



# Manual

do Serviço de Proteção e Cuidado



**SPC**  
Serviço de  
Proteção e  
Cuidado



Oração do Cuidador

4

**PROTEGER E CUIDAR**

1. Introdução
  - 1.1. Fundamento
  - 1.2. Compromisso

5

**CONHECER E RECONHECER**

2. Conceitos
  - 2.1. Formas de violência
  - 2.2. As relações e exercício do poder

10

**PREVENIR**

3. Os fatores de risco e proteção
  - 3.1. Fatores de risco e de proteção
  - 3.2. Os riscos nas atividades não habituais
4. Código de Conduta
  - 4.1. Um serviço transparente e de qualidade
  - 4.2. Comportamentos a promover e proibidos
  - 4.3. Prevenção e combate ao assédio
  - 4.4. Prevenção e combate à corrupção
5. Recrutamento Seguro

27

36

44



## 6. Formação

- 6.1. Formação inicial
  - 6.2. Formação contínua
  - 6.3. Formação avançada
- 

**47**

## AGIR

### 7. Estrutura Humana do SPC

- 7.1. Estrutura SPC e respetivas funções
- 7.2. Colaboradores/as e voluntários/as
- 7.3. Beneficiários e famílias
- 7.4. Entidades parceiras

**49**

### 8. Tratamento de suspeitas e denúncias

- 8.1. Ocorrência interna e ocorrência externa
  - 8.2. Escutar, registar e agir
  - 8.3. Articulação entre Direção e Delegado/a SPC
  - 8.4. Articulação entre Obra e PPCJ
  - 8.5. Comunicação
- 

**56**

## ESCUTAR E REPARAR

### 9. Serviço de Escuta

**66**

## AVALIAR

- 10. Divulgação interna e externa
  - 11. Avaliação e melhoria contínua
  - 12. Prestação de contas
- 

**68**



# Oração do Cuidador

Senhor Jesus,

Faz com que saibamos acolher a Tua presença  
para que ela toque e renove em cada dia a nossa própria sensibilidade.

Liberta o nosso medo  
para que saibamos educar para a confiança.

Cuida das nossas feridas  
para que saibamos amar em liberdade.

Desperta a nossa atenção  
para que saibamos reconhecer a quem falta a Tua ternura.

Abre diante de nós o horizonte imenso da criação  
para que saibamos cuidar de uma casa que é de todos.

Ensina-nos a ser próximos e atentos dos que pedem e esperam o nosso cuidado.

Ensina-nos a ser passagem do Teu amor e do Teu cuidado por cada pessoa inteira e frágil.

Ensina-nos a acolher e tratar da beleza da terra para que todas e todos se sintam filhas e filhos amados.

**Ámen**

P. José Maria Brito sj  
(Versão original de 2020, revista em 2024)

# PROTEGER E CUIDAR



# 1. Introdução

## 1.1 Fundamento

Passados alguns anos de caminho percorrido na consciência, conhecimento e atuação em matéria de prevenção e proteção das pessoas particularmente vulneráveis (PPV) nas Obras Inacianas e de Inspiração Inaciana da Província Portuguesa da Companhia de Jesus (PPCJ), é tempo de revisitar os fundamentos do Serviço de Proteção e Cuidado (SPC), a partir de um olhar renovado.

Um olhar que valorize e continue a aprofundar as boas práticas já existentes ao nível da promoção de ambientes e relações de proteção e cuidado dentro das várias Obras, assim como um olhar que se mantenha firme no compromisso de identificar, denunciar e transformar as realidades que possam configurar situações de violência.

Um olhar que se dilate, também, e que, de forma integral, encare a proteção e o cuidado como fundamentos das relações justas e dignas que devemos estabelecer connosco, com os outros, dentro das nossas Obras, enquanto Igreja, sendo sociedade e com tudo o que constitui a nossa Casa Comum.

Na Encíclica *Fratelli Tutti*, reconhecemos como as relações de fraternidade e amizade social têm sido muitas vezes substituídas por relações de poder e domínio, assentes em perspetivas individualistas e autorreferenciadas. As relações atuais que estabelecemos com a Terra que nos acolhe, sustenta e alberga, espelham esta visão deturpada de um ser humano que se julga independente, autossuficiente e capaz de controlar a vida. Um ser humano que não mede os meios para atingir os seus fins e que reduz a existência humana e a existência da natureza a meros recursos ilimitados ao seu dispor.

O Cuidado remete-nos para uma visão que assume o outro como o *meu próximo* e que nos coloca face ao outro, não numa relação de superioridade, mas antes numa relação de encontro, de gratuidade, de proteção e promoção de bem-estar. Este conceito de Cuidado define-nos enquanto seres vocacionados para a relação, para uma vida solidária e responsável.

E se, num primeiro nível, este Cuidado se torna visível e comprehensível nas relações entre seres humanos, ele extravasa o âmbito humano e estende-se a todos os seres criados. Um olhar fundado no Cuidado, ajuda-nos a construir relações mais justas e dignas com os outros seres humanos, com a vida e com a natureza. Ajuda-nos a questionar e a discernir as relações que nutrimos e mantemos, diariamente, connosco mesmos, na nossa vida familiar, no nosso bairro, nas Obras em que colaboramos e na nossa sociedade.

A proteção e o cuidado de cada um, de todos e de toda a criação são uma exigência da nossa identidade de discípulos de Cristo. Cada ser humano é chamado a uma experiência pessoal de conversão que passa não só pela mudança de comportamentos exteriores, mas por uma transformação interior, de coração. Só assim enraizamos a mudança do olhar e de critérios e podemos alimentar um processo de transformação coletivo para lá do conhecimento e ação racional.

Santo Inácio de Loyola, nos Exercícios Espirituais, diz-nos que cada ser humano é criado por Amor e para o Amor e, mediante isso, ser feliz. Este é o *fim para que o ser humano foi criado*. Somos criados, amados, cuidados cada dia por Deus e de uma maneira única e irrepetível. Sermos amados e amarmo-nos uns aos outros é o fim e sentido da nossa existência e o fundamento na construção e desenvolvimento da pessoa.

*Jesus passou pela vida fazendo o bem e nós como seus seguidores somos chamados e enviados a fazer o mesmo, ou seja, amar, cuidar e proteger os nossos irmãos, viver o mandamento do amor: "amai-vos uns aos outros como eu vos amei".*

Quando um Doutor da Lei pergunta a Jesus «**E quem é o meu próximo?**», Jesus tomando a palavra, respondeu:



«Certo homem descia de Jerusalém para Jericó e caiu nas mãos dos salteadores que, depois de o despojarem e encherem de pancadas, o abandonaram, deixando-o meio morto. Por coincidência, descia por aquele caminho um sacerdote que, aovê-lo, passou ao largo. Do mesmo modo, também um levita passou por aquele lugar e, aovê-lo, passou adiante. Mas um samaritano, que ia de viagem, chegou ao pé dele e, vendo-o, encheu-se de compaixão. Aproximou-se, ligou-lhe as feridas, deitando nelas azeite e vinho, colocou-o sobre a sua própria montada, levou-o para uma estalagem e **CUIDOU** dele. No dia seguinte, tirando dois denários, deu-os ao estalajadeiro, dizendo: 'Trata bem dele e, o que gastares a mais, pagar-to-ei quando voltar.' Qual destes três te parece ter sido o próximo daquele homem que caiu nas mãos dos salteadores?»

(Lc 10, 25-37)

Jesus é o Bom Samaritano que está atento a quem está caído no caminho, sente compaixão e não fica indiferente, aproxima-se, repara as feridas, levanta, cuida, protege e acompanha. Jesus chama-nos e envia-nos, dizendo:

**«Vai e faz tu também o mesmo.»**

## 1.2. Compromisso

Com este olhar renovado, a Província Portuguesa da Companhia de Jesus (PPCJ) e todas as Obras a ela pertencentes ou ligadas, estão comprometidas com:

- O cuidado e proteção de todos, especialmente das pessoas particularmente vulneráveis, como parte integral da missão da Igreja no mundo e tendo como valor supremo a sua dignidade e o seu superior interesse;
- O estabelecimento de comunidades com um ambiente acolhedor e seguro, com o objetivo de promover o seu bem-estar e desenvolvimento físico, emocional, social e espiritual, e de evitar todo o tipo de práticas contrárias ao Evangelho e ao cuidado devido a todos, e particularmente aos mais frágeis;
- A cuidadosa seleção e formação de todos os agentes nos seus ministérios humanos e/ou espirituais, sejam eles jesuítas ou leigos, colaboradores/as ou voluntários/as regulares ou pontuais, numa lógica de responsabilização, profissionalismo e crescimento de todos;
- A atenção e resposta atempada e adequada a todas as suspeitas e denúncias que surjam, sejam elas referentes a práticas dentro ou fora das nossas Obras, e que inclui o cuidado e acompanhamento a todas as vítimas que assim o desejem;
- O acompanhamento dos suspeitos e acusados de quaisquer más práticas, no cumprimento escrupuloso e transparente da legislação civil e canónica e demais exigências éticas de cada situação;
- A disseminação pública e melhoria contínua de boas práticas no trabalho com pessoas particularmente vulneráveis, nomeadamente crianças e jovens, envolvendo a participação dos próprios e a colaboração com instituições parceiras.





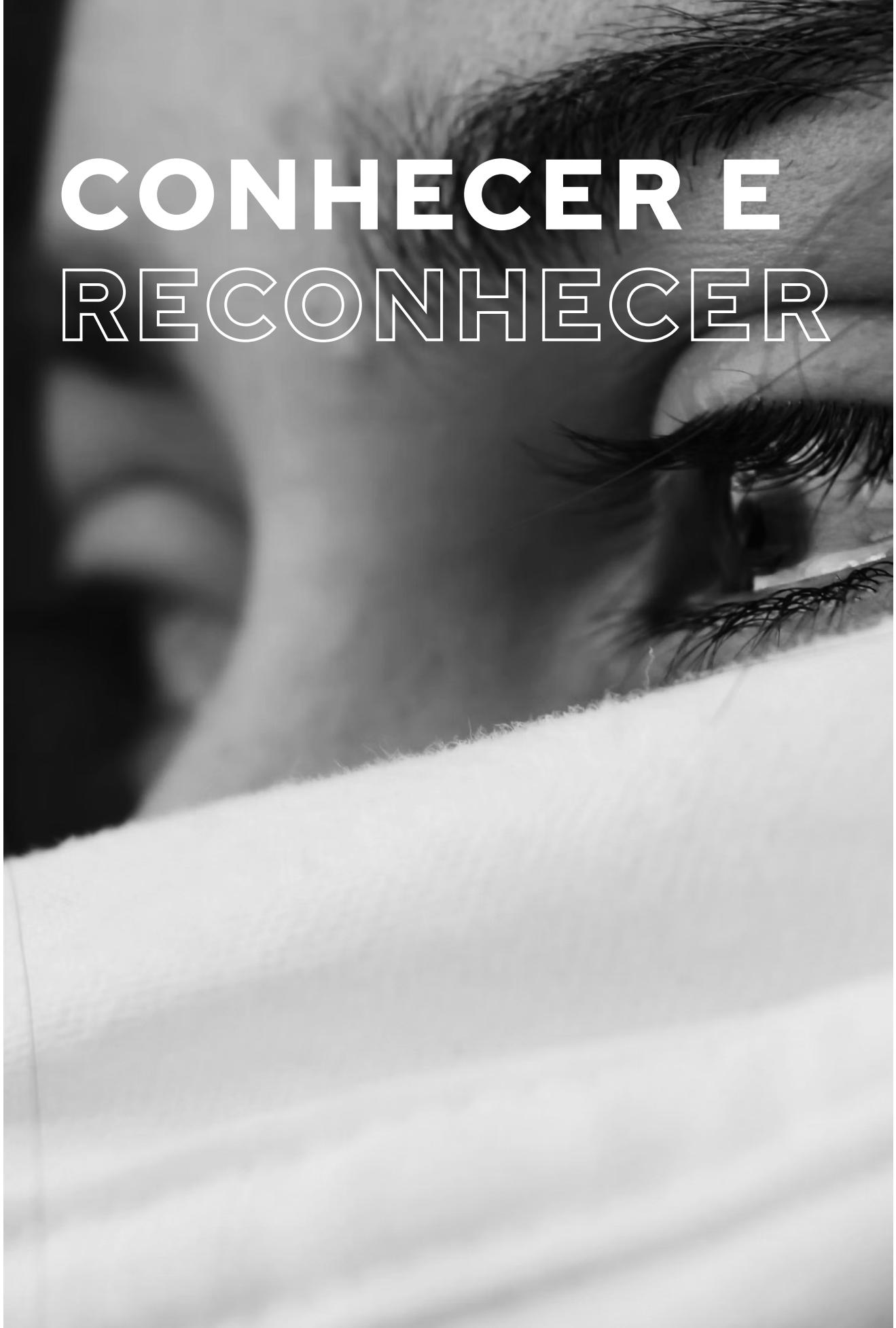
Para efeitos do presente Manual, o conceito de "Obra", frequente na nomenclatura inaciana, refere-se quer a instituições com existência jurídica, quer a movimentos/grupos sem existência jurídica própria (normalmente com carácter mais informal). O presente Manual deve ser conhecido e observado pelas suas direções e estruturas intermédias de coordenação, por todos os colaboradores/as (contratados/as, prestadores de serviços em nome individual ou de empresas) e voluntários/as, sejam eles regulares ou ocasionais.

Progressivamente, a política de proteção e cuidado deve ser disseminada por todas as entidades parceiras que, de alguma forma, interajam com as Obras jesuítas e inacianas, seja através da partilha de espaços, de recursos ou de atividades.

Quanto aos destinatários, o SPC reporta-se a todas as pessoas que estão de alguma forma ligadas à PPCJ e a todas as relações. Desta forma, abandona-se a exclusividade das crianças, jovens e o conceito de "adultos vulneráveis". Todos somos vulneráveis e todos precisamos de ser cuidados. Assim, esta terminologia, que agora se adota, pressupõe essa vulnerabilidade universal. O SPC dirige-se a todos, mas continuaremos a falar das pessoas particularmente vulneráveis a quem se deve uma especial proteção e cuidado sempre que essa especial vulnerabilidade seja fator de risco específico de formas de violência.

Da convicção que a proteção e o cuidado compete a todos, a política de proteção e cuidado da PPCJ deve ser conhecida por todos, desde os beneficiários diretos das Obras - crianças, jovens, adultos ou adultos particularmente vulneráveis -, as suas famílias e colaboradores/as, sejam jesuítas ou leigos, trabalhadores, voluntários/as e amigos/as.

Todo o Corpo Apostólico da Província deve envolver-se, assumindo este serviço como seu e esta missão como missão que nos é confiada por Deus para ser vivida em Igreja, em comunidade, de forma partilhada.



**CONHECERE  
RECONHECER**

## 2. Conceitos

**Criança ou jovem** é qualquer pessoa com menos de 18 anos.



Para o direito civil, embora se venha a evitar o termo "menor" para garantir que as crianças e jovens não sejam vistos como "menores" em direitos, é "menor quem não tiver ainda completado dezoito anos de idade" (artigo 122.º Código Civil). A legislação utiliza uma distinção sem grande relevância jurídica mas que é importante para efeitos de diagnóstico da situação de perigo e do tratamento de suspeitas e denúncias: até aos 12 anos falamos em crianças e a partir desta idade podemos falar de jovens.

Para o direito canónico, o conceito de "menor" relativamente aos delitos contra o sexto mandamento do Decálogo cometido por um clérigo variou ao longo do tempo: até 30 de abril de 2001, menor era a pessoa com menos de 16 anos de idade. Desde 30 de abril de 2001, quando foi promulgado o motu proprio «Sacramentorum sanctitatis tutela», a idade foi universalmente elevada para 18 anos, sendo a idade da maioridade ainda em vigor.



**Adulto particularmente vulnerável** é a pessoa com mais de 18 anos em estado de doença, deficiência física ou psíquica, ou de privação da liberdade pessoal que, de facto, mesmo ocasionalmente, limite a sua capacidade de entender ou querer ou, em todo o caso, de se proteger. São incluídas outras condições que afetem de forma estrutural a pessoa e, numa relação de poder, a torne ainda mais vulnerável, como é o caso dos idosos, refugiados, reclusos e minorias étnicas ou ainda pessoas e famílias em situação de particular vulnerabilidade económica e social.

