



**CORPO DE BOMBEIROS
MILITAR** ESPÍRITO SANTO



PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



**CORPO DE BOMBEIROS
MILITAR** ESPÍRITO SANTO
Orgulho do Povo Capixaba



BombeiroMilitarES



www.bombeiros.es.gov.br VIDA ALHEIA E RIQUEZAS SALVAR



APRESENTAÇÃO

A Comissão Permanente da Bombeira Militar (CPBM), instaurada pela Portaria Nº 598-R/2022 – Comando Geral, e a Comissão destinada à Política de Prevenção ao Assédio, instaurada pela Diretriz de Serviço Nº 010/2024 – Comando Geral, apresentam a Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no CBMES.

Com uma abordagem clara e objetiva, este material busca conscientizar militares e servidores civis sobre o que é assédio, como identificá-lo, preveni-lo e denunciá-lo.

Nosso compromisso é com a construção de um ambiente de trabalho digno, respeitoso e seguro para todos.

Boa leitura!



SUMÁRIO

O QUE É ASSÉDIO MORAL?	_____	03
O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?	_____	04
ASSEDIÔMETRO	_____	07
COMO DENUNCIAR?	_____	08
CANAIS DE DENÚNCIA	_____	09
PERGUNTAS E RESPOSTAS	_____	11
REFERÊNCIAS E CRÉDITOS	_____	14



QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO?

Moral e sexual.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é uma forma de violência psicológica caracterizada por comportamentos abusivos, humilhantes ou constrangedores, que são repetitivos e têm como objetivo desestabilizar emocionalmente a vítima.

ELEMENTOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO:

- **Repetição:** A conduta ocorre de forma reiterada.
- **Intencionalidade:** O agressor tem o objetivo de prejudicar.
- **Direcionalidade:** Voltado contra uma pessoa ou grupo.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL:

- Privar o militar de acesso aos instrumentos de trabalho.
- Atribuir tarefas humilhantes ou incompatíveis com sua função.
- Espalhar boatos ou fofocas para desmerecer a pessoa.
- Interferir no planejamento familiar de mulheres, como exigir que não engravidem.
- Desconsiderar recomendações médicas na distribuição de tarefas.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é uma forma de violência caracterizada por condutas de natureza sexual indesejadas, que violam a dignidade e a liberdade da pessoa. Pode se manifestar por meio de abordagens, insinuações, solicitações ou comportamentos que gerem constrangimento, intimidação ou a criação de um ambiente hostil, utilizando-se de diferentes formas de pressão, como coerção, chantagem, manipulação ou influência indevida.

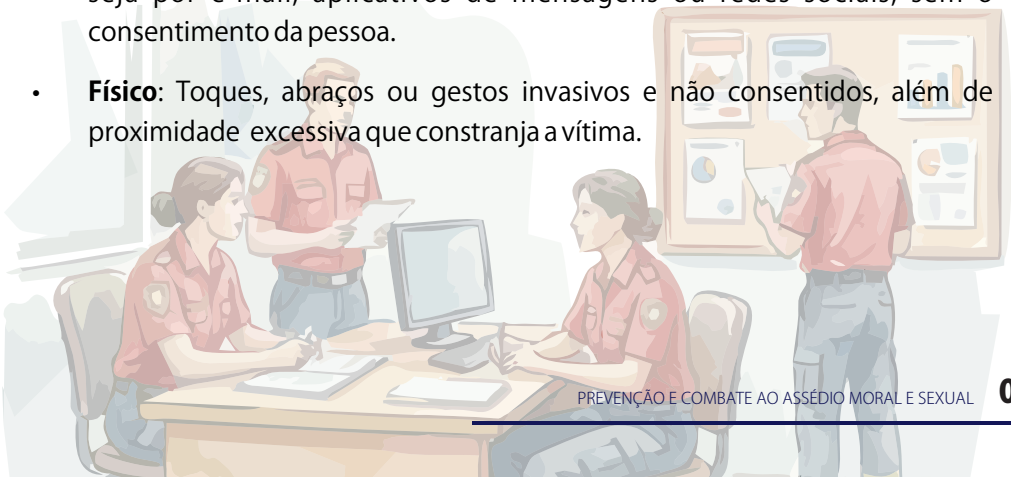
Essa conduta, seja pontual ou repetitiva, compromete o bem-estar da pessoa atingida, gerando constrangimento, e impacta negativamente a capacidade laboral, as relações interpessoais e o clima organizacional.

QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual pode se manifestar de várias formas, todas elas com o objetivo de constranger a vítima e obter algum tipo de favorecimento de natureza sexual.

