

Guia de prevenção, identificação e enfrentamento do

ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NA UNESP



unesp



PROADE
PRO-REITORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

UNESP
[SEM ASSÉDIO!]

unesp.br/proade
unesp.br/ouvidoria

1ª edição
2026

Reitora

Maysa Furlan

Vice-Reitor

Cesar Martins

Chefe de Gabinete

Adriana Marcantonio

Pró-Reitora de Graduação

Célia Maria Giacheti

Pró-Reitora de Pós-Graduação

Maria Valnice Boldrin

Pró-Reitor de Pesquisa

Edson Cocchieri Botelho

Pró-Reitor de Extensão Universitária e Cultura

Raul Borges Guimarães

Pró-Reitor de Planejamento Estratégico e Gestão

Edson Capello

Pró-Reitora de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

Leonardo Lemos de Souza

Secretário Geral

Erivaldo Antonio Da Silva

Pró-Reitor

Leonardo Lemos de Souza

Assessora

Ana Maria Klein

Assessora

Larissa Pelúcio

Assessora

Maria Cristina Pereira Lima

Assessora

Maria Valéria Barbosa

EQUIPE TÉCNICA PROADE

João Menezes Mussolini

João Paulo Zanette

Letícia Harumi Marques Tanaka

Marlon Moreira

Rodrigo de Souza da Silva

Thaís Magalhães

COMISSÕES ASSESSORAS

Comissão de Diversidade Étnico-Racial

Comissão de Permanente de Acessibilidade e Inclusão

Comissão de Prevenção à Violência

Comissão de Diversidade de Gênero e Sexual

Comissões Locais de Direitos Humanos

COORDENADORIA DE ATIVIDADES FÍSICAS E ESPORTIVAS

Camila Buonani da Silva

COORDENADORIA DE PERMANÊNCIA ESTUDANTIL

Mário Sérgio Vasconcelos

COORDENADORIA DE SEGURANÇA ALIMENTAR E NUTRICIONAL SUSTENTÁVEL

Fernanda Henriques

COMISSÃO CENTRAL DE AVERIGUAÇÃO DE AUTODECLARAÇÕES DE PRETOS E PARDOS

Maria Valéria Barbosa

NÚCLEO NEGRO DE PESQUISA E EXTENSÃO DA UNESP

Monica Abrantes Galindo de Oliveira

OBSERVATÓRIO DE EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS DA UNESP

Ari Fernando Maia

AUTORAS

Fernanda Pasian

Larissa Maués Pelúcio Silva

Ana Maria Klein

PROJETO GRÁFICO E CAPA

Lorena Couto Chiaperini



PROADE

PRÓ-REITORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

A Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP) consolidando valores humanistas e inclusivos, vem promovendo ações voltadas ao fortalecimento das políticas afirmativas — como a reserva de vagas e o sistema de cotas, bem como ao enfrentamento da violência e de todas as formas de discriminação, fundamentando-se em uma concepção de direitos humanos pautada na justiça social, na equidade e no reconhecimento das diversidades étnico-raciais, de gênero, sexualidade, classe, território e geração.

Um marco importante desse percurso foi a criação do “Projeto Educando Para a Diversidade”, em parceria com o Banco Santander, com o objetivo de fomentar ações educativas, disseminar informações, promover debates e desenvolver conteúdos que contribuam para a transformação da universidade em um espaço seguro, plural e acolhedor. Desde 2018, o portal Educando Para a Diversidade consolidou-se como o principal canal de comunicação do projeto com a comunidade acadêmica, viabilizando a ampla divulgação de materiais formativos, guias, campanhas educativas, projetos estudantis, iniciativas de coletivos e um fórum permanente de diálogo sobre diversidade, inclusão e direitos.

Em 2021, com a criação da Coordenadoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (CAADI), vinculada à Vice-Reitoria, o compromisso institucional da UNESP com a valorização da diversidade e o enfrentamento das desigualdades ganhou novo fôlego. A CAADI assumiu o papel de articular políticas institucionais voltadas às múltiplas dimensões da diversidade no ensino, na pesquisa, na extensão e na gestão universitária.

Em 2025, a CAADI passou a integrar a estrutura da recém-criada Pró-Reitoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (Proade), juntamente com outras três coordenadorias que atuam na administração central da UNESP, reafirmando a centralidade dessas pautas na política institucional da universidade.

