induzindo-a ao erro;
- Negação do direito às folgas: mesmo sendo direito do trabalhador, ele é forçado a trabalhar fora do horário ou dia contratado;
- Isolamento: o trabalhador não consegue comunicar com outros colegas de trabalho ou é interrompido constantemente em reuniões;
- Boatos: o agressor espalha rumores para ferir a dignidade do colaborador;
- Apropriação de ideias: o assediador diz ser o autor de ideias, projetos e propostas da vítima.

Geralmente, o assédio moral entre colegas de trabalho pode ser dividido em duas categorias, o assédio moral vertical e o horizontal:

- Assédio moral vertical: é o mais comum no ambiente de trabalho. Ocorre quando um membro da equipa em posição de poder, geralmente um gestor ou colaborador com mais tempo na organização, usa a sua hierarquia para assediar outras pessoas. Isso pode tomar várias formas, desde a atribuição de tarefas excessivas a um mesmo indivíduo até ameaças de demissão. Por estar apoiado na hierarquia da organização, este é um tipo de assédio difícil de combater num primeiro momento, especialmente para pessoas com pouca experiência profissional. Assim, a responsabilidade por evitar este tipo de assédio cabe à organização e aos colaboradores mais antigos. Menos comum, embora existente, é o assédio moral vertical ascendente que ocorre quando um subordinado ou grupo de subordinados atua contra um superior hierárquico;
- Assédio moral horizontal ou entre pares: acontece quando um colega de trabalho diminui, humilha e inventa boatos para que outro não evolua na carreira. Já o organizacional aparece quando o assédio faz parte da cultura da empresa — como em estabelecimentos extremamente competitivos, em que empregados são estimulados a competir entre si.

A prática de assédio, confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (cfr. n.º 4 do artigo 29.º e artigo 28.º, ambos do CT), e constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei (cfr. n.º 5 do artigo 29.º do CT). O denunciante e as testemunhas não

podem ser sancionados disciplinarmente (a menos que atuem com dolo) com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório (cfr. n.º 6 do artigo 29.º do CT).

Para prevenir o assédio, incumbe à entidade patronal adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (cfr. alíneas k) e l) do n.º 1 do artigo 127.º do CT). Cabe ao empregador a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (cfr. n.º 8 do artigo 283.º do CT). Finalmente, 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 igualdade, não discriminação e assédio (cfr. alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do CT), constituindo justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a prática do assédio pelo empregador ou seu representante, denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral (cfr. alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do CT).

Um estudo realizado em 2019 pela Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS, 2019) refere que 20% das mulheres trabalhadoras já foi vítima de perseguição profissional (por exemplo, o trabalho é sistematicamente desvalorizado; de forma recorrente definiram-lhe objetivos e prazos impossíveis de atingir) e 19% já foi vítima de intimidação (por exemplo, sentir-se constantemente alvo de ameaças de despedimento; ser sistematicamente alvo de situações limite com o objetivo de a levar ao descontrolo).

As consequências do assédio moral têm um impacto significativo nas organizações em que ocorrem, designadamente (CITE, 2023):

- Maiores índices de absentismo;
- Redução da motivação e do empenho dos profissionais;
- Aumento da conflitualidade laboral entre equipas;
- Maiores níveis de competição/menos cooperação e solidariedade;
- Diminuição da produtividade;
- Degradação do ambiente laboral;
- Diminuição da satisfação com o trabalho;
- Menos níveis de compromisso com a entidade patronal;

- Decréscimo do desempenho financeiro da organização;
- Aumento de processos no Tribunal de Trabalho.

Ao nível emocional e psicológico, o assédio moral tem impacto significativo na vítima, nomeadamente instabilidade emocional, elevados níveis de ansiedade, sintomatologia depressiva, ideação suicida, fracas expectativas de futuro, diminuição da confiança nos outros, dificuldades nas relações interpessoais (CITE, 2023). Ao nível da saúde física, as pessoas vítimas de assédio moral têm maior probabilidade de virem a desenvolver problemas e doenças diversas, entre as quais se destacam problemas cardiovasculares e gastrointestinais. De acordo com a CITE, “em alguns casos, as pessoas deixam de ser capazes de se comportar normalmente, quer no trabalho, quer na sua vida quotidiana. O assédio pode provocar stress pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até conduzir ao suicídio”.⁹

2.1.3. Conceito de assédio sexual

Por via da ratificação, em 2013, da Convenção de Istambul/Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, Portugal está obrigado a punir o assédio sexual. O mesmo está descrito no artigo 40º, do referido tratado como, "qualquer tipo de comportamento indesejado de natureza sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o intuito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo".¹⁰

As condutas de assédio sexual inserem-se no crime de importunação sexual, previsto no artigo 170.º do Código Penal (CP) Português, como sendo a conduta que importuna a vítima "através de atos exibicionistas, formulação de propostas sexuais ou constrangimento a contactos de natureza sexual", sendo o mesmo “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”¹¹.

⁹ *Algumas consequências do assédio*. (2023). <https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/algumas-consequencias-do-assedio/> [acedido em 1.9.2023]

¹⁰ Conselho da Europa. (2011). *Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica*, p.14. <https://earhvd.sg.mai.gov.pt/LegislacaoDocumentacao/Documents/Convention%2021%20Portuguese.pdf>. [acedido em 1.9.2023]

¹¹ Código Penal Português (1995). <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1995-34437675> [acedido em 1.9.2023]

Assim, o conceito de formulação de propostas de teor sexual, constante no artigo 170º do CP Português, deve ser interpretado à luz do conceito de violência de género da Convenção de Istambul, abrangendo convites sexuais não desejados, palavras, comentários ou expressões humilhantes e degradantes sobre o corpo das mulheres ou que se referem a atos sexuais desejados pelo assediador, ainda que seja usada linguagem metafórica ou simbólica, mas cujo significado sexual é perceptível pela generalidade das pessoas, bem como de palavras ou sons exprimidos e comunicados pelo agente tais como comentários jocosos, considerações, questões exprimidas oralmente ou por escrito e expressões ou comunicações que não envolvam palavras ou sons, como por exemplo, expressões faciais, movimentos, entre outros.

A Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) refere que as situações de assédio sexual podem afetar as vítimas de forma diferente. Identifica que as vítimas podem passar por situações de confusão, vulnerabilidade e sentir-se “perturbadas, humilhadas, desorientadas ou ansiosas”. A existência de sentimentos de culpa e vergonha é frequente, bem como a existência de dúvidas acerca da existência do comportamento e da sua real intencionalidade. O sentimento de solidão é também frequente, pois as vítimas podem sentir-se isoladas e a “viver um pesadelo” (OPP, 2023).

A FFMS indica que 13% das mulheres relata ter sido vítima de insinuações sexuais/atenção sexual não desejada (piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo/aspecto, olhares insinuantes ofensivos, propostas indesejadas de carácter sexual). Além disso, 7% de mulheres referem já terem sido vítimas de contacto físico não desejado (como tocar, apalpar, beijar). A FFMS, num estudo publicado em 2019, relata que 79% das mulheres dizem já ter passado por situações de assédio sexual no trabalho (FFMS, 2019). Em 2015, a CITE realizou um estudo sobre assédio em contexto profissional; os resultados indicam que 6.3% dos homens e 20% das mulheres já foram vítimas de contactos físicos indesejados (Torres, A. et al., 2016).

O estudo exploratório publicado pela União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR) em 2018, refere que os homens também são vítimas de violência sexual, sobretudo através de “toques sexuais indesejados” e “coerção sexual”; ou seja, nas formas de agressão sexual mais graves, como tentativas de violação e violações, os relatos por parte de vítimas do sexo masculino são mais residuais. (UMAR, 2017)

De seguida, apresentam-se as consequências mais comumente apresentadas pelas pessoas que sofrem situações de assédio sexual, e que em muito se assemelham às descritas anteriormente em relação ao assédio moral (CITE, 2023):

- Sentimentos de isolamento social e pessoal;
- Sentimentos negativos e baixa autoestima;
- Sintomatologia depressiva e ansiosa;
- Sintomatologia de Stress Pós-Traumático, nomeadamente re-experienciação traumática dos eventos primários;
- Fracas expectativas de futuro/desmotivação;
- Sentimentos de incompetência e ineficácia pessoal;
- Ideação suicida;
- Problemas físicos tais como dores de cabeça, alterações no funcionamento gastrointestinal, dores físicas generalizadas e problemas músculo-esqueléticos, alterações cardiovasculares e musculoesqueléticas e problemas respiratórios;
- Alterações nos padrões de sono e apetite.

Embora estas sejam as alterações mais comuns, existem outras menos valorizadas clinicamente como, por exemplo, alterações breves de humor e de ansiedade que, se se prolongarem no tempo, podem conduzir a *Burnout*, com consequências graves para a vítima e impacto no sistema de saúde.

Além disso, quer o assédio sexual, quer o moral, interferem diretamente no grau de satisfação com a vida e com o trabalho, prejudicando a qualidade de vida, aumentando o stress quotidiano e dificultando o descanso e a obtenção de prazer.

O impacto destas situações para as vítimas está relacionado com: características de personalidade, redes de suporte, presença de outros fatores de vulnerabilidade e com a intensidade, duração e frequência da situação de assédio.

O impacto destas situações também é significativo para o local, ambiente e relações de trabalho. De acordo com a OPP, “o assédio sexual no trabalho pode não impactar apenas as vítimas que sofrem diretamente a agressão, mas qualquer outra pessoa que assista à situação”.¹²

¹² *Assédio Sexual no Trabalho*.

https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/ass_dio_sexual_no_trabalho.pdf [acedido 1. 9. 2023]

2.1.4. Conceitos de abuso sexual e abuso de poder

Tendo em conta o escopo do trabalho da CI, torna-se importante definir os conceitos de abuso de poder e abuso sexual, distinguindo-os dos conceitos de assédio sexual e moral.

O abuso de poder diz respeito a comportamentos e práticas que passam pelo uso do cargo e/ou posição hierarquicamente superior para fazer valer vontades particulares. Considera-se que existe abuso de poder quando alguém usa a posição e direitos no seio de uma organização de forma ilimitada, e em prejuízo de outros que se encontram numa posição de subordinação ou dependência.

O abuso sexual corresponde a qualquer contacto físico de cunho sexual, ou comportamento que ocorre sem o consentimento explícito da outra pessoa envolvida, sendo uma intrusão física (real ou ameaça) de natureza sexual, através da força, ou de condições desiguais, de poder ou coercitivas. As carícias sem consentimento são uma forma de abuso. Tal como previsto no artigo 164.º do Código Penal, este é um crime semipúblico, que depende de queixa, a ser apresentada no prazo de 6 meses após a ocorrência do crime, e ser apresentada pela vítima ou seu representante legal, sendo punido com pena de prisão de 1 a 6 ou de 3 a 10 anos.

A OPP define o abuso sexual como sendo “qualquer tipo de violência sexual, incluindo a violação e outras formas de contacto sexual não consensuais. É um ato de violência através do qual uma pessoa ou grupo obriga outra pessoa (ou pessoas) a assistir ou a realizar atividades de cariz sexual, sem que esta(s) última(s) o tenha desejado ou consentido”.¹³ A OPP indica que o abuso sexual acontece quando a pessoa não está em condições físicas e/ou mentais para poder fazer uma escolha de livre vontade. Isto acontece quando a pessoa se encontra em condições de vulnerabilidade, como: “o/a agressor/a ser mais velho/a ou fisicamente mais forte; chantagem ou suborno com obtenção de dinheiro ou favores; perseguição, explícita ou implícita, de perda de amor, amizade ou condições materiais”. Assim, o abuso sexual pode, também, acontecer em contexto de abuso de poder, particularmente se há uma relação vertical e de dependência.

No tocante à pessoa que comete os atos de violência, a maioria das vezes as situações de violência sexual ocorrem entre pessoas com proximidade e relações de confiança (UMAR, 2022). O poder é um fator importante, pois com frequência as pessoas não denunciam ou rejeitam a existência de comportamentos de cariz sexual por receio de penalizações e/ou por

¹³ *Vamos Falar sobre Abuso Sexual.*

https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_vamosfalarsobreabusosexual_documento.pdf
[acedido 1. 9. 2023]

não estarem numa condição de igualdade (no que se refere à capacidade para prestar o seu consentimento). Embora possam existir práticas que formalmente não são consideradas abuso sexual nos termos do artigo 164.º do CP Português, essas práticas podem consubstanciar outros crimes tipificados no CT e CP Português, e são comportamentos que causam impacto negativo no ambiente laboral e interferem com a saúde mental dos trabalhadores.

2.2. Assédio/abuso moral e sexual e abuso de poder na academia

2.2.1. Perspetiva geral

A literatura científica sublinha a importância de relações positivas entre professores/as e estudantes para a criação de um ambiente educativo eficaz (Rimm-Kaufman, S., & Sandilos, L., 2011; Zins, J. E., 2004; Bywater, Dallin, 2022).

Os/as investigadores/as concordam geralmente que as relações saudáveis entre professor/a e estudante se devem basear:

- No apoio, mas não excessiva dependência;
- Em expectativas elevadas, mas realistas;
- Em honestidade e confiança;
- Na prevenção e resolução de conflitos;
- Na utilização de práticas centradas no/a estudante;
- No incentivo às relações positivas entre os/as estudantes;
- No respeito mútuo.

Embora estas normas relacionais sejam bem conhecidas, os pormenores de como as desenvolver para manter uma relação segura e respeitosa com os/as estudantes são menos compreendidos e aplicados. De facto, alguns comportamentos de professores/as que se destinam a criar uma relação de apoio podem, na prática, criar situações nefastas (assédio e abuso) e assimétricas.

Foram identificados quatro fatores de risco para relações pouco saudáveis entre professor/a e estudante:

- Desequilíbrio de poder na relação;
- Má definição de limites;
- Confusão de papéis;

- Interação de proximidade.¹⁴

O desequilíbrio de poder é inerente a uma relação entre professor/a e estudante. Um/a professor/a é, por natureza, um adulto numa posição de poder e os estudantes são jovens adultos, ou adultos, numa posição hierarquicamente inferior. Há, assim, uma evidente assimetria de poder que se traduz, também, numa assimetria comunicacional.

A má definição de limites pode ocorrer devido à natureza transitória da vida no campus/pequena comunidade do curso. As fronteiras profissionais são limites que, numa relação desta natureza, protegem o espaço entre o poder do profissional e a vulnerabilidade do estudante. Existem vários fatores pessoais que podem aumentar a probabilidade de uma má definição de limites. Por exemplo, muitas vezes professores/as e estudantes não têm família alargada por perto, criando um vazio emocional que os pode levar a procurar apoio emocional nessas relações.

A confusão de papéis ocorre quando os indivíduos se encontram num ambiente em que a vida pessoal e profissional se sobrepõem frequentemente. Para um/a professor/a numa pequena comunidade, as linhas entre educador/a, amigo e/ou outras identidades podem ser confusas, podendo o círculo social e o círculo profissional destes/as sobrepõem-se consideravelmente. A confusão dos papéis resulta da confusão das referidas identidades.

Por último, a interação de proximidade (e familiaridade), entre professor/a e estudante, em diferentes locais do campus e fora deste, pode traduzir-se num fator de risco.

2.2.2. Contexto Português

Um estudo, realizado em 2019 (Melo, C., 2019), com o intuito de perceber como se processavam as situações de assédio sexual no contexto universitário português e qual o impacto nas vítimas, concluiu que a grande maioria das pessoas respondentes sentiam culpa, vergonha e receio de virem a ser desacreditadas. Sentiam ainda que a experiência de assédio tinha influenciado as suas vidas e consideraram que o apoio de um/a profissional de saúde mental seria benéfico para lidar com a experiência. Os/as estudantes que participaram no estudo usaram o evitamento para lidar com a situação, tal como acontece frequentemente nestas situações. O evitamento é a estratégia mais usada perante situações de abuso e assédio sexual

¹⁴ LIMIT – A Model for Understanding Healthy Teacher-Student Relationships. Bywater, Dallin, (2022)

e moral, também identificada no Relatório da Comissão Independente para o Estudo dos Abusos Sexuais de Crianças na Igreja Católica Portuguesa.

A autora de “O assédio sexual no contexto universitário português: a experiência de ser assediado dentro da faculdade” (Melo, C. 2019) menciona ainda outras estratégias usadas para pôr termo às situações de assédio sexual, e que foram identificadas na revisão bibliográfica por si realizada. Assim, a mudança de curso, a desistência da unidade curricular ou a saída da IES, são as estratégias mais usadas pelas vítimas para cessar situações de assédio sexual de que estão a ser alvo. Esta autora refere também que a denúncia do agressor é o comportamento menos usado para pôr cobro a situações desta natureza, confirmando outros estudos realizados. (Quina & Carlson, 1989; Benson & Thompson, 1982; McKinney, Olson, & Satterfield, 1988; Reilly, Lott, & Gallogly em 1986)

Assim, e de acordo com a autora, as pessoas assediadas podem não ver outra alternativa que não a de ceder às exigências que lhes foram colocadas pela pessoa que se encontra numa posição hierarquicamente superior, podendo esta situação conduzir a situações de abandono do curso ou mesmo mudança de planos de carreira. (Melo, C. 2019)

A mesma autora afirma ainda que estudantes e funcionários das IES, “podem ser considerados grupos vulneráveis, uma vez que, podem estar sujeitos, de uma forma constante, a contacto físico, por alguém que é seu superior hierárquico e são obrigados a lidar com estes comportamentos, da forma mais pacata possível, como se nada se tivesse passado”. (Melo, C. 2019, p.15)

Em 2017, a UMAR publicou os resultados de um estudo exploratório sobre a ocorrência deste tipo de violência em contexto académico que contou com mais de 500 respondentes entre docentes, estudantes e outros elementos da Universidade de Coimbra e do Instituto Politécnico de Coimbra. Neste estudo, os resultados obtidos indicam que 91,4% das mulheres respondentes afirma que foram assediadas sexualmente, sendo que 18,3% referem que houve coerção sexual em contextos diretamente relacionados com a academia (rituais académicos, grupos culturais e desportivos, comunidades estudantis, entre outros). Destas, 1,8% identifica os professores como os responsáveis pela perpetração dos abusos e 4,7% refere ter sido alvo deste tipo de comportamentos por parte de superiores hierárquicos ou colegas. (UMAR, 2017)

Apesar de em Portugal não existirem estudos suficientes que permitam tirar ilações fidedignas, estes resultados parecem mostrar que esta é uma situação que ocorre com elevada prevalência, mas que ainda é sub-reportada, possivelmente pelos motivos anteriormente descritos, ou seja,

porque as vítimas deste tipo de comportamentos preferem recorrer ao evitamento em vez de denunciar as pessoas responsáveis pelas situações de assédio.

A discussão pública em Portugal, em torno das questões do abuso e assédio sexual em contexto académico subiu de tom após a publicação, no final de março de 2023, do Capítulo onde, apesar de recorrer a formas de anonimização, se tornou evidente, pelas declarações públicas e de algumas individualidades, que a alegação de práticas de assédio moral e sexual remetia para o Centro de Estudos Sociais.

Ainda antes desta publicação vieram a público notícias de assédio em outras instituições da academia portuguesa como a Universidade do Porto,¹⁵ em junho de 2022, e a Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa,¹⁶ em abril do mesmo ano. Mais recentemente veio ainda a público a existência de mais de uma centena de queixas de assédio sexual e moral, discriminação ou violência nas instituições de ensino superior portuguesas.

Embora esta temática não seja recente, tem vindo a despertar uma atenção crescente sendo atualmente um tema de interesse de investigação científica.

¹⁵ *Universidade do Porto regista quatro processos relacionados com assédio sexual*. Diário de Notícias. Disponível em <https://www.dnoticias.pt/2022/4/5/304975-universidade-do-porto-regista-quatro-processos-relacionados-com-assedio-sexual/> [acedido em 25. 8. 2023]

¹⁶ *Cinquenta queixas de assédio moral e sexual na Faculdade Direito da Universidade de Lisboa*. PÚBLICO. Disponível em <https://www.publico.pt/2022/04/04/sociedade/noticia/cinquenta-queixas-assedio-moral-sexual-faculdade-direito-universidade-lisboa-2001269> [acedido em 25. 8. 2023]

3. Metodologia

3.1. Questões Éticas

3.1.1. Imparcialidade e Neutralidade

De acordo com os Termos de Referência (Anexo 1) para o trabalho da CI, esta constituiu-se com o objetivo de analisar as situações descritas no Capítulo “bem como de denúncias que venham a ser apresentadas através dos canais estabelecidos para este efeito”. No mesmo documento pode ler-se que na “prossecução da sua missão, a Comissão pautar-se-á por critérios de imparcialidade, de autonomia e independência.” E ainda, que a “Comissão é uma estrutura autónoma, isenta e independente de qualquer influência, interna ou externa”.

Assim, os critérios de imparcialidade e neutralidade foram uma preocupação ética central desde o início da constituição da CI, sendo este um critério de trabalho nuclear no planeamento, organização dos trabalhos e apresentação dos resultados.

3.1.2. Isenção e Independência

Uma das linhas condutoras do trabalho desenvolvido pela CI prendia-se com a isenção e independência. Assim, ficou definido desde o início dos trabalhos que a CI iria manter-se isenta de produção de juízos de valor e crítica moral em relação à informação recolhida e independente de influências externas ou internas.

O trabalho a realizar era centrado na análise e compreensão de possíveis padrões funcionais e da existência de situações que consubstanciassem comportamentos identificados pela bibliografia passíveis de se constituírem como situações de assédio e/ou de abuso.

Os membros da CI decidiram desde o início que o rigor do seu trabalho teria como uma das preocupações centrais uma análise isenta, criteriosa e respeitadora dos princípios éticos.

A análise foi assim centrada em princípios teóricos robustos, sendo a revisão bibliográfica e teórica o princípio do trabalho desenvolvido pela CI.

3.1.3. Definição do escopo do trabalho a realizar

Outra das questões importantes a definir prendia-se com o escopo do trabalho a realizar.

Esta foi uma questão amplamente discutida durante a elaboração dos Termos de Referência, nomeadamente porque o capítulo *The walls spoke when no one else would. Autoethnographic*

notes on sexual-power gatekeeping within avant-garde academia, fazia denúncias relativas a situações de assédio moral e sexual e abuso sexual, situações de extrativismo intelectual e de infrações do código de trabalho e legislação relacionada.

Separadamente, cada uma destas questões reveste-se de uma complexidade muito significativa, pelo que seria uma tarefa quase intangível querer responder a todas no período de tempo definido e melhor explicado infra.

O conceito de extrativismo intelectual tem em si uma grande amplitude, constituindo-se de nuances diversas, e por isso considerou-se que seria muito difícil e complexo a CI analisar toda a informação que provavelmente lhe chegaria caso se decidisse analisar a ocorrência deste fenómeno em específico.

O mesmo se pode dizer no tocante às questões relacionadas com as infrações ao CT e demais legislação laboral. Considerou-se, assim, que estas questões seriam da competência de outras instâncias.

