MUDA

MANUAL PRÁTICO

PARA PREVENIR E AGIR SOBRE O **ASSÉDIO LABORAL**
NAS ARTES PERFORMATIVAS E CRUZAMENTOS DISCIPLINARES

MUDA

MANUAL PRÁTICO

PARA PREVENIR E AGIR SOBRE
O ASSÉDIO LABORAL
NAS ARTES PERFORMATIVAS E
CRUZAMENTOS DISCIPLINARES

2026

ÍNDICE

COMEÇAR POR AQUI... 6

PARA QUEM É ESTE MANUAL 10

OBJETIVOS DO MANUAL 12

ASSÉDIO LABORAL NAS ARTES PERFORMATIVAS E CRUZAMENTOS DISCIPLINARES 14

_ O que é? 14
_ É crime? 16
_ Quais são os exemplos? 20
_ O que não é assédio? 24
_ Onde acontece? 25
_ Quem pratica? 26
_ Porque acontece? 28
_ Quais são os impactos? 44
_ De quem é a responsabilidade? 46
_ Como agir?
Para quem viveu uma situação de assédio 49
Para quem testemunhou uma situação de assédio 55
Para pessoas amigas ou familiares de alguém que viveu assédio 57
Para entidades empregadoras 58

_ PROPOSTAS DE POLÍTICAS E PRÁTICAS 63

1 Regulação das Condições de Trabalho no Setor Artístico 66
2 Caracterização do Setor Artístico e Estudos Científicos sobre Assédio 68
3 Sanções Acessórias 69
4 Financiamento, Regulamentação e Fiscalização 70
5 Canais de Reporte 71
6 Códigos de Conduta 74
7 Comissões Independentes 77
8 Apoio Psicológico, Coordenação de Bem-Estar e Coordenação de Intimidade 80
9 Práticas de Prevenção de Assédio dirigidas ao Público 92
10 Práticas Restaurativas 95
11 Formação Especializada em Assédio 102
12 Protocolos de Acolhimento 103
13 Promoção de Espaços de Encontro 104
14 Políticas e Práticas Partilhadas de Tolerância Zero 104
_ MUDA o Assédio 105

E AGORA... 108

CONTACTOS ÚTEIS 111

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E MATERIAIS DE APOIO 114

GLOSSÁRIO 118

BIOS 124

FICHA TÉCNICA 126

COMEÇAR POR AQUI...

Em 2018 iniciámos este trabalho, ainda sem sabermos o que estávamos a fazer exatamente. Sabíamos apenas que era urgente reunirmos e conversarmos sobre o que à partida nos parecia injusto, o que nos inquietava, o que esteve sempre lá mas que não sabíamos ainda nomear. Desde então, muitas conversas, reuniões, e-mails, telefonemas, escritas de projetos, pedidos de financiamento, candidaturas, muitos nãos, muita resistência, muita repetição. Talvez o que mais temos feito nos últimos anos tenha sido repetir a mesma história, explicar a mesma urgência, expor as necessidades que já nos parecem tão óbvias. Tudo isto misturado com as nossas vidas, os nossos trabalhos, as nossas ocupações. Fomos procurando nos espaços vazios do nosso tempo (que pouco existem, andamos sempre a correr, não é?) ânimo e resistência para não desistirmos do que sabemos ser necessário.

Este Manual foi escrito a várias mãos, por vários corações que se encontram com as mesmas convicções de mudança. Uma mudança estrutural que desejamos que aconteça através do conhecimento, da informação, da partilha de práticas e experiências de vida, de encontros e desencontros nos modos de estar, e de trabalhar nas Artes em Portugal.

Este Manual foi escrito no verão de 2026. Desejamos que daqui a pouco tempo o que aqui está escrito já esteja datado, que já não seja mais preciso, porque a mudança aconteceu, porque haverá outras necessidades que hoje ainda não conseguimos imaginar.
O Manual foi elaborado a partir de um conjunto de fontes bibliográficas: académicas, legislativas e outras. As referências legislativas são as que vigoram à data da redação, devendo-se confirmar se se mantêm em vigor ou foram atualizadas ou revogadas.
Este Manual foi escrito por um grupo de artistas das artes performativas e uma socióloga, todas ativistas. Este texto foi criado em diálogo com um legado de diversos movimentos feministas e sociais que lutam, há vários anos, pela transformação de narrativas e práticas de opressão, no setor das artes e da cultura e na sociedade. Recebemos o contributo generoso de várias pessoas artistas, e uma jurista especialista em Direito Laboral, a Joana Neto, que fizeram a revisão e consultoria do texto, enriquecendo-o com novas perspectivas e evidenciando pontos críticos e turbulências. É um objeto em construção, para ser pensado, conversado, debatido, vivido e transformado, na certeza de que há informações e detalhes que nos escaparam e que será a vivência prática deste Manual a indicar os seus impactos e limites. Pensámos e escrevemos este Manual a partir de muitas referências internacionais (Reino Unido, Austrália, Canadá,) que já produziram manuais, guias e investigações científicas. A nível nacional, tivemos o suporte do Manual da MUTIM – Mulheres Trabalhadoras das Imagens em Movimento, direcionado para o cinema e o audiovisual e o Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, editado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
A nossa principal fonte de conhecimento e sobretudo motivação foi o Relatório Técnico-Científico resultante do primeiro estudo em Portugal sobre Assédio Laboral (sexual e moral) nas Artes Performativas e Cruzamentos Disciplinares que publicámos em março de 2026. Este estudo, multidisciplinar, foi realizado pelas investigadoras Ana Bártolo e Isabel Silva, na área da psicologia, Dália Costa, na área da sociologia e Joana Neto, no direito laboral. O estudo revelou uma incidência estrutural e transversal do assédio laboral no nosso setor artístico de tal modo extensa e profunda, que tornou imprescindível a necessidade de criação deste Manual Pelos dados que foram apresentados percebemos que era

fundamental reunir informação prática, próxima e com exemplos efetivos que motivassem todo o setor a agir. Este estudo focou-se nas Artes Performativas e Cruzamentos Disciplinares. Por isso, de modo a manter o mesmo âmbito do estudo, este Manual dirige-se às pessoas trabalhadoras e estudantes destas áreas. Contudo, o setor artístico é caracterizado também pelo facto de transitarmos entre áreas artísticas e muitas práticas serem transversais a diversas áreas. Assim, este Manual pode também ser uma referência para todas as pessoas das Artes e da Cultura em Portugal.

O estudo científico (disponível em www.mudaprojeto.com) realizado com o apoio financeiro da Direção Geral das Artes permitiu conhecer o assédio laboral nas artes performativas e cruzamentos disciplinares em Portugal e compreender os contextos, as dinâmicas e os seus efeitos, a partir de um questionário on-line, ao qual responderam 611 pessoas e da realização de 51 entrevistas. Neste Manual utilizamos alguns resultados do estudo, incluindo gráficos e excertos das entrevistas, para ilustrar o que se refere no texto e sustentar as propostas. Para tornar mais fluida a leitura não voltamos a referir a dimensão da amostra de cada vez que se apresentam resultados quantitativos, em números absolutos ou em proporção (%).

Este Manual é para ser usado da forma mais prática possível, não pretende ser um livro de regras, nem de normas morais, nem de lições sobre modos de estar. Desejamos que esta partilha de práticas e reflexões contribua com ferramentas concretas para a criação de espaços mais seguros de trabalho, estimulando a confiança nas pessoas trabalhadoras e nas pessoas estudantes nas suas diversas funções, garantindo mais qualidade das criações artísticas.

Este Manual não pretende constranger a criação artística, nem as diversas formas de criar, mas sim potenciar as ideias, os projetos, os espetáculos, as produções, com dispositivos que permitirão que todas as pessoas envolvidas possam estar no máximo das suas capacidades – porque estarão mais seguras.

Este Manual dirige-se a todas as pessoas que se interessem por ele, profissionais, estudantes, curiosas e amadoras. Usamos uma linguagem inclusiva não binária, e tentámos escrever numa linguagem acessível, contudo sabemos que alguns conceitos poderão ser novos, o que levou a integrar um glossário, e que poderá haver limitações de acessibilidade visual, digital, tecnológica, cognitiva, geográfica, linguística, entre outras.

Deixamos um convite para que estes conteúdos sejam partilhados da forma mais diversa possível.

Escolhemos não utilizar uma linguagem com significado ou conotação bélica para tratar de assédio, como por exemplo: luta, combate. E também escolhemos não usar a palavra vítima, porque acreditamos que cada pessoa que viveu uma situação de assédio terá a sua sensibilidade e subjetividade na forma como se sente. Acreditamos que viver uma situação de assédio não define uma pessoa nem a sua identidade de nenhuma forma.

Também questionamos o uso da palavra alvo. Um alvo é algo que está disponível, pronto para ser atingido, e sabemos que nenhuma pessoa que viveu uma situação de assédio estava disponível nem pronta para ser atingida.

Reconhecemos que este é um tema sensível e que ler este manual pode gerar ativação emocional, especialmente para quem viveu ou testemunhou situações de assédio Incentivamos a procura de ajuda especializada e, na secção contactos úteis (ver pág.111), há uma lista de associações que disponibilizam apoio psicológico gratuito ou a custo reduzido.

Este Manual dirige-se também, e sobretudo, a instituições e estruturas com dimensões muito diferentes. A dimensão de escalas no nosso setor é muito diversa, pelo que tentámos partilhar práticas que chegassem a essas várias dimensões. Mas é, para nós, fundamental que estruturas de maior escala e organizações representativas do setor se impliquem na criação de políticas e práticas de tolerância zero quanto ao assédio laboral e possam criar grupos de trabalho de ação dedicados a este tema.

Sem os diversos apoios que recebemos, não teria sido possível o movimento de criação do primeiro estudo científico, deste Manual, de um ciclo de conversas e de uma ação de formação piloto dedicada ao assédio laboral no nosso setor.

No entanto, para que as mudanças possam ser sustentadas no tempo e possam ser estruturais, precisamos que mais pessoas, vozes, associações, movimentos, profissionais, perspectivas, se juntem a este caminho. É preciso que todas as pessoas se envolvam neste grande processo de mudança, ao mesmo tempo que, de forma articulada e abrangente, as entidades representativas do setor criem planos de ação e projetos devidamente financiados, para que aconteça uma mudança estrutural no assédio nas artes em Portugal.

PARA QUEM É ESTE MANUAL

Este manual destina-se a todas as pessoas do setor das artes performativas (ex teatro, dança, música, ópera, artes de rua, circo) e cruzamentos disciplinares, abrangendo estruturas de pequena, média ou grande dimensão, sejam entidades das artes e da cultura de natureza pública ou privada.

- **Profissionais das Artes e Estudantes:** visa informar artistas, equipas técnicas e estudantes, através da disponibilização de literacia sobre direitos laborais, ética e formas de reconhecer, rejeitar e prevenir comportamentos abusivos;

- **Estruturas de Produção e Lideranças:** visa transmitir a entidades empregadoras, direções artísticas e chefias, recomendações de reforço da sua capacitação técnica para a implementação de planos internos de prevenção, códigos de conduta e linhas de denúncia independentes;

- **Instituições de Ensino Artístico:** visa partilhar conhecimento com escolas de artes, com sugestão de integração de módulos obrigatórios sobre assédio e ética profissional nos seus currículos, de modo a atuar na raiz do problema, prevenindo a sua perpetuação ao longo das carreiras profissionais;

- **Entidades Reguladoras e Legisladoras:** visa sugerir a **pessoas em cargo de decisão política** e organismos como a ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho), IGAC (Inspeção Geral das Atividades Culturais) e DGARTES (Direção Geral das Artes), propostas de alterações legislativas (como a revisão do Estatuto dos Profissionais da Cultura) e o reforço da fiscalização e de sanções para entidades condenadas por assédio;

- **Entidades Financiadoras:** visa informar todas as entidades que financiam áreas do setor artístico, seja em forma de bolsas, editais, concursos ou entidades que co-produzem projetos artísticos (DGARTES, Fundações, Festivais, Teatros, Empresas Municipais, etc) ;

- **Sociedade em Geral:** visa a promoção da consciência social sobre a problemática do assédio laboral no setor cultural, através do debate informado, da divulgação na comunicação social e nas r edes sociais, tornando visível um fenómeno frequentemente normalizado ou silenciado.

Este Manual é um convite ao envolvimento alargado de toda a comunidade artística e entidades envolvidas nas suas mais diversas atividades. Será apenas através da ação conjunta, do reconhecimento e da responsabilização de todo o setor que se alcançará a adoção de condutas transformadoras e promotoras de ambientes mais seguros e inclusivos.

OBJETIVOS DO MANUAL

O assédio laboral, seja de natureza moral ou sexual, evidenciou-se através do estudo MUDA (2026), como um problema amplamente instalado e perpetuado no setor das artes performativas em Portugal.

Este Manual foi elaborado como primeiro passo num processo de mudança que se faz em conjunto, mas de forma consistente e com participação ampla. Promove, assim, o apoio à compreensão de como operam estas formas de violência, para, a partir daí, mobilizar para a prevenção e a erradicação das múltiplas práticas de assédio moral e assédio sexual instaladas no contexto laboral das artes performativas e cruzamentos disciplinares em Portugal.

ESTE MANUAL PROPÕE ORIENTAÇÕES QUE PERMITEM:

- Proporcionar mais literacia sobre procedimentos para reportar situações de assédio moral e/ou sexual;
- Aumentar o conhecimento relativo a respostas e serviços de apoio para pessoas que viveram situações de assédio;
- Reconhecer formas de assédio moral e/ou sexual em contexto laboral e educativo;
- Adotar práticas e medidas para prevenir e responder ao assédio moral e sexual em contexto laboral;
- Contribuir para erradicar o assédio laboral nas artes performativas e cruzamentos disciplinares através de propostas de políticas e práticas;
- Informar sobre como agir em situações de assédio moral e/ou sexual.

ASSÉDIO MORAL

87% teve experiência.
(75% anterior e 12% atual)

44% testemunhou.

74% das situações ocorrem/ocorreram em contexto de trabalho.

30% em contexto de formação.

ASSÉDIO SEXUAL

52% tem experiência.
(50% anterior e 2% atual)

28% testemunhou.

43% das situações ocorrem/ocorreram em contexto de trabalho.

28% em contexto de formação.

(MUDA, 2026)

ASSÉDIO LABORAL NAS ARTES PERFORMATIVAS E CRUZAMENTOS DISCIPLINARES

O QUE É?

O **assédio, no local de trabalho**, pode ser de tipo **moral e/ou sexual**, tratando-se de um comportamento indesejado (gesto, palavra, contacto, etc), nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado com algum grau de reiteração (podendo, no entanto, atenta a sua gravidade, tratar-se de um ato isolado), aquando do acesso ao emprego ou no emprego, trabalho ou formação profissional.

Com frequência, expressa um padrão de comportamentos abusivos e atos encadeados, com efeito de **perturbar ou constranger a pessoa**, **afetar a sua dignidade** ou de **criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.**

Tem por objetivo **atingir a dignidade da pessoa e deteriorar a sua integridade moral e física**, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja. É um aproveitamento da vulnerabilidade, debilidade ou fragilidade da pessoa, muitas vezes ligado à sua posição profissional hierárquica inferior ou à precariedade do vínculo laboral e à necessidade da sua manutenção de forma a garantir a subsistência e exercer o direito ao trabalho.

O ASSÉDIO MORAL corresponde a um conjunto de comportamentos hostis e depreciativos dirigido a uma pessoa, muitas vezes de modo persistente ao longo do tempo. Pode incluir ataques verbais com conteúdo ofensivo ou humilhante que prejudiquem a integridade psicológica ou física, com objetivo de diminuir a autoestima da pessoa visada e, no limite, pôr em causa a sua permanência no local de trabalho.

O ASSÉDIO SEXUAL corresponde a um conjunto de comportamentos indesejados e não consentidos de natureza física, verbal ou não verbal. Pode incluir tentativas de contacto físico indesejado, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, situações de chantagem ou até o uso de força ou outras formas de coação. Embora normalmente sejam repetidos, também podem ocorrer de forma isolada, sendo nesse caso frequentemente explícitos e ameaçadores.

UM COMPORTAMENTO PODE **CONSTITUIR ASSÉDIO** MESMO QUE:

- Seja um incidente pontual, dependendo da sua gravidade e intensidade;
- A pessoa que assedia não tenha a intenção de ofender, humilhar ou intimidar outra pessoa;
- Algumas pessoas no local de trabalho não se sintam ofendidas com esse comportamento;
- Nem todas as pessoas compreendam porque esse comportamento é indesejado, perturba, constrange ou afeta a dignidade da pessoa assediada;
- O comportamento tenha sido anteriormente uma prática aceite, naquele ou outro contexto (laboral ou formativo);
- Ocorra em outros contextos de trabalho formais ou informais e/ou de formação.

É CRIME?

No assédio laboral há uma **distinção entre contraordenação e crime,** consoante a gravidade da conduta, que define o enquadramento legal aplicável, de âmbito laboral ou penal:

O ASSÉDIO COMO CONTRAORDENAÇÃO (Âmbito Laboral)

Uma **contraordenação** é uma **infração de natureza administrativa**, ou seja, um comportamento ilegal que não constitui crime, mas que viola normas legais e pode ser sancionado. O assédio no trabalho é primeiramente enquadrado como uma violação das normas laborais.

O assédio laboral constitui contraordenação muito grave, que pode dar lugar ao pagamento de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, sem prejuízo da responsabilidade penal, nos termos da lei e constitui justa causa de resolução do contrato, **no prazo de 30 dias** a contar da prática dos factos, com direito a indemnização.

Se da prática de assédio resultar uma doença profissional, a responsabilidade é da entidade empregadora. O pagamento dos danos emergentes de doença profissional é da responsabilidade da segurança social, que depois tem direito de regresso sobre a entidade empregadora.

A entidade empregadora que tenha conhecimento de assédio tem o dever de instaurar procedimento disciplinar à pessoa que assediar.

O ASSÉDIO COMO CRIME (Âmbito Penal)

No quadro do assédio laboral podem ocorrer **determinados comportamentos considerados contraordenação** (pertencendo ao domínio laboral e sendo, por isso, avaliados e sancionados no âmbito do Código do Trabalho), mas também comportamentos que, pela sua gravidade, configuram **crime** (pertencendo ao domínio do direito penal e sendo, por isso, avaliados e sancionados no âmbito do Código Penal), o que releva **se aquela prática constitui ou não crime nos termos da lei**.

ATENÇÃO ...

Enquanto as contraordenações laborais são tratadas pela ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho ou no Tribunal do Trabalho, os crimes no âmbito penal são remetidos para Tribunais criminais E a queixa pode ser feita às forças de segurança (PSP, GNR, PJ), diretamente ao Ministério Público ou usando a *Queixa Eletrónica*, online.

COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL E QUE CONSTITUEM, SIMULTANEAMENTE, CRIME:

- AMEAÇA – previsto no artº 153, punível com pena de prisão até 1 ano.
- COAÇÃO – artº 154, punível com pena de prisão até 3 anos.
- PERSEGUIÇÃO – artº 154-A, punível com pena de prisão até 3 anos.
- DIFAMAÇÃO - artº 180, punível com pena de prisão até 6 meses.

Nestes crimes a prova é feita em relação à **intenção da pessoa denunciada** de praticá-los de provocar na outra pessoa medo ou inquietação, prejudicando a sua liberdade de determinação.

Podem ainda constituir crime de:

- DIFAMAÇÃO – artº 180, punível com pena de prisão até 6 meses.
- INJÚRIA – artº 181, punível com pena de prisão até 3 meses.

Nestes crimes é a honra da pessoa que é posta em causa. Tem de se provar, em tribunal, que a pessoa denunciada ofendeu a honra da outra pessoa, que acusa.

COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL, MAS QUE PELA SUA GRAVIDADE, CONSTITUEM CRIME :

- COAÇÃO SEXUAL – previsto no artº 163, punível com pena de prisão até 5 anos.
- VIOLAÇÃO – previsto no artº 164, punível com pena de prisão até 10 anos.
- IMPORTUNAÇÃO SEXUAL – artº 170, punível com pena de prisão até 1 ano.

Nestes crimes, a prova é feita em relação à ofensa à liberdade e autodeterminação sexual da outra pessoa. Tem de se provar, em tribunal, que a pessoa denunciada ofendeu a liberdade (não existindo consentimento) e autodeterminação sexual (não respeitando a vontade da outra pessoa).

> ***"(...) eles trancaram a porta e as [encostaram] à parede e, portanto, aí ser mesmo uma coisa que eu acho que já configura, até algo criminal, não só, não só um assédio, mas algo que é um, que é uma ação que tem consequências criminosas, não é?"***
>
> (MUDA, 2026)

É comum falar-se na "dificuldade da prova". No entanto, é importante deixar os órgãos de investigação criminal (PSP, GNR, PJ e o Ministério Público) fazerem a investigação criminal. E contribuir para o processo, dando a conhecer indícios (ex mensagens recebidas no telemóvel; contactos de pessoas que podem testemunhar gritos, humilhações ou outras formas de coação).

