

A black and white photograph of a woman with dark hair, her face partially obscured by a red rectangular text box. She has her hands raised and crossed in front of her face, palms facing outwards. The background is a vibrant pink with large, stylized purple letters, including a prominent '10' and a '3'.

UNIA

**Não ao assédio
sexual no local
de trabalho**

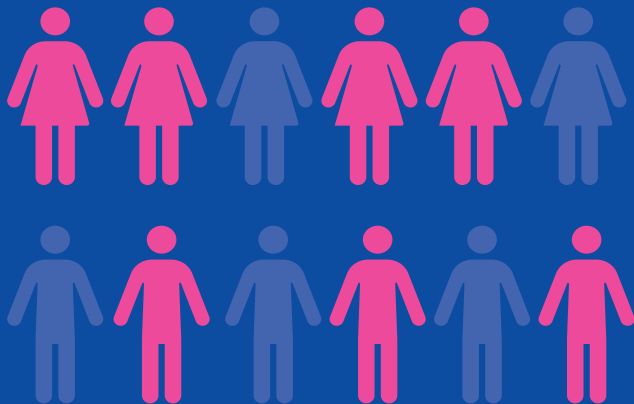
Editora:

Secretariado central do Unia
Weltpoststrasse 20
Postfach
CH-3000 Bern 16

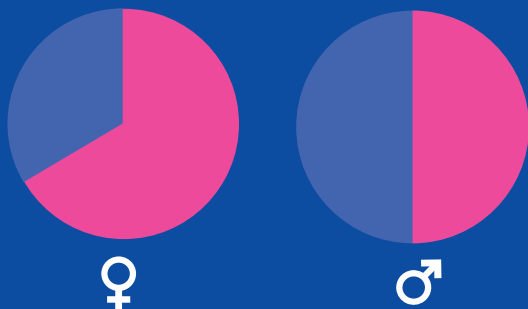
Disponível nas seguintes línguas: albanês, alemão, espanhol, francês,
inglês, italiano, polaco, português, servo-croata, turco

Edição: março de 2026

Introdução	5
Identificar e perceber o que é assédio	10
Exemplos do mundo do trabalho	14
Os teus direitos	16
Agir e defender-se	20
Outras formas de discriminação	30
Glossário	36
Ajuda e contactos	38
Secretariados do sindicato	39



Dois terços das mulheres e quase metade dos homens são sujeitos a comportamentos abusivos no local de trabalho.



A grande maioria dos empregadores não conhece bem os seus próprios deveres nesta matéria.

Trabalhar sem medo – respeito no trabalho

Quer se trate da hotelaria e restauração, das vendas, limpezas ou de outros ramos: assédio e violência sexual são infelizmente uma realidade frequente no local de trabalho. Quem tem um salário baixo e está sob pressão experiencia tendencialmente mais este tipo de situações.

Mulheres – sobretudo migrantes, jovens, pessoas com deficiência, pessoas da comunidade LGBTQIA+ e pessoas racializadas, bem como migrantes sem um estatuto de estadia legal – estão estatisticamente mais expostas a assédio e tendem menos a denunciar abusos. Porque estão mais dependentes de ter trabalho.

Esta brochura mostra-te como consegues identificar a existência de assédio, como te podes defender e onde encontras ajuda.

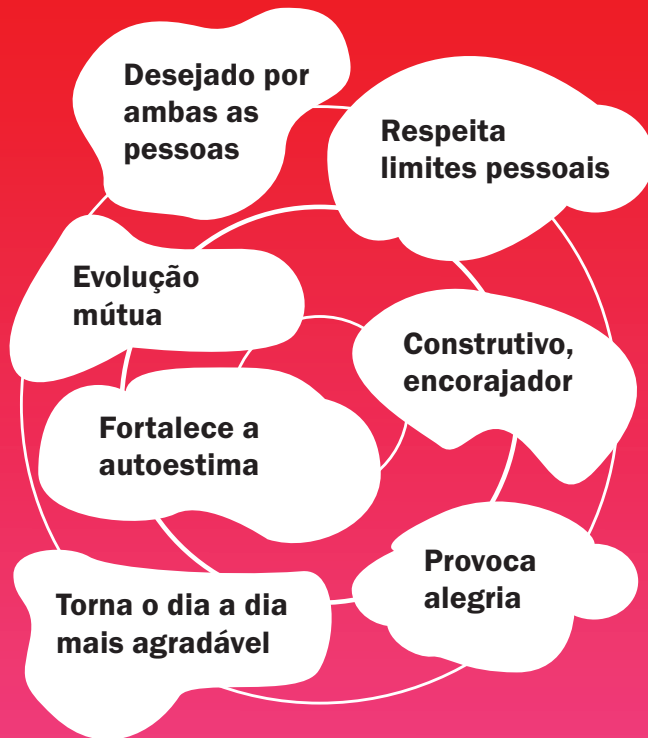
Violência sexual: a violência sexual ocorre quando uma pessoa é sujeita a violência devido ao seu gênero e é obrigada a submeter-se a atos sexuais indesejados. A violência sexual resulta de estruturas de poder desiguais e está enraizada no patriarcado.