Decidiu-se que o trabalho da CI se focaria na análise de questões diretamente relacionadas com processos de vitimização, nomeadamente os de assédio e abuso. Considerou-se que estas problemáticas seriam as que apresentavam um carácter mais sensível, de difícil acesso por parte de outras entidades e/ou mecanismos de ação, e aquelas que, a verificar-se a sua prática, necessitavam de ser alvo de implementação de mecanismos de prevenção. Ficou definido nos Termos de Referência (Anexo 1) que a “Comissão Independente será ainda responsável por, a partir de boas práticas já definidas em outros contextos académicos internacionais, produzir recomendações no sentido de serem desenvolvidas e adotadas medidas de prevenção e sensibilização dos membros da comunidade CES sobre assédio moral e sexual. A Comissão Independente realizará um diagnóstico de situação, recomendando em sequência medidas normativas e pedagógicas a serem analisadas pelos órgãos do CES”. Posteriormente, e durante a revisão bibliográfica e teórica, verificou-se que o abuso de poder, seria necessariamente uma questão a considerar, visto que está na base de todas as outras formas de assédio e abuso. Tal motivou a inclusão desta categoria na análise das comunicações recebidas.

3.1.4. Definição dos prazos de recolha de denúncias, tratamento de dados e elaboração do relatório final

Os prazos para a recolha de denúncias, tratamento da informação, audição das pessoas envolvidas (denunciantes e denunciados/as), análise de documentação e produção do relatório

final, foram definidos tendo em conta a necessidade em dar respostas às questões levantadas pelo Capítulo, com a maior celeridade possível.

Aquando da constituição e início do funcionamento da CI, considerou-se que as pessoas que teriam sido alvo de possíveis situações de assédio e/ou de abuso, já tinham tido um espaço temporal, que decorreria entre a publicação do artigo até à constituição da CI, para refletir sobre o desejo e/ou necessidade de apresentar denúncias e sobre o seu teor. Assim, considerou-se que o espaço temporal de dois meses seria suficiente para a apresentação das denúncias, até porque, caso estas se revelassem insuficientes na informação que contivessem, ou caso suscitassem dúvidas ou questões, haveria posteriormente tempo para o esclarecimento nas audições a realizar e através de pedidos de informação suplementar a solicitar pela CI.

O objetivo da CI foi sempre, tal como mencionado nos Termos de Referência (Anexo 1), o de “realizar um diagnóstico da situação”, através de validação indiciária a realizar “com base em elementos de prova a produzir, como depoimentos ou documentos, as denúncias que lhe vierem a ser reportadas”, com o objetivo de “produzir recomendações” nomeadamente “medidas normativas e pedagógicas a serem analisadas pelos órgãos do CES”.

3.1.5. Proteção das pessoas denunciantes

A preocupação das pessoas denunciantes e a manutenção do seu anonimato e do sigilo em relação ao teor das comunicações foi uma preocupação central desta CI.

Como veremos, e porque a metodologia adotada é centrada nas pessoas que potencialmente teriam sofrido processos de vitimização, tornava-se fundamental definir procedimentos éticos que prevenissem processos de revitimização.

A proteção do anonimato das pessoas denunciantes e do sigilo da informação seria a única forma de garantir a confiança das pessoas que constituíam, ou tinham constituído no passado, a comunidade do CES e que eventualmente teriam sofrido situações de assédio e abuso.

Esta questão foi considerada essencial para aumentar a probabilidade de receber denúncias, num curto espaço de tempo, que pudessem contribuir para o esclarecimento das situações que constituíam o âmbito do trabalho da CI.

3.1.6. Sinalização e encaminhamento de situações preocupantes

Tendo em conta a centralidade das pessoas que potencialmente teriam sofrido situações de assédio e abuso no âmbito das suas “atividades profissionais, de investigação ou de formação

avançada desenvolvidas no Centro de Estudos Sociais” (Anexo 1 – Termos de Referência), e o impacto das situações de vitimização nas pessoas a prestar o seu testemunho à CI, a preocupação com a saúde emocional destas pessoas foi tida em consideração pela CI. O cuidado com o impacto destas situações na saúde mental de todos os envolvidos também se estendeu às pessoas denunciadas.

Assim, ficou definido que os membros da CI estariam preparados para poder encaminhar e sinalizar às entidades adequadas as situações que pudessem vir a ser identificadas como preocupantes, de acordo com a vontade das pessoas envolvidas e numa perspetiva de respeito.

3.1.7. Tratamento e armazenamento de dados e informação recolhida

A garantia do anonimato e sigilo das informações obtidas pela CI foi uma preocupação de fundo no trabalho, tendo sido amplamente discutida a forma de tratamento e armazenamento dos dados recolhidos.

Esta também foi uma preocupação demonstrada por uma parte significativa das pessoas denunciadas, pelo que foi necessário implementar estratégias de tratamento e armazenamento dos dados que oferecessem confiança às pessoas que ponderassem realizar denúncias e que permitissem garantir o rigor do trabalho realizado.

Esta questão revelava-se particularmente sensível por ser necessário dar continuidade à proteção da informação após o termo dos trabalhos da CI e do vínculo dos seus membros com o CES. Tratava-se, portanto, de uma questão sensível e ditou várias horas de trabalho, de reuniões entre os membros da CI e entre estes e a provedoria e direção do CES.

3.1.8. Articulação com o CES

Definir a forma e procedimentos de articulação com o CES também foi uma questão que se revelou fundamental para garantir a imparcialidade e neutralidade.

Assim, decidiu-se que a CI articularia sempre que necessário com a Provedoria do CES, pela natureza jurídica da Provedoria, que trataria de fazer chegar toda a documentação requerida pela CI e os esclarecimentos necessários.

Também houve necessidade de proceder à articulação com o CES para tratar de assuntos logísticos, sendo que ficou decidido que estes contactos se restringiriam ao mínimo essencial e apenas para tratar de assuntos necessários.

3.1.9. Comunicação Social

Uma vez que o Capítulo e as situações nele reportadas assumiram uma importância mediática, houve necessidade de discutir e definir desde o início as regras de comunicação interna e externa, de forma a garantir a neutralidade e a serenidade dos trabalhos.

Ficou definido que os membros da CI, individualmente ou em nome da CI, se escusariam de prestar qualquer informação e de qualquer contacto com órgãos da comunicação social sobre esta temática.

Também foi discutida a relação com os conteúdos das notícias e reportagens sobre estes temas, tendo os membros da CI decidido que se iriam manter informados, mas que as notícias veiculadas sobre o tema não teriam impacto na ação da CI, na análise das situações e na produção das conclusões finais. A produção do relatório seria o resultado das informações contidas no capítulo e nas comunicações recebidas, bem como nas audições realizadas a todos os elementos que a CI entendesse como relevante ouvir, sendo que os critérios de escolha das pessoas a ouvir serão apresentados de seguida.

3.2. Cronograma definido para o trabalho a realizar

No início dos trabalhos da CI foi definido o cronograma de ação que serviu de organizador da cadência dos trabalhos e que passamos a descrever de uma forma sucinta:

- Agosto 2023: constituição e início dos trabalhos da CI; abertura dos canais de recebimento de comunicações; definição dos termos de referência.
- Agosto e setembro de 2023: definição da metodologia a utilizar; revisão bibliográfica e teórica;
- Setembro e outubro de 2023: análise das comunicações recebidas e definição de pessoas a ouvir e metodologia específica para condução das audições e tratamento dos dados;
- Outubro, novembro e dezembro de 2023: audições e elaboração das atas;
- Dezembro de 2023: análise das audições, formalização de conclusões e elaboração do relatório final.

Contudo, e contrariamente ao que se encontrava inicialmente previsto, de acordo com o que posteriormente será explicado no ponto 3.3.11., não foi possível cumprir com os prazos e o cronograma inicialmente estabelecido.

3.3. Aspetos Metodológicos Específicos

3.3.1. Questão metodológica central

Como mencionado anteriormente, a CI decidiu optar por uma abordagem centrada nas pessoas que potencialmente teriam sofrido situações de assédio e/ ou abuso no “âmbito de atividades profissionais, de investigação ou de formação avançada desenvolvidas no Centro de Estudos Sociais” (Anexo 1 – Termos de Referência).

A CI tomou como base dos seus trabalhos a perspetiva dos testemunhos das pessoas denunciantes ser merecedora de atenção, numa perspetiva de respeito e cuidado pelas experiências individuais de vitimização que fossem reportadas.

A forma de validação dos testemunhos não seria realizada através da confrontação das pessoas denunciantes, mas através da análise de documentação diversa, audição de testemunhas, comparação de testemunhos e estabelecimento de padrões e audição das pessoas denunciadas.

Esta opção metodológica foi ao encontro do que está preconizado nas teorias sobre a vitimização e teve como objetivo principal a prevenção de experiências de revitimização, tanto de possíveis pessoas denunciantes como de pessoas denunciadas, e o respeito pelas pessoas que potencialmente poderão ter sofrido experiências de assédio e abuso ou qualquer outra experiência de trauma (CIG, 2016).

3.3.2. Objeto de trabalho

Na linha do que foi mencionado anteriormente, o objeto do trabalho da CI foi a análise de possíveis práticas/comportamentos de assédio e abuso por parte das pessoas denunciadas.

Assim, no trabalho que planeou desenvolver, a CI não almejou, nem o poderia fazer, descobrir a verdade numa perspetiva judicial, de análise de provas, de apuramento de responsabilidades e de acusação de culpados/as, porque esta se revelava uma tarefa complexa de concretizar tendo em conta o tempo e recursos disponíveis, e que, acima de tudo, compete a órgãos e entidades com competências específicas nesta matéria.

Assim, a CI optou por centrar a sua análise na identificação de práticas, procedimentos e padrões comportamentais e funcionais, que se possam afigurar como problemáticos e/ou desfasados dos tempos atuais, na identificação dos seus fatores e causas. Em concordância com os termos de referência (Anexo 1), o objetivo final foi o de produzir conclusões e “recomendações no sentido de serem desenvolvidas e adotadas medidas de prevenção e sensibilização dos membros da comunidade CES sobre assédio moral e sexual”.

Também, como anteriormente referido, decidiu-se não abordar especificamente questões relacionadas com o extrativismo intelectual, pela abrangência do fenómeno, de difícil caracterização e por questões relacionadas com a operacionalização da CI, nomeadamente *timing* e limitação de recursos. Além disso, o tratamento desta matéria faz parte da atribuição da Comissão de Ética do CES conforme destacado no site da Instituição.

3.3.3. Terminologia e conceitos

Tendo em conta o objetivo do trabalho da CI, bem como os pressupostos éticos e metodológicos que o orientaram, foi necessário definir algumas questões relacionadas com a terminologia a adotar.

Assim, e de forma a ir ao encontro das necessidades de atuação da CI, foram definidos os seguintes termos:

- Comunicação/Comunicações – Todos os relatos, denúncias, testemunhos e formas de contacto efetuados com a CI, através dos canais definidos para o efeito;
- Pessoas denunciantes – Todas as pessoas que contactem com a CI para realizar uma comunicação, que contenha o relato de uma situação que se enquadre no âmbito dos trabalhos da CI;
- Pessoas denunciadas – Todas as pessoas que sejam mencionadas nas comunicações como tendo praticado atos de assédio e/ou abuso moral e sexual e/ou que tenham tido conhecimento da ocorrência das situações descritas anteriormente e que não tenham atuado sobre os mesmos, por tentativa de encobrimento e/ou por negligência;
- Centro de Estudos Sociais (CES) – Entidade representada pelos membros da sua direção;
- Outras pessoas de interesse – Todas as pessoas que forem consideradas relevantes para melhor compreender as situações reportadas e todas as que se considerarem importantes no âmbito dos trabalhos.

Nesta conceptualização definem-se à partida três graus de responsabilidade em relação às pessoas denunciadas:

- Responsabilidade da prática do ato;
- Responsabilidade por tentativa de encobrimento;
- Responsabilidade por negligência.

A CI considerou fundamental esta definição de terminologia, sobretudo por sentir a necessidade de retirar qualquer tipo de carácter valorativo ou de julgamento em relação às pessoas denunciadas.

Em relação aos conceitos usados, amplamente discutidos no Enquadramento, para definir as práticas identificadas consideraram-se, em síntese, as seguintes definições:

- Assédio moral – conjunto de comportamentos reiterados que têm por fim, prejudicar ou de alguma forma causar dano na pessoa trabalhadora a quem ele é dirigido;
- Assédio sexual – um incidente único ou um padrão de comportamento que se repete, ou palavras, indesejadas e com uma conotação sexual, causando constrangimento ou perturbação à pessoa, afetando a sua integridade física ou psicológica ou criando um ambiente intimidatório, hostil, humilhante e desestabilizador;
- Abuso sexual – qualquer ato ou tentativa de ato sexual, avanço ou comentário sexual, praticado contra uma pessoa sem que esta o deseje ou consinta livremente;
- Abuso de poder – conceito mais lato que diz respeito a comportamentos e práticas que passam pelo uso do cargo e/ou posição hierarquicamente superior para fazer valer vontades particulares; considera-se que existe abuso de poder quando alguém usa a posição em que se encontra no seio de uma organização e os direitos inerentes à mesma, de forma ilimitada, e em prejuízo de outros, que se encontra numa posição de subordinação ou dependência.

De salientar que se considera que a definição e esclarecimento das questões associadas à terminologia que foi usada ao longo dos trabalhos realizados, torna clara e transparente a forma como as questões foram abordadas e permite melhor entender o resultado das conclusões formuladas.

3.3.4. Tipo de amostra

Tendo em conta o objeto de trabalho da CI, a amostra sobre a qual se basearia a recolha dos dados para análise não seria uma amostra intencional, uma vez que os elementos selecionados para a amostra não dependeriam dos critérios estabelecidos pela CI mas sim, aqueles que surgissem através das comunicações recebidas.

Trata-se de uma amostra acidental do tipo “*respondent-driven sample*” (Heckathorn, 1997), pois é considerada adequada para estudar acontecimentos em populações/pessoas que preferem manter o anonimato ou que não querem ver públicos os seus testemunhos. Este tipo de amostragem é identificado como o mais eficaz para estudar a ocorrência de um fenómeno em populações que tendem a manter o silêncio.

3.3.5. Procedimentos e canais para receção de comunicações

Para receber as comunicações das pessoas interessadas neste processo, quer denunciante, quer denunciado/as e outras pessoas de relevo para a matéria em análise, foram definidos dois meios:

- Plataforma FaceUp;
- Endereço de email – comissaoindependenteces@comindependente.pt

A plataforma FaceUp é uma plataforma internacional, desenvolvida para receber reportes de irregularidades, de forma anónima e segura. Permite emitir relatórios, acompanhamento de situações e troca de comunicação com as pessoas que fizeram o reporte, sempre de forma anónima. A cada comunicação é atribuído um código que é dado a conhecer à pessoa responsável pelo reporte, permitindo que esta adicione informação sem que esta seja contabilizada como uma nova comunicação. Funciona online e está disponível para ser usada em telemóveis e computadores. A CI considerou que se tratava de uma plataforma que cumpria com os requisitos necessários para a recolha das comunicações no âmbito do seu trabalho, tendo sido realizada a proposta da aquisição desta plataforma ao CES, que procedeu em conformidade.

O endereço de email mencionado foi criado especificamente para o trabalho da CI. Foi ativado pelos membros da CI aquando da sua constituição, tendo sido criada uma senha de acesso que apenas é do conhecimento dos membros da CI. Assim, é um meio extremamente seguro de comunicação, tendo servido para troca de informação entre os membros da CI, através de

armazenamento de documentação diversa na plataforma deste correio eletrónico. Assim, este endereço de email serve como plataforma de armazenamento de dados e documentos, conforme será melhor explicado posteriormente.

Salientamos, que aquando da definição dos prazos para receção das denúncias a CI alertou para a necessidade dos canais de comunicação se manterem abertos após a conclusão dos trabalhos da CI.

3.3.6. Tipo de abordagem

Foi definido desde o início, e tendo em conta o tema e objetivo do trabalho a realizar, que a abordagem a usar seria de carácter qualitativo e centrar-se-ia na análise das comunicações e da documentação que chegassem pelos meios definidos, bem como do resultado das entrevistas conduzidas nas audições com as pessoas denunciantes e denunciadas e todos os que se afigurassem importantes para a compreensão das situações relatadas, das dinâmicas associadas e do funcionamento da Instituição CES. Apesar da abordagem ser maioritariamente qualitativa os dados foram tratados quantitativamente de forma a poderem ser apresentados estatisticamente.

3.3.7. Estratégias metodológicas

Para além das reuniões de trabalho entre os membros da CI, que decorreram maioritariamente online, com a regularidade e duração necessária, de acordo com os objetivos a atingir, foram utilizadas outras estratégias e instrumentos de trabalho.

Foram definidas assim três estratégias metodológicas principais:

- Análise de conteúdo das comunicações recebidas;
- Análise documental;
- Audições.

Relativamente à análise de conteúdo das denúncias recebidas e matéria recolhida nas audições, importa referir que foram realizadas através da criação de tabelas específicas para o efeito, que ajudassem a identificar práticas e padrões. Dados estatísticos resultantes da análise dos dados recolhidos serão apresentados adiante em seção específica. No que refere à análise documental, é relevante referir que nos foram entregues centenas de páginas de documentos diversos e complexos, a que acresce informação solicitada ao CES, que contribuíram para a morosidade

do processo conforme explicado no ponto 3.3.11. Por último, e no que refere aos procedimentos e questões referentes às audições, estes serão descritos em detalhe de seguida.

É importante referir que inicialmente, tal como consta nos Termos de Referência (Anexo 1), foi ponderada a aplicação de um instrumento de diagnóstico com o objetivo de mapear a ocorrência e prevalência de situações de assédio e abuso no seio da comunidade do CES. Tal revelou-se uma tarefa impossível, tendo em conta o tempo e recursos disponíveis. Considera-se que este é um procedimento importante de diagnóstico que será parte integrante das recomendações a serem produzidas pela CI em relação a procedimentos futuros a serem considerados para implementação pelo CES.

3.3.8. Audições

Para além da análise de conteúdo das comunicações recebidas e análise documental de material relevante, foi estabelecido que seriam conduzidas audições com as pessoas denunciantes e denunciadas nas comunicações e ainda outras pessoas de interesse identificadas pela CI.

Aquando da elaboração dos termos de referência (Anexo 1) foram definidos alguns procedimentos para a condução das audições, nomeadamente:

“A Comissão promoverá um conjunto de audições (presenciais ou virtuais) a todas as pessoas que considere relevantes no âmbito de denúncias efetuadas.

As audições deverão sempre incluir, no mínimo, dois membros da Comissão Independente, responsáveis por conduzir as entrevistas e registar as respetivas atas, sendo precedidas pela assinatura de um termo de consentimento informado, o qual deverá regular a forma de identificação ou anonimização das pessoas ouvidas. A decisão de manter o anonimato, e as formas de anonimização das atas das audições, dependem, assim, da vontade expressa das pessoas ouvidas, que será absolutamente respeitada.

As atas serão enviadas aos intervenientes, no prazo de quatro (4) dias úteis, tendo estes um prazo idêntico para se pronunciarem sobre as mesmas. Caso não haja qualquer resposta neste prazo, as atas considerar-se-ão aprovadas. As atas são confidenciais, mantendo-se em sigilo entre as/os intervenientes, sob pena de procedimento criminal no caso de haver lugar à sua divulgação.”

O objetivo das audições era permitir que as pessoas denunciantes pudessem esclarecer potenciais dúvidas sobre o trabalho a realizar e forma de condução do mesmo, fornecer um

espaço seguro para acolhimento de informação dolorosa e sensível, e para melhor explicar os acontecimentos descritos nas comunicações, no caso de não ter sido possível proceder a comunicações mais detalhadas e/ou completas.

Com as pessoas denunciadas, as audições pretendiam dar a possibilidade de serem ouvidas sobre a sua perspetiva dos acontecimentos, sobre o Capítulo e sobre aquilo que entendessem importante e relevante.

Os procedimentos inerentes à realização das audições requeriam que os membros da CI mantivessem uma postura adequada com as pessoas ouvidas, nomeadamente no que se refere à isenção e imparcialidade. Desta forma, para evitar contaminação de informação e sobretudo interferências de variáveis e fatores emocionais e relacionais, e respeitando as *guidelines* (CIG, 2016) para audição e intervenção com pessoas que sofreram situações de assédio e abuso e aquelas que as praticaram, a CI decidiu dividir-se em dois grupos: i) grupo para ouvir as pessoas denunciadas, e ii) para ouvir as pessoas denunciadas e outras pessoas de interesse.

Esta metodologia de trabalho foi definida após a receção das comunicações e considerou-se que promoveria a isenção e imparcialidade, diminuiria a possibilidade de interferência de fatores emocionais, e traria vantagens logísticas e práticas, nomeadamente no que se refere à melhoria da eficiência e desperdício de recursos. Os elementos da CI foram divididos de acordo com a sua formação profissional de base, experiência de trabalho e género.

3.3.8.1. Critérios para seleção das pessoas a ouvir

Importa salientar que quando se iniciaram os trabalhos e se procedeu à abertura dos canais para receção das comunicações, não havia qualquer estimativa sobre a quantidade das mesmas e a tipologia do seu conteúdo.

Assim, num primeiro momento, definiu-se que os critérios para seleção das pessoas a serem ouvidas estariam dependentes da quantidade e do conteúdo das denúncias e seriam definidos após o término do prazo para receção das mesmas.

Ficou também inicialmente definido que, caso houvesse possibilidade, quer em termos de tempo, quer em termos de logística, se ouviriam todas as pessoas, preferencialmente de forma presencial, tendo sido inclusivamente definido um local neutro, pertencente a uma instituição privada na capital portuguesa, onde essas audições poderiam decorrer. Outra das questões que se definiu foi a de que se tentaria ouvir todas as pessoas denunciadas, com os objetivos principais mencionados anteriormente.

Após estar concluído o período de receção das comunicações e sua análise, constataram-se os seguintes fatores que foram considerados relevantes para a definição das pessoas a serem ouvidas em audição:

- Existência de um elevado número de comunicações;
- Elevada complexidade e abrangência das comunicações, sendo que a maioria, continha diversos tipos de situações de assédio e abuso;
- Existência, na mesma comunicação, de várias pessoas denunciadas;
- Existência de pessoas que surgiam em comunicações como tendo sofrido situações de assédio e de abuso e noutras denúncias, como tendo sido coniventes, quer por tentativa de encobrimento, quer por negligência.

Assim, num primeiro momento foi necessário estabelecer um critério para definir quais as pessoas a ouvir no grupo dos/as denunciantes e dos denunciados/as. Os critérios que foram usados para esta distribuição foram simples e relacionados com o facto de terem apresentado ou não denúncia, o tipo de denúncias apresentado e com o grau de responsabilidade e número de vezes que foram denunciados.

Num segundo momento, em relação ao grupo das pessoas denunciantes em específico, foi necessário proceder a critérios de seleção para as pessoas a serem ouvidas, dada a elevada quantidade das comunicações recebidas e a sua complexidade.

Assim, após a análise cuidadosa das comunicações e diversas discussões entre os membros da CI, foi definido que seriam realizadas audições às pessoas denunciantes que apresentassem pelo menos uma das seguintes condições:

- Presença de comunicações incompletas e/ou que suscitassem dúvidas;
- Presença de comunicações que apresentassem factos contraditórios com outras comunicações recebidas;
- Necessidade de esclarecimento de questões específicas contidas nas comunicações;
- Que a CI considerou estarem em posse de informação privilegiada ou que pudesse contribuir para melhor esclarecer o funcionamento de determinados indivíduos, grupos de trabalho e práticas internas formais e informais;

- Necessidade de melhor compreender o impacto e o dano causado pelas situações relatadas, bem como de pesquisar sugestões relativas a mudanças a efetivar e formas de reparação do dano.

