arte total

Código de Boa Conduta

Prevenção e Combate ao Assédio

Arte Total – Centro de Educação pela Arte, Lda.

Compromisso institucional

A Arte Total promove um ambiente de trabalho, criação, aprendizagem e colaboração assente no respeito, na dignidade, na igualdade e na integridade de todas as pessoas.

Não é tolerada qualquer forma de assédio moral ou sexual, intimidação, discriminação, violência, abuso de poder ou retaliação.

Nota de enquadramento

O presente Código foi elaborado com base no "Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho", adaptando os seus princípios à atividade artística, pedagógica, cultural e organizacional da Arte Total.

indo ao encontro da Convenção da OIT n.º 190, ratificada por Portugal pela Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024, com entrada em vigor em 25 de fevereiro de 2025.

1 Compromisso da Arte Total

A Arte Total – Centro de Educação pela Arte, Lda. assume publicamente o compromisso de promover um ambiente de trabalho, criação, aprendizagem e colaboração assente no respeito, na dignidade, na igualdade, na liberdade e na integridade de todas as pessoas.

A Arte Total não tolera qualquer forma de assédio moral ou sexual, intimidação, discriminação, violência, abuso de poder ou retaliação.

Todas as pessoas que trabalham, colaboram, estudam, ensaiam, criam, apresentam, visitam ou se relacionam profissionalmente com a Arte Total têm direito a um ambiente seguro, respeitador e livre de comportamentos abusivos.

O incumprimento destes princípios poderá dar origem à adoção de medidas disciplinares, contratuais ou legais adequadas à gravidade da situação.

2 Finalidade

Este Código tem como objetivos:

- prevenir e combater o assédio moral e sexual;
- proteger a dignidade e a integridade física e psicológica das pessoas;
- promover relações profissionais, artísticas e pedagógicas saudáveis;
- assegurar procedimentos adequados para a comunicação, averiguação e resolução de situações;
- proteger denunciantes, pessoas envolvidas e testemunhas contra qualquer forma de retaliação;

– promover uma cultura organizacional baseada na igualdade, cooperação, responsabilidade e respeito.

3 Âmbito de aplicação

O Código aplica-se:

– à direção, trabalhadores/as, docentes, artistas, intérpretes, técnicos/as, produtores/as, estagiários/as, voluntários/as e restantes colaboradores/as;
– a prestadores/as de serviços, fornecedores/as, parceiros/as, entidades coprodutoras e pessoas convidadas;
– a alunos/as, participantes, famílias, encarregados/as de educação, públicos e visitantes, no âmbito da sua relação com a Arte Total;
– a todas as atividades profissionais, artísticas, pedagógicas, administrativas e públicas promovidas ou acompanhadas pela Arte Total.

Aplica-se independentemente do tipo ou duração do vínculo e abrange situações ocorridas:

– nas instalações da Arte Total;
– em teatros, escolas, museus, espaços culturais, residências artísticas ou outros locais de atividade;
– em ensaios, espetáculos, formações, reuniões, viagens, deslocações, convívios ou eventos profissionais;
– presencialmente ou através de telefone, correio eletrónico, mensagens, plataformas digitais e redes sociais;
– dentro ou fora do horário habitual, quando exista relação com a atividade da Arte Total.

4 Princípios gerais de conduta

Todas as pessoas abrangidas devem:

1 Tratar as restantes pessoas com respeito, dignidade, educação e consideração.
2 Respeitar os limites físicos, emocionais, pessoais e profissionais de cada pessoa.
3 Promover relações baseadas na cooperação, na igualdade e na confiança.
4 Evitar comportamentos humilhantes, intimidatórios, discriminatórios, sexualizados ou ofensivos.
5 Não utilizar posições hierárquicas, artísticas, pedagógicas ou profissionais para exercer pressão, coação, chantagem ou obter vantagens pessoais.
6 Respeitar a diversidade de género, idade, origem, nacionalidade, situação socioeconómica, deficiência, orientação sexual, identidade ou expressão de género, religião, convicções, aparência física ou qualquer outra condição pessoal.
7 Contribuir para um ambiente seguro, intervindo ou comunicando situações que possam representar assédio, violência ou abuso.
8 Cooperar de boa-fé nos procedimentos internos de averiguação.

5 Assédio sexual

Considera-se assédio sexual qualquer comportamento indesejado de natureza sexual, praticado sob forma verbal, não verbal, física ou digital, que tenha como objetivo ou efeito constranger, perturbar, intimidar, humilhar ou afetar a dignidade de outra pessoa.

O assédio sexual pode resultar de um comportamento reiterado ou de um único ato particularmente grave.