Assédio sexual no local de trabalho é uma parte da violência sexual e compreende qualquer comportamento indesejado no local de trabalho que tenha uma conotação sexual ou de gênero.

O modelo do iceberg ilustra como as formas visíveis e invisíveis de violência sexualizada estão interligadas.



Namorico



Assédio



A grande diferença é o consentimento.

Como o assédio te afeta

O assédio começa onde o teu bem-estar acaba. Isto é, quando um comportamento te cria insegurança ou te incomoda.

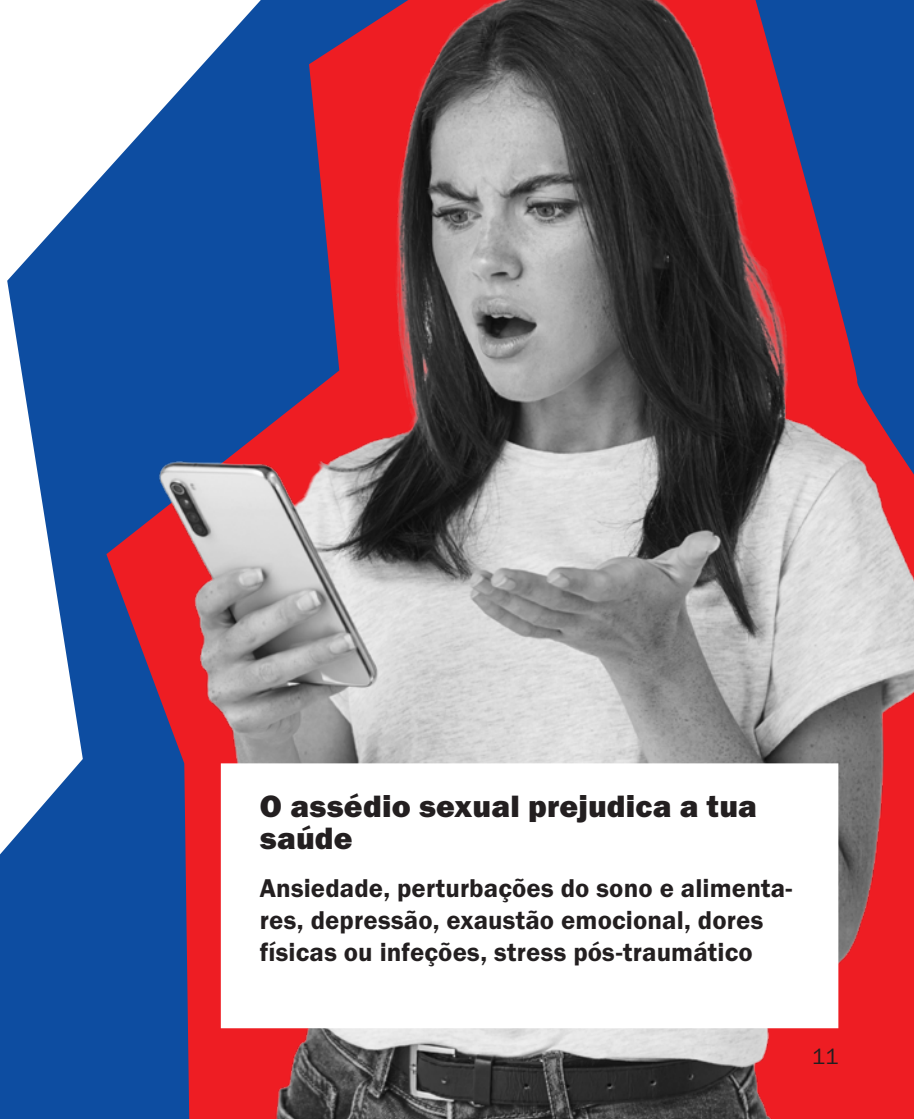
Muitas pessoas afetadas sentem-se culpadas. Ou desvalorizam o que aconteceu, porque acham que a entidade patronal não as protege suficientemente.