Consideramos importante referir, que as audições foram todas realizadas através de meios telemáticos. Foi usada a plataforma do ZOOM, com acesso restrito aos membros da CI, sendo os únicos detentores das credenciais de acesso.

Embora algumas pessoas denunciantes tivessem solicitado que a audição fosse realizada presencialmente, e essa situação estivesse prevista, não foi possível satisfazer esse pedido pelos constrangimentos relacionados com a logística e agenda das diversas pessoas envolvidas nas audições. A CI é constituída por pessoas de diferentes países, em fusos distintos e com outras funções e ocupações profissionais. Assim, seria um processo moroso e exigente conseguir conciliar agendas, preparativos para viagens e deslocações e disponibilidade de todos os envolvidos. Mais uma vez numa lógica de redução de tempo e utilização eficiente dos recursos, decidiu-se utilizar os meios telemáticos para realização de todas as audições.

3.3.8.2. Consentimento Informado

De forma a salvaguardar os direitos e proteger todas as pessoas a serem ouvidas em audição, a CI considerou fundamental que previamente à realização da entrevista, fosse assinado um termo de consentimento informado pelas pessoas a serem ouvidas.

A declaração de Consentimento Informado foi formulada em duas versões (Anexos 2 e 3), uma destinada ao grupo das pessoas denunciantes e outra ao grupo das pessoas denunciadas/outras pessoas de interesse a ouvir. Sempre que necessário utilizaram-se versões adaptadas à língua materna das pessoas ouvidas.

Com o consentimento informado pretendia-se, de forma mais concreta, garantir que todas as pessoas a serem ouvidas pela CI, estavam a colaborar de forma voluntária, livre e esclarecida. Pretendia-se também, que as pessoas tivessem acesso a espaço para esclarecer dúvidas em relação às audições e respetivo processo, bem como, garantir que estavam em posse de todas as informações relevantes para o processo de audição e trabalho a ser desenvolvido pela CI.

Com a assinatura do consentimento informado, pretendia-se recolher o consentimento para tomada de notas escritas, com o objetivo posterior de elaboração da ata.

3.3.8.3. Metodologia de condução das audições

Ao longo deste relatório, damos conta de algumas questões relevantes relacionadas com a metodologia usada na condução das audições. Contudo, e de forma a resumir o procedimento adotado, salienta-se que:

- Após a definição e escolha das pessoas a ouvir, as mesmas foram contactadas pelo mesmo canal usado para a realização das comunicações. No caso das pessoas denunciadas, foram contactadas através do email oficial da CI;
- No contacto realizado foi enviada uma breve nota explicativa sobre o procedimento, a forma e plataforma usada para a realização da audição e a identificação dos elementos da CI que estariam presentes. Na maioria dos contactos iniciais foi também enviado o consentimento informado (em algumas situações este foi enviado posteriormente), e sugeridas duas datas para realização da audição;
- Em algumas situações houve necessidade de esclarecer dúvidas, colocadas pelas pessoas a ouvir e/ou pelos/as seus/suas representantes legais, e fornecer informações sobre procedimentos relativos às audições, tratamento de informação e armazenamento das atas. Este esclarecimento nem sempre foi simples e obrigou a várias trocas de comunicação. Mais uma vez, para o estabelecimento dos contactos, foi usada a mesma plataforma usada inicialmente pelas pessoas denunciadas;
- Previamente à realização das audições, a CI definiu as questões que considerava importantes serem esclarecidas/abordadas. De uma forma geral, foram definidos guiões para as entrevistas (Anexo 4 e 5);
- Foram também definidos, de acordo com a literatura, critérios de validação dos testemunhos e critérios de controlo da validade das entrevistas (Anexo 6);
- Foi definido como tempo previsto para audição o período de 90 min que poderia ser estendido até um máximo de 120 min. Contudo, várias audições excederam largamente o tempo previsto, sendo que algumas tiveram a duração de cerca de 150 min.
- Foi definido que as audições seriam conduzidas de forma tranquila, que haveria um espaço inicial para acolhimento da pessoa a ser ouvida no qual esta poderia esclarecer dúvidas, expressar necessidades ou mesmo falar de forma aberta sobre os acontecimentos, caso assim o desejasse;

- Foi objetivo da CI de que as pessoas a serem ouvidas se sentissem seguras, respeitadas e tivessem direito a gerir o espaço de acordo com as suas necessidades, desde que não pusessem em causa o bom curso e o respeito pelos demais;
- Sempre que foi possível, o que aconteceu em praticamente todas as situações, as pessoas foram ouvidas na sua língua materna, ou noutra com a qual se sentiam confortáveis;
- Ficou definido que os elementos da CI presentes na audição poderiam intervir e fazer questões, mas que um dos elementos da CI se centraria sobretudo na condução da audição e interação com a pessoa ouvida; o outro elemento da CI (no caso de serem dois), focaria mais na tomada das notas escritas para efeitos de elaboração da ata;
- A maioria das audições realizadas decorreu com a presença de dois membros da CI, sendo que uma pessoa denunciante foi ouvida por três membros da CI e uma das pessoas denunciadas foi ouvida por todos os elementos da CI, embora apenas duas colocassem questões. Estes casos específicos foram decididos em função da necessidade sentida em perceber efetivamente a informação transmitida e garantir que era devidamente registada e interpretada, bem como de permitir a discussão dos resultados da audição entre maior número de elementos da CI;
- Finalmente foram elaboradas e enviadas as atas às pessoas ouvidas para sua correção e aprovação.

O procedimento descrito foi definido por unanimidade, tendo-se considerado que se adequava aos objetivos do trabalho, diminuía a possibilidade de ocorrer revitimização e que se pautava por critérios de respeito, isenção e imparcialidade.

3.3.8.4. Guiões para as audições

Previamente à realização das audições, foram definidos os objetivos, bem como a informação que se pretendia aferir.

Pretendia-se que inicialmente as pessoas a ouvir tivessem um espaço aberto, para falar livremente, seguida de um espaço para colocação de questões previamente definidas de acordo com a informação que se considerou relevante ser recolhida no âmbito do trabalho, obedecendo a uma estrutura de entrevista semiestruturada.

Embora cada audição fosse específica e com objetivos particulares, foram definidas linhas orientadoras com o objetivo de garantir a presença de um fio condutor homogéneo, tendo sido criados guiões para condução das entrevistas.

Foram definidos dois guiões diferentes, um para ser usado para o grupo das pessoas denunciantes e outro para o grupo das pessoas denunciadas. É importante frisar que estes guiões não foram usados de forma rígida, mas serviram apenas de base, estrutura e linha orientadora para a condução das audições, sendo que no caso de outras pessoas de interesse o guião de entrevista foi adaptado a partir dos guiões predefinidos. De forma sumária, as audições decorreram de acordo com a seguinte estrutura:

- Apresentação dos membros da CI e do objeto da análise;
- Confirmação da receção do consentimento informado, assinado previamente;
- Espaço para questões e esclarecimentos por parte da pessoa presente na audição;
- Espaço para discurso livre ou pergunta aberta;
- Entrevista semiestruturada a ser aplicada pelos membros da CI, de acordo com os guiões previamente construídos;
- Espaço para questões/dúvidas/correções;
- Encerramento da entrevista/encaminhamento das pessoas denunciantes caso se verificasse essa necessidade.

Considera-se que esta metodologia de trabalho cumpriu com os pressupostos e objetivos propostos.

3.3.8.5. Critérios de validação de testemunhos e critérios de controlo de validade da entrevista

De forma a garantir a robustez e o rigor do trabalho realizado, considerou-se importante definir critérios de validação das entrevistas. O objetivo principal da elaboração destes critérios foi o de fornecer uma ferramenta de trabalho que permitisse eliminar testemunhos que não cumprissem os requisitos e que pudessem colocar em causa a solidez das conclusões finais.

Foi definido que seria importante estabelecer critérios internos de validação das entrevistas (Anexo 6), com o objetivo de garantir a coerência das conclusões a apresentar no relatório final.

De forma resumida, apresentamos os principais critérios usados para validação dos testemunhos e da entrevista.

- a) Para validar os testemunhos será usada a técnica da análise de conteúdo baseada em critérios (*Criteria-Based Content Analysis*), tendo sido definidos os seguintes critérios de validação da entrevista, de acordo com a organização teórica realizada por Machado (Machado, 2014):
- Consistência narrativa – “A coerência requer que o relato não contenha contradições e siga as leis da natureza. A declaração deve cumprir os requisitos básicos para ser considerada crível. Refere-se ao relato como um todo (narrativa livre e entrevista)” (Machado, 2014, p. 26);
 - Produção desestruturada – os acontecimentos podem ser ou não relatados por ordem cronológica. Contudo, mesmo quando os acontecimentos são relatados de forma desorganizada, os detalhes principais encaixam de forma adequada e consistente;
 - Riqueza de detalhes – durante o discurso são fornecidos de forma espontânea, ou quando se questiona, os detalhes suficientes que permitem situar o acontecimento no espaço e no tempo e caracterizar em termos da informação que se pretende obter;
 - Encaixe contextual – os relatos devem ter referência a fatores situacionais que permitem situar o acontecimento e perceber o contexto em que o mesmo ocorreu;
 - Descrição das interações – Terá de haver lugar a descrição de interações entre diversos intervenientes, mesmo que estes não sejam relevantes para o tema principal (mesmo que apenas sejam figurantes na trama principal);
 - Reprodução de verbalizações – o conteúdo da entrevista revestir-se-á de maior validade se houver lugar a reprodução do conteúdo de interações mantidas durante a ocorrência da(s) situação(ões) descritas;
 - Ocorrência de complicações/situações não esperadas durante o incidente – Caso surjam este tipo de situações durante a audição, a credibilidade do testemunho tende a aumentar;
 - Presença de detalhes realistas não usuais – a presença deste tipo de detalhes, factos que não se esperava, mas que se encaixam de uma forma consistente com a situação descrita, servem para aumentar a validade do testemunho;

- Detalhes supérfluos – a presença de detalhes supérfluos e pouco relevantes, durante a descrição dos acontecimentos é importante para pontuar a validação do discurso;
- Associações externas relacionadas – detalhes que não fazem parte do evento, mas estão ligados a este. Este critério é preenchido se a testemunha relata, por exemplo, a conversa com outra pessoa que foi vítima de uma experiência similar. “Esse relato assemelha-se ao núcleo do evento em questão. Contudo, essas interações teriam sido experienciadas em outro momento, que não o do evento principal. O entrelaçamento do ato relatado na questão com a conversação relatada é a chave para este critério. É particularmente útil para testar a hipótese de conhecimento de outras experiências a serem transferidas para a pessoa acusada” (Machado, 2014, p. 27);
- Presença de alusões ao estado mental e/ou emocional subjetivo – quando a pessoa ouvida relata pensamentos ou emoções que ocorreram aquando do evento ou mesmo presença de sintomas ou reações físicas;
- Presença de correções espontâneas – os testemunhos adquirem maior validade quando a pessoa ouvida se corrige espontaneamente ou apresenta uma perspetiva crítica sobre o seu relato. As correções espontâneas acrescentam pormenores e conteúdo e por isso são fundamentais na validação dos testemunhos;
- Reconhecimento de falta de memória, sobretudo se acompanhado de preocupação – se na audição, de forma espontânea ou na sequência de uma questão da pessoa entrevistadora, a pessoa entrevistada reconhece a falta de memória e apresenta preocupação em relação a esse facto, esta situação pontua na validação do testemunho;
- Presença de autocritica em relação à sua ação – quando na inquirição a pessoa mostra vergonha, culpa ou crítica sobre o comportamento adotado no evento, esta situação serve para pontuar a favor da credibilidade do testemunho;
- Justificação do comportamento da pessoa denunciada – quando durante o discurso a testemunha tende a justificar o comportamento da pessoa denunciada ou pelo menos a não a culpabilizar mais, este também é um critério de validação do testemunho;

- Ganhos secundários – quando a denúncia não traz qualquer tipo de ganhos secundários e/ou se pelo contrário, a realização poderá acarretar desvantagens para a pessoa denunciante, este é um fator que tende a pontuar a favor da credibilidade do testemunho:
 - Presença de detalhes característicos do evento – este critério é satisfeito se as testemunhas relatam detalhes característicos do evento que só poderiam ser do conhecimento da pessoa que os vivenciou;
- b) No que se refere aos critérios definidos para a análise dos critérios de controle de validade da entrevista, foram definidos os seguintes:
- Características da pessoa entrevistada:
 1. Linguagem e comportamento apresentado durante a entrevista- manutenção adequada de contacto visual e outras;
 2. Ressonância emocional adequada – afeto adequado aos factos relatados;
 3. Presença ou não de reação à sugestionabilidade – se ocorrer algum tipo de sugestão por parte do entrevistador, se a pessoa entrevistada ou o assume como verdadeiro ou se o nega à partida.
 - Características da entrevista
 1. Presença de excessiva sugestionabilidade ou de um modelo de entrevista coercivo, com indução de respostas;
 2. Ocorrência de fatores durante a entrevista que inviabilizem a mesma (por exemplo, o entrevistador não avisar a pessoa entrevistada que tem relações em comum com a mesma)
 - Motivações subjacentes à comunicação/denúncia
 1. Presença de motivos questionáveis para a denúncia (por exemplo, presença de histórico de desavenças anteriores/dificuldades relacionais entre a pessoa denunciante e a denunciada);
 2. Contexto da revelação e/ou da denúncia – por exemplo, a pessoa denunciante está a obter ganhos secundários com a denúncia; porque pretende obter vingança ou fazer algum tipo de retaliação sobre o outro;

3. Existência de indícios que levam a suspeitar com elevada fidedignidade da presença de coação para a denúncia.
- Questões relacionadas com a análise per si:
 1. Inconsistência com o senso-comum (por exemplo, surgirem durante a entrevista relatos de situações que são impossíveis de acontecer ou que acontecem frequentemente por outros motivos);
 2. Inconsistência com outros relatos (por exemplo, presença de declarações contraditórias, em que a outra versão apresente um nível de credibilidade mais elevado);
 3. Inconsistência com outras evidências (por exemplo, os factos relatados não são comprovados pela análise documental efetuada ou por outro tipo de prova – mensagens, vídeos, entre outros).

O estabelecimento destes critérios revelou-se extremamente útil para sustentar os testemunhos recolhidos através das audições. Uma vez que não se verificaram critérios que invalidassem os testemunhos recolhidos e as entrevistas realizadas, foi possível retirar informação de todas as audições para as conclusões finais.

3.3.8.6 Notas escritas e elaboração de atas

Um procedimento definido desde o início foi a realização de atas das audições.

Este documento foi considerado fundamental por se constituir como uma forma de responsabilizar todos os envolvidos pelas informações produzidas e recolhidas nas audições.

Considerou-se ainda que este era um documento que permitiria comprovar os elementos que contribuíram para a formulação das conclusões finais, as contribuições das partes e o rigor do trabalho realizado. As atas foram realizadas a partir da tomada de notas realizadas no decurso das audições, especificamente para este efeito e que foram destruídas após a elaboração das atas. Estas foram elaboradas em conjunto pelos membros da CI presentes nas audições e enviadas às pessoas ouvidas num período de quatro dias úteis. Estas dispuseram do mesmo período de tempo para as analisar e proceder a sugestões de alteração. As versões finais das atas foram aprovadas por todos os envolvidos.

3.3.9. Análise documental

A análise documental de acordo com os Termos de Referência, teria por objeto, para além do conteúdo do Capítulo, notícias e outras publicações que pudessem ter sido veiculadas na comunicação social, caso se afigurassem importantes para o esclarecimento dos factos a analisar.

Seria também realizada análise documental aos estatutos, organização e documentos internos do CES, tidos como relevantes para a compreensão mais abrangente do funcionamento desta Instituição e das suas dinâmicas de poder

Por último, ficou definido que seria realizada análise de toda a documentação fornecida *a posteriori* pelas pessoas que se decidisse ouvir nas audições e que pudesse contribuir para a compreensão da situação e produção das conclusões e recomendações.

Nesta sequência, foram enviadas pelas pessoas ouvidas em audição centenas de páginas de documentação diversa, entre as quais, se destacam emails trocados entre as pessoas denunciantes e denunciadas; printscreens de mensagens de telemóvel, WhatsApp, Messenger e Facebook; fotos e vídeos de eventos diversos e de convívios entre estudantes e docentes; testemunhos escritos de pessoas diversas (amigos e amigas, alunos e alunas, colegas e outros), com diferentes fins (confirmar os relatos efetuados quer pelas pessoas denunciantes quer pelos denunciados, confirmar a conduta e funcionamento de pessoas denunciadas e outros); capítulos de livros; textos científicos não publicados; documentos diversos relacionados com processos disciplinares e uma panóplia de outros documentos.

A CI decidiu ao longo dos trabalhos solicitar documentação diversa aos órgãos do CES, às pessoas denunciadas e às pessoas denunciantes, para além da que estava prevista inicialmente. Foi também solicitada informação diversa a entidades externas relacionadas com o CES.

Importa referir que a análise desta documentação se revelou morosa e complexa. Foi necessário situar a documentação em intervalos temporais definidos e compará-la, sendo que por vezes os conteúdos da documentação fornecida por elementos diferentes estavam retirados do contexto, se afiguravam contraditórios e, por vezes, apenas apresentavam informação pouco relevante para o esclarecimento e compreensão do objeto da análise da CI.

3.3.10. Tratamento e armazenamento de dados

No que se refere ao procedimento definido para o tratamento e armazenamento de dados, e depois de terem sido levantadas e discutidas várias questões éticas e práticas em relação, ficou definido que:

- Toda a informação disponibilizada à CI é alvo de tratamento apenas e exclusivamente dos membros da CI e para efeitos de produção do relatório;
- Toda a informação é devidamente protegida com senha própria, apenas do conhecimento da CI;
- A informação é arquivada no email da CI, plataforma que serve também para troca de comunicação sigilosa entre os membros do CI;
- No final dos trabalhos, a informação continuará guardada no email da CI por um período de um ano;
- Será também, e para dupla segurança, salvaguardando a possibilidade de ocorrência de problemas com o referido email, guardada toda a informação num *hardware* protegido com senha cujo conhecimento está apenas disponível para os elementos da CI, sendo guardada no interior de um cofre, protegido com senha do conhecimento exclusivo dos membros da CI.

Durante a execução dos trabalhos os membros da CI tiveram sempre uma elevada preocupação com a segurança e tratamento dos dados, tomando cuidados diversos como, não aceder ao email e FaceUp em redes públicas e/ou sem as devidas garantias de proteção, realizar as reuniões em locais privados, entre outras.

As informações obtidas no âmbito dos trabalhos foram discutidas em exclusivo com os restantes elementos da CI, salvaguardando todas as questões éticas fundamentais.

Todas estas estratégias, contribuirão para garantir um tratamento adequado dos dados obtidos e contribuem para o seu armazenamento em condições de segurança e proteção elevadas.

3.3.11. Problemas, constrangimentos e soluções encontradas

Foram vários os constrangimentos encontrados no decurso dos trabalhos.

Em primeiro lugar os constrangimentos logísticos inerentes ao facto de se tratar de uma equipa constituída por cinco elementos em zonas geográficas diferentes. Contudo, esta foi uma

dificuldade superada através da flexibilidade de todos os membros da equipa. As reuniões realizaram-se numa cadência regular, frequente e sistemática.

Em segundo lugar, os constrangimentos inerentes à complexidade e sensibilidade dos temas abordados e que requereu que previamente fosse definida uma metodologia séria e sustentada. Uma preocupação sentida desde logo prendeu-se com o respeito pelas pessoas envolvidas, com a necessidade, como já referido, de evitar procedimentos que contribuíssem para a ocorrência de processos de revitimização, bem como evitar procedimentos que desrespeitassem os direitos das pessoas denunciadas, quanto à sua presunção de inocência e em relação ao impacto que as denúncias e toda esta situação tem nas suas vidas pessoais e profissionais.

Assim, é importante frisar que foi com imenso sentido de responsabilidade e de ética que se trataram estes assuntos e se chegaram às conclusões produzidas.

A necessidade de prestar esclarecimentos diversos às pessoas ouvidas e a dificuldade de conciliação de agendas entre os diversos intervenientes nas mesmas, levou a que as audições só ficassem concluídas na primeira semana de dezembro. Posteriormente, ainda foi necessário elaborar as atas e proceder ao seus envios e aprovações.

No seguimento das audições foram fornecidos documentos diversos, alguns contendo dezenas de páginas, que foi preciso analisar, contextualizar, comparar e discutir. Esta tarefa foi árdua e morosa e interferiu de forma significativa e determinante com o cumprimento dos prazos inicialmente estabelecidos. A elaboração do presente relatório também se revelou uma tarefa mais complexa do que se previa, pela quantidade de informação a analisar e pela complexidade da mesma. A análise conjunta e integrada de todos os elementos (comunicações, documentos e audições) foi imprescindível para a elaboração das conclusões e recomendações.

Considerou-se que estender o tempo teria um impacto significativo na estabilidade emocional e saúde mental das pessoas denunciantes e das pessoas denunciadas, pelo que, foi sempre o objetivo da CI concluir o relatório até 31 de dezembro de 2023. Contudo, pelos constrangimentos anteriormente descritos não foi possível. Tal levou à necessidade de solicitar o adiamento do prazo de entrega do relatório final, possibilidade esta que estava acordada formalmente, desde o início, entre os membros da CI e a direção do CES.

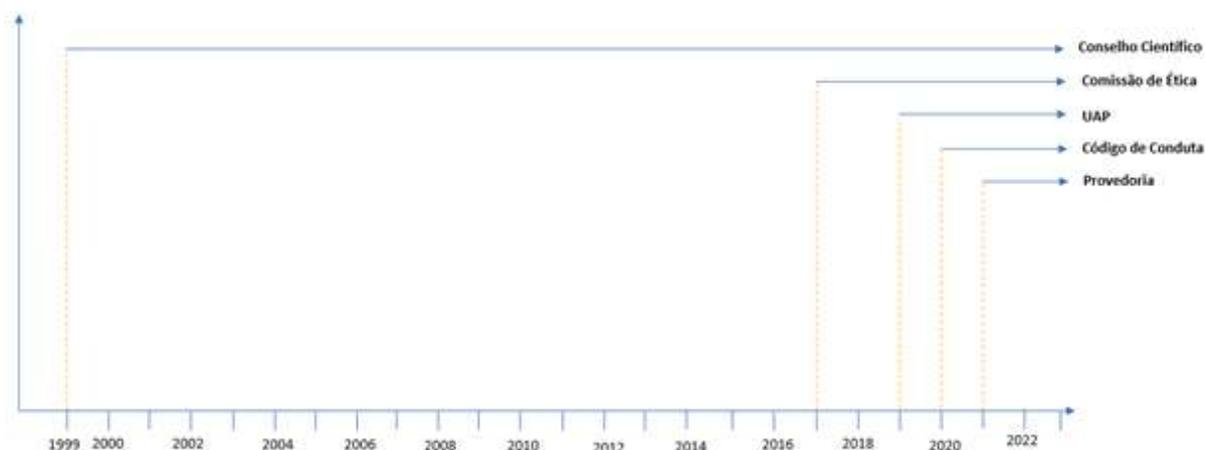
4. Análise da orgânica do CES

Numa instituição como o CES a presença de mecanismos de prevenção de abuso de poder pode ajudar a mitigar conflitos interpessoais e intrainstitucionais. Para o trabalho da CI foi importante perceber o funcionamento do CES, seus mecanismos e interações diversas.