Podem constituir assédio sexual, entre outros:

- comentários, piadas ou observações de caráter sexual;
- comentários ofensivos sobre o corpo, aparência ou intimidade de uma pessoa;
- olhares, gestos ou insinuações de natureza sexual;
- perguntas intrusivas sobre a vida íntima ou sexual;
- convites insistentes ou indesejados;
- propostas explícitas de natureza sexual;
- envio de mensagens, fotografias, vídeos ou conteúdos sexualizados;
- contactos físicos não desejados, incluindo tocar, agarrar, apalpar, abraçar, beijar ou tentar beijar;
- pedidos de favores sexuais;
- associação de favores sexuais à atribuição de trabalho, papéis artísticos, oportunidades, avaliações, progressão, remuneração ou melhoria das condições profissionais;
- chantagem, ameaça, coação, agressão ou tentativa de agressão sexual.

6 Assédio moral

Considera-se assédio moral a prática persistente ou reiterada de comportamentos indesejados, abusivos, ofensivos, intimidatórios ou humilhantes que afetem a dignidade, a autoestima, a saúde, o desempenho ou a permanência de uma pessoa na organização.

Podem constituir assédio moral, entre outros:

- promover deliberadamente o isolamento de uma pessoa;
- impedir injustificadamente o contacto com colegas, chefias ou parceiros/as;
- ignorar, excluir ou desvalorizar sistematicamente uma pessoa;
- atribuir objetivos manifestamente impossíveis ou prazos deliberadamente inexequíveis;
- retirar injustificadamente funções ou atribuir tarefas degradantes ou desadequadas;
- desvalorizar de forma sistemática o trabalho realizado;
- divulgar rumores ou informações destinadas a prejudicar a reputação de alguém;
- dirigir insultos, gritos, ameaças ou comentários humilhantes;
- ridicularizar características físicas, psicológicas, culturais ou pessoais;
- exercer pressão com a intenção de provocar medo, ansiedade ou descontrolo;
- ameaçar repetidamente com despedimento, exclusão de projetos ou perda de oportunidades;

– utilizar abusivamente uma posição de direção, coordenação, docência, autoria ou responsabilidade artística;
– perseguir ou controlar de forma abusiva a atividade profissional ou pessoal de alguém.

7 Relações artísticas e pedagógicas

A criação artística, a formação em dança e o trabalho corporal exigem proximidade, confiança e respeito pelos limites individuais.

Nas aulas, ensaios, processos criativos e apresentações:

– qualquer contacto físico deve ser adequado, justificado pela atividade e realizado com respeito;
– as orientações relacionadas com o corpo devem ser transmitidas de forma profissional, clara e não humilhante;
– sempre que possível, o contacto necessário para uma correção corporal deve ser previamente explicado;
– nenhuma pessoa pode ser pressionada a aceitar contactos, exposições, exercícios ou situações que não tenham sido devidamente enquadrados;
– as relações de autoridade artística ou pedagógica não podem ser utilizadas para obter vantagens pessoais, afetivas ou sexuais;
– devem ser respeitados os limites definidos pelas pessoas participantes, sem prejuízo das exigências legítimas de segurança e funcionamento da atividade;
– a avaliação artística ou pedagógica deve incidir sobre o trabalho e nunca ser utilizada como instrumento de intimidação ou humilhação.

8 Responsabilidades

A prevenção do assédio é uma responsabilidade partilhada.

A direção e as pessoas com funções de coordenação, docência ou chefia têm uma responsabilidade acrescida na criação de condições de trabalho dignas e na identificação precoce de situações de risco.

Todas as pessoas abrangidas por este Código devem:

– abster-se de comportamentos proibidos;
– respeitar e fazer respeitar o presente Código;
– comunicar situações de que tenham conhecimento;
– não desvalorizar ou silenciar relatos;
– preservar a confidencialidade;
– não retaliar contra denunciantes ou testemunhas;
– colaborar nos procedimentos de averiguação.

9 Comunicação e denúncia

Qualquer pessoa que considere ter sido alvo ou testemunha de uma situação de assédio, intimidação, discriminação ou retaliação deve comunicá-la através do canal confidencial definido pela Arte Total:

Correio eletrónico	[inserir endereço de correio eletrónico confidencial]
Contacto presencial	[indicar pessoa responsável ou função]
Morada	Arte Total – Mercado Cultural do Carandá, Braga

A comunicação deve, sempre que possível, conter:

- identificação das pessoas envolvidas;
- descrição dos acontecimentos;
- datas e locais;
- existência de testemunhas;
- mensagens, documentos, fotografias ou outros elementos relevantes.

A ausência de alguns destes elementos não impede a apresentação nem a apreciação da comunicação.

Quando a situação envolva a pessoa responsável pela receção das denúncias, a comunicação deve ser dirigida diretamente a outra pessoa da direção ou a uma entidade externa independente indicada pela Arte Total.