A criação da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (Proade) marca um avanço institucional da UNESP no enfrentamento às desigualdades históricas que atravessam o ensino superior público brasileiro. A Proade tem por missão promover a equidade, a permanência, a inclusão, o bem-estar, assim como o respeito e a valorização da diversidade no ambiente acadêmico, garantindo que todos os membros da comunidade universitária independentemente de suas origens étnico-raciais, nível socioeconômico, identidade de gênero, orientação sexual, diversidade corporal e neurodivergências, tenham representatividade, acesso pleno e equitativo ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e às condições de trabalho.

Torna-se indispensável, na realidade atual, garantir oportunidades sociais, convivência e interações harmoniosas, justas e respeitadas entre pessoas e grupos com identidades distintas, plurais, variadas e dinâmicas. Inseparável de um contexto democrático, a convivência universitária alimenta o estabelecimento de uma cultura de Direitos Humanos na sociedade.

Dentre as dimensões de atuação da Proade destaca-se a educativa, cujas linhas de ação incluem a produção de referências para a construção e efetivação de práticas formativas da comunidade de discentes e de servidores (docentes, técnico-administrativos e terceirizados) visando relações inclusivas e de respeito às diversidades pautadas pelos direitos humanos.

Nesse sentido, a Proade atualizou alguns de seus guias produzidos a partir de 2018 mantendo sua natureza educativa, buscando uma linguagem acessível e compreensível a toda a comunidade unespiana. Outros, como este que você tem em mãos, foram, além de atualizados, reescritos.



Sumário

Apresentação da Proade	04
Introdução	08
1. O que é assédio sexual?	10
1.1 Situações de assédio sexual	12
1.2 Consequências do assédio sexual	14
1.3 Como agir diante de uma situação de assédio sexual?	15
1.4 O que distingue assédio da importunação sexual?	19
2. O que é assédio moral?	21
2.1 Abrangência e tipos de assédio moral	22
2.2 Situações de assédio moral	24
2.3 Consequências do assédio moral	26
2.4 Como agir diante de uma situação de assédio moral?	27
3. Discriminação	28
4. Leis, decretos e portarias	30
5. Canais de acolhimento e denúncia	33
Referências	36

Introdução

O “Guia de prevenção, identificação e enfrentamento ao assédio sexual e moral na Unesp” traz informações práticas sobre como identificar, prevenir e combater/enfrentar o assédio sexual, o assédio moral e outras práticas discriminatórias no ambiente universitário.

O objetivo deste material é responder à dúvidas comuns relacionadas a como nomear e reconhecer práticas assediadoras e como preveni-las e combatê-las no ambiente universitário. Além disso, sistematizamos as bases legais para o enfrentamento dessas práticas, como portarias da Unesp, leis, decretos e resoluções de abrangência nacional.

É fundamental que a comunidade universitária entenda que qualquer tipo de assédio se configura como uma violência inadmissível e passível de responsabilização, colaborando ativamente para um ambiente ético, seguro e respeitoso para todas as pessoas.





1. O que é assédio sexual?

O assédio sexual consiste em conduta de conotação sexual não desejada nem solicitada, praticada contra a vontade de alguém, que tem o propósito ou produza o efeito de constranger, perturbar ou atentar contra a dignidade, a integridade física ou psicológica da pessoa.

É um comportamento que pode ser praticado de forma verbal, não verbal ou física, incluindo palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios. Trata-se de uma **prática de constrangimento que visa, principalmente, obter vantagens ou favorecimento sexual**, gerando ambiente institucional intimidativo ou desestabilizador¹.

Um exemplo típico de assédio sexual ocorre quando a pessoa assediadora ocupa **posição hierárquica superior**, e é responsável pela tomada de decisões que podem impactar nas condições acadêmicas ou laborais da pessoa assediada. Nessas situações, o assédio pode se manifestar por meio de ofertas, insinuações ou exigências de natureza sexual, associadas à promessa de benefícios ou à ameaça de retaliações em caso de recusas.

A portaria nº 68, de 26 de julho de 2022, que instituiu a **Política de Enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, formas de discriminações e preconceitos no âmbito da Unesp**, define assédio sexual como:

*“delito tipificado no artigo 216-A do Código Penal que se configura por **constrangimento de alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual**, prevalecendo-se de sua condição hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, por meio de conduta com conotação sexual não desejada pela vítima. Gera ambiente hostil ou ameaçador que pode afetar as condições laborais ou acadêmicas de quem o sofre.”*

[Clique aqui](#) e leia na íntegra.