4.1. Mecanismos e Instrumentos para lidar com o assédio e abuso

No gráfico 1 identificam-se alguns órgãos/instrumentos que ao longo do tempo o CES implementou para serem capazes de atuar, e/ou usados, na resolução de problemas ocorridos em contextos interpessoais.

GRÁFICO 1 - ALGUNS ÓRGÃOS/INSTRUMENTOS DO CES



O CES disponibiliza uma ampla regulamentação para os diferentes órgãos e categorias profissionais. Da análise dessa documentação percebe-se que, ao conselho científico estão adstritas competências do foro da investigação e consultoria sobre vários assuntos, não cabendo especificamente a este tratar de situações de assédio e abuso (CES, 2021). A comissão de ética zela “no âmbito das atividades de investigação, ensino e extensão do CES, pela salvaguarda da dignidade e não discriminação; e pela observância dos princípios de autonomia, responsabilidade, liberdade intelectual, integridade, transparência e prestação de contas.”¹⁷, contudo, não apresenta uma clara competência para lidar com situações que são o objeto do escopo da CI. A provedoria que, apesar de ter a sua atuação delimitada por regulamento próprio, é uma instância a que as pessoas do CES, independentemente da categoria, podem

¹⁷ Regulamento da Comissão de Ética do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Em https://www.ces.uc.pt/ces/ces/pdf/Regulamento_Comissao_de_etica_CES-UC.pdf [acedido em 5. 8. 2023]

recorrer (CES, 2021). O Código de Conduta (CES, 2020) é um instrumento de referência para toda a comunidade ainda que responsabilize especialmente os órgãos internos. A Unidade de Acompanhamento Pedagógico (UAP) foi o único órgão identificado no CES que inclui estudantes de Doutoramento dotados de plena participação representativa (isto é, com direito de voto) e em igual número com investigadores/as do CES (CES, 2021). Outros órgãos como Unidades Interna e Externa de Acompanhamento (UIEA) não incluem estudantes (CES, 2021). O poder disciplinar, isto é a possibilidade de instaurar processos disciplinares para averiguação de situações específicas, cabe à direção que, tal como o conselho fiscal e a assembleia geral, existe desde a fundação do CES em 1978.

TABELA 1 – POSSIBILIDADE DE PARTICIPAÇÃO EFETIVA (DIREITO DE VOTO) DA COMUNIDADE POR ÓRGÃO NO CES

Órgão	Investigadores/as Associados/as	Outros Investigadores ¹⁸	Estudantes de Doutoramento	Pessoal Técnico	Personalidades Externas
Direção	X				
Conselho Fiscal	X				
Assembleia Geral	X				
Comissão de Ética	X				
Comissão Científica	X				
UAP	X		X		
UEIA	X				X
Provedoria	X				

4.2. Interações com outras Instituições

Nas relações com outras instituições o CES é identificado pela Faculdade de Economia da UC, como sendo um “Centro integrado ou associado”¹⁹. Vários protocolos foram estabelecidos entre o CES e a UC sobre várias matérias (pedagógica, científica)²⁰.

Da análise de relatórios de atividades e contas do CES é perceptível o impacto importante que a relação com a Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT), estabelecida desde 2002, tem tido. Apesar do CES ser uma Associação Privada sem Fins Lucrativos, com estatuto de utilidade pública sujeita ao regime de direito privado, ao abrigo do qual celebra os contratos de trabalho,

¹⁸ De acordo com os estatutos do CES os/as Investigadores/as sem a qualidade de associado/a podem ter as seguintes categorias: Investigador/a, Investigador/a Colaborador/a, Investigador/a Visitante, Investigador/a em Pós-doutoramento, Investigador/a Júnior.

¹⁹ Coimbra, U. (2023). Estatutos da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. https://www.uc.pt/regulamentos/ga/feuc/documentos_vigentes/estatutos_feuc.pdf (acedido em 5.8.2023)

²⁰ Informação facultada pela direção do CES

como é financiado pela FCT, na contratação de investigadores/as, rege-se pelos instrumentos definidos pela tutela.

Como se pode verificar no gráfico 2, o número de pessoas ligadas ao CES tem aumentado substancialmente. Para além de investigadores/as contratados/as de forma permanente, através de contratos de trabalho sem termo, com equiparação ao Estatuto da Carreira de Investigação Científica, o CES teve, ao longo do tempo, uma multiplicidade de vínculos laborais com termos diferentes que contribuiu para o aumento da comunidade.

Apesar de ser expectável que os desafios cresçam com o crescimento da instituição, o mesmo não se tem verificado na criação de mecanismos independentes de resolução de conflitos (regulamento da provedoria aprovado em dezembro de 2020).

Em 2022, das cerca de 800 pessoas que constituíam a comunidade CES, mais de 50% eram estudantes de doutoramento (gráfico 3). Ao passo que em 2007, a comunidade CES era composta por pouco mais de 250 pessoas, representando os estudantes de doutoramento a categoria mais prevalente (gráfico 2).

Dos estudantes de doutoramento que passam pelo CES, a maioria são pessoas que cursam programas da Universidade de Coimbra (UC). Estes estudantes podem beneficiar das estruturas da UC que tratam com as questões de assédio e abuso, caso do/a Provedor/a do/a Estudante da UC²¹ ou do canal de denúncias da Associação Académica de Coimbra²². Realça-se que entre 2018 e 2023 o Provedor do Estudante da UC foi um investigador ligado ao CES.

²¹ Coimbra, U. (2023). *Provedoria do Estudante*. Em <https://www.uc.pt/provedor/> (acedido a 5.8.2023)

²² AAC. (2023). *Denúncias Anónimas*. Em <https://academica.pt/aac/denuncias-anonimas/> (acedido a 5.8.2023)

GRÁFICO 2 – DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS POR CATEGORIA E ANO²³

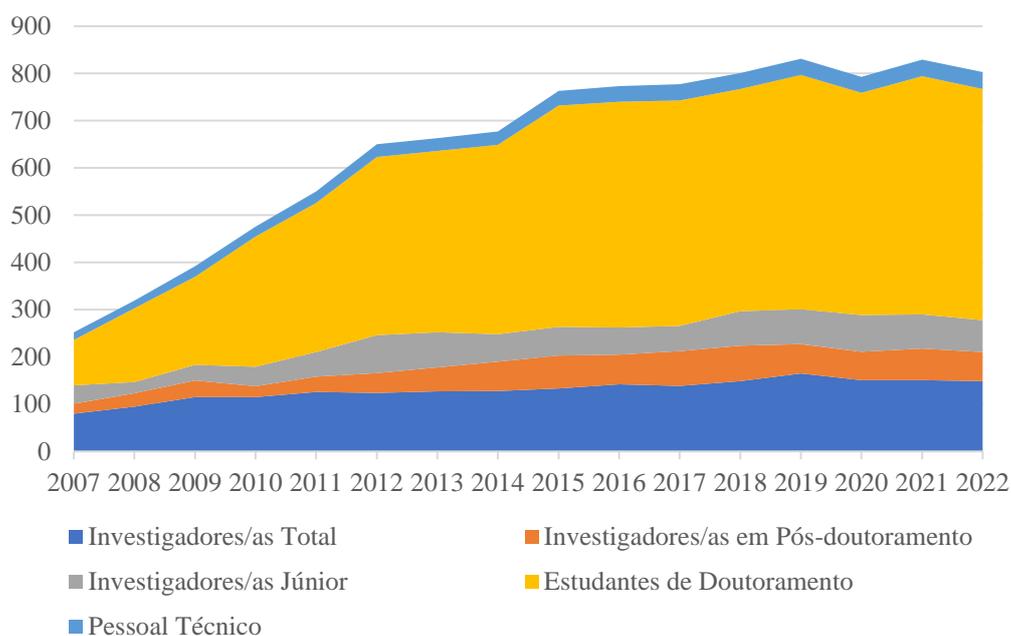
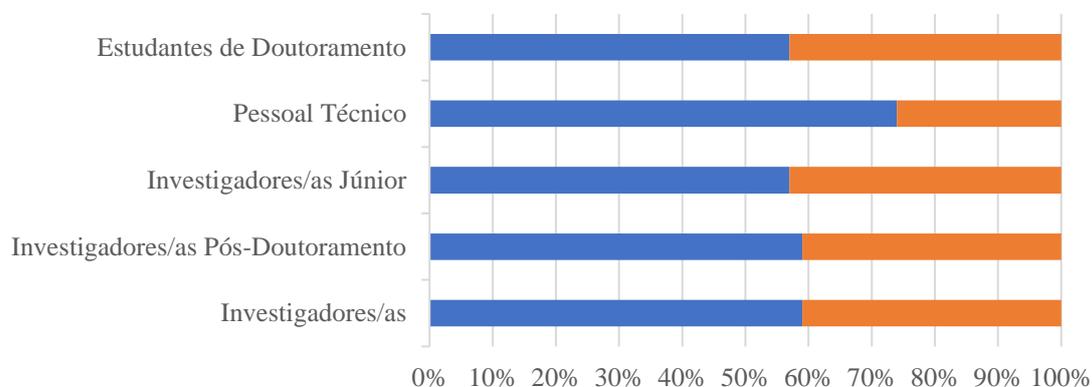


GRÁFICO 3 – DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS POR SEXO E CATEGORIA EM 2022²³



	Investigadores/as	Investigadores/as Pós-Doutoramento	Investigadores/as Júnior	Pessoal Técnico	Estudantes de Doutoramento
■ Feminino	59%	59%	57%	74%	57%
■ Masculino	41%	41%	43%	26%	43%

■ Feminino ■ Masculino

²³ Elaborado a partir de dados facultados pela Direção do CES

4.3. Participação em Órgãos do CES

Uma análise cuidada da participação nos órgãos do CES (Direção, Conselho Fiscal, Assembleia Geral, Conselho Científico, Comissão de Ética, Provedoria) revelou que a maioria dos cargos de gestão foi desempenhada por mulheres, mas os homens mantiveram-se nestes mais tempo²⁴. A tabela 2 mostra o número de anos por número de pessoas no tocante ao desempenho de funções em órgãos do CES.

Da análise documental aos regulamentos do CES verificou-se que o potencial de participação efetiva de estudantes é baixo, ainda que estes constituam a maioria da comunidade do CES ao longo dos anos. A participação dos estudantes de doutoramento, através de representantes, no órgão pedagógico do CES é prática frequente na *European Higher Education Area*, tendo os estudantes após o processo de Bolonha vindo a desempenhar um papel mais consultivo do que na construção e implementação de políticas institucionais (ESU, 2020; Klemecic, 2023). Estes estudantes têm ainda a possibilidade de participar nos órgãos da UC (conselho/s pedagógico/s, outros).

Atualmente, o ecossistema de decisão é maioritariamente compreendido por investigadores/as associados/as.

TABELA 2 – NÚMERO DE ANOS POR NÚMERO DE PESSOAS EM FUNÇÃO NOS ÓRGÃOS DO CES²⁵

Número de anos	Número de Pessoas
1-2	10-20
3-4	10-20
>5	5-10

²⁴ Esta análise foi feita a partir de dados cedidos pelo CES

²⁵ Órgãos analisados: Direção, Assembleia Geral, Conselho Fiscal, Comissão de Ética, Conselho Científico (apenas cargos de gestão), Provedoria

5. Súmula Descritiva

Nesta secção são apresentados dados sobre os trabalhos realizados pela CI, nomeadamente reuniões, análise de comunicações, análise de documentação recebida e audições. Estes, reportam-se às denúncias recebidas pela CI e pessoas nelas denunciadas, e não a toda a população do CES.

Ressalva-se que, os dados foram apresentados em percentagem, para salvaguardar a anonimização das pessoas envolvidas. Contudo, em situações específicas em que são apresentados número inteiros, pelo número exíguo dos resultados obtidos, e pela mesma razão anterior, optou-se por apresentar os dados num intervalo de 1 a 5.

5.1. Reuniões

TABELA 3 – DATAS DE REUNIÕES FORMAIS DA CI COM TODOS OS SEUS ELEMENTOS

Mês	Dia
Julho	29
	31
Agosto	3
	11
	17
	19
	29
Setembro	3
	7
	13
	22
	29
Outubro	1
	5
	6
	13
	15
	18
	20
	28
Novembro	3
	10
	19
	26
Dezembro	3
	7
	8
	9
	10
	17
Janeiro	3
	13
	21
	26
Fevereiro	4
	8
	11

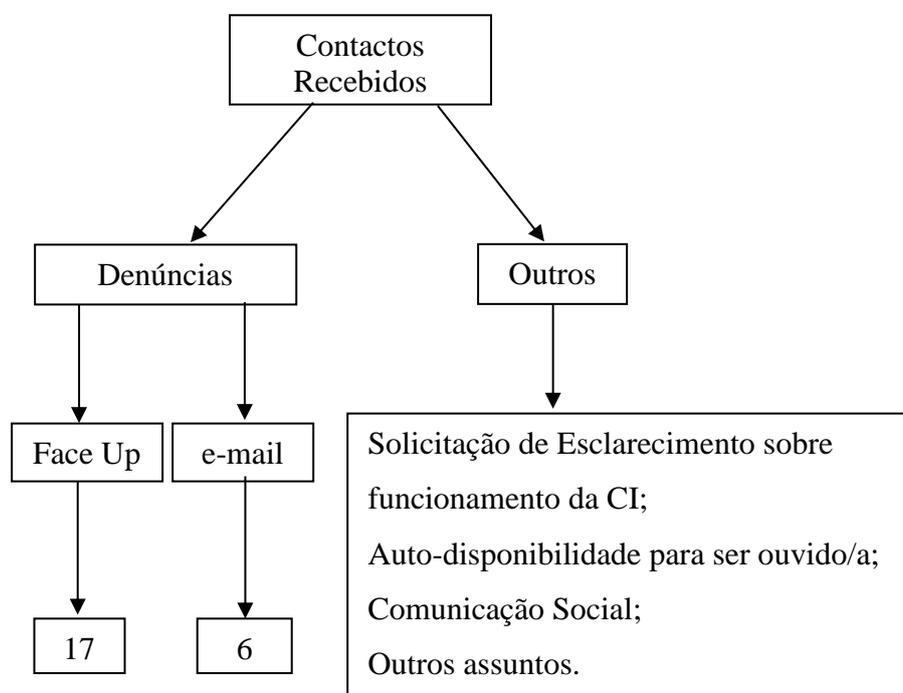
	18
	22
	25
	28

Para além das reuniões acima elencadas existiram muitas outras reuniões entre membros da CI, nomeadamente, para a preparação das audições, análise das mesmas e elaboração das atas.

A CI reuniu de forma presencial e virtual, tendo a maioria das vezes reunido por Zoom dada a dispersão geográfica e o fuso horário onde se encontravam os seus membros.

5.2. Comunicações com a CI

Fluxograma – contactos recebidos pela CI por via e tipo



O fluxograma mostra os contactos recebidos pela CI, sendo que no tocante às denúncias estas foram individuais e coletivas. Por tal, o número de pessoas denunciantes ser superior ao número de comunicações (tabela 4).

5.3. Dados Gerais

Tabela 4 – Total de dados sobre as pessoas denunciantes, denunciadas e outras de interesse

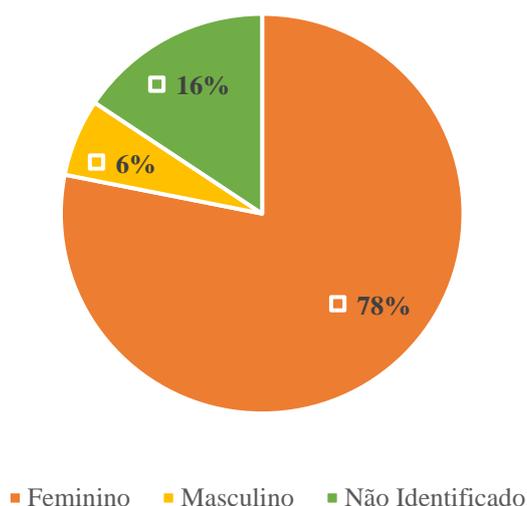
Tipo	Número
Nº de pessoas denunciadas	14
Nº de pessoas denunciantes	32
Nº de outras pessoas de interesse identificadas	1-5
Nº de pessoas categorizadas como denunciadas e denunciantes	1-5
Nº de vezes que as pessoas denunciadas foram identificadas (total cumulativo)	78
Nº de audições	20

Conforme descrito na metodologia, na qual se referem os critérios de seleção das pessoas a convidar para audição foram ouvidas 19 pessoas. Destas, todas as pessoas denunciadas foram ouvidas.

Foi ainda recebida uma vasta documentação, tanto pelas pessoas denunciantes (cerca de 300 páginas) como pelas pessoas denunciadas (cerca de 750 páginas), que incluiu correspondência trocada, testemunhos e outros documentos que as pessoas entenderam relevantes enviar.

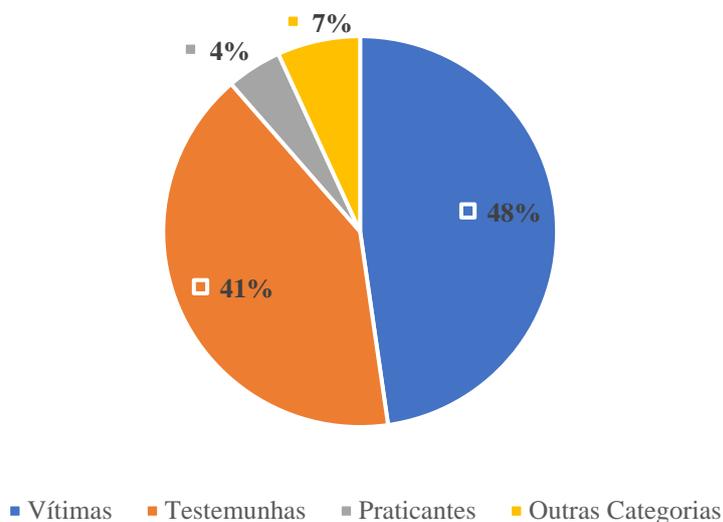
5.4. Sobre Pessoas Denunciantes

GRÁFICO 4 – DISTRIBUIÇÃO POR SEXO DAS PESSOAS DENUNCIANTES



No gráfico 4 apresenta-se a distribuição por sexo das pessoas denunciantes, sendo que no caso em que as pessoas realizaram denúncias anónimas não foi possível identificar o sexo.

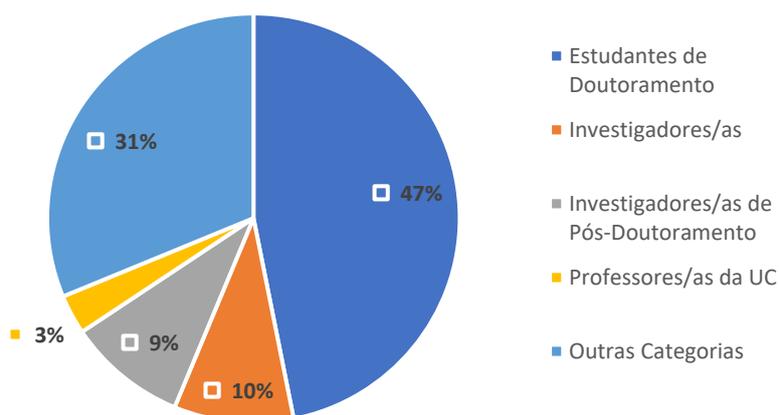
GRÁFICO 5 – DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIAS EM QUE AS PESSOAS SE APRESENTARAM



As pessoas que comunicaram com a CI, na qualidade de denunciante, identificaram-se nas categorias apresentadas no gráfico 5, sendo que algumas delas apresentaram-se em mais do que uma categoria.

As pessoas identificadas como praticantes são aquelas que, para além de denunciante, também assumiram ter sido negligentes perante observação de situações de assédio.

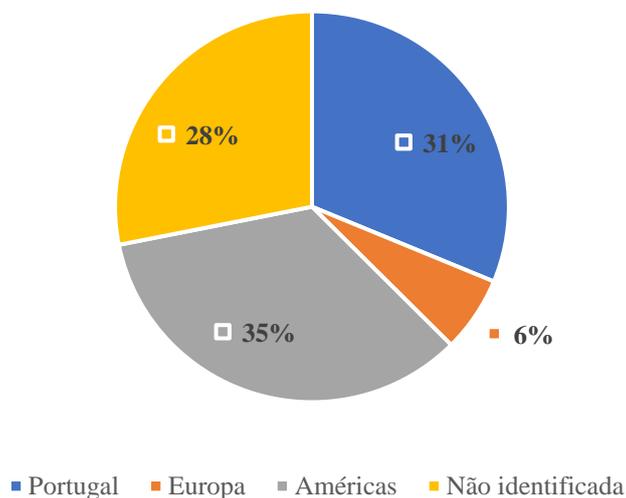
GRÁFICO 6 – DISTRIBUIÇÃO DA CATEGORIA EM QUE AS PESSOAS DENUNCIANTES SE RELACIONAVAM COM O CES



As pessoas denunciante identificaram a categoria em que se relacionavam com o CES no momento em que aconteceram a(s) situação(ões) que descreveram. Verifica-se que estudantes

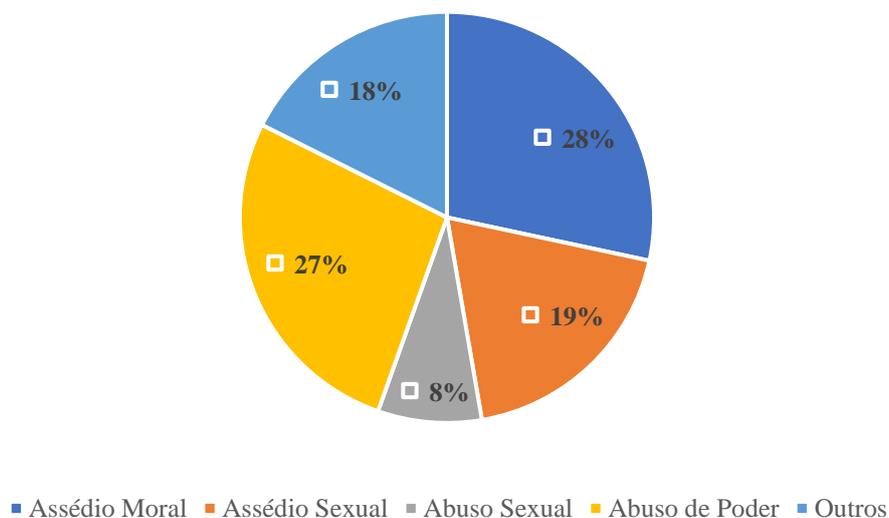
de doutoramento e investigadores/as Pós-Doutoramento totalizam mais de 50% das pessoas denunciadas.

GRÁFICO 7 – DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS POR ORIGEM/NACIONALIDADE



A maioria das pessoas identificou a sua nacionalidade. Não obstante, existe um considerável número de pessoas sobre as quais não foi possível apurar a nacionalidade. Sempre que se identificaram pessoas com duas nacionalidades, apenas uma delas foi considerada para esta análise. O grupo da *Europa* não inclui pessoas de Portugal.