QUAIS SÃO OS EXEMPLOS?

EXEMPLOS DE **ASSÉDIO MORAL:**

- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas, forçando o seu isolamento em relação à equipa e/ou a pessoas em situação de superioridade hierárquica.
- Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado.
- Estabelecer continuamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexequíveis.
- Atribuir sistematicamente funções ou atividades desadequadas à categoria profissional.
- Desrespeitar sistematicamente horários de pausa e/ou períodos de descanso.
- Desvalorizar a definição de um plano e horários de trabalho antecipadamente, em nome do processo criativo.
- Desrespeitar a interrupção da atividade laboral por acontecimentos de vida exigentes (ex situações de doença, luto, parentalidade).
- Reforçar a crença de que trabalhar por gosto pessoal justifica aceitar condições contratuais precárias.
- Humilhar sistematicamente devido a características físicas, psicológicas ou outras (orientação sexual, origem, religião, etc.).
- Ameaçar constantemente de despedimento e/ou substituição.
- Ameaçar constantemente com a destruição da carreira.
- Criar ambientes de trabalho hostis de intimidação (ex gritos recorrentes, linguagem agressiva, controlo, manipulação).
- Criar sistematicamente situações provocadoras de stress com o objetivo de levar ao desconforto.
- Desvalorizar sistematicamente qualquer reivindicação por direitos laborais, com recurso a fator de excecionalidade de dado projeto.
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções à pessoa trabalhadora.
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de pessoas subordinadas sem identificar a autoria das mesmas.
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre a pessoa assediada.
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas.
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade.
- Fazer sistematicamente críticas em público à pessoa assediada.
- Insinuar sistematicamente que a pessoa trabalhadora tem problemas de saúde mental ou familiares.
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.
- Seguir uma pessoa fora do local de trabalho.

EXEMPLOS DE **ASSÉDIO SEXUAL**:

- Piadas ou comentários sistemáticos de natureza sexual.
- Piadas ou comentários sistemáticos sobre o corpo.
- Piadas ou comentários sistemáticos sobre o aspeto.
- Olhares insinuantes direcionados ao corpo ou à aparência da pessoa, de forma inapropriada, com a intenção de provocar ou causar constrangimento.
- Perguntas intrusivas acerca da vida privada.
- Propostas explícitas e indesejáveis de natureza sexual.
- Convites para encontros de natureza inapropriada.
- Telefonemas, envio de bilhetes, cartas, SMS, e-mails ou imagens de carácter sexual ou romântico.
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.
- Contacto físico não consentido (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar), ou provocar abordagens físicas desnecessárias.
- Filmar ou fotografar alguém sem que essa pessoa saiba ou sem o seu consentimento.
- Promessas de melhoria das condições profissionais e/ou progressão na carreira em troca de proposta de carácter sexual.
- Gestos sexuais.

Práticas que constituem **assédio (moral e sexual)**, mas que muitas pessoas das artes performativas **não reconhecem como tal**:

Alguém **"Desvalorizar a definição de um plano de trabalho e horários, em nome do processo criativo" (67% não reconhece como assédio).**

Alguém fazer **"perguntas intrusivas acerca da sua vida privada" (71% não reconhece como assédio).**

(MUDA, 2026)

O QUE NÃO É ASSÉDIO?

Seguem-se alguns exemplos do que não é assédio, para reforçar que a forma de organização das relações de trabalho supõe o respeito por regras, direitos e deveres previstos no Código do Trabalho. Os hábitos de trabalho podem ser estabelecidos pelas partes, mas têm, obrigatoriamente, de obedecer à lei.

> *"Não há provas, não sei sequer se é considerado assédio, porque não é um comportamento reiterado, quer dizer, o convite para jantar era, mas aquela ação dele não foi um comportamento reiterado. Foi uma coisa que aconteceu uma vez, não é? Pronto…lá está. É aquela zona cinzenta."*
>
> (MUDA, 2026)

O QUE NÃO É ASSÉDIO:

- Utilizar as tecnologias digitais como ferramenta de comunicação no trabalho;
- Sugerir a alguém, de modo respeitoso e sem humilhar a pessoa, que melhore o seu desempenho;
- Negociar e alcançar consenso em relação a alterações pontuais e justificadas, por exemplo, do horário de trabalho, do plano de trabalho, de formas de deslocação, entre outros.

Exemplos de comportamentos que não são assédio, mas que **são frequentemente usados para assediar**:

- Processos avaliativos de desempenho (por exemplo, feedback à execução técnica de uma peça de música);
- Implementação de mudanças organizacionais;
- Aplicação de medidas disciplinares;
- Diferenças de opinião ou desacordos (por exemplo, diferenças de opinião sobre a interpretação artística ou a direção de uma produção).

Em contexto de trabalho existem processos que, sendo legais e estando definidas as regras segundo as quais devem ocorrer, podem ser usados para discriminar ou assediar moralmente.

ONDE ACONTECE?

O assédio laboral (moral e sexual) ocorre em contexto de trabalho e pode acontecer **em qualquer lugar** (presencialmente ou à distância, designadamente com recurso a tecnologias de informação e comunicação; em contextos formais ou informais como eventos sociais).

Nas artes performativas, geralmente as práticas assediantes acontecem nos espaços de ensaio, espaços de apresentação e nos bastidores. Mas também podem acontecer nos escritórios de produção, foyers de teatros, hotéis, bares, escolas de ensino artístico, em residências artísticas, em estúdios de gravação, em workshops e interações online.

QUEM PRATICA?

Todas as pessoas em contexto de trabalho podem ser responsáveis pela prática do assédio:

- Pessoas numa posição hierárquica superior, direta ou indireta, que tenham cargos de: encenação, direção, programação, curadoria, etc
- Colegas de trabalho ou de formação;
- Pessoas que forneçam serviços ou bens;
- Clientes;
- Público.

O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO PODE SER CLASSIFICADO QUANTO À SUA DIREÇÃO, DE ACORDO COM A POSIÇÃO DA PESSOA NA HIERARQUIA ORGANIZACIONAL:

ASSÉDIO VERTICAL: Exercido ao longo da cadeia hierárquica e divide-se em dois tipos:

Assédio Vertical Descendente: Ocorre quando o comportamento abusivo parte de superiores hierárquicos ou chefias em direção às pessoas subordinadas.
No setor artístico, esta é a forma mais comum de assédio. (MUDA, 2026)

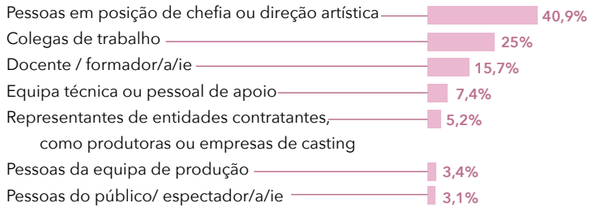
Assédio Vertical Ascendente: Ocorre quando o assédio provém de pessoas subordinadas e é direcionado a superiores hierárquicos.

ASSÉDIO HORIZONTAL: Ocorre entre pessoas trabalhadoras que são colegas, ou seja, pessoas que se encontram no mesmo nível hierárquico.

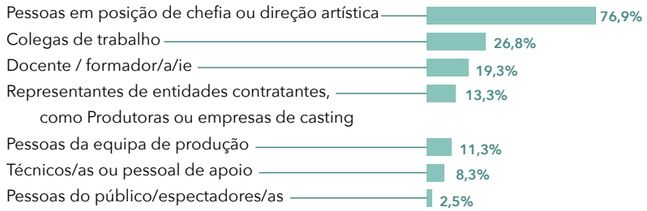
Quem pratica assédio habitualmente sente que tem poder sobre a(s) pessoa(s) que assedia, por vários motivos que podem verificar-se em simultâneo, por exemplo:

- ser homem cisgénero e reproduzir normas sociais que mantêm desigualdades de género e levam a considerar os outros géneros como inferiores;
- ter mais idade e/ou experiência profissional e considerar-se superior por isso;
- ter níveis de escolaridade e/ou conhecimento mais elevados e sentir que isso lhe dá o direito disciplinar, rebaixar e/ou humilhar as outras pessoas;
- ocupar uma posição profissional hierarquicamente superior e considerar que as demais pessoas trabalhadoras dependem de si para ter trabalho.

CARACTERIZAÇÃO DA AUTORIA DAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL (%):



CARACTERIZAÇÃO DA AUTORIA DAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL (%)



(MUDA, 2026)

PORQUE ACONTECE?

As pessoas profissionais no domínio das artes performativas e cruzamentos disciplinares estão particularmente em risco e expostas ao assédio, devido a diferentes fatores que compõem um ecossistema de vulnerabilidade.

> *"Independentemente disso, eu senti que existe muito, existe um 'Ah, hoje é até às 10h?, e ficas lá, se calhar até à meia-noite (...) eu senti, na minha experiência, que essa perspetiva de que é normal trabalhares assim de uma forma mais flexível, permite muitos abusos à pessoa que está no lugar de poder."*

(MUDA, 2026)

POUCO MAIS DE
35%
DAS PESSOAS
ESTAVA A
TRABALHAR A
TEMPO COMPLETO

40%
COMO FREELANCER

36%
A "RECIBO VERDE"

44%
TRABALHAVA PARA
DUAS ENTIDADES

(MUDA, 2026)

ECOSSISTEMA DA VULNERABILIDADE



“

“Era uma pessoa muito carismática, mas que tinha práticas extremamente abusivas para com as pessoas com quem trabalhava, todas.”

(MUDA, 2026)

NORMALIZAÇÃO DA TRANSGRESSÃO DE LIMITES SOB O PRETEXTO DO “PROCESSO CRIATIVO”

Evidenciou-se que estruturas de poder utilizam a natureza atípica do trabalho artístico para camuflar abusos como: comportamentos agressivos, desrespeito por limites físicos e/ou emocionais, desprezo por horários de trabalho e tempos de descanso, invasões da intimidade, etc. Comportamentos que são frequentemente justificados como necessários por causa da “excepcionalidade” do projeto ou para o “processo criativo”. Como o corpo e as emoções são instrumentos de trabalho, os limites do consentimento tornam-se ambíguos, tornando provável que a pessoa que detém o poder manipule essas fronteiras sem contestação.

O CONTEXTO DE FORMAÇÃO COMO MEIO PARA NORMALIZAÇÃO

Nas escolas de artes, a relação entre docentes e estudantes estabelece dinâmicas de poder onde a humilhação é frequentemente usada como método de ensino. Observa-se que as direções escolares perpetuam estes padrões, ensinando as futuras pessoas profissionais a aceitarem abusos como parte intrínseca da sua carreira.

CICLO DE DESCONFIANÇA INSTITUCIONAL E SILENCIAMENTO

Existe um ciclo contínuo que evidencia a perpetuação do fenómeno do assédio. Além disso, a falta de canais de denúncia independentes em pequenas estruturas e a quase inexistência de intervenções nas situações detectadas, reforçam a sensação de impunidade.

DESIGUALDADES DE GÉNERO E SISTEMAS DE PODER

No domínio do assédio sexual, mulheres cisgénero, pessoas não binárias e mulheres transgénero reportaram maior exposição, evidenciando desigualdades estruturais assentes no género.

FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Embora os dados do relatório MUDA (2026) demonstrem o género como um dos fatores principais de assimetria, os dados recolhidos não permitem ainda demonstrar de forma consistente outras formas de discriminação pelas quais o assédio também pode operar, nomeadamente com base na religião, deficiência, posicionamento político, xenofobia e no racismo. Ainda assim, é fundamental reconhecer e considerar estas dimensões. Trata-se de formas estruturais de violência e de desigualdade profundamente enraizadas no contexto europeu, cuja persistência está também ligada a processos históricos nos quais Portugal teve (e continua a ter) uma responsabilidade particular.

“

“esse professor (...) isto foi recente (...) basicamente era tudo à base de mensagens. Ele mandava-lhe, mandava-lhe mensagens (...) com fotos em pijama a dizer que gostava que ela ‘tivesse lá com ele. (…) quando esse professor começou a namorar com outro professor, (…) mandava-lhe mensagens a perguntar se ela estava com ciúmes. Chegou a fazer comentários sobre a cor do soutien dela.”

(MUDA, 2026)

FRONTEIRAS DIFUSAS DE CONSENTIMENTO

Neste setor, o corpo é, frequentemente, um instrumento de trabalho. Esta realidade pode aumentar a exposição a situações de assédio e abuso de poder, sobretudo quando não existem práticas objetivas de comunicação e consentimento sobre limites pessoais, profissionais e interpessoais.
Trabalhar com o corpo vivo em cena implica pensá-lo, não apenas como um instrumento ou um objeto ao serviço da arte, mas integrando e compreendendo as dinâmicas complexas das suas múltiplas dimensões: psíquica, física, emocional, política, cultural e relacional.

Os contextos de criação nas artes performativas e cruzamentos disciplinares caracterizam-se frequentemente pelo virtuosismo obtido através de horas de treino intensivo e dedicado que se estende do contexto formativo até à vida profissional; e pelo uso de técnicas e práticas de alto rigor e rendimento, à semelhança do que acontece muitas vezes com atletas de alta competição. Cada área artística tem requisitos muito específicos no que diz respeito à execução técnica; e as exigências, a nível emocional, físico, energético, psicológico, podem ser muito diferentes numa peça de dança, numa obra de canto lírico, num trapézio a vários metros de altura, num concerto, ou num projeto artístico participativo, por exemplo.

Estas especificidades, bem como as repetições intensivas de movimentos, cenas, partituras, podem tornar-se fatores de risco, que podem pôr em causa a saúde e o bem-estar de profissionais, sobretudo, mas não exclusivamente, próximo das datas de estreia, quando a expectativa da apresentação pública cria uma elevada pressão para "dar tudo" e chegar ao máximo nível de excelência, muitas vezes em condições de tempo, recursos humanos, logísticos e financeiros extremamente precárias.

Apesar de a pessoa intérprete ser a pessoa diretamente interpelada, com o seu corpo a atuar em cena, todas as pessoas que trabalham nas artes performativas estão implicadas nesta discussão, na medida em que trabalham, desde a sua função específica (encenação, coreografia, direção musical, técnica de som, luz, fotografia, vídeo, produção, frente de casa, etc) sobre e/ou em diálogo com as matérias vivas – feitas de sensações, pensamentos, emoções, memórias, relações, posicionamentos culturais, identitários e políticos – produzidas em cena.

> ***"Eu observei muitas situações de assédio (..) falo de assédio sexual que, nas áreas performativas especialmente na minha, naquilo ao qual me dedico, a dança é um terreno bastante complexo, exatamente porque a dança permite o contacto físico muito próximo."***
>
> (MUDA, 2026)

CONSENTIMENTO NAS ARTES PERFORMATIVAS E CRUZAMENTOS DISCIPLINARES

> *"fisicamente não chegou a acontecer nada, mas era verbalmente e ela [colega] sentia sempre um extremo desconforto. Dizia que até nas aulas que tinha com ele, que nem sequer o conseguia olhar nos olhos, sentia um certo pânico."*
>
> (MUDA, 2026)

É importante colocar o conceito de **consentimento no centro das práticas artísticas**, nas disciplinas onde o corpo vivo está em jogo, de modo a que os limites físicos, emocionais, psicológicos, possam ser frequentemente e consistentemente conversados, aferidos e negociados, o que permitirá que a criação artística ocorra, de forma mais consciente, consensual e produtiva.

Embora exista maior quantidade de literatura sobre consentimento, especificamente para a criação de cenas de intimidade, esta prática poderá ser muito benéfica, em qualquer contexto onde os **limites do corpo das pessoas profissionais** – intérpretes ou não – possam estar em causa, nomeadamente no que diz respeito a toque, esforço físico e emocional, treino de alta intensidade, conteúdo biográfico potencialmente traumático, segurança emocional e física, etc.

A sensibilização sobre práticas baseadas no consentimento não pode ficar circunscrita à responsabilidade das pessoas intérpretes envolvidas diretamente na criação de cenas que envolvem o seu corpo, sejam cenas de nudez, agressão, sexo simulado, de esforço físico ou emocional. Para além disso, o bem-estar das pessoas trabalhadoras não pode ficar resolvido apenas com colocar baixa, deixar de trabalhar, ou até mesmo abandonar a carreira, devido a algum quadro clínico de *burn out*, ansiedade, doença ou perturbação mental, exaustão.

A proposta de colocar o consentimento no interior da esfera criativa pode gerar resistência, surgindo frequentemente o argumento de que a procura do consentimento pode ser uma força disruptiva, que interrompe e desestabiliza o fluxo do processo criativo. As orientações deste manual não pretendem desencorajar o uso de toque, nudez e de conteúdos altamente sensíveis enquanto ferramentas criativas e pedagógicas, nem proibir a procura de inovação, excelência e rigor artístico, mas, pelo contrário, oferecer um enquadramento que permita que todas as pessoas envolvidas possam criar de forma mais segura, consensual e eficaz.

O QUE É CONSENTIMENTO?

Jessica Steinrock (2020) propõe 5 dinâmicas de poder, operativas no contexto das artes performativas, que muitas vezes limitam a capacidade de conceder consentimento sobre o próprio corpo, por medo de retaliação, não contratação no futuro, despedimento, etc:

✱ **PODER LEGÍTIMO**: poder concedido através de um título ou posição, ou pela percepção de alguém de que uma pessoa detém tal poder, como por exemplo, pessoas formadoras ou em cargos de direção, etc.
"Não posso dizer não a esta cena de alta intensidade emocional, porque o seu estatuto hierárquico concede-lhe permissão automática para me exigir que a faça sem consentimento."

✱ **PODER DE ESPECIALISTA:** poder concedido pela crença de que uma pessoa é especialista num tema específico, devido, entre outros fatores, à sua certificação, experiência e indicações.
"Não posso dizer não ao contacto físico, porque a sua experiência em como utilizar o contacto físico em cena ofusca o meu conhecimento."

✱ **PODER DE RECOMPENSA:** poder encontrado naquelas pessoas que são capazes de recompensar outras quando determinadas expectativas, ou as suposições de tais expectativas, são satisfeitas.
"Não posso dizer não a despir-me, porque permitir a minha nudez pode resultar num papel, pontos extra ou boa relação."

Em contexto de formação (escolar e outros),
"A humilhação é usada como método de ensino"

30% com experiência de assédio moral
(23% formação certificada e 7% formação não certificada)

28% com experiência de assédio sexual

(MUDA, 2026)

✱ **PODER COERCIVO:** poder baseado na capacidade de aplicar consequências negativas ou retirar oportunidades. É o oposto do poder de recompensa Pode manifestar-se, por exemplo, na possibilidade de reprovar estudantes, excluir alguém de um projeto ou não atribuir determinado papel numa apresentação.
"Não posso dizer não à exaustão física de repetir mais uma vez a mesma partitura, porque isso levará a consequências negativas, castigo ou perda de pontos."

✱ **PODER DE REFERÊNCIA:** poder desenvolvido através do carisma, simpatia e a capacidade de criar redes de contactos ou fornecer indicações que podem mudar a carreira.
"Não posso dizer não a trabalhar com conteúdo pessoal traumático, porque posso romper a relação de confiança que me poderia beneficiar no futuro."

✱ **PODER DA INFORMAÇÃO:** poder concedido quando alguém possui informação essencial sobre uma situação, processo ou pessoa.

"Não posso dizer não a fazer esta cena íntima, porque podem espalhar informações negativas sobre mim."

CONSENTIMENTO

REFLETIDO
Ter tempo e espaço para obter a informação necessária e refletir sobre todas as possíveis repercussões associadas à decisão de dar ou negar consentimento.

REVERSÍVEL
Poder mudar de ideias sobre o que apetece fazer, a qualquer momento. Poder aceitar experimentar uma coreografia de intimidade, por exemplo, mas mudar de ideias; poder fazê-lo num ensaio, mas não no seguinte, ou numa produção, mas não na seguinte.

INFORMADO
O que vai acontecer, e quando, é comunicado de forma objetiva. As pessoas envolvidas são avisadas com antecedência dos objetivos e do plano de trabalho relativo às cenas íntimas, ou de conteúdo altamente sensível.

ESPECÍFICO
Dizer sim a uma coisa não significa aceitar outras coisas. As ações a trabalhar devem ser descritas de forma precisa, para que cada pessoa possa saber exatamente o que está a consentir.

PARTICIPADO
As pessoas são envolvidas no processo de tomada de decisão sobre o que acontece com o seu corpo. As decisões não são simplesmente transmitidas às pessoas intérpretes sobre o que vai acontecer com seu corpo, mas participam de forma plena nessa tomada de decisão.

Èmil Haarhoff & Kate Lush (2023 referem a importância de integrar ainda a dimensão corporal, da linguagem não-verbal, no processo de negociação do consentimento, para que este possa ser dado de forma plena.

Um 'sim' verbal não equivale necessariamente a consentimento, uma vez que a componente verbal é apenas uma camada na procura do consentimento.