Entre as principais formas estão as seguintes:

- **Verbal:** Comentários inapropriados, piadas de cunho sexual, insinuações ou conversas com conotação sexual, que causem desconforto à vítima.
- **Visual:** Envio de mensagens, fotos ou vídeos com conteúdo sexual explícito, seja por e-mail, aplicativos de mensagens ou redes sociais, sem o consentimento da pessoa.
- **Físico:** Toques, abraços ou gestos invasivos e não consentidos, além de proximidade excessiva que constranja a vítima.



- **Ameaças ou chantagens:** Promessas de benefícios, como promoções ou vantagens no trabalho, em troca de favores sexuais, ou ameaças de represálias caso a vítima se recuse a ceder às investidas.

É importante destacar que o assédio sexual não exige repetição para ser caracterizado; uma única conduta já pode configurar o crime.

Além disso, ele pode ocorrer sem qualquer contato físico, como no caso de gestos obscenos, sons com conotação sexual ou exposição a material impróprio.

Essas ações, mesmo quando realizadas de forma sutil ou dissimulada, comprometem a dignidade da vítima e devem ser denunciadas.

CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL

1. **Ascendência:** O assediador usa sua posição ou influência para constranger a vítima.
2. **Constrangimento:** A vítima é exposta a situações que ferem sua dignidade.
3. **Caráter sexual:** Atitudes, falas ou gestos com teor sexual.

O ASSÉDIO SEXUAL PODE SER:

- **Explícito:** Inclui solicitações diretas de favores sexuais, toques não consentidos ou agressão física.
- **Sutil:** Comentários, gestos ou insinuações que criam desconforto.



EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL:

- Comentários ou piadas sobre a aparência, corpo ou vida pessoal com conotação sexual.
- Convites insistentes para encontros fora do trabalho, mesmo após negativas.
- Toques, olhares ou gestos invasivos sem consentimento.
- Solicitação de favores sexuais em troca de benefícios ou para evitar punições ou outras sanções.
- Envio de mensagens, imagens ou vídeos de teor sexual sem consentimento.

DIFERENCIAÇÃO DE OUTROS CRIMES:

Quando as três características citadas não estiverem presentes, outras condutas podem ser configuradas como crimes distintos, como **importunação sexual, atentado violento ao pudor ou estupro.**



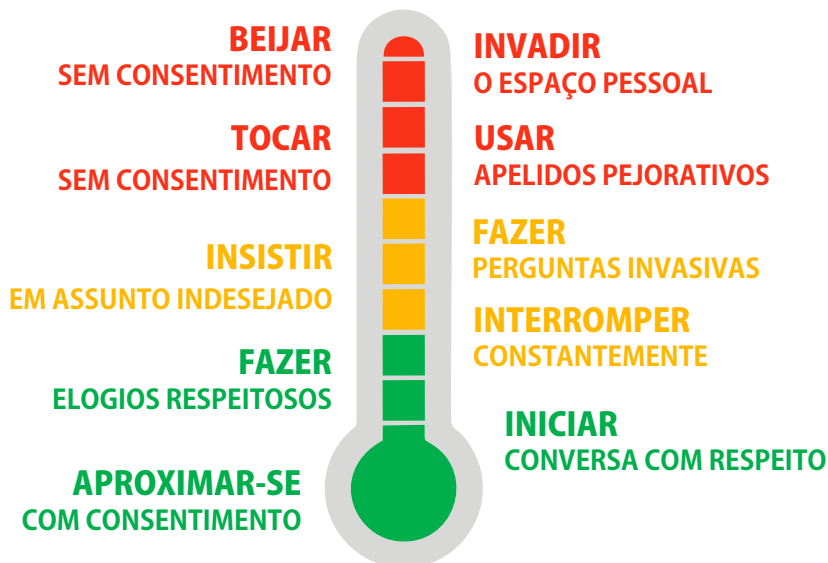
O assédio, moral ou sexual, gera graves consequências para a vítima e para o CBMES. **Para a vítima**, impacta a saúde mental, com depressão e ansiedade, e a saúde física, com insônia e doenças relacionadas ao estresse, além de prejudicar o desempenho profissional e a autoestima.

Para o CBMES, deteriora o clima organizacional, aumenta afastamentos e rotatividade, compromete a imagem institucional e expõe a corporação a sanções legais e administrativas.

Enfrentar o assédio é crucial para preservar o bem-estar individual e a integridade da instituição.

