



SISTEMA DE ASSISTÊNCIA
SOCIAL DO EXÉRCITO

CAPACITAÇÃO CIA



Conheça



Instrua



Acolha



2ª Edição

Prevenção ao assédio sexual, ao assédio moral
e à discriminação



CADERNO DE ORIENTAÇÃO

DAP-05.016

CAPACITAÇÃO (CIA) CONHEÇA INSTRUA ACOLHA



2ª Edição
2025



AMBIENTE
SEGURO



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	05
FINALIDADE E OBJETIVO DA CAPACITAÇÃO.....	06
O MÉTODO CIA.....	07
O ASSÉDIO SEXUAL EM AMBIENTE MILITAR.....	08
Formas de manifestação do assédio sexual em ambiente militar.....	08
Como identificar o assédio sexual?.....	09
A IMPORTUNAÇÃO SEXUAL EM AMBIENTE MILITAR.....	10
Formas de manifestação da importunação sexual em ambiente militar.....	10
DIFERENÇAS ENTRE O ASSÉDIO SEXUAL, A IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E A PAQUERA	11
O ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE MILITAR	12
Como identificar o assédio moral.....	13
Assédio Moral: frequente, repetitivo e intencional.....	14
Como identificar o que não é assédio moral?.....	15
A DISCRIMINAÇÃO EM AMBIENTE MILITAR.....	16
Formas de Discriminação.....	17
AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO.....	18
COMO IDENTIFICAR CASOS DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO?.....	19
COMO AGIR AO PRESENCIAR OU SOFRER ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?.....	19
CANAIS DE DENÚNCIA.....	20
Como denunciar casos de assédio e de discriminação?.....	20
Acolhimento às vítimas - Sistema de Assistência Social do Exército (SASEx).....	20
REFERÊNCIAS.....	21
A APLICAÇÃO DO MÉTODO CIA.....	22
ANEXO A - Palestra.....	23
ANEXO B - Materiais de divulgação: Panfletos.....	28
ANEXO C - Materiais de divulgação: Folders.....	31
ANEXO D - Materiais de divulgação: E-card.....	34



INTRODUÇÃO

O Departamento-Geral do Pessoal, por meio da Diretoria de Assistência ao Pessoal (DAP), desenvolveu o Programa Ambiente Seguro (PAS), destinado a proporcionar à Família Militar assistência integrada, especializada e multidisciplinar.

O objetivo do PAS é oferecer eixos socioassistenciais que disponibilizem ferramentas para gerar um ambiente saudável, seguro e respeitoso, tanto no trabalho quanto no lar, fortalecendo os valores militares de hierarquia, disciplina, camaradagem e dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, este caderno de orientação **atualiza a Capacitação CIA - Conheça, Instrua, Acolha** - com o objetivo de ampliar o conhecimento, trazendo informações e procedimentos eficazes para a **prevenção ao assédio sexual, ao assédio moral e à discriminação, no âmbito do Exército Brasileiro**.

A 2ª versão da Capacitação CIA integra a estratégia institucional prevista no **Plano de Integridade do Exército**. Suas ações preventivas contribuem para o **Fortalecimento da Dimensão Humana da Força**. Sua reedição está articulada com o lançamento de uma **capacitação autoinstrucional**, disponibilizada no **Portal de Educação do Exército**, fundamentada nos conteúdos aqui apresentados.

Dessa forma, enquanto o caderno se constitui em material de referência permanente, reunindo informações, conceitos e orientações práticas para o dia a dia, a capacitação amplia esse conhecimento por meio de atividades de reflexão e exemplos práticos que aproximam a teoria da realidade vivida pelos integrantes da Família Militar.

Sendo assim, os dois instrumentos se complementam: um garante acesso rápido às orientações, e o outro amplia o aprendizado por meio da experiência e do diálogo.

A coexistência desses dois instrumentos — o caderno e a capacitação — reforça o compromisso do Exército em promover um ambiente de trabalho digno, seguro, respeitoso e produtivo para todos os seus integrantes.

Por conseguinte, os Comandantes, Chefes e Diretores de Organizações Militares (OM), os Adjuntos de Comando, os Chefes e os Técnicos das Seções de Assistência Social (SAS), do Sistema de Assistência Social do Exército (SASEx), exercem papel fundamental nesse processo de promoção do bem-estar organizacional. A eles cabe identificar situações de risco, incentivar a denúncia, garantir o acolhimento adequado e assegurar que todos os integrantes da Família Militar sintam-se respeitados e protegidos.



A relevância do tema é confirmada por pesquisas nacionais e internacionais, tais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2022) que aponta que 22% dos trabalhadores no mundo já sofreram assédio laboral. No Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela em seus estudos em 2021, que as mulheres são as mais atingidas, sobretudo em situações de assédio sexual e discriminação de gênero. Os relatórios da ONU Mulheres (2021) reforçam que tais práticas contribuem para a evasão de mulheres das carreiras militares.

Finalmente, além que prevenir condutas inadequadas dentro da caserna, o objetivo é manter a cultura organizacional existente baseada no respeito, na dignidade humana e na valorização de cada integrante, em consonância com os princípios constitucionais e os valores militares.

FINALIDADE

Ampliar o conhecimento sobre assédios e discriminações, pontuando as respectivas manifestações, bem como a prevenção e atuação.

OBJETIVO

Capacitar os militares para prevenir e combater o assédio sexual, o assédio moral e a discriminação, por meio do método CIA, fortalecendo a ética, a disciplina e os valores do Exército Brasileiro.





O MÉTODO CIA



O método CIA (Conheça - Instrua - Acolha) é uma estratégia socioeducativa e preventiva, voltada para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável, respeitoso e produtivo. Seu propósito é oferecer conhecimentos práticos que permitam à Família Militar compreender, identificar e lidar adequadamente com situações de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual e discriminação, fortalecendo os valores da Força Terrestre.



CONHEÇA

Significa adquirir informações e compreender de forma clara os conceitos relacionados ao assédio, suas formas de manifestação, consequências e implicações legais. O conhecimento é a base para reconhecer condutas abusivas e diferenciá-las das práticas legítimas do comando.



INSTRUA

Consiste em disseminar o conhecimento adquirido entre os integrantes da OM, por meio de capacitações, palestras, diálogos e orientações. O objetivo é garantir que todos os militares, em diferentes níveis hierárquicos, compreendam seus direitos e deveres, cultivando relações profissionais baseadas no respeito e na disciplina consciente.



ACOLHA

Representa a postura de empatia entre todos, apoio e encaminhamento adequado diante de situações de suspeita ou confirmação de assédio. Acolher significa ouvir ativamente, garantir confidencialidade, respeitar a dignidade da vítima e orientá-la sobre os canais institucionais de apoio, como as Seções de Assistência Social, e denúncia, sem julgamentos ou minimizações.