Uma pessoa pode dar consentimento verbal (cognitivamente), mas o seu corpo pode opor-se A incapacidade da pessoa intérprete em verbalizar estas objeções corporais pode levar a comunicações verbais e não verbais de consentimento contraditórias, que se podem manifestar através de:

- tensão, medo, ansiedade, stress, respostas emocionais, alterações de humor;
- saída abrupta do espaço ou de comportamentos verbais e/ou corporais agressivos;
- dissociação, entorpecimento, apatia, desespero e desinteresse, ou a perda de consciência e de controlo corporal;
- lisonja que se manifesta quando a pessoa se esforça excessivamente para agradar e apaziguar as outras pessoas, como mecanismo de autopreservação e proteção

Quando se ativa o estado de autopreservação, o consentimento pode ser concedido para acelerar o processo percebido como prejudicial e de modo a pôr fim rapidamente a uma situação desconfortável.

DICAS PARA A NEGOCIAÇÃO DE CONSENTIMENTO:

ESTRATÉGIAS DE DESISTÊNCIA
Estabelecer uma palavra ou gesto de segurança, para interromper a ação e exprimir que a pessoa pretende revogar o consentimento, dentro de parâmetros pré-definidos e aceites por todas as pessoas envolvidas.

PEDIR CONSENTIMENTO VERBALMENTE ANTES DE TOCAR
Esta estratégia permite à pessoa envolvida a oportunidade de aceitar, recusar ou negociar.

ACEITAR O 'NÃO' COM ABERTURA E RESPEITO
A recusa de consentimento pode, por vezes, parecer um ataque pessoal, especialmente em ambientes onde as emoções são frequentemente exploradas. A recusa de consentimento deve ser respeitada.

PERGUNTAR COM ESPECIFICIDADE
O consentimento para tocar, por exemplo, não equivale automaticamente ao consentimento para tocar todas as partes do corpo, nem para o tocar com qualquer intenção.

EVITAR JARGÕES, INSULTOS OU LINGUAGEM SEXUALMENTE EXPLÍCITA
Sugere-se preferencialmente o uso de termos anatómicos para referir o corpo de outra pessoa, ou partes dele.

INTEGRAR A RESPOSTA CORPORAL

» Ouvir o tom, a entoação e a inflexão por detrás da confirmação verbal. Uma verbalização tímida da palavra "sim" pode não ser suficiente para estabelecer o consentimento.

» Observar se as expressões de consentimento verbal e não verbal coincidem, ou seja, se existe um 'sim' verbal e uma expressão corporal de consentimento. É importante conhecer e observar possíveis ativações de estratégias de proteção, que podem exprimir um 'não' do corpo.

» Sentir a ativação da tensão. Uma vez estabelecido o consentimento, é importante sentir quaisquer tensões corporais ou estratégias de ativação de proteção que possam ocorrer assim que o toque é iniciado. Mesmo que haja consentimento honesto, a priori, o corpo pode responder de uma forma que a pessoa não previu. Se a pessoa se encolher, ficar tensa, desviar o olhar ou manifestar quaisquer respostas aversivas relacionadas, o toque deve ser interrompido.

RESTABELECER O CONSENTIMENTO CONTINUAMENTE
O consentimento prévio não equivale automaticamente ao consentimento atual. O toque de uma pessoa, num contexto e num dia, não é transferível para um novo contexto.

ENCERRAMENTO
Criar uma prática de encerramento, que permite às pessoas participantes encontrar um desfecho. Esta prática pode ser tão breve quanto agradecer verbalmente às pessoas envolvidas por permitirem o toque dentro dos limites, ou terminar o contacto com um gesto pré-definido e acordado por todas as pessoas envolvidas.

Sugere-se que, sempre que possível, e quando se justificar, este processo de negociação de consentimento seja acompanhado por pessoas profissionais especializadas na facilitação de comunicação, mediação e implementação de boas práticas de trabalho, relativas a estes temas, tais como a **coordenação de bem-estar e a coordenação de intimidade** (ver pág. 80). Estas sugestões podem ser implementadas também nos espaços **de formação artística**, uma vez que a relação de poder desigual entre corpo docente e discente, coloca as pessoas estudantes numa posição particularmente vulnerável em relação ao assédio (moral e sexual).

No que diz respeito às escolas, dois sindicatos (Equity UK e Bectu), no Reino Unido, no guia que criaram sobre coordenação de intimidade para o Ensino Superior Artístico, recomendam, por exemplo, que **não deve haver contacto físico entre corpo docente e estudantes, sem um enquadramento estabelecido** de como isso ocorrerá e as razões pelas quais faz parte do processo de aprendizagem. Deve existir um procedimento objetivo para a prestação de consentimento contínuo entre todas as pessoas.

QUAIS SÃO OS IMPACTOS?

O assédio é um fator de risco relevante para a saúde, podendo gerar sintomas de mal-estar e/ou agravar doença(s) prévia(s), como por exemplo uma depressão ou uma doença gastrointestinal. Antes de um diagnóstico de doença é comum as pessoas sentirem vómitos, náuseas, cefaleias, alteração no ritmo de respiração e/ou no batimento cardíaco. Como estes sintomas podem ser frequentes por outras razões e o impacto do assédio é mal compreendido, as pessoas tendem a sentir-se confusas. Podendo até considerar que a pessoa que as assedia pode ter razão, por exemplo quando lhes diz "já não és o que eras; não serves para nada". Trata-se de um ciclo gerado pela pessoa que assedia para levar a outra pessoa a duvidar de si, afetando a sua auto-estima e segurança pessoal. Considerando estes impactos, a pessoa assediada tem, progressivamente, menos capacidade para se defender de quem a assedia e de contextos de trabalho onde o assédio não é questionado nem sancionado.

Nas dinâmicas do assédio é frequente as pessoas sentirem frustração, falta de concentração, falta de motivação, pouca disponibilidade para as outras pessoas, falta de paciência, dificuldades de memorização muitas vezes associadas a alterações no sono. Para além destes é ainda habitual as pessoas sentirem vergonha, culpa e/ou adotarem comportamentos de hiper-vigilância, por exemplo verificando sempre se a pessoa que a assedia está presente num determinado local para adotar antecipadamente comportamentos que a façam sentir mais segura. O evitamento, de lugares e/ou pessoas, contribui para o isolamento. O isolamento é usado por quem assedia para que diminua a rede de suporte da pessoa assediada e aumente a sua vulnerabilidade.

Quando se reflete acerca dos impactos do assédio, interessa ter também presente que podem ser afetadas negativamente outras pessoas, incluindo familiares e pessoas da rede de proximidade da pessoa assediada. Em relação às entidades empregadoras, o impacto do assédio laboral pode traduzir-se em absentismo, baixo desempenho, falta de motivação, cultura e relações de trabalho negativas, criação de ambientes de trabalho hostis e danos à reputação da entidade.

86% das pessoas assediadas revela níveis moderados a altos de *distress* emocional (que inclui sintomas inespecíficos de ansiedade e depressão, nem sempre considerados num diagnóstico clínico, por exemplo, sentir tremores; dificuldade em relaxar; ter receio de entrar em pânico e fazer figura ridícula).

79% das pessoas que testemunharam assédio moral e **83%** assédio sexual revela também níveis moderados a altos de distress emocional.

Ter vivências de assédio e testemunhá-las tem impacto semelhante, implicando respostas adequadas a ambos os casos, principalmente sem ignorar ou desvalorizar o impacto sobre quem testemunha assédio.
O sofrimento psicológico não é pontual, mas persistente, com potencial traumático.
As pessoas assediadas ou que testemunham assédio, com níveis mais elevados de sofrimento psicológico revelam mais sintomas traumáticos (ex. evitamento, hipervigilância e pensamentos intrusivos)
As reações traumáticas estão associadas a pior qualidade de vida.

(MUDA, 2026)

“

“é a forma como olham. Que não gostam. Parece que sou um erro de casting e é uma constante (...) uma castração constante. De nada do que eu fazia era válido (...)”

(MUDA, 2026)

DE QUEM É A RESPONSABILIDADE?

A responsabilidade pelo assédio **é de quem assedia**, sendo que, em contexto de trabalho é à entidade empregadora que compete garantir condições de segurança, prevenindo riscos, quer físicos, quer psicossociais. Isto significa que à entidade empregadora cabe estar atenta e atuar, o mais rapidamente possível, em relação a quem põe em causa a segurança e o bem-estar das pessoas trabalhadoras, incluindo agir disciplinarmente, nomeadamente nos casos de assédio horizontal sempre que deles tenha conhecimento.

Sendo compreensível que é difícil para a entidade empregadora exercer esta vigilância securitária, é da sua responsabilidade estabelecer canais para receber informações e, assim, poder atuar de forma adequada e imediata.

A ENTIDADE EMPREGADORA, PARA ALÉM DAS SUAS OBRIGAÇÕES LEGAIS, DEVE TER PRESENTE QUE:

- **A responsabilidade pelo assédio é de quem assedia.** Quando uma situação de assédio é comunicada ou conhecida, cabe à entidade empregadora agir de forma adequada. O problema não deve ser desvalorizado, adiado ou esquecido.
- Deve **existir um protocolo de atuação** em casos de assédio e outras formas de violência, é importante que existam procedimentos consistentes, que orientem a atuação e evitem tratamentos diferentes ou discriminatórios entre pessoas ou situações semelhantes.
- A pessoa assediada deve ter garantia de que, as **condições de acolhimento, escuta, compreensão, segurança, confidencialidade**, estão asseguradas pela entidade empregadora.
- **A vontade e o tempo da pessoa assediada têm de ser respeitados pela entidade empregadora**, A atuação deve, sempre que possível, acompanhar as suas decisões e o seu ritmo, sem lhe impor uma forma de agir. A exceção ocorre quando estão em causa factos que constituem crime público, situação em que a entidade empregadora tem o dever legal de os denunciar.
- **O que a pessoa assediada relata deve ser considerado e analisado**, sem, à partida, ser posto em causa, desvalorizado ou ridicularizado.

“

“Porque eu sinto que nas artes performativas o objeto de trabalho é a pessoa, portanto, é muito fácil, de repente, virar o foco para ti; tu és o problema; tu estás errado; tu é que não consegues. Portanto, há muito e é muito fácil que haja esse tipo de coação ou assédio.”

(MUDA, 2026)

As pessoas assediadas, tendo consciência do assédio e do seu impacto, e conhecimento acerca dos seus direitos, recorrem pouco a tribunal devido à necessidade de se protegerem, evitando desgaste emocional e tentando prevenir retaliações ao nível profissional.

(MUDA, 2026)

É importante **compreender que a descredibilização da narrativa de quem sofreu assédio pela entidade empregadora**, pode dever-se a vários fatores:

- **Negação**: A entidade empregadora não quer acreditar que ocorrem situações de assédio na sua organização. A entidade empregadora não quer acreditar que determinada pessoa assedia, o que pode contrariar a ideia socialmente dominante em relação a esse pessoa ou a impressão ou imagem que os responsáveis pela entidade empregadora têm acerca dela.

- **Ativação de Estereótipos**: A entidade empregadora possui pouca informação ou conhece mal as pessoas envolvidas e faz atribuições erradas (ex. "as jovens" consideram tudo assédio.). A entidade empregadora é parte integrante de um sistema social que mantém e reproduz preconceitos, sem se envolver num processo de questionamento sobre a sua validade e utilidade.

- **Individualização:** A narrativa da pessoa assediada é descredibilizada através de um mecanismo de atribuição do assédio a características pessoais da pessoa que assedia, sem a entidade empregadora ponderar que o assédio possa ser um problema estrutural. A entidade empregadora usa como justificação para descredibilizar a narrativa da pessoa assediada o facto de ela ter levado tempo a denunciar.

COMO AGIR?

PARA QUEM VIVEU UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO

Contar a alguém de confiança (pessoas amigas, familiares, colegas de trabalho, apoio médico, psicológico, ...)

É importante procurar ajuda. Ignorar que se está a viver uma situação de assédio no trabalho transmite a quem assedia a mensagem que pode continuar com os seus comportamentos.

É importante a pessoa relatar o que está a viver, para poder ser escutada, acolhida e compreendida. Não tem de "carregar" todo o peso da situação e dos seus efeitos, em solidão. Falar sobre o assédio pode ajudar a identificar e relacionar episódios que, quando vistos isoladamente, podem parecer pouco significativos. Pode também encorajar testemunhas a falar e começar a reunir e guardar elementos que, mais tarde, poderão ser importantes como prova.

Procurar apoio e conhecer os direitos

Procurar apoio jurídico e/ou psicológico para aconselhamento e informação, em qualquer momento, para tomar decisões de forma consciente e em segurança.

O impacto do assédio pode continuar mesmo depois da situação terminar, por isso é importante manter o apoio.

APOIO PSICOLÓGICO

O apoio psicológico é muito importante para cuidar do impacto que a situação de assédio pode ter provocado na saúde mental e emocional, seja como pessoa que vive diretamente esta forma de violência, seja como testemunha. Ao recorrer a apoio médico, psicológico, psiquiátrico, pode-se ainda solicitar um relatório que estabeleça a relação entre o quadro clínico e a situação de assédio vivida. Este relatório médico pode ser usado como prova.

Mesmo que haja vontade de terminar a relação laboral onde o assédio ocorre, é importante lembrar que acordos "particulares" são extralegais. Procurar aconselhamento jurídico é fundamental pois a entidade empregadora pode fazer uma penalização de fim de contrato. Identificar a pessoa que assedia contribui para prevenir que outras pessoas sejam assediadas e para que o padrão não se mantenha.

APOIO JURÍDICO

Sindicato CENA-STE: presta aconselhamento jurídico gratuito e esclarece dúvidas. Pode ajudar a compreender se a situação vivida configura assédio, como apresentar queixa e apresentar queixa.

CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego): tem uma linha de atendimento (e-mail e presencial), prestando aconselhamento jurídico gratuito e esclarecimento de dúvidas. Podem ajudar a compreender se a situação configura assédio e como apresentar queixa.

Apoio judiciário: pode-se pedir apoio online, através da Segurança Social Direta, ou presencialmente, nos balcões da Segurança Social. O serviço assegura o acesso à proteção jurídica de quem não pode pagar as despesas associadas a um processo e à representação por um mandatário. De acordo com os rendimentos, será analisada a nomeação de uma pessoa mandatária e o pagamento dos seus honorários; ou o pagamento dos honorários de uma pessoa defensora oficiosa, caso esteja em causa um processo penal ou contraordenacional; ou a dispensa do pagamento da taxa de justiça e dos encargos com o processo; ou a possibilidade de fazer o pagamento em prestações.

Especialista em Direito Laboral: se houver possibilidade financeira ou existir uma pessoa especialista de direito laboral disponível para ajudar, é importante partilhar o que aconteceu e pedir indicações sobre como se deve proceder.

Outros apoios: A família e pessoas amigas são uma importante rede de apoio para quem atravessa uma situação de assédio. É importante não ter vergonha e procurar apoio. Todas as pessoas que viveram uma situação de assédio merecem apoio. Colegas de trabalho de confiança podem apoiar, proteger, ser testemunhas e ajudar a evitar situações de repetição/ continuação do assédio.

Consultar, nos Contactos Úteis (ver pág.111), a lista de algumas associações que disponibilizam apoio psicológico gratuito, ou com custo reduzido.

Recordar sempre que a culpa não é da pessoa assediada
Frequentemente, as pessoas que vivem uma situação de assédio culpabilizam-se pelo que aconteceu, mas a única pessoa responsável pela situação é quem comete assédio.

Dizer a quem assediou para parar
Se houver essa capacidade, e se for seguro, pedir à pessoa assediadora que pare ou mude o seu comportamento, de preferência por escrito para ficar registada a oposição. Esta carta / e-mail deve ter 3 partes fundamentais:
1. Descrever o que aconteceu, especificamente o comportamento que incomodou, detalhando também, se possível, a data, a hora e o local;
2. Descrever o que foi sentido nesse momento e depois da situação;
3. Afirmar de forma explícita a vontade que esse comportamento termine.
Pode-se, e deve-se, dizer 'não' à continuação dos comportamentos e atitudes desconfortáveis e que se consideram ofensivos. Se foi feito presencialmente, sugere-se o acompanhamento de alguém de confiança que possa ser testemunha durante essa conversa. Em alternativa, sugere-se que a conversa aconteça num local onde estejam outras pessoas.

Criar prova / Não eliminar ou destruir evidências / Manter um registo
Tomar nota de incidentes, datas, o impacto que tiveram e de todas as ações que foram tomadas. Se possível, pedir a testemunhas para relatar e descrever o incidente por escrito, pois podem ser importantes e fortalecerem a denúncia. Se houver apoio médico, psicológico e/ou psiquiátrico, ou outro tipo de apoio, por causa desta situação, tomar nota disso também. Um relatório médico que ateste os danos psicológicos ou físicos pode ser muito importante. Guardar cópias de todos os e-mails, mensagens escritas, mensagens nas redes sociais, notas escritas em papel, etc., que a pessoa que assediou possa enviar. Fazer *print-screen*, caso a situação de assédio aconteça online.

Apresentar queixa
Pode-se apresentar uma queixa interna na organização onde se trabalha. Este processo é mais simples quando existem canais específicos para denunciar situações de assédio. Se não existirem, pode-se dirigir a alguém com responsabilidade na organização, que tenha condições para receber a denúncia e agir sobre a situação com imparcialidade e sem conivência com a pessoa assediadora. Por lei, entidades com mais de sete trabalhadores são obrigadas a ter um código de conduta de prevenção do assédio, bem como disponibilizar os meios para apresentar queixa, de forma segura. (ver pág. 74)

Pode-se também apresentar queixa formal, através destas instituições:
Sindicato CENA-STE
CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)
ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho)
Inspeção-Geral das Finanças
Canal de denúncia da Direção-Geral das Artes
Ministério Público (em casos de maior gravidade, como agressão física e/ou sexual, perseguição, ameaça, a queixa pode ser apresentada no Ministério Público. Pode-se procurar apoio junto de especialistas de direito laboral, antes de dar este passo.)

ATENÇÃO

Se o contrato estiver ainda em vigor, incluir na queixa a sua data de término, para que a inspeção possa ter em conta a prioridade e a urgência do caso.

REDES SOCIAIS
Evitar a exposição da situação nas redes sociais e usar os canais próprios para apresentar uma queixa. A exposição nas redes sociais não constitui queixa formal e corre-se o perigo de difamação e revitimização. Além de que as pessoas assediadas ficam expostas a comentários e suposições que fragilizam a situação.

PRAZO PARA DENUNCIAR UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO LABORAL

Se o contrato estiver em vigor, pode-se invocar a prática de assédio a todo o tempo. O assédio laboral constitui contraordenação muito grave, dá lugar ao pagamento de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, e constitui justa causa de resolução do contrato, no prazo de **30 DIAS** a contar da prática dos factos, com direito a indemnização.

Após a cessação do contrato, dispõe-se de um **1 ANO** para vir invocar créditos laborais, como por exemplo, pagamento de subsídios de férias, indemnizações, etc.

Se existir responsabilidade penal, nos termos da lei, em regra, o prazo para apresentar uma queixa por crime é de **SEIS MESES** a partir da data em que a pessoa que viveu uma situação de assédio, ou quem teve conhecimento do crime, soube do facto e da sua autoria. Este prazo aplica-se a queixas por crimes semi-públicos e particulares. No caso de crimes públicos ou semi-públicos contra a liberdade sexual, o Ministério Público pode iniciar um procedimento criminal até **UM ANO** após ter conhecimento do facto e da sua autoria. Pode ter conhecimento do facto através de outras pessoas, testemunhas ou não, e não necessariamente através da pessoa assediada – que tem direito à proteção legal mesmo que não avance com um processo-crime.

PARA QUEM TESTEMUNHOU UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO

- Oferecer apoio e manter contacto regular.
- Ouvir o testemunho, sem julgar, questionar ou desvalorizar a situação (ex. não dizer: “acontece a toda a gente”; “faz parte”; “também já me aconteceu a mim e eu estou aqui”).
- Indicar onde pode encontrar informação, aconselhamento e ajuda (como criar prova, onde procurar apoio, como apresentar queixa, etc.). As pessoas assediadas ficam muitas vezes confusas e sem saber como reagir.
- Ajudar a pessoa a fazer uma queixa quando estiverem reunidas as condições de segurança e a pessoa desejar fazê-lo.
- Disponibilizar-se para testemunhar qualquer comportamento observado.
- Manter um registo de: datas e testemunhas do incidente; comportamento observado; impacto que teve; ações tomadas.
- Evitar que a pessoa que viveu a situação de assédio fique a sós com a pessoa que a assediou, ou evitar situações que possam conduzir à repetição do assédio.
- Não fazer nenhuma ação sem o conhecimento e consentimento da pessoa que viveu a situação de assédio. Respeitar o tempo que a pessoa precisa para tomar uma decisão/ação.
- Ao perceber que a pessoa está a viver uma situação de assédio e não tem consciência disso ou não a reconheceu ainda, pode-se conversar com essa pessoa e tentar sensibilizá-la, respeitando sempre o seu tempo.