Para efeitos deste manual, utilizaremos a expressão criança e/ou jovem sempre que a menção seja feita a pessoas com menos de 18 anos e o conceito de pessoa particularmente vulnerável (PPV) quando estiverem incluídos os dois conceitos acima: criança e jovem e adulto particularmente vulnerável.



**Violência**, para efeitos deste Manual, é qualquer ação ou omissão que constitua uma violação do direito de uma pessoa ao respeito e à integridade física e emocional por qualquer pessoa, gerando dano físico, psicológico, sexual ou espiritual, de forma concreta ou potencial, tendo o colaborador(a) conhecimento - ou tendo o dever de ter conhecimento - do impacto causado pela ação ou omissão.

Quando a violência é cometida por omissão, falamos de **negligência**. Trata-se de uma omissão de deveres de cuidado que coloca o outro em risco ou em situação de violência. A negligência resulta da incapacidade, por parte de família ou cuidador, de proporcionar à PPV a satisfação de necessidades básicas de segurança, higiene, alimentação, afeto, educação e saúde, necessárias ao pleno desenvolvimento do seu potencial e ao exercício dos seus direitos. Regra geral, a negligência é continuada no tempo.

## 2.1. Formas de violência

Apresentamos de seguida as várias formas de violência, com exemplos de cada tipo e dos seus sinais indicadores. Note-se que a existência de um ou mais destes indicadores não é suficiente para determinar uma situação de violência (é tarefa normalmente confiada a especialistas), mas a sua presença pode e deve levantar um alerta e colocar-nos numa postura de atenção. Muitas vítimas podem também apresentar sinais de vários tipos de violência. Deve dar-se mais relevância à mudança súbita do normal funcionamento da criança do que a cada um dos sinais isoladamente.

Deixamos, também, a nota de que o tratamento mais pormenorizado de algumas formas específicas de violência (e.g. bullying, violência no namoro) foi retirado deste Manual, nesta segunda versão. Isto acontece por uma questão de seleção de conteúdos e articulação com outros documentos, mas não por deixar de ser relevante prevenir e combater essas formas de violência.

## a) Violência física

A violência física resulta de qualquer ação não acidental, isolada ou repetida, infligida por pais, cuidadores ou outros, a qual provoque (ou possa vir a provocar) dano físico. Pode envolver castigos físicos, uso de força que possa magoar e afetar a pessoa, e ainda permitir ou criar um risco substancial de danos significativos (p.e. por uso indevido de medicamentos).

### Exemplos da **Violência física**

- Dar palmadas e bofetadas, murros ou pontapés;
- Bater com cinto ou outros objetos duros ou atirar objetos à pessoa;
- Arremessar a própria pessoa, abanar ou sacudir
- Apertar, prender, amordaçar, morder ou queimar
- Utilizar o castigo físico para repreender e punir o comportamento
- Envenenar, provocar ou induzir uma doença, permitir ou criar um risco substancial de danos significativos por uso indevido de medicamentos ou indevida supervisão
- Submeter a diagnósticos e tratamentos médicos exaustivos e desnecessários (conhecido como “síndrome de Munchausen”)

### Sinais da violência física **Sintomas físicos**

- Equimoses, hematomas, escoriações, queimaduras, cortes e mordeduras em locais pouco comuns aos traumatismos de tipo accidental (face, à volta dos olhos, orelhas, boca e pescoço ou na parte proximal das extremidades, genitais e nádegas)
- Lesões provocadas que deixam marca(s) (p.e. de fita, corda, mãos, chicote, régua...)
- Sequelas de traumatismo antigo (p.e. calos ósseos resultantes de fratura)
- Fraturas das costelas e corpos vertebrais, fratura de metáfise
- “Acidentes” de repetição (história de quedas frequentes: da cadeira, da cama, das escadas)
- Envenenamentos repetidos (drogas prescritas, álcool)
- Síndrome da criança abanada (sacudida ou chocalhada)

## Sinais da violência física

### Sintomas físicos

- Alopecia (redução parcial ou total de pelos ou cabelos em uma determinada área de pele) traumática e/ou por postura prolongada com deformação do crânio
- Perturbações do desenvolvimento (peso, estatura, linguagem, etc.) ou do comportamento
- Alterações graves do estado nutricional
- Recusa em explicar o mecanismo da lesão pela vítima ou pelos diferentes cuidadores
- Lesões físicas incompatíveis com explicações relatadas/fornecidas (insatisfatórias, pouco convincentes ou muito variáveis)

### Sintomas comportamentais

- Uso de roupas para esconder feridas, mesmo estando calor
- Recusa em despir-se durante a educação física ou em atividades ao ar livre
- Medo de fazer exames médicos
- Tendências autodestrutivas
- Agressões aos outros
- Medo de contacto físico – afastar-se bruscamente quando tocado ou mostrar elevado desconforto

### Outros

- Demora ou ausência na procura de cuidados médicos
- Consultas médicas muito frequentes e sem razão aparente (p.e. procura constante de cuidados de saúde por cefaleias, dores musculares, dores abdominais)



(adaptado de APAV p.15-16, DGS p.8)

## b) Violência psicológica

A violência psicológica ou emocional resulta da privação de um ambiente de segurança e de bem-estar afetivo indispensável ao crescimento, desenvolvimento e comportamento equilibrados, sobretudo das PPV. Engloba diferentes situações, desde a precariedade de cuidados ou de afeição adequados à idade e situação pessoal, até à completa rejeição afetiva, passando pela depreciação permanente da vítima, com frequente repercussão negativa a nível comportamental, psicológico e emocional.

### Exemplos da **Violência psicológica**

- Insultar e gritar (p.e. chamar nomes)
- Ameaçar e intimidar (p.e. ameaças de abandono)
- Humilhar (p.e. apontar defeitos e falhas no comportamento e aparência física)
- Rejeitar, ignorar e desprezar (p.e. dizer à vítima que nunca deveria ter nascido)
- Utilizar estratégias emocionalmente e psicologicamente abusivas para punir (p.e. ameaçar o recurso à força física; fechar num quarto escuro ou num quarto à chave para provocar medo)
- Indisponibilidade emocional dos pais ou cuidadores (falta de conexão emocional)
- Falta de resposta às necessidades da pessoa
- Críticas persistentes, desqualificação e desvalorização sistemática, sarcasmo, hostilidade ou atribuição de culpa
- Cuidado “condicional”, em que o nível de atendimento e cuidado demonstrado pelos pais/cuidadores está dependente da forma como a vítima se comporta
- Obrigar a vítima a assumir responsabilidades desadequadas à sua idade ou estado
- Uso de medidas disciplinares não razoáveis ou severas
- Exposição a violência doméstica
- Proteção excessiva séria (p.e. impedir a vítima de se relacionar com os seus pares, ou com outro progenitor ou outros familiares)

Sinais, sintomas e indicadores de violência psicológica

## Sintomas comportamentais

- Comportamentos agressivos (auto-agressividade e/ou contra outros) e/ou automutilação
- Excessiva ansiedade ou dificuldade nas relações afetivas interpessoais
- Perturbações do comportamento alimentar
- Alterações do controlo dos esfíncteres
- Comportamento ou ideação suicida
- Instabilidade emocional
- Vinculação insegura
- Tristeza, baixa autoestima; auto-desvalorização frequente e mantida (p.e. "sou estúpido, sem valor")
- Reação inapropriada relativamente à dor (p.e. "eu mereço isto")
- Desenvolvimento físico, emocional, mental ou escolar abaixo daquilo que seria esperado
- Comportamentos de oposição e desafio

- Súbita perturbação da fluência verbal (p.e. gaguez, mutismo)
- Reagir de forma exagerada a pequenos erros
- Medo extremo numa determinada situação
- Comportamentos neuróticos (automutilação, arrancar cabelos, abanar-se de forma continuada)
- Passividade extrema

Sinais da violência psicológica

## Outros

- Episódios de urgência repetidos, por cefaleias, dores musculares e abdominais sem causa orgânica aparente

(adaptado de APAV p.15, DGS p.8-9)

### c) Violência sexual

Por violência sexual entende-se qualquer comportamento de natureza sexual que é cometido sobre uma pessoa sem o seu consentimento. Note-se que a violência sexual pode ser cometida com ou sem contacto físico entre o agressor e a vítima. Na maior parte das situações, o agressor retira desse comportamento satisfação sexual.

Frequentemente, caracteriza-se por situações em que a vítima não tem capacidade para compreender que está a ser abusada; ou podendo perceber que o é, não tem capacidade para nomear o abuso sexual.

Estes comportamentos constituem crime para efeitos do Código Penal Português, distinguindo o legislador entre crimes contra a liberdade sexual e crimes contra a autodeterminação sexual. A principal distinção respeita à idade, pois o legislador entende que crianças e jovens com menos de 14 anos não se encontram estruturalmente preparados para tais formas de relacionamento de cariz sexual.

#### Exemplos da **Violência sexual**

- Toque intencional ou molestador no corpo da vítima para excitação ou gratificação sexual
- Forçar a vítima a assistir ou a participar em atividades de teor sexual eróticos/pornográficos (p.e. masturbação, visualização de filmes, etc.)
- Penetração (no ânus e/ou nos órgãos genitais) ou através de objetos e/ou de pénis
- Uso do menor ou pessoa vulnerável para prostituição ou fins de exploração sexual (p.e. conversa e/ou escritos obscenos; espetáculos eróticos/pornográficos; filmes)

#### Sinais da violência sexual **Sintomas físicos**

- Lesões externas nos órgãos genitais (eritema, edema, laceração, fissuras, erosão, infecção)
- Lassidão anormal do esfíncter anal ou do hímen, fissuras anais
- Prurido, dor ou edema na região vaginal ou anal
- Equimoses e/ou petequias na mucosa oral e/ou laceração do freio dos lábios
- Laceração do hímen
- Infecções de transmissão sexual
- Gravidez

# Sinais de violência sexual

## Expressões sexualizadas de afeto

- Ser demasiado afetuoso ou ter condutas sedutoras com adultos ou pares
- Promiscuidade, comportamentos provocantes
- Toque excessivo ou inadequado

## Linguagem sexual precoce

- Revelar conhecimentos do foro sexual desadequados à idade
- Usar linguagem “sexualizada” inapropriada de forma a parecer mais velho
- Preocupação constante com o tema da sexualidade

## Comportamento sexual inadequado para a idade

- Iniciação precoce da vida sexual
- Envolvimento sexual com múltiplos parceiros
- Relacionamento sexual desprotegido
- Comportamentos autoeróticos extremos
- Encenação ou simulação de episódios e/ou interações sexuais explícitas
- Fazer desenhos e ou jogos e brincadeiras “sexualizadas”

## Comportamentos que visam a redução da atratividade pessoal

- Dormir com a roupa do dia vestida
- Recusar a higiene diária
- Destruir ou ocultar sinais de beleza na aparência física
- Urinar na própria roupa ou nos lençóis

## Outros

- Mudanças de personalidade tais como tornar-se muito inseguro ou agarrar-se demasiado a alguém
- Padrões de comportamento regressivo, tais como chupar o polegar, recorrer a velhos ursos de peluche, etc.
- Outras reações extremas tais como depressão, automutilação, tentativa de suicídio, evitamento, consumos, anorexia
- Perda súbita de apetite ou comer de forma compulsiva
- Isolar-se socialmente
- Dificuldade em concentrar-se
- Falta de confiança ou medo de alguém que é próximo e conhecido (não querer ficar sozinho com um professor, babysitter, etc.)
- Medo de se despir ou mudar a roupa em público
- Ter quantias de dinheiro difíceis de explicar
- Enurese (perda involuntária de urina noturna)
- Perturbação sono, pesadelos



(adaptado de CPCJ p.34-35, DGS p.9)

## d) Violência espiritual

A violência espiritual ocorre quando uma pessoa causa danos noutra, através de controlo e manipulação da consciência e da vida espiritual.

Pode consubstanciar uma situação de violência espiritual ou de consciência o facto da pessoa não ser escutada com respeito pela sua liberdade e autonomia, ou que não se tenha em conta a ação do Espírito Santo nela, aceitando caminho espiritual contrário ao que a pessoa experimenta e ao que se sente chamada.

A seguir estão alguns exemplos de atos que podem ser classificados como abuso espiritual ou de consciência pela natureza do ato ou pelo impacto do ato na pessoa afetada . Pode verificar-se nos seguintes âmbitos:

### Exemplos da violência espiritual

#### Consciência

- Imposição de usos, costumes, tradições, estruturas, normas, crenças, modos de pensar e atuar
- Orientar outros sem escutar a experiência, realidade e circunstância da pessoa
- Manipulação e orientação por caminhos que não vão ao encontro da experiência de Deus e/ou consciência da pessoa acompanhada
- Desrespeito pelo processo de crescimento espiritual e humano da pessoa com as suas características particulares criadas
- Instrumentalização da pessoa para a pôr ao serviço da Igreja, Instituto, movimento, paróquia, comunidade, etc
- Aproveitamento da situação de "vulnerabilidade" da pessoa
- Aproveitamento de situações de dependência e consequente perda de liberdade

#### Dimensão psicológica

- Violência verbal e relacional.
- Manipulação emocional e psicológica.
- Pressão para participar em qualquer acção onde há risco de danos corporais, morais, espirituais ou outros riscos para a saúde física e psíquica.
- Pressão para recusar tratamento ou intervenções médicas ou psicológicas por motivos espirituais ou religiosos quando a recusa for suscetível de resultar em doença física ou psicológica ou morte.
- Pressão para participar de quaisquer práticas ou atividades espirituais que produzam desconforto ou angústia.
- Pressão para cumprir regras que interferem na autodeterminação, numa vida saudável e feliz.

## Dimensão económica

- Táticas de pressão para fazer doações ou investimentos excessivos, resultando em danos económicos
- Táticas de pressão para investir em edifícios ou projetos que não são investimentos sólidos ou que a pessoa não pode pagar

Os contextos de maior risco para estas formas de violência espiritual são o acompanhamento espiritual, as confissões e as conversas com catequista, colaborador(a) ou voluntário/a com pessoas que são ou estão particularmente vulneráveis, podendo esta relação - que é naturalmente de poder, pela posição de cada um - gerar uma dinâmica de controlo, de dependência, de manipulação, ou seja, um uso abusivo ou adulterado desse poder.

A título de exemplo, quando a figura de autoridade que acompanha, orienta e/ou administra o sacramento da reconciliação tem uma personalidade com características narcisistas, prepotentes e/ou autoritárias, o risco de abuso de consciência é maior pois a pessoa acompanhada, sobretudo se se encontra em situação de crise e/ou se sente mais frágil, com mais facilidade aceita as orientações de forma acrítica, sujeita-se ou submete-se seja por medo ou pela pouca confiança que tem em si própria. Perde o sentido crítico, duvida de si mesma e da sua experiência de Deus, chegando a questionar aquilo que até então lhe ditava a sua consciência.

## Sinais, sintomas de violência espiritual

- Atmosfera espiritual extremamente emocional e/ou um tipo de uniformidade espiritual, em que muitas pessoas parecem:
  1. ter exatamente as mesmas experiências espirituais e usar literalmente as mesmas frases para descrevê-las
  2. depender do agressor espiritual, verbalizando não conseguir pensar, viver, existir sem ser com as suas indicações e conselhos
  3. mudar radical e rapidamente, tornando-se completamente dependente do agressor e do "material espiritual" que recebem dele ou dela
  4. sentir-se fortemente pressionado para o conformismo com determinadas ideias e /ou práticas
  5. afastamento estranho e não explicado da pessoa da sua família/grupo social que era anteriormente significativo
  6. empobrecimento, fruto de extorsão de dinheiro em benefício do agressor.

## e) Assédio moral e sexual

O assédio poderá ser definido como um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, 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 desestabilizador.

O assédio 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 de diferente nível hierárquico, mas também entre pessoas com o mesmo nível hierárquico, embora seja comum existir um ascendente ou domínio de um sobre o outro que pode resultar do exercício de cargo de direção, de antiguidade ou maior experiência, ou de outros fatores.

