



INTRODUÇÃO

É compromisso da Província Portuguesa da Companhia de Jesus (PPCJ) a tolerância zero contra qualquer espécie de mau trato ou abuso, não só as que respeitam à relação dos adultos cuidadores com os menores e adultos vulneráveis no contexto das Obras jesuítas e inaciana, relações especialmente previstas no Manual do Sistema de Proteção e Cuidado de Menores e Adultos Vulneráveis da PPCJ (SPC), mas também às relações entre adultos.

Pretende-se que o Sistema de Proteção e Cuidado seja cada vez mais um serviço que, sem excluir nem deixar de dar prioridade à proteção e ao cuidado das crianças e jovens e aos adultos em situação de vulnerabilidade, visa promover o bom trato e a qualidade de todas as relações existentes dentro e ligadas à PPCJ.

Assim, foi aprovado o CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, entendendo-se como *local de trabalho* a obra jesuíta ou inaciana onde cada pessoa exerce a sua função, seja ela remunerada ou não, de carácter duradouro ou temporário, em vigor desde 1 de abril de 2022 e que faz parte integrante do Manual SPC.

[5.4.] EM ESPECIAL – O CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

a) ENQUADRAMENTO

Em cumprimento do disposto na alínea k) do nº 1 do artigo 127º do Código da Trabalho, vigoram em todas as Obras jesuítas e inacianas da PPCJ as seguintes normas especiais, enquadradas no Código de Conduta, e que visam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.

O assédio poderá ser definido como qualquer comportamento indesejado (palavra, atitude, entre outros) praticado com algum grau de reiteração, que tem como objetivo afetar a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil, humilhante e destabilizador. Enquanto elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio, poderemos salientar o facto de ser um processo e não um fenómeno/facto isolado, por mais grave que este possa ser, com o objetivo de atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física.

O assédio no local de trabalho poderá ser:

- Sexual: quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal / física revestirem carácter sexual (p. ex.: convites de teor sexual; envio de mensagens de teor sexual; tentativa de contacto físico constrangedor; chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral, em troca de favores sexuais; gestos obscenos);

- Moral: ataques verbais (de conteúdo ofensivo e/ou humilhante) e/ou atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, com o objetivo de diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho (p. ex.: o isolamento social, a perseguição profissional, a intimidação e a humilhação pessoal).

Com efeito, o assédio moral no local de trabalho (entendido “local de trabalho” como a OBRA jesuíta ou inaciana onde cada pessoa exerce a sua função, seja ela remunerada ou não) pode ocorrer entre colegas do mesmo nível hierárquico e/ou de diferente nível hierárquico (por exemplo, do/a superior hierárquico para com o/a subordinado/a ou do subordinado/a para com o/a superior hierárquico). Estes comportamentos afetam a dignidade da pessoa e são contrários aos valores defendidos e praticados nas Obras da PPCJ e contrários ao Fundamento e compromisso institucional (capítulo 1.1. do presente Manual), pelo que são totalmente proibidos. Todos os membros das Obras devem promover um ambiente de trabalho livre e seguro, não só em relação aos menores e adultos em situação de vulnerabilidade (MAV), nos termos do Código de Conduta da PPCJ já em vigor, mas também em relação aos demais colaboradores da instituição e a todas as pessoas que com elas se relacionem, devendo todas as pessoas ser tratadas com o máximo respeito pela sua integridade e dignidade.

b) COMPROMISSO

As presentes normas resultam do compromisso da PPCJ de tolerância zero contra qualquer espécie de mau trato ou abuso, não só as que respeitam à relação dos adultos cuidadores com os MAV, relações especialmente previstas no presente Manual SPC, mas também às relações entre adultos, no contexto das Obras jesuítas e inacianas.

São expressamente proibidas todas e quaisquer práticas suscetíveis de constituírem assédio moral ou sexual.

Todos os membros das Obras jesuítas e inacianas são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio.