SABIAS QUE...

Bystander effect (o efeito espectador/a/ie) designa a tendência para não agir perante uma situação que exige intervenção quando outras pessoas estão presentes. A presença de várias pessoas pode levar cada uma a assumir que alguém irá intervir, favorecendo a inação e a passividade coletiva.

Em vez de assumir uma posição passiva, pode-se agir como *upstanders*: pessoas que intervêm de forma ativa perante comportamentos prejudiciais, sem ignorar ou desvalorizar aquilo que veem ou ouvem. Intervir pode significar interromper diretamente o comportamento, apoiar quem está a viver uma situação de assédio ou procurar ajuda adequada.

No caso de haver risco, pode-se recorrer a apoio especializado, como forças de segurança, bombeiros, serviços de emergência ou segurança do espaço.

Para agir como *upstander*, é necessário reconhecer que determinado comportamento é prejudicial. Por isso, conhecer o que constitui assédio é importante, mas também desenvolver consciência sobre as suas diferentes formas e os impactos que pode ter.

PARA PESSOAS AMIGAS OU FAMILIARES DE ALGUÉM QUE VIVEU ASSÉDIO

- Escutar a sua experiência, sem julgar, questionar ou desvalorizar a situação, acolhendo as suas emoções e sentimentos.
- Ajudar a pessoa a ser prudente, evitando precipitações, por exemplo, destruir ou apagar mensagens.
- Oferecer apoio.
- Indicar onde encontrar informação, aconselhamento e ajuda (como criar provas, onde procurar apoio, como apresentar queixa, etc.).
- Reforçar a ideia de que, apesar da vergonha e culpa que se possa sentir, a responsabilidade da situação de assédio é da pessoa que assedia.
- Reforçar a ideia de que ninguém pede para viver situações que não deseja, que causam desconforto ou que são ofensivas.

PARA ENTIDADES EMPREGADORAS

O Código do Trabalho, nos artigos 24.º e 29.º, define como **ilegal**, a **discriminação** de uma pessoa trabalhadora no emprego, ou no acesso ao emprego, e o assédio moral e sexual no local de trabalho.

O Artigo 16.º do **Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura (Decreto-Lei n.º 105/2021 de 29 de novembro)** define, no n.º 4, que: "É proibida qualquer prática de assédio no acesso ou execução do trabalho, nomeadamente o assédio sexual, não podendo o empregador condicionar o acesso ou a participação em espetáculo ou evento cultural ou o desempenho de determinada atividade de interpretação artística à prática de comportamentos indesejados de caráter sexual."

Para além disso, a lei impõe à entidade empregadora o **dever de proteger a saúde (física e psicológica), a segurança e o bem-estar** de quem trabalha e de outras pessoas que possam ser afetadas.

ASSIM, AS ENTIDADES EMPREGADORAS DEVEM:

- Definir políticas e medidas adequadas contra o assédio (moral e sexual) no local de trabalho, que sejam efetivamente implementadas, monitorizadas e comunicadas a todas as pessoas trabalhadoras, independentemente do seu vínculo contratual (contrato; recibos verdes; *freelancer* ou outros).

- Tomar as medidas adequadas para eliminar ou minimizar, na medida do possível, os riscos para a saúde e segurança antes que ocorram, prevenindo, designadamente, situações de assédio.

- Adotar as medidas corretivas adequadas, caso ocorra alguma situação de assédio (moral ou sexual) no local de trabalho, nomeadamente através da criação de canais de reporte próprios, seguros e confidenciais (ver pág. 71);

- Adquirir formação acerca do assédio laboral, das suas práticas e impactos, das formas de o prevenir, dos serviços e outros tipos de resposta existentes para as pessoas assediadas.

- Elaborar um fluxograma das obrigações a partir do momento em que se conhece uma situação de assédio laboral. Incluir os prazos máximos de resposta e as formas de comunicação entre entidade empregadora, quem assedia, quem é alvo de assédio, as testemunhas e outras partes envolvidas, quando aplicável.

> *"(...) a minha primeira reação foi de, pronto, achar que é normal, que era eu que não estava habituado a um trabalho mais flexível. Depois, as coisas começaram-se a tornar óbvias... que eu, estava já a ser, de certa forma, abusado. E a minha reação foi de tentar impor um limite e, no momento em que impus um limite, a reação da outra parte foi ainda pior. Foi basicamente pôr a responsabilidade em mim, de que eu é que não estava a cumprir."*
>
> (MUDA, 2026)

ARTIGO 29.°
ASSÉDIO.

Lei n.° 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho (versão atualizada)

1 - É **proibida** a prática de assédio.
(…)
6 - O **denunciante e** as **testemunhas** por si indicadas **não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo**, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

ARTIGO 24.°
DIREITO À IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO E NO TRABALHO

Lei n.° 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho (versão atualizada)

1 - O **trabalhador ou candidato a emprego** tem **direito a igualdade de oportunidades e de tratamento** no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, **não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever** em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.
(…)
4 - **O empregador deve afixar** na empresa, em local apropriado, **a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação**.
5 - Constitui **contraordenação muito grave a violação do** disposto no **n.° 1** e constitui **contraordenação leve a violação do** disposto no **n.° 4**.



PROPOSTAS DE POLÍTICAS E PRÁTICAS

As propostas seguintes são ações que podem ser realizadas ao mesmo tempo, não tendo uma ordem de prioridade. Não é uma lista hierárquica, pelo que a numeração serve apenas para a organização dos conteúdos. Todas as pessoas, agentes e instituições podem agir nas suas diferentes escalas, ao mesmo tempo, em simultâneo, de forma unida ou separadamente. Contudo, decidiu-se começar pelo poder político (Tutela e Entidades Financiadoras), porque se considera o Assédio Laboral nas Artes Performativas e Cruzamentos Disciplinares como um problema estrutural. Convoca-se a Tutela e as Entidades Financiadoras a tomarem a iniciativa e darem o primeiro passo no incentivo a práticas de prevenção e a políticas de tolerância zero ao assédio laboral.

TUTELA / ENTIDADES FINANCIADORAS

Tutela: neste momento (2026), o Ministério da Cultura, o Ministério da Educação e o Ministério do Ensino Superior. Entidades Financiadoras: todas as entidades que financiam áreas do setor artístico, seja em forma de bolsas, de editais, concursos ou entidades que co-produzem projetos artísticos (Direção Geral das Artes, Fundações, Festivais, Teatros, etc.).

1 - Regulação das Condições de Trabalho do Setor Artístico

2 - Caracterização do setor e Estudos Científicos sobre Assédio

3 - Sanções Acessórias

4 - Financiamento, Regulamentação e Fiscalização

5 - Canais de Reporte

ENTIDADES EMPREGADORAS

Entidades Empregadoras: todas as entidades que programam, co-produzem ou acolhem projetos artísticos (espetáculos, residências artísticas, espaços de ensaios, espaços de mediação, festivais, etc.). Mas também todas as estruturas artísticas, coletivos, associações, grupos informais que produzem, criam, programam e apresentam trabalhos artísticos.

4 - Financiamento, Regulamentação e Fiscalização

5 - Canais de Reporte

6 - Código de Conduta

7 - Comissões Independentes

8 - Apoio psicológico, Coordenação de Bem-Estar e Coordenação de Intimidade

9 - Práticas de Prevenção do Assédio Dirigidas ao Público

10 - Práticas Restaurativas

11 - Formação Especializada em Assédio (para as equipas)

12 - Protocolos de Acolhimento (no início dos projetos artísticos)

ESCOLAS / CONTEXTOS FORMATIVOS

Escolas e contextos formativos: todas as instituições que lecionam (escolas profissionais, escolas de ensino superior, politécnicos, universidades, escolas particulares, etc). Mas também todos os contextos de formação com oficinas, workshops, seminários, aulas online, palestras, etc. De curta ou muita duração e direcionado a todo o tipo de público de todas as idades.

4 - Financiamento, Regulamentação e Fiscalização

5 - Canais de Reporte

6 - Código de Conduta

7 - Comissões Independentes

8 - Apoio psicológico, Coordenação de Bem-Estar e Coordenação de Intimidade

9 - Práticas de Prevenção do Assédio Dirigidas ao Público

11 - Formação Especializada em Assédio (para as pessoas que lecionam)

11 - Formação Especializada em Assédio (nos currículos letivos)

12 - Protocolos de Acolhimento (no Início dos anos letivos)

13 - Promoção de Espaços de Encontro

AÇÕES EM REDE

Para a realização de Ações em Rede identificam-se não só todas as estruturas e organizações identificadas anteriormente de grande, média e pequena escala, como também todas as Associações, Organizações e Grupos Informais representativos do setor.

13 - Promoção de Espaços de Encontro

14 - Políticas e Práticas

15 - Partilhadas de Prevenção e Tolerância Zero

1. REGULAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SETOR ARTÍSTICO

Os dados apresentados no relatório científico realizado pelo MUDA (2026) indicam que a **precariedade laboral** constitui um fator de risco para o assédio no setor artístico português, a par de outros fatores como:

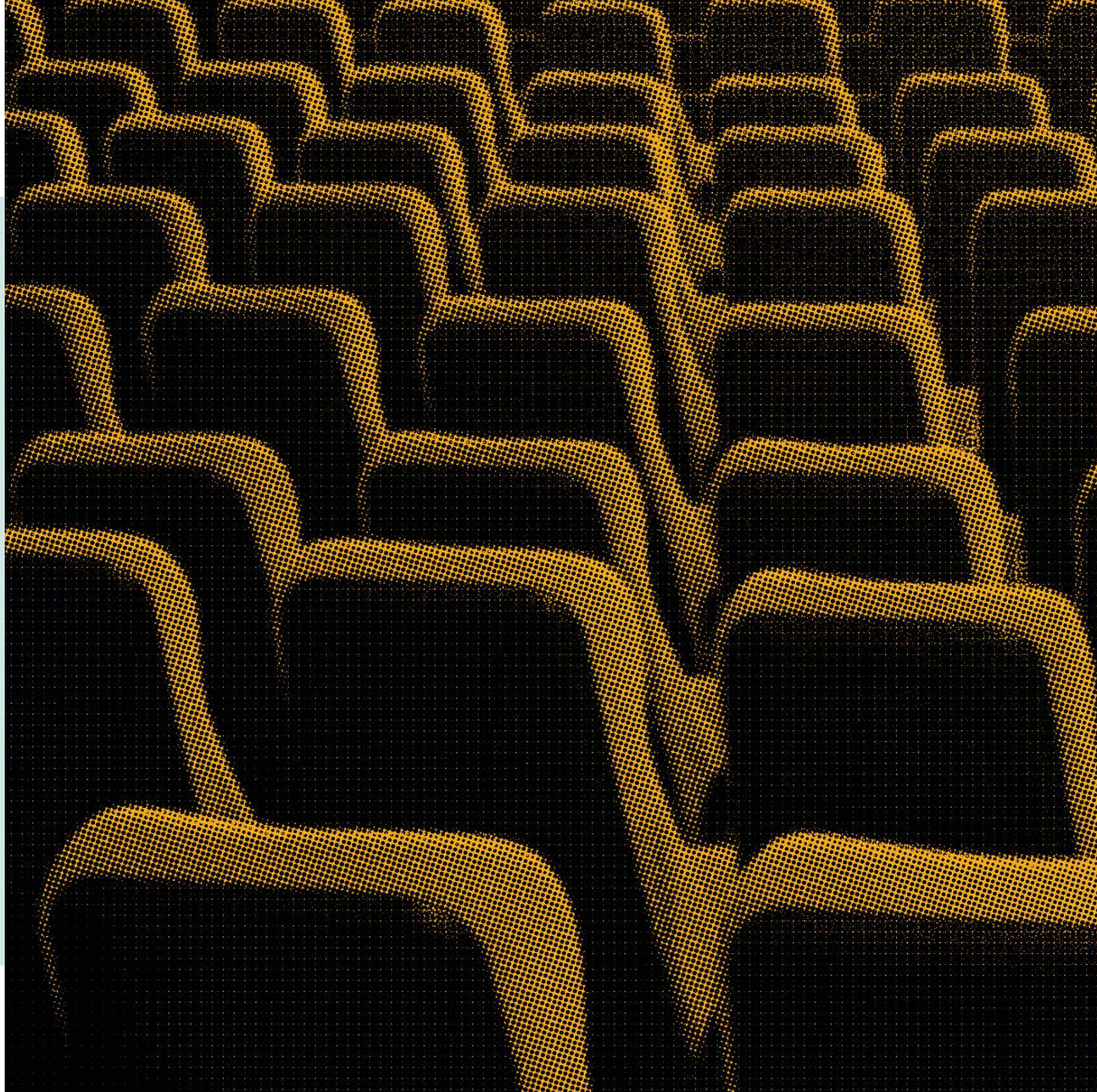
- Instabilidade contratual
- Elevada competitividade
- Dependência de redes informais
- Ausência de mecanismos eficazes de proteção
- Relações de poder assimétricas
- Dependência de contratos de curta duração
- Convites informais para participação em projetos profissionais

O assédio deixa de ser apenas um problema interpessoal para assumir uma dimensão estrutural, sustentada pelas condições de organização do trabalho. Nesse sentido, é urgente reforçar a regularização das condições de trabalho no setor artístico também como forma de ação contra o assédio laboral (moral e sexual).

Caracterização da situação ocupacional das pessoas participantes da amostra integrada no estudo.

(MUDA, 2026)

INDICADOR	RESULTADO
EMPREGO A TEMPO INTEIRO	**37,5%**
FREELANCERS	**40,5%**
FREELANCERS TEMPORARIAMENTE SEM ATIVIDADE	**10,5%**
TRABALHAM PARA MAIS DE DUAS ENTIDADES	**43,5%**
EXERCEM ATIVIDADE FORA DO SETOR ARTÍSTICO	**33,2%**



2.CARACTERIZAÇÃO DO SETOR ARTÍSTICO E ESTUDOS CIENTÍFICOS SOBRE ASSÉDIO

O relatório MUDA (2026) apontou a urgência da **caracterização do setor artístico,** através do levantamento do número de profissionais; do número e tipo de estruturas de produção, criação e programação; das escolas e espaços de formação. Analisar estes dados, usando diferentes marcadores de caracterização sociodemográfica, como género, deficiência, localidade, vínculos contratuais, financiamentos, etc., permitirá uma intervenção mais consequente nas condições de trabalho do setor artístico.

O MUDA sugere que esta caracterização do setor se junte ao debate vivo, complexo e atual, que diferentes movimentos anti-racistas têm desenvolvido, nas sociedades em geral, para que os censos, e qualquer caracterização demográfica das populações, inclua a **recolha de dados de auto-identificação** de pertença étnico-racial e ancestralidade, à semelhança do que acontece no Brasil, E.U.A. e Reino Unido, de modo a atuar junto do racismo individual, institucional e estrutural que cria condições de desigualdade e violência, também presentes no setor das Artes Performativas e Cruzamentos Disciplinares.

A **realização contínua de estudos científicos sobre o assédio no setor artístico** é uma ferramenta fundamental no trabalho estrutural que há a fazer. O MUDA desenvolveu o primeiro e único, até à data (2026), estudo científico sobre Assédio nas Artes Performativas e Cruzamentos Disciplinares. Contudo, faltam mais dados para que seja feito um estudo completo do setor, que permita também uma avaliação das medidas e políticas implementadas e uma ação mais imediata. Nos contextos formativos e nas escolas, a existência de estudos científicos é fundamental, porque, para além de serem contextos em que muitas vezes há pessoas menores de idade, é também nestes ambientes que se normalizam algumas práticas de assédio.

3.SANÇÕES ACESSÓRIAS

Devido à elevada incidência de situações envolvendo chefias e direção artística (MUDA, 2026) é relevante adotar sanções acessórias (medida já adotada por alguns países), nomeadamente a **inibição temporária de candidaturas a concursos, ou a financiamento público** em casos de condenação por assédio e a perda de apoios.

ASSÉDIO SEXUAL: QUEM SÃO AS PESSOAS AGRESSORAS? (MUDA, 2026)

POSIÇÃO DA PESSOA AGRESSORA	%
Pessoa em posição de chefia ou direção artística	40,9%
Colega de trabalho	25,0%
Pessoa docente ou formadora	15,7%
Pessoal técnico ou de apoio	7,4%
Representante da entidade contratante	5,2%
Equipa de produção	3,4%
Público/espectadores/as/ies	3,1%

ASSÉDIO MORAL: QUEM SÃO AS PESSOAS AGRESSORAS? (MUDA, 2026)

POSIÇÃO DA PESSOA AGRESSORA	%
Pessoa em posição de chefia ou direção artística	76,9%
Colega de trabalho	26,8%
Pessoa docente ou formadora	19,3%
Representante da entidade contratante (produtora, casting, etc.)	13,3%
Equipa de produção	11,3%
Pessoal técnico ou de apoio	8,3%
Público/espectadores/as/ies	2,5%

4.FINANCIAMENTO, REGULAMENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Só será possível uma **mudança estrutural com financiamento e regulamentação** da coordenação de intimidade e bem-estar, do apoio psicológico, da formação especializada em assédio, da aplicação de práticas restaurativas e das comissões independentes.

O financiamento, regulamentação e fiscalização incentivam e, sobretudo, regularizam a implementação de políticas e práticas de mudança, que **devem ser monitorizadas** – preferencialmente de forma pedagógica.

Convoca-se a tutela e as entidades financiadoras a criarem **bolsas e apoios financeiros que possibilitem a formação e a contratação** de coordenação de intimidade e bem-estar (ver pág. 80). Como ação imediata, sugere-se ainda: a formação especializada nestas áreas direcionadas ao setor artístico; que os apoios e financiamentos contabilizem a contratação de pessoas especializadas nestas áreas; que as entidades financiadoras introduzam a **obrigatoriedade da contratação de pessoas especialistas em coordenação de intimidade e/ou de bem-estar** no momento de avaliação dos projetos artísticos, quando estes reúnem à partida as condições que se demonstrem necessárias a estas tarefas.

Será ainda necessário o financiamento de **serviços de acompanhamento psicológico especializado** e serviços de resposta imediata pós-incidente. E como medidas de prevenção e ação o **financiamento** de **comissões independentes e a aplicação de práticas restaurativas** (ver pág. 77 e 95) nas entidades empregadoras e nas escolas ou espaços de formação, sendo essencial na reparação e acompanhamento das situações de assédio.

5.CANAIS DE REPORTE

Recomenda-se que todas as entidades financiadoras, empregadoras, escolas e contextos formativos disponham de procedimentos objetivos para comunicar situações de assédio, através de:

1. Criação de **múltiplos canais de reporte.** Reconhecendo que nem sempre é seguro denunciar diretamente à chefia, defende-se a existência de **vários canais de comunicação**, permitindo que a pessoa que viveu ou testemunhou uma situação de assédio laboral (moral e sexual) escolha o mais adequado à sua situação, que podem ser:

- comunicação direta à pessoa assediadora, quando existam condições de segurança;
- colegas de confiança;
- chefias de departamento;
- produção ou entidade empregadora;
- coordenação de bem-estar ou recursos humanos;
- sindicatos;
- autoridades policiais e Ministério Público, nos casos mais graves.

Esta diversidade procura reduzir barreiras à denúncia e acomodar diferentes contextos laborais, particularmente importantes num setor caracterizado por relações de trabalho temporárias.

Tendo em conta o ecossistema da vulnerabilidade e recordando as assimetrias de poder é importante considerar que a pessoa nomeada é isenta e consegue garantir a segurança e a confidencialidade de todo o processo. Propõe-se assim uma eleição democrática e a rotatividade desta função.

2. Eleição de pelo menos uma **pessoa responsável pela receção de denúncias** de assédio e pelo seu acompanhamento dentro de cada estrutura artística e/ou projeto artístico. Esta atribuição de mentoria deverá, posteriormente, ser regulamentada em função da dimensão e/ou número de pessoas integrantes da equipa. A pessoa com funções de mentoria deverá responder pela correta aplicação de um Código de Conduta e da legislação laboral. Em caso de denúncia, esta pessoa deverá comunicar verbalmente à pessoa que foi denunciada a medida implementada ou, por escrito, em caso de manifesta gravidade dos factos relatados, informando sobre o envio da denúncia, designadamente para as entidades com competências fiscalizadoras, e acompanhar a pessoa assediada no processo da denúncia.

3. Confidencialidade e proteção.
Os canais de reporte devem assegurar:

- confidencialidade;
- proteção da identidade da pessoa que viveu ou testemunhou uma situação de Assédio;
- acompanhamento durante todo o processo;
- proteção contra represálias.

Encaminhamento para entidades externas quando os mecanismos internos são insuficientes ou inexistentes, designadamente:

- Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT);
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE);

Sindicatos;

- Ministério Público;
- PSP, GNR ou Polícia Judiciária, quando estejam em causa ilícitos criminais.