Falamos de assédio moral quando os referidos comportamentos indesejados são praticados de forma persistente e reiterada com o objetivo de diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

### **Exemplos de assédio moral Isolamento social**

- Promoção do isolamento ou falta de contacto em relação a colegas e superiores hierárquicos/as através do desprezo e humilhação
- Falta de ocupação efetiva por não atribuição sistemática de quaisquer funções ao trabalhador(a)
- Sonegação de informação



### **Exemplos de assédio moral Perseguição profissional**

- Definição de objetivos impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis;
- Instruções de trabalho dadas sistematicamente de forma confusa e imprecisa;
- Pedidos sistemáticos de trabalhos urgentes sem necessidade;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Apropriação sistemática de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificação do autor das mesmas;
- Atribuição de funções desadequadas à categoria profissional.
- Divulgação sistemática de rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos

Falamos de assédio sexual quando os referidos comportamentos indesejados são de natureza física, verbal ou não verbal, revestindo caráter sexual. Geralmente são reiterados, podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

### Exemplos de assédio moral **Intimidação**

- Ameaças sistemáticas de despedimento
- Gritos como forma sistemática de falar, de forma a intimidar as pessoas;
- Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.

### Exemplos de **assédio sexual**

- Insinuações sexuais
- Gestos obscenos
- Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.
- Atenção sexual não desejada
- Convites para encontros indesejados;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais;

### Exemplos de assédio moral **Humilhação pessoal**

- Comentários sistemáticos acerca da vida pessoal ou de características físicas, psicológicas ou outras
- Brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as
- Críticas sistemáticas em público a colegas de trabalho, a subordinados/as ou a outros/as superiores hierárquicos/as.



## Exemplos de assédio sexual

Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;

Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada

Contacto físico não desejado (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);

Contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou abordagens físicas desnecessárias

Agressão ou tentativa de agressão sexual

Aliciamento

Pedidos de favores sexuais

É importante referir que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio. O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, sobretudo o assédio moral, é a intencionalidade.

Não constitui assédio moral um conflito laboral pontual ou a tomada de decisões legítimas advinientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho. Mesmo agressões ocasionais, quer físicas quer verbais, obviamente não desejadas em contexto laboral, podem até constituir crime (ex. ofensas à integridade física), mas não traduzem necessariamente situações de assédio. Também não constitui assédio a pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade. Ou seja, o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.), mesmo que desfavorável ao trabalhador(a)/voluntário/a, não configura assédio.

Da mesma forma, não constitui assédio sexual a aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos/as, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida ou os elogios ocasionais.

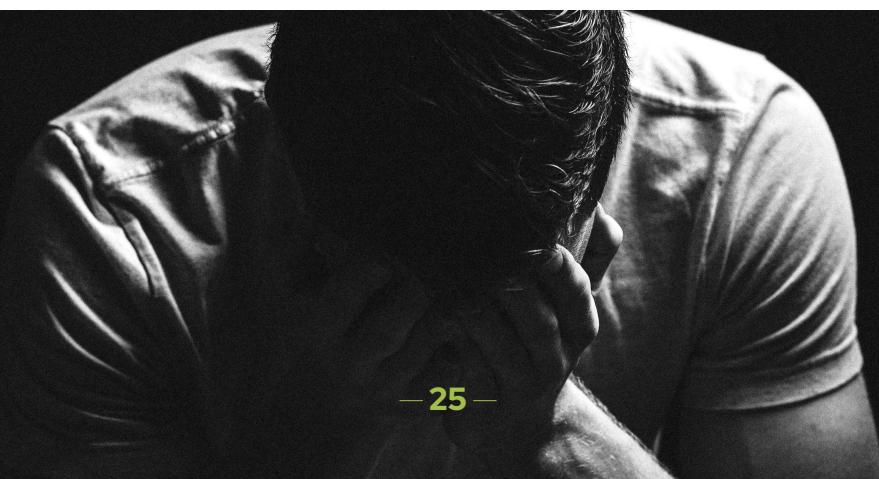
Estes comportamentos afetam a dignidade da pessoa e são contrários aos valores defendidos e praticados nas Obras da PPCJ e contrários ao Fundamento e compromisso institucional, pelo que são totalmente proibidos.

## Consequências do assédio moral e sexual

- Sentimento de confusão e vulnerabilidade;
- Perda de autoestima, ansiedade, apatia, irritabilidade;
- Reações comuns: pânico geral, a impressão de estar a viver um pesadelo, a desorientação, o sentimento de solidão e o estado de choque;
- Pode afetar a saúde, confiança e desempenho profissional, podendo potenciar a diminuição da sua eficiência laboral ou até mesmo o seu afastamento do trabalho por motivo de doença;
- Repercussões na vida pessoal e quotidiana da vítima, ficando esta incapaz de realizar muitas das suas tarefas;
- Contaminação do ambiente do local de trabalho, com consequências também sobre as entidades empregadoras- aumento de custos relacionados com o absentismo e com acidentes de trabalho; redução da produtividade; maiores taxas de rotatividade de pessoal (ocasionando despesas com cessações de contrato, incluindo compensações/ indemnizações, recrutamento e formação de trabalhadores);
- Repercussões financeiras no sistema nacional de saúde e no sistema de segurança social, dado o maior recurso / acesso aos serviços de saúde e maior número de incapacidades temporárias para o trabalho (vulgo "baixas").

### Referências:

"Guia para a elaboração de Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho" -  
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, DATA  
Folha informativa APAV "Assédio no Trabalho", 2020



## 2.2. As relações e o exercício do poder

Impõe-se uma nota relativa ao tipo de relações entre os colaboradores/as e as pessoas particularmente vulneráveis que são servidas pelas Obras da PPCJ. Na grande maioria das vezes, estas relações não são neutras, mas antes enformadas por um vínculo particular não só de proximidade e de confiança, mas também de autoridade e dependência (relações do tipo professor(a)-aluno/a, catequista-criança, confessor-penitente, animador(a) de campos de férias-criança ou adolescente, voluntário/a-pessoa particularmente vulnerável assistida, orientador(a) espiritual - pessoa acompanhada, etc.).

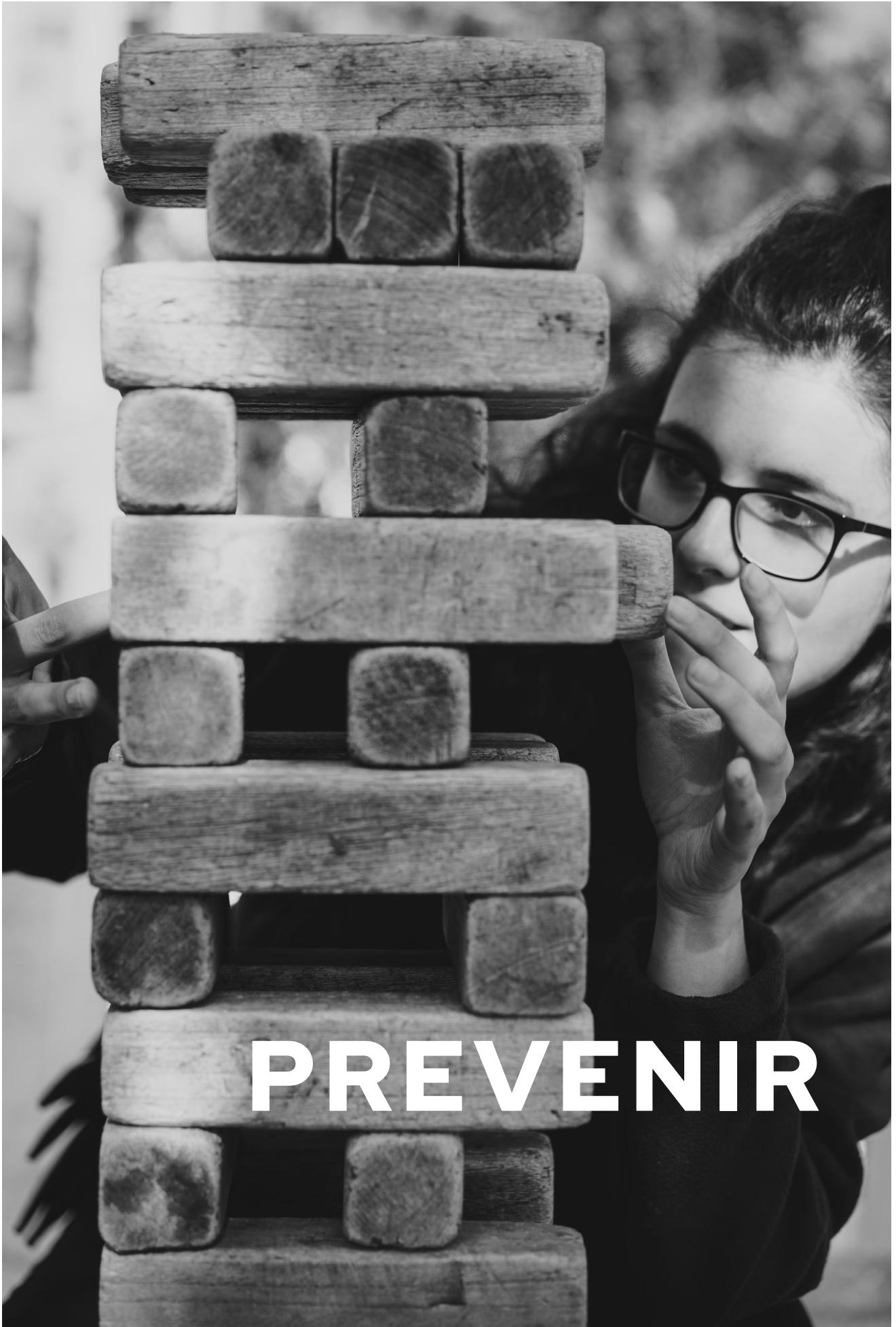
O que se pretende com o SPC não é, assim, tornar assépticas as relações e eliminar a proximidade, uma vez que dimensões como o afeto e o acolhimento, a compreensão e a empatia, são essenciais em todos os processos formativos e de acompanhamento. O que se pretende é o crescimento nas práticas que potenciam a ajuda, evitando e detetando sinais de que a relação se pode desvirtuar e deteriorar e gerar situações de violência, de não-ajuda e de ambiguidade. O conhecimento teórico, a avaliação da experiência e os processos de melhoria contínua irão ajudando nesse caminho, permitindo que o SPC seja um instrumento útil para a missão de proteção e cuidado dos mais frágeis que a todos é confiada.

Nas várias relações que vão sendo referidas, importa destacar que o exercício do poder ou das responsabilidades - termo que surge como preferível - é necessário e decorre logicamente da verticalidade das relações.

No âmbito do poder de direção ou disciplinar, é expectável que o/a Diretor(a) tome decisões e, se necessário, adote medidas perante eventuais infrações. É desejável que um(a) educador(a) oriente e tome decisões, pedagógicas mas também disciplinares, em relação a algum(a) aluno/a. Assim como se espera que quem coordena uma equipa, seja de animadores de campos de férias, seja de voluntários/as em Obras sociais, saiba tomar decisões perante os desafios que vão surgindo. Mas todo este poder é, antes de mais, responsabilidade e serviço.

O problema não está em que haja um que tenha a responsabilidade sobre o outro ou até que um possa ou até deva exercer poder sobre o outro. Os problemas surgem quando esse poder é exercido de forma desadequada, desproporcionada e, por isso, abusiva, extravasando o âmbito em que pode existir ou sendo exercido em violação da dignidade da pessoa. O abuso de poder pode, então, ocorrer num contexto em que não há uma pessoa particularmente vulnerável, mas em que uma relação de verticalidade, que pressupõe o exercício do poder, abre a porta a que esse exercício seja abusivo.

Chamamos a atenção para o exercício do poder disciplinar (ou equivalente), presente na maior parte das relações presentes nas Obras da PPCJ. Seja na relação dos adultos com as crianças e jovens ou pessoas particularmente vulneráveis, seja na relação entre adultos, com trabalhadores subordinados, prestadores/as de serviços ou voluntários/as. É uma interação de grande risco para ações legítimas que podem ser sentidas como abusos de poder ou verdadeiras ações desproporcionais e, por isso, ilegítimas, pois normalmente a intervenção resulta de um comportamento, incumprimento ou infração que provoca um conflito que coloca a relação em crise.



# 3. Os fatores de risco e de proteção

## 3.1. Fatores de Risco

O risco de ocorrência de violência está associado a um conjunto de fatores de risco individuais, familiares e sociais relativos quer à vítima, à organização ou ao/à agressor(a), e que aumentam a probabilidade de este utilizar violência no relacionamento estabelecido junto daqueles que dependem dos seus cuidados.

Estes fatores só por si não provam a existência de violência, apenas indiciam uma maior probabilidade do seu aparecimento. Alguns fatores desencadeiam outros ou podem ser cumulativos.

### Fatores de Risco

#### No cuidador

- Crenças e preconceitos
- Foco excessivamente centrado nas necessidades (tarefas), comprometendo os direitos
- Fraco conhecimento do outro
- Falta de formação e experiência
- Frustração ou exaustão
- Momentos de crise pessoal
- Vulnerabilidades/gatilhos
- Pouco cuidado consigo próprio

#### Na organização

- Crenças e preconceitos
- Foco excessivamente centrado nas necessidades (tarefas), comprometendo os direitos
- Fraco conhecimento do outro
- Falta de formação e experiência
- Frustração ou exaustão
- Momentos de crise pessoal
- Vulnerabilidades/gatilhos
- Pouco cuidado consigo próprio

### Fatores de Risco na vítima - adulto

- Isolamento
- Fracos recursos económicos ou sociais
- Défices cognitivos; psicopatologias
- Doenças crónicas
- Falta de memória, demências
- Dificuldades de comunicação
- Vulnerabilidades emocionais (sentimentos de culpa ou lealdade)
- Perturbações comportamentais; características de personalidade

### Fatores de Risco na vítima - criança

- Ser filho não desejado
- Nascimento prematuro/baixo peso
- Insatisfação das expectativas dos pais (sexo, saúde, temperamento, etc)
- Problemas de comportamento (agressividade, oposição, mentiras, absentismo escolar no caso de menor, etc.)
- Temperamento difícil
- Défice físico ou psíquico
- Doença crónica ou perturbações do desenvolvimento
- Excessiva dependência ou alheamento
- Viver em acolhimento residencial
- Isolamento

### Fatores de Risco família/contexto social

- Défice de competências parentais
- Cuidadores vítimas de violência na infância
- Perturbações emocionais, mentais ou físicas que os impedem de reconhecer e responder adequadamente às necessidades da PPV
- Disciplina demasiado rígida e autoritária ou inconsistente
- História de comportamento violento e/ou anti-social
- Desajustamento psicossocial / comportamentos aditivos (abuso de substâncias, criminalidade, prostituição, etc.)
- Ausência prolongada dos outros cuidadores habituais
- Família disfuncional
- Relações familiares conflituosas
- Ausência de suporte sociofamiliar
- Inexistência de condições de habitabilidade
- Incapacidade de procurar/utilizar os recursos comunitários
- Insegurança económica /pobreza

### 3.1. Fatores e medidas de proteção

Identificados os fatores de risco, importa conhecer os fatores de proteção, a nível individual, organizacional, familiar e social, e, a partir destes, as medidas de proteção que ajudam a reduzir o risco que existe em certas atividades, espaços ou interações.

#### Fatores de proteção

##### No cuidador

- Autoconhecimento
- Autoavaliação regular
- Respeito pela individualidade de cada um
- Reconhecimento de valor no outro
- Consciência da missão (cristã) de educador que lhe é confiada
- Formação adequada
- Preocupação com o autocuidado e tempos de descanso
- Acompanhamento psicológico e espiritual
- Consciência dos limites, gatilhos
- Capacidade de pedir ajuda
- Capacidade de trabalho em equipa

##### Na organização

- Estabelecimento de políticas e de uma cultura do cuidado
- Conhecimento e respeito da individualidade de cada um
- Normas claras, em matéria de proteção e cuidado, incluindo em matéria de recrutamento seguro e tratamento de suspeitas e denúncias
- Formação adequadas dos colaboradores/as
- Dirigentes com competências de liderança
- Trabalho em equipa que permita coesão e articulação
- Condições de trabalho adequadas e que garantam o cuidado dos colaboradores/as
- Consciência dos limites e capacidade de pedir ajuda a quem se reconheça maior experiência ou capacidade de lidar com o desafio em questão



## Fatores de proteção

### **Na vítima**

- Bom nível de desenvolvimento global
- Literacia emocional
- Capacidade de gerir frustrações
- Experiência de resolução pacífica de conflitos
- Auto estima saudável
- Vinculação segura à família/cuidador de referência
- Capacidade de resolução de problemas e/ou pedir ajuda quando necessário
- Sucesso escolar (caso de menor)
- Desejo de autonomia e comportamento exploratório
- Pertença a grupo de pares

### **Família/contexto social**

- Boas competências parentais
- Família organizada, com regras e boas práticas de educação/acompanhamento do PPV
- Boa rede de suporte familiar e social
- Consciência das fragilidades e limites e capacidade de pedir ajuda
- Boa integração comunitária
- Capacidade de acesso aos serviços de apoio comunitários (serviços sociais, educação, saúde, entre outros)
- Segurança económica

As Obras podem adotar medidas relacionadas com os/as colaboradores/as e com a própria organização, mas também com os seus destinatários e com as suas famílias.