O ASSÉDIO SEXUAL EM AMBIENTE MILITAR

O ASSÉDIO SEXUAL é caracterizado pela conduta de natureza sexual praticada contra alguém, de forma reiterada com o uso de o abuso da posição hierárquica, com o objetivo de **obter favorecimento ou vantagem sexual**. É crime previsto no **art. 216-A do Código Penal Brasileiro: constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função - Pena: detenção de 1 a 2 anos**. O assédio ocorre, em especial, quando a posição de autoridade é utilizada para constranger subordinados, aproveitando-se da relação de dependência profissional ou funcional.

No ambiente militar, marcado pela hierarquia e disciplina, o assédio sexual representa uma grave distorção do exercício de comando. Situações como prometer vantagens em troca de favores sexuais, constranger militares em formações ou utilizar a autoridade para intimidar subordinados a aceitarem aproximações de cunho sexual são exemplos que configuram essa prática. Tais condutas não apenas violam a dignidade da vítima, mas também comprometem a confiança na cadeia de comando e fragilizam a coesão da tropa.

FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL EM AMBIENTE MILITAR



Vertical descendente (CRIME): ocorre quando o superior hierárquico assedia o subordinado, abusando da posição de autoridade.

Exemplo: militar que condiciona benefícios (dispensa, indicação para curso) à aceitação de favores sexuais.



Vertical ascendente: ocorre quando o subordinado assedia o superior, geralmente buscando vantagens ou benefícios.

Exemplo: militar de posto ou graduação inferior que faz insinuações sexuais em busca de regalias ou proteção.



Horizontal: ocorre entre militares do mesmo nível hierárquico, por meio de piadas, insinuações ou condutas invasivas.

Exemplo: companheiros de turma em curso de formação ou militares da mesma graduação que fazem piadas de cunho sexual.



Não é necessária a repetição da conduta nem o contato físico para que seja configurado o crime



COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO SEXUAL?

1. Natureza do comportamento

Atos de conotação sexual **NÃO DESEJADOS** pela vítima.

- Podem ser verbais, não verbais ou físicos, como:
- Comentários, piadas ou insinuações sexuais.
 - Convites insistentes para encontros, apesar da recusa.
 - Exibição de imagens, vídeos ou mensagens com teor sexual.
 - Toques, abraços ou contatos físicos não consentidos.

2. Contexto hierárquico

Quando o ASSEDIADOR se vale de posição **HIERÁRQUICA** ou DE superioridade para constringer A **VÍTIMA**.

- Prometer benefícios (dispensas, facilidades) em troca de favores sexuais.
- Ameaçar com punições ou prejuízos profissionais, em caso de recusa.

3. Ambientes e circunstâncias

A prática pode ocorrer em **QUALQUER ESPAÇO**, desde que haja relação hierárquica

- Local de trabalho
- Ambiente de estudo
- Alojamento
- Eventos sociais
- Uso de meios digitais (como mensagens, redes sociais, e-mails)



O que importa é a conduta inadequada e não consentida, independentemente do local (seja ambiente de trabalho ou não).



A IMPORTUNAÇÃO SEXUAL EM AMBIENTE MILITAR

A IMPORTUNAÇÃO SEXUAL é crime previsto no art. 215-A do Código Penal Brasileiro: **praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiros** - Pena: reclusão de 1 a 5 anos. Consiste na prática de ato libidinoso contra alguém **sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer desejo próprio ou de terceiro.**

Trata-se de conduta que **não exige hierarquia ou relação de poder**, podendo ocorrer em qualquer situação do convívio social ou institucional. No ambiente militar, exemplos comuns são os toques indesejados durante atividades, as aproximações físicas em áreas de convivência ou atitudes libidinosas em ambientes coletivos, como alojamentos, ranchos, sala de instrução.

Embora diferentes em sua configuração legal, tanto o assédio sexual quanto a importunação sexual atentam contra a dignidade, o respeito e a integridade da pessoa, sendo incompatíveis com os valores militares de honra, disciplina e camaradagem. O enfrentamento a essas práticas é, portanto, indispensável para assegurar um ambiente organizacional saudável, respeitoso e seguro, em conformidade com os princípios constitucionais e com o Plano de Integridade do Exército Brasileiro.

FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DA IMPORTUNAÇÃO SEXUAL EM AMBIENTE MILITAR

Gestos obscenos ou sinais provocantes insistentes

comportamentos que insinuam interesse sexual de maneira constrangedora e não consentida

Comentários e insinuações de cunho sexual

frases, "piadas" ou apelidos que constrangem o militar em ambiente de trabalho.

Proximidade forçada

aproximação física intencional em filas, atividades coletivas, alojamentos ou transporte da tropa, sem anuência da vítima e com intenções sexuais.

Contato físico não consentido

toques e abraços sem consentimentos, beijos forçados, encostar a parte íntima intencionalmente em quaisquer atividades de rotina, para satisfação momentânea ou para constranger outra pessoa.



A importunação sexual se caracteriza por atos pontuais, sem consentimento, que geram constrangimento, diferindo do assédio sexual (que envolve, em regra, relação de poder ou tentativa de troca de favores).



DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E PAQUERA

Aspecto	Assédio Sexual	Importunação Sexual
Natureza	Conduta de conotação sexual com abuso de poder ou autoridade	Atos pontuais e sem consentimento, de caráter libidinoso.
Relação de Poder	Geralmente envolve hierarquia (superior → subordinado)	Independente de hierarquia; pode ocorrer entre pares ou desconhecidos.
Finalidade	Obter vantagem sexual ou impor constrangimento em troca de benefícios.	Satisfação momentânea ou constrangimento da vítima
Gravidade Jurídica	Crime previsto no art. 216-A do Código Penal. Pena - Detenção de 1 a 2 anos	Crime previsto no art. 215-A do Código Penal. Pena - Reclusão de 1 a 5 anos

Paquera:

A paquera só é consentida quando é recíproca e respeitosa, não gera constrangimento ou pressão, e o 'não' é aceito de imediato, sem insistência.

Exemplo: convite para um café, feito de forma educada e aceitando a recusa.

Quando a paquera passa a ser assédio:

Quando há relação de poder/hierarquia, em que o superior se aproveita da função para impor ou sugerir favorecimento sexual. *Exemplo: SUPERIOR que condiciona dispensa ou curso à aceitação de proposta íntima.*

Quando a paquera configura importunação sexual:

Quando o ato não é consentido e é invasivo, sem necessariamente haver relação hierárquica. *Exemplo: beijo forçado, toque indevido, comentários ou gestos obscenos que constrangem.*



O ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE MILITAR

O ASSÉDIO MORAL é caracterizado por comportamentos abusivos, manifestados por meio de palavras, atitudes, gestos ou práticas que tenham por objetivo ou efeito degradar, humilhar ou desestabilizar psicologicamente um indivíduo.

O Manual Antiassédio no Trabalho (2025, p. 28) traz o seguinte conceito sobre assédio moral: “importa destacar que o assédio moral não foi tipificado como crime na legislação brasileira, mas o Projeto de Lei nº 4.742/2001, aprovado pela Câmara dos Deputados e que, atualmente, tramita no Senado Federal (PL nº 1.521/2019) prevê a alteração do Código Penal para a tipificação do crime de assédio moral - Art 116-A: Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico e mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção de 1 a 2 anos e multa, além da pena correspondente à violência.