O compromisso de tolerância zero da Província é expresso pela Direção das Obras nos contratos de trabalho, de prestação de serviços ou de voluntariado.

A política de tolerância zero implica a existência de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção e combate ao assédio sexual e moral no trabalho.

A política de tolerância zero implica a conceção e implementação de um plano de formação específico e regular em torno das questões do assédio sexual e/ou moral no trabalho. Esta formação deve incluir todos/as trabalhadores/as e colaboradores/as numa lógica transversal e top-down.

c) ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente código de conduta aplica-se a todas as pessoas que mantenham relações profissionais ou outras com uma Obra, sejam elas remuneradas ou não, de carácter duradouro ou temporário.

Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade de cada Obra pertencente ou ligada à Companhia de Jesus, seja a sua atividade corrente, seja situações especiais, seja dentro ou fora do horário de funcionamento, dentro da Obra ou em atividades por si promovidas e organizadas.

Aplica-se ainda quer nas relações presenciais, quer nas estabelecidas através de tecnologias de informação e comunicação.

d) DENÚNCIA

Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve denunciar qualquer incidente de assédio de que tenha sido alvo ou que tenha testemunhado.

A denúncia deve ser feita ao Delegado SPC, sempre que exista. Na falta de Delegado SPC, deve ser feita à Direção da Obra, a quem compete propor e ativar os mecanismos de resolução de incidentes de assédio. Sempre que a denúncia se relacione com algum jesuíta, elemento da Direção ou com o Delegado SPC, a denúncia deve ser feita diretamente ao Coordenador Provincial SPC, a quem compete atuar.

As pessoas responsáveis pelo acolhimento e desenvolvimento dos processos de resolução de incidentes de assédio terão formação específica.

Os mecanismos de resolução de incidentes de assédio devem garantir:

- O anonimato dos envolvidos;
- A igualdade de todas as pessoas envolvidas perante os procedimentos;
- O acesso a informação relativa ao desenvolvimento do processo de resolução;
- A não retaliação sobre denunciante e testemunhas;
- O acompanhamento e avaliação da efetiva resolução de cada incidente tratado.

Os denunciante e as testemunhas por si indicadas não poderão ser sancionadas disciplinarmente, salvo se a denúncia ou declarações forem falsas e efetuadas dolosamente, com base em declarações ou factos constantes dos autos do processo disciplinar, judicial ou contraordenacional,

desencadeado por assédio moral ou sexual até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do contraditório.

A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

e) PROCESSO DE AVERIGUAÇÃO E RESOLUÇÃO

Nos termos do Artigo 127.º/1, i) do Código do Trabalho, a Direção da Obra, tendo conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, deve instaurar procedimento disciplinar ou institucional correspondente.

O processo de averiguação de uma denúncia é conduzido por instrutor/a a designar pela Direção da Obra ou pela Coordenação Provincial do SPC, consoante o caso, e sempre em função da circunstância concreta.

O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

A prática de atos constitutivos de assédio moral e sexual, bem como a denúncia com má-fé, sem embargo da responsabilidade civil, criminal e contraordenacional a que der origem, constituem infração disciplinar sancionada nos termos previstos no Código de Trabalho ou outra ação institucional competente. Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação é circunstância agravante.

Para efeitos do presente Manual SPC, uma suspeita ou denúncia de abuso constitui uma ocorrência interna e o processo de averiguação e resolução obedece, com as devidas adaptações, ao fluxograma previsto no capítulo 7 (tratamento de suspeitas e denúncias).

A Obra aplicará as sanções disciplinares e institucionais que se revelarem adequadas e proporcionais, nos termos dos normativos em vigor. O Padre Provincial tomará as decisões que se revelarem adequadas e proporcionais, nos casos que forem da competência da Coordenação Provincial do Sistema de Proteção e Cuidado.

A Obra pode apoiar os/as trabalhadores/as ou colaboradores/ as que tiverem sido vítimas de assédio no recurso à justiça civil e/ou criminal.