A formação dos/as colaboradores/as e voluntários/as é apontada como uma das medidas de proteção a adotar pelas Obras, com vista a aumentar a qualidade das relações humanas. A comunicação transparente da existência de um serviço de proteção e cuidado na organização, equipa responsável e modo de proceder, é uma medida protetora. Outras medidas como a aplicação de programas de prevenção primária às crianças e jovens ou ações dirigidas às famílias, podem contribuir para o envolvimento de toda a comunidade no compromisso da proteção dos mais vulneráveis.

A título de exemplo, se é um risco identificado por uma Obra educativa a inexistência de regras internas sobre as comunicações digitais entre adultos e crianças e jovens, é medida protetora a definição e implementação dessas regras (medida associada à organização), a sensibilização e (in)formação aos/as colaboradores/as (medida associada aos cuidadores), mas também às crianças e jovens (medida associada à potencial vítima) e aos seus familiares (medida associada ao contexto familiar).

### 3.3. Mapa de Riscos da Obra

O Mapa de Riscos pretende identificar e dar resposta aos vários riscos de situações de violência identificadas. O Mapa é um documento interno de cada organização, deve ser elaborado aquando da implementação inicial do SPC, e ser alvo de atualizações periódicas.

Há várias formas de construir o Mapa de Riscos, e cada organização irá ganhando experiência na forma de o fazer e atualizar. O importante é que, ao final da sua elaboração, as situações de risco mais prováveis e/ou mais graves sejam identificadas e minoradas/eliminadas com as medidas preventivas e protetoras correspondentes.

É um instrumento que deve ser elaborado com o envolvimento do maior número de pessoas possível, pois permite que espelhe o olhar de pessoas que vivem e vêem a Obra de forma muito diversa, o que pode ser muito enriquecedor.

Eis uma metodologia possível:

a) Pode-se começar por ter em conta várias situações de risco identificadas (violência física, violência emocional, violência sexual, negligência, bullying, violência no namoro, violência contra os idosos, outras formas de violência), e selecionar aquelas que têm alguma probabilidade de acontecer na organização em causa. Também pode ser pertinente identificar situações de risco em função dos contextos, serviços ou atividades.

Em organizações mais complexas, pode-se fazê-lo abordando um tipo de público alvo de cada vez (p.e. bebés, crianças, adolescentes, idosos, colaboradores/as etc.), ou um tipo de "serviço" de cada vez (numa escola, p.e., as aulas normais, as atividades extracurriculares, as saídas, etc.) , esgotando as situações possíveis de risco antes de passar para o tipo seguinte. Pode-se a seguir confirmar se o mapa inclui, p.e., o histórico de ocorrências ou acidentes (nomeadamente por negligência/falta de vigilância), ou ainda as preocupações já manifestadas por colaboradores/as /voluntários/as. Finalmente, pode-se também incluir no Mapa as situações que, embora não sendo especificamente de risco, configurem más práticas já detetadas na organização (e que correspondem, na prática, a uma falha no dever de se prestar um serviço de qualidade).

b) Para cada situação de risco identificada, registar-se-á a data em que a linha no Mapa de Riscos é elaborada, e ver-se-á a descrição completa da forma como pode surgir:

- Em que local? Pode acontecer nos espaços institucionais (p.e. salas, gabinetes, pátios, etc.), em espaços exteriores (durante atividades exteriores, acampamentos, caminhadas, espaços de dormida, na rua, etc.), em domicílios particulares (voluntariado em casas de famílias, como seja explicações, reconstruções, limpezas), etc.;
- Em que momento? Pode ser durante atividades organizadas com ou sem vigilância, momentos de descanso, descanso noturno, etc.;
- Quais as potenciais vítimas? Podemos falar de crianças e jovens, incluindo bebés e crianças em idade pré-escolar, crianças escolarizadas e/ou adolescentes, adultos em situação de vulnerabilidade, (pessoas em situação de pobreza, com deficiência física, imigrantes, idosos), pessoas dependentes (deficiência mental, idosos semiconscientes ou inconscientes), colaboradores/as da organização (trabalhadores, voluntários/as);

• Quais os potenciais agentes agressores? Os agentes podem ser outras PPV (crianças, adolescentes, adultos beneficiários da organização com ou sem consciência, p.e. pessoa com deficiência mental), colaboradores/as ou voluntários/as, visitantes pontuais (incluindo familiares/responsáveis legais das crianças, jovens ou adultos em situação de particular vulnerabilidade). Note-se que é importante não descartar situações em que o/a agressor(a) seja a própria vítima, no caso de situações de autolesão.

c) Uma vez caracterizada a situação, classifica-se a probabilidade de ela ocorrer (alta/média/baixa), assim como a gravidade caso ocorra (alta/média/baixa). Quanto mais alta a probabilidade e/ou gravidade, mais urgente se torna a identificação de medidas de proteção a implementar e a sua efetiva execução.

d) De seguida, importa apurar as causas, ou seja, as razões pelas quais a situação foi identificada para o Mapa de Riscos. Em princípio, procura-se perceber o que é que leva a que a probabilidade de acontecer essa ocorrência seja tão elevada ou a que a ocorrência seja tão frequente.

e) Finalmente, elabora-se as medidas de proteção que se julguem pertinentes, sejam medidas ad hoc para evitar a situação (p.e. colocar vigilância nos pátios para que não haja episódios de violência entre crianças), sejam medidas transversais para promover na organização comportamentos e uma cultura protetora de boas práticas (p.e. dar formação, adequada à idade das crianças, sobre violência e gestão emocional).

Deve-se fixar sempre data para o seu tratamento/implementação, havendo ainda um campo de observações para quaisquer registo complementares/subsequentes.

O Mapa de Riscos deverá ser revisto de 2 em 2 anos, acrescentando-se as novas situações de risco que forem identificadas e as novas medidas de proteção a implementar (e atualizando, se for caso disso, a situação das medidas relativas aos riscos já identificados). Quantas mais pessoas forem convidadas a participar na revisão, mais completo será o resultado, sugerindo-se por isso que no processo sejam incorporados colaboradores/as, voluntários/as, beneficiários (crianças, jovens, adultos em situação de vulnerabilidade) e seus familiares/responsáveis legais. Como é evidente, não se conseguirá nem prever nem eliminar todos os riscos. Mas espera-se que a elaboração e atualização do Mapa de Riscos vá ajudando cada Obra a proteger e cuidar cada vez melhor dos beneficiários que serve.

Para ajudar a perceber como se constrói o Mapa de Riscos, apresenta-se abaixo algumas linhas de um hipotético Mapa de Riscos de uma escola com atividades exteriores e com ações de voluntariado.



SITUAÇÃO  
DE RISCO

SITUAÇÃO DE RISCO		CAUSA OU FATOR DE RISCO	
Descrição de Risco	Momento	Vítima	Agente
Local	Probabilidade Alta, Média, Baixa	Gravidade Alta, Média, Baixa	
Agressões no recreio	Pátio	Após almoço	Criança
Afogamento nas saídas	Rio / Mar	Banhos	Adolescente
Abusos aos adolescentes voluntários	Casa particular	Tarde semanal de voluntariado	Adolescente
Humilhação de uma criança/ adolescente	Verbalizações e/ou ações que podem humilhar uma criança	Decurso de aula	Criança Adolescentes
Discriminação dos alunos estrangeiros	Episódios de discriminação em diversos âmbitos	Sala de aula Recreio Refeitório Campo de Futebol	Aulas Intervalos Atividades
Agressões no recreio		Falta de vigilância e formação	
Afogamento nas saídas		Falta de informação e insuficientes competências de natação	
Abusos aos adolescentes voluntários		Falta de normas de proteção definidas pela organização	
Humilhação de uma criança/ adolescente		Falta de competências sobre gestão de conflito	
Discriminação dos alunos estrangeiros		Falta de sensibilidade e intercultural	

**CAUSA OU FATOR  
DE RISCO**

MEDIDA(S) DE  
PROTEÇÃO

obs.	Sitação e data de implementação	Descrição	Objetivo
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Já implementado em DATA</li> <li>- A implementar em DATA</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- A implementar em DATA</li> <li>- A levar à direção na reunião de DATA</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>A implementar em DATA</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>A implementar em DATA</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>A implementar em DATA</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>DATA</li> </ul>	

### 3.4. Os riscos nas atividades não-habituais

Como referido acima, o Mapa de Riscos da Obra poderá ser um elemento importante para a identificação e diminuição/eliminação das situações de risco (existência de violência e ausência de boas práticas) no “dia-a-dia” da Obra, nos seus espaços e atividades habituais. Não se trata de substituir os outros cuidados e procedimentos que cada Obra tenha já em vigor, mas sim de os complementar e enriquecer.

No caso de uma atividade não-habitual envolver uma alteração substancial das situações de risco já identificadas na Obra, então sugere-se que durante a sua planificação se faça um Mapa de Riscos específico para essa atividade, usando a metodologia e a matriz apresentadas. O Mapa de Riscos resultante poderá depois ser arquivado com os demais documentos da atividade.

Quanto aos demais cuidados a ter no caso de atividades não-habituais, recordam-se alguns que fazem parte das boas práticas recomendadas<sup>2</sup>:

- Obtenção da autorização escrita e contactos por parte dos encarregados de educação/responsáveis legais;
- Obtenção de toda a informação respeitante ao PPV e relevante para a atividade por parte dos encarregados de educação/responsáveis legais, nomeadamente quando se trata de PPV com necessidades especiais (p.e. cuidados especiais a ter, contactos permanentes, autorização/indicações de cuidados íntimos);
- Lista de presenças na atividade;
- Presença de monitores qualificados para o acompanhamento e integração de PPV com necessidades especiais;
- Presença de monitores suficientes segundo os níveis de supervisão definidos pela Obra;
- Organização segura dos transportes;
- Organização segura das dormidas;
- Seguros para todos os participantes e monitores;
- Presença de Guia e Caixa de primeiros socorros;
- Presença de Guia de procedimentos e contactos para emergências (nomeadamente o contacto com os responsáveis da instituição e do responsável legal do PPV);
- Relatório de acidentes.

#### Bibliografia / Para saber mais:

<sup>2</sup> O site indicado na bibliografia deste capítulo tem, caso seja necessário, várias propostas de formulários.

*Safeguarding children Policy and Standards*

*for the Catholic Church in Ireland, 2016*

<https://www.safeguarding.ie>

# 4. Código de Conduta

## 4.1. Um serviço transparente e de qualidade

O objetivo do SPC, na linha de todos os outros serviços de safeguarding, não é o de formalizar ou eliminar a dimensão pessoal e de afeto nas relações entre todos, mas especialmente com os PPV. O acolhimento cuidado e respeitoso é essencial para o crescimento e desenvolvimento das PPV; e sem a relação pessoal não há valorização e integração de quem quer que esteja vulnerável ou à margem.

Esta dimensão é tanto mais importante quanto é a inspiração do Evangelho que nas Obras da PPCJ se quer seguir: é o “sentido de missão”, que procura o cuidado do próximo, que anima os colaboradores/as, tornando o seu trabalho mais do que um simples “emprego”; e é esse mesmo “sentido de missão” que anima os voluntários/as, com igual entrega e “profissionalismo”. Todo o cuidado, capacitação e comunhão humanas não se fazem sem relação.

Mas se, por um lado, o SPC pretende que as boas práticas sejam promovidas e aumentadas, por outro, aponta a identificar e a eliminar as que não o são.

Orientar e cuidar do outro passa por cumprir 7 regras fundamentais<sup>1</sup>:

**1** Cuidar é cuidar da **autonomia** do outro

Respeitar as decisões livres e responsáveis do outro é fundamental no exercício da prestação de cuidados.

**2** Cuidar é cuidar das **circunstâncias** do outro

A circunstância não é um elemento accidental na configuração da pessoa, mas um fator determinante para compreender porque é que ela age como age.

<sup>1</sup> A partir de “Esencia del cuidar - Siete tesis”, de Francesc TORRALBA

### 3 Cuidar é resolver o conjunto de **necessidades** do outro

Cuidar de alguém significa tentar satisfazer as suas necessidades – não apenas as físicas, mas também as psicológicas, sociais e espirituais.

### 5 Cuidar é preservar a **identidade** do outro

Cuidar de alguém é cuidar de um sujeito de direitos, de um ser único na história que tem uma identidade esculpida ao longo do tempo, que o cuidador deve saber respeitar e promover da melhor forma possível.

### 7 A prática do cuidado é baseada na **vulnerabilidade**

A vulnerabilidade constitutiva do ser humano é, ao mesmo tempo, a condição de possibilidade do cuidado, mas também o limite intransponível do cuidado.

### 4 Cuidar é cuidar e **tomar conta** do outro

Fundamental para o ato de cuidar é a prática da antecipação. Quando um sistema ou instituição antecipa as necessidades da população com tempo e precisão suficientes, dispõe de melhores mecanismos para enfrentar os desafios futuros, evitando males maiores. Isto é prevenção.

### 6 A prática do cuidado exige **autocuidado**

Só é possível cuidar corretamente do outro se o agente que cuida se sentir bem cuidado. O autocuidado é a condição para a possibilidade de cuidar do outro.

## 4.2. Comportamentos a promover e proibidos

Promover as boas práticas, evitar as más e tornar mais transparente o serviço que se presta aos PPV, são assim as linhas de força dos comportamentos que se apresentam a seguir, e que fazem parte integrante do SPC com o qual os/as colaboradores/as e voluntários/as são chamados a comprometer-se. Estes comportamentos não eliminam o conteúdo dos códigos de conduta e demais regulamentos internos próprios de cada Obra, antes devem ser observados como seu complemento.

Cabe, também, referir que embora o SPC não preveja a elaboração de um Código de Conduta específico para os PPV, os comportamentos a promover por colaboradores/as e voluntários/as pretendem formar os PPV nos mesmos valores, atitudes e cuidados preconizados pelo Serviço. E contributos e sugestões futuras vindas dos PPV e seus familiares/responsáveis legais, recebidas nos momentos de avaliação (ou outros), poderão e deverão ser incorporadas neste Código de conduta SPC.

### a) Comportamentos a adotar e a promover no contexto da Obra

#### PROMOÇÃO DE UMA VIDA COM SENTIDO

- Visão realista, positiva e responsável da vida;
- Hábitos de vida saudável e promotores de bem-estar físico e mental;

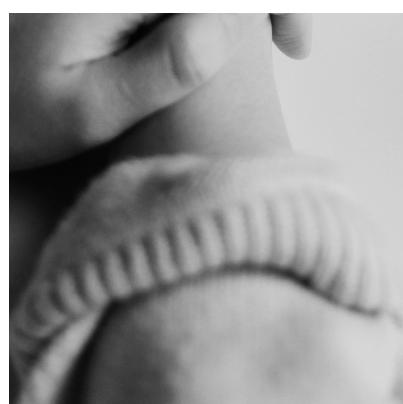
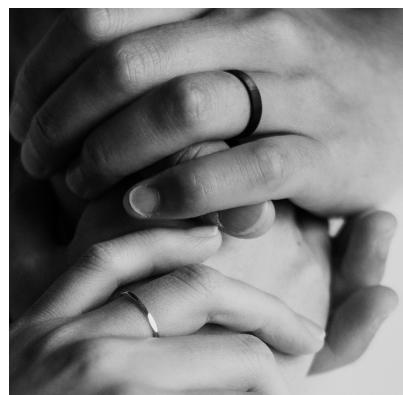


#### PROMOÇÃO DE RELAÇÕES SAUDÁVEIS, INTEGRADORAS E CONSTRUTORAS DE COMUNIDADE

- Adoção dos princípios de boa educação (responsabilidade, pontualidade, respeito pelas opiniões e bens dos demais, respeito nas interações sociais, etc.);
- Cumprimento das leis, normas e regras estabelecidas, e promoção desse cumprimento através do reforço positivo e da medida disciplinar justa aplicada de forma serena e explicada com clareza;
- Promoção da colaboração e de um desportivismo saudável entre todos;
- Integração e participação de todos, acolhendo e valorizando a diferença;
- Relações de proximidade saudáveis, abertas e seguras;
- Hábitos de comunicação abertos e transparentes, e resolução pacífica dos conflitos;
- Manter hábitos de autocuidado;
- Agir com transparência no tratamento de suspeitas e denúncias, sejam elas referentes a voluntários/as, colaboradores/as, diretores/as ou jesuítas.