Também os teus e as tuas colegas sofrem ao ver o que se passa. Porque o assédio tem um efeito desmoralizante e envenena o ambiente de trabalho.

Desculpas típicas – e porque não são válidas

O que a pessoa assediadora quer alcançar não interessa. Muitas vezes, o assediador nem sabe que está a fazer algo proibido.

«Era só uma piada» é uma desculpa esfarrapada. Se não desejavas o comportamento e te sentes incomodado/a por ele, então o comportamento era mesmo assédio.



O assédio sexual prejudica a tua saúde

Ansiedade, perturbações do sono e alimentares, depressão, exaustão emocional, dores físicas ou infeções, stress pós-traumático

Formas de assédio

- Comentários idiotas ou piadas sobre a tua aparência, roupa, sexualidade ou identidade de género
- Histórias com conteúdo sexual
- Olhares ou gestos lascivos, assobios, insultos, piscadelas, gestos obscenos
- Convites, mensagens ou exibição de material pornográfico, quando indesejados
- Proximidade física: carícias, beliscões, toques
- Ameaças, perseguição e perseguição obsessiva/ stalking (também online)
- Abusos sexuais, atos sexuais não consentidos, tentativa ou consumação de violação

Não só ataques físicos:

- também palavras, gestos e olhares, assim como violência psíquica.

Quem assedia?

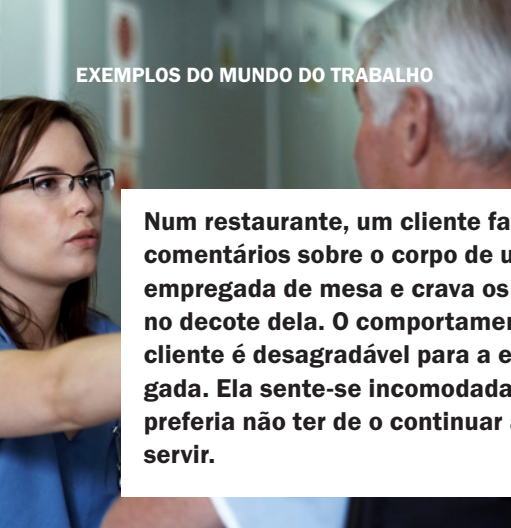
Todas as pessoas podem cometer assédio. Mas, na maior parte dos casos, os agressores são homens – muitas vezes também em relação a outros homens. Por isso, utilizamos neste guia a forma masculina «o assediador».

Estas pessoas podem tornar-se assediadores:

- Trabalhadores/as, pessoas em posições de chefia ou empregadores/as
- Colegas ou trabalhadores/as de outras empresas
- Clientes ou pacientes

Comportamentos não desejados são assédio:

- O assédio não é da tua culpa. Responsável pelo assédio sexual é sempre o assediador. A roupa ou o comportamento nunca são um motivo para assédio.
- Um comportamento único também pode ser assédio sexual, não tem de haver repetição para que haja assédio.
- Também se trata de assédio mesmo que não tenhas claramente recusado o comportamento.