No contexto do trabalho, ocorre quando tais condutas se apresentam de forma frequente e repetitiva, gerando constrangimento, insegurança ou isolamento. Ainda assim, atos de alta intensidade, mesmo que isolados, também podem configurar assédio moral quando violam diretamente a dignidade da vítima.

No ambiente militar, a base é a hierarquia e a disciplina, e neste contexto, o assédio moral assume contornos ainda mais sérios. A relação de autoridade, necessária ao funcionamento da Força, pode ser deturpada quando utilizada de maneira abusiva, transformando o exercício legítimo do comando em práticas humilhantes ou vexatórias. Críticas desproporcionais, exposição pública negativa, restrições injustificadas de direitos ou a exclusão deliberada de militares de atividades ou oportunidades configuram exemplos comuns dessa conduta.

Além de atentar contra a dignidade da pessoa humana, o assédio moral compromete a coesão da tropa, a confiança mútua e a operacionalidade do Exército Brasileiro, fragilizando valores fundamentais como camaradagem, respeito e lealdade.

O enfrentamento desse fenômeno encontra respaldo jurídico e institucional. A **Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, III**, estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado de Direito. A **Lei nº 14.540/2023** institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual na Administração Pública Federal, exigindo das instituições mecanismos claros de prevenção, acolhimento e responsabilização.

No âmbito do Exército, tais diretrizes estão articuladas no Programa e no Plano de Integridade do Exército Brasileiro, reforçando o compromisso da manutenção de ambiente saudável e seguro.



COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL?

Veja as modalidades da manifestação do assédio moral:



Vertical Descendente: superior contra subordinado
(abuso de autoridade, cobranças exageradas).



Vertical Ascendente: subordinado contra superior
(boicotes, desrespeito, tentativa de deslegitimação).



Horizontal: entre pares do mesmo nível hierárquico
(hostilidade, exclusão, rivalidade).



Misto: combinação de diferentes direções de pressão
(intensifica o sofrimento da vítima).

O assédio moral pode se manifestar de diferentes formas, sendo caracterizado, em regra, por condutas abusivas que ocorrem de maneira frequente e repetitiva, resultando em humilhação, constrangimento ou degradação no ambiente de trabalho.

Segundo a cartilha “Assédio na Caserna: dizer não não é insubordinação” do Ministério Público Militar (2024, p. 7), “o assédio moral é uma forma de violência psicológica que ocorre no ambiente de trabalho, caracterizada por comportamentos abusivos, humilhantes, constrangedores ou vexatórios, que acontecem repetidamente com o intuito de desestabilizar emocionalmente a vítima”.

Assim, compreende-se que o assédio moral pode se consolidar pela **reiterada prática de humilhações**, ou, ainda, **por um ato isolado de alta gravidade**, sempre em descompasso com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do respeito e da valorização do indivíduo (HIRIGOYEN, 2002; BARRETO, 2006; BRASIL, 2018).



O que configura o assédio moral são atitudes FREQUENTES, REPETITIVAS e INTENCIONAIS.



ASSÉDIO MORAL: FREQUENTE, REPETITIVO E INTENCIONAL

Assédio moral: **frequente, repetitivo e intencional**:

TERMO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS NO CONTEXTO DE ASSÉDIO	OBSERVAÇÃO
FREQUENTE	Acontece muitas vezes, em diferentes situações, não necessariamente da mesma forma.	Piadas de conotação depreciativas feitas diversas vezes por diferentes colegas da seção.	A constância cria um ambiente hostil, mesmo que os conteúdos variem.
REPETITIVO	Conduta que se repete de forma padronizada, insistente, podendo ou não ter alta gravidade.	Superior que insiste em expor publicamente um subordinado sempre com as mesmas expressões depreciativas.	O padrão repetido reforça a violência psicológica.
INTENCIONAL	Existe a intenção de desestabilizar, humilhar ou excluir o indivíduo. Mesmo quando disfarçadas de “brincadeiras” ou “críticas”, as atitudes revelam um objetivo claro de minar a autoestima e a dignidade da vítima.	Comentário humilhante e agressivo feito diante de toda a tropa.	A intenção, a depender do contexto, pode ser suficiente para caracterizar assédio.



COMO IDENTIFICAR O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

ASSÉDIO MORAL

- ❌ **Repetir** críticas ofensivas ou humilhantes diante de colegas.
- ❌ Isolar o militar ou servidor civil, excluindo-o de atividades ou comunicações **de forma proposital**
- ❌ Fazer piadas ou colocar apelidos depreciativos **de forma constante**.
- ❌ Ameaçar continuamente com **punições sem fundamento**.
- ❌ Desqualificar ou desmoralizar o trabalho de alguém **de forma repetida**.
- ❌ Sobrecarregar **intencionalmente** com tarefas **impossíveis** de serem cumpridas com a **intenção de prejudicar**.

NÃO É ASSÉDIO MORAL

- ✅ Oportunamente, dar *feedback*, de maneira construtiva, apontando pontos de melhoria com respeito.
- ✅ Atribuir tarefas compatíveis com a função e missão, respeitando regulamentos.
- ✅ Corrigir erros de execução de forma objetiva e profissional.
- ✅ Aplicar sanções disciplinares previstas em norma ou regulamento.
- ✅ Cobrar resultados e prazos dentro das responsabilidades do cargo.
- ✅ Exigir disciplina, hierarquia e cumprimento de ordens legítimas.



O assédio moral tem como marca a frequente repetição e a intenção de humilhar. Já a orientação, correção ou cobrança legítima, feita com respeito e dentro das normas, não configura assédio.



A DISCRIMINAÇÃO EM AMBIENTE MILITAR





A DISCRIMINAÇÃO, em suas múltiplas formas, configura-se como uma **violação a dignidade humana** e um **obstáculo** para a construção de ambientes institucionais saudáveis, respeitosos e produtivos.

No contexto militar, onde a coesão, a disciplina e a camaradagem constituem valores fundamentais, o enfrentamento a condutas discriminatórias torna-se ainda mais relevante, uma vez que tais práticas comprometem não apenas o bem-estar individual, mas também a eficiência da tropa.

Do ponto de vista jurídico, a **Constituição Federal de 1988** (CF) estabelece, em seu **artigo 3º, inciso IV**, como um dos objetivos fundamentais do Brasil, a **promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação**. Ademais, o seu **Artigo 5º** assegura a todos os cidadãos a **igualdade perante a lei**, reforçando que não se admite tratamento diferenciado por características pessoais.

No âmbito específico da Administração Pública e, por consequência, das Forças Armadas, destaca-se a **Lei nº 9.029/1995**, que **proíbe práticas discriminatórias no acesso e na manutenção da relação de trabalho**, e a **Lei nº 7.716/1989**, que **tipifica os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor**. Complementarmente, o **Estatuto dos Militares (Lei nº 6.880/1980)** estabelece que os integrantes da Força devem pautar-se pela **dignidade da pessoa humana, pelo respeito mútuo e pela preservação da hierarquia em consonância com a disciplina**.