CANAIS DE REPORTE (RESUMO)

ACESSIBILIDADE	Disponibilizar vários canais de denúncia, internos e externos.
CONFIDENCIALIDADE	Garantir proteção da identidade e da informação comunicada.
INDEPENDÊNCIA	Sempre que possível recorrer a entidades externas.
PROTEÇÃO	Assegurar que as pessoas assediadas e testemunhas não sofrem represálias.
ACOMPANHAMENTO	Disponibilizar apoio jurídico, psicológico e orientação durante todo o processo.
ARTICULAÇÃO INSTITUCIONAL	Encaminhar os casos para ACT, CITE, sindicatos ou autoridades judiciais quando adequado.

6.CÓDIGOS DE CONDUTA

Todas as entidades empregadoras (incluindo escolas e contextos formativos), independentemente da sua dimensão, podem/devem implementar um código de conduta que:

- Declare o seu compromisso em proporcionar um ambiente de trabalho seguro, respeitador, inclusivo e livre de assédio;
- Deixe explícito que qualquer forma de assédio é ilegal no local de trabalho;
- Defina o procedimento para tratar denúncias de forma justa, célere, confidencial e adequada às circunstâncias.

Consultar aqui uma minuta exemplificativa de um Código de Conduta para aplicar no ambiente de trabalho, ou numa escola!

ATENÇÃO

Por lei, todas as entidades com mais de 7 pessoas trabalhadoras são obrigadas a ter um código de conduta.
(Esta previsão surgiu com a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que alterou o Código do Trabalho, e está prevista no artigo 127.º, n.º 1, alínea k) desse Código.

O projeto MUDA propõe que entidades com menos de 7 pessoas trabalhadoras também sejam obrigadas a ter um código de conduta, pois uma das características do nosso setor é a diversidade de contextos laborais que muitas vezes são informais, ou, não sendo, são compostos por equipas muito reduzidas.

COMO CRIAR E IMPLEMENTAR UM CÓDIGO DE CONDUTA:

O MUDA propõe que pessoas estudantes ou trabalhadoras façam parte da criação do código de conduta, para que todas as pessoas se sintam representadas. E que no processo de criação do código sejam tiradas dúvidas. A realização deste passo pode ser um momento fundamental no início dos trabalhos, seja em escolas, salas de ensaios, salas de produção, etc.

Um código que não seja implementado através da comunicação, participação, formação e ação efetiva terá pouca ou nenhuma utilidade. Algumas medidas que podem ajudar à prática:

1. DIVULGAR E PROMOVER

- Promover o código em reuniões de equipa, no primeiro dia de ensaios, antes de digressões ou noutras reuniões de grupo;
- Enviar uma cópia do código por correio eletrónico a todas as pessoas trabalhadoras;
- Afixar o código em quadros de aviso, salas de convívio, camarins, salas de ensaio e outros espaços de trabalho, bem como incluí-lo nos manuais e materiais de acolhimento;
- Disponibilizar uma cópia do código online, de forma facilmente acessível a todas as pessoas;
- Fornecer o código e outras informações relevantes a quem entra para a equipa como parte integrante do processo de acolhimento;
- Juntar uma cópia ao contrato de trabalho;
- Garantir que a direção e gestão discutem e reforçam regularmente o código nas reuniões de equipa;
- Assegurar que todas as pessoas conhecem o código e sabem onde podem consultá-lo.

2. FORMAR, COMUNICAR E DISCUTIR

- Informar as pessoas trabalhadoras de que a direção apoia o código e que todas as pessoas têm a obrigação de o cumprir;
- Solicitar a todas as pessoas trabalhadoras que assinem uma declaração que confirma que receberam, leram e compreenderam o código de conduta;
- Garantir que o código é acessível a pessoas trabalhadoras com deficiência;
- Sempre que necessário, traduzir o código para os idiomas relevantes da comunidade, de modo a torná-las acessíveis a pessoas cuja língua materna não seja o português;
- Realizar, ou proporcionar oportunidades para ações de formação regulares dirigidas a todas pessoas trabalhadoras sobre assédio:
- Formar todas as pessoas com cargos de direção sobre as suas responsabilidades e fornecer-lhes ferramentas eficazes para assegurar um ambiente de trabalho livre de assédio.
- Garantir que as pessoas responsáveis pela receção e investigação de denúncias recebam formação e/ou informação sobre a forma adequada de tratar essas situações;
- Manter registos, explícitos e rigorosos, da informação e da formação recebida por cada pessoa trabalhadora (por exemplo, cópias dos códigos de conduta assinados, registos das ações de formação frequentadas e das discussões realizadas com a direção).

3. REVER O CÓDIGO DE CONDUTA E OS PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DE DENÚNCIAS

- Atribuir a responsabilidade pela divulgação e revisão do código de conduta a uma função ou departamento específico, garantindo que esta ferramenta é amplamente promovida e regularmente atualizada.
- Avaliar a eficácia do código existente e identificar áreas de melhoria que possam reduzir o risco de ocorrência de novos incidentes, sempre que é recebida uma denúncia.

7. COMISSÕES INDEPENDENTES

QUANDO CRIAR UMA COMISSÃO INDEPENDENTE:

Uma Comissão Independente pode/deve ser instituída assim que uma entidade artística, produtora, festival, escola, associação, etc. tenha uma estrutura de trabalho continuada ou recorra regularmente a equipas temporárias. Em particular, é recomendável criá-la quando:

- existem relações hierárquicas fortes entre direção artística, produção e equipas;
- há contratação frequente por projeto, recibos verdes ou vínculos temporários;
- as pessoas trabalhadoras dependem de convites, castings ou recomendações para continuar a trabalhar;
- não existem canais internos de denúncia verdadeiramente confidenciais;
- já ocorreram denúncias, rumores persistentes ou situações de conflito relacionadas com assédio;
- a entidade recebe financiamento público e deve garantir condições de trabalho seguras e dignas.

COMO CRIAR UMA COMISSÃO INDEPENDENTE

1. INDEPENDÊNCIA INSTITUCIONAL
A comissão não deve depender da direção artística, da produção ou da administração da entidade onde ocorreu a denúncia. A sua autonomia é fundamental para evitar conflitos de interesse e garantir confiança no processo.

2. COMPOSIÇÃO MULTIDISCIPLINAR
Uma comissão deve integrar profissionais com competências complementares, por exemplo:

- jurista com especialização em direito do trabalho;
- profissional de psicologia ou psicoterapia com experiência em trauma;
- especialista em igualdade e prevenção de assédio;
- pessoa representante do setor artístico sem relação direta com os casos analisados;
- eventualmente uma pessoa representante sindical ou de uma associação representativa do setor.

3. COMPETÊNCIAS
A comissão deve ser responsável por:

- receber denúncias confidenciais;
- garantir proteção imediata de quem viveu ou testemunhou uma situação de assédio;
- realizar uma avaliação preliminar independente;
- acompanhar a recolha de provas;
- emitir recomendações à entidade empregadora;
- encaminhar casos para a ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho, ou para a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, ou Ministério Público ou autoridades policiais quando necessário; ou para organismos financiadores como a DGArtes – Direção Geral das Artes;
- acompanhar a implementação de medidas preventivas;
- propôr ações de reparação.

4. GARANTIAS PROCESSUAIS
O funcionamento da Comissão Independente deve assegurar:

- confidencialidade;
- proteção contra represálias;
- direito de audiência de todas as partes;
- prazos definidos para resposta;
- registo documental;
- possibilidade de recurso;
- garantir a reparação.

PORQUÊ CRIAR UMA COMISSÃO INDEPENDENTE?

O Relatório MUDA (2026) demonstra que, no contexto do setor artístico português, grande parte do assédio envolve pessoas em posições de chefia ou direção artística. Por esse motivo, um canal de reporte exclusivamente interno pode ser insuficiente. Quando a denúncia é recebida e analisada pela própria hierarquia da entidade, podem surgir conflitos de interesses e falta de confiança por parte de quem viveu ou testemunhou a situação.

A melhor prática passa, assim, pela existência de dois mecanismos complementares: um canal de reporte confidencial e uma comissão independente, com autonomia para receber e analisar denúncias de forma imparcial e com garantias de proteção contra represálias.

8. APOIO PSICOLÓGICO, COORDENAÇÃO DE BEM-ESTAR E COORDENAÇÃO DE INTIMIDADE

APOIO PSICOLÓGICO	_ Tem uma dimensão preventiva, mas também reparadora. _ Dá apoio sobre prevenção de riscos, stress e problemas de saúde mental;
COORDENAÇÃO DE BEM-ESTAR	_ O seu papel não é terapêutico. Não faz diagnósticos de doenças ou condições, mas pode encaminhar para apoios especializados, quando apropriado. _ Auxilia na criação e implementação de códigos de conduta, fazendo mediação, se necessário, em caso de assédio; _ É necessária quando existem cenas com conteúdo intenso ou emocionalmente desafiante, como sofrimento, lesões e representações de abuso de substâncias ou crises de saúde mental.
COORDENAÇÃO DE INTIMIDADE	_ É necessária quando existem cenas íntimas, envolvendo nudez/exposição excessiva, atos sexuais simulados e/ou contacto físico íntimo.

A coordenação de bem-estar trabalha geralmente, em conjunto, e de forma articulada, com profissionais de saúde mental, coordenação de intimidade, direção de acrobacias e combate cénico, etc.

8.1. APOIO PSICOLÓGICO

Dados os impactos que o relatório MUDA (2026) revelou a nível psicológico, recomenda-se a disponibilização de **apoio psicológico especializado** que desenvolva mecanismos de resposta imediata pós-incidente, tanto nas entidades empregadoras como nas escolas e contextos formativos. Atendendo à vulnerabilidade do setor e à intermitência do trabalho, sugere-se que a tutela possa assegurar apoio psicológico, através da criação de um gabinete específico.

8.2. COORDENAÇÃO DE BEM-ESTAR

O que é a coordenação de bem-estar?

A coordenação de bem-estar é uma função desempenhada por uma pessoa, com formação especializada, que fornece apoio estruturado sobre como prevenir o surgimento de stress e problemas de saúde mental, e que dá apoio às chefias das entidades empregadoras no cumprimento da sua obrigação legal de promover ambientes de trabalho saudáveis. Atua como ponto de contacto confidencial e imparcial entre elenco, direção, e demais pessoas colaboradoras. Em vez de agir apenas nos momentos de crise, a coordenação de bem-estar trabalha preventiva e proativamente para incorporar práticas de trabalho responsáveis e mentalmente saudáveis, que fortaleçam a comunicação, apoiem a liderança e promovam ambientes de produção seguros, sustentáveis e produtivos. Presta auxílio na criação e implementação dos códigos de conduta sobre assédio laboral, na gestão e investigação de casos de assédio e discriminação, atuando como mediadores para resolver problemas, se necessário.

O seu papel não é terapêutico, e não faz diagnósticos de doenças ou condições clínicas. Centra-se na identificação de riscos, no apoio à intervenção precoce e no encaminhamento para serviços especializados, quando apropriado.

A maior parte dos manuais internacionais distingue entre direção de intimidade, para a área das Artes Performativas, e coordenação de intimidade, para o cinema e audiovisual. Neste Manual, optámos por usar coordenação de intimidade, dado que é o termo mais conhecido em Portugal e que muitas das pessoas profissionais das Artes Performativas trabalham frequentemente noutras áreas artísticas, como o Cinema e Audiovisual.

O QUE FAZ A COORDENAÇÃO DE BEM-ESTAR?

1

PRÉ-PRODUÇÃO

Define políticas para lidar com situações de assédio, nomeadamente códigos de conduta e canais de reporte

Define políticas para a saúde mental e bem-estar

Realiza avaliações de risco de saúde mental e stress, e riscos relacionados com conteúdo sensível

Identifica necessidades de bem-estar, criando planos de bem-estar individualizados para toda a equipa

2

PRODUÇÃO

Fornece apoio confidencial para a equipa e a direção

Facilita a mediação e investigação de situações de assédio laboral

Identifica e resolve conflitos precocemente

Implementa planos de controlo de riscos de stress e saúde mental

Encaminha a equipa para profissionais clínicos ou outros tipos de apoio, quando necessário

Coordena a resposta a eventuais incidentes, que afetem a saúde física e mental das equipas

Promove o encontro entre pares e a criação de redes de apoio mútuo dentro da equipa

3

PÓS-PRODUÇÃO E TRANSMISSÃO

Apoia as equipas de pós-produção

Gere riscos relacionados com conteúdo sensível

Implementa avaliação e recolha de feedback, para facilitar aprendizagens e melhorias, integrando ideias e sugestões da equipa

QUANDO É NECESSÁRIO CONTRATAR A COORDENAÇÃO DE BEM-ESTAR?

Se uma produção envolver **longas horas de trabalho, cenas de alta pressão, conteúdo sensível ou pessoas colaboradoras vulneráveis**, a contratação de coordenação de bem-estar é recomendada de modo a cumprir o dever da entidade empregadora de criar ambientes de trabalho saudáveis e seguros.

A coordenação de bem-estar deve ser integrada idealmente nas fases iniciais da produção, para que possa agir preventivamente.

Nos contactos úteis deste manual, encontram-se algumas escolas onde obter formação em coordenação de bem-estar. (ver pág. 111)

Entre 2022 e 2026, no País de Gales (UK), um consórcio de entidades como governo, sindicatos, e diferentes agentes das indústrias criativas, desenvolveu um programa piloto (www.cult.cymru/wp-content/uploads/2026/04/CULTCymru_WBF_Report_2026.pdf), onde durante 4 anos, foram incluídas pessoas profissionais de coordenação de bem-estar, em 52 produções, em todo o país de Gales. Apesar das resistências iniciais, mais de 95% das pessoas envolvidas exprimiram, no final do projeto, o desejo da presença continuada desta função nas produções. Lancashire, J. (2026)

8.3. COORDENAÇÃO DE INTIMIDADE

O que é a coordenação de intimidade?

A coordenação de intimidade é um elo entre intérpretes, direção, produção e equipa técnica, advogando pelos direitos e pela integridade física e emocional das pessoas que integram a equipa, em cenas íntimas (nudez/hiper-exposição, atos sexuais simulados e/ou contacto físico íntimo).

Funções da coordenação de intimidade:

- Servir como recurso para concretizar a visão da direção artística;
- Garantir que toda a equipa cumpre os protocolos de segurança adequados;
- Verificar como as pessoas intérpretes se estão a sentir em relação à cena, e definir os seus limites físicos;
- Garantir a manutenção do consentimento durante o processo de ensaio;
- Facilitar a resolução de quaisquer discrepâncias nos acordos ou expectativas entre as pessoas intérpretes e a produção/direção;
- Fazer a direção de movimento/coreografia de nudez, sexo simulado e outras cenas íntimas e de grande exposição/vulnerabilidade;
- Comunicar e, quando necessário, colaborar com departamentos como assistentes de realização, figurinos, adereços e maquilhagem para garantir que as pessoas intérpretes recebem vestuário, barreiras e próteses adequadas para cenas de nudez, de acordo com os detalhes do contrato.

Desde 2018, grandes plataformas da indústria audiovisual, como a *HBO*, a *Netflix* e a *Amazon Prime* tornaram obrigatória a contratação de pessoas profissionais de coordenação de intimidade em produções que contenham sexo simulado, intimidade física e/ou nudez. Em 2019, o maior sindicato de atores dos E.U.A., o SAG-AFTRA, criou orientações para cenas envolvendo nudez e sexo simulado, e é a entidade que certifica o treino nesta área.

Em Portugal, já existem algumas pessoas especializadas nesta função e o seu uso em processos criativos começa lentamente a ser discutido e testado, sobretudo em algumas produções de cinema e audiovisual, mas também em produções estrangeiras nas artes performativas.

Qual a formação necessária para fazer coordenação de intimidade?

As pessoas responsáveis pela coordenação de intimidade devem ter formação especializada em:

- consentimento;
- assédio laboral (moral e sexual);
- direção de movimento
- uso adequado de barreiras de pudor
- mediação e resolução de conflitos
- identidade de género e orientação sexual
- antirracismo
- primeiros socorros em saúde mental, gestão de trauma ou formação relacionada

Nos contactos úteis (ver pág. 111) deste manual, encontram-se algumas escolas onde obter formação certificada em coordenação de intimidade.

QUANDO É PRECISO CONTRATAR UMA COORDENAÇÃO DE INTIMIDADE?

É **ESSENCIAL**, QUANDO EXISTE:

- nudez (exposição de algo que geralmente fica coberta por vestuário de banho) ou nudez parcial
- sexo simulado (incluindo estimulação manual simulada, sexo oral ou penetração)
- intimidade envolvendo menores de idade ou pessoas vulneráveis
- agressão sexual simulada ou uma ação simulada não consentida (é necessário incluir também alguém responsável pelo combate cénico)
- uma pessoa intérprete ou da equipa criativa que pede a coordenação de intimidade

É **RECOMENDADO**, QUANDO EXISTEM:

- cenas com beijos e contacto físico intenso
- toque físico ou apalpação do corpo que possa ser sensível ou desencadeante de resposta traumática

É **BENÉFICO**, QUANDO EXISTE:

- toque físico leve e/ou pontual
- beijo leve e/ou pontual

Outras cenas íntimas que podem ser consideradas altamente sensíveis:

- Aborto
- Aborto espontâneo
- Parto
- Cenas que retratam trauma sexual
- Violência sexual
- Violência física (cenas de assassinato, agressão ou abuso)
- Violência verbal

O conceito de intimidade tem um significado diferente para cada pessoa, pois é moldado pela sua origem cultural, deficiência, identidade de género, idade, sexualidade e sensibilidade pessoal. Isto pode influenciar a forma como a pessoa dá e pede consentimento.
Ao trabalhar com intimidade, é importante ter cuidado ao fazer suposições sobre as experiências, níveis de desconforto, conhecimento, género, sexualidade ou corpo de alguém. Não é apropriado pedir ou exigir que as pessoas revelem qualquer um destes detalhes.

Deve existir um **orçamento e um cronograma adequados** para permitir que as cenas íntimas sejam criadas e executadas de forma consistente com as melhores práticas. Tal como é recomendado para acrobacias ou combate cénico, como parte da **avaliação de risco,** a produção deve identificar as cenas íntimas e procurar a assistência de uma pessoa coordenadora de intimidade, profissional e qualificada para esta tarefa.

É IMPORTANTE LEMBRAR QUE:

_ As pessoas não têm todas a mesma experiência com comportamentos íntimos nas suas vidas pessoais.

_ Os níveis de conforto de alguém não podem ser presumidos com base na sua personalidade geral ou comportamentos anteriores.

_ As pessoas podem não conhecer determinados atos sexuais ou partes do corpo.

_ A identidade de género de alguém não pode ser presumida.

_ A sexualidade de alguém não pode ser presumida.

_ O corpo de alguém não pode ser presumido.

COMO TRABALHAR CENAS ÍNTIMAS EM AUDIÇÕES E CASTINGS

As referências internacionais sobre coordenação de intimidade sugerem que não devem haver circunstâncias em que a nudez ou a seminudez sejam exigidas, propostas ou aceites numa audição inicial. O uso de roupas reveladoras numa audição só deve ser apropriado se for intrínseco ao papel (por exemplo, uma personagem que dança burlesco, anúncio de moda de praia) e isso deverá ser mencionado no *briefing* da audição.
A atividade sexual simulada, incluindo violência sexual, não deverá ser realizada numa audição. A exceção pode ser quando a totalidade do papel envolver a simulação de atividade sexual (por exemplo, uma personagem que faz dança erótica) e o material da audição for para uma cena em que a pessoa intérprete interage intimamente apenas consigo mesma.
Caso contrário, para representar uma cena íntima, a direção de casting e a produção devem encontrar uma abordagem que transmita a intenção da cena utilizando ações substitutas não sexuais (por exemplo, criar um gesto para representar um beijo).
A direção de casting deverá assegurar que todas as pessoas intérpretes são instruídas sobre estas ações previstas. As cenas íntimas devem ser discutidas e ensaiadas ao pormenor antes de cada *take*/ensaio.

PARA ALÉM DISSO, É PROPOSTO QUE:

- A direção de casting forneça à pessoa intérprete, e à sua agência, caso se aplique, o guião da audição com pelo menos 48 horas de antecedência, detalhando as ações necessárias para as cenas íntimas;
- Caso a pessoa intérprete deseje, poderá escolher uma pessoa para estar presente na audição. Esta pessoa acompanhante pode ser alguém com formação em coordenação de intimidade ou outra pessoa da sua confiança;
- As únicas pessoas presentes na sala de audição devem ser: a pessoa intérprete, a pessoa responsável pela direção de casting /encenação/direção artística; a pessoa responsável pela produção e a pessoa acompanhante.

COORDENAÇÃO DE INTIMIDADE NAS DIFERENTES FASES DE PRODUÇÃO

Para possibilitar que o conteúdo íntimo seja realizado com o envolvimento criativo e o consentimento ativo e contínuo da pessoa intérprete, as práticas de coordenação de intimidade devem ser implementadas em todas as fases de produção.