¹Com informações da resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.



1.1 Situações de assédio sexual

Alguns exemplos de situações ou comportamentos que podem **constituir assédio sexual**:

Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual.

Olhares, gestos ou sinais de natureza sexual que causem desconforto.

Comentários ou observações insinuantes sobre a aparência física ou a personalidade da pessoa.

Uso de conteúdos sexuais para constranger, ridicularizar ou intimidar.

Mensagens, áudios, imagens, vídeos ou emojis de conotação sexual enviados por e-mail, mídias sociais, aplicativos de mensagens ou plataformas institucionais.

Contato físico não solicitado e além do formal, como toques, beijos e carícias sem consentimento.

Convites impertinentes ou insistentes para encontros, saídas ou situações íntimas.



Promessas de tratamento diferenciado vinculadas a aceitação de investidas.

Ameaças de represálias, como prejuízo acadêmico ou profissional, em caso de recusa de investidas.

Chantagem relacionada à permanência, promoção, aprovação, avaliação ou oportunidades acadêmicas ou profissionais.

Envio, exibição ou compartilhamento de imagens, vídeos ou materiais de cunho sexual sem consentimento.



Pressão para participar de encontros ou situações íntimas usando posição hierárquica ou assimetria institucional.



Insistência em contatos por meios digitais após manifestação de desconforto ou recusa.

Aproximação física excessiva ou desnecessária, especialmente quando a pessoa está sozinha.



É importante destacar que um **único ato pode caracterizar assédio sexual**, desde que envolva:

a) condutas de conotação sexual

inoportuna, como pressão para sair, promessas de tratamento diferenciado, insinuações de caráter sexual, insinuações sobre aparência física e personalidade²

b) ausência de consentimento,

manifestada explicitamente ou por meio de desconforto e silêncio

c) uso de posição hierárquica para

obter vantagem de outra pessoa, exemplificada pelo uso de poder ou de autoridade para condicionar benefícios de trabalho ou fazer menção à prejuízos acadêmicos ou profissionais caso haja recusas

penho de estudantes e profissionais. A seguir, apresentamos alguns exemplos, sem que isso represente uma delimitação exaustiva:

- Medo de represálias institucionais, como prejuízos na trajetória acadêmica ou profissional, dificuldades de progressão na carreira ou isolamento no ambiente de trabalho e de estudo.
- Sentimentos de **culpa e responsabilização** da vítima, incluindo a percepção de que teria feito algo para “merecer” o assédio ou de que não reagiu de forma adequada.
- Sofrimento psíquico, com manifestações como desconforto persistente, baixa autoestima, irritabilidade, desânimo, sentimentos de raiva, ansiedade e quadros depressivos.
- Sobrecarga emocional e física, decorrente do estresse contínuo vivenciado no ambiente de estudo ou trabalho.
- Dificuldades de concentração, atenção e memória.
- Prejuízos na permanência institucional, incluindo trancamento, abandono ou evasão de cursos, afastamento do trabalho e pedidos de licença.

1.2 Consequências do assédio sexual

O assédio sexual gera consequências profundas na vida das vítimas, resultando, muitas vezes, em sofrimento psíquico severo e em efeitos físicos decorrentes de estresse contínuo. No âmbito universitário, há uma série de consequências, que interferem diretamente no bem-estar e no desem-

Interações sexuais ou afetivas só são legítimas quando há **consentimento livre, explícito e contínuo**.

²Informação disponível no [Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal](#) (2024, p. 24).

1.3 Como agir diante de uma situação de assédio sexual?

FUI VÍTIMA

Busque apoio e compartilhe o ocorrido com pessoas em quem confia.

Descreva os fatos de maneira precisa e detalhada o quanto antes. Anote datas, horários, locais e nomes de pessoas que presenciaram ou têm conhecimento do ocorrido.

Verifique se outras pessoas passaram pela mesma situação naquele ambiente ou testemunharam comportamentos similares.

Procure espaços de apoio, escuta e acolhimento na Universidade e junto aos familiares e amigos/as.

Evite contato a sós com a pessoa assediadora. Se for necessário ter algum contato direto, procure uma outra pessoa para acompanhar.

Reúna e **preserve provas** relacionadas à situação, como e-mails, mensagens, áudios, imagens e outros registros que podem ser apagados, alterados ou ficar inacessíveis com o tempo.

Comunique a situação à coordenação do curso ou do setor de trabalho, à chefia ou para a Ouvidoria da Unesp.