No cotidiano das Organizações Militares, a discriminação pode se manifestar de diferentes maneiras:

-  *comentários pejorativos (depreciativos) a respeito de gênero, raça, orientação sexual, etarismo, aparência física, pessoa com deficiência, sotaque regional, crença religiosa, dentre outros.*
-  *exclusão velada de militares em atividades coletivas.*
-  *restrição de oportunidades de ascensão funcional por motivos alheios à competência profissional.*
-  *desqualificação da mulher militar.*





FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

A discriminação ocorre quando alguém é tratado de forma desigual ou excludente por características pessoais ou sociais, como gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, convicções, raça, etnia ou origem. Essas práticas ferem a dignidade humana, comprometem a coesão da tropa e são incompatíveis com os valores do Exército.



SEXO OU GÊNERO

Tratamento desigual ou ofensivo baseado no fato de a pessoa ser homem ou mulher, ou em estereótipos relacionados à identidade de gênero.



ORIENTAÇÃO SEXUAL

Preconceito ou exclusão em razão da atração afetiva ou sexual de uma pessoa (heterossexual, homossexual, bissexual, entre outras).

PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Barreiras, negativas de acesso ou atitudes preconceituosas dirigidas a pessoas com deficiência física, sensorial, intelectual ou múltipla.



IDADE

Atitudes discriminatórias que inferiorizam alguém por ser considerado “jovem demais” ou “velho demais” para determinadas funções ou espaços.

CRENÇA RELIGIOSA

Hostilidade, exclusão ou desrespeito a alguém por professar determinada religião, ou por não ter religião.



RAÇA, COR OU ETNIA



Preconceito, estigmatização ou segregação de pessoas em razão de traços fenotípicos, cor da pele ou pertencimento étnico-cultural

NACIONALIDADE, REGIÃO BRASILEIRA OU ORIGEM SOCIAL

Exclusão, estigmatização ou tratamento desigual por ser estrangeiro, pertencer a determinada região do país ou a uma classe social específica.





AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

A discriminação e o assédio, seja moral ou sexual, provocam impactos profundos nas suas vítimas, pois comprometem o desempenho profissional, reduz a motivação e a produtividade das equipes e fragiliza os laços de confiança. No contexto militar, essas consequências atingem diretamente a operacionalidade e a coesão.

Em nível psicológico, pode gerar:

Ansiedade e depressão
Estresse pós-traumático
Baixa autoestima e sentimento de incapacidade
Ideação ou comportamento suicida



Em nível físico, pode gerar:



Insônia e fadiga crônica
Dores de cabeça frequentes
Distúrbios gastrointestinais
Tensão muscular e adoecimento recorrente

Em nível social e profissional, pode gerar:

Queda no desempenho e na motivação
Maior absenteísmo e risco de evasão da carreira
Prejuízo nas relações interpessoais
Fragilização da coesão e da confiança no grupo



O assédio e a discriminação não afetam apenas a vítima — comprometem também o ambiente de trabalho e a disciplina.





COMO IDENTIFICAR CASOS DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO?

Identificar o assédio e a discriminação exigem atenção à forma, frequência e intenção das condutas. Situações de assédio moral ou sexual e discriminação geralmente se caracterizam por comportamentos que ultrapassam os limites do respeito, geram constrangimento e afetam a dignidade da pessoa. Entre os sinais estão: repetição de atitudes ofensivas, humilhações, piadas ou comentários de cunho sexual, imposição de favores em troca de benefícios e contatos físicos não consentidos.

COMO AGIR AO PRESENCIAR OU AO SOFRER ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

Se você for a vítima:



Interromper a situação com firmeza: usar frases diretas e assertivas como *"Isso é inadequado e não aceito esse comportamento"*.



Manter registros: guardar mensagens, e-mails, gravações ou testemunhas que comprovem a situação.



Buscar apoio imediato: procurar superiores de confiança e a Seção de Assistência Social mais próxima.



Utilizar canais de denúncia: fazer registro oficial via Cadeia de Comando, ouvidoria do Exército ou Ministério Público Militar.



Proteger sua integridade: evitar confrontos físicos ou exposição desnecessária; priorizar ambientes seguros.

Se você presenciar a situação:



Não ser conivente: o silêncio pode reforçar a conduta abusiva.



Apoiar a vítima: oferecer ajuda emocional e orientá-la a buscar canais de denúncia.



Relatar o caso: comunicar via Cadeia de Comando ou procurar a Seção de Assistência Social mais próxima.



Evitar confrontos diretos perigosos: em casos de risco, priorizar a segurança e levar ao conhecimento imediato das autoridades, via Cadeia de Comando.

Se causa constrangimento, intimidação ou desrespeito, pode ser assédio. Se necessário, procure apoio e utilize os canais de denúncia.



CANAIS DE DENÚNCIA

Denunciar situações de assédio é um passo essencial para interromper práticas abusivas e preservar a dignidade da pessoa humana no ambiente militar. A denúncia fortalece a cultura de respeito e disciplina, além de permitir que a Instituição adote medidas de prevenção, investigação e responsabilização adequadas. Para que seja efetiva, é fundamental que o militar conheça os canais disponíveis, saiba que pode recorrer com segurança às instâncias de apoio e compreenda que a confidencialidade e a proteção contra retaliações são garantias institucionais.

COMO DENUNCIAR CASOS DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO?

Em casos de denúncia, a vítima pode optar por um dos canais disponíveis abaixo:



Cadeia de Comando

Procurar o superior imediato ou outro militar dentro da Cadeia de Comando.



Ouvidoria do Exército

Canal oficial e sigiloso para registro de denúncias e reclamações.

<https://www.eb.mil.br/web/ouvidoria>



Ministério Público Militar

Instâncias formais para responsabilização administrativa e judicial.

<https://www.mpm.mp.br/ouvidoria-das-mulheres>

ACOLHIMENTO ÀS VÍTIMAS SISTEMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DO EXÉRCITO (SASEX)

Seções de Assistência Social - SAS Regionais e SAS de Guarnição



Estrutura de apoio especializada, responsável por acolher, orientar e oferecer atendimento psicossocial, além de realizar os encaminhamentos necessários às vítimas.



Aponte sua câmera e veja a lista de endereços e telefones das SAS



REFERÊNCIAS

AQUINO, Mariana. Manual antiassédio no trabalho. Blumenau, SC: Dom Modesto, 2025.

ASSÉDIO na caserna: dizer não não é insubordinação/Projeto Proteção Jurídica da Mulher Militar da 1ª Procuradoria de Justiça Militar em São Paulo. São Paulo: Movimento, 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 6 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 dez. 1980.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 jan. 1989.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Assédio Moral no Trabalho: conceitos e práticas jurídicas. Brasília: TST, 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: outras formas de trabalho 2021. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/>. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação na Administração Pública Direta e Indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 4 abr. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14540.htm. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, para equiparar a injúria racial ao crime de racismo. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 jan. 2023.