## PROMOÇÃO DE UMA **ATENÇÃO PARTICULAR AOS PPV**

- Respeito por cada PPV e pela sua inviolável dignidade pessoal, incluindo o pleno respeito pelas suas opiniões, interesses, espaço pessoal, intimidade, bens e informações pessoais;
- Promoção da autonomia e da capacitação dos PPV, através do comportamento e de ações de capacitação (p.e. não fazer tarefas pessoais que o PPV possa fazer por si próprio; formações que reforçam os fatores de proteção individuais);
- Promoção de hábitos de consciencialização e de autoproteção dos PPV, e disponibilidade para atender e/ou dar seguimento aos seus pedidos de conselho e ajuda;
- Cuidado especial aos PPV com necessidades especiais (nomeadamente em situações de deficiência ou doença profunda; compreensão limitada da realidade, sexualidade e violência; baixa confiança/receio a que não se acredite neles, dificuldades/incapacidade de comunicação, etc.);
- Ter a consciência que, muitas vezes, se é visto como “modelo de conduta” pelos PPV, e por isso agir como tal;
- Praticar a cultura, os valores e as medidas de proteção e cuidado preconizados pelo SPC, procurando ajuda no caso de dúvidas/necessidade de conselho, recorrendo aos responsáveis no caso de suspeitas e denúncias, e colaborando com todos na Obra para a sua implementação e defesa.
- Estar em lugares visíveis a outras pessoas quando estejam com PPV.
- Manter os responsáveis legais das PPV informados sobre as atividades desenvolvidas bem como qualquer comportamento perigoso ao qual tenham sido expostos.
- Manter a confidencialidade de todos os dados pessoais de colaboradores/as , voluntários/as e beneficiários/as.
- No acompanhamento espiritual:
  - Respeitar integralmente a autonomia do outro, atendendo às suas circunstâncias e necessidades;
  - Empatizar com a vulnerabilidade do outro, preservando a sua identidade;
  - Preocupar-se e dedicar tempo ao outro;
  - Cuidar de si próprio e estabelecer limites para garantir o cuidado do outro.

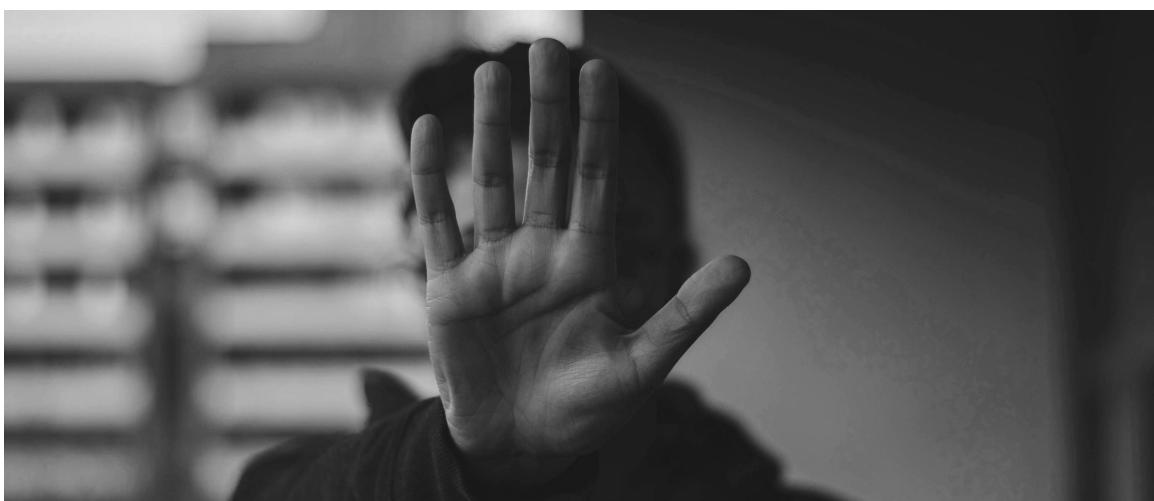


## b) Comportamentos proibidos com as PPV

- Utilizar, promover ou permitir o uso de linguagem, conversas, gestos ou comportamentos sexualizadas, agressivas, humilhantes, ameaçadoras, ofensivas e/ou discriminadoras<sup>3</sup>;
- Ter relações preferenciais de dependência ou controlo e gestos que são ambíguos, exclusivos e dominadores;
- Todo o tipo de contacto físico inapropriado (incluindo toda a forma de contacto/relação sexual) bem como a aplicação de qualquer tipo de castigo corporal;
- Estar sozinho/a, transportar sozinho/a ou dormir com um PPV (exceto se previsto/autorizado pela Obra e pais / encarregados de educação);
- Conversas e visualização de conteúdos inappropriados (p.e. de carácter sexualizado, violento, ofensivo ou discriminador), sejam em forma presencial ou via TIC;
- Pedir a uma PPV que guarde segredo sobre possíveis comportamentos inadequados;
- Tirar, armazenar, usar e divulgar imagens sem autorização dos próprios que nelas constam, ou dos seus representantes legais (caso se aplique).
- Vínculos afetivos ou profissionais não autorizados com os PPV fora do âmbito institucional (p.e. relação afetiva entre colaborador(a) e pessoa apoiada pela instituição social, professor que também dá explicações privadas pagas ao aluno, etc.) ou que gerem ambiguidade sobre o envolvimento da Obra.
- Consumir, promover ou permitir o consumo de substâncias ilegais;
- Praticar, promover ou permitir comportamentos ilegais ou perigosos para os próprios ou para terceiros.

A suspeita ou denúncia de um comportamento considerado “inapropriado” ou “proibido” por parte de um colaborador(a) ou voluntário constitui uma ocorrência interna. Em função da sua gravidade, pode constituir infração disciplinar ou comportamento criminal, passível de instauração de procedimento disciplinar e/ou de comunicação às autoridades competentes.

<sup>3</sup>Isto é, *linguagem e conversas que configuram “situações de maus tratos”*.



### **4.3. Prevenção e combate ao assédio**

#### **a) Comportamentos a adotar e a promover no contexto da Obra e da relação com as PPV**

Em cumprimento do disposto na alínea k) do nº1 do artigo 127º do Código do 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.

As presentes normas resultam do compromisso da PPCJ de tolerância zero contra qualquer forma de violência, não só as que respeitam à relação dos adultos cuidadores com as PPV, relações especialmente previstas no presente Manual SPC, mas também às relações entre adultos, no contexto das Obras jesuítas e inaciana.

- 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 /as numa lógica transversal e top-down.

#### **b) Âmbito de aplicação**

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

## c) 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/à Delegado/a SPC, sempre que exista. Na falta de Delegado/a 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/a SPC, a denúncia deve ser feita diretamente ao Coordenador(a) Provincial SPC ou ao Padre Provincial, a quem compete atuar.

## 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 denunciantes e testemunhas;
- O acompanhamento e avaliação da efetiva resolução de cada incidente tratado.

Os denunciantes 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.

**Canal de denúncias:**

<https://pontosj.pt/jesuitas/canal-de-denuncias/>

## d) Processo de averiguação e resolução

Nos termos do Artigo 127º/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, pela Coordenação Provincial do SPC ou pelo Padre Provincial, 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 situação de violência constitui uma ocorrência interna e o processo de averiguação e resolução obedece, com as devidas adaptações, ao fluxograma de 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 Serviço 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.

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



## 4.4. Prevenção e combate à corrupção

Nos termos da Lei<sup>4</sup>, as entidades com 50 ou mais trabalhadores têm a obrigação de adotar um programa que inclua um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias. A adoção deste plano procura prevenir, detetar e sancionar os atos de corrupção e infrações conexas.

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas identifica as principais áreas de risco relacionadas com a atividade de cada Obra e os mecanismos de prevenção desses riscos. É, ainda, aprovado um Código de Conduta específico da prevenção da corrupção, um plano de formação e um canal de denúncias.

A PPCJ possui um PPR em documento autónomo que é aplicável a todas as Obras sem autonomia jurídica. Este plano elaborado tem de ser dado a conhecer a todos os trabalhadores da Obra no momento da contratação e estar disponível na página da internet da PPCJ e das Obras (pelo menos das Obras com mais de 50 trabalhadores).

<sup>4</sup>Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

# 5. Recrutamento Seguro

O compromisso da instituição com a proteção e o cuidado de PPV deve estar presente nos recrutamentos de novos/as colaboradores/as (sejam eles contratados/as, prestadores/as de serviços ou voluntários/as) e na angariação de novos/as voluntários/as. As entrevistas devem mencionar e explicar a existência do SPC, com o qual o/a novo/a colaborador(a) ou voluntário/a terá que se comprometer.



## Eis alguns elementos que devem estar presentes no recrutamento

Fazer referência à existência do compromisso da entidade nos termos de referência da contratação e na divulgação de oportunidades de voluntariado;

Verificar a documentação de identidade e confirmar as habilitações referidas, contactando, pelo menos, algumas das referências dadas e perguntando pela impressão deixada no trato com PPV;

Estabelecer metas claras que permitam uma avaliação de desempenho rigorosa no futuro, assente em parâmetros relacionados com a qualidade da relação com PPV e com adultos, relativamente à dimensão do cuidado e da proteção dos mais vulneráveis;

Perguntar sobre experiências anteriores de contacto com PPV e sistemas de safeguarding, qual a sua visão sobre o tema, e eventuais dificuldades e questões disciplinares em anteriores instituições;

No caso de colaborador(a) externo/a colocado/a na Obra por empresa prestadora de serviços, a empresa deve estar a par da existência do SPC na Obra, definindo-se a formação a dar ao/à colaborador(a) de acordo com o nível de contacto com os PPV presentes;

Introduzir uma cláusula no contrato de trabalho que faça referência ao compromisso com o SPC e as orientações emanadas deste Manual - de seguida, deixa-se uma proposta das cláusulas que poderiam constar nos contratos.

Caso a pessoa seja contratada como colaborador(a) ou aceite como voluntário/a, a sua forma de relacionar-se com os PPV deve ser um dos pontos a acompanhar e a avaliar durante o período experimental inicial. Eventuais falhas poderão ser atribuídas não a má intenção, mas a inexperiência e desconhecimento, e o acompanhamento inicial poderá ajudar a detetá-las e corrigi-las. Todos devem receber o Manual desde o primeiro momento, de forma a conhecê-lo, a levantar e ver respondidas eventuais questões.

## Proposta de cláusulas para o contrato de trabalho

### Cláusula nº.....

(Certificado de Registo Criminal)

1. O/A Segundo (a) Outorgante compromete-se a entregar anualmente nos serviços administrativos/Recursos Humanos do [nome da Obra jesuíta ou inaciana] o seu Certificado de Registo Criminal.
2. Na celebração do contrato assume por sua honra que não se encontra a correr nenhum processo que o impeça de celebrar de boa-fé o presente contrato.
3. A omissão de informação relativa à condenação por crimes que o/a impeçam de trabalhar com crianças, jovens e/ou adultos particularmente vulneráveis constituirá falsas declarações e será considerado justa causa de despedimento.
4. O Segundo Outorgante dá autorização para consulta automática do referido Certificado de Registo Criminal a cujo conteúdo se aplicará a legislação nacional relativa à confidencialidade dos dados pessoais.

### Cláusula nº.....

(Diretrizes e normas)

1. Com a celebração do presente contrato de trabalho, a/o Segunda(o) Outorgante, toma conhecimento e compromete-se a respeitar e cumprir todas as diretrizes e normas do Manual do Serviço de Proteção e Cuidado, nomeadamente as que constam do Código de Conduta da PPCJ.
2. Compromete-se, também, a participar na formação inicial e contínua, nos moldes previstos no Manual do Serviço de Proteção e Cuidado.
3. Compromete-se, ainda, a comunicar à Direção da Obra ou à Equipa SPC do [nome da Obra jesuíta ou inaciana] qualquer circunstância de que tenha conhecimento ou constitua uma suspeita fundada de se tratar de uma forma de violência.

# 6. Formação

## 6.1. Formação inicial

O módulo de formação inicial SPC tem a duração prevista de 4 a 6 horas, inclui uma parte expositiva e outra de exemplos práticos, será dado por membros da Equipa SPC da Obra e/ou da Equipa Provincial, e toca os seguintes temas presentes do Manual:

**A violência:**  
exemplos e  
sinais, fatores de  
risco e de  
prevenção

Apropriação do  
**Mapa de Riscos**  
da minha Obra

**Código de  
Conduta SPC**

Manifestação de  
**suspeitas e  
denúncias,  
procedimentos  
a seguir**

(incluindo audição da vítima)

O objetivo é que todos os colaboradores/as e voluntários/as possam participar nestas formações. Quem, por algum motivo fundamental, não possa estar presente receberá ainda assim o Manual SPC, tendo a responsabilidade de o ler. Cada Obra manterá uma lista dos seus colaboradores/as e voluntários/as com as formações já frequentadas.

É da responsabilidade das Obras que os/as colaboradores/as tenham esta formação no primeiro ano de exercício de funções.

No caso de voluntários/as de atividades de campos de férias ou outras atividades de voluntariado ou equivalente, a formação própria desses/as voluntários/as deve incluir a temática da proteção e do cuidado, não devendo iniciar as atividades sem esta formação.



## 6.2. Formação contínua

É essencial que a formação nesta área tenha um caráter contínuo, para que cada colaborador(a) possa ir atualizando e aprofundando os conhecimentos adquiridos.

Assim, deverá haver ações de formação contínua dos/as colaboradores/as desejavelmente todos os anos e não menos que de dois em dois anos. Estas podem ser dinamizadas pelo/a Delegado/a SPC, pela Equipa Provincial ou por entidade externa. A formação deve dar resposta às necessidades formativas identificadas pelo Delegado/a ou pelo/a Diretor(a).

Os temas abordados pela formação contínua serão muito variados. Além daqueles que são abordados na formação inicial, pode prever-se ações de formação contínua em qualquer área relacionada com a proteção e o cuidado. Alguns exemplos seriam: enquadramento espiritual e evangélico da proteção e cuidado; sinais de violência; Mapa de Riscos; Código de Conduta; tratamento suspeitas e denúncias; recrutamento, seleção e formação; acompanhamento e avaliação de desempenho; comunicação, interna, externa e em crise; violência sexual em crianças e jovens; audição da criança/vítima; comunicações/denúncias obrigatórias e crimes contra crianças e jovens.

**A formação terá a duração que o tratamento do tema justifique.**

## 6.3. Formação avançada

A formação avançada dirige-se aos membros das Equipas SPC das Obras, aos/as Diretores/as, jesuítas e à Equipa Provincial.

Existem duas modalidades de formação avançada: por um lado, pode incidir a implementação do SPC (e.g. formação de formadores), por outro, pode ter como conteúdo temas de aprofundamento cujo conhecimento possa ser necessário para o exercício das respetivas funções.

Destacamos a formação de formadores que se estrutura em três partes: i) 2 horas de formação para explicar os objetivos e propostas para dinamização da formação inicial e contínua, ii) 1 hora de formação que anteceda a primeira ação formativa dinamizada pelo Delegado/a SPC que está a ser formado, iii) 1 hora de formação após a dinamização da ação formativa para feedback e dúvidas a colocar. Esta formação é dinamizada pela Equipa Provincial do SPC.