ASSEDIÔMETRO

Consentimento é essencial em qualquer interação





COMO DENUNCIAR?

Denunciar o assédio é um passo crucial para combater essa prática e proteger não apenas a vítima, mas também o ambiente de trabalho.

Veja as orientações sobre como proceder:

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

1. **Converse com pessoas de confiança:** Relate o ocorrido para colegas, amigos ou familiares. Formar uma rede de apoio pode ajudar a lidar com a situação e fortalecer a decisão de denunciar.
2. **Reúna evidências:** Documente tudo que possa comprovar o assédio, como bilhetes, mensagens, e-mails, presentes, gravações e testemunhas que possam corroborar seu relato.
3. **Registre a ocorrência:** Leve as evidências reunidas e registre o caso na unidade policial civil ou militar competente.
4. **Busque apoio em canais especializados:** procure contato com quem pode te ajudar a resolver o problema através dos canais abaixo.



CANAIS DE DENÚNCIA

- **Ouvidoria Geral:** Acesse <http://ouvidoria.es.gov.br/> para registrar sua denúncia de forma confidencial.
- **Corregedoria CBMES:** Entre em contato pelo telefone (27) 3194-3689 ou pelo e-mail cartório.corregedoria@gmail.com.
- **Ouvidoria da mulher do CBMES:** O CBMES instituiu, por meio da Portaria 669-R/2024, a ouvidoria da mulher, sendo o canal especializado para o recebimento de demandas relacionadas à violência contra a mulher.
- **Superiores Hierárquicos:** Procure orientação e apoio diretamente na sua linha de comando, caso se sinta confortável em relatar a situação.
- **Central de atendimento a mulher:** Ligue para o 180.

Denunciar é um ato de coragem e cidadania que ajuda a promover um ambiente de trabalho mais ético e seguro para todos.

O CBMES garante que todas as denúncias serão tratadas com seriedade e respeito.

**“A coragem nos dá voz e a compaixão nos dá ouvidos.
Sem as duas, não há oportunidade para empatia e conexão.”
Brene Brown**



PERGUNTAS E RESPOSTAS

• IMPOR A DISCIPLINA É ASSÉDIO MORAL?

Não. A disciplina militar é regida por normas claras que asseguram a hierarquia e a organização, essenciais para a vida militar.

Entretanto, comportamentos que ultrapassam os limites da disciplina, tornando-se constrangedores ou humilhantes, podem configurar assédio moral.

Por exemplo, críticas públicas e vexatórias, ainda que sob o pretexto de manter a ordem, extrapolam os limites aceitáveis e ferem a dignidade do militar.

• QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E GESTÃO?

A diferença entre assédio e gestão está no propósito e na abordagem adotados.

O assédio moral tem como objetivo **humilhar, discriminar ou constranger**, causando danos à dignidade da vítima. Já a gestão busca **organizar, orientar e corrigir de maneira construtiva**, promovendo o desenvolvimento e o respeito no ambiente de trabalho.

Um exemplo de boa gestão é apontar falhas de maneira respeitosa e reservada, propondo soluções que incentivem a melhoria. Por outro lado, expor erros publicamente de forma desrespeitosa caracteriza assédio moral, ao extrapolar os limites da correção construtiva. Portanto, atos como divergências de opinião, críticas construtivas, atribuição de tarefas e cobranças de prazo, quando feitos de maneira profissional, não configuram assédio moral.



- **QUAIS SÃO OS EXEMPLOS DE ATITUDES QUE PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO MORAL?**

São diversas as situações que podem ser configuradas como assédio moral.

Ignorar deliberadamente a presença de um colega, recusando-se a ouvir sua opinião e dirigindo-se apenas aos demais presentes, é uma forma de exclusão que caracteriza esse tipo de conduta. Comentários feitos em público sobre a vida pessoal ou particular do militar, de forma a expô-lo ao ridículo, também são exemplos de assédio.

Além disso, o isolamento físico do militar no ambiente de trabalho, dificultando sua interação com os demais colegas, ou a imposição de condições de trabalho que demandem esforço excessivo ou desnecessário, são práticas que configuram abuso. Outros exemplos incluem desconsiderar ou ironizar sistematicamente as opiniões da vítima, atribuir tarefas inúteis ou incompatíveis com o cargo, aplicar controles excessivos direcionados apenas a uma pessoa e divulgar boatos ofensivos sobre sua moral ou caráter.

Por fim, incitar a desconfiança entre colegas, manipulando um militar para monitorar ou restringir outro fora do contexto hierárquico, também enfraquece a solidariedade e fomenta um ambiente tóxico. Essas práticas, quando reiteradas, são graves violações à ética e à dignidade no ambiente de trabalho e devem ser prontamente combatidas.