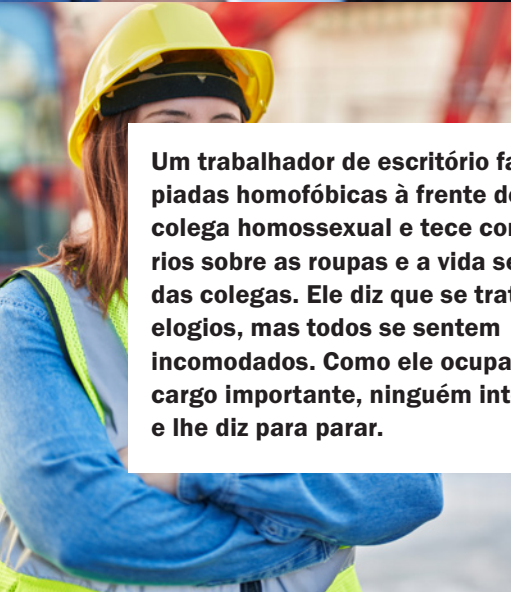
EXEMPLOS DO MUNDO DO TRABALHO

Num restaurante, um cliente faz comentários sobre o corpo de uma empregada de mesa e crava os olhos no decote dela. O comportamento do cliente é desagradável para a empregada. Ela sente-se incomodada e preferia não ter de o continuar a servir.

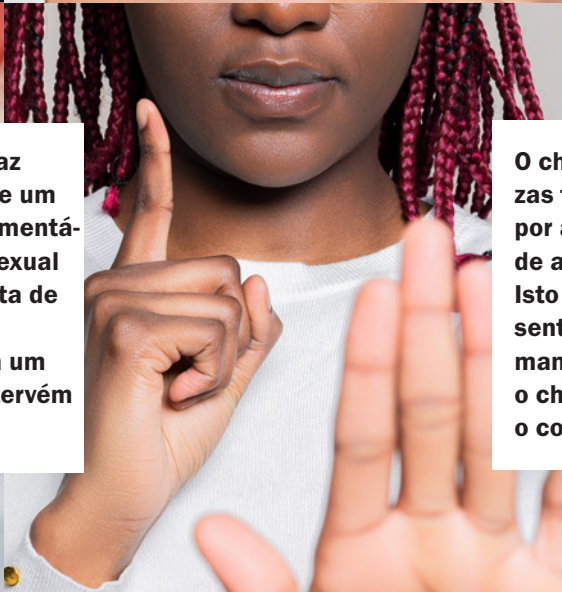


EXEMPLOS DO MUNDO DO TRABALHO

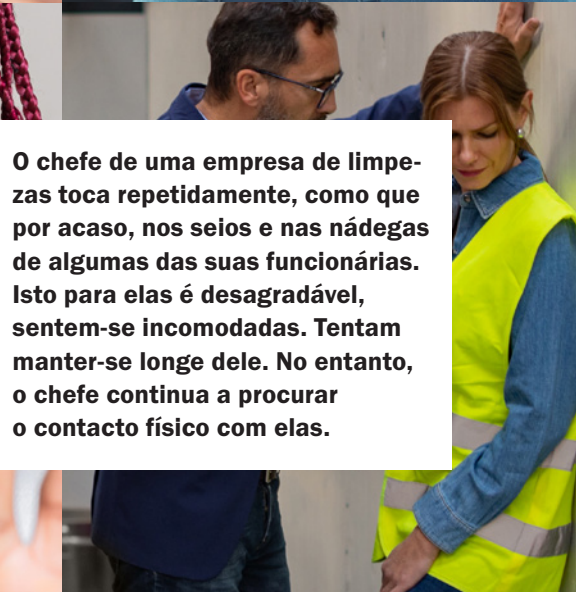
No vestiário de uma empresa, imagens de mulheres nuas estão expostas à vista de todos. Os homens fazem comentários obscenos sobre elas. Uma funcionária sente-se incomodada com as imagens e os comentários.



Um trabalhador de escritório faz piadas homofóbicas à frente de um colega homossexual e tece comentários sobre as roupas e a vida sexual das colegas. Ele diz que se trata de elogios, mas todos se sentem incomodados. Como ele ocupa um cargo importante, ninguém intervém e lhe diz para parar.



O chefe de uma empresa de limpeza toca repetidamente, como que por acaso, nos seios e nas nádegas de algumas das suas funcionárias. Isto para elas é desagradável, sentem-se incomodadas. Tentam manter-se longe dele. No entanto, o chefe continua a procurar o contacto físico com elas.



O que diz a lei?

A Constituição Federal (BV/Cst.), art.º 8:

Mulheres e homens têm direitos iguais.

Lei sobre a igualdade (GIG/LEg), art.ºs 4 e 5: A discriminação no local de trabalho através de assédio sexual é uma forma específica de discriminação de género e é proibida. O empregador pode ser sujeito a um processo judicial.