EXÉRCITO BRASILEIRO. Plano de Integridade do Exército Brasileiro. Brasília, DF: Exército Brasileiro, 2025.

EXÉRCITO BRASILEIRO. Programa de Integridade do Exército Brasileiro. Brasília, DF: Exército Brasileiro, 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Violence and Harassment in the World of Work: A global first survey. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. Acesso em: 21 set. 2025.

ONU MULHERES. Mulheres nas Forças Armadas: desafios e boas práticas para a igualdade de gênero. Nova Iorque: ONU Mulheres, 2021. Disponível em: <https://www.unwomen.org/>. Acesso em: 21 set. 2025.



A APLICAÇÃO DO MÉTODO CIA

a. Realizar palestras sobre a Capacitação CIA, com competências para:

1) DAP:

- a) Disponibilizar modelo padronizado para aplicação de palestra sobre a Capacitação CIA no site da DAP. (ANEXO A).
- b) Receber das SAS R e Gu o quantitativo do efetivo capacitado para monitoramento e avaliações das ações socioassistenciais do Método CIA.
- c) Elaborar e atualizar os conteúdos técnicos do Método CIA.

2) SAS R e Gu:

- a) Realizar palestras sobre a Capacitação CIA (ANEXO A), quando solicitado.
- b) Ficar em condições de oferecer apoio, quando as OM vinculadas realizarem palestras sobre a Capacitação CIA.
- c) Fazer compilado do efetivo capacitado e remeter periodicamente para a DAP.

3) OM e OMS:

- a) Cmt, Ch, Dir, de acordo com o previsto no PIM/COTER, prever a realização de palestras sobre a Capacitação CIA (ANEXO A) ao efetivo anualmente.
- b) Por intermédio do Adjunto de Comando ou elemento de ligação do SASEx, repostar material informativo da campanha de combate e prevenção ao assédio moral e sexual e à discriminação, para sensibilização e conscientização sobre o assunto (ANEXOS).
- c) Providenciar publicação em Boletim Interno do efetivo capacitado.
- d) Reportar para a SAS R ou SAS Gu o efetivo capacitado.

b. Sensibilizar a família militar sobre o que é assédio e quais as suas manifestações, cabendo para:

1) DAP:

- Divulgar os informativos e e-cards sobre a o que é assédio e quais são as suas manifestações, na página eletrônica e redes sociais oficiais da DAP (ANEXOS).

2) SAS R e SAS Gu:

- a) Repostar nos meios digitais os materiais informativos sobre a o que é assédio e quais são as suas manifestações (ANEXOS).
- b) Distribuir o material informativo sobre a o que é assédio e quais são as suas manifestações (ANEXOS).

3) OM e OMS:

a) Repostar nos meios digitais, redes sociais oficiais e páginas iniciais da intranet da OM, os materiais informativos (ANEXOS).

c. Capacitação CIA no Portal de Educação do Exército (EB Aula), compete para:

- DAP:

- a) Por intermédio do Instituto Rosa da Fonseca, coordenar e instruir todos os assuntos afetos à gestão da Capacitação CIA no Portal EB Aula.
- b) Divulgar a Capacitação CIA no Portal EB Aula a toda Família Militar (ANEXO B).

ANEXO A - PALESTRA CIA

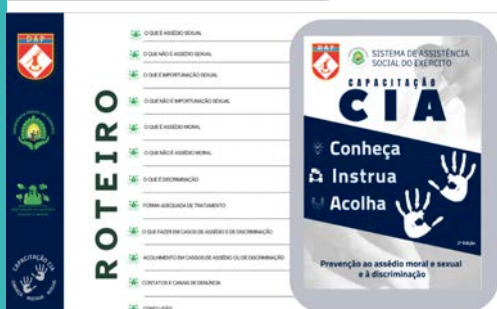
Início



Comentário para iniciar:

Apresente-se e introduza o assunto, citando “Hoje vamos tratar da prevenção ao assédio moral, sexual e à discriminação, condutas que fragilizam a tropa e precisam ser enfrentadas de forma firme e consciente.”

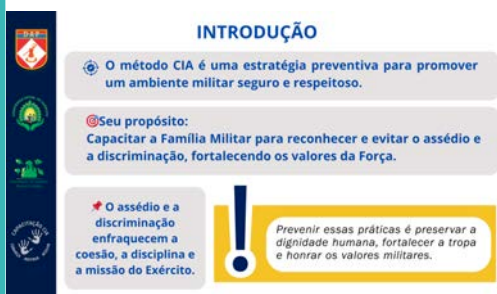
Slide 2 – Roteiro



Comentário para Slide 2:

Apresente o Roteiro da apresentação e comente sobre a **IMPORTANTÍCIA** de consultar ao Caderno de Orientação para aprofundar os conhecimentos

Slide 3 – Introdução



Comentário para Slide 3:

“O propósito do método CIA é capacitar a Família Militar para reconhecer e enfrentar essas práticas. Assédio e discriminação minam a coesão e a disciplina, por isso preveni-los é preservar a missão do Exército.”

Slide 4/5 – O que é assédio sexual

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é CRIME tipificado no Código Penal Brasileiro.

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL

- CRIME tipificado do Código Penal (Art. 216-A)
- Conduta dolosa e sem consentimento.
- Objetivo: obter vantagem ou favorecimento sexual.
- Sujeito ativo: superior hierárquico ou com ascendência.
- Sujeito passivo: subordinado (quem recebe a prática assediadora).

Exemplos de condutas:

- Contato físico não solicitado.
- Mensagens inoportunas de caráter sexual.
- Prometer benefícios em troca de favores sexuais.
- Contar piadas ou usar linguagem sexual de duplo sentido.

Comentário para Slides 4 e 5:

Priorize enfatizar que o assédio sexual é crime previsto em lei. Ocorre quando alguém usa sua posição de hierarquia para obter vantagem sexual, sempre sem consentimento. É importante reforçar: a conduta é dolosa e nunca deve ser relativizada.”

Slide 6 – O que não é assédio sexual

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

- Cumprimentos respeitosos.
- Elogios genuínos sem constrangimento.
- Convites sociais feitos de forma respeitosa, sem pressão.

Importante: O não consentimento deve ser entendido como não adesão à investida. Assédio entre militares do mesmo nível não configura crime, mas pode ser transgressão disciplinar

Comentário para Slide 6:

“É essencial diferenciar. Cumprimentos respeitosos, elogios sinceros ou convites feitos de forma adequada não caracterizam assédio. O problema está na insistência e no constrangimento.”

Slide 7/8/9 – O que é e não é importunação sexual

O QUE É IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

CRIME tipificado do Código Penal (Art. 215-A).

O QUE É IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

O QUE NÃO É IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

- Cumprimentos respeitosos.
- Abraços ou contatos físicos consentidos.
- Gestos de carinho em ambiente apropriado e com anuência.

Importante: Não exige relação hierárquica para se configurar e, por isso, pode ocorrer entre qualquer pessoa no ambiente militar. É crime independente da intenção de obter favorecimento.