A formação avançada pode incidir, ainda, sobre temas como a violência sexual, a audição especializada de crianças e jovens ou quaisquer outros temas relevantes para o exercício das funções de Delegados/as ou Diretores/as, em matéria de proteção e cuidado.

### Bibliografia / Para saber mais:

*Safeguarding Procedures & Guidance, Jesuits in Ireland, 2017, in [www.jesuit.ie](http://www.jesuit.ie)*  
*Developing Child Safeguarding Policy and Procedures – A facilitator's guide, Keeping Children Safe, 2014, in [www.keepingchildrensafe.org.uk](http://www.keepingchildrensafe.org.uk)*



AGIR

# 7. Estrutura humana do SPC

## 7.1. Estrutura SPC e respetivas funções

A implementação do SPC nas Obras jesuítas e inacianas da PPCJ requer a definição de uma “rede de funções” que será coordenada a partir dos responsáveis globais e se estenderá a todas as instituições. Essa “rede” é composta pelos seguintes elementos (cf. Esquema 1, abaixo):



- **Padre Provincial**  
é o responsável máximo da Província, e por isso também responsável máximo pela implementação do SPC;
- **Delegado do Provincial para a Proteção de Menores e Pessoas Vulneráveis**  
padre jesuíta responsável por apoiar o P. Provincial no tratamento de suspeitas e denúncias de violência sexual que envolvam jesuítas.
- a) A nível da PPCJ
- **Coordenador(a) Provincial do SPC**  
pessoa que a nível da PPCJ se encarrega da gestão do SPC global;
- **Equipa Provincial do SPC**  
equipa que integra o/a Coordenador(a) Provincial e outros membros, com a função de gestão quotidiana do SPC a nível provincial;
- **Grupo Consultivo do SPC**  
grupo a consultar pela Equipa Provincial em matéria de safeguarding, aconselhamento jurídico, área social, etc.

b) A nível de cada Obra



● **Diretor(a) / Direção**

é/são o/a(s) responsável/is máximo/a(s) da Obra, e por isso também de que o SPC esteja implementado e em funcionamento na sua Obra;

● **Delegado/a SPC**

pessoa que a nível da Obra se encarrega da gestão e implementação do SPC, que não poderá pertencer à Direção da Obra;

● **Subdelegado/a SPC**

Para as instituições que tenham muitos/as colaboradores/as e/ou voluntários/as (p.e. colégios), instalações dispersas por várias sedes e/ou atividades分散 no território (p.e. movimentos de campos de férias), pode ser útil nomear um(a) Subdelegado/a SPC para cada uma desses espaços, áreas funcionais e atividades (p.e. um para cada campo de férias), que assumirão a gestão do SPC nos espaços/atividades para que foram nomeados, e/ou servirão como pontos de referência para eventuais suspeitas ou denúncias. Os Subdelegados/as SPC estarão identificados, a par do Delegado/a SPC, em toda a comunicação interna e externa do Serviço.

**O/A Coordenador(a) Provincial do SPC** será nomeado/a pelo Padre Provincial, e correspondem-lhe as seguintes funções:

**i. Implementação e gestão do SPC a nível da PPCJ:**

- Assegurar, em nome do governo da PPCJ, que o SPC está implementado e em funcionamento em cada uma das Obras jesuítas e inacianas da Província;
- Garantir a visibilidade do seu funcionamento a nível da Província (site institucional);
- Acompanhar o desenvolvimento das questões de proteção de PPV a nível nacional e internacional, com o objetivo de ter na PPCJ e nas suas Obras os melhores cuidados e práticas.
- Coordenação do grupo de Delegados/as SPC das Obras
- Coordenar a realização do relatório anual sobre o funcionamento do Serviço na PPCJ, a partir das informações recebidas das várias Obras;
- Coordenar a realização de encontros anuais de partilha e avaliação com os Delegados/as SPC das Obras, numa lógica de avaliação e melhoria contínua;
- Assegurar a realização de formações regulares nas Obras.
- Apoio aos Delegados/as SPC e acompanhamento do tratamento de suspeitas e denúncias
- Acompanhar e apoiar os Delegados/as, caso seja necessário, no tratamento de suspeitas e denúncias nas Obras, sendo obrigatória a comunicação ao/à Coordenador(a) Provincial das ocorrências graves ou que envolvam jesuítas;
- Fazer a ligação entre as Obras e o Gabinete de Comunicação da PPCJ, caso seja necessário ajuda para questões de comunicação interna e externa;
- Sempre que seja preciso lidar com a comunicação social, trabalhar em conjunto com o/a Delegado/a SPC da Obra, o/a Diretor(a) respetivo/a e o Gabinete de Comunicação da PPCJ;

**ii. Coordenação do grupo de Delegados/as SPC das Obras:**

- Coordenar a realização do relatório anual sobre o funcionamento do Serviço na PPCJ, a partir das informações recebidas das várias Obras;
- Coordenar a realização de encontros anuais de partilha e avaliação com os Delegados/as SPC das Obras, numa lógica de avaliação e melhoria contínua;
- Assegurar a realização de formações regulares nas Obras.
- Sempre que seja preciso lidar com a comunicação social, trabalhar em conjunto com o/a Delegado/a SPC da Obra, o/a Diretor(a) respetivo/a e o Gabinete de Comunicação da PPCJ;

**iii. Apoio aos Delegados/as SPC e acompanhamento do tratamento de suspeitas e denúncias**

- Acompanhar e apoiar os Delegados/as, caso seja necessário, no tratamento de suspeitas e denúncias nas Obras, sendo obrigatória a comunicação ao/à Coordenador(a) Provincial das ocorrências graves ou que envolvam jesuítas;
- Fazer a ligação entre as Obras e o Gabinete de Comunicação da PPCJ, caso seja necessário ajuda para questões de comunicação interna e externa;
- Sempre que seja preciso lidar com a comunicação social, trabalhar em conjunto com o/a Delegado/a SPC da Obra, o/a Diretor(a) respetivo/a e o Gabinete de Comunicação da PPCJ;

## c) Outros

Caso seja necessário, auxiliar o Padre Provincial na resolução de suspeitas e denúncias de ocorrências relativas a jesuítas e outros consagrados, fazendo, se necessário, a ligação com as autoridades nacionais, os Bispos locais e com a Cúria Geral, em Roma.

Quanto ao/à **Delegado/a SPC** em cada Obra, será nomeado/a pelo/a Diretor(a) ou Direção. Convém que seja uma pessoa com um mínimo de experiência de vida e da instituição, a quem a maioria reconheça prudência e autoridade natural, e que tenha também uma relação próxima com os beneficiários. Em instituições com colaboradores/as pagos/as em princípio será preferível que não seja um(a) voluntário/a (a não ser que seja elemento dos Corpos Sociais). Ao/À Delegado/a SPC corresponde-lhe as seguintes funções:

### i. Implementação e gestão do SPC na Obra:

- Garantir que o SPC está em vigor na Obra, que colaboradores/as, voluntários/as e beneficiários sabem que ele/a é a pessoa de contacto para todas as questões de proteção e cuidado, e que essas informações estão visíveis na instituição (através de cartazes, flyers e site institucional);
- Responder a consultas sobre episódios de violência vindos de colegas colaboradores/as, voluntários/as ou beneficiários/as, registando essas consultas para efeitos estatísticos;
- Confirmar que os novos colaboradores/as e voluntários/as são informados/as sobre o SPC, recebem o Manual SPC, frequentam a formação inicial;
- Manter uma lista atualizada dos/as colaboradores/as e voluntários/as com o registo das formações frequentadas, garantindo que quem ainda não frequentou a formação inicial o fará assim que for possível;
- Assegurar ações de formação contínua regulares dinamizadas pelo/a próprio/a, pela Equipa Provincial do SPC ou por entidade externa.
- Coordenar a realização das avaliações e relatórios anuais sobre o funcionamento do SPC na instituição, fazendo também a atualização do Mapa de Riscos e garantindo que são implementadas as medidas que se vejam pertinentes.

### ii. Tratamento de suspeitas e denúncias:

- Receber e dar andamento às suspeitas e denúncias chegadas, sejam elas relativas a "Ocorrências Internas" ou "Externas" à Obra, garantindo que todos os processos são devidamente acompanhados e levados a bom termo;
- Apoiar o/a Diretor(a) na ligação da Obra às autoridades externas (CPCJ, ISS, Ministério Público, polícia, etc.) sempre que tal ligação se revele necessária;
- Guardar e manter com acesso restrito o arquivo de todas as suspeitas e denúncias havidas na instituição.

### **iii. Ligação ao/à Coordenador(a) Provincial SPC**

- Contacto no caso de haver ocorrências que possam consubstanciar um crime, para apoio à sua gestão e comunicação;
- Envio ao/à Coordenador(a) Provincial dos relatórios e avaliações anuais da instituição;
- Em conjunto com o/a Coordenador(a) Provincial e os/as Delegado/as SPC das outras Obras, participação em encontros anuais de avaliação e melhoria do Manual SPC, e preparação de formações que se vejam necessárias.

### **iv. Outros**

- Frequência de formações especializadas.

## **7.2. Colaboradores/as e voluntários/as**

É essencial que os/as colaboradores/as e voluntários/as das instituições, sejam eles regulares ou pontuais, recebam e tenham conhecimento do Manual SPC, frequentem a formação inicial e estejam de acordo com o SPC. Todos deverão frequentar a formação inicial, e estar disponíveis para as formações regulares asseguradas pela Obra. A questão do respeito pelos PPV e do cumprimento do Código de Conduta SPC deve ser incluída nas avaliações de desempenho.

Como já foi referido, é obrigatório que os/as colaboradores/as e voluntários/as que tenham contacto regular com crianças e jovens, apresentem anualmente à Obra o Certificado de Registo Criminal, a fim de que seja ponderada a sua idoneidade para o exercício das funções. É responsabilidade do/a Diretor(a) de cada instituição que esta obrigatoriedade anual se cumpra.

Não é possível que todos os visitantes pontuais à Obra tenham formação e conheçam o SPC implementado. Por isso mesmo não está permitido que tenham contacto não acompanhado com os PPV, devendo, a todo o momento, alguém da Obra encarregar-se desse acompanhamento.



## 7.3. Beneficiários e famílias

Os beneficiários foram, inicialmente, vistos exclusivamente como destinatários do SPC, pois são sujeitos de direitos e dignos de proteção e de cuidado.

No entanto, importa dar destaque aos beneficiários e suas famílias como agentes do próprio Serviço. Os beneficiários (e as suas famílias) são convidados a cuidar de si e a cuidar de outros: a serem agentes de cuidado.

Sublinha-se que o ónus da proteção não deve recair sobre os próprios beneficiários, pois a responsabilidade principal pela proteção e cuidado continua a ser do cuidador (jesuíta, dirigente, colaborador, voluntário, famílias). No entanto, a participação dos beneficiários e famílias permite que se olhe para as diferentes problemáticas através do olhar daqueles que mais queremos proteger, o que enriquece esse olhar.

Assim, os beneficiários e as famílias devem conhecer o SPC e os canais que podem usar para entrar em contacto com a Equipa SPC da Obra. Além disso, os beneficiários e as famílias podem ser auscultados na elaboração de instrumentos de prevenção, como é o caso do Mapa de Riscos, ou envolvidos em ações de sensibilização ou formação direcionadas para os próprios.



## 7.4. Entidades parceiras

Os parceiros das Obras devem conhecer o SPC e os princípios e orientações que emanam deste Manual. Nas atividades que possam ser dinamizadas com ou por entidades parceiras, é importante que as orientações resultantes do Código de Conduta sejam seguidas.

Para facilitar o conhecimento e implementação do SPC nas relações com parceiros, poderá ser incluída uma referência expressa ao SPC nos acordos de parcerias que sejam formalizados entre as Obras e qualquer parceiro.



### Bibliografia / Para saber mais:

*Safeguarding Procedures & Guidance, Jesuits in Ireland, 2017, in [www.jesuit.ie](http://www.jesuit.ie)*

*Child Safeguarding Standards and how to implement them, Keeping Children Safe, 2014, in [www.keepingchildrensafe.org.uk](http://www.keepingchildrensafe.org.uk)*

# 8. Tratamento de suspeitas e denúncias

## 8.1. Ocorrência interna e ocorrência externa

As suspeitas e denúncias<sup>5</sup> que devem ser tratadas no âmbito do SPC referem-se às várias formas de violência e/ou às situações de comportamentos proibidos pelo Código de Conduta. É ao/à Delegado/a SPC que cabe, em cada Obra, a condução do seu tratamento, em regra.

Para efeitos de tipificação, consideram-se os seguintes **tipos de suspeitas ou denúncias:**



### Ocorrência externa

conhecimento, pela Obra, de suspeita ou denúncia sobre uma situação de violência ocorrida fora do espaço e das atividades da instituição, e não envolvendo colaboradores/as ou voluntários/as pertencentes a ela;

### Ocorrência interna

conhecimento, pela Obra, de suspeita ou denúncia:

- i) sobre situação de violência ocorrida no espaço e/ou nas atividades da Obra;
- ii) sobre um comportamento “proibido” (violação do Código de Conduta SPC) envolvendo colaboradores/as ou voluntários/as pertencentes à Obra, independentemente de configurar ou não uma situação de violência e de ter ocorrido ou não nos espaços e/ou atividades da Obra.

<sup>5</sup>O Manual usa a palavra “suspeita” para a manifestação da possibilidade de um PPV estar a ser vítima de maus tratos, a partir de sinais que levantam essa possibilidade. E “denúncia” para a manifestação da ocorrência de uma situação de maus tratos envolvendo PPV. Pese à diferença conceptual, uma e outra são tratadas segundo o mesmo procedimento. Para simplificação de terminologia, optou-se no Manual por não usar a palavra “queixa”.

## 8.2. Escutar, registrar, agir

Cada situação é única, e não há fórmulas que sirvam para todas. Diz quem sabe, que a experiência conta muito, e não há que temer pedir ajuda a quem tem mais experiência. O que se indica a seguir são notas de ajuda para a sequência habitual escutar – registrar – agir. É bom manter a calma, ser discreto e não expressar inclinações ou tomar partidos. O bem-estar e a segurança da vítima, de outros PPV e até da própria instituição (pela responsabilidade legal que tem) pedem que nenhuma suspeita ou denúncia fique por investigar.<sup>6</sup>

### Escutar

Quando alguém manifesta uma suspeita ou denúncia ao/à Delegado/a, ela pode corresponder a uma situação de violência presente ou passada, a algo acontecido ao próprio, a um abuso que o próprio viu diretamente, ou por a pessoa ter visto algum sinal que a deixou preocupada. É importante que o/a Delegado/a<sup>8</sup>:

- Mantenha a calma, leve a sério o que a pessoa lhe diz, e agradeça-lhe o passo dado e a confiança de vir falar consigo.
- Escute atentamente, deixando a pessoa contar ao seu ritmo e da sua forma (ao registrar por escrito, no momento ou mais tarde, é importante usar os termos usados por quem denunciou). Ao mesmo tempo, garanta que está a entender corretamente o que está a ser dito, e se for preciso peça clarificação (sem sugerir outras palavras).
- Não faça promessas que não podem ser mantidas (p.e. “podes falar que não direi a ninguém”). A informação será tratada com confidencial (“segredo protegido”), mas outras pessoas implicadas no processo terão acesso a ela.
- Às vezes, a questão do segredo pode limitar quem revela (segredo profissional de profissões como médicos, psicólogos e advogados; no caso dos sacerdotes, segredo da confissão e segredo das conversas onde foi pedida confidencialidade). É importante também ter esses limites em conta.
- Não faça comentários sobre a situação, sobre o alegado agressor, nem questione a veracidade do relato. Simplesmente acolha o que é dito, com atenção e proximidade.



- No caso de uma alegação de violência sexual, não faça perguntas intrusivas ou sugestionáveis, esse será o papel dos técnicos peritos a quem chamar de seguida. Não se mostre também “chocado” ou “enojado”, sob perigo de fazer parar a revelação. No caso de ser uma criança ou jovem reforce que ele fez bem em vir falar consigo, e que não é culpa dele o que está a contar<sup>9</sup>.
- Explique os passos seguintes que vai tomar. Quando a vítima é criança ou jovem ou está a cargo, os pais/responsável legal devem ser contactados (a não ser que coloque a vítima em situação de perigo).