PRÉ-PRODUÇÃO

Qualquer pessoa intérprete envolvida pode propor a contratação de uma pessoa responsável pela coordenação de intimidade ou, em alternativa, discutir com a produção ou direção a forma como serão preparadas e conduzidas as cenas íntimas. As pessoas intérpretes afetadas devem ser incluídas nas decisões relativas a este processo.

Antes do início dos ensaios, as pessoas intérpretes que consentiram em participar em cenas íntimas deverão ter a oportunidade de discutir cada uma destas cenas com a direção artística/encenação, a produção, a direção de cena, bem como a coordenação de intimidade, caso exista, sobre os seguintes pontos:

- qual a visão da direção artística para as cenas íntimas ou de hiper-exposição, incluindo: a extensão da nudez necessária e o figurino (nomeadamente, peças que cubram o corpo) que será usado;
- o tipo de contacto e emoção exigidos pela cena;
- como será o processo de ensaio;
- quaisquer dúvidas que as pessoas intérpretes possam ter.

As pessoas intervenientes nesta discussão podem optar por registar por escrito os principais elementos dessa discussão sob a forma de um *rider de intimidade*.

ENSAIOS

Quando ensaiarem cenas íntimas, intérpretes, direção artística, encenação e coordenação de intimidade devem:

- discutir e acordar os horários em que o conteúdo íntimo será agendado para ensaio/filmagem,
- assegurar tempo suficiente para um processo sem pressas;
- garantir que estão sempre presentes três pessoas (i.e., uma terceira pessoa para além da pessoa intérprete e da pessoa que dirige) para manter o trabalho no âmbito profissional;
- garantir que a nudez ocorre apenas entre a ação e o corte ou entre a entrada e a saída do palco, e que, nos restantes momentos, as pessoas intérpretes podem estar cobertas;
- garantir que o ensaio decorre num ambiente fechado;
- proibir a observação exterior por monitor, ou outros meios fora do cenário/palco, exceto por pessoal definido como essencial.

Ao ensaiar ou apresentar cenas íntimas, é importante ainda garantir que:

- as pessoas intérpretes dispõem de espaço pessoal adequado no *set*/bastidores;
- é providenciada uma área reservada para trocas rápidas de roupa (em palco), com a logística da troca acordada com a pessoa intérprete;
- não há nudez com contacto genital – as barreiras de pudor devem ser proporcionadas pela produção e utilizadas;
- são estabelecidos limites em torno das zonas corporais sensíveis, incluindo uma estratégia acordada para interromper a ação quando necessário;
- uma pessoa intérprete não pode alterar a coreografia acordada sem consentimento de todas as pessoas envolvidas. Uma nova proposta deve ser discutida e acordada antes de ser incorporada.

ENSAIO GERAL E APRESENTAÇÕES

Todas as recomendações acima referidas devem ser mantidas durante o ensaio geral e as apresentações.

A pessoa intérprete tem **o direito de mudar de ideias** e a recusar-se a realizar a cena de intimidade. Mesmo que isso cause problemas logísticos e/ou criativos, esta decisão deve ser respeitada.

Quando ocorra sexo simulado e intimidade mais intensa ou aprofundada (ou qualquer outra situação solicitada pelos artistas), deve haver uma **reunião de intimidade** antes de cada apresentação, para:

- verificar os limites acordados;
- verificar a manutenção da coreografia de intimidade e acomodar adaptações propostas;
- rever como a cena de intimidade foi sentida durante a apresentação anterior (quando aplicável).

Caso haja **fotos, ou vídeo**, a serem tiradas durante ensaios, ensaio geral ou performance, deve haver uma conversa sobre o conteúdo íntimo para que quem fotografa saiba que não deve tirar fotos de determinados momentos. Fotos de sexo simulado ou nudez não são recomendáveis. As pessoas intérpretes podem decidir como se sentem em relação a fotos de nudez parcial, beijos e outros tipos de intimidade.

A equipa técnica deve ser informada sobre a existência de cenas íntimas, nudez, ou de hiperexposição, para que saibam qual o conteúdo a que irão assistir e quando isso acontecerá.

9. PRÁTICAS DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIO DIRIGIDAS AO PÚBLICO

As práticas de bem-estar e de cuidado, em caso de conteúdos de intimidade ou violentos, estendem-se também ao público. Apresentam-se alguns exemplos, de práticas que podem ser implementadas:

Avisos de conteúdo

Os avisos de conteúdo devem ser específicos, permitindo que cada pessoa saiba antecipadamente se o espetáculo inclui conteúdos potencialmente perturbadores e possa decidir de modo informado se pretende assistir. Esta prática de acessibilidade, já comum em espetáculos com luzes estroboscópicas, odores, produtos químicos, ruído forte, é recomendável também quando existem cenas de intimidade ou muito sensíveis, como, por exemplo: sangue explícito; cenas de violência física, psicológica, policial; sexo simulado; nudez; violação; suicídio; aborto. Estes avisos podem ser comunicados nas redes sociais, nas bilheteiras e na entrada das salas de apresentação.

Salas de conforto

Em espetáculos de conteúdo muito sensível ou violento, pode-se criar uma sala reservada, onde quem precisar pode receber apoio psicológico por profissionais de saúde mental, durante ou após os espetáculos, em caso de ativação emocional. Estes espaços devem ter um ambiente confortável e devem ser seguros e acessíveis para qualquer pessoa.

Informação sobre assédio nos espaços públicos (teatros, festivais, etc.)

À semelhança de práticas desenvolvidas internacionalmente, alguns festivais de Artes Performativas, a nível nacional, já começaram a incluir nos espaços públicos e de apresentação, algumas medidas de sensibilização, prevenção e apoio em caso de assédio, tais como:

- Um ponto de apoio visível ao público, onde este possa receber informação sobre a política de prevenção e ação sobre assédio daquela instituição; este ponto pode servir também como lugar para receber denúncias de situações de assédio e prestar apoio.
- Brochuras, cartazes e campanhas de divulgação de tolerância zero ao assédio dirigidas ao público que frequenta o evento.

Formação em assédio das equipas que trabalham diretamente com o público

Em eventos públicos e em espaços de programação, sugere-se a formação especializada das equipas que trabalham diretamente com o público para que possam saber agir em situações de denúncia e pedidos de apoio. Nesse sentido, deverá haver protocolos de ação criados pelas instituições de programação, para que as equipas possam agir em conformidade, de forma segura e discreta, usando metodologias eficazes para que a pessoa do público possa ser acompanhada da melhor forma.

Ask for Angela

Em 2016, Hayley Crawford criou uma campanha que é utilizada até hoje em vários contextos de programação artística internacionalmente. Este movimento propõe que qualquer pessoa do público que esteja a viver uma situação de assédio possa dirigir-se a qualquer pessoa trabalhadora naquele evento e dizer por exemplo: A Angela está a trabalhar? Posso falar com a Angela?
Esta pergunta pela Angela, é um código que deve ativar imediatamente as pessoas trabalhadoras do espaço que, com a formação devida e informadas do protocolo da instituição, devem agir dando apoio a este pedido de ajuda.
Ao receber este sinal de ajuda, a equipa deve atuar de imediato de forma mais discreta possível, até garantir que a pessoa assediada está em segurança. A equipa deve encaminhar a situação às pessoas responsáveis pela gestão de denúncias e seguir o protocolo interno, ou em casos de necessidade convocar as autoridades.
Esta campanha pode ser comunicada ao público através de cartazes e panfletos,

distribuídos por diversos locais do evento (por exemplo, dentro das casas de banho dos espaços, nos programas informativos, etc.).

O público como testemunha de situações de assédio

Em 2005 nos EUA a organização sem fins lucrativos *Hollaback!* criou uma campanha intitulada ***5 D's***: ***Direct, Delegate, Distract, Document, Delay***. Propondo que uma testemunha pode:

- DIRIGIR-SE: intervir diretamente, se for seguro;
- DELEGAR: procurar uma pessoa da equipa ou segurança;
- DISTRAIR: aproximar-se e interromper a situação com uma distração;
- DOCUMENTAR: registar o que aconteceu, respeitando a privacidade e as regras do evento;
- DEMORAR: verificar posteriormente se a pessoa está bem.

Esta técnica transforma o próprio público numa rede de prevenção.

Parcerias com associações locais de ação e prevenção do assédio

Sugere-se que as instituições programadoras de eventos públicos, principalmente festivais que têm um carácter mais periódico, criem parcerias com Associações ou Instituições locais ligadas à prevenção do Assédio. Estas parcerias proporcionam redes de ação na sociedade civil, uma vez que o Assédio é também um problema estrutural na sociedade, e não só em ambientes laborais e artísticos.

Monitorização

Como prática de avaliação, sugere-se que no final de cada festival ou no final de um ciclo de temporadas, haja uma avaliação das políticas e práticas postas em ação. Esta avaliação pode investigar algum padrão de denúncias e situações que aconteceram e melhorar algumas técnicas implementadas.

10. PRÁTICAS RESTAURATIVAS

As práticas restaurativas correspondem à componente aplicada da justiça restaurativa. Cada prática responde a uma necessidade específica, tem objetivos próprios e envolve diferentes pessoas ou organismos. Assim, a proposta não se restringe a uma das práticas.

Antes das práticas restaurativas serem sumariamente apresentadas, importa conhecer o que é a justiça restaurativa e para que serve. Sem compreender a justiça restaurativa, as práticas restaurativas ficarão muito aquém da sua capacidade transformadora.

O QUE É JUSTIÇA RESTAURATIVA?

A justiça restaurativa constitui uma resposta participada, flexível, e, sobretudo, transformadora, quer de pessoas, formas de interagir, organizações e, no limite, comunidades e sociedades inteiras.

Em Portugal, a justiça restaurativa começou por ser apresentada como "resolução alternativa de litígios", enquanto **"alternativa" à justiça retributiva** (centrada na aplicação de uma sanção por um tribunal, cuja decisão se impõe às partes envolvidas, que participam muito pouco no processo criminal e os seus interesses, necessidades e expetativas são representadas por uma pessoa profissional de advocacia.

Esta ideia de "alternativa" levou, por vezes, a que fosse entendida sobretudo como uma forma de aliviar os tribunais e reduzir a duração ou o número de processos. No entanto, a justiça restaurativa não é apenas um mecanismo de agilização da justiça: é uma abordagem específica, com princípios e objetivos distintos.

A justiça restaurativa procura, antes de mais, a reparação do dano causado, envolvendo todas as pessoas: quem causou dano e quem foi prejudicado – direta e indiretamente. A pessoa prejudicada tem oportunidade de explicar, diretamente, pelas suas palavras e em contexto seguro, o impacto, o que sentiu e as consequências da ação da outra pessoa. Aplicando às situações de assédio, esta

abordagem implica que a pessoa assediadora reconheça a sua conduta e assuma a responsabilidade, escutando as pessoas assediadas, os efeitos da sua conduta sobre elas, sobre outras pessoas (familiares, colegas de trabalho) e sobre o contexto de trabalho em geral.

A grande diferença em relação à justiça retributiva é que neste caso, **a pessoa assediadora envolve-se num processo orientado para a mudança** não apenas do comportamento, mas também das atitudes e crenças que o sustentam. Assim, a justiça restaurativa tem uma forte componente pedagógica, reparadora e transformadora, por isso, **preventiva.**

A justiça restaurativa inclui a mediação, um dos modelos práticos da sua aplicação e, provavelmente, o mais conhecido em Portugal.

A mediação é o modelo prático mais testado em Portugal, incluindo vários domínios (mediação escolar, mediação familiar, mediação sócio-cultural, e, menos conhecidos, na defesa de direitos comerciais e face a litígios de consumo, no caso da mediação comercial, e face a conflitos no local de trabalho, entre entidades empregadoras e pessoas trabalhadoras, no caso da mediação organizacional ou nas organizações). A mediação no local de trabalho é a mais relevante para lidar com as situações de assédio.

MODELOS PRÁTICOS DE JUSTIÇA RESTAURATIVA:

MEDIAÇÃO. Promove a interação entre quem praticou assédio e a pessoa assediada, não envolvendo necessariamente outras pessoas do contexto de trabalho; através do diálogo promovido por uma pessoa, especializada, que faz a mediação. Esta pessoa apresenta as regras básicas para o diálogo, designadamente, a escuta. A mediação pode ser direta, quando quem assedia e a pessoa assediada participam no diálogo; ou indireta, quando a pessoa que faz a mediação dialoga com cada uma das partes, em separado, e vai promovendo o reconhecimento de responsabilidade junto de quem assediou e a identificação de necessidades junto da pessoa assediada. Um processo pode começar por esta abordagem individual e depois evoluir para o diálogo, numa mediação direta.

CONFERÊNCIAS EM GRUPO. A pessoa assediada tem oportunidade de, apoiada pelos seus pares e pela presença de uma pessoa qualificada que atua como facilitadora, fazer perguntas à pessoa que a assedia, relatar o que sentiu, as alterações que o assédio provocou na sua vida, incluindo na dimensão profissional. Em relação à mediação, permite lidar com o medo da exclusão pelo grupo, porque o grupo também escuta e tem oportunidade de compreender a situação, definir, coletivamente, o que não é admitido e pode decidir, assumindo esse compromisso, não silenciar outras situações de assédio nem perpetuar pactos de silêncio. As conferências em grupo podem ser realizadas antes de se iniciar qualquer atividade, repetidas ao longo do processo e retomadas no final.

CÍRCULOS RESTAURATIVOS. São mais abrangentes do que a mediação e as conferências restaurativas porque permitem envolver entidades empregadoras ou uma entidade que as represente, entidades financiadoras, a tutela, e pessoas com responsabilidades de direção, gestão ou decisão. São muito úteis para definir planos de ação destinados a prevenir e erradicar o assédio. Todas as partes envolvidas participam, identificam dificuldades e necessidades específicas e assumem uma parte da responsabilidade pela mudança.

A justiça restaurativa não se presta para atenuar ou suavizar as situações e os seus efeitos. Em Portugal existem experiências (cientificamente documentadas) de aplicação em crimes de violência doméstica, tentativa de homicídio, furto qualificado e ofensas à integridade física muito graves e em situações de conduta muito agressiva de reclusos com processos disciplinares consecutivos.
Fora de Portugal, a justiça restaurativa tem sido usada após longos períodos de violência, inclusive com ataques terroristas, e para lidar com situações de sociedades polarizadas (ex. País Basco, Irlanda do Norte, Israel/ Palestina, Alemanha).

PARA QUE SERVE

A justiça restaurativa lida com conflitos, podendo prevenir a sua escalada ou restaurar as relações de trabalho, quando o conflito já ocorreu. Ao prevenir a escalada do conflito, as relações de trabalho degradam-se menos, o que (ainda) permite diálogo entre as pessoas, por exemplo através da mediação.
A justiça restaurativa serve para restaurar: relacionamentos, processos de comunicação, ambientes ou contextos de trabalho, bem-estar e condições de saúde ligadas ao trabalho.
A sua vertente preventiva é a mais interessante, no entanto, é útil e adequada na sua vertente reparadora, isto é, quando o assédio já ocorreu, provavelmente provocando dano sobre várias pessoas, equipas, companhias ou organizações, e ao longo de muito tempo.
A vertente reparadora da justiça restaurativa permite lidar com o impacto do assédio, sobre a pessoa assediada, mas também sobre as equipas e organizações. O enfoque não é identificar a culpa para aplicar uma sanção, como na justiça retributiva, mas responsabilizar a pessoa que gerou dano, ao ponto de assumir o seu comportamento, escutar e reconhecer os efeitos do dano, e envolver-se num processo de mudança.
Pode ser particularmente relevante quando existe pouca confiança no sistema de justiça ou na sua capacidade para responder de forma adequada ou atempada ao dano causado. Também pode ser importante para pessoas e grupos que se sentem marginalizadas e, por isso, recorrem menos aos mecanismos formais de defesa dos seus direitos.

A justiça restaurativa permite:

- Validar a experiência da pessoa assediada, criando espaço e tempo para que possa relatar e explicar o que viveu, sem recear que a sua narrativa seja descredibilizada ou alterada.
- Promover a responsabilização da pessoa assediadora pelos danos causados sobre as outras pessoas e no contexto laboral.
- Orientar a mudança de comportamentos, atitudes e crenças, não só de quem assedia, mas também de testemunhas e de pessoas com funções de direção, incluindo mudanças das formas como o poder é exercido.
- Definir, de forma participada, novas formas de comunicação assentes numa linguagem que permita o diálogo, com escuta ativa, respeito e troca de ideias.

A justiça restaurativa exige:

- **Equilíbrio de poder** entre as partes, independentemente da posição hierárquica que ocupam na organização; das funções que desempenham; das suas características identitárias, como género, idade, experiência profissional, entre outras;
- **Consentimento** de todas as partes envolvidas para participarem ativamente, sem qualquer imposição por uma terceira parte (seja a entidade empregadora, pessoas especializadas ou outra);
- **Voluntariedade ao longo de todo o processo**, fundamental para que haja envolvimento e todas as partes envolvidas assumam um compromisso de mudança;
- Uma pessoa **profissional e especializada em práticas restaurativas** e com capacidade para **aplicar protocolos de segurança**, que se mantêm ao longo do processo restaurativo, visando prevenir a ativação do trauma e evitar a manutenção do assédio e coerção. O equilíbrio de poder é verificado por esta pessoa profissional (e não empiricamente intuído nem identificado por alguém não especializado em justiça restaurativa).

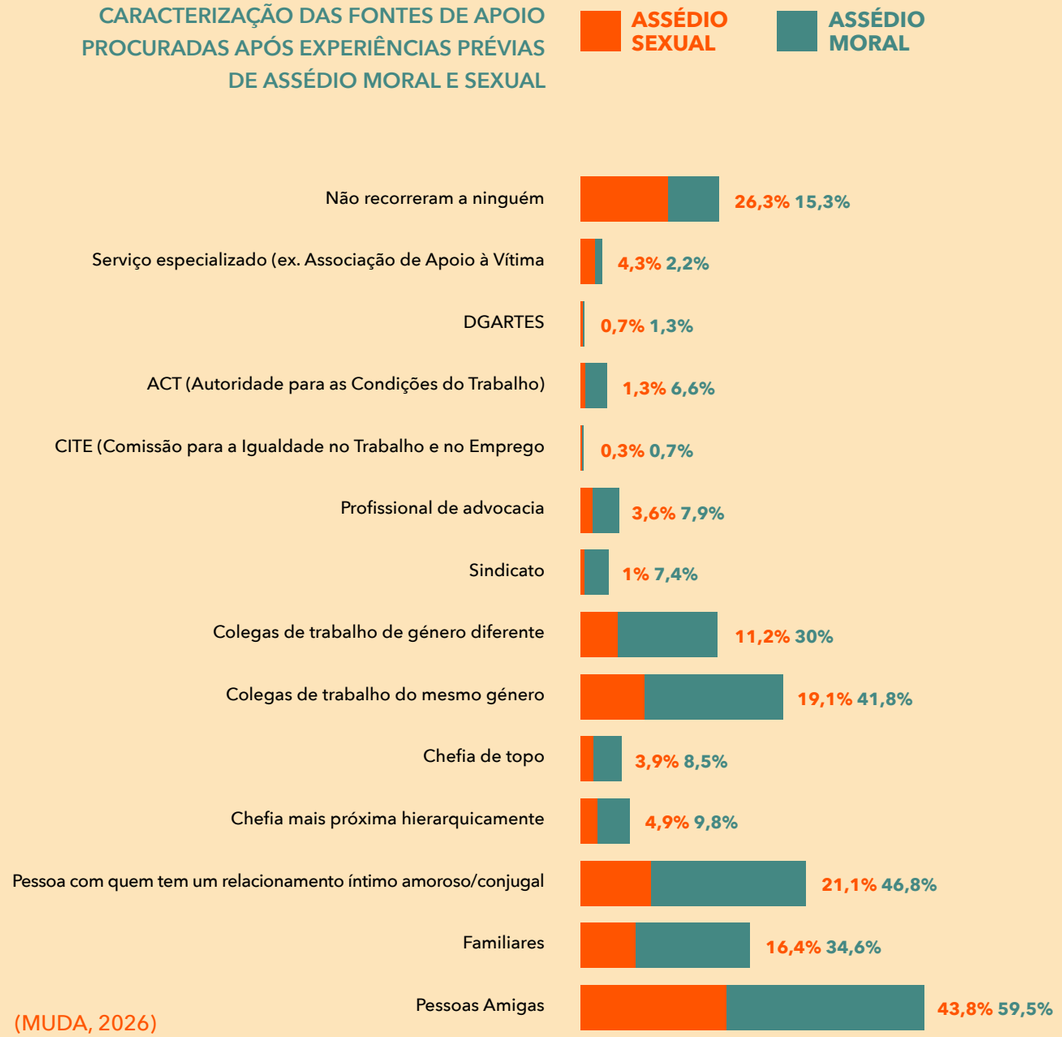
Em Portugal, verifica-se uma tendência das pessoas assediadas para manterem o conflito, que, se recorda, nos casos de maior gravidade pode constituir crime, na dimensão das relações de proximidade. A proporção de pessoas que recorrem a organismos, como a CITE ou ACT, e/ou a tribunais é pouco expressiva. Isto pode dever-se à falta de informação ou, pelo contrário, ao conhecimento de que a intervenção judicial (no caso dos tribunais) contribui para uma ruptura do laço de trabalho. Assim, face à necessidade de as pessoas manterem o trabalho, principalmente num setor assente no ecossistema da vulnerabilidade, a justiça restaurativa pode ser uma prática viável.