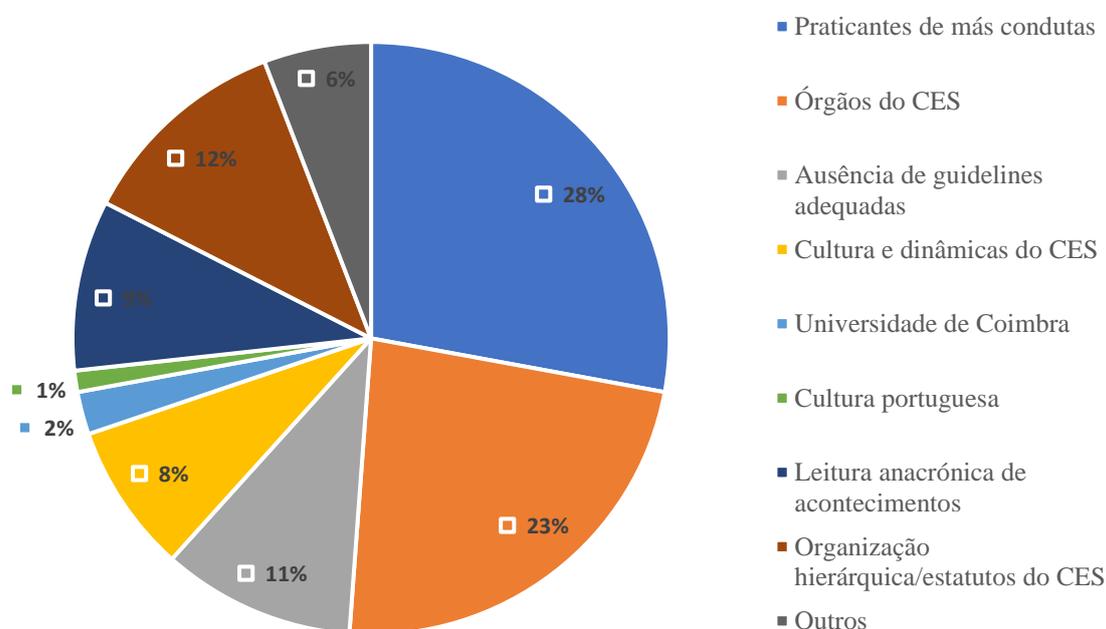
GRÁFICO 8 – DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIA DE MÁ PRÁTICA



As pessoas denunciantes identificaram algumas pessoas denunciadas como tendo tido diferentes comportamentos de assédio e/ou abuso. Nesta análise não se incluem as situações de encobrimento ou negligência.

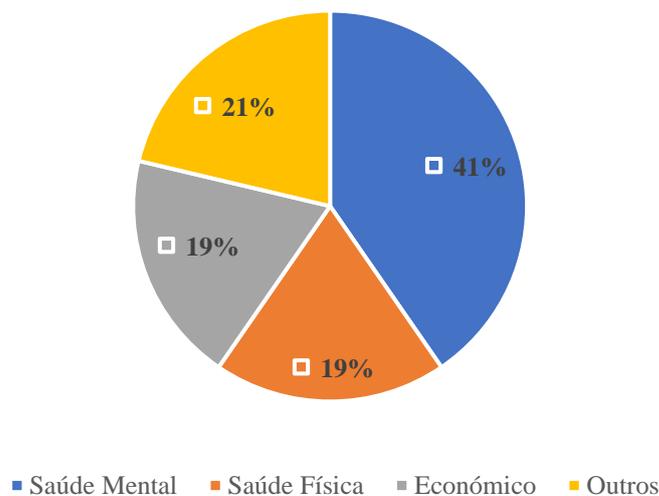
Na categoria de “Outros” inclui-se o extrativismo intelectual que, como referido anteriormente, é considerado uma forma de assédio moral. Não obstante, como não há um foco específico no extrativismo intelectual decidiu-se por agrupar este tipo de conduta na categoria de outros. Esta categoria inclui ainda denúncias por violência de género e difamação.

GRÁFICO 9 – DISTRIBUIÇÃO DAS RESPONSABILIDADES ATRIBUÍDAS PELAS PESSOAS DENUNCIANTES



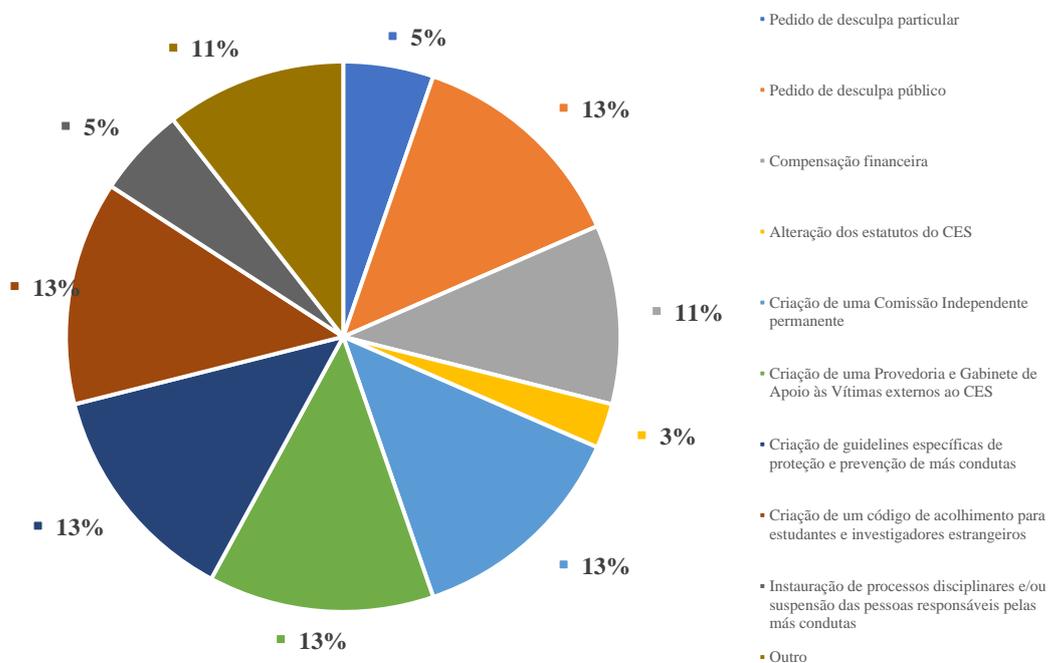
Diferentes responsabilidades foram atribuídas pelas pessoas que comunicaram com a CI para as situações que relataram. Várias pessoas atribuíram mais do que uma responsabilidade para a ocorrência de situações de assédio e abuso, ou seja, consideraram ser responsabilidade individual (pessoas denunciadas por má prática), institucional (exemplo, órgãos de gestão do CES) ou outra (exemplo, cultura portuguesa).

GRÁFICO 10 – DISTRIBUIÇÃO DE DANOS IDENTIFICADOS PELAS PESSOAS DENUNCIANTES



Na categoria “Outros” são identificados danos nos percursos académico e/ou profissional. Houve pessoas que identificaram mais do que um tipo de dano causado.

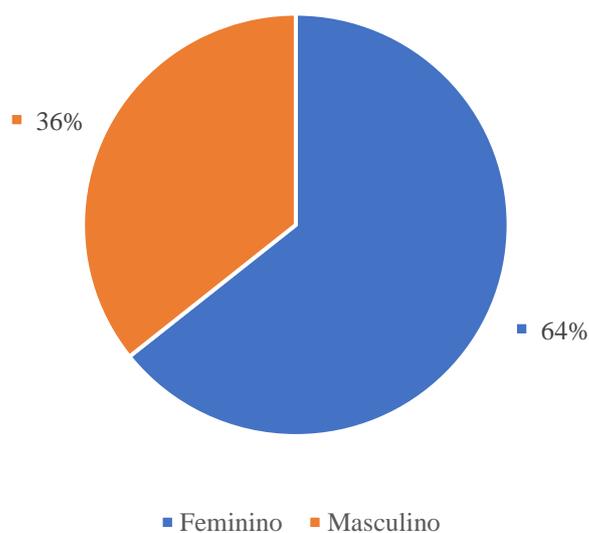
GRÁFICO 11 – DISTRIBUIÇÃO DAS FORMAS DE REPARAÇÃO DE DANO E OUTRAS SUGESTÕES



Diferentes formas de reparação de dano foram identificadas pelas pessoas. Houve pessoas que identificaram mais do que uma forma, outras, pelo contrário, não identificaram qualquer forma de reparação ou sugestão de alteração no CES.

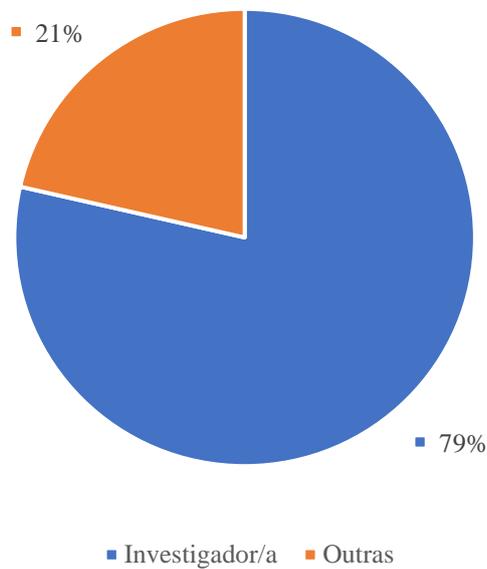
5.5. Sobre Pessoas Denunciadas

GRÁFICO 12 – DISTRIBUIÇÃO POR SEXO DAS PESSOAS DENUNCIADAS



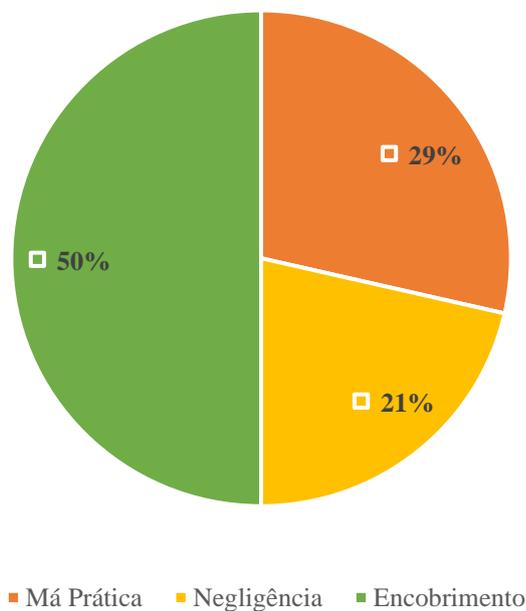
Entre as pessoas denunciadas, 64% são do sexo feminino e 36% do sexo masculino. Entre estas pessoas algumas foram identificadas, pelas pessoas denunciantes, com graus diferentes de responsabilidade e pela prática de mais do que um tipo de conduta.

GRÁFICO 13 – DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIA DAS PESSOAS DENUNCIADAS



A categoria “Outras” inclui estudante/s e ex-estudante/s de doutoramento.

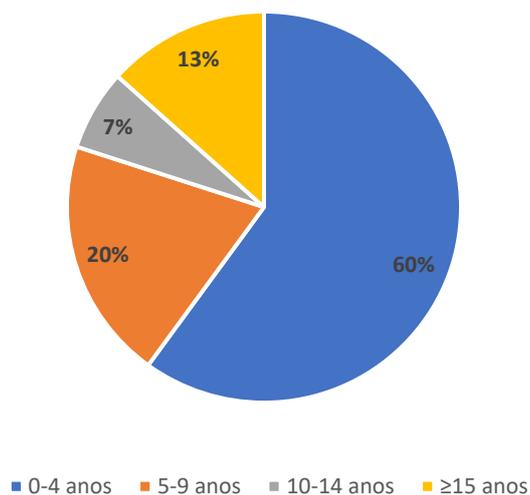
GRÁFICO 14 – DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS DENUNCIADAS POR TIPO DE CONDUTA



Entre as pessoas denunciadas, 50% foram denunciadas por encobrimento, 21% por negligência e 29% por práticas de assédio/abuso moral e/ou sexual ou abuso de poder. Quando alguma

peessoa foi denunciada por mais do que um tipo de conduta, para esta análise considerou-se a mais prevalente.

GRÁFICO 15 – DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE ANOS EM AS QUE PESSOAS DENUNCIADAS OCUPARAM CARGOS DE GESTÃO EM ÓRGÃOS DO CES



Esta análise compreende os seguintes órgãos: assembleia-geral, direção, conselho fiscal, conselho científico, comissão de ética e provedoria.

GRÁFICO 16 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO NÚMERO DE VEZES QUE AS PESSOAS DENUNCIADAS FORAM IDENTIFICADAS NAS DENÚNCIAS

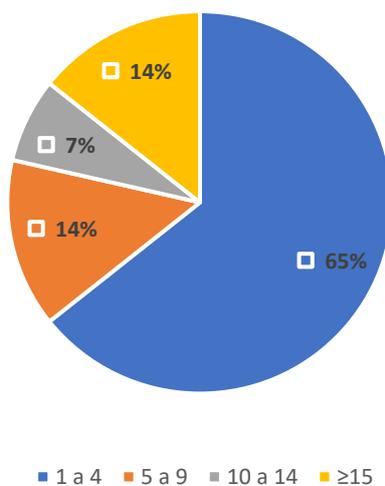
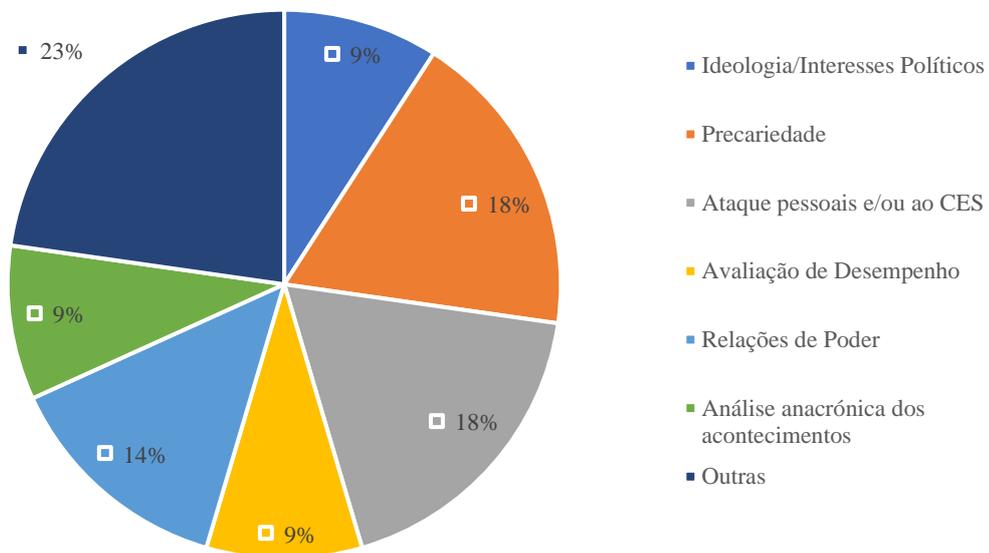


GRÁFICO 17 – DISTRIBUIÇÃO DE FATORES APRESENTADOS PARA JUSTIFICAR AS DENÚNCIAS PÚBLICAS



Vários fatores foram identificados pelas pessoas denunciadas como justificação para as denúncias públicas. Na categoria de “Outras” incluem-se racismo, movimento/s feminista/s, entre outros.

6. Considerações Finais

6.1. Pessoas Denunciantes

As pessoas denunciantes afirmaram maioritariamente que o CES, como instituição de investigação e em termos de teoria científica, defende uma ideologia de colaboração, tolerância, tomada de decisão participativa e colegial e relações horizontais. No entanto, na prática, em alguns projetos de investigação, as relações são fortemente hierarquizadas, com a maioria dos cargos de poder/decisão e de liderança a serem ocupados por um número reduzido de pessoas que exercem um estilo autoritário de liderança e um descuido em relação à comunicação com a comunidade. Descreveram, as pessoas denunciantes, que as críticas às decisões formais e organizacionais e às ideias intelectuais dos investigadores principais e do seu grupo imediato não eram aceites ou não eram consideradas. As vozes que criticavam ou não apoiavam totalmente as decisões institucionais e pessoais sentiam-se socialmente excluídas ou mesmo punidas com críticas excessivas e inadequadas, intimidação institucional, humilhação pública, rejeição do seu trabalho e afastamento da investigação e dos trabalhos em curso.

De acordo com os testemunhos das pessoas denunciantes, as relações no CES caracterizavam-se pela presença de um poder formal e hierárquico, sendo as decisões tomadas sempre pelo mesmo "grupo de decisão", que excluía os outros membros dos órgãos diretivos das decisões importantes. Várias pessoas ouvidas, enquanto denunciantes, indicaram, de forma independente, que o poder de decisão no CES permaneceu durante anos com as mesmas pessoas que faziam parte do "grupo de poder". Havia outras pessoas que eram convidadas a integrarem os órgãos de gestão, mas, na sua perspetiva, isso era apenas formal e não efetivo. Estas pessoas nem sempre eram informadas das reuniões importantes.

As pessoas denunciantes alegaram vivenciar inseguranças, uma confusão cognitiva que intensificou a vulnerabilidade, a fragilidade do ambiente e que mantém a estrutura de poder, em razão de padrão reiterado de conduta que ocorre de forma vertical e hierarquizada. Foi referido que, aqueles/as que questionavam os comportamentos, as decisões e as alegadas teorias defendidas por várias das pessoas denunciadas, bem como os/as que questionavam e criticavam práticas que consideravam erradas, por exemplo, que não se vestiam, que não se comportavam e que não assumiam posições pessoais apreciadas por algumas das pessoas denunciadas eram afastadas do "grupo decisório". Algumas delas, relataram terem sido vítimas de assédio moral no local de trabalho.

Da análise das denúncias e do conteúdo das audições das pessoas denunciadas foram identificados três grupos de pessoas denunciadas com graus diferentes de responsabilidade:

- 1) Responsabilidade da prática do ato: pessoas que abusaram diretamente do poder (o círculo do poder factual) ou que foram cúmplices em situações de abuso de poder e que tomaram decisões para proteger as pessoas denunciadas, para lhes permitir continuar as suas atividades e para utilizar os recursos institucionais e humanos de acordo com os seus desejos e motivos. O objetivo das medidas tomadas era proteger certas pessoas em posições hierárquicas de poder (formal ou informal), encobrendo situações problemáticas, silenciando ou mesmo recorrendo à intimidação de pessoas "problemáticas" em posições hierarquicamente inferiores.
- 2) Tentativa de encobrimento: pessoas que apoiavam incondicionalmente algumas das pessoas denunciadas e que contribuíam para as suas exigências de várias ordens, sem questionar ou reclamar, dispondo da oportunidade de fazer parte do núcleo mais restrito daqueles que estiveram na liderança, quer formal quer informalmente.
- 3) Negligência: pessoas que não se opuseram nem criticaram, mas defenderam os limites e se mantiveram afastadas, não agiram no sentido de se tornarem parte do núcleo mais restrito, ou seja, os que ficaram na zona neutra sem visibilidade;

Na perspetiva das pessoas denunciadas, o abuso de poder manifestou-se quer como abuso moral, quer, em alguns relatos, como abuso sexual, tendo uma dimensão de género associada.

De acordo com as pessoas denunciadas, o “círculo relativamente pequeno” de pessoas que integravam a liderança do CES, quer em posições oficiais, quer em posições de poder informal, contrastava fortemente com a proclamada organização democrática e horizontal do CES. Os testemunhos escritos e orais afirmam consistentemente que era muito típico para alguns membros do CES não existir quaisquer limites entre o trabalho e a vida privada. Pessoas denunciadas, na posição de ex-estudantes de doutoramento, sublinharam que a aparência de falta de hierarquia pareceu inicialmente simpática, mas com o tempo começaram a sentir que estavam numa situação sem saída e sendo estas pessoas confrontadas com sentimentos de confusão pelo facto de professores(as)/orientadores(as) não preservarem limites saudáveis nas suas relações com estudantes e até não respeitarem os esforços dos/as alunos/as para manterem esses limites. Além disso, este esforço por parte de estudantes que, *a priori*, se encontravam numa posição significativamente mais fraca foi referido como muito difícil.

Para as pessoas denunciantes, o facto de as relações laborais serem precárias e instáveis e de o ambiente ser extremamente competitivo, fomentou a rivalidade entre colegas e a lealdade para com os detentores do poder.

Pessoas denunciantes, entre ex-estudantes de doutoramento, reconheceram nas audições realizadas que desejavam fazer parte do "círculo especial", ou seja, próximo de quem detinha o poder de facto (ainda que informal) dentro do CES, não só pelo status (prestígio) que isso trazia, mas também pelas melhores oportunidades em termos de manutenção do emprego e de criação de novas oportunidades de financiamento e de manutenção da estabilidade financeira. Esta constante insegurança e rivalidade contribuiu também, no entendimento das pessoas denunciantes, para lutas internas que potenciaram abusos de poder e assédio moral no trabalho. Especificamente, foram mencionados os seguintes tipos de comportamentos abusivos em denúncias orais e escritas: abuso verbal, desqualificação e usurpação do trabalho, tarefas e exigências múltiplas e sobrepostas, imposição de desempenho de vários papéis e funções diferentes e por vezes incompatíveis, a instrumentalização de pessoas para satisfação de necessidades pessoais e a realização de trabalho para proveito pessoal por pessoas numa posição hierarquicamente superior.

A ausência de Códigos de Conduta e de delineação de regras precisas, ainda que informais, entre professores(as)/investigadores(as) principais e estudantes/outros investigadores(as), bem como a excessiva informalidade e familiaridade, também facilitaram, na perspetiva das pessoas denunciantes, a quebra de fronteiras e a dificuldade de atribuir significados adequados a várias situações ambíguas, o que facilitou a naturalização de situações abusivas.

Nas palavras das pessoas denunciantes a defesa proclamativa da ideia da igualdade no CES e da ausência de barreiras entre diferentes níveis de poder, como por exemplo entre professores(as)/orientadores(as) e estudantes, constituiu um terreno fértil para a propagação de abusos morais e nalguns casos sexuais. De acordo com estas pessoas que referiram ter tido experiência direta com situações de assédio e abuso, estas situações ocorreram frequentemente fora do local de trabalho (em restaurantes, bares, por vezes em casas privadas de professores/orientadores), em horário pós-laboral, após o consumo de álcool, reforçando a falta de fronteiras seguras entre a esfera profissional e a esfera privada. Acrescentam ainda, as pessoas denunciantes, que sentiam a obrigação de participar de atividades de integração (por exemplo, jantares) que geravam situações de desconforto e de desconfiança.

Algumas pessoas denunciantes referiram que informaram pessoas dentro do CES sobre situações de assédio e abuso, acrescentando que estas normalizaram as situações e referiram que se tratavam de assuntos privados entre pessoas adultas.

Para as pessoas denunciantes, a prática contínua de abuso de poder, em particular quando havia uma relação de superioridade hierárquica e de amizade entre as pessoas denunciadas e estas, levou a que criassem mecanismos de defesa pessoais e a instintos de sobrevivência individuais para conseguirem lidar com os/as alegados/as “abusadores/as” com simpatia e cordialidade e a manter relações próximas com eles/as, de forma a evitarem serem excluídas/os e/ou verem os seus trabalhos destruídos. Igualmente referem, ter recebido um abalo às suas reputações e, sobretudo, o impacto negativo destas situações na sua saúde mental e física.