Direito das Obrigações (OR/CO), art.º 328: O teu empregador é obrigado a garantir a tua integridade pessoal e a defender-te de doença, acidente, assédio sexual e discriminação.

Lei do Trabalho (ArG/LTr), art.º 6: O teu empregador tem de garantir a tua saúde e a tua integridade pessoal.

Código Civil (ZGB/CC), art.º 28 e segs., bem como OR/CO, art.º 49 e segs.: Podes defender-te do assédio sexual através de uma ação civil contra o assediador.

Código Penal (StGb/CP), art.º 187 e segs.: O Código Penal protege a tua integridade sexual. Em determinadas circunstâncias, podes denunciar um agressor criminalmente – inclusive em simultâneo com um processo judicial contra o empregador por violação da igualdade de género.

O assédio é proibido

A tua entidade patronal tem de te proteger e levar a sério qualquer denúncia ou queixa, além de ter de garantir um local de trabalho livre de discriminação. Estás protegido/a contra o despedimento desde o momento em que apresentas queixa até seis meses após o fim do processo.

Responsabilidades da entidade patronal

A tua entidade patronal é por lei obrigada a proteger-te de assédio sexual. Isto significa:

Ela tem de proteger a tua personalidade em especial de assédio sexual e zelar por um ambiente de trabalho isento de assédio sexual (art.º 328 OR/CO).

Se o empregador negligenciar o seu dever de proteção (art.º 328 OR/CO) e/ou violar a GIG/LEg, corre o risco de ser obrigado a pagar uma indemnização, bem como uma reparação por danos e perdas e até mesmo uma reparação por sofrimento.

São necessários procedimentos internos na empresa

A empresa deve definir procedimentos claros para proteger as pessoas assediadas, bem como as que denunciam o assédio.

De acordo com uma sentença do Tribunal Federal, as pessoas de confiança não podem estar numa relação hierárquica com os/as trabalhadores/as e têm de

manter a confidencialidade. Na maioria dos casos, isto significa que a pessoa de confiança deve ser exterior à empresa.

Contra o assediador

O Unia apoia-te no local de trabalho e perante o teu empregador. Além disso, podes tomar medidas legais diretamente contra o assediador – com uma ação judicial inibitória, a constatação da ilegalidade do comportamento, requerendo uma reparação por danos e perdas ou uma reparação por sofrimento. Dependendo da situação, é possível apresentar uma queixa criminal (de acordo com o art.º 28 e seguintes do ZGB/CC ou do art.º 187 e segs. do StGb/CP).



Uma queixa criminal tem de ser apresentada no prazo de três meses depois do delito!

Fui vítima de assédio sexual no local de trabalho. O que posso fazer?

Fala sobre o que aconteceu! O assédio sexual não pode nunca ser tolerado ou banalizado: todas as pessoas que são sujeitas a ele ou o testemunham têm o direito de agir. Quanto melhor conheceres os teus direitos, melhor te podes proteger.

Ao te defenderes, contribuis para criar espaços seguros também para as outras pessoas.

O que podes fazer:

Primeiros passos: documentar, guardar provas

Guarda todas as provas, como cartas, SMS e e-mails.

Estes documentos podem ajudar-te caso tenhas de contar mais tarde exatamente o que aconteceu.

Anota todos os detalhes sobre o assédio sexual ou moral (bullying):

- **data, hora, local**
- **eventuais testemunhas**
- **tipo de assédio e a tua reação**



Fala diretamente com o assediador

Torna claro ao assediador que não toleras o seu comportamento. Podes fazer isto diretamente ou depois do incidente, oralmente ou por escrito, por exemplo, por e-mail ou SMS. Podes proceder da seguinte forma:

- Descreve o que aconteceu.
Por exemplo: «Ontem, no escritório, passaste muito perto de mim e tocaste-me.»
- Diz como te sentiste.
Por exemplo: «Isso incomodou-me muito.»
- Diz como deve ser o comportamento futuro.
Por exemplo: «Espero que não voltes a fazer isto no futuro.»

O assédio sexual é uma experiência penosa e muitas vezes traumática. É normal que depois de uma tal experiência te sintas frágil ou em choque – essa é uma reação típica a uma situação de crise.