A busca por orientação institucional não implica, necessariamente, em denúncia formal. Lembre-se que você pode utilizar canais institucionais para informar a suspeita da conduta ou solicitar orientação.



FUI TESTEMUNHA

Ampare a pessoa assediada com empatia e não a culpe nem minimize a situação.

Disponibilize-se como testemunha, caso a pessoa assediada deseje e registre os fatos que presenciou de forma objetiva e detalhada.

Respeite a autonomia e a confidencialidade da vítima.

Orie a pessoa assediada sobre os canais institucionais da Unesp de acolhimento e denúncia indicados na página 33 e 34 deste guia.

Comunique a situação, quando for o caso, ao setor responsável, à chefia, coordenação ou à Ouvidoria, especialmente se houver risco, repetição da conduta ou dever funcional de agir.



Todas as pessoas têm o dever ético de agir diante de situações de assédio, independentemente da posição hierárquica, seja em relações verticais ou horizontais.

Em cargo de chefia, gestão ou coordenação...

Não espere para agir. É importante mostrar que quaisquer formas de assédio são condutas inadmissíveis.

Certifique-se de que as pessoas sob sua responsabilidade, ou que trabalhem com você, estejam cientes das formas de tratamento e das leis que combatem o assédio na instituição.

Compartilhe os canais de acolhimento, informação e denúncia disponíveis na Unesp com colegas de trabalho e discentes.

Participe ativamente de campanhas e palestras de sensibilização quanto aos temas relacionados ao assédio, violência, racismo, capacitismo, LGBTfobia, etc.

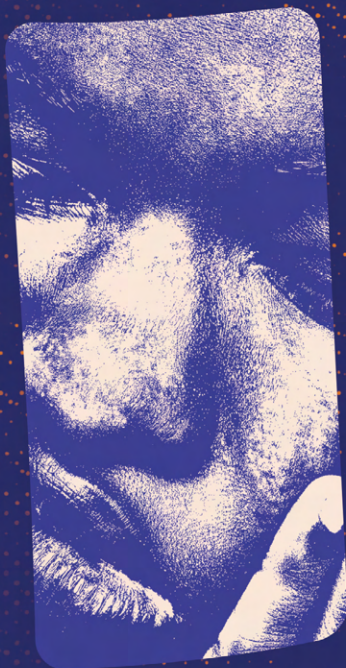
Informe à Ouvidoria da Unesp.

Busque amparo em órgãos da Universidade como a Ouvidoria e Assessoria Jurídica.

Divulgue os [materiais didático-pedagógicos](#) dirigidos às ações de prevenção e enfrentamento ao assédio disponibilizados pela Unesp.

Observe atentamente o ambiente universitário e, ao notar mudanças de comportamento, ofereça ajuda.





1.4 O que distingue assédio da importunação sexual?

Entender a **diferença entre assédio sexual e importunação sexual** é importante para identificar e responsabilizar os casos corretamente.

De acordo com o Código Penal Brasileiro:

O **assédio sexual** (art. 216-A) é caracterizado pelo constrangimento com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, praticado por alguém que se vale da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.



A **importunação sexual** (art. 215-A) consiste na prática de ato libidinoso contra alguém, sem sua anuência, com o objetivo de satisfazer desejo sexual. Não exige relação hierárquica ou vínculo de poder entre a pessoa assediadora e a vítima.





2. O que é assédio moral?

No âmbito do Poder Judiciário, a resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), nº 351, de 28 de outubro de 2020, que instituiu a **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, definiu assédio moral como: “processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador”.

A exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, **discriminação, humilhação, constrangi-**

mento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico são exemplos mencionados na resolução para caracterizar esse tipo de assédio. Trata-se de uma conduta que pode ser praticada por meio de palavras, gestos, acusações, insultos, propagação de boatos, recusa na comunicação, entre outros.

A portaria nº 68, de 26 de julho de 2022, que instituiu a **Política de Enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, formas de discriminações e preconceitos no âmbito da Unesp**, define assédio moral, entre outros elementos, como:

“(...) Trata-se de repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) trabalhador(a), (ou grupo de trabalhadores(as) e o(a) estudante, vinculados à Unesp a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções e prejudicar sua imagem ou de deteriorar o ambiente de trabalho e/ou estudo.”

[Clique aqui](#) e leia na íntegra.