As pessoas denunciantes sublinharam que estas situações foram extremamente exigentes do ponto de vista psicológico e, nalguns casos, duraram vários anos. Muitas destas pessoas referem que estas situações lhes causaram graves danos à sua saúde mental e física.

Há vários testemunhos/denúncias realizados pelas pessoas denunciantes de assédio e abuso sexual (no sentido de contacto físico sexualizado, indesejado e não autorizado) por parte de pessoas em cargos de poder/chefia ou hierarquicamente superiores em relação a pessoas diretamente dependentes das mesmas e/ou que se encontravam em grupos vulneráveis, como sendo pessoas estrangeiras, mulheres.

Várias pessoas denunciantes descrevem, quer na qualidade de denunciantes, quer na qualidade de testemunhas, as mesmas situações e/ou situações semelhantes de assédio moral, sexual e abuso de poder.

Em síntese, entre as situações relatadas pelas pessoas denunciantes, referem-se os seguintes exemplos:

i. Relativos ao assédio moral:

- Humilhação e desqualificação agressiva e sistemática por parte de alguns/mas investigadores/as principais e/ou professores/as em relação ao trabalho produzido;
- Isolamento de investigadores/as com base em intrigas e rumores, sem a devida averiguação e apreciação da situação em si, conduzindo a injustiças e fragilizando alguns elementos do grupo em relação a outros;
- Exigências excessivas e desadequadas no que se refere à priorização das tarefas e respeito pelos horários de descanso e da vida familiar dos/as alunos/as e investigadores/as não principais;

- Contactos com alunos/as e investigadores/as em horas impróprias (por vezes durante a madrugada) para tratar de assuntos não urgentes (que poderiam ser resolvidos no período normal de trabalho) e por vezes, para satisfação de necessidades e caprichos pessoais (como solicitações para aquisição de produtos para consumo próprio dos investigadores/as principais e/ou professores/as);
 - Exigência de tarefas que não se adequavam às funções e categorias profissionais dos/as investigadores/as, como por exemplo, exigir-lhes tarefas de cuidado, aquisição de produtos para consumo pessoal, tratar de assuntos relativos a alojamentos/viagens e atribuição, quase em exclusivo, de tarefas administrativas, situação que limitava de forma muito significativa o tempo disponível para atividades diretamente relacionadas com a investigação e/ou produção de tarefas intelectuais;
 - Existência de comentários depreciativos ao vestuário usado pelas alunas e investigadores/as, à cor das unhas e outras;
 - Rejeição e crítica excessiva, de trabalho intelectual produzido por alunos(as)/investigadores(as) que mais tarde era usado para publicações realizadas em nome dos/as coordenadores/as e/ou investigadores/as principais;
 - Exigência de citações dos investigadores/as principais e represálias sobre os alunos quando isso não se verificava.
- ii. Relativos ao assédio sexual:
- Erotização de gestos e comportamentos por parte de alguns investigadores principais/professores na relação com as investigadoras/alunas;
 - Excessiva proximidade e contacto corporal, não autorizado e desadequado em função da relação/grau de intimidade entre professores/investigadores e alunas – beijos húmidos e demorados, olhares lascivos;
 - Propostas, mais ou menos subtis, de relações íntimas, sugerindo ou não, ganhos secundários e benefícios académicos como troca;
 - Comportamentos reiterados de importunação sexual, como comentários sobre o corpo, convites, mostrar-se disponível para relações com pessoas em posições hierárquicas inferiores e/ou de vulnerabilidade, e tentativas de controlo da vida sexual de alunas através da realização de questões diretas sobre a vida íntima das mesmas;
 - Insistência para consumo de álcool por parte das alunas/investigadoras/visitantes, com o intuito de obter contacto sexual.
- iii. Relativos a abuso sexual:

- Toques indesejados e não consentidos em partes do corpo como coxas, nádegas e zonas genitais; abraços demasiado longos e apertados;
 - Manutenção de relações sexuais com pessoas em posições hierárquicas inferiores e/ou de vulnerabilidade, enquanto estas se encontravam sob efeito de substâncias (ex.: álcool) e sem condições plenas para prestar consentimento livre e esclarecido;
 - Manutenção de relações sexuais com alunas/investigadoras cuja avaliação estava diretamente dependente das pessoas que as procuravam.
- iv. Relativos ao abuso de poder:
- Uso de recursos humanos, financeiros e logísticos institucionais para fins pessoais;
 - Ausência de limites entre o pessoal e o profissional, quer no que se refere às relações, quer aos espaços;
 - Desrespeito pelas normas e regras institucionais;
 - Confusão sistemática entre papéis pessoais e profissionais;
 - Uso da posição de poder ocupada para obtenção de benefícios e evitamento de sanções ou penalizações.

6.2. Pessoas Denunciadas

A maioria das pessoas denunciadas rejeitou liminarmente as acusações descritas no Capítulo e/ou publicamente feitas, apontando razões políticas, ideológicas, pessoais e académicas para as mesmas. Nos seus depoimentos foram perentórias a negar os factos conhecidos publicamente, relatando o ambiente que se vivia e vive no CES, a forma como se atuava, e atua, e as razões que encontravam para serem alvo das acusações a que estavam sujeitos. Já uma minoria confirmou vários dos factos alegados nas denúncias apresentadas pelas pessoas denunciantes, nomeadamente a existência de relações íntimas de cariz sexual entre professores/investigadores e alunas/investigadoras, e a presença de situações de assédio moral e de abuso de poder, usando a posição de superioridade hierárquica.

Salienta-se que nenhuma das pessoas denunciadas conhece a/s denúncia/s enviada/s à CI sobre si.

As audições das pessoas denunciadas foram extremamente minuciosas focando-se nas situações que consideraram mais importantes e que mais as revoltavam por serem alvo de denúncias. Tendo entregue inúmera documentação que consideraram importante e relevante para a análise e compreensão dos vários contextos.

Várias das pessoas ouvidas, enquanto denunciadas, rejeitaram ter conhecimento de situações de abuso ou assédio ocorridas dentro do CES. Muitas destas justificaram as questões do Capítulo, bem como as denúncias publicamente conhecidas, como um ataque ao CES, aos membros dos seus órgãos sociais, nomeadamente aos seus fundadores, por grupos feministas e com interesses próprios. Algumas referiram que, salvos casos pontuais que em nada tocam com os vindos a público, tiveram conhecimento de um número muito reduzido de casos de assédio sabendo que foram prontamente resolvidos.

Foi mencionado, por algumas das pessoas denunciadas, que existiam sobre estes temas algumas “conversas de corredor” desconhecendo a sua veracidade. Salientando, igualmente, que formalmente não existiram nenhuma participação nos órgãos do CES quanto a atos de assédio ou abuso ao longo dos anos, tendo referido que se tivessem tido conhecimento de queixas formais teriam atuado. Por outro lado, algumas pessoas denunciadas referiram que “toda a gente sabia” das situações de assédio.

Muitas das pessoas denunciadas consideraram que os convívios informais eram saudáveis e que na vida pessoal dos membros da comunidade CES os órgãos sociais não deviam interferir. Acrescentaram que distinguem as esferas profissional e privada e que consideravam que as relações íntimas, algumas não monogâmicas, existentes entre membros do CES, mesmo entre pessoas em posições hierárquicas distintas, eram da esfera pessoal.

Foi, ainda, referido por algumas das pessoas denunciadas que a orgânica de projetos de investigação, especialmente os financiados, obedeciam a regras que concentravam o poder em poucas pessoas, o que gerava, inevitavelmente, tensões em alguns momentos.

As relações laborais eram precárias e instáveis e o ambiente extremamente competitivo, algo que foi reconhecido por várias das pessoas denunciadas, terá levado à rivalidade entre colegas e à errada perceção de muitas pessoas de que foram vítimas de assédio moral.

Foi descrito por várias pessoas denunciadas que o CES promove a participação e debate de ideias e assuntos, sendo que sobre conflitos interpessoais algumas pessoas denunciadas entendiam que estes deveriam ser resolvidos pelas partes em litígio direta e informalmente. Sobre a participação nos órgãos sociais, foi mencionado que várias pessoas integraram os órgãos do CES ao longo dos anos, contudo, existia dificuldade em recrutar novas pessoas interessadas nesta participação.

Sobre as pichagens de que o CES foi alvo, as quais expuseram, pela primeira vez em 2017, graves acusações públicas sobre assédio e abuso, algumas pessoas denunciadas consideraram

que, na atualidade, seriam favoráveis a que o CES apresentasse queixa crime. Referiram que as direções que lidaram com este assunto decidiram não o fazer, apesar de preocupadas com as alegações feitas.

Há pessoas denunciadas que entendem que o CES foi alvo de um “golpe de estado” e que há em curso uma guerra contra o CES justificando assim as denúncias vindas a público.

6.3. Conclusões

Tal como mencionado nos termos de referência, “A Comissão não pretende nem poderá substituir-se às entidades ou autoridades administrativas ou judiciais competentes para a apreciação de condutas que possam constituir infrações disciplinares ou infrações penais. O objetivo da Comissão é somente o de validar indiciariamente, com base em elementos de prova a produzir, como depoimentos ou documentos, as denúncias que lhe vierem a ser reportadas.”.

A partir das denúncias recebidas pelos canais disponibilizados, da vasta documentação recebida, das audições realizadas às pessoas denunciadas, denunciadas e outras de interesse consideradas relevantes pela CI, bem como da análise de documentação solicitada ao CES, foi possível dar espaço e voz tanto a quem denunciou como a quem foi denunciado/a sobre a existência de eventuais situações de assédio/abuso moral, sexual e de poder ocorridas dentro da comunidade CES, a CI concluiu que:

1. Os testemunhos e as denúncias apresentadas pelas pessoas denunciadas são, na sua maioria, testemunhos extensos, com informação precisa e detalhada, situados no espaço e no tempo, descrevendo em pormenor reuniões de trabalho, conversas, situações de convívio e outras, apresentando, na sua maioria, consistência entre si e coerência interna;
2. Nas audições das pessoas denunciadas, as mesmas apresentaram relatos na sua maioria consistentes e em algumas situações coerentes entre si;
3. A documentação entregue por algumas pessoas denunciadas e por algumas pessoas denunciadas revela informações detalhadas que incluem troca de correspondências e outros documentos, situadas no espaço e no tempo, que apresentam consistência e coerência com os relatos das mesmas; a maioria das pessoas ouvidas, denunciadas e denunciadas/as, reconheceu o CES como uma instituição de referência internacional, o qual “abria muitas portas” a quem o frequentava e trabalhava com determinadas pessoas;

4. A estrutura hierárquica do CES gerou profundos desequilíbrios de poder e desconfiança entre estudantes em relação às pessoas que ocupavam cargos diretivos nos seus órgãos ao longo dos anos;
5. A falta de participação efetiva de toda a comunidade, em particular de estudantes de doutoramento, permitiu a concentração de poder de decisão apenas num grupo de pessoas (cerca de 1/5 de toda a comunidade);
6. Das pessoas com contrato com o CES (investigadores/as e pessoal técnico), apenas os/as investigadores podiam participar nos seus órgãos sociais;
7. Um restrito número de pessoas (5-10) totaliza um elevado número de anos (>15) em cargos de gestão dos órgãos do CES;
8. Existiam projetos financiados que eram atribuídos a investigadores/as e que concentravam nessas pessoas o poder de decisão sobre como gerir o seu desenvolvimento (por exemplo, definição de objetivos, prazos a cumprir, contratações e escolha de pessoas para funções de gestão);
9. A falta de instrumentos e orientações precisas poderá ter potenciado abusos de poder e a sua repetição gerou padrões de conduta inadequados no contexto académico;
10. A falta de comunicação formal, clara e inclusiva potenciou a assimetria de poder;
11. O CES implementou instrumentos visando lidar com situações de assédio e abuso no ano de 2020 (Código de Conduta, Provedoria), contudo os mesmos não incluem sanções quanto aos incumprimentos das condutas prescritas;
12. Tais instrumentos não foram eficazes, nas situações em apreço, uma vez que a maioria das denúncias é anterior à sua implementação;
13. As várias direções do CES, ao longo dos anos, pese embora da nossa análise tivessem indícios de situações menos próprias nas relações entre membros da sua comunidade, subvalorizaram-nas e, com isso, podem ter contribuído para a eventual perpetuação das mesmas. Em concreto, a forma como lidaram com as “Pichagens”, iniciadas em 2017, ignorando e não atuando administrativa e judicialmente, indicia uma maneira leviana de atuação sobre alegados comportamentos que deveriam, por parte de um órgão executivo, ser levados muito a sério, nomeadamente, através de uma investigação interna;
14. Verificaram-se indícios de negligência na forma como certas questões foram tratadas por parte de algumas pessoas que ocupavam cargos nos órgãos sociais do CES, bem como de pessoas que estavam hierarquicamente em posições díspares (por exemplo, na relação orientador/a – orientando/a);

15. Estas situações deram-se verticalmente na hierarquia piramidal da organização, tanto “de cima para baixo” como “de baixo para cima”, sendo que a maior responsabilidade na interação dentro da academia é de quem está efetivamente no poder, ou seja, “acima”;
16. Tais situações geraram processos de familiaridade e poderão ter gerado relações preferenciais entre pessoas, deixando de se distinguir o que era profissional do que era pessoal;
17. A existência de reuniões em espaços privados entre pessoas em posições hierárquicas diferentes e dependentes não se coaduna com uma boa e responsável prática académica;
18. A “confusão”, tanto por parte das pessoas denunciantes como por parte das pessoas denunciadas, entre as esferas profissional e privada, indicia que propiciou situações de conflito de interesse, de assédio e de abuso de poder;
19. Verificaram-se indícios de que atividades de integração informais (por exemplo, jantares, convívios fora do CES) geraram situações inadequadas ao contexto académico, bem como indícios de ausência de uma política de acolhimento institucional e formal que favorecesse o conhecimento do CES pela sua comunidade;
20. Identificaram-se situações (por exemplo, comunicação em língua não materna, hábitos culturais diferentes) de que estudantes e investigadores/as vindo do estrangeiro constituíram os grupos mais vulneráveis a possíveis abusos de poder e assédio;
21. A exigência laboral desproporcional, a precariedade dos vínculos profissionais e a alta competitividade poderão ter contribuído para situações de favoritismo e de parcialidade comprometendo a integridade que se espera de uma instituição académica e de formação.

Em suma:

22. Verificou-se que as versões apresentadas por várias pessoas denunciantes e por várias pessoas denunciadas foram em muitas situações incompatíveis entre si, tornando-se, nessas situações, impraticável aferir evidências das mesmas;
23. A documentação apresentada e as audições realizadas, tanto de pessoas denunciantes como de pessoas denunciadas, não permitiram esclarecer indubitavelmente a existência ou não da ocorrência de todas as situações comunicadas à CI, nomeadamente as condutas referidas nos exemplos elencados na secção 6.2. Contudo, da análise de toda

a informação reunida, bem como das versões entre as pessoas denunciantes e pessoas denunciadas que foram compatíveis entre si, indiciam padrões de conduta de abuso de poder e assédio por parte de algumas pessoas que exerciam posições superiores na hierarquia do CES.

7. Recomendações

Tendo por base a análise realizada pela CI, bem como boas práticas internacionais de prevenção e combate ao assédio e abuso (anexo 7), apresentam-se as recomendações que se entendem relevantes para o CES.

É, quanto a nós, primordial regulamentar, implementar e promover uma política institucional de prevenção e de combate ao assédio e abuso. Para o desenvolvimento e implementação dessa política há órgãos e mecanismos estruturais que são essenciais fortalecer. Mais ainda, recomendamos medidas específicas para mapeamento, prevenção e intervenção sobre queixas e práticas de assédio e abuso.

7.1. Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e Abuso

Para a construção desta política existem vários **elementos** relevantes a considerar:

- Os direitos humanos como princípio norteador desta política;
- A abordagem centrada na vítima e prevenção da vitimização secundária, especialmente quando se trata de um ambiente em que existe desequilíbrio do poder e, conseqüentemente, o risco de abuso por parte de pessoas em posições hierarquicamente superiores;
- A melhoria da gestão de conflitos institucionais de modo a ampliar a probabilidade de fortalecer a democracia interna, seja a democracia representativa, seja a democracia participativa;
- A participação direta de todos os membros da comunidade do CES (estudantes, investigadores/as, pessoal técnico), razão de existir da instituição, na tomada de decisão sobre os seus propósitos e aplicação dos mesmos.

A referida Política de Prevenção e Combate ao assédio e abuso deverá levar em conta os seguintes **valores**:

- **Diversidade, Acessibilidade e Inclusão:** promover a inclusão, viabilizando autonomia e autodeterminação do indivíduo, dando oportunidade a cada pessoa o direito de construir a sua própria história e de decidir sobre que caminho trilhar;
- **Democracia e Responsabilidade social:** garantir o pleno exercício dos direitos fundamentais, atuando de forma ética e comprometida com uma Instituição humanizada, eficiente e verdadeiramente democrática;

- **Respeito, Compaixão e Empatia:** reconhecer e desenvolver a escuta empática e a atitude compassiva entre o indivíduo e a Instituição, de modo a respeitar, acolher os direitos, as diferenças e a singularidade de cada pessoa.

Alguns dos **princípios** que devem ser considerados para a construção de uma Política de Prevenção e Combate ao assédio e abuso são:

- **Respeito à dignidade humana e integridade:** as pessoas envolvidas em processos de análise de situações de assédio ou abuso devem ser tratadas com respeito pela sua dignidade humana, com prioridade para a integridade física, psíquica, emocional e moral;
- **Igualdade:** a política institucional de prevenção e combate ao assédio e abuso terá que ser aplicada a toda a comunidade da Instituição;
- **Razoabilidade:** os procedimentos devem ser ágeis, sem se estender no tempo, observando o princípio constitucional da razoável duração do processo;
- **Confidencialidade:** assegurar o sigilo das informações fornecidas e envolver o menor número de pessoas com o objetivo de preservar a intimidade das pessoas;
- **Imunidade:** as pessoas denunciantes e as testemunhas não serão expostas à represália de qualquer natureza.

7.2. Mecanismos Estruturais

7.2.1. Provedoria

As provedorias são consideradas órgãos constituintes da cidadania que valorizam a *res publica*, viabilizando a participação, condição necessária para a formação de uma consciência cidadã, vocacionada para toda a comunidade.

As provedorias orientam-se pelos seguintes princípios: acessibilidade²⁶, autonomia, confidencialidade, imparcialidade, independência, informalidade e neutralidade. Estes princípios são fundamentais para criar uma cultura de confiança e segurança que fortaleça e amplie o acesso e a participação da comunidade.

Mais ainda, as provedorias são instrumentos de transparência e, como tal, indispensáveis à garantia da lisura, impessoalidade, eficiência e eficácia do exercício da sua função, ao

²⁶ Sobre este princípio, deve ser garantida a possibilidade de apresentação de queixa formal ou anónima e adoção de mecanismos necessários para que isto seja possível (ver alínea d) do número 7.3.3.)

promoverem o acesso à informação, o direito à manifestação e o direito a expressar o pensamento.

Em razão da sua natureza e funções, as provedorias devem promover os direitos académicos e os direitos humanos, contribuindo para uma consciência sobre a responsabilidade social em toda a comunidade no tocante a direitos e deveres.

Resumindo, as provedorias terão que ser o garante dos direitos de todos/as aqueles/as que a ela recorrem, bem como a garantia de que os mesmos, caso violados, sejam repostos. Mais ainda, as provedorias devem ter em conta a possibilidade de as pessoas apresentarem queixa *a posteriori*, sendo dada às pessoas denunciantes a possibilidade de escolherem o momento em que estão dispostos a falar sobre os acontecimentos.

A Provedoria do CES, de acordo com os Estatutos da Instituição, é um “órgão independente, tendo como missão defender e promover os direitos e os interesses legítimos dos membros da comunidade CES”.²⁷ Contudo, a designação do/a provedor/a é feita pelo Diretor/a, após parecer favorável do Conselho Científico e ouvida a Comissão de Ética e quem desempenha a função de provedor/a é um membro da comunidade.

Para o exercício pleno da atividade de provedor/a é fundamental que:

- A pessoa que desempenha a função tenha conhecimento do funcionamento do CES ou de instituições semelhantes;
- O/a provedor/a seja eleito/a por todas as categorias que integram o CES (estudantes, investigadores/as, pessoal técnico) participando, assim, da decisão (por exemplo através de uma comissão específica para o efeito).

Dois modelos identificados e que se podem aplicar a instituições de investigação como o CES são:

- A função de provedor/a ser desempenhada por uma pessoa da comunidade académica, eleita diretamente pelos membros da instituição (estudantes, investigadores/as, pessoal técnico). Este modelo pode garantir, *a priori*, um maior grau de confiança da pessoa da comunidade;
- A função de provedor/a ser desempenhada por uma pessoa externa à comunidade académica e com conhecimento da orgânica de funcionamento da instituição, que seja

²⁷ *Estatutos do Centro de Estudos Sociais – CES (2021)*.
https://www.ces.uc.pt/ces/ces/pdf/CES_Estatutos_2021_PT.pdf [acedido em 5. 8. 2023]

eleita por uma comissão constituída por representantes da comunidade do CES (estudantes, investigadores/as, pessoal técnico).

7.2.2. Participação efetiva dos membros da comunidade nos Órgãos CES

Atualmente, a participação em vários dos órgãos dos CES é feita através de representação e não inclui todas as categorias. A título de exemplo, os estudantes não podem participar com efetividade no Conselho Científico, nem têm representação com direito a voto em órgãos deliberativos.

Dar espaço e voz a qualquer elemento da comunidade é fundamental. Isto garante a acessibilidade e diversidade cultural e profissional representativa da comunidade. Deste modo, é fundamental que o CES estabeleça mecanismos de garantia para viabilizar a participação efetiva da comunidade nos seus órgãos e vida cotidiana. Tal medida poderá ser alcançada por meio da inclusão de representação com direito a voto de cada categoria do corpo social.

Neste sentido, e considerando que aproximadamente metade das pessoas denunciadas são ex-estudantes do CES (gráfico 6), é recomendável que os estudantes tenham representação efetiva no Conselho Científico, na Comissão de Ética e em outros órgãos em que os assuntos discutidos lhes dizem, direta ou indiretamente, respeito.

Estas observações vão ao encontro do conceito de co-gestão e governança que viabiliza uma maior participação da comunidade na construção de políticas internas e tomada de decisão.

7.3. Medidas específicas de mapeamento, prevenção e intervenção

7.3.1. Mapeamento

A promoção e o aperfeiçoamento contínuo dos procedimentos e dos processos de tratamento de manifestações relativas a quaisquer tipos de assédio e de abuso, certamente, contribuirá para o desenvolvimento de uma cultura institucional mais responsável e mais consciente dos problemas advindos de tais condutas.

A análise de prevalência mostra-se um instrumento fundamental para a deteção de casos de assédio e abuso, tanto como para a posterior avaliação dos impactos imediatos das medidas tomadas. Esta deverá ter uma dimensão pedagógica e preventiva reforçando, ainda, os mecanismos de transparência e de integridade da instituição.

Esta análise pode ser feita através de questionário interno de forma anonimizada. Para este efeito pode ser criado um grupo específico que envolva representantes da comunidade do CES (estudantes, investigadores/as, técnicos/as) e a Provedoria, para o desenvolvimento, implementação e avaliação dos resultados do questionário.