Não te culpes a ti próprio/a se não reagiste como gostarias. A culpa não é tua. É sempre obrigação da outra pessoa obter o teu consentimento e respeitar os teus limites. Não existe uma maneira certa de reagir. Às vezes, um curso de autodefesa – por exemplo, um curso de «Wen-Do» – pode ajudar a definir os próprios limites.

Procurar apoio – onde e como

Muitas pessoas afetadas sentem-se culpadas pelo que se passou. Seja como for que tenhas reagido, o que se passou nunca é da tua culpa!

Fala com pessoas da tua confiança, a tua família, um médico ou psicólogo ou com colegas do trabalho.



Se existir o perigo de seres sujeito/a a violência, não reajas sozinho/a ao assédio. Procura aconselhamento primeiro.

**SÓ
SIM É
SIM!**

Esta é uma exigência feminista: só quando expressas o teu consentimento de forma clara e entusiasta é que a outra pessoa pode ter a certeza de que concorda com o comportamento.

Ajuda de serviços especializados

Em **belaestigt.ch** encontras apoio e aconselhamento especializado, também em línguas estrangeiras. Pessoas com um estatuto de estadia precária temem perder a sua autorização de estadia se se defenderem. Existem serviços especializados contra esse tipo de discriminação múltipla, como **network-racism.ch**. No final desta brochura, encontrarás outros contactos úteis.

Em algumas empresas, existe uma pessoa de confiança ou um serviço onde podes apresentar queixa. Lá, podes falar das tuas experiências. Antes, certifica-te de que a conversa permanecerá confidencial.



Se te diriges aos teus superiores ou ao departamento de recursos humanos, eles terão de comunicar o incidente. Neste caso, já não podes decidir por ti próprio/a se e quando serão tomadas medidas adicionais.

O direito não é justiça – infelizmente

O assédio sexual ocorre quando o poder é distribuído de forma desigual. Isto impede muitas vezes as vítimas de se defenderem legalmente. Mesmo durante um processo judicial, as vítimas por vezes não recebem apoio ou proteção adequados. Assim, o recurso à justiça não ajuda todas as pessoas da mesma forma, por isso deves refletir bem antes de recorrer ao tribunal. Antes de apresentares queixa, procura, sem falta, aconselhamento.

Muitas queixas de assédio sexual nunca chegam a tribunal, porque são feitos acordos extrajudiciais. Por isso, são poucas as queixas que resultam na condenação do agressor. Apesar disso, embora não ganhem todos os casos, alguns agressores já foram condenados. É difícil, mas é possível. Quanto mais processos judiciais houver, mais conseguiremos alcançar: a tua coragem também ajuda outras pessoas.



O sindicato pode ajudar-te

Também te podes defender contra o assédio sexual com a ajuda do sindicato.

Nós apoiamos-te com:

- Informações sobre os teus direitos laborais
- Planificação conjunta dos passos a tomar
- Correspondência e conversas com a tua entidade patronal
- Implementação de medidas contra o assédio sexual no local de trabalho
- Informações sobre processos judiciais e tribunais

Tratamos todos os casos com confidencialidade e não tomamos qualquer medida sem que concordes.



Tenta resolver o caso sem iniciares um processo judicial. Encontra testemunhas e pergunta-lhes se concordam em fazer um depoimento.

Agir como testemunha

- **Não te rias de piadas e comentários sexistas. Diz de forma clara: «Essa piada, expressão ou comportamento é inaceitável.»**
- **Fala com a pessoa assediada. Para ela, é importante saber que não está só.**
- **Apoia a pessoa assediada e coloca-te à disposição como testemunha.**
- **Chama a atenção dos vossos superiores para o assédio, mas não faças nada contra a vontade da pessoa assediada.**
- **Empenha-te para que no local de trabalho sejam implementadas medidas contra o assédio sexual.**

Distribui a brochura



As testemunhas também estão protegidas contra o despedimento (art.º 10 GIG/LEg).

Prevenção no local de trabalho

As entidades patronais têm a obrigação de garantir um local de trabalho livre de assédio. O Unia exige, por isso, uma estratégia clara de tolerância zero relativa a qualquer forma de assédio.