2.1 Abrangência e tipos de assédio moral

O assédio moral no ambiente de trabalho é classificado de acordo com sua **abrangência** e quanto ao seu **tipo**.

ABRANGÊNCIA ³	
Assédio moral interpessoal	Assédio moral institucional
Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar uma ou um profissional.	Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.

TIPOS DE ASSÉDIO		
Moral vertical	Moral horizontal	Moral misto
Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinadas/os. Pode ser descendente (pressão de chefes em relação a pessoas subordinadas/os) ou ascendente (subordinada/o ou grupo de subordinadas/os contra chefes).	Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. A pessoa assediadora promove liderança negativa perante os que fazem intimidação à ou ao colega.	Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho.

³As informações das tabelas foram adaptadas da Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual da Capes, 2023, p. 4.



2.2 Situações de assédio moral

Conheça alguns exemplos de **situações ou comportamentos** que podem constituir assédio moral, segundo a Portaria nº 68 da Unesp e o Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal (2023).

Desrespeitar trabalhadora e/ou trabalhador ou estudante em razão de suas condições orgânicas e psíquicas diversas, atribuindo-lhe atividades limitadoras de suas capacidades.

Isolar ou incentivar o isolamento, privando a pessoa de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas.

Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do trabalhador ou da trabalhadora, ou do estudante ou da estudante, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior.

Preferir o trabalhador ou a trabalhadora, ou estudante, em relação à origem, cor, gênero, orientação sexual, religião ou crença, nível socioeconômico, condição corporal física ou psíquica, presença de deficiência ou síndromes.

Enviar comunicação por aplicativos de mensagens instantâneas fora do horário de trabalho tratando de temas laborais.

Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir.

Manifestar-se pejorativamente ocasionando prejuízo da imagem de trabalhador ou trabalhadora, ou estudante, submetendo-o a pessoa a situação vexatória.

Subestimar, em público, as aptidões, competências ou produto do trabalhador ou da trabalhadora, ou do estudante ou da estudante.

Emitir opiniões preconceituosas sobre a vida privada, preferências pessoais ou as convicções do trabalhador ou da trabalhadora ou estudante.

Invadir a vida privada por meio de ligações telefônicas, postagens em redes sociais, prática de cyberbullying, ou outros meios de comunicação.

Praticar quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho ou de aprendizagem de uma pessoa ou grupo específico.

Privar o acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho.

Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos, inclusive nas redes sociais ou criticar a vida particular da pessoa assediada.

Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro.

Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições.

Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve.

As situações de assédio moral podem se manifestar de maneiras distintas de acordo com o **gênero** e outros marcadores sociais da diferença. As mulheres, por exemplo, podem ser ainda mais vulnerabilizadas em determinados contextos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 190 e a

Recomendação nº 206 para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho em junho de 2019, **reconhecendo o gênero como um fator de vulnerabilidade** no ambiente de trabalho. Trata-se do primeiro tratado internacional a reconhecer o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluídas as que são praticadas em razão de gênero.

Reproduzimos, abaixo, a definição do Guia Lilás de **assédio moral de gênero**:

“Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente da intencionalidade, violam a integridade, a identidade e a dignidade humana e atingem especificamente as mulheres no local de trabalho, através da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, da pressão para realizar tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou sofrimento psíquico”

2.3 Consequências do assédio moral

O assédio moral pode provocar danos significativos à saúde mental e física. Além disso, impacta no desempenho profissional e afeta as relações interpessoais da pessoa assediada e de todo o ambiente laboral.

A seguir, apresentamos alguns exemplos, sem que isso represente uma delimitação exaustiva.

- Sentimentos de culpa e vergonha, levando a vítima a se responsabilizar pelo assédio sofrido ou a ter dificuldade de buscar apoio.

- Sensação de rejeição e solidão, tristeza persistente, desânimo e quadros depressivos.
- Baixa autoestima e sentimento de inferioridade, com questionamento constante das próprias competências.
- Dificuldades de concentração, atenção e tomada de decisões, comprometendo o desempenho nas atividades cotidianas.
- Risco de agravamento do sofrimento psíquico, que, em situações extremas, pode levar a pensamentos autolesivos.
- Isolamento social e quebra de confiança com a instituição.

- Consequências físicas, como distúrbios do sono, problemas gastrointestinais ou dermatológicos e alterações de pressão arterial.
- Clima organizacional hostil e adoecimento coletivo.