Comentário para Slides 7, 8 e 9:

“Diferente do assédio, a importunação sexual não exige hierarquia. Qualquer pessoa pode praticá-la, quando realiza ato libidinoso sem consentimento. Também é crime previsto no Código Penal.” Demonstre o que não é importunação sexual.

ANEXO A - PALESTRA CIA

Slide 10/11 – Diferença: assédio sexual, importunação sexual e paquera

DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E PAQUERA

Paquera (consentida):
A paquera só é consentida quando é recíproca e respeitosa, não gera constrangimento ou pressão, e o 'não' é aceito de imediato, sem insistência.
Exemplo: convite para um café, feito de forma educada e aceitando a recusa

Quando a paquera passa a ser assédio:
Quando há relação de poder/hierarquia, em que o superior se aproveita da função para impor ou sugerir favorecimento sexual. Exemplo: SUPERIOR que condiciona dispersa ou curso à aceitação de proposta íntima.

Quando a paquera configura importunação sexual:
Quando o ato não é consentido e é invasivo, sem necessariamente haver hierarquia. Exemplo: beijo forçado, toque indevido, comentários ou gestos obscenos que constrangem.

Comentário para Slide 10 e 11:

“Apresente as diferenças entre os tópicos e enfatize : “O que diferencia essas situações é o respeito, o consentimento e, no caso do assédio, a relação de poder. O Exército não tolera nenhuma conduta que viole a dignidade de seus integrantes.”

Slide 12 – O que é assédio moral

O QUE É ASSÉDIO MORAL

⚖️ Não é CRIME tipificado em Código Penal Brasileiro.

- 🚫 Condutas que afetam a dignidade e a integridade psíquica ou física.
- 🔄 Atitudes devem ser intencionais, frequentes e repetitivas.
- ⚠️ Podem ser diretas ou indiretas.
- 🎯 Objetivo: prejudicar emocional ou profissionalmente a vítima.

Exemplos de condutas:

- Sobrecarga de tarefas sem justificativa.
- Acusações injustas ou gritos em público.
- Isolamento social ou recusa de comunicação.
- Desconsiderar problemas de saúde do subordinado.
- Omissão ou fornecimento de informações enganosas.

Comentário para Slide 12:

“O assédio moral não é crime tipificado no Código Penal, mas são condutas abusivas repetidas, que ferem a dignidade, causam sofrimento psicológico e prejudicam o desempenho da vítima. Pode ser direto, como insultos, ou indireto, como isolamento social.”

Slide 13/14 – O que não é assédio moral

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

- ✅ Críticas construtivas e justificadas.
- ✅ Conflitos esporádicos entre pares ou superiores.
- ✅ Solicitação de serviços extraordinários, quando necessários.

ASSÉDIO MORAL	NÃO É ASSÉDIO MORAL
❌ Repetir críticas ofensivas ou humilhantes diante de colegas	✅ Dar feedback construtivo, apontando pontos de melhoria com respeito.
❌ Isolar o militar ou servidor civil, excluindo-o de atividades ou comunicações de forma proposital	✅ Atribuir tarefas compatíveis com a função e missão, respeitando regulamentos
❌ Fazer piadas ou apelidos depreciativos de forma constante	✅ Corrigir erros de execução de forma objetiva e profissional
❌ Ameaçar continuamente com punições sem fundamento	✅ Aplicar sanções disciplinares previstas em norma ou regulamento
❌ Desqualificar ou desmoralizar o trabalho de alguém de forma repetida.	✅ Cobrar resultados e prazos dentro das responsabilidades do cargo
❌ Sobrecarregar intencionalmente com tarefas impossíveis de cumprir para quem	✅ Exigir disciplina, hierarquia e cumprimento de ordens legítimas

Comentário para Slides 13 e 14:

“Nem toda cobrança é assédio. Avaliação de desempenho, críticas construtivas ou serviços extraordinários dentro da necessidade da missão não configuram abuso.”

Slide 15 – O que é discriminação

O QUE É DISCRIMINAÇÃO
 Toda forma de distinção ou exclusão baseada em raça, gênero, idade, religião, orientação sexual ou outras características pessoais.

BASE LEGAL:
 CP/88, art. 3º, IV e art. 5º – Igualdade e combate a qualquer discriminação.
 Lei 9.029/1995 – Proíbe práticas discriminatórias no trabalho.
 Lei 7.716/1989 – Crimes resultantes de preconceito de raça/cor.
 Estatuto dos Militares (Lei 6.880/1980) – Dignidade e respeito mútuo.

Exemplos de condutas:

- Comentários pejorativos sobre gênero ou cor
- Restrição de oportunidades por discriminação
- Desvalorização da mulher militar
- Exclusão em atividades coletivas

Comentário para Slide 15:

“A discriminação é toda forma de exclusão ou distinção baseada em características pessoais como gênero, raça, idade ou orientação sexual. É proibida pela Constituição, pela legislação trabalhista e pelo Estatuto dos Militares.”

Slide 16/17 – Forma adequada de tratamento

FORMA ADEQUADA DE TRATAMENTO
 O Estatuto dos Militares (SEÇÃO II - Da Ética Militar, art. 28) destaca 4 elementos importantes:

III- Respeitar a dignidade da pessoa humana;

FORMA ADEQUADA DE TRATAMENTO
 O Regulamento Disciplinar do Exército (Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002, art. 4º) indica 2 parágrafos sobre tratamento respeitoso:

§ 1º estabelece que é dever do superior tratar os subordinados, especialmente os recrutas, com interesse e bondade.

§ 2º obriga os subordinados a demonstrarem respeito e deferência para com seus superiores hierárquicos.

Comentário para Slides 16 e 17:

“O Estatuto dos Militares e o Regulamento Disciplinar orientam para o respeito mútuo, justiça, camaradagem e tratamento digno em todas as relações hierárquicas.”

Slide 18/19 – O que fazer

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO

SE VOCÊ SOFRER ASSÉDIO:

- Interromper a situação com firmeza:** usar frases diretas e assertivas como “Isso é inadequado e não aceito esse comportamento”.
- Manter registros:**

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO

SE VOCÊ PRESENCIAR ASSÉDIO:

- Não ser conivente:** o silêncio pode reforçar a conduta abusiva.
- Apoiar a vítima:** oferecer ajuda emocional e orientá-la a buscar canais formais de denúncia
- Relatar o caso:** comunicar ao Comando ou procurar a Seção de Assistência Social mais próxima.
- Evitar confrontos diretos perigosos:** em casos de risco, priorizar a segurança e levar ao conhecimento imediato do Comandante.

Comentário para Slides 18 e 19:

“Se você for vítima, não se cale. Procure apoio e utilize os canais de denúncia. Se presenciar, apoie a vítima, não seja conivente e comunique a cadeia de comando. O silêncio fortalece o abusador.”

Slide 20 – Acolhimento

ACOLHIMENTO EM CASOS DE SUSPEITA DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

- ✓ Preste atenção às reações físicas e emocionais da vítima.
- ✓ Tenha uma escuta ativa e empática.
- ✓ Mantenha a confidencialidade, reportando o assunto a quem for devido.
- ✓ Não julgar ou questionar diante do que for ouvido.
- ✓ Oriente e encaminhe para a SAS mais próxima.
- ✓ Ofereça apoio continuado.