• **QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E PAQUERA?**

A diferença essencial está no consentimento e no respeito. A paquera é caracterizada por uma abordagem respeitosa e consensual, onde ambas as partes demonstram interesse mútuo. Por outro lado, o assédio sexual ocorre quando há insistência ou avanços não desejados, gerando desconforto ou constrangimento à vítima.

Convidar alguém educadamente para um encontro e aceitar um “não” como resposta demonstra respeito e não caracteriza assédio. No entanto, insistir após uma negativa, forçar situações de proximidade ou manter comportamentos que desconsiderem o desconforto da outra pessoa podem configurar assédio sexual.

Assim, o consentimento é a chave para diferenciar as duas práticas.

• **É NECESSÁRIO O CONTATO FÍSICO PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL? E QUAIS SÃO OS EXEMPLOS?**

Não. O assédio sexual pode acontecer mesmo sem contato físico, por meio de palavras, olhares, mensagens ou qualquer ação que exponha a vítima a constrangimentos de cunho sexual. Por exemplo, o envio de mensagens inadequadas ou comentários de natureza sexual sem o consentimento do destinatário são exemplos claros de assédio.



- **O ASSÉDIO SEXUAL É PRATICADO SOMENTE NO AMBIENTE DE TRABALHO?**

Não. Embora o ambiente de trabalho seja um local comum para a ocorrência de assédio sexual, ele não é o único. Para ser considerado assédio sexual, a conduta deve ter relação com o contexto profissional, mesmo que aconteça fora do local de trabalho.

Por exemplo, um assediador pode oferecer uma carona após o expediente e, durante o trajeto, fazer ameaças de prejudicar a carreira da vítima caso ela não ceda a favores sexuais. Outro exemplo seria uma confraternização entre colegas, onde o agressor utiliza o ambiente informal para abordar a vítima de forma inapropriada ou constrangedora.

- **SE PRESENCIAR UM CASO DE ASSÉDIO, O QUE FAZER?**

Não se omita. Ofereça apoio à vítima, ouça seu relato sem julgamentos e incentive-a a documentar os incidentes. Esteja disposto a testemunhar e ajudar a reunir evidências, como mensagens ou gravações de áudio.

A solidariedade e o apoio são fundamentais para enfrentar essas situações e garantir que a denúncia seja efetiva.



COMANDO-GERAL

ALEXANDRE DOS SANTOS CERQUEIRA

Coronel BM | Comandante-Geral do CBMES

COMISSÃO PERMANENTE DA BOMBEIRA MILITAR (CPBM)

Portaria n.º 598-R / 2022 - Comando-Geral

COMISSÃO DESTINADA À POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

Diretriz de Serviço n.º 010/2024 - Comando-Geral

AUTORIZAÇÃO

CBMES | ASCOM

COMUNICAÇÃO

CLAUDIOMAR LOPES RASSELE

Tenente-Coronel BM | Assessor de Comunicação do CBMES

Produção, Designer Gráfico e Estúdio de Gravação

GABRIEL OLIVEIRA DA SILVA

3º Sargento BM | Auxiliar de Comunicação

HENRIQUE DE AMORIM PINA

Cabo BM | Auxiliar de Comunicação

MARIA JÚLIA PEREIRA MÜLLER

Estagiária | Designer Gráfico

PROJETO GRÁFICO E EXECUÇÃO



Somando Forças Podemos Mais



CORPO DE BOMBEIROS MILITAR ESPÍRITO SANTO
Orgulho do Povo Capixaba

GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria da Segurança Pública e Defesa Social



Documento original assinado eletronicamente, conforme MP 2200-2/2001, art. 10, § 2º, por:

ALEXANDRE DOS SANTOS CERQUEIRA

COMANDANTE GERAL CBM

CBMES - CBMES - GOVES

assinado em 17/04/2026 15:04:47 -03:00



INFORMAÇÕES DO DOCUMENTO

Documento capturado em 17/04/2026 15:04:48 (HORÁRIO DE BRASÍLIA - UTC-3)
por JUAN FUNDAO ORÇAI DOS SANTOS (2º SARGENTO QBMP-0 BM - BMAJGERAL - CBMES - GOVES)
Valor Legal: ORIGINAL | Natureza: DOCUMENTO NATO-DIGITAL

A disponibilidade do documento pode ser conferida pelo link: <https://e-docs.es.gov.br/d/2026-VLKF51>