7.3.2. Prevenção

As ações de prevenção são construídas para alcançar soluções humanizadas e pacificadoras com a perspectiva de precaver o surgimento e/ou agravamento de situações de assédio e abuso.

Dessa forma recomendamos a adoção de ações de capacitação do corpo social e um plano de integridade.

a) Ações de capacitação da comunidade

Identificam-se as seguintes ações relevantes no contexto do CES:

- Formação em inteligência emocional para gestores/as, coordenadores/as e equipas, com o objetivo de humanizar o ambiente institucional e, quando necessário, promover mudanças de métodos, procedimentos e processos internos;
- Campanhas de sensibilização contínuas (incluindo temáticas sobre comportamentos indesejados e o conceito de consentimento);
- Dinamização semestral de iniciativas sobre deontologia e ética para a comunidade.

b) Plano de Integridade

Identificou-se que o Código de Conduta atual do CES, apesar de responder aos requisitos legais no tocante ao assédio e abuso, é insuficiente para responder às necessidades da comunidade, nomeadamente por ser desconhecido pela mesma. Assim, é recomendável que faça parte da documentação inicial a ser entregue a qualquer pessoa, independentemente da sua categoria, aquando do seu ingresso na instituição CES.

Mais ainda, com o intuito de cultivar uma instituição forte, independente e autónoma, cuja estrutura e projeto ético estejam atentos e dispostos a responder, não somente às demandas individuais, mas também as coletivas para além da Política Institucional, é recomendável que

o CES desenvolva um Plano de Integridade que poderá ser um dispositivo fundamental para fortalecer uma cultura de ética no âmbito do CES.

No desenvolvimento do referido plano é importante considerar:

- orientação do controlo e da avaliação dos atos administrativos da Instituição e dos seus agentes, visando a prevenção e mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas;
- estabelecer as diretrizes para a monitorização dos possíveis riscos, do funcionamento de controlos internos e do cumprimento de recomendações da auditoria e da provedoria, bem como os procedimentos de responsabilização, de modo a prevenir, detectar e combater a ocorrência de atos lesivos na Instituição;
- promover a transparência ativa e o acesso à informação correta;
- atuar no tratamento de conflitos de interesses, favoritismo e nepotismo, visando a promoção de soluções ágeis e atualizadas das demandas apresentadas.

7.3.3. Intervenção

A respeito das medidas de intervenção sobre situações de assédio e abuso, no âmbito institucional, identificamos como necessário a implementação das medidas abaixo descritas.

a) Protocolo de atuação sobre situações de assédio e abuso

Protocolos de atuação como ferramentas que padronizam procedimentos de atuação para uma situação específica, num determinado âmbito de sua ocorrência, ajudam a prever e agilizar os fluxos e o desenvolvimento de suas etapas.

A adoção de um guia prático com linguagem simples e acessível, com informações que vão desde o processo de reconhecimento da conduta de assédio e abuso, até orientações dirigidas ao desenvolvimento das ações, incluindo, nesse contexto, o conjunto de medidas protetoras das pessoas que denunciam de boa-fé e testemunhas.

É importante considerar no desenvolvimento do protocolo:

- Esclarecimento de como se trata a confidencialidade de quem denuncia e de quem é denunciado/a;

- Existência de mecanismos que, sem violar o sigilo, possam ajudar a promover o esclarecimento sobre as situações denunciadas;
- Introdução e orientação prática sobre os procedimentos específicos para as queixas recebidas e apoio às pessoas que denunciam situações problemáticas, incluindo denunciantes, intermediários/as e testemunhas
- Revisão regular dos procedimentos estabelecidos.

As medidas de proteção a incluir devem ser ativadas:

- Para todos os tipos de comportamentos prejudiciais;
- Logo que a instituição tenha conhecimento de uma situação (potencialmente) prejudicial;
- Mesmo que não tenha sido apresentada uma queixa formal ou em caso de denúncia anónima.

Deve ser aplicada a medida adequada ao incidente que ocorra:

- No campus/instalações da organização (por exemplo, biblioteca, salas de aula, parques de estacionamento);
- Em ambiente online (por exemplo, correio eletrónico, grupos de trabalho ou reuniões online, redes sociais, plataformas de aprendizagem);
- Fora do campus, desde que relacionado com atividades no âmbito da Instituição ou em eventos envolvendo a comunidade estudantil (por exemplo, conferências, trabalho de campo, jantares e outros eventos sociais).

A cooperação e colaboração com as instituições que se relacionam com o CES podem ser estratégicas para o desenvolvimento e implementação deste tipo de protocolos.

Considerando que a Universidade de Coimbra é um parceiro importante na dinâmica do CES, e que ambos têm provedores/as, as respetivas provedorias poderiam ser os agentes de fomento da efetividade de protocolos.

b) Serviços de apoio

Os serviços de apoio aos membros da comunidade têm como objetivo responder às necessidades destes.

Identificam-se alguns serviços que podem ser importantes em caso de situações de assédio e abuso, nomeadamente:

- Serviço de informação e transparência ativa aos membros da comunidade;
- Apoio psicológico e aconselhamento;
- Orientação e apoio administrativo e jurídico.

c) Regulamento e Comissão Disciplinar

Para pessoas com vínculo à Instituição, em caso de processo disciplinar, aplica-se o Código do Trabalho, não obstante, para aqueles/as que não tenham (por exemplo, estudante de doutoramento) existe um vazio que deve ser preenchido.

Assim, recomenda-se a criação de um regulamento disciplinar que deve ser amplamente divulgado no âmbito da comunidade.

Mais ainda, recomenda-se a criação de uma comissão disciplinar composta por diferentes grupos da comunidade (estudantes, investigadores/as, pessoal técnico) para tratar de eventuais processos disciplinares.

Para além de ter como objeto o tratamento dos processos disciplinares, esta comissão deve garantir:

- O estabelecimento de sanções proporcionais, adequadas e equitativas, como resultado de eventual processo disciplinar;
- Os procedimentos prosseguirem mesmo que a/o denunciante e/ou o alegado autor/a da má prática tenha deixado a organização, reconhecendo a importância de servir a justiça e a aprendizagem institucional;
- As conclusões e recomendações do processo disciplinar serem integralmente aplicadas e postas em prática e nos casos em que a implementação não seja viável, serem apresentadas justificações esclarecidas para a decisão;
- O anonimato de denunciante e testemunhas ser mantido, na medida do possível, aquando da comunicação das conclusões e recomendações do processo disciplinar.

d) Criação de canal de denúncias anónimas

As pessoas que denunciam devem poder escolher a maneira como fazer a apresentação da queixa formal ou anónima.

Para garantir o amplo acesso aos órgãos que tratam as denúncias de assédio e abuso é importante permitir que as pessoas escolham entre a sua identificação ou o anonimato. Há plataformas de comunicação que possibilitam a pessoa denunciante se identificar ou manter o anonimato, bem como permanecer em contacto com o órgão na modalidade escolhida.

As denúncias anónimas merecem atenção e não devem ser negligenciadas.

Assim, recomenda-se o estabelecimento de um canal específico de denúncias que possibilite a denúncia anónima e tenha como órgão recetor a Provedoria do CES.

Referências Bibliográficas

- Baars, Vicki. *Anonymous reporting can be a powerful tool in addressing misconduct on campus*, 2023. Disponível em <https://wonkhe.com/blogs/anonymous-reporting-can-be-a-powerful-tool-in-addressing-misconduct-on-campus/> [acedido em 5. 1. 2024]
- Behrens, R. (2017). *Being an ombudsman in higher education. A comparative study*, European network of Ombudsmen in higher education, Vienna, Austria.
- Benson, D., & Thompson, G. *Sexual Harassment on a University Campus: The Confluence of Authority Relations, Sexual Interest and Gender Stratification*. *Social Problems*, 236-251, 1982.
- Bull, Anna. *Catalysts and rationales for reporting staff sexual misconduct to UK higher education institutions*, *Journal of Gender Based Violence*, 2021. Disponível em <https://bristoluniversitypressdigital.com/view/journals/jgbv/6/1/article-p45.xml> [acedido em 13. 11. 2023]
- Bull, Anna. *How to take care of complainants in cases of staff student sexual misconduct*, 2024. Disponível em <https://wonkhe.com/blogs/what-happens-when-universities-fail-to-address-staff-sexual-misconduct/> [acedido em 20. 2. 2024]
- Bywater, Dallin. *LIMIT – A Model for Understanding Healthy Teacher-Student Relationships*, 2022. Disponível em <https://ecis.isadtf.org/healthy-teacher-student-relationships/> [acedido a 10. 10. 2023]
- Cavalcanti, Ludmila Fontenele (org.). *Violência sexual contra a mulher: abordagens, contextos e desafios*. Rio de Janeiro, Ed. UFRJ, 2022.
- CES. *Código de Conduta*, 2020. Disponível em https://www.ces.uc.pt/ces/ces/pdf/CodigoConduta_CES_14102020_PT.pdf [acedido em 5. 8. 2023]
- CES. *Estatutos do Centro de Estudos Sociais*, 2021. Disponível em https://www.ces.uc.pt/ces/ces/pdf/CES_Estatutos_2021_PT.pdf [acedido em 5. 8. 2023]
- CGU. *Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal*. Brasil, 2023. Disponível em https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf
- CITE. *Algumas consequências do assédio*, 2023. Disponível em <https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/algumas-consequencias-do-assedio/> [acedido em 1. 9. 2023]
- CIG. *Guia de Requisitos mínimos de intervenção em situações de violência doméstica e violência de género*, 2016. Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/09/Guia-de-requisitos-m%C3%ADnimos-de-interven%C3%A7%C3%A3o-em-situa%C3%A7%C3%B5es-de-viol%C3%A2ncia-dom%C3%A9stica-e-viol%C3%A2ncia-de-g%C3%A9nero.pdf> [acedido em 10. 8. 2023]
- ETUC. *Autonomous Framework - Agreement on Harassment and Violence at Work (An ETUC interpretation guide)*, 2007. Disponível em https://www.etuc.org/sites/default/files/pdf_CES-Harcelement-Uk-2_1.pdf

- ESU. *Bologna with Student Eyes*, 2020. Disponível em <https://esu-online.org/wp-content/uploads/2021/03/0037-Bologna-Publication-2021-WEB3.pdf> [acedido a 20. 8. 2023]
- FFMS. *Violência doméstica e de género*, 2019. Disponível em <https://ffms.pt/pt-pt/estudos/violencia-domestica-e-de-genero> [acedido em 1. 9. 2023]
- Heckathorn, D. D. *Respondent-driven sampling: a new approach to the study of hidden populations*. *Social problems*, 44(2), 174-199, 1997.
- Heloani, Roberto e Barreto, Margarida. *Assédio moral: gestão por humilhação*. São Paulo, Juruá Editora, 2018.
- Hirigoyen, Marie-France. *Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuhner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.
- . *Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- Klemenčič, M. "Chapter 29: The rise of the student estate". In Amaral, A., & Magalhães, A. (Eds.) *Handbook on Higher Education Management and Governance* (pp. 429–448). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2023.
- Krug, Etienne G., et al. *Relatório mundial sobre violência e saúde*. World Health Organization. Geneva, 2002.
- Larraga, F. S. *El ombudsperson universitario: análisis histórico y normativo de las defensorías de los derechos universitarios*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2021.
- Machado, P. V. *Estudo exploratório sobre critérios de veracidade em relatos de eventos de vida: considerações para a perícia psicológica criminal de adultos*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2014.
- Melo, C. *O assédio sexual no contexto universitário português: a experiência de ser assediado dentro da faculdade* (Master dissertation). ISPA, 2019.
- McKinney, K., Olson, C., & Satterfield, A. *Graduate Student's Experiences With and Responses to Sexual Harassment*. *Journal Of Interpersonal Violence*, 1988.
- Miranda, Jorge. *Direitos Fundamentais*. Coimbra, Almedina, 2020.
- MPT. *Cartilha Assédio Moral no Trabalho (perguntas e respostas)*, Brasil, 2019.
- Olvera Castillo, Carolina & Sánchez, Urenda (ed.). *Violencia en Espacios Universitarios: género, masculinidades e inclusión*. UASLP-Rise UP México, 2022.
- Oman, Susan & Bull, Anna. *Joining up well-being and sexual misconduct data and policy in HE: 'To stand in the gap' as a feminist approach*, *The Sociological Review*, vol. 70, p. 21–38, 2022.
- OIT. *Normas Internacionais de Trabalho*. Organização Internacional do Trabalho, 2021.
- . *C190 – Convenção nº 190 - Sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Organização Internacional do Trabalho, 2019.
- . *R206 - Recomendação nº 206 - Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Organização Internacional do Trabalho, 2019.

ONU. *ST /SGB/ 2008/5 - Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority*, 2008. Disponível em <https://hr.un.org/content/prohibition-discrimination-harassment-including-sexual-harassment-and-abuse-authority>

—. *ST/SGB/2019/8 - Addressing discrimination, harassment, including sexual*, 2019. Disponível em <https://digitallibrary.un.org/record/3827518?ln=en>

Ordem do Psicólogos Portugueses (2023). *Assédio sexual no trabalho*. Disponível em https://recursos.ordemospsicologos.pt/files/artigos/ass_dio_sexual_no_trabalho.pdf [acedido em 1. 9. 2023]

Quina, K., & Carlson, N. *Rape, Incest, and Sexual Harassment. A Guide For Helping Survivors*, 1989. New York: Praeger Publisher.

Reilly, M., Lott, B., & Gallogly, S. *Sexual Harassment of University Students. Sex Roles*, 1986

Rimm-Kaufman, S., & Sandilos, L. *Improving students' relationships with teachers to provide essential supports for learning*, 2011. *Teacher's Modules*, 6(8).

Rojos, E. S. A. *Hostigamiento sexual universitario: el espectador como agente de cambio*. Universidad Nacional de Ingenieria, Fondo Editorial EDUNI, 2020.

Sales Oliveira, C. *UniSAFE National researcher report – Portugal*, 2021. Disponível em <https://doi.org/10.5281/zenodo.5533984>

Santos, Maria Clara Pereira Gunça dos e Pamplona Filho, Rodolfo. *Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho*, 2020. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*

Soboll, Lis Andrea Pereira. *Intervenções no espaço possível de ação: princípios e estratégias básicas no combate ao assédio moral e organizacional*. São Paulo, 2017, pp. 33-46.

The 1752 Group. *Briefing no. 1: In cases of suspected sexual misconduct can a university proactively investigate and speak to potential witnesses in the absence of any formal complaint or complainant?*, 2020.

Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B. & Sousa, I. *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal*. Lisboa: CIEG e CITE, 2016.

UMAR. *Violência e assédio sexual no contexto académico de Coimbra – Estudo Exploratório de 2017-2018*. UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta, 2017.

—. *Relatório sobre Violência Sexual em Portugal: os casos noticiados na imprensa nacional em 2021*. UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta, 2022. Disponível em <http://www.umarfeminismos.org>

UniSAFE. *Ending gender-based violence in research and academia. Recommendations for higher education and research institutions and umbrella organisations towards ending gender-based violence*, 2023.

White, Gemma. *Report on Trinity Hall Inquiry*, 2022.

Zins, J. E. (Ed.). *Building academic success on social and emotional learning: What does the research say?*. Teachers College Press, 2004.

Anexos

Anexo 1: Termos de Referência

Missão

O foco dos trabalhos da Comissão Independente (CI) é a análise e esclarecimento de denúncias sobre eventuais situações de abuso e assédio sexual e moral, ocorridas no âmbito de atividades profissionais, de investigação ou de formação avançada desenvolvidas no Centro de Estudos Sociais. A Comissão partirá da análise das situações descritas no capítulo “The walls spoke when no one else would. Autoethnographic notes on sexual-power gatekeeping within avant-garde academia”, em livro publicado pela editora Routledge, bem como de denúncias que venham a ser apresentadas através dos canais estabelecidos para este efeito, até 30 de setembro de 2023.

A Comissão não pretende nem poderá substituir-se às entidades ou autoridades administrativas ou judiciais competentes para a apreciação de condutas que possam constituir infrações disciplinares ou crimes não prescritos. O objetivo da Comissão é somente o de validar indiciariamente, com base em elementos de prova a produzir, como depoimentos ou documentos, as denúncias que lhe vierem a ser reportadas.

Na prossecução da sua missão, a Comissão pautar-se-á por critérios de imparcialidade, de autonomia e independência. A Comissão promoverá um conjunto de audições (presenciais ou virtuais) a todas as pessoas que, no âmbito do objeto dos trabalhos da CI, pretendam ser ouvidas ou que a Comissão considere relevante ouvir.

A Comissão Independente será ainda responsável por, a partir de boas práticas já definidas em outros contextos académicos internacionais, produzir recomendações no sentido de serem desenvolvidas e adotadas medidas de prevenção e sensibilização dos membros da comunidade CES sobre assédio moral e sexual. A Comissão Independente realizará um diagnóstico de situação, recomendando em sequência medidas normativas e pedagógicas a serem analisadas pelos órgãos do CES.

A Comissão é uma estrutura autónoma, isenta e independente de qualquer influência, interna ou externa, e iniciará os seus trabalhos logo após a sua nomeação, apresentando o seu relatório até ao final do ano de 2023. Serão consideradas as denúncias apresentadas até 30 de setembro de 2023, através dos canais de contacto disponibilizados para este efeito.

Denúncias e participações

A Comissão Independente estabeleceu os seguintes canais de contacto para receber denúncias, documentação acessória ou outras informações adicionais exclusivamente sobre as matérias em análise:

E-mail: comissaoindependenteces@comindependente.pt

Mecanismo de denúncia anónima através da plataforma Faceup: www.faceup.com/c/v5jx9k3e

A plataforma e o e-mail indicados como meios de contacto estão localizados em servidores externos ao CES, sendo acedidos exclusivamente pelos membros da Comissão.

A Comissão não terá em consideração qualquer contacto através dos canais referidos quando não relacionados com uma situação de denúncia. Documentos e outras provas que fundamentam a denúncia podem ser anexados.

A Comissão terá total autonomia para avaliar a relevância das denúncias, face ao exposto nos presentes Termos de Referência, devendo acusar a receção de todas as denúncias no prazo de três (3) dias úteis. Caso entenda que determinada denúncia não é considerada pertinente no presente âmbito deverá comunicar à/ao denunciante, indicando outro destinatário, caso o considere relevante.

Metodologia de trabalho

A Comissão promoverá um conjunto de audições (presenciais ou virtuais) a todas as pessoas que considere relevantes no âmbito de denúncias efetuadas.

As audições deverão sempre incluir, no mínimo, dois membros da Comissão Independente, responsáveis por conduzir as entrevistas e registar as respetivas atas, sendo precedidas pela assinatura de um termo de consentimento informado, o qual deverá regular a forma de identificação ou anonimização das pessoas ouvidas. A decisão de manter o anonimato, e as formas de anonimização das atas das audições, dependem, assim, da vontade expressa das pessoas ouvidas, que será absolutamente respeitada.

As atas serão enviadas aos intervenientes, no prazo de quatro (4) dias úteis, tendo estes um prazo idêntico para se pronunciarem sobre as mesmas. Caso não haja qualquer resposta neste prazo, as atas considerar-se-ão aprovadas. As atas são confidenciais, mantendo-se em sigilo entre as/os intervenientes, sob pena de procedimento criminal no caso de haver lugar à sua divulgação.

A Comissão Independente, caso o entenda, poderá aplicar um instrumento de diagnóstico, de forma anónima, entre a comunidade CES com o objetivo de mapear a prevalência de situações de assédio e/ou abuso de poder na instituição.

O CES disponibilizará à Comissão todos os documentos considerados relevantes para caracterizar o funcionamento da instituição (nomeadamente Estatutos, Código de Conduta, Regulamento da Provedoria, Regulamento da Comissão de Ética). A Comissão poderá solicitar ao CES toda a informação que entender, a qual lhe será prontamente disponibilizada.

A Comissão terá como interlocutora preferencial a Provedora. Os órgãos sociais do CES, nomeadamente a Direção e a Presidência do Conselho Científico, estarão disponíveis para acolher qualquer solicitação da Comissão com vista à melhor prossecução do trabalho a desenvolver.

Comunicação dos resultados

A Comissão Independente elaborará um relatório com as suas conclusões, que remeterá à Direção do CES e à Provedora do CES. Será realizada uma apresentação pública do relatório, pelo CES e pela Comissão, sendo disponibilizada publicamente uma versão cuja redação assegura a anonimização ou a pseudonimização dos dados pessoais das pessoas envolvidas.

A Direção do CES fica obrigada a manter o sigilo de quaisquer documentos que lhe sejam entregues pela Comissão Independente e que contenham dados confidenciais e/ou pessoais, com exceção do seu uso para fins disciplinares e/ou judiciais.

A Comissão, ou qualquer um dos seus membros individualmente, não prestará quaisquer declarações públicas até à conclusão dos trabalhos.

Meios materiais

O CES assegura os meios materiais necessários ao desempenho das funções da Comissão, nomeadamente a implementação dos canais de denúncia, meios de comunicação, existência de um espaço de reunião presencial em instalações independentes, disponibilização de um computador portátil e de correspondente sistema de gestão da informação, de acesso exclusivo aos membros da Comissão.

O CES assegura igualmente as despesas associadas ao funcionamento da Comissão Independente, nomeadamente no que se refere a despesas de deslocação e estadia, bem como honorários.

Conflitos de interesse

Os membros da Comissão declaram não ter qualquer Conflito de Interesse (CdI) decorrentes de relações prévias com o CES ou com pessoas identificadas no âmbito das denúncias já tornadas públicas. Declaram igualmente não ter conhecimento de situações que possam vir a ser objeto de denúncia neste âmbito.

Os membros da Comissão ficam obrigados a declarar, aos restantes membros bem como à Provedora do CES, a existência de um qualquer Conflito de Interesse relativamente a eventuais denúncias que venham a surgir no âmbito dos trabalhos. Caso venha a existir uma situação de Conflito de Interesse a Provedora, juntamente com os restantes membros da Comissão, avaliará a situação e medidas de proteção a tomar.

Dever de sigilo e anonimato

Sem prejuízo da produção do relatório final, os membros da Comissão estão obrigados a dever de sigilo relativamente ao conteúdo dos trabalhos e às suas discussões internas, não se pronunciando publicamente sobre qualquer pessoa envolvida nas averiguações, documentos, dados e informações obtidos em virtude da execução dos trabalhos.

Estão ainda obrigados a garantir o anonimato das pessoas que venham a ser objeto deste trabalho. Tal obrigação não colide com a identificação no Relatório a remeter à Direção do CES e à Provedora do CES, da existência de indícios objetivos suscetíveis de, com grau de probabilidade elevada, indiciarem qualquer tipo de infração.

Anexo 2: Consentimento Informado para Pessoas Denunciantes

Esta Comissão Independente (CI), foi constituída após terem sido veiculadas publicamente suspeitas de situações de assédio sexual e moral. O foco da CI é a análise e esclarecimento de denúncias sobre eventuais situações de assédio, ocorridas no âmbito de atividades profissionais, de investigação ou de formação avançada desenvolvidas no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

A CI rege-se por critérios de imparcialidade, isenção, autonomia e independência e assume como premissas fundamentais do seu trabalho a auscultação de todas as partes com a absoluta garantia de sigilo e confidencialidade. Os membros integrantes mantêm, quer durante o período de trabalhos, quer após a cessação da sua vigência, o dever de tratar com total reserva qualquer informação recebida.