A justiça restaurativa não é adequada em todas as situações nem deve ser um recurso mobilizado a qualquer momento. Considerando que a justiça restaurativa exige um conjunto de pressupostos, deve ser usada quando a pessoa assediada se sentir preparada, não sendo necessário iniciar o processo restaurativo logo após o assédio. O momento adequado deve ser definido pela pessoa assediada, colocando sempre a sua segurança e bem-estar acima de quaisquer outros interesses, a par da sua vontade e consentimento.

O **equilíbrio de poder** entre a pessoa que assedia e a pessoa que é assediada:

- **nunca existe** quando **quem assedia é docente**;
- **dificilmente existe** quando **quem assedia possui crenças e atitudes de desigualdade**, considerando-se superior a outras pessoas por uma diversidade de motivos que são razoáveis para si;
- **tem de ser, sempre, verificado**, quer em relação a características pessoais da pessoa que assedia (ex. sedução), características da organização (ex. cultura organizacional), características do setor de atividade.

CARACTERIZAÇÃO DAS FONTES DE APOIO PROCURADAS APÓS EXPERIÊNCIAS PRÉVIAS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



(MUDA, 2026)

11. FORMAÇÃO ESPECIALIZADA EM ASSÉDIO

Propõe-se a obrigatoriedade de formação sistemática sobre assédio, ética e direitos laborais, para todas as entidades empregadoras, escolas e contextos formativos. Esta é uma medida de prevenção essencial para enfrentar o assédio de forma estrutural. Nas organizações com atividade continuada e equipas fixas, a formação deve abranger quem exerce funções de docência, direção, coordenação e outras funções de chefia. Em projetos ou equipas contratadas para períodos específicos, pode ser realizada no momento da contratação e antes do início dos trabalhos.

Recomenda-se que as **Escolas Artísticas** (ensino técnico ou superior) incluam, nos seus **currículos, módulos obrigatórios sobre boas práticas laborais, comunicação ética e consentimento,** de modo a desenvolver competências que previnam a reprodução de dinâmicas abusivas em contexto profissional futuro.

Propõe-se ainda:

- A criação de um programa de estudos dedicado à coordenação de intimidade e coordenação de bem-estar, dentro das instituições de ensino superior de formação artística, em artes performativas, com vista à profissionalização e certificação destas carreiras, uma vez que, até à data, só existe formação certificada fora de Portugal.
- Ter pessoas formadas em coordenação de intimidade nas escolas de formação artística, no âmbito das artes performativas e cruzamentos disciplinares, para acompanhamento de aulas e produções onde é utilizado toque, cenas íntimas e/ou conteúdos sensíveis
- Instituir formação especializada e regular, sobre assédio, noções básicas de coordenação de intimidade e consentimento dirigida a todo o corpo docente e às restantes pessoas que trabalham nas escolas de formação artística em artes performativas. Sempre que possível, esta formação deve incluir também profissionais convidados que colaborem pontualmente com a instituição.
- Incluir módulos sobre coordenação de intimidade, consentimento, assédio e bem-estar, no programa curricular das escolas de formação artística, em artes performativas e cruzamentos disciplinares, como parte da preparação para o exercício profissional Esta formação deve abranger todos os cursos, incluindo interpretação; encenação, coreografia; figurinos; produção e área técnica.

12. PROTOCOLOS DE ACOLHIMENTO

Recomenda-se a implementação de **protocolos de acolhimento no início de projetos artísticos e no início dos anos letivos** com informação sobre direitos laborais, o código de conduta, contactos úteis e procedimentos a seguir em situações de risco ou assédio. Estes protocolos podem ser apresentados num encontro inicial com as equipas ou turmas, criando espaço para esclarecer dúvidas, garantir que todas as pessoas conhecem os procedimentos e formalizar a sua tomada de conhecimento.

13. PROMOÇÃO DE ESPAÇOS DE ENCONTRO

Incentiva-se a criação de espaços de encontro e debate tanto em contextos de trabalho (salas de ensaio, reuniões, residências artísticas, salas de aula) como organizadas pelas estruturas representativas do setor.
Partilhar ideias, informações e experiências e tirar dúvidas deve fazer parte de um trabalho contínuo de prevenção. A criação de espaços mais seguros é uma ferramenta essencial no trabalho estrutural de prevenção do Assédio Laboral.

14. POLÍTICAS E PRÁTICAS PARTILHADAS DE PREVENÇÃO E TOLERÂNCIA ZERO

Como ação interventiva de impacto a nível institucional, propõe-se uma reunião concertada entre instituições do setor, a nível local e nacional (Teatros Nacionais e Municipais, Associações, Sindicatos, Fundações, Escolas), criando políticas partilhadas de combate ao assédio. Será fundamental a difusão destas políticas, expondo o compromisso das mesmas a todas as pessoas trabalhadoras e estudantes. Este movimento a nível institucional será uma âncora exemplificativa para o trabalho diário em cada estrutura artística, em cada relação de trabalho, em cada sala de aula.

Como exemplo, no Reino Unido em 2017, várias instituições, como Teatros, Estruturas de Produção e Criação, Escolas e Organizações Representativas do setor, afirmaram 10 princípios de prevenção contra o Bullying, o Assédio e a Discriminação, que foram partilhados num cartaz para ser afixado nos espaços de trabalho e salas de aula de forma visível a todas as pessoas trabalhadoras e estudantes.

MUDA
ASSÉDIO NAS
ARTES EM PORTUGAL

MUDA O ASSÉDIO

8 PRINCÍPIOS PARA UM ESPAÇO LIVRE DE ASSÉDIO LABORAL (MORAL E SEXUAL)

1. Todas as pessoas são responsáveis por um ambiente de trabalho seguro, saudável e solidário.

2. O Assédio Laboral e a Discriminação são ilegais e não são tolerados em nenhuma circunstância.

3. Todas as pessoas devem ser tratadas com respeito e dignidade.

4. É urgente assumir o compromisso explícito com a prevenção de todas as formas de assédio, discriminação e preconceito.

5. O assédio e a discriminação têm impactos negativos significativos nas pessoas, na sua produtividade, motivação e vitalidade.

6. Todas as pessoas têm direito a proteção e apoio adequados em situações de assédio. Os canais de reporte devem ser seguros, acessíveis e confidenciais.

7. Todas as pessoas têm direito à integridade física, psicológica e emocional. Garantir o consentimento de todas as pessoas envolvidas permite criar lugares de trabalho mais seguros.

8. A prevenção e erradicação do Assédio Laboral exigem um trabalho contínuo e coletivo. A participação de todas as pessoas é essencial para a criação de espaços de encontro, debate e investigação sobre práticas de trabalho mais seguras.

NÓS _____
COMPROMETEMO-NOS NA CRIAÇÃO DE UM ESPAÇO **LIVRE** DE ASSÉDIO LABORAL (MORAL E SEXUAL).

WWW.MUDAPROJETO.COM

MANUAL
MUDA

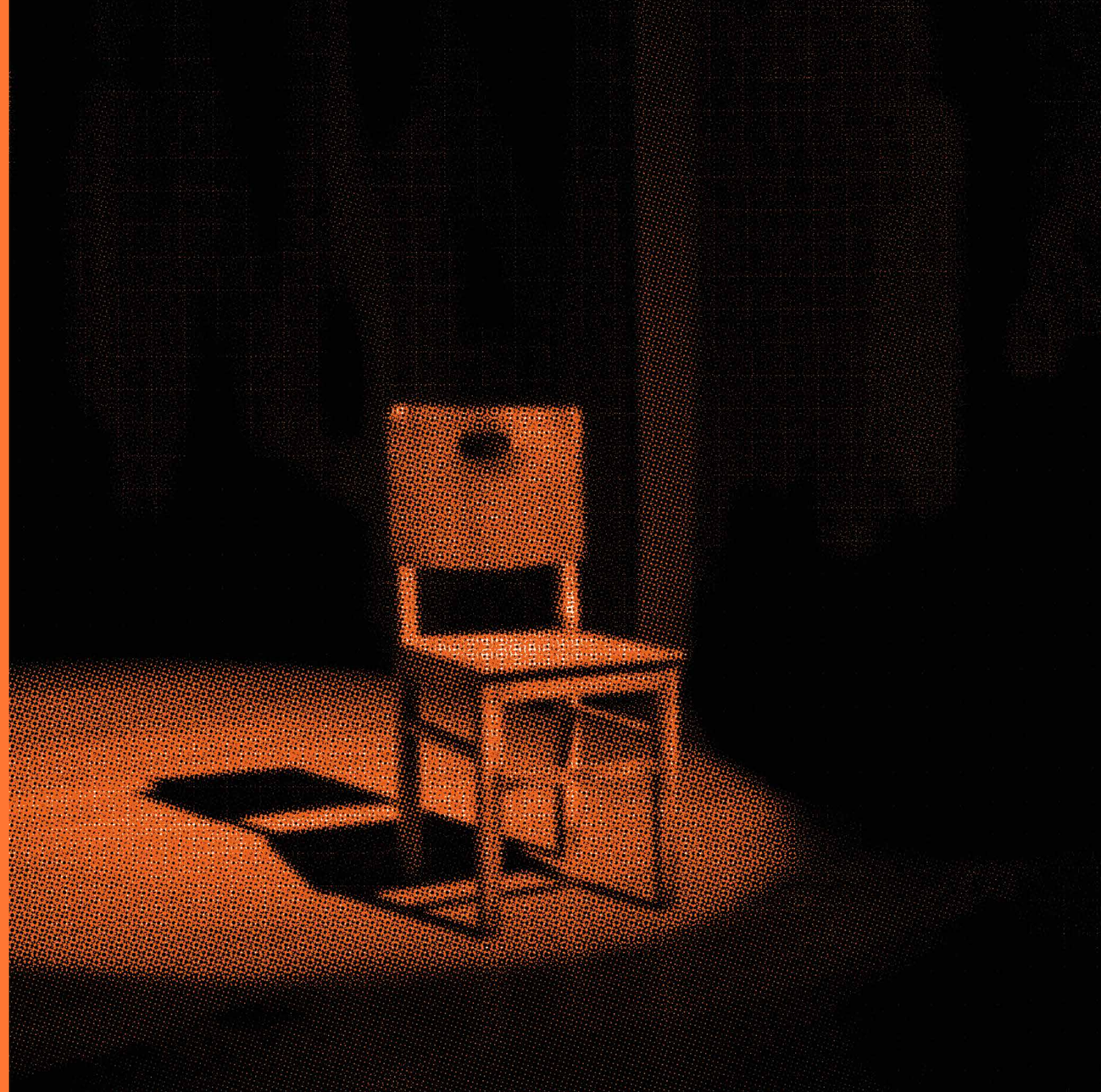
Esta página pode ser destacada, replicada, transformada, ampliada, colada nas paredes, discutida, etc.

Lê em conjunto com a tua equipa, colegas, estudantes e coloca o nome da vossa instituição, grupo, ou projeto.

Este cartaz pretende ser um ponto de partida para o debate e construção coletiva da mudança. Não substitui e deve acompanhar a criação de políticas e práticas para prevenir e erradicar o Assédio Laboral (moral e sexual).

MUDA, 2026

MUDA



E AGORA …

Começar por onde? Onde encontrar parcerias de mudança? Quando começar? Porque não começámos antes? Será que vai haver mudança efetiva? E se quisermos desistir? Como foi possível termos vivido, testemunhado ou contribuído para tantas situações de assédio? Como é possível haver tanta falta de informação?

Pensar, trabalhar, investigar sobre assédio laboral no setor das artes performativas e cruzamentos disciplinares pode trazer a sensação de sobrecarga perante tantas dúvidas, questões, inquietações, medos. Pode também trazer uma sensação de incapacidade ou frustração por ser impossível resolver tudo de uma vez só. As mudanças necessárias no nosso setor não se limitam ao assédio laboral. A paridade de género, a diversidade, o racismo, a transfobia, as acessibilidades, a distribuição de poder, a precariedade, os sub-financiamentos são também questões estruturais que exigem atenção.

O assédio no setor artístico não pode ser compreendido apenas como resultado de comportamentos individuais. Está ligado a estruturas históricas de poder que, durante séculos, determinaram quem podia escrever, representar, aprender um instrumento, dançar, encenar, dirigir, compor, coreografar ou, simplesmente, ter acesso às condições necessárias para criar.

Estes privilégios atravessam dimensões como o género, a etnia, a racialização, a ancestralidade, a deficiência, entre outras. A classe social, em particular, sempre teve um peso significativo no acesso à criação, à formação e ao reconhecimento artístico.
É certo que muita coisa melhorou. A democracia, a expansão do ensino público, o desenvolvimento social, foi permitindo outras formas de estar e outras formas de fazer. Ainda assim, permanecem desigualdades estruturais e relações de poder que nem sempre são imediatamente visíveis. Estas relações podem estar presentes na própria arquitetura dos espaços de trabalho e de representação; nos textos, coreografias, encenações e libretos que romantizam ou normalizam situações de assédio e contribuem para alimentar determinados imaginários sociais; na linguagem e em formas de expressão ofensivas; ou na organização espacial e coreográfica, que também influencia a forma como pensamos os corpos, as relações e o poder. Podem ainda manifestar-se na romantização da figura de quem cria como alguém excecional, dotado de um talento ou conhecimento especial que justificaria maior liberdade, autoridade ou poder sobre outras pessoas.

Sabemos que, todos os dias, temos de escolher como e onde resistir. E sim, às vezes, só precisamos de descansar. Às vezes, só queremos criar, trabalhar sem ter que estar em tensão, em stress, em discussão constante por condições mínimas de dignidade no trabalho. Sabemos também que os desafios estruturais não estão só nos nossos locais de trabalho. Estão também em casa, na rua, nas instituições públicas, nos supermercados, no ambiente, nos transportes, na crise da habitação e em praticamente todos os contextos da vida quotidiana.

Este Manual propõe um caminho de possibilidades num campo específico de ação que deve ser estrutural e continuado. Talvez com o desejo de sermos como formiguinhas que, em rede, vão construindo caminhos e relações em espaços protegidos, debaixo de terra, cavando buracos, ligando lugares pequenos e grandes, ocupando esquinas escondidas e praças públicas. Formigas que se encontram e se organizam para a criação de novos lugares onde podem existir, criar e trabalhar sem voltarem a ser pisadas.

E AGORA?

Agora, deixamos o convite para te juntares e fazeres o que estiver ao teu alcance. Ações pequenas, médias, grandes, ou de tamanhos por nomear. Podem ser transversais, objetivas ou oblíquas; circulares, ondulantes, dançantes, saltitantes; irreversíveis, invisíveis, visíveis ou intocáveis; narrativas, performativas, visuais, digitais, ósseas, aéreas, fantasmagóricas. Podem ser tentativas, falhas, erros, quedas, ou alegrias surpresas, reparações. O importante é somar e ampliar caminhos de mudança.

CONTACTOS ÚTEIS

APOIO PSICOLÓGICO GRATUITO, OU DE CUSTO REDUZIDO:

» Para jovens dos 12 aos 35 anos

O Cheque Cuida-te - Psicologia permite acesso a consultas gratuitas de psicologia. Serve para prevenir e acompanhar situações de saúde psicológica que precisem de uma intervenção breve.
www.gov.pt/servicos/pedir-cheque-cuida-te-psicologia

» Para mulheres e raparigas:
Corações com Coroa
Rua da Junqueira, 295/7 1300-338 Lisboa
+351 935 038 798 / +351 215 990 053
coracoescomcoroa@gmail.com

» Para homens e rapazes sobreviventes de violência e abuso sexual:
Quebrar o silêncio
+351 910 846 589
apoio@quebrarosilencio.pt

» Para a comunidade LGBTQIA+:
Casa Qui
+351 96 008 11 11
gav@casa-qui.pt

ILGA
sap@ilga-portugal.pt

Opus Diversidades
+351 924 467 485
geral@opusdiversidades.org

Bússola
Largo Casa do Povo, 4800-096 Fermentões, Guimarães, Portugal
+351 253 559 130

Renascer
+351 968 802 322
renascer-gabinete@outlook.pt

Para pessoas migrantes:

Casa Acolhe - Casa do Brasil de Lisboa
casaacolhecbl@gmail.com

Outras Associações:

A Olhar
+351 934 679 511

Casa Estrela do Mar
+351 935227526
geral@casaestreladomar.pt

Aragens de Empatia
+351 922 243 368
geral@aragensdempatia.pt

Mental 8 works
Av. Miguel Bombarda n123 2º Piso, Lisboa
mental8works@gmail.com

Saúde Ment4LL
saudement4ll@gmail.com

Ass. Portuguesa de Psicanálise e Psicoterapia Psicanalítica Latitudes
Rua da Boavista, nº 81 - 1º
Esqº 1200-066 Lisboa
+351 913 906 073 / 912 995 762

Associações que dão apoio para situações de violência de género:

Associação Portuguesa de Apoio à Vitima (APAV)
Linha de Apoio
116 006

Associação de Mulheres Contras a Violência (AMCV)
+351 962 048 272

União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR)
Rua da Cozinha Económica, Bloco D, Espaços M e N, 1300-149 Lisboa
+351 218 873 005
umar.sede@sapo.pt

FEM – Feministas em Movimento
fem@fem.org.pt

Linha Internet Segura
(+351) 210 497 400
internetsegura@cncs.gov.pt

APOIO JURÍDICO GRATUITO, OU DE CUSTO REDUZIDO:

Sindicato CENA - STE
www.cena-ste.org/default.html

CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
www.cite.gov.pt/servicos-ao-publico

Apav - Associação de Apoio à Vítima
www.apav.pt/

Apoio judiciário da Segurança Social
www.seg-social.pt/
www.justica.gov.pt/Guias/como-pedir-apoio-judiciario

FORMAÇÃO CERTIFICADA EM COORDENAÇÃO/ DIREÇÃO DE INTIMIDADE

CINTIMA (E.U.A.)
www.cintima.co/

Intimacy Coordinators Canada (Canadá)
www.intimacycoordinatorscanada.com/

Intimacy Professionals Education Collective (E.U.A.)
www.ipecintimacy.com/

Intimacy Directors & Coordinators (E.U.A.)
www.idcprofessionals.com/

Intimacy Professionals Association (E.U.A.)
www.intimacyprofessionalsassociation.com/

Intimacy on Set (Reino Unido)
www.intimacyonset.com/

Key Intimate Scenes (Austrália, Nova Zelândia, Suiça)
www.keyintimatescenes.com/

Moving Body Arts (Reino Unido)
www.movingbodyarts.com/

Nordic Intimacy Coordinators (Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega, Suécia)
www.nordicintimacy.com/

Principal Intimacy Professionals (Canadá)
www.principalintimacy.com/

Safe Sets Intimacy Coordinator Training and Mentoring (África do Sul)
www.ssintimacycoordinators.com/

VanCity IC (Canadá)
www.vancityic.com/

FORMAÇÃO CERTIFICADA EM COORDENAÇÃO DE BEM-ESTAR

Association of Mental Health Coordinators
www.mentalhealthcoordinators.org/

6ft from the spotlight (Reino Unido e E.U.A.)
www.6ftfrom.org/training/

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E MATERIAIS DE APOIO

Australian Live Performance Industry. (2018). ***Code of Practice to Prevent Workplace Discrimination, Harassment, Sexual Harassment and Bullying*** (Revised version effective April 2024). www.liveperformance.com.au/resources/?type=919

Ask for Angela, www.askforangela.org.uk/about/

Bussche, A. van den. (2020). ***Combatting Sexual Harassment – Resources, Inspirations and Recommended Practices among Performer Unions***. FIA – International Federation of Actors.

Canadian Actors' Equity Association. ***Not in Our Space – Resource Kit.*** www.caea.com/Portals/0/Documents/HealthSafety/NIOS%20Resource%20Kit.pdf

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). (2018). ***Guia para a elaboração do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.*** CITE. Lisboa, Portugal.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). (2021). ***Manual de promoção da igualdade de género e desconstrução de masculinidades violentas.*** Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Lisboa, Portugal.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. ***Exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificados como assédio no trabalho.*** www.cite.gov.pt/exemplos-de-atos-e-comportamentos-suscetiveis-de-seremclassificados-como-assedio-no-trabalho

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN). (2019). ***Guia de ação sindical: Da prevenção ao combate do assédio no trabalho.*** CGTP-IN. Lisboa, Portugal.