2.4 Como agir diante de uma situação de assédio moral?

Busque apoio e compartilhe o ocorrido com pessoas nas quais confia.

Descreva os fatos de maneira precisa e detalhada, com datas, horários, locais e nomes de pessoas que presenciaram ou têm conhecimento do ocorrido.

Reúna e preserve provas relacionadas à situação, como e-mails, mensagens, áudios, imagens e outros registros que podem ser apagados, alterados ou ficar inacessíveis com o tempo.

Procure espaços de apoio, escuta e acolhimento na Universidade e junto aos familiares e amigos/as.

Comunique a situação à coordenação do curso ou do setor de trabalho, à chefia ou para a Ouvidoria da Unesp.

A busca por orientação institucional não implica, necessariamente, em denúncia formal. Os canais de informação, acolhimento e denúncia podem ser utilizados para informar a suspeita da conduta ou solicitar orientação.

Todas as pessoas têm o **dever ético de agir** diante de situações de assédio, independentemente da posição hierárquica, seja em relações verticais ou horizontais. Portanto, caso presencie uma situação de assédio moral no seu ambiente de trabalho, disponibilize-se como testemunha e, caso a vítima deseje, registre os fatos que presenciou de forma objetiva e detalhada.



3. Discriminação

O assédio moral pode ser motivado por **discriminação**, como machismo, racismo, etarismo, capacitismo ou LGBTfobia. A discriminação tem origem na diferença entre as pessoas e se manifesta por meio de distinções, exclusões ou preferências baseadas em:

CONVICÇÃO
FILOSÓFICA
OU POLÍTICA

EXPRESSÃO
DE GÊNERO

OUTROS
MARCADORES
SOCIAIS DA
DIFERENÇA

IDENTIDADE
DE GÊNERO

IDADE

COR

GÊNERO

ORIENTAÇÃO
SEXUAL

RELIGIÃO
OU CRENÇA

SEXO

DEFICIÊNCIA

RAÇA

ETNIA OU
ASCENDÊNCIA
NACIONAL

Quando isso acontece, o assédio moral ou sexual reforçam e intensificam os impactos da violência sofrida. Nesse sentido, a Portaria nº 68, de 26 de julho de 2022, que instituiu a **Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, à Importunação Sexual e às Formas de Discriminação e Preconceitos** no âmbito da Unesp, reconhece que:

*“São consideradas **atitudes discriminatórias** quaisquer manifestações depreciativas expressas nas dependências físicas da Unesp, bem como aquelas proferidas presencialmente ou em redes sociais nas relações interpessoais e intergrupais, tais como: pichações, piadas, uso de símbolos, dentre outras, baseadas em preconceitos de origem, raça, etnia ou cor, sexo, gênero e identidade de gênero, orientação sexual, religião ou crença, idade, condição econômica, local de moradia, posição social, preferência política ou filosófica, condição física e intelectual, presença de deficiência ou síndromes ou outro marcador biológico e/ou social de diferença que diferencie as pessoas e/ou a comunidade em que vivem ou outra condição que diferencie as pessoas ou a comunidade em que vivem.”*

É importante destacar que as situações de assédio moral e sexual são frequentemente interseccionais, envolvendo simultaneamente diferentes formas de discriminação e demandam ações integradas no âmbito institucional e a aplicação de diferentes bases legais para responsabilização.



4. Leis, decretos e portarias

Há uma série de leis, decretos e portarias que fundamentam as ações de prevenção, enfrentamento e responsabilização de casos de assédio e outras formas de violência.

Esses instrumentos reforçam a criação e manutenção de ambientes éticos, seguros e respeitosos para todas as pessoas!

Normas institucionais da Unesp

- **Portaria UNESP nº 68, de 26 de julho de 2022**

Institui a Política Educativa de Enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, discriminações e preconceitos relacionados à origem, cor, gênero, orientação sexual, religião ou crença, nível socioeconômico e condição corporal física ou psíquica no âmbito da Unesp. A política orienta ações de prevenção, formação, acolhimento, encaminhamento e responsabilização institucional.

[Leia na íntegra](#)

- **Resolução UNESP nº 65, de 6 de julho de 2023**

Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis, transexuais e transgêneros no âmbito da Unesp.