<sup>9</sup>Há materiais e formações específicas sobre “recepção de suspeitas e denúncias”, cf. a bibliografia indicada no final deste capítulo.

<sup>10</sup>Existe muitas vezes nas crianças o que chama o “Síndrome do segredo do abuso sexual”. Por isso os peritos costumam perguntar sobre a existência de situações que são “confusas”, que “assustam” ou das quais a criança “não quer falar, por medo a trair” as pessoas de quem se gosta.



## Registrar

As suspeitas/denúncias recebidas devem ser passadas a escrito logo que possível. Se vir apropriado, peça licença para tomar notas no próprio momento do encontro. Registe o que considere informação necessária para que a situação possa ser objetivamente compreendida. Em anexo ao Manual, encontra-se a Ficha de Ocorrência a ser preenchida (caso a Obra já tenha outra ficha em utilização, p.e. para fazer sinalizações à CPCJ ou para tratar de ocorrências internas, deverá articular com o Coordenador(a) Provincial SPC).

Após o preenchimento inicial da Ficha de Ocorrência, os passos seguintes devem ir sendo registados (ver ponto seguinte), até ao momento do seu fecho.

Tenha-se em conta que as informações presentes na Ficha de Ocorrência são “dados sensíveis” e confidenciais, pelo que se deverá seguir os regulamentos gerais (e específicos da Obra, se houver) relativos à proteção de dados. Mais tarde, se for necessário, aprofundar-se-á o relato em contexto próprio (processo ou procedimento disciplinar, inquirição feita pelas entidades de 2<sup>a</sup> linha ou pelas autoridades policiais, etc.).

Todas as Fichas devem estar guardadas num arquivo protegido da Obra à guarda do/a Delegado/a SPC. Ao final de cada ano servirão para fazer, com efeitos estatísticos e sem revelar qualquer dado confidencial, a avaliação e o balanço de ano (nº e tipo de consultas, nº e tipo de ocorrências, etc.).

Há que ter um cuidado particular com as alegações anónimas. O anonimato pode tornar o processo mais difícil, mas, por outro lado, pode ser útil diante da dificuldade de uma vítima ou testemunha se expressar.

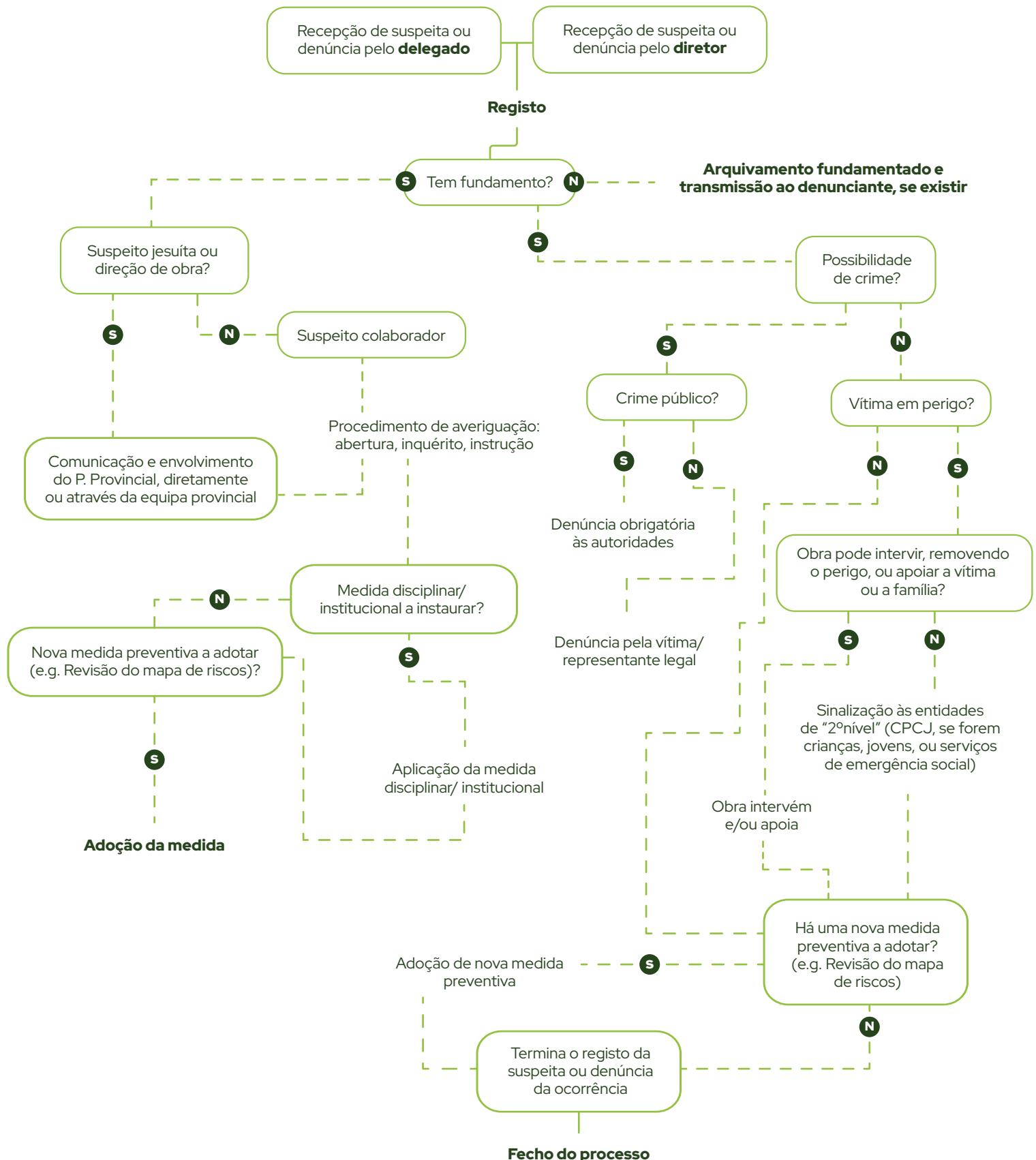
## Agir

- No caso de suspeita ou denúncia de uma ocorrência interna ou externa, o/a Delegado/a faz, em conjunto com o/a Diretor(a), uma “avaliação preliminar” a partir dos dados que lhe foram passados. Poderá haver suspeitas/denúncias que se perceba, ainda nesta fase preliminar, que não correspondem à realidade, fechando-se assim o processo. Nestes casos, é essencial fundamentar o arquivamento do processo.
- Caso se perceba que é necessário ou prudente investigar e agir com mais detalhe, ver-se-á que passos dar a seguir:
  1. Se se tratar de uma situação que configure a possibilidade de crime público, deve ser feita comunicação às autoridades judiciais (Ministério Público, polícia, etc.), que dão início ao processo-crime (corre paralelamente ao tratamento da situação de perigo).
  2. A questão seguinte é se a vítima permanece em situação de perigo. Se sim, então a Obra deve avaliar se está capacitada para tratar da situação. Escolas, IPSS e outras instituições públicas e privadas pertencem ao conjunto das chamadas “entidades com competência em matéria de infância e juventude”, e devem por isso assumir o “primeiro nível” no tratamento das ocorrências com crianças e jovens. O mesmo se passa, em certos casos, quanto a ocorrências com adultos vulneráveis.
    - i) Caso a Obra não esteja capaz de tratar da situação, deve então sinalizá-la às instituições de segundo nível (CPCJ no caso de crianças e jovens, serviços de emergência social – Segurança Social, Linha de Emergência Social, etc. – nos outros casos). Neste caso, a Obra procurará ficar disponível para acompanhar e colaborar no que seja necessário/ pedido.
    - ii) Se a Obra assumir o tratamento da situação de perigo, estabeleça-se um plano de ação (p.e. contactar a família, conhecer melhor a situação articulando com testemunhas e outros serviços, etc.). Em aberto deve manter-se a possibilidade de recorrer às entidades de nível superior, no caso da situação assim o pedir.
  3. A par com o afastamento da situação de perigo, surge a questão se existe algo mais em que a Obra possa apoiar a vítima (tratamento médico, acompanhamento psicológico, etc.), sempre em acordo com a família. Todos os meios necessários devem ser ativados.

4. A questão seguinte é se se trata de uma Ocorrência Interna ou Externa. No caso de ser Ocorrência Externa (que corresponde, na prática, a uma situação de violência fora da Obra), a última questão é se há alguma ação de prevenção que a Obra possa levar a cabo, para diminuir/eliminar o risco de que novas situações semelhantes possam ocorrer/causar dano (p.e. formação aos PPV para a autoproteção, formação parental para as famílias/cuidadores, etc.). E fecha-se o processo, fazendo o registo de Ocorrência Externa.
  5. No caso de se tratar de Ocorrência Interna (que significa, na prática, a existência de violência dentro da Obra e/ou a violação do Código de Conduta SPC por parte de colaborador(a) ou voluntário(a)):
    - i) Se o agente em questão tiver sido colaborador(a) ou voluntário, surge a decisão, a tomar pelo/a Diretor(a), se instaura ou não um procedimento disciplinar (no caso de trabalhador(a) da Obra), ou outro procedimento institucional (no caso de voluntário ou prestador individual de serviços) ou entrar em contacto com a entidade prestadora de serviços (no caso de ser pessoa externa colocada na Obra por essa entidade) e se deve haver suspensão do exercício da função ou da prestação do serviço, nos termos legais. O resultado final do processo, que deve ser conduzido de forma célere e com o máximo cuidado, pode ir desde o arquivamento, por um lado, ao despedimento por justa causa, rescisão de contrato, dispensa de voluntário ou pedido de substituição de trabalhador da entidade prestadora de serviços (ou rescisão de contrato com essa entidade), por outro. Pelas suas implicações legais, estas situações (com exceção daqueles ligadas ao voluntariado) devem ser conduzidas ou acompanhadas por advogado, seguindo-se todos os procedimentos previstos na legislação pertinente.
    - ii) Ainda antes de fechar o processo, ocorre perguntar se é necessário/aconselhável a implementação de novas medidas de proteção, capazes de prevenir nova ocorrência semelhante à ocorrência tratada.
  6. Finalmente, fecha-se o processo com o registo de Ocorrência Interna.
- Embora cada situação seja única, o Manual SPC indica alguns prazos para o tratamento da manifestação de suspeita ou denúncia. A prioridade dada à averiguação dos factos e à resolução das situações é também expressão do compromisso da Obra e da PPCJ com a proteção e o cuidado dos PPV. Os prazos são os seguintes:
    - i. Caso haja possibilidade de crime e/ou a vítima esteja em situação de perigo, a ocorrência deve ser tratada no prazo máximo de 24 horas, e se possível no próprio dia;
    - ii. Todas as demais ocorrências devem começar a ser tratadas num prazo máximo de 3 dias úteis;
    - iii. Tentar-se-á que todo o processo não dure mais do que 3 semanas, evitando que se arraste.

**Contactos:** <https://pontosj.pt/spc/contactos/>

## Esquema de tratamento de suspeitas e denúncias



### 8.3. Articulação no tratamento de suspeitas e denúncias entre Direção e Delegado/a SPC

A responsabilidade pela atuação em caso de suspeita ou denúncia de alguma forma de violência é da Direção de cada obra, contando esta com o Delegado/a SPC (e equipa, sempre que exista) para o ajudar. Tratar-se de pessoa de confiança com perfil de isenção perante a Direção. Assim sendo, a articulação entre a Direção da Obra e a Equipa SPC da Obra deve ser a máxima possível.

Se a equipa SPC da Obra tem conhecimento de uma suspeita ou denúncia de ocorrência, dá conhecimento à Direção. Esta equipa deve estar capacitada para fazer, de imediato, uma avaliação do perigo, para concluir sobre a gravidade e urgência da atuação. Em caso de dúvida, qualquer Delegado/a SPC conta com o apoio da Equipa Provincial do SPC para esclarecimento de quaisquer dúvidas que a situação concreta lhe suscite.

Se, por seu turno, é a Direção quem tem primeiro conhecimento de uma suspeita ou denúncia de ocorrência que possa configurar uma forma de violência, seja na relação com PPV seja na relação entre adultos, deve envolver o Delegado/a SPC para - com este - ponderar e dar início à atuação.

O conhecimento, por ambos - Diretor(a) e Delegado/a SPC - aumenta a transparência e isenção no tratamento das suspeitas e denúncias, pelo que é uma prática que se aconselha.



### 8.4. Articulação no tratamento de suspeitas e denúncias entre Obra e PPCJ

#### Suspeita ou denúncia de violência sexual - **atual**

Se o suspeito da ocorrência for um jesuíta, a responsabilidade de atuação e a competência para a tomada de decisões, aplicação de medidas e comunicações obrigatórias, do foro civil e canónico é do Padre Provincial da PPCJ. Deve ser dado conhecimento da suspeita/denúncia ao Padre Provincial, diretamente ou por intermédio da Equipa Provincial do SPC.

Se o suspeito da ocorrência for um elemento da Direção de Obra, é necessário apurar qual a natureza jurídica da Obra em causa e quais os órgãos competentes para intervir. Pode ainda tratar-se de membro de órgão social ou de um colaborador(a) em exercício de cargo de direção. Neste caso, deve ser dado conhecimento ao Padre Provincial, diretamente ou por intermédio da Equipa Provincial do SPC, assim como das medidas posteriormente adotadas.

Sempre que surja necessidade de comunicar interna ou externamente acerca da suspeita ou denúncia da ocorrência, o Gabinete de Comunicação da PPCJ deve ser envolvido.

Se se tratar de outro adulto ligado à Obra, a Direção de Obra deve, no âmbito do poder de direção, averiguar e tratar a suspeita ou denúncia de ocorrência nos termos do fluxograma.

É muito importante que a abertura de um “processo SPC” (tratado pela equipa SPC da Obra) não impeça ou prejudique a intervenção da Direção da Obra, ao abrigo do seu poder de direção e disciplinar. Com efeito, se se tratar de uma ocorrência interna e o comportamento em causa puder constituir justa causa de despedimento, deve a Direção atuar disciplinarmente. Para além disso, se a conduta em causa puder constituir crime, deve a Direção ponderar da necessidade e do momento de comunicar ao Ministério Público, sobretudo tratando-se de crimes públicos ou de crimes que envolvam PPV.

Se o agente for uma criança ou um jovem, é importante ter em consideração a sua idade. Devem ser envolvidos, desde logo que possível, os seus pais ou representantes legais. Se o agente tiver mais de 12 anos, se o seu comportamento foi qualificado pela lei como crime, deve ser comunicado ao Ministério Público pela Direção da Obra, sempre que essa comunicação não tenha já sido previamente apresentada por titular do direito de queixa ou se se tratasse – caso o agente fosse imputável (maior de 16 anos) – de um crime público (ex. crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual).

## Suspeita ou denúncia de violência sexual - **passada**

Se o suspeito da ocorrência for um jesuíta, esteja ele vivo ou já tenha falecido, deve ser dado conhecimento da suspeita / denúncia ao Padre Provincial, diretamente ou por intermédio da Equipa Provincial do SPC.

Se o suspeito da ocorrência - leigo ou jesuíta - já tiver falecido, o procedimento de averiguação pode ficar limitado, mas a prioridade não deixará de ser o acolhimento da vítima e o seu acompanhamento. Por isso, mesmo que não se preveja atuação civil ou canónica possível, incluindo escuta e acompanhamento da vítima e/ou denunciante, para articulação com o Gabinete de Comunicação sempre que se justifique e para efeitos de conhecimento interno e registo das situações de violência sexual no seio da PPCJ.