Para que isto seja possível, a empresa necessita de:

- Regulamentos vinculativos ou uma carta que definam o que é assédio e estabeleçam sanções.
- Diretivas claras sobre como lidar com assédio moral e sexual, comunicadas de forma compreensível ao pessoal.
- Prazos claros para evitar procedimentos demasiados longos.
- Colaboração com serviços especializados externos que dão apoio às vítimas e garantem aconselhamento independente.
- Formação regular para trabalhadores/as e superiores de todos os níveis hierárquicos.
- Uma cultura empresarial de respeito, baseada no consentimento, na igualdade e na consideração mútua.
- Consolidação destes princípios nos contratos coletivos de trabalho (CCT).



Assédio moral e violência psicológica

Características de assédio moral ou violência psicológica:

- Ações hostis e recusa de comunicação, através das quais as pessoas são atacadas direta ou indiretamente.
- Ocorre de forma sistemática e repetida, durante um longo período de tempo.
- No local de trabalho, a pessoa afetada é isolada, marginalizada ou afastada do trabalho. O assédio moral leva a que ela seja colocada numa posição de inferioridade.

Nos locais de trabalho onde nada é feito contra o assédio sexual, é frequente ocorrer também assédio moral. Podes defender-te contra este da mesma forma como te defendes do assédio sexual (ver página 24).

No entanto, o assédio moral é normalmente difícil de provar. O Unia ajuda-te.

Discriminação múltipla

No local de trabalho ou no dia a dia, uma pessoa pode ser sujeita a diferentes formas de discriminação. Entre elas, encontra-se, por exemplo, a discriminação com base:

- na origem, no estatuto de estadia,
- no género, na orientação sexual,
- numa deficiência,
- na idade,
- na posição social
- ou na religião.

Se uma pessoa reúne vários destes fatores, estamos perante discriminação múltipla ou discriminação interseccional. Este é o caso, por exemplo, de uma mulher transsexual ou de uma mulher que usa lenço de cabeça como símbolo religioso.

Pessoas sujeitas a discriminação múltipla são mais propensas a sofrer assédio sexual. Sobretudo se têm um salário baixo ou estão sob pressão.

Racismo no local de trabalho

Um terço dos trabalhadores/as já sofreu violência ou discriminação, na maior parte das vezes por motivos racistas e sobretudo no local de trabalho ou de formação.

O racismo assume muitas formas diferentes. Às vezes é aberto e direto, outras vezes é mais subtil e difícil de reconhecer.

Os estereótipos racistas podem ter conotações negativas e positivas. Mas um comentário que aparenta ser um «elogio» pode ser racista.

Discriminação de pessoas LGBTQIA+ no local de trabalho

Pessoas que pertencem à comunidade LGBTQIA+ são cada vez mais discriminadas e assediadas no local de trabalho devido à sua identidade de género ou orientação sexual. Além disso, elas sofrem assédio sexual no local de trabalho com muito mais frequência do que colegas heterossexuais e cisgénero.

Discriminação de pessoas com deficiência no local de trabalho

A discriminação com base numa deficiência visível ou invisível é designada como discriminação contra pessoas com deficiência ou capacitismo.

No local de trabalho, as pessoas com deficiência são vítimas de assédio sexual ou confrontadas com reações estereotipadas sobre as suas deficiências. A ajuda não solicitada pode violar os seus limites pessoais.

EXEMPLOS

Uma pessoa não binária é repetidamente tocada na região do peito pelo seu superior. Este justifica-se dizendo que «apenas» quer saber se o corpo da pessoa é «mais feminino ou masculino».

Uma pessoa com deficiência motora é «ajudada» por um colega sem que ela tenha pedido ajuda. Ao fazê-lo, ele toca-lhe na cintura e na anca sem o seu consentimento.

Uma trabalhadora recebe dum colega de trabalho vezes sem conta mensagens com conteúdo lascivo. Porque ela é bissexual, ele parte do princípio de que ela é sexualmente permissiva.

Os colegas de trabalho de uma funcionária perguntam-lhe repetidamente se as mulheres do seu país de origem são «especialmente passionais». Ao mesmo tempo, olham para a mulher de forma lasciva.



Capacitismo: discriminação contra pessoas com deficiência.

Cisgênero (adjetivo): uma pessoa é cisgênero quando se identifica com o seu gênero biológico.