[Leia na íntegra](#)

Marcos legais

- **Constituição da República Federativa do Brasil**
(art. 1º, incisos II e III; art. 3º, inciso IV; art. 5º; art. 19)

Estabelece como fundamentos, objetivos e garantias fundamentais: a cidadania, a dignidade da pessoa humana, a promoção do bem de todas as pessoas sem preconceitos, a igualdade perante a lei, a inviolabilidade da intimidade e da honra, e a laicidade do Estado. Esses princípios orientam a vedação a qualquer forma de violência, discriminação ou assédio.

[Leia na íntegra](#)

- **Código Penal Brasileiro**

Assédio sexual (art. 216-A)

Caracteriza-se pelo constrangimento com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Importunação sexual (art. 215-A)

Consiste na prática de ato libidinoso contra alguém, sem sua anuência, com o objetivo de satisfazer desejo sexual, independentemente de relação hierárquica.

Outras condutas relacionadas ao assédio podem configurar crimes diversos, conforme o caso.

[Leia na íntegra](#)

● **Código Civil Brasileiro (arts. 186 e 927)**

Prevê que aquele que causar dano a outra pessoa, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, comete ato ilícito e fica obrigado a repará-lo. Situações de assédio podem gerar responsabilização civil, inclusive com indenização por danos morais.

[Leia na íntegra](#)

Leis

● **Lei nº 7.716/1989 – Lei de Racismo**

Define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou nacionalidade. Desde 2019, por decisão do Supremo Tribunal Federal, atos de discriminação contra pessoas LGBTQIA+ também são enquadrados nessa lei.

[Leia na íntegra](#)

● **Lei nº 9.394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (art. 3º)**

Estabelece como princípios da educação a igualdade de condições para o acesso e a permanência na escola, a liberdade de aprender, ensinar e pesquisar, o pluralismo de ideias e concepções pedagógicas, o respeito às liberdades individuais e a gestão democrática do ensino público.

[Leia na íntegra](#)

● **Lei Estadual nº 10.948/2001 (Estado de São Paulo)**

Estabelece sanções administrativas para a prática de discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de gênero, aplicáveis no âmbito do Estado de São Paulo.

[Leia na íntegra](#)

● **Lei nº 10.224/2001 – Lei de Assédio Sexual**

Introduziu no Código Penal o crime de assédio sexual, caracterizado pelo constrangimento com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, especialmente em relações hierárquicas no trabalho e em instituições.

[Leia na íntegra](#)

● **Lei nº 11.340/2006 – Lei Maria da Penha**

Dispõe sobre mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, abrangendo violências física, psicológica, sexual, moral e patrimonial. A proteção é extensiva às mulheres trans, conforme entendimento jurídico consolidado.

[Leia na íntegra](#)

● **Lei nº 13.718/2018 – Lei de Importunação Sexual**

Tipifica a prática de ato libidinoso sem consentimento, reforçando a proteção à dignidade sexual e ampliando os mecanismos de responsabilização penal.

[Leia na íntegra](#)

Decreto nº 8.727/2016

Garante o direito ao uso do nome social e ao reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal, servindo como referência normativa para instituições públicas de ensino.

[Leia na íntegra](#)

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A OIT reconhece o assédio moral e sexual como formas de violência no mundo do trabalho, que violam a dignidade, a integridade física e psicológica e os direitos humanos das pessoas.

● Convenção nº 190 (2019)

Trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, incluindo o assédio sexual e moral. Define violência e assédio como comportamentos inaceitáveis ou ameaças que resultem ou possam resultar em dano físico, psicológico, sexual ou econômico.

● Recomendação nº 206 (2019)

Complementa a Convenção nº 190, orientando Estados e instituições a adotarem medidas de prevenção, proteção, acolhimento, responsabilização e reparação.

[Saiba mais](#)

Uma mesma situação pode **envolver mais de um tipo de assédio ou discriminação** e gerar consequências administrativas, civis e criminais simultaneamente.



5. Canais de acolhimento e denúncia

Acolhe Unesp

A iniciativa “Comissão de acolhimento às pessoas vítimas de violência - Acolhe Unesp” é um centro de apoio para pessoas vítimas de violências destinado a toda a comunidade acadêmica por meio da escuta especializada, acolhimento e encaminhamentos possíveis nos âmbitos social, acadêmico e legal.

Visite o site [clikando aqui](#).

E-mail: comissaodeacolhimento@unesp.br

Telefone: (11) 5627-0495 ou (11) 99931-0252

CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é um instrumento que trabalhadoras/es dispõem para tratar da prevenção de acidentes de trabalho, das condições do ambiente do trabalho e de todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança.