10 Proteção de denunciantes e testemunhas

A Arte Total proíbe qualquer forma de retaliação contra quem:

- apresente uma denúncia de boa-fé;
- preste testemunho;
- apoie uma pessoa envolvida;
- participe num procedimento de averiguação;
- manifeste oposição a comportamentos abusivos.

Consideram-se formas de retaliação, entre outras, a intimidação, a ameaça, o isolamento, a alteração injustificada de funções, a exclusão de atividades, a perda de oportunidades, a desvalorização profissional ou qualquer tratamento desfavorável motivado pela denúncia.

A retaliação constitui uma violação grave deste Código.

Uma denúncia que não venha a ser comprovada não é, por si só, uma denúncia de má-fé.

11 Averiguação das situações

Todas as comunicações serão analisadas de forma séria, imparcial, diligente e proporcional.

O procedimento deve assegurar:

- tratamento respeitador de todas as pessoas;
- confidencialidade e acesso restrito à informação;
- proteção da dignidade e da vida privada;
- audição da pessoa denunciante e da pessoa denunciada;

– possibilidade de apresentação de documentos, testemunhas e outros elementos;
– imparcialidade de quem conduz a averiguação;
– direito ao contraditório;
– inexistência de conflitos de interesses;
– proteção contra retaliações;
– cumprimento da legislação aplicável.

Sempre que necessário, a Arte Total poderá recorrer a apoio jurídico, psicológico, técnico ou a uma entidade externa independente.

A confidencialidade será assegurada na maior medida possível, sem prejuízo do direito de defesa, do dever de averiguação e das obrigações legais da Arte Total.

12 Medidas de proteção

Durante a análise de uma situação, poderão ser adotadas medidas provisórias destinadas a proteger as pessoas envolvidas e a assegurar o normal funcionamento da organização.

Estas medidas podem incluir, entre outras:

– alteração temporária de horários ou locais;
– reorganização de equipas;
– limitação de contactos diretos;
– acompanhamento por uma pessoa de confiança;
– suspensão de determinadas funções ou atividades;
– recurso a apoio especializado.

As medidas provisórias não representam uma decisão antecipada sobre os factos.

13 Consequências

A prática de assédio moral ou sexual, discriminação, violência ou retaliação poderá determinar:

– advertência ou medida corretiva;
– procedimento disciplinar;
– cessação de colaboração, prestação de serviços ou participação em projetos;
– cessação de contratos, nos termos legalmente aplicáveis;
– exclusão de atividades ou instalações;
– comunicação às autoridades competentes;
– responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal, quando aplicável.

As consequências serão definidas de acordo com a natureza, gravidade, duração, frequência e impacto dos comportamentos, bem como com a posição de responsabilidade da pessoa envolvida.

As denúncias comprovadamente falsas e apresentadas com intenção deliberada de prejudicar outra pessoa poderão igualmente dar origem às medidas adequadas.

14 Prevenção

A Arte Total compromete-se a desenvolver medidas de prevenção, designadamente:

- divulgação pública deste Código;
- comunicação do Código a trabalhadores/as e colaboradores/as;
- inclusão dos seus princípios em contratos e protocolos, sempre que adequado;
- realização de ações de informação e formação;
- sensibilização das pessoas com responsabilidades de direção, coordenação e docência;
- disponibilização de canais acessíveis e confidenciais;
- avaliação periódica dos riscos psicossociais e das práticas organizacionais;
- revisão dos procedimentos após a resolução de cada situação, quando necessário.

15 Apoio às pessoas envolvidas

Sempre que a natureza ou gravidade da situação o justifique, a Arte Total procurará encaminhar as pessoas envolvidas para apoio adequado, nomeadamente apoio psicológico, jurídico, médico ou institucional.

Este apoio não substitui o direito de qualquer pessoa recorrer diretamente às autoridades judiciais, policiais, laborais ou a outras entidades competentes.

16 Divulgação e aceitação

O presente Código será:

- publicado no site institucional da Arte Total;
- disponibilizado à equipa e às pessoas colaboradoras;
- apresentado nos processos de acolhimento e integração;
- comunicado a parceiros/as e prestadores/as de serviços, quando adequado.

O estabelecimento de uma relação profissional ou de colaboração com a Arte Total implica o conhecimento e o respeito pelos princípios aqui definidos.

17 Revisão

O Código será revisto periodicamente, sempre que:

- existam alterações legislativas relevantes;
- sejam identificadas insuficiências nos procedimentos;
- ocorram mudanças significativas na estrutura ou atividade da Arte Total;
- a experiência da sua aplicação recomende a introdução de melhorias.

18 Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor na data da sua aprovação pela Direção da Arte Total.

Aprovado em	01-09-2026
Versão	3