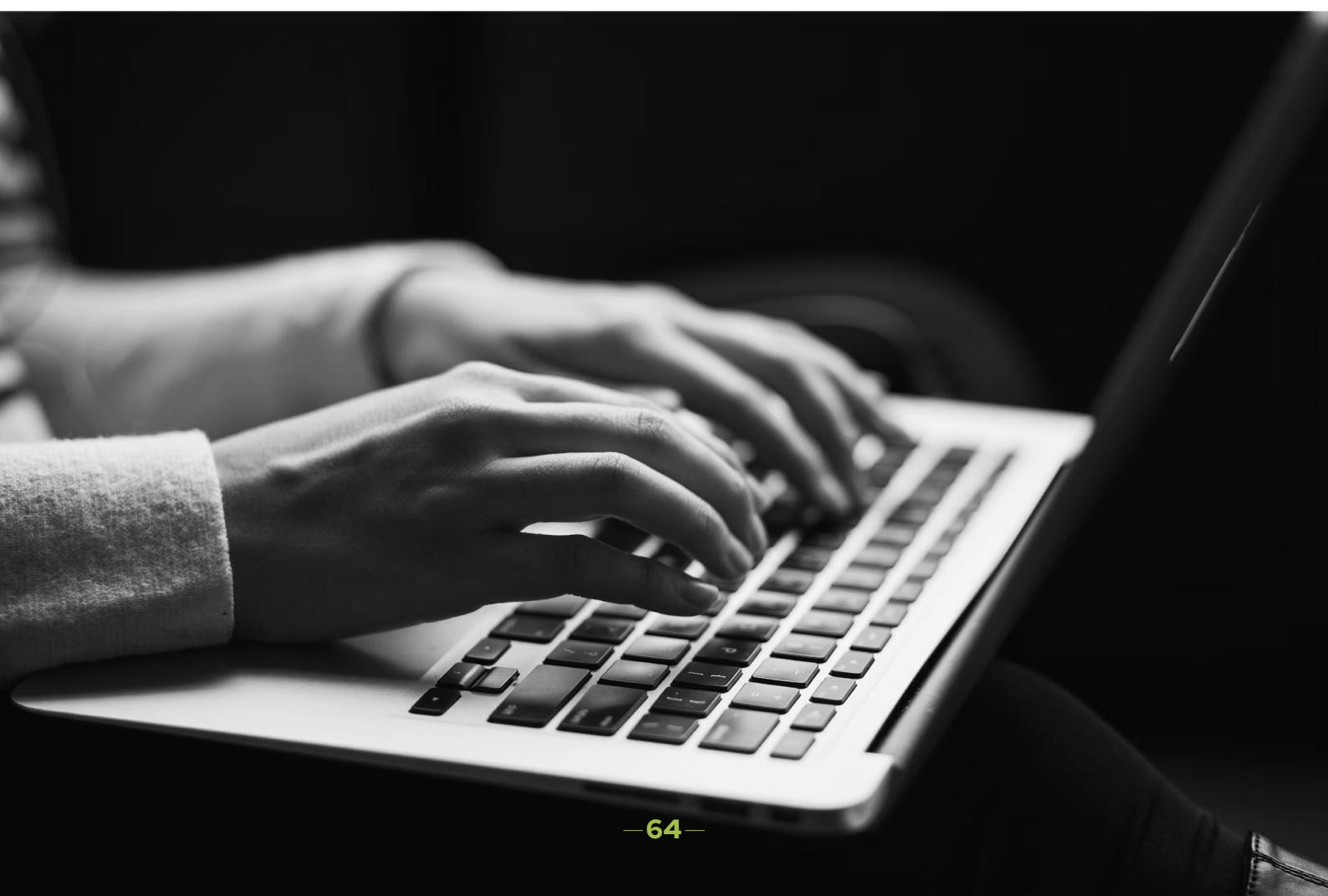


## 8.5. Comunicação

Sem prejuízo do dever de confidencialidade e da presunção de inocência de qualquer suspeito ou denunciado, outras necessidades de informação, de segurança e de paz e tranquilidade públicas podem exigir que seja prestada alguma informação a quem esteja mais diretamente interessado. Em qualquer comunicação, que deve ser liderada pelo/a Diretor(a) da Obra ou por alguém por si expressamente designado, deve falar-se de forma verdadeira e objetiva, sem conclusões ou julgamento.

Devem ser preservados, o mais possível, dados de identificação de pessoas, salvo se - com essa divulgação - existir o intuito de proteção.

Nos casos de maior gravidade ou em que haja potencial de alarme social e de exposição pública ou mediática, recomenda-se a articulação o mais precocemente possível com o Gabinete de Comunicação da PPCJ. Nos casos em que seja necessária a intervenção nos meios de



**Bibliografia / Para saber mais:**

*Manual Crianças e jovens vítimas de violência: Compreender, intervir e prevenir, APAV, 2011*

*Promoção e proteção dos direitos das crianças – Guia de orientações para os profissionais da educação na abordagem de situações de maus tratos ou outras situações de perigo, CPCJ/ISS*

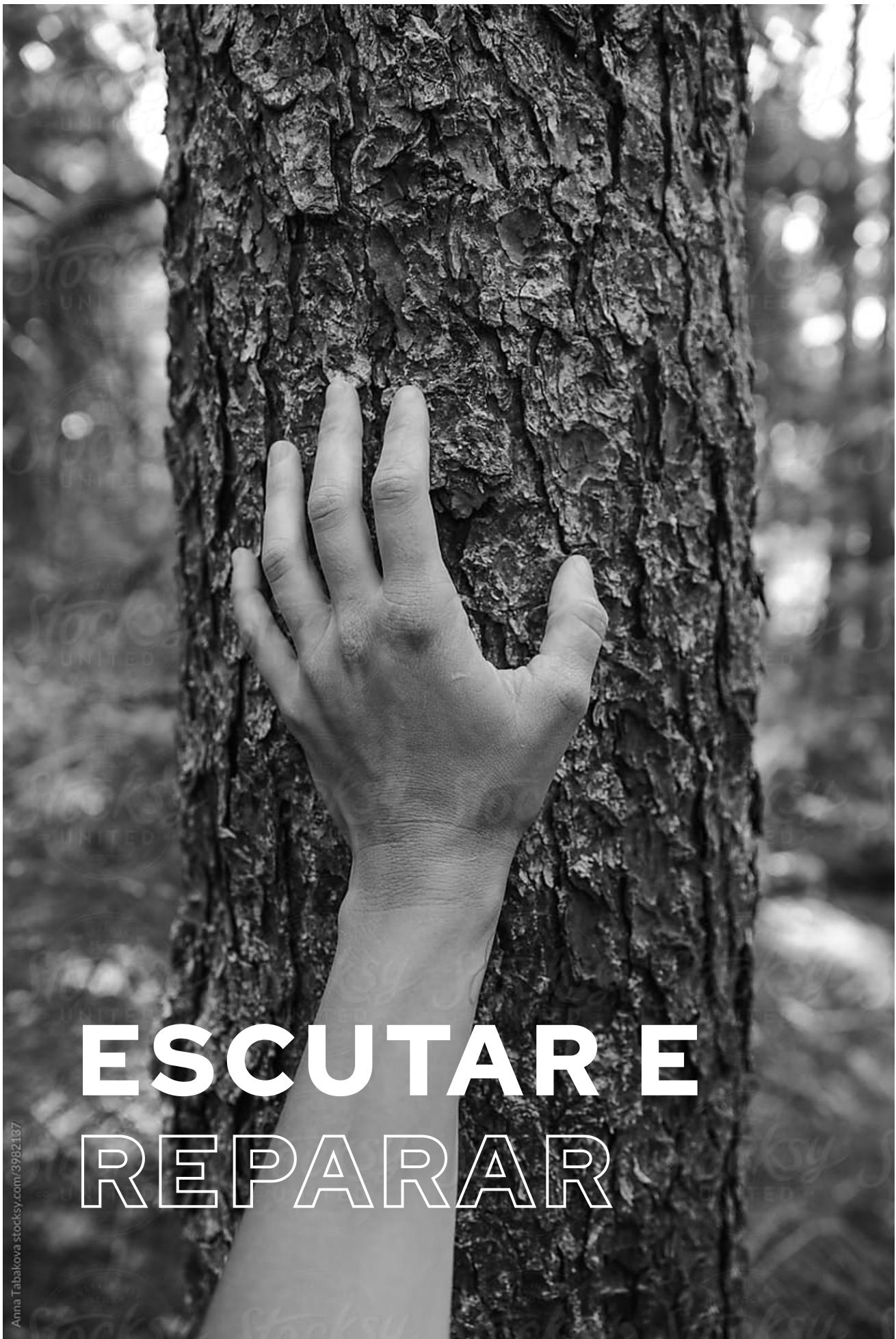
*Maus tratos em crianças e jovens – Guia prático de abordagem, diagnóstico e intervenção, DGS, 2011*

*Linhos orientadoras para atuação em casos de indícios de abuso sexual de Crianças e Jovens, Casa Pia, 2010*

*Manual Títono - Apoio a Pessoas Idosas Vítimas de Crime e de Violência, APAV, 2011*

*Safeguarding Procedures & Guidance, Jesuits in Ireland, 2017, in [www.jesuit.ie](http://www.jesuit.ie)*

*Child Safeguarding Standards and how to implement them, Keeping Children Safe, 2014, in [www.keepingchildrensafe.org.uk](http://www.keepingchildrensafe.org.uk)*



# ESCUTARE REPARAR

# 9. Serviço de escuta

Face ao drama que se revelou ser a realidade da violência sexual no seio da Igreja Católica, a PPCJ quis tomar medidas concretas na construção de um acolhimento “*de quem possa ter passado por este sofrimento numa tentativa de atender às suas necessidades e reparar o mal de que foi alvo, embora est[ando] consciente de que não há nada que apague a dor e o sofrimento causado por um abuso sexual*”<sup>10</sup>.



Assim, no dia 18 de Novembro de 2021, Dia Europeu da Proteção das Crianças contra a Exploração Sexual e o Abuso Sexual, foi criado o Serviço de Escuta. Tratou-se de criar um espaço seguro dedicado a vítimas de violência sexual cometido por jesuítas, funcionários/as, colaboradores/as ou voluntários/as, independentemente da data em que tenha ocorrido. Este serviço nasceu para que pudesse haver uma resposta específica para vítimas de violência sexual, permitindo que pudessem contar a sua história e ter apoio de que precisam.

Hoje, está ao serviço de vítimas de qualquer forma de violência, seja ela física, psicológica, sexual ou espiritual. O acompanhamento das vítimas é feito pela Equipa Provincial do SPC, que analisa e investiga todas as denúncias e suspeitas que cheguem ao seu conhecimento.

Além disso, o Serviço de Escuta conta com um grupo consultivo composto por profissionais de diferentes áreas (e.g. direito, psicologia, comunicação, espiritualidade) que auxiliam o/a Coordenador(a) do SPC, nomeadamente no que toca a afinar os procedimentos. Foi, também, celebrado um protocolo com associações de apoio às vítimas, para que acompanhamento das mesmas corresponda, o mais possível, às suas necessidades.

É possível contactar o Serviço de Escuta escrevendo para [escutar@jesuitas.pt](mailto:escutar@jesuitas.pt) ou para Estrada da Torre, 26, 1750-296 Lisboa, ou ligar para o telefone 217 543 085, de segunda a sexta-feira, entre as 9h30 e as 18h.

<sup>10</sup> Declaração do Padre Provincial (2021) disponível em <https://pontosj.pt/especial/move-nos-o-desejo-de-acolher-quem-possa-ter-passado-por-este-sofrimento/>



# AVALIAR

# 10. Divulgação interna e externa

A implementação do SPC nas Obras tornar-se-á conhecida sobretudo pelos/as colaboradores/as e voluntários/as que fizerem a formação inicial e conhecerem o Manual. É importante que o círculo se vá alargando, seja para os PPV e restantes beneficiários/as (para que conheçam esta preocupação das Obras e dos colaboradores/as e voluntários/as que trabalham com eles), seja para o exterior (para que cresça e se difunda a cultura de proteção e cuidado pelas PPV).

## INTERNAMENTE

A nível interno das Obras, está previsto que o SPC seja divulgado da seguinte forma:

Afixação de cartazes simples com a informação básica do SPC e das várias formas de contacto do/a Delegado/a e Subdelegado/as SPC, caso existam;

Disponibilização de flyers simples, a ser oferecido aos beneficiários/as e parceiros em momentos de inscrição nas atividades, encontros conjuntos, etc.

Quanto às diversas formas de receção de suspeitas e denúncias:

- Cada Obra colocará no seu site institucional a referência ao SPC e o contacto mail e telefónico do Delegado/a SPC, vendo-se também se é possível a colocação online de uma “caixa anónima”. Idealmente, o email de receção deve ser um email específico do SPC e não um email geral da Obra ou mesmo um email institucional de um colaborador. Desta forma, garantir-se-á que o registo das suspeitas e denúncias é transmitido, quando houver alteração do Delegado/a.
- O mesmo se passará a nível do site da PPCJ, com a referência do/a Coordenador(a) Provincial do SPC.
- Cada Obra estudará a possibilidade de colocar uma “caixa de receção” de suspeitas e denúncias nas suas instalações, eventualmente coincidindo com a “caixa de sugestões”.

## PUBLICAMENTE

A comunicação “externa” do Serviço por parte das Obras e da PPCJ passa por:

- No site de cada Obra haverá uma referência ao SPC, com a ligação ao site do SPC da PPCJ;
- No site da PPCJ estará o Manual SPC, que poderá ser descarregado e partilhado livremente;
- Cada instituição deverá incluir no seu Relatório anual uma referência e avaliação breve ao SPC que tem implementado;
- Também a PPCJ apresentará anualmente um Relatório “agregado” das diversas Obras.

# 11. Avaliação e melhoria contínua

Pretende-se que o SPC vá ao longo do tempo incorporando correções e aprendizagens, ambas conseguidas através da experiência das consultas e do tratamento das diversas ocorrências.

## Em cada obra

Cada Obra terá incorporado os seguintes mecanismos de avaliação e melhoria contínua:

- Haverá anualmente uma sessão de avaliação em equipa, coordenada pelo/a Delegado/a SPC, de forma a receber avaliações, críticas e sugestões;
- O/A Delegado/a tem também a função da melhoria, pelo menos de dois em dois anos, do Mapa de Riscos, a partir da sua experiência, reflexão e ocorrências que eventualmente acontecerem, propondo à Obra medidas de proteção;
- Devem ser previstas formas de promover a participação ativa das PPV nas avaliações anuais.

## Na Província Portuguesa da Companhia de Jesus

É responsabilidade da Equipa Provincial do SPC realizar uma avaliação do Serviço na PPCJ, o que inclui avaliar as atividades desenvolvidas pela Equipa Provincial do SPC e o impacto na transformação cultural que se pretende alcançar dentro da PPCJ, mas também avaliar a implementação e o impacto do SPC nas Obras da PPCJ.

Para este efeito, está previsto:

- Recolha anual dos números e características das consultas e ocorrências das Obras, de forma a que se consiga obter e visibilizar uma “visão global” da Província;
- Haverá uma sessão anual de avaliação presencial entre Delegados/as SPC, recolhendo experiências e sugestões de melhoria ao Serviço;
- A partir das avaliações e sugestões recebidas, novas formações serão programadas.

O SPC conta ainda com um Grupo Consultivo o qual é envolvido em determinados momentos do ano e na discussão e avaliação de determinadas temáticas.

# 12. Prestação de contas ao SPC

Como forma de prestação de contas, a Equipa Provincial deve apresentar um Relatório de Atividade, com periodicidade anual, a ser divulgado no site do SPC, para que possa ser de conhecimento público.

Deve, também, prestar contas à Administração Provincial da PPCJ, começando por se comprometer com um orçamento anual, cujo cumprimento é verificado pela Administração Provincial.

O SPC presta, ainda, contas através de auditorias realizadas no âmbito da Companhia de Jesus, por organizações ligadas ao Jesuit Conference of European Provincials (JCEP) ou à Cúria Geral, nomeadamente o Promotion of Consistent Culture of Protection (PCCP).

Toda a informação tornada pública, no âmbito da avaliação da atividade desenvolvida pelo SPC é publicada no site do SPC, sendo consultável em <https://pontosj.pt/spc/>.

**A.M.D.G.**

# Ficha Técnica

Manual do Serviço de Proteção e Cuidado,  
Abril 2025

## Autoria

Equipa Provincial do Serviço de Proteção e Cuidado da  
Província Portuguesa da Companhia de Jesus (PPCJ)

## Edição

Gabinete de Comunicação da PPCJ

## Design e paginação

Carolina Berlim

## Email

[spc@jesuitas.pt](mailto:spc@jesuitas.pt)

Pode ser copiado e distribuído livremente,  
desde que se inclua a referência à sua origem.

A versão digital pode ser descarregada de  
<https://pontosj.pt/spc/>



**SPC**

Serviço de  
Proteção e  
Cuidado