Neste âmbito, declaro que:

1. a minha colaboração com a CI decorre da minha vontade livre, espontânea e esclarecida;
2. tomei conhecimento dos objetivos, funções e limitações da CI, descritos nos termos de referência disponíveis no site do CES (<https://ces.uc.pt/pt/agenda-noticias/comissao-independente>), nomeadamente que esta não pretende nem poderá substituir-se às entidades ou autoridades administrativas ou judiciais competentes;
3. foi-me dada a oportunidade de esclarecer todas as questões em relação à minha audição e forma de atuação da CI;
4. autorizo a tomada de notas escritas, que ficarão guardadas sob a responsabilidade dos membros da CI, que serão utilizadas apenas para o efeito de elaboração de atas e destruídas após a elaboração das mesmas. Estas atas estarão concluídas e aprovadas até 8 dias úteis após a audição;
5. tomei conhecimento de que as atas realizadas após a minha audição, aprovadas por todos os intervenientes, serão guardadas no e-mail e num hardware encriptado colocado num cofre, sendo todos de acesso exclusivo aos membros da CI;
6. fui informado/a de que a CI se obriga a manter a minha identificação sob anonimato responsabilizando-se por não fazer constar das referidas atas, qualquer elemento que me possa identificar;

7. fui informado/a de que, nos termos legais, os órgãos judiciais poderão solicitar informação relativa ao relatório, bem como poderão requerer a ata da audição que será anonimizada como referido no nº6.

_____, _____ de _____ de 2023

(Assinatura Manual ou Digital)

Anexo 3: Consentimento Informado para Pessoas Denunciadas/Outras Pessoas de Interesse

Esta Comissão Independente (CI), foi constituída após terem sido veiculadas publicamente suspeitas de situações de assédio sexual e moral. O foco da CI é a análise e esclarecimento de denúncias sobre eventuais situações de assédio, ocorridas no âmbito de atividades profissionais, de investigação ou de formação avançada desenvolvidas no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

A CI rege-se por critérios de imparcialidade, isenção, autonomia e independência e assume como premissas fundamentais do seu trabalho a auscultação de todas as partes com a absoluta garantia de sigilo e confidencialidade. Os membros integrantes mantêm, quer durante o período de trabalhos, quer após a cessação da sua vigência, o dever de tratar com total reserva qualquer informação recebida.

Neste âmbito, declaro que:

8. a minha colaboração com a CI decorre da minha vontade livre, espontânea e esclarecida;
9. tomei conhecimento dos objetivos, funções e limitações da CI, descritos nos termos de referência disponíveis no site do CES (<https://ces.uc.pt/pt/agenda-noticias/comissao-independente>), nomeadamente que esta não pretende nem poderá substituir-se às entidades ou autoridades administrativas ou judiciais competentes;
10. foi-me dada a oportunidade de esclarecer todas as questões em relação à minha audição e forma de atuação da CI;
11. autorizo a tomada de notas escritas, que ficarão guardadas sob a responsabilidade dos membros da CI, que serão utilizadas apenas para o efeito de elaboração de atas e destruídas após a elaboração das mesmas. Estas atas estarão concluídas e aprovadas até 8 dias úteis após a audição;
12. tomei conhecimento de que as atas realizadas após a minha audição, aprovadas por todos os intervenientes, serão guardadas no e-mail e num hardware encriptado colocado num cofre, sendo todos de acesso exclusivo aos membros da CI;
13. fui informado/a de que, nos termos legais, os órgãos judiciais poderão solicitar informação relativa ao relatório, bem como poderão requerer a ata da audição.

_____, _____ de _____ de 2023

(Assinatura Manual ou Digital)

Anexo 4: Guião para Pessoas Denunciantes

1. Apresentação dos membros da CI presentes na audição
2. Informação sobre a criação da CI, objetivos, foco de ação, atuação, independência e isenção e obrigação de manutenção do anonimato, se tal constituir desejo da pessoa presente na audição
3. Espaço para questões e esclarecimentos a pessoa participante na audição
4. Assinatura do termo de consentimento informado
5. Questões (abertas – que terão de ser adaptadas em função da especificidade da situação):
 - a) Pelo facto de nos ter contactado, sabemos que sofreu ou teve conhecimento de práticas de assédio moral e sexual no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES)?
 - b) De que forma é que tomou conhecimento (direta ou indiretamente)?
 - c) Quais (Especificar)
 - d) Quando ocorreram? (situar no tempo, se possível organizar cronologicamente)
 - e) Onde ocorreram? (situar no espaço)
 - f) Na altura em que ocorreram as situações, discutiu-as informalmente com alguém da sua confiança? Essa pessoa estará disponível para falar com esta CI?
 - g) Tem conhecimento de que estas situações, ou semelhantes, possam ter ocorrido com outras pessoas? Em caso afirmativo, é possível identificar essa/s pessoa/s?
 - h) Consegue apresentar outro tipo de evidências que demonstrem os acontecimentos descritos, que possa ser adicionada ao testemunho que agora nos dá?
 - i) Quais as consequências que estas situações/comportamentos tiveram para si?
 - Ao nível da saúde (física, emocional)
 - Outras
 - j) Necessitou de recorrer a acompanhamento formal em consequência das mesmas?
 - A que tipo de intervenções recorreu?
 - k) Para além das já descritas, sentiu outro tipo de consequências?
 - l) De que forma(s) é que gostaria de ver reparados os danos causados?
 - m) À data em que ocorreram as situações descritas, ou posteriormente, comunicou-as a algum elemento ou entidade formal?

- n) Em caso afirmativo, consegue identificar as pessoas ou entidades a quem fez a comunicação desta situação?
- o) Quais as respostas destas entidades à(s) situação(ões) reportadas?
- p) Estas respostas foram de acordo ao esperado, ou não?
 - Que outro tipo de respostas/ações considerava adequadas terem sido tomadas em face das situações reportadas?
 - Em caso de resposta negativa, quais as razões que consegue apontar para que essas ações não tivessem sido implementadas?
 - Como é que se sentiu em consequência das respostas obtidas?
 - Qual o impacto que estas respostas tiveram para si?
- q) À data dos acontecimentos descritos, considera que o CES tinha implementado canais adequados para receber reportes de possíveis práticas do teor discutido?
- r) Consegue apontar causas para que isso não se tivesse verificado?
- s) Que sugestões é que nos gostaria de deixar de práticas adequadas a serem tomadas pelo CES para evitar este tipo de situações?
- t) Que outras sugestões, gostaria de deixar sobre a forma como o CES deveria lidar com estas questões?
- u) Que mais gostaria de dizer a esta CI?

Anexo 5: Guião para Pessoas Denunciadas

1. Apresentação dos membros da CI presentes na audição
2. Informação sobre a criação da CI, objetivos, foco de ação, atuação, independência e isenção e obrigação de manutenção do anonimato, se tal constituir desejo da pessoa presente na audição
3. Espaço para questões e esclarecimentos a pessoa participante na audição
4. Assinatura do termo de consentimento informado
5. Questões (abertas, a serem adaptadas em função da especificidade da situação):
 - a) Tem ou teve conhecimento de práticas de assédio moral e sexual no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES)?
 - b) De que forma é que tomou conhecimento (direta ou indiretamente)?
 - c) Quais (Especificar)
 - d) Quando ocorreram? (situar no tempo, se possível organizar cronologicamente)
 - e) Onde ocorreram? (situar no espaço)
 - f) Tem conhecimento de que estas situações, ou semelhantes, possam ter ocorrido com outras pessoas? Em caso afirmativo, é possível identificar essa/s pessoa/s?
 - g) Foi acusado/a ou visado/a de alguma responsabilidade em relação às situações anteriormente descritas?
 - h) Destas acusações, alguma delas corresponde à verdade? Quais?
 - i) Quais os comportamentos/práticas que gostaria de ter evitado?
 - j) Tem conhecimento de ter sido acusado/a ou visado/a de alguma forma em relação a outras situações ou práticas de assédio/abuso sexual ou moral ocorridas no contexto das atividades académicas do CES?
 - k) Como justifica a ocorrência destas acusações em relação à sua pessoa?
 - l) Como se sentiu perante estas acusações?
 - Considera que as mesmas tiveram consequências no seu bem-estar/saúde (ao nível físico, psicológico e emocional)?
 - Quais?
 - m) Necessitou de recorrer a acompanhamento formal em consequência das mesmas?
 - Que tipo de intervenção?
 - n) Que outro tipo de consequências sentiu?
 - o) Considera que essas acusações tiveram impacto significativo na sua vida? De que forma?

- p) De que forma(s) é que gostaria de ver reparados os danos causados?
- q) Considera que o CES tinha implementado práticas adequadas para prevenir situações de assédio ou abuso sexual à data em que as autoras do artigo frequentaram aquela entidade?
- r) Em caso de resposta negativa, quais as razões?
- s) O CES tinha implementado canais adequados para receber reportes de possíveis práticas do teor discutido?
- t) Consegue apontar causas para que isso não se tivesse verificado?
- u) Que sugestões é que nos gostaria de deixar de práticas adequadas a serem tomadas pelo CES para evitar este tipo de situações?
- v) Que outras sugestões gostaria de deixar sobre a forma como o CES deveria lidar com estas questões?
- w) Que mais gostaria de dizer a esta CI?

Anexo 6: Critérios de Validação de Testemunhos

Tabela critérios de validação das audições

Codificação do/a sujeito/a: _____

Tipologia: (denunciante/denunciado(a)/testemunha/outra pessoa de interesse)

Data da audição: _____/_____/_____ N.º da audição do/a sujeito/a: _____

Duração da audição: _____

	Critério de validação da audição	Presente	Ausente	Dúvida	Observações/comentários
Características Gerais	1.Estrutura lógica				
	2.Coerência				
	3.Organização cronológica				
	4.Quantidade de detalhes				
Características relacionadas com os conteúdos específicos relatados	5. Adequação ao contexto				
	6.Descrição de interações com a outra pessoa ou terceiros				
	7.Reprodução de verbalizações da própria pessoa ou de outros				
	8. Alusão a complicações ou acontecimentos inesperados ocorridos durante o/s acontecimento/s relatados				
	9.Presença de detalhes pouco usuais, mas adequados ao contexto				
	10. Presença de detalhes supérfluos, mas que se relacionam com o incidente e ajudam a compreender o mesmo.				

	11. Presença de associações externas relacionadas			
	12. Alusões espontâneas ao estado emocional da própria pessoa			
	13. Alusões espontâneas ao estado emocional da/s outra/s pessoa/s envolvidas no evento			
Conteúdos relacionados com a motivação	14. Presença de correções espontâneas acompanhadas de uma ressonância emocional adequada			
	15. Reconhecimento de falhas na explicação de determinadas particulares do evento, usando argumentos adequados e verossímeis à luz do senso comum			
	16. Surgimento de dúvidas sobre o seu próprio testemunho e sobre a credibilidade do mesmo, mas adequadas ao contexto			
	17. Presença de crítica adequada em relação ao próprio comportamento e/ou sugestão de alternativa comportamental a apresentar no momento atual			
	18. Evidências de que o objetivo principal da comunicação não se prende com a obtenção de ganhos secundários			

Conteúdos específicos não essenciais	19. Presença de outros detalhes característicos do evento que dificilmente seriam do conhecimento da pessoa se esta não vivenciasse o evento descrito				
	Critérios de controle da qualidade da entrevista	Adequada	Desadequada	Sem relevância	
Relacionadas com a pessoa entrevistada	20. Utilização de linguagem, tom de voz e contacto visual adequados				
	21. Adequada expressão afetiva				
	22. Reação negativa à possível sugestionabilidade				
Características da entrevista	23. Sem presença de sugestionabilidade por parte da pessoa entrevistadora				
	24. Sem presença de fatores que inviabilizam a entrevista				
Motivações subjacentes à comunicação/denúncia	25. Não haver evidências acerca da existência de motivos questionáveis para a denúncia				
	26. Contexto da revelação e/ou da denúncia ser adequado				
	27. Não existência de indícios que levam a suspeitar com elevada fidedignidade da presença de coação para a denúncia				
Questões relacionai	28. Não existir inconsistência com o senso-comum				

Grelha de leitura da entrevista – Versão pessoas denunciantes

Codificação do/a sujeito/a: _____ Tipologia: _____

Data da audição: _____ N.º da audição do/a sujeito/a: ____

Duração da audição: _____

	Questão a ver respondida	Resposta satisfatória	Resposta não satisfatória	Sem resposta	Comentários
Como se desenrolou(ram) a(s) situação(ões) de assédio/abuso	1. Como teve ou tiveram início				
	2. Quais os comportamentos/práticas incorretas – catalogação das práticas inadequadas ocorridas				
	3. Quantas vezes aconteceram este tipo de situações.				
	4. Como lidaram com os factos descritos				
	5. Se tentaram colocar termo às situações descritas, de que forma(s) e quais as consequências				
	6. Que diziam as pessoas denunciadas, antes, durante e depois da situação.				
Impacto – Tipo e Duração	7. Emocional				
	8. Familiar				
	9. Laboral				
	10. Social				
	11. No momento em que a mesma decorreu				
	12. Nas semanas seguintes				
	13. Nos meses seguintes				
	14. Atualmente				
Responsabilidades	15. A quem atribui a(s) responsabilidade(s) da(s) situação(ões) reportadas				

Revelação	16. Se ocorreu revelação ou revelações anteriores				
	17. A quem e que reações foram recebidas				
	Qual ou quais s os motivos da não revelação anterior da situação				
	Qual ou quais os motivos da revelação atual/da presente comunicação com a CI				
Resultados/ Reparação do dano	Que resultados esperam conseguir com a atual comunicação				
	Como sentem após a comunicação com a CI				
	14. Como gostaria de ver reparado o dano, no caso de se verificar a ocorrência do mesmo				

Sugestões, Comentários e observações relevantes:

Assinatura das pessoas entrevistadoras:

_____ Data: __/__/____

_____ Data: __/__/____

Grelha de leitura da entrevista – Versão pessoas denunciadas

Codificação do/a sujeito/a: _____ Tipologia: _____

Data da audição: ___/___/___ N.º da audição do/a sujeito/a: _____

Duração da audição: _____

	Questão a ver respondida	Resposta satisfatória	Resposta não satisfatória	Sem resposta	Comentários
Perspetiva	1. Qual a perspetiva das mesmas sobre a denúncia/comunicação de que é alvo				
Validade	2. O que considera ser verdadeiro e não verdadeiro, no que respeita ao conteúdo dos reportes que tomou conhecimento				
Auto-crítica	3. Quais os comportamentos que atualmente, numa perspetiva crítica e de auto-análise, consideram desadequado				
	4. Porque é que os mesmos ocorreram				
	5. Como procederia agora numa situação semelhante				
Impacto	6. Emocional, laboral, social e laboral) destas denúncias				
	7. Familiar				
	8. Laboral				
	9. Social				
Responsabilidade ^e	10. A quem atribui a(s) responsabilidade(s) da(s) situação(ões) reportadas				
Reparação do dano	11. Como considera poder ser reparado o dano, no caso de se verificar a ocorrência do mesmo				

Sugestões, Comentários e observações relevantes:

Assinatura das pessoas entrevistadoras:

Data: ____/____/____

Data: ____/____/____

Anexo 7: Lista de Boas Práticas Internacionais

Códigos de Conduta e Planos de Integridade

Campus Code of Conduct – University of Helsinki, Finland

<https://www.helsinki.fi/en/faculty-science/faculty/kumpula-campus-code-conduct>

Code of Conduct – Delft University of Technology, Netherlands

<https://unisafe-toolkit.eu/wp-content/uploads/2023/09/COC-EN.pdf>

Student Code of Conduct – Virginia Tech University, USA

<https://unisafe-toolkit.eu/wp-content/uploads/2023/09/CodeOfConduct-Fall2021.pdf>

Plano de Integridade da Universidade de Brasília, Brasil

[dpo.unb.br/images/phocadownload/gestaoriscosintegridade/Plano de Integridade Universidade de Brasilia 2022-2026.pdf](https://dpo.unb.br/images/phocadownload/gestaoriscosintegridade/Plano_de_Integridade_Universidade_de_Brasilia_2022-2026.pdf)

Plano de Integridade da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil

[https://www.ouvidoria.ufrj.br/images/stories/Ouvidoria/Informativo/plano de integridade uf_rj_2022.pdf](https://www.ouvidoria.ufrj.br/images/stories/Ouvidoria/Informativo/plano_de_integridade_uf_rj_2022.pdf)

Prevenção de assédio e abuso na academia

Aplicativo EVISU – Informações sobre o Enfretamento à Violência Sexual contra a Mulher – Universidade Federal do Rio Janeiro & Universidade de Fortaleza

<https://linktr.ee/appevisu>

Breaking the Silence – Preventing Harassment and Sexual Misconduct – University of Cambridge, United Kingdom

<https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/>

Don't turn a blind eye Guide / Sexual Harassment: learn, prevent, protect – University of Geneva, Switzerland

[https://unisafe-toolkit.eu/wp-content/uploads/2023/09/Guide uniunie ENG 2019.pdf](https://unisafe-toolkit.eu/wp-content/uploads/2023/09/Guide_uniunie_ENG_2019.pdf)

Guia de prevenção e reconhecimento do assédio – Universidade Estadual Paulista

<https://educadiversidade.unesp.br/guia-de-prevencao-e-identificacao-do-assedio-sexual-sexista-por-orientacao-sexual-por-identidade-ou-expressao-de-genero/>

Never OK Campaign and SafeZone App – University of Manchester, Manchester Metropolitan University and University of Salford, United Kingdom

<https://www.staffnet.manchester.ac.uk/news/display/?id=28958>

Together Consent – Trinity College Dublin, Ireland

https://www.tcd.ie/Student_Counselling/consent/what-we-do/

Protocolos e outros instrumentos de Intervenção

Central European University Policy on Harassment

[The Central European University Policy on Harassment | Official Documents \(ceu.edu\)](#)

Combat Harassment Tool (CHAT) – KU Leuven, Belgium

<https://www.kuleuven.be/chat/>

Disciplinary Procedure – University of Cape Town, South Africa

https://unisafe-toolkit.eu/wp-content/uploads/2023/09/Disciplinary_Procedure_for_Sexual_Misconduct_2021.pdf

Guide for first responders – Central European University, Austria

https://unisafe-toolkit.eu/wp-content/uploads/2023/09/CEU_emergency_response.pdf

Help desk against gender-based violence – University of Bologna, Italy

<https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/equity-diversity-and-inclusion/helpdesk-against-gender-based-violence>

UniSAFE toolkit

<https://unisafe-toolkit.eu/>

Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento, Acoso Sexual y Violencia de Género – Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México

<https://www.uaslp.mx/Defensoria/Paginas/Protocolo/2588#gsc.tab=0>

Provedoria

Standards of Practice – International Ombuds Association, EUA

https://ioa.memberclicks.net/assets/docs/SOP-COE/IOA_Standards_of_Practice_English.pdf

Standards of Practice – Association of Canadian College and University Ombudspersons,
Canada

<https://accuo.ca/wp-content/uploads/2019/06/SoP.pdf>

Values and Principles – European Network of Ombuds in Higher Education, Austria

<https://enohe.net/2023/06/enohe-values-and-principles-document-approved/>

Serviços de Apoio

Atención Psicológica – Universidad Nacional Autónoma de Mexico, México

<https://www.defensoria.unam.mx/web/atencion-psicologica>

Notas Biográficas

Catarina Isabel Reis Neves

Licenciada em Psicologia Clínica Cognitivo-Comportamental pela Universidade de Coimbra em 1999. Mestre em Psicologia do Comportamento Desviante: Ramo de Vitimologia, pela Universidade do Porto em 2006. Pós-Graduada em Saúde Mental pela Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa e Lisbon Institute of Global Mental Health. Especialista em Psicologia Clínica e da Saúde pela Ordem dos Psicólogos Portugueses. Trabalha há mais de 20 anos na área social, da violência doméstica, vitimologia e psicologia da justiça, tendo sido responsável pela criação do Gabinete de Informação e Estabilização da Vítima a funcionar no DIAP de Águeda. Neste momento, é Técnica de Apoio à Vítima e Diretora Técnica de Casa de Abrigo para homens vítimas de violência doméstica.

Cristina Ayoub Riche

Presidente do *Instituto Latinoamericano del Ombudsman - Defensorias del Pueblo (ILO)*, no período de 2019 a novembro de 2023, ex-ouvidora geral da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), professora e pesquisadora aposentada do Núcleo de Estudos de Políticas Públicas em Direitos Humanos da UFRJ. Pós-graduada em língua e literatura árabes, Mestre e Doutora em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia (UFRJ). É advogada, com registro na OAB/RJ, e mediadora de conflitos, com Pós-Graduação em Direito Civil e Processual Civil. Criou a Ouvidoria do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), bem como a Ouvidoria-Geral da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Foi presidente/coordenadora da Comissão Executiva da Rede Iberoamericana de Defensorías Universitarias (RIIDU), da qual é sócia fundadora.

Jorge António Ribeiro Pereira

Membro da Direção da *European Network of Ombuds in Higher Education*, foi Provedor do/a Estudante da Universidade da Beira Interior (UBI) entre 2021 e 2023. Mestre em Medicina pela UBI, onde foi representante dos/as estudantes em órgãos institucionais como o Conselho Geral da UBI e os Conselhos Pedagógico e de Faculdade da Faculdade de Ciências da Saúde. Esteve envolvido na Associação Académica da UBI, tendo, entre outras funções, sido vice-presidente da Direção e presidente da Mesa da Assembleia Geral de Estudantes. É membro do Conselho Consultivo da *International Student Participation Network*. É fluente em Português, Inglês e Espanhol.

Maria Eduarda Proença de Carvalho

Iniciou a sua carreira em 1991 como advogada no escritório de Daniel Proença de Carvalho. Em 2009, entra como sócia na Proença de Carvalho e Associados, tendo ingressado na Uría Menéndez-Proença de Carvalho em 2010 com a fusão de ambas as sociedades. A sua atividade é centrada na área de Contencioso, Penal, Direito de Família e Sucessões, na qual se especializou, tendo criado o referido departamento na UM-PC. Foi membro permanente da Associação Portuguesa de Mulheres Juristas e da Associação Brasileira de Mulheres Juristas. Vogal do Conselho Distrital de Lisboa da Ordem dos Advogados em três mandatos e sua tesoureira. Foi vice-presidente da Direção da Special Olympics Portugal.

Michaela Antonín Malaníková

Provedora do/a Estudante na Faculdade de Letras da Palacky University, República Checa, desde novembro de 2020. É Professora de História Medieval no Departamento de História, Palacky University, com investigação em história social urbana, história da família e história de género. Colaborou durante vários anos com uma ONG de direitos humanos em campanha pelos direitos da mulher, e atualmente é membro da Câmara de Especialistas de Género da República Checa. É membro da Direção da *European Network of Ombuds in Higher Education*, e membro do comité da Plataforma de Provedorias Escolares na República Checa. É fluente na língua portuguesa.

Os membros da CI,

Catarina Isabel Reis Neves

Cristina Ayoub Riche

Jorge António Ribeiro Pereira

Maria Eduarda Romão Baginha Proença de Carvalho

Michaela Antonín Malaníková