ASSÉDIO NAS
ARTES EM PORTUGAL

LISTA DE VERIFICAÇÃO

ENTIDADE EMPREGADORA

O que garantir antes de contratar uma pessoa para um projeto artístico?

Considerando a importância da segurança e do bem-estar no local de trabalho, esta lista de verificação visa ajudar as entidades empregadoras, estruturas de produção e pessoas responsáveis pela contratação a identificar e comunicar as condições de trabalho, responsabilidades e procedimentos que podem contribuir para prevenir o assédio laboral e promover ambientes de trabalho seguros e respeitadores.

Esta lista não pretende constranger o entusiasmo, a abertura e a liberdade da criação e produção artística, nem as diversas formas de trabalhar, mas sim potenciar as ideias, os projetos, os espetáculos e as produções, através de práticas que permitam a cada pessoa desenvolver o seu trabalho com informação, segurança e confiança.

É uma ferramenta de verificação que pretende tornar visíveis as condições de trabalho, as responsabilidades e possíveis zonas de risco antes do início de um novo projeto.

Não substitui informação jurídica nem procedimentos formais.

Antes de iniciar uma colaboração profissional, verificar se estão garantidas as seguintes condições, assinalando «Sim» ou «Não».

1. INFORMAÇÃO SOBRE O PROJETO	sim	não
Informei a pessoa sobre a duração prevista do projeto.		
Expliquei quais serão as suas funções e responsabilidades.		
Identifiquei quem coordena ou dirige o projeto.		
Dei a conhecer as pessoas responsáveis por cada área.		
Disponibilizei informação sobre a composição da equipa de trabalho.		
Disponibilizei informação suficiente sobre o projeto, os seus objetivos e características.		
Identifiquei a pessoa a quem pode recorrer para esclarecer dúvidas ou comunicar problemas relacionados com o projeto.		

2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	sim	não
Comuniquei os horários de trabalho previstos, incluindo períodos de pausa e descanso.		
Disponibilizei um plano de trabalho ou calendário previsível.		
Informei sobre os locais e datas previstos para ensaios, reuniões, apresentações e outras atividades.		
Expliquei como serão definidas e comunicadas eventuais alterações aos horários ou ao plano de trabalho.		
Comuniquei as condições de remuneração, a forma e o prazo de pagamento.		
Esclareci qual será o vínculo contratual ou a forma de colaboração profissional.		
Identifiquei a pessoa responsável pelo esclarecimento de dúvidas ou resolução de problemas relacionados com as condições de trabalho.		

3. RESPOSTA A SITUAÇÕES DE ASSÉDIO	sim	não
Existe um código de conduta, onde estão definidos os canais de reporte a utilizar, em caso de assédio.		
Informei sobre a existência de código de conduta; canais de comunicação/reporte e disponibilizei os respetivos contactos.		

Expliquei os procedimentos para comunicar situações de assédio ou outros comportamentos inadequados.		
Identifiquei a pessoa ou o canal a que se pode recorrer para esclarecer situações que provoquem desconforto ou insegurança.		
Esclareci como serão tratadas as comunicações recebidas, nomeadamente quanto à confidencialidade e à proteção das pessoas envolvidas.		

4. LIMITES E CONSENTIMENTO	sim	não
Informei previamente se o projeto envolve contacto físico, intimidade, nudez, violência ou outras práticas que exigem consentimento específico.		
Se o projeto envolve contacto físico, intimidade, nudez, violência ou outras práticas que exigem consentimento específico, esclareci se está prevista a contratação de profissionais especialistas, como Coordenação de intimidade, Coordenação de bem-estar ou direção de lutas cénicas.		
Garanti que a pessoa sabe como comunicar os seus limites e eventuais alterações aos mesmos.		
Esclareci que o consentimento pode ser retirado, e como comunicar desconforto ou retirar consentimento.		
Criei condições para que a pessoa possa comunicar os seus limites sem pressão, exposição desnecessária ou receio de consequências negativas.		
Garanti que os limites comunicados serão respeitados e tidos em conta na preparação e realização do trabalho.		

Aspetos que podem exigir esclarecimento e consentimento específico:
Nudez e hiperexposição;contacto físico; temas sensíveis; simulação de violência e/ou de atos sexuais; utilização de material biográfico e/ou traumático; necessidade de pausas e intensidade do trabalho, entre outros.

5. OUTRAS INFORMAÇÕES	sim	não
Disponibilizei informação sobre entidades e recursos de apoio em situações de assédio.		

Dei à pessoa oportunidade de colocar questões e solicitar esclarecimentos antes de aceitar o trabalho.		
Verifiquei se existe alguma condição ou informação adicional que deva ser esclarecida antes do início do projeto.		
Há alguma condição, informação ou prática que ainda seja necessário garantir ou comunicar antes de iniciar o projeto?		

Antes de começar

Ao assinalar "Não" em alguma das afirmações, identificar o que ainda é necessário esclarecer, disponibilizar ou implementar.

Nem todas as informações estarão necessariamente definidas no momento do primeiro contacto. O importante é que exista transparência sobre o que já está estabelecido, o que ainda está por definir e quando e como essa informação será comunicada.

Uma contratação informada é uma responsabilidade partilhada, mas garantir a disponibilização clara e atempada da informação é uma responsabilidade de quem contrata.

Mais informações: www.mudaprojeto.com