Comentário para Slide 20:

“O acolhimento exige ouvir ativamente, empatia, sigilo e encaminhamento adequado. Não se trata de julgar, mas de apoiar e orientar para os canais institucionais de apoio.”

Slide 21 – Contatos e Canais de Denúncia

CONTATOS E CANAIS DE DENÚNCIA

Cadeia de Comando
Procurar o Comandante, o superior imediato ou outro militar da cadeia de comando em quem confie

Ouvidoria do Exército
Canal oficial e sigiloso para registro de denúncias e reclamações.

Ministério Público Militar
Instâncias formais para responsabilização administrativa e judicial.

Seções de Assistência Social SAS Regionais e SAS de Guarnição

Estrutura de apoio especializada, responsável por acolher, orientar e oferecer atendimento psicossocial, além de realizar os encaminhamentos necessários às vítimas.



Assessoria Social do Exército e SAS em 1000 por endereço e telefone das SAS.

Comentário para Slide 21:

“O Exército possui canais de denúncia. As Seções de Assistência Social oferecem acolhimento especializado. É importante conhecer e divulgar esses contatos.” Incentive ao público acessar os sites por meio do QR Code e endereços eletrônicos disponíveis.

Slide 22 – Conclusão

CONCLUSÃO

Assédio e discriminação não se condunam com os valores do Exército. Combatê-los é preservar a dignidade, a coesão e a eficiência da Força, promovendo respeito e igualdade como pilares da missão.



Comentário para Slide 22:

Finalize enfatizando “Assédio e discriminação não têm espaço no Exército. Preveni-los é garantir dignidade, coesão e eficiência da Força. Respeito e igualdade são pilares da nossa missão.”



ANEXO B - MATERIAIS PARA DIVULGAÇÃO PANFLETOS



AS MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL



MODALIDADE VERTICAL

- DESCENDENTE (ASSÉDIO PRATICADO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO)
- ASCENDENTE (ASSÉDIO PRATICADO ENTRE OS SUBORDINADOS)

MODALIDADE HORIZONTAL

RELAÇÕES DE TRABALHO SEM DISTINÇÃO HIERÁRQUICA, OCORRE ENTRE COLEGAS DE TRABALHO SEM RELAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO

MODALIDADE MISTA

ASSÉDIO MORAL VERTICAL E HORIZONTAL JUNTOS. MAS TRATA-SE DA VÍTIMA SER ASSEDIADA POR SUPERIORES HIERÁRQUICOS E COLEGAS DE TRABALHO (SEM SUBORDINAÇÃO)



VERTICAL



HORIZONTAL



MISTO

ANEXO B - MATERIAIS PARA DIVULGAÇÃO PANFLETOS



COMO IDENTIFICAR A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E PAQUERA



01 ASSÉDIO SEXUAL

Conduta de conotação sexual com abuso de poder ou autoridade
Geralmente envolve hierarquia (superior → subordinado)
Finalidade: Obter vantagem sexual ou impor constrangimento em troca de benefícios.
Crime previsto no art. 216-A do Código Penal.

02 IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Atos pontuais e sem consentimento, de caráter libidinoso.
Pode ocorrer entre pares ou desconhecidos.
Finalidade: Satisfação momentânea ou constrangimento da vítima
Crime previsto no art. 215-A do Código Penal.

03 PAQUERA

A paquera só é consentida quando é recíproca e respeitosa, não gera constrangimento ou pressão, e o 'não' é aceito de imediato, sem insistência.
Exemplo: convite para um café, feito de forma educada e aceitando a recusa.

04 QUANDO PAQUERA SE TORNA ASSÉDIO/IMPORTUNAÇÃO?

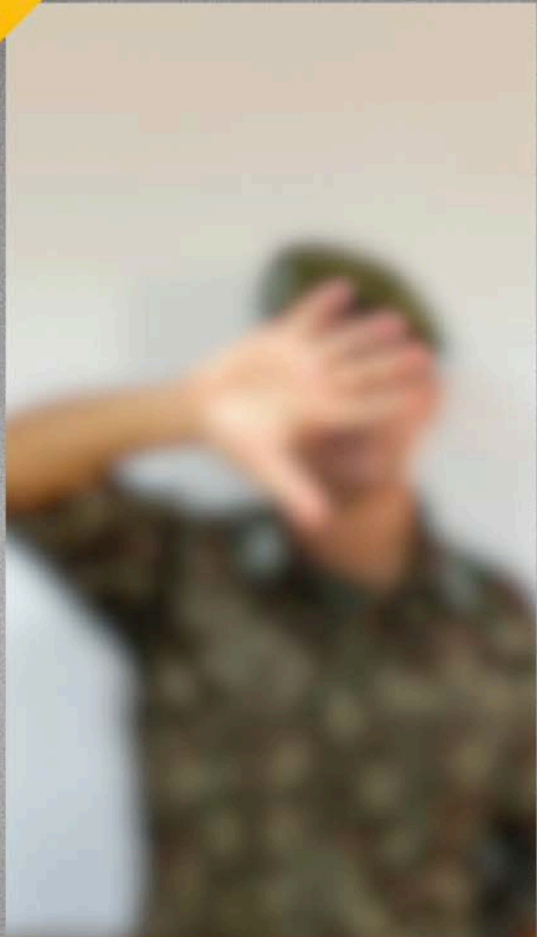
👉 Quando a paquera vira assédio sexual: ocorre em situação de poder ou hierarquia, quando o superior se aproveita da função para impor favorecimento sexual (ex.: condicionar dispensa ou curso a proposta íntima).

👉 Quando a paquera vira importunação sexual: acontece sem consentimento, por meio de atos invasivos e constrangedores, mesmo sem hierarquia (ex.: beijo forçado, toque indevido, comentários ou gestos obscenos)





ANEXO B - MATERIAIS PARA DIVULGAÇÃO PANFLETOS



CAPACITAÇÃO CIA
COMHEÇA INSTRUVA ACOLHA

TOLERÂNCIA ZERO

PARA PRÁTICAS DISCRIMINALIZANTES E ASSEDIADORAS

INSCREVA-SE
NA CAPACITAÇÃO CIA NO
PORTAL DE EDUCAÇÃO DO
EXÉRCITO BRASILEIRO

- > PÚBLICO-ALVO:
FAMÍLIA MILITAR
- > CARGA HORÁRIA: 30H
- > MODALIDADE: EAD
- > EMISSÃO DE CERTIFICADO

☎ 61 2035-6629
🌐 WWW.PORTALDEEDUCAÇÃO.EB.MIL.BR
📍 DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA AO PESSOAL
INSTITUTO ROSA DA FONSECA