Discriminação: se sentes desvantagens devido às tuas características pessoais, como pertencer a uma determinada religião, a tua cor da pele, origem, identidade de gênero ou orientação sexual, então trata-se de um caso de discriminação.

Discriminação múltipla: uma pessoa é desfavorecida devido a uma combinação de fatores de discriminação, por exemplo, por ser mulher e, ao mesmo tempo, devido à sua orientação sexual, origem, cor da pele, religião ou deficiência.

Heterossexual: uma pessoa heterossexual sente-se atraída pelo sexo oposto.

Homofobia: pessoas homofóbicas têm uma postura de rejeição ou de hostilidade para com pessoas da comunidade LGBTQIA+. Isto manifesta-se frequentemente em comentários depreciativos, zombarias ou sujeição propositada a desvantagens.

LGBTQIA+: à comunidade LGBTQIA+ pertencem lésbicas, gays, bissexuais, transsexuais, pessoas de identidade queer, intersexuais e assexuais. «+» representa todas as outras formas de identidade de gênero ou orientação sexual.

Não binário: uma pessoa que não se sente exclusivamente masculina ou feminina e se considera fora dessas categorias.

Pessoa racializada: uma pessoa que experiencia racismo.

Transsexual: uma pessoa que não se identifica com o gênero biológico que lhe foi atribuído à nascença.

Aconselhamento jurídico gratuito nas línguas nacionais e em línguas estrangeiras
belaestigt.ch

Mais informações
onlineopferberatung.ch
sexuellebelaestigung.ch

Serviços cantonais de apoio às vítimas:
opferhilfe-schweiz.ch

Gabinete Federal para a Igualdade
ebg.admin.ch,
T +41 58 462 68 43

Gabinetes municipais e cantonais para a Igualdade:
equality.ch

Apoio e aconselhamento em caso de tráfico humano
plattform-menschenhandel.ch/
brauchen-sie-hilfe

Cursos de autodefesa Wen-Do:
por ex., de movendo.ch

Violência em relações de casal e discriminação
violencequefaire.ch/de
lgbtiq-helpline.ch
network-racism.ch

Serviço de aconselhamento DIAC para racismo contra muçulmanos (em alemão e francês):
diac-permanence.ch

Sou agressor, posso obter ajuda?

É importante quebrar o tabu relativo à admissão de culpa e ao assumir da responsabilidade por comportamentos errados e abusivos. A violência é uma forma de expressão de desespero. Os agressores podem superar os seus comportamentos excessivos aprendendo a expressar-se de outra forma. Em algumas regiões, existem serviços de apoio para agressores.

fvgs.ch
Mannebüro Zürich: mannebuero.ch

Unia Aargau-Nordwestschweiz
T 0848 11 33 44
ag-nws@unia.ch

Unia Bern/Oberaargau-Emmental
T 031 385 22 22
bern@unia.ch

Unia Berner Oberland
T 033 225 30 20
thun@unia.ch

Unia Biel-Seeland/Solothurn
T 032 329 33 33
biel@unia.ch

Unia Fribourg
T 026 347 31 31
fribourg@unia.ch

Unia Genève
T 0848 949 120
geneve@unia.ch

Unia Neuchâtel
T 0848 203 090
neuchatel@unia.ch

Unia Oberwallis
T 027 948 12 80
oberwallis@unia.ch

Unia Ostschweiz-Graubünden
T 0848 750 751
ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Unia Ticino
T 091 821 10 40
ticino@unia.ch

Unia Transjurane
T 0848 421 600
transjurane@unia.ch

Unia Valais
T 027 602 60 00
valais@unia.ch

Unia Vaud
T 0848 606 606
vaud@unia.ch

Unia Zentralschweiz
T 0848 651 651
zentralschweiz@unia.ch

Unia Zürich-Schaffhausen
T 0848 11 33 22
zh-sh@unia.ch

O assédio e a violência sexual afetam muitas pessoas, sobretudo mulheres – também no local de trabalho. Esta brochura informa-te sobre os teus direitos e os deveres da entidade patronal. Ela explica como te podes defender do assédio e onde encontras apoio.

Juntamente com o Unia, podes defender-te e empenhar-te por um ambiente de trabalho de respeito.