A CIPA é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos artigos 162 a 165 e pela [Norma Regulamentadora 5 \(NR-5\)](#), contida na portaria 3.214 de 08.06.78 baixada pelo Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE).

Procure a CIPA do seu campus nos sites oficiais utilizando o campo de busca ou acesse a área de “Administração” e “Recursos Humanos”.

Ouvidoria

A Ouvidoria da Unesp **acolhe, analisa, acompanha e media** casos individuais ou coletivos de violação de direitos.

As/os ouvidoras/ouvidores são servidoras/servidores da Unesp, que podem ser docentes ou técnicos-administrativas/os. A comunicação pode acontecer pessoalmente, pelo site, telefone ou e-mail, garantindo uma escuta respeitosa e a privacidade da comunicação.

As manifestações podem ser registradas via formulário na [Ouvidoria Geral](#) ou nas [Ouvidorias Locais](#).

O caso enviado é registrado no Sistema de Ouvidorias, analisado e encaminhado à direção da unidade. A direção apura a situação e faz uma devolutiva à ouvidoria informando as medidas adotadas. A ouvidoria analisa o procedimento adotado e envia resposta ao denunciante em até 30 dias.

Site: www2.unesp.br/portal#!/ouvidoria

E-mail: ouvidoria.reitoria@unesp.br

Telefone: (11) 5627-0506

Canal educativo e informativo



PROADE

PRÓ-REITORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

A **Pró-Reitoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade** consolida e articula políticas voltadas à equidade, ao reconhecimento das diferenças e à reparação de assimetrias sociais e epistemológicas.

Entre seus objetivos, está a coordenação/criação de materiais didático-pedagógicos, informativos e manuais dirigidos às ações de enfrentamento às discriminações e violências na Unesp.

Site: www2.unesp.br/portál#!/proade

E-mail: proade@unesp.br

Telefone: (11) 5627-0530



[@proade_unesp](https://www.instagram.com/proade_unesp)



[proade_unesp](https://www.youtube.com/proade_unesp)

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao.htm. Acesso em: 28 jan. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016**. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm. Acesso em: 28 jan. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 28 jan. 2026.

BRASIL. **Controladoria-Geral da União. Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília, DF: Controladoria-Geral da União, 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176>. Acesso em: 28 jan. 2026.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 28 jan. 2026.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher

(Lei Maria da Penha). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 28 jan. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar crimes de importunação sexual e divulgação de cena de estupro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13718.htm. Acesso em: 28 jan. 2026.

BRASIL. **Secretaria Especial de Comunicação Social – SECOM**. Ratificação da Convenção 190 da OIT que reconhece violência e assédio no trabalho como violações. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 28 jan. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Cartilha assédio moral 2024 revisada – 20 mar. – TJMA**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/08/cartilha-assedio-moral-2024-revisada-20-mar-tjma.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original/192402202011035fa-1ae5201643.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2026.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). **Cartilha de prevenção aos assédios moral e sexual**. Brasília, DF: Capes, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Prevencao aos assedios moral e sexual.pdf. Acesso em: 28 jan. 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Normlex – Instrumento de ratificação: Convenção nº 190 (2019) sobre violência e assédio**. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810. Acesso em: 28 jan. 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Violence and harassment at work**. Disponível em: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/violence-and-harassment-world-work>. Acesso em: 28 jan. 2026.

SÃO PAULO (Estado). **Lei nº 10.948, de 5 de novembro de 2001**. Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2001/lei-10948-05.11.2001.html>. Acesso em: 28 jan. 2026.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO” (UNESP). **Portaria nº 68, de 2022**. Dispõe sobre prevenção e enfrentamento ao assédio no âmbito da Unesp. Disponível em: https://www2.unesp.br/Home/ouvidoria_ses/legislacao4157/portaria_assedio_68-2022.pdf. Acesso em: 28 jan. 2026.



UN58p Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp).
Pró-Reitoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade
(Proade). Guia de prevenção, identificação e enfrentamento do
assédio sexual e moral na Unesp / Pró-Reitoria de Ações
Afirmativas, Diversidade e Equidade (Proade). – São Paulo :
Proade, 2026.

37 p. : il. ; PDF

ISBN: 978-65-979517-1-0

1. Assédio moral. 2. Assédio sexual. 3. Assédio no ambiente
universitário. 4. Discriminação. I. Título.

CDD - 364.15

Ficha catalográfica preparada pela Coordenadoria Geral de Bibliotecas da Unesp