DGP DAF ASSISTÊNCIA SOCIAL DO EXÉRCITO AMESSETE SECURITIC INSTITUIÇÃO AO ARMEIRO ESPECIAL E MORAL



ANEXO C - MATERIAIS PARA DIVULGAÇÃO FOLDERES



CONHEÇA A SEÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL MAIS PRÓXIMA



Você não está só

BUSQUE APOIO



www.dap.eb.mil.br



Consequências do assédio e da discriminação para as vítimas
Conheça as sequelas que a vítima possa ter, em casos de assédio e de discriminação

Psicológicas

- Ansiedade e depressão
- Estresse pós-traumático
- Baixa autoestima e sentimento de incapacidade
- Ideação ou comportamento suicida

Físicas

- Insônia e fadiga crônica
- Dores de cabeça frequentes
- Distúrbios gastrointestinais
- Tensão muscular e adoecimento recorrente

Profissionais e sociais

- Queda no desempenho e na motivação
- Maior absenteísmo e risco de evasão da carreira
- Prejuízo nas relações interpessoais
- Fragilização da coesão e da confiança no grupo

ANEXO C - MATERIAIS PARA DIVULGAÇÃO FOLDERES

6 TIPOS DE COMPORTAMENTOS TÍPICOS DE ASSÉDIO MORAL

1

ISOLAMENTO E EXCLUSÃO SOCIAL

- Ignorar regularmente a presença da vítima.
- Não cumprimentar ou excluir de conversas e interações sociais.
- Privar de informações relevantes ou necessárias ao trabalho.



DESQUALIFICAÇÃO E HUMILHAÇÃO

- Criticar, constantemente, e de forma injustificada o trabalho realizado.
- Fazer piadas, comentários pejorativos ou deboches em público.
- Ridicularizar características pessoais, aparência física ou modo de falar.



3

SOBRECARGA OU SUBUTILIZAÇÃO DE FUNÇÕES

- Atribuir tarefas excessivas ou impossíveis de cumprir dentro dos prazos.
- Delegar trabalhos sem sentido ou claramente abaixo da qualificação profissional.
- Retirar responsabilidades ou funções para desmoralizar o trabalhador.



4

AMEAÇAS E INTIMIDAÇÕES

- Usar palavras, gestos ou atitudes ameaçadoras.
- Pressionar com punições infundadas ou ameaças.
- Forçar pedidos de transferências ou retiradas indesejadas.



CONTROLE ABUSIVO E RESTRIÇÕES

- Vigiar constantemente de forma opressiva (controle excessivo de horários e atividades).
- Impedir pausas necessárias.
- Criar regras e exigências diferenciadas para humilhar ou constranger.

5

6

DESESTABILIZAÇÃO EMOCIONAL

- Espalhar boatos, fofocas ou informações falsas sobre a vítima.
- Desconsiderar ou invalidar repetidamente suas opiniões.
- Tratar com indiferença ou desrespeito contínuo.





ANEXO C - MATERIAIS PARA DIVULGAÇÃO FOLDERES

Exemplos

O que NÃO é ASSÉDIO MORAL



- ✓ Impor metas
- ✓ Avaliação de desempenho
- ✓ Aumento de volume de trabalho
- ✓ Exigir que o trabalho seja cumprido
- ✓ Solicitar serviço de caráter extraordinário
- ✓ Cobrança legítima de tarefas e resultados
- ✓ Chamar atenção dentro dos limites hierárquicos
- ✓ Orientações técnicas e disciplinares fundamentadas
- ✓ Conflitos pontuais ou discordâncias, sem abuso





ANEXO D - MATERIAIS PARA DIVULGAÇÃO E-CARD

Diferença entre assédio sexual e importunação sexual

	 Assédio Sexual	 Importunação Sexual
Base Legal	Art. 216-A CP	Art. 215-A CP
Hierarquia	Exige relação hierárquica ou com ascendência	NÃO exige relação hierárquica
Finalidade	Favorecimento ou vantagem sexual	Satisfação imediata da lascívia
Consentimento	Não há consentimento	Não há consentimento
Ambiente	Trabalho, estudo, função pública/privada, militar	Qualquer lugar
Pena	1 a 2 anos	1 a 5 anos



ANEXO D - MATERIAIS PARA DIVULGAÇÃO E-CARD

FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL EM AMBIENTE MILITAR

VERTICAL DESCENDENTE (CRIME)



Ocorre quando o superior hierárquico assedia o subordinado, abusando da posição de autoridade

VERTICAL ASCENDENTE

Ocorre quando o subordinado assedia o superior, geralmente buscando vantagens ou benefícios



HORIZONTAL







Ocorre entre militares do mesmo nível hierárquico, por meio de piadas, insinuações ou condutas invasivas.











ANEXO D - MATERIAIS PARA DIVULGAÇÃO E-CARD

ASSÉDIO MORAL

-  **Repetir** críticas ofensivas ou humilhantes diante de colegas.
-  Isolar o militar ou servidor civil, excluindo-o de atividades ou comunicações **de forma proposital**
-  Fazer piadas ou colocar apelidos depreciativos **de forma constante**.
-  Ameaçar continuamente com **punições sem fundamento**.
-  Desqualificar ou desmoralizar o trabalho de alguém **de forma repetida**.
-  Sobrecarregar **intencionalmente** com tarefas **impossíveis** de serem cumpridas com a **intenção de prejudicar**.

NÃO É ASSÉDIO MORAL

-  Oportunamente, dar *feedback*, de maneira construtiva, apontando pontos de melhoria com respeito.
-  Atribuir tarefas compatíveis com a função e missão, respeitando regulamentos.
-  Corrigir erros de execução de forma objetiva e profissional.
-  Aplicar sanções disciplinares previstas em norma ou regulamento.
-  Cobrar resultados e prazos dentro das responsabilidades do cargo.
-  Exigir disciplina, hierarquia e cumprimento de ordens legítimas.



ANEXO D - MATERIAIS PARA DIVULGAÇÃO E-CARD

FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Exemplos de modalidades desiguais e excludentes

01

Sexo ou gênero

Tratamento desigual ou ofensivo baseado no fato de a pessoa ser homem ou mulher, ou em estereótipos relacionados à identidade de gênero



02

Orientação Sexual

Preconceito ou exclusão em razão da atração afetiva ou sexual de uma pessoa (heterossexual, homossexual, bissexual, entre outras).

03

Pessoa com Deficiência

Barreiras, negativas de acesso ou atitudes preconceituosas dirigidas a pessoas com deficiência física, sensorial, intelectual ou múltipla.



04

Idade

Atitudes discriminatórias que inferiorizam alguém por ser considerado "jovem demais" ou "velho demais" para determinadas funções ou espaços.

05

Crença religiosa

Hostilidade, exclusão ou desrespeito a alguém por professar determinada religião, ou por não ter religião.



06

Raça, cor ou etnia

Preconceito, estigmatização ou segregação de pessoas em razão de traços fenotípicos, cor da pele ou pertencimento étnico-cultural

07

Nacionalidade, região brasileira ou origem social

Exclusão, estigmatização ou tratamento desigual por ser estrangeiro, pertencer a determinada região do país ou a uma classe social específica.





AMBIENTE SEGURO



GERINDO RECURSOS HUMANOS PARA GERAR PODER DE COMBATE