Conversa sobre Assédio Laboral no Sector das Artes e da Cultura organizada pela PLATEIA , www.plateia-apac.blogspot.com/

Cult Cymru – Wellbeing Facilitators. www.cult.cymru/en/wellbeing-facilitators/

Dallimore, C., & Klarwein, J. (2020). ***EQUITY Intimacy Guidelines for Stage and Screen***. Equity & MEAA – Media, Entertainment and Arts Alliance Australia. www.fia-actors.com/wp-content/uploads/2025/09/Australia-MEAA-Intimacy-Guidelines.pdf

Dicionário Priberam da Língua Portuguesa (versão online). www.dicionario.priberam.org/

Diário da República, definição de Assédio: www.diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/assedio

EQUITY/BECTU. (2023). ***Higher Education Intimacy Coordination & Direction Guidelines.*** www.equity.org.uk/media/pylnnppy/intimacy-guide_edited3.pdf

Fair Arts. (2020). ***Harassment in the Performing Arts: Guides for Freelancers and Organizations.*** Fair Arts. Bruxelas, Bélgica.

Federation of Scottish Theatre. (2023). ***Navigating Sexual Harassment at Work – A Guide to Support Freelancers and Individuals***. www.scottishtheatre.org/resources/harassment-in-the-performing-arts-guides-for-freelancers-and-organisations/

Federation of Scottish Theatre. (2023). ***Tackling Sexual Harassment at Work – An Action Guide for Theatre Companies and Arts Organisations.*** www.scottishtheatre.org/resources/harassment-in-the-performing-arts-guides-for-freelancers-and-organisations/

Fernandes, Ângelo, ***De que falamos quando falamos de violência sexual contra crianças***, Pergaminho: 2022

Haarhoff, E., & Lush, K. (2023). ***Maintaining the Consent Bubble: An Intimacy Coordinator's Perspective on Touch in Performance Training. Theatre, Dance and Performance Training***, 14(2).

Hunt, R. ***Intimacy Direction Guidelines – A Guide Produced Specifically for Theatre in Cambridge.*** www.adctheatre.com/media/4545/intimacy-direction-guidelines.pdf

Video: Instagram da ACT: ***ACT: O que deve fazer o empregador quando tem conhecimento de uma situação de assédio?***

Vídeo: Instagram da ACT: ***ACT: Denunciei uma situação de assédio. Tenho alguma proteção contra represálias do meu empregador?***

Lamartine, C., & Pereira, A. (2025). ***Manual de Boas Práticas para o Cinema e Audiovisual em Portugal.*** MUTIM – Mulheres Trabalhadoras das Imagens em Movimento.

Lancashire, J. (2026). ***Uniting for Healthier Productions – Wellbeing Facilitators in Action Across Wales' Screen Sector. Cult Cymru Edition.*** www.cult.cymru/wp-content/uploads/2026/04/CULTCymru_WBF_Report_2026.pdf

6ft From the Spotlight – Wellbeing Facilitators. www.6ftfrom.org/wellbeing-facilitators/

Hollaback! / Right to be www.righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/

Roque, Sílvia; Santos, Rita; Faustino, Maria João; Garraio, Júlia, ***#MeToo Um segredo muito público - Assédio Sexual em Portugal***, Avenidade da Liberdade Editores: Lisboa, 2024

Screen Actors Guild – American Federation of Television and Radio Artists. (s.d.). ***Standards and Protocols for the Use of Intimacy Coordinators.*** www.sagaftra.org/sites/default/files/sa_documents/SA_IntimacyCoord.pdf

Schmidt, Thomas, ***Power and Structure in Theater - Asymmetries of Power***, Springer: Wiesbaden, 2023

Steinrock, J. R. (2020). ***Intimacy Direction: A New Role in Contemporary Theatre Making*** (Dissertação de mestrado). University of Illinois, Urbana.

Stellarquines. ***What Is Sexual Harassment?*** www.stellarquines.co.uk/campaign/sexual-harassment/what-is-it/

Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I. (2016). ***Manual de formação para prevenir e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho***, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE): Lisboa, 2016

Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I., ***Assédio sexual e moral no local de trabalho***, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE): Lisboa, 2016

Welk, B. (2024, 7 de maio). ***Intimacy Coordinators and Mental Health: How Hollywood Wants to Protect Your Body and Mind. IndieWire.*** www.indiewire.com/news/business/intimacy-coordinators-mental-health-coordinators-analysis-1234977680/

GLOSSÁRIO

ASSÉDIO
É um comportamento ou conjunto de comportamentos indesejados; praticados com algum grau de reiteração (repetidamente), podendo corresponder a um ato isolado nos casos de maior gravidade (ex. tentativa de violação) e podendo não se apresentar sempre da mesma forma (i.e., incluindo comportamentos diferentes, mas que se repetem, como gritar e humilhar e promover o isolamento); aquando do acesso ao emprego ou no emprego, trabalho ou formação; por uma pessoa, responsável pelo comportamento, sobre outra ou mais pessoas, visando perturbá-la(s), constrangê-la(s), afetar a sua dignidade, e/ou criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador; produzindo efeitos ou gerando impacto.
No contexto de trabalho é transversal, podendo ocorrer entre pessoas do mesmo ou de sexo diferente; com a mesma ou diversa orientação sexual, identidade de género, expressão ou imagem de género; e/ou entre pessoas com posições hierárquicas diferentes (chefia) ou iguais (colegas) no trabalho.
Não se confunde com falta de educação ou civismo; e não se confunde com *bullying*, que é um conceito mais usado para o contexto escolar e as relações entre pares (crianças ou jovens).
Previsto no artigo 29.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009) como prática proibida.

ASSÉDIO LABORAL
Equivalente a assédio no trabalho; nas relações de trabalho; no local de trabalho. Inclui relações com outras entidades, para além da entidade empregadora, como fornecedores, utentes, clientes, espetadores/as/ies; e relações de trabalho que ocorrem fora do local de trabalho (ex., com recurso a tecnologias de comunicação).

ASSÉDIO MORAL
Frequentemente referido como tipo, modalidade, forma ou manifestação de assédio. Corresponde a um conjunto de comportamentos hostis e depreciativos, dirigido a uma pessoa, de modo persistente ao longo do tempo, visando humilhar, diminuir a autoestima e/ou autoconfiança da pessoa, e, no limite, pôr em causa a sua permanência no local de trabalho.
Pode ocorrer de forma isolada ou sobreposta a assédio sexual.
Também é identificado como psicológico ou emocional. Moral não se relaciona com julgamento moral da conduta, mas com a ética no comportamento, o que sustenta a sua criminalização nos casos de maior gravidade (ex. crimes de ameaça, art.º 153; coação, art.º 154; perseguição, art.º 154-A; difamação, art.º 180; injúria, art.º 181).

ASSÉDIO SEXUAL
Frequentemente referido como tipo, modalidade, forma ou manifestação de assédio. Corresponde a um conjunto de comportamentos indesejados e não consentidos de natureza física (ex. contacto ou tentativa de contacto), verbal (ex. pedido ou exigência de favores sexuais) ou não verbal (ex. exibição de parte(s) do corpo, captação de imagens). Pode ocorrer de forma isolada ou sobreposta a assédio moral.
Dependendo da gravidade, pode constituir crime, designadamente, coação sexual, art.º 163; violação, art.º 164; importunação sexual, art.º 170. Não se confunde com comportamento consentido pelas pessoas envolvidas (VER consentimento).

BEM-ESTAR
É uma avaliação individual, mas não totalmente subjetiva. Pode ser medido cientificamente através de escalas (como as que foram usadas no estudo MUDA, 2026). A Organização Mundial de Saúde define o bem-estar como estado no qual a pessoa reconhece as suas próprias capacidades, consegue lidar com as tensões normais da vida, trabalha de forma produtiva e é capaz de contribuir para a sua comunidade.
O bem-estar implica a existência de condições sociais, culturais e estruturais para que a dignidade e o autodesenvolvimento sejam efetivos.

BYSTANDER EFFECT

Fenómeno que ocorre quando a presença de outras pessoas, que também observam uma ocorrência dissuade uma pessoa de intervir. Esta pode ser uma decisão racional (ex. não quero envolver-me), emocional (ex. tenho medo de me envolver), assente em estereótipos e preconceitos (ex. caiu porque está embriagada) ou otimista (ex. outra pessoa vai ajudar).

CENA ÍNTIMA

Cena cujo conteúdo inclui:

a_ Interação íntima com contacto físico entre intérpretes, seja sexual ou não; seja sexualmente violenta ou não; e envolva nudez ou não (ex.: carícias românticas, segurar um bebé, banhar uma personagem idosa e frágil);

b_ Interação íntima da pessoa intérprete consigo mesma de maneira sexual ou reveladora (ex.: masturbação, striptease, uso de bomba de amamentação);

c_ Quando as pessoas intérpretes aparecem nuas, seminuas, com pouca roupa ou em roupa interior, independentemente de interagirem fisicamente com outra pessoa ou não.

CHEFIA

Os cargos de chefia correspondem a posições hierárquicas de direção, dentro de uma organização, designadamente direção superior, intermédia, podendo desdobrar-se conforme a complexidade da organização e o estilo de liderança de quem ocupa a posição de direção superior. Uma liderança do estilo ou tipo autoritário centraliza as decisões e delega poucas responsabilidades nas pessoas que se situam na direção intermédia. Uma liderança do estilo ou tipo democrático é mais participativa, deixando-se influenciar pelas perspetivas de outras pessoas na organização e delegando responsabilidades, a par com a criação de graus de autonomia às direções intermédias. Um terceiro estilo ou tipo de liderança é *laisser-faire, laisser-passer* e carateriza-se por ser pouco implicada, não delegar responsabilidades nem definir funções para outras pessoas, mas atribuir-lhes culpa por resultados ou procedimentos insatisfatórios.

Na estrutura hierárquica de uma organização cada pessoa possui uma posição (cargo) com determinadas funções e atribuições. Quando cada pessoa assume a responsabilidade por isto, não receia ser questionada nem questionar outras pessoas na organização.

CÓDIGO DE CONDUTA

Pacto que se estabelece entre todas as pessoas envolvidas; define as condutas adequadas e as inadequadas reforçando e/ou especificando para aquele contexto de trabalho o que é proibido pela legislação, podendo ir além disso. É de cumprimento obrigatório por todas as pessoas cabendo a cada uma a responsabilidade de o cumprir e fazer cumprir por outras pessoas.

CONSENTIMENTO

Pode ser tácito ou explícito, tendo igual valor. Não deve ser presumido, mas negociado entre as pessoas.

DISCRIMINAÇÃO

Considerar e/ou tratar alguém como se tivesse menos dignidade e sem atender ao princípio da Igualdade.
Pode decorrer de atribuir ou reconhecer privilégios, benefícios, ou prejudicar alguém, privar alguém de qualquer direito ou isentar alguém de qualquer dever. O princípio da igualdade, previsto na Constituição da República Portuguesa (art. 13.º) define como fatores de discriminação: "a ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social e orientação sexual." A estes a sociedade tem vindo a acrescentar, identidade de género e imagem ou expressão de género.

ENTIDADE EMPREGADORA

Pessoa singular ou coletiva que contrata pelo menos uma pessoa trabalhadora para prestar uma atividade sob a sua direção e responsabilidade, assumindo um conjunto de direitos e deveres juridicamente definidos.

ENTIDADE FINANCIADORA
Pode ser nacional ou internacional.
Considerada independentemente do tipo de financiamento (direto ou por candidatura), da duração e do montante.

IMPACTO
Usado como sinónimo de efeito ou consequência.

JUSTIÇA RESTAURATIVA
Tipo de justiça que se distingue da justiça retributiva, por assentar menos na punição e mais na reparação ou restauro de relacionamentos e na mudança de atitudes e crenças de quem causou os danos. Procura criar condições para reconhecer os impactos da violação de direitos e promover mudanças que evitem a repetição desses comportamentos.
A transformação social através da arte (*restorative justice art*) ou a arte como forma de interpretação da justiça são práticas distintas e não devem ser confundidas com Justiça Restaurativa.

LOCAL DE TRABALHO
Não corresponde necessariamente a um espaço físico. Abrange as relações estabelecidas no contexto do trabalho, incluindo as que envolvem a entidade empregadora, entidades de acolhimento, fornecedores, clientes, público e outras pessoas ou organizações com quem exista contacto profissional.

MATERIAIS DE APOIO
Sugestões que permitem aprofundar determinado tema de forma autónoma; são ilustrativas e não exaustivas.

PESSOA ASSEDIADA
Independentemente de ter consciência de que as condutas constituem assédio, de reagir à pessoa que assedia e/ou de denunciar a situação, tem sentimentos que podem ir de desconforto a reações traumáticas. É sujeito de direitos, por isso deve ter condições, laborais, jurídicas e sociais para deles usufruir, em igualdade com todas as outras pessoas.

PESSOA ASSEDIADORA
Independentemente de ter consciência de que a sua conduta provoca sofrimento e não é desejada pela pessoa que assedia, deve ser responsabilizada e ter oportunidade de se envolver num processo de mudança orientado por profissionais especialistas. Provoca danos sobre outras pessoas, sobre a entidade empregadora e a sociedade em geral ao reproduzir práticas de discriminação que, pela sua gravidade, podem constituir crime.

PROPOSTA
Sugestão ou recomendação que visa transformar uma prática, medida, lei ou outra, assente no conhecimento científico, exequível e passível de ser avaliada.

TESTEMUNHA
Pessoa que observa, presencia ou toma conhecimento, direta ou indiretamente, de uma ou mais situações de assédio. A exposição a estas situações pode afetar o seu bem-estar, os relacionamentos de trabalho, mas também os relacionamentos familiares e outros fora do âmbito do trabalho. Testemunha é equivalente a bystander. Alguém que presencia ou conhece uma situação, mas que não intervém necessariamente. Em contexto jurídico, testemunha é a pessoa convocada pelo tribunal para prestar depoimento sobre algo de que tem conhecimento direto. A testemunha tem direito a ser protegida, de acordo com a Lei de Proteção de Testemunhas, Lei n.º 93/99, de 14 de julho, atualizada através da Lei n.º 2/2023, de 16 de janeiro, enquanto a pessoa que assiste (by-stander) não.

BIOS

DÁLIA COSTA
é doutorada em sociologia; professora associada no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) da Universidade de Lisboa; e investigadora no Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) e no Centro de Administração e Políticas Públicas (CAPP).

JOSEFA PEREIRA
é artista da dança, área em que transita como performer, coreógrafa, dramaturgista, pesquisadora e educadora. Tem principal apreço por processos criativos interdisciplinares, colaborativos e que tenham a prática como ponto de partida para inventar modos de estar e fazer.

SARA DE CASTRO
é criadora, diretora de actores, professora e actriz. Licenciada pela ESTC, é mestre em Estudos de Teatro e de Performance pela FLUL-UL. Tem estado ligada a projetos artísticos realizados de forma colaborativa com outras mulheres, de comunidades diversas, que refletem sobre violência e desigualdade de género numa perspetiva de transformação social, política e artística.

CATARINA VIEIRA
é artista multidisciplinar e performer interessada em criar encontros como situações performativas híbridas. Esta prática propõe muitas vezes um convite à participação, gerando reflexão sobre gestos coletivos, agência, autonomia, responsabilidade partilhada, conflito e dissidência.

JOANA NETO
é professora auxiliar convidada de Direito do Trabalho na Universidade Lusófona - CUP e na Escola de Direito da Universidade do Minho. A sua investigação tem tido como enfoque as matérias referentes ao regime jurídico aplicável aos profissionais da cultura, à proteção laboral na doença e na deficiência.

RAQUEL ANDRÉ
é artista das artes performativas. Performer, criadora, professora e investigadora. Doutoranda na FLUL-UL, mestre pela UFRJ em Artes da Cena. A partir da sua prática artística de encontros com pessoas, cria espectáculos, performances, conferências, livros e exposições.

PAT CIVIDANES
é artista gráfica e fotógrafa. Idealizadora e editora da Antro Positivo - Plataforma de Arte, com atuação no Brasil e em Portugal. Foi artista residente na Cité Internationale des Arts (Paris/FR). Mantém uma produção artística autoral, que transita entre diversas linguagens e dirige um estúdio de design e fotografia, especializado em mercado cultural.

FICHA TÉCNICA

MANUAL PRÁTICO PARA PREVENIR E AGIR SOBRE O ASSÉDIO LABORAL NAS ARTES PERFORMATIVAS E CRUZAMENTOS DISCIPLINARES

Edição e Conteúdos
CATARINA VIEIRA
DÁLIA COSTA
JOSEFA PEREIRA
RAQUEL ANDRÉ

Revisão de Conteúdos
SARA DE CASTRO
JOANA NETO

Design Gráfico
PAT CIVIDANES

Revisão de Texto
ANDRÉ TECEDEIRO

MUDA

Co-coordenação executiva
CATARINA VIEIRA
RAQUEL ANDRÉ
SARA DE CASTRO

Gestão Financeira
MISSANGA

Produção
SINARA SUZIN

Identidade Gráfica
PAT CIVIDANES

Assessoria de Imprensa
MAFALDA SIMÕES



ISBN 978-989-34-0792-9

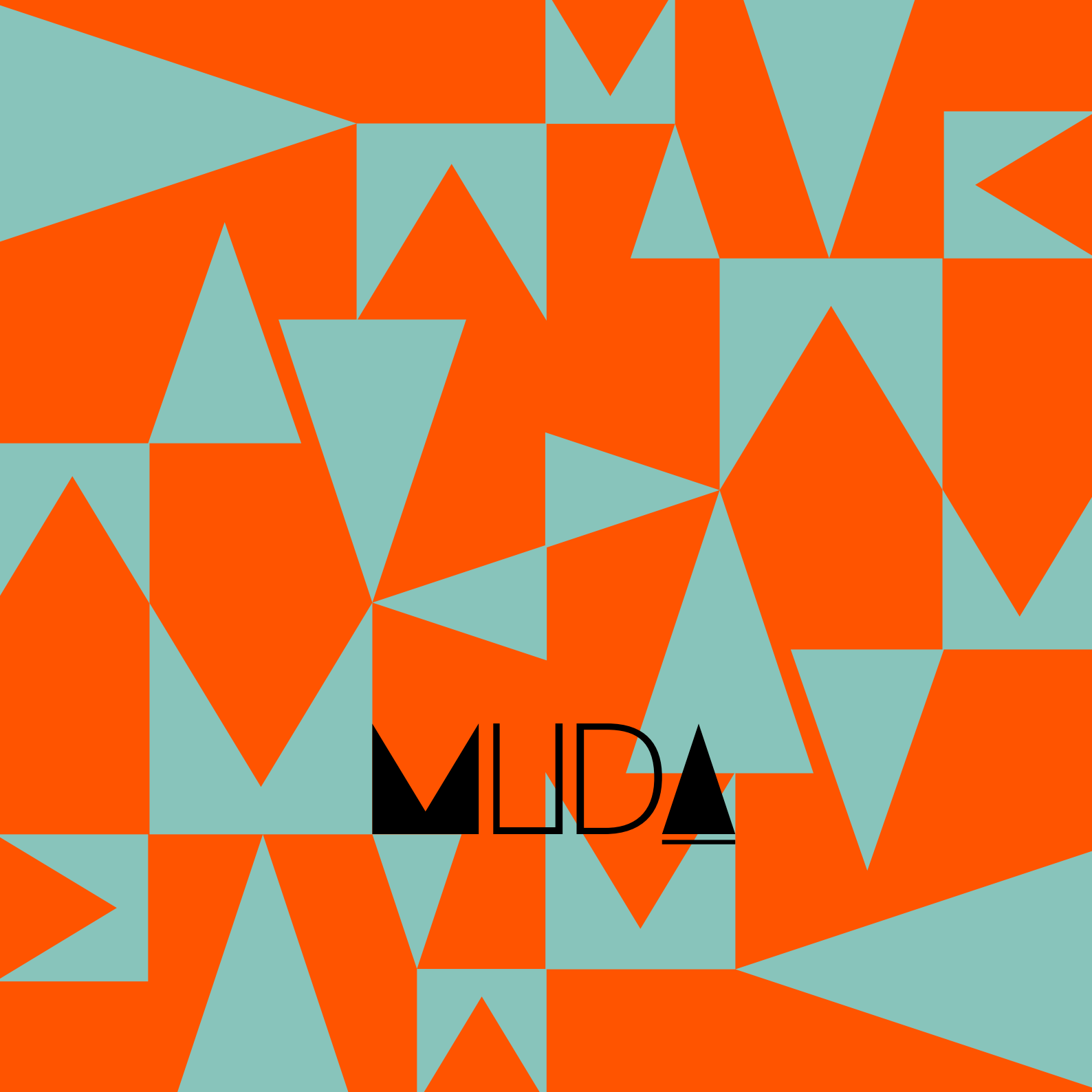


FINANCIADO POR _

REPÚBLICA PORTUGUESA
CULTURA, JUVENTUDE E DESPORTO

dgARTES DIREÇÃO-GERAL DAS ARTES

fundação GDA


MUDA