



MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO DA AERONÁUTICA
GABINETE DO COMANDANTE DA AERONÁUTICA

PORTARIA GABAER/GC3 Nº 1.489, DE 15 DE AGOSTO DE 2024.

Aprova a Instrução que dispõe sobre os procedimentos para prevenção e enfrentamento ao assédio no Comando da Aeronáutica.

O **COMANDANTE DA AERONÁUTICA**, no uso da atribuição que lhe confere o inciso XIV do art. 23 da Estrutura Regimental do Comando da Aeronáutica, aprovada pelo Decreto nº 11.237, de 18 de outubro de 2022, e considerando o que consta do Processo nº 67050.012698/2024-77, procedente do Estado-Maior da Aeronáutica:

Art. 1º Aprova a edição da ICA 30-13 “Procedimentos para prevenção e enfrentamento ao assédio no âmbito do Comando da Aeronáutica”, na forma dos Anexos I e II.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Ten Brig Ar MARCELO KANITZ DAMASCENO
Comandante da Aeronáutica

**MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO DA AERONÁUTICA
COMANDO-GERAL DO PESSOAL**



PESSOAL

ICA 30-13

**PROCEDIMENTOS PARA PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO NO
COMANDO DA AERONÁUTICA**

2024

ANEXO I

INSTRUÇÃO SOBRE OS PROCEDIMENTOS PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO NO COMANDO DA AERONÁUTICA (ICA 30-13)

SUMÁRIO

	Art.
CAPÍTULO I - PREFÁCIO	1º/10
CAPÍTULO II - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	11/14
Seção I - Finalidade	11
Seção II - Âmbito.....	12
Seção III - Normativos e Fundamentos Norteadores	13/14
CAPÍTULO III - ATRIBUIÇÕES	15/24
CAPÍTULO IV - ASSÉDIO MORAL	25/28
Seção I - Conceituação	25/26
Seção II - Ações Associadas	27
Seção III - Classificação	28
CAPÍTULO V - ASSÉDIO SEXUAL	29/32
Seção I - Conceituação	29/30
Seção II - Ações Associadas	31
Seção III - Classificação	32
CAPÍTULO VI - DANOS GERADOS PELO ASSÉDIO.....	33/35
CAPÍTULO VII - DIRETRIZES DE ATUAÇÃO E PROCEDIMENTOS	36/59
Seção I - Implicações	41/46
Seção II - Notificação das Condutas de Assédio	47
Seção III - Acolhimento, Suporte e Acompanhamento	48/50
Seção IV - Providências e Mecanismos de Apuração	51/57
Seção V - Estratégias de Prevenção	58/59
CAPÍTULO VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS	60

CAPÍTULO I PREFÁCIO

Art. 1º Várias são as disposições, legais e regulamentares, que estabelecem que os militares das Forças Armadas se pautam por valores de honra, coragem, disciplina e lealdade. O compromisso com a nação e a dedicação ao serviço são fundamentos essenciais que fortalecem a confiança da sociedade nas suas Forças Armadas.

Art. 2º Com base nessas importantes premissas, fica claro que a Ética Militar, e os seus desdobramentos em valores, moral e princípios, ocupa papel primordial na construção da estrutura profissional da Força Aérea Brasileira (FAB) e deve alçar papel central nas Organizações Militares (OM) que compõem o Comando da Aeronáutica (COMAER), norteador as ações e as diretrizes de seus Comandantes, Chefes e Diretores, bem como os parâmetros que balizam o comportamento dos integrantes do COMAER, desde o recruta mais moderno até o Comandante da Aeronáutica (DCA 909-2/2022).

Art. 3º Deveras, a Instituição se torna mais sólida pelas atitudes e pela postura de seu efetivo e ser reconhecida pela sociedade como referência em princípios morais e éticos é, inclusive, um dos objetivos do Plano Estratégico Militar da Aeronáutica para os próximos anos

(PCA 11-47/2024), no eixo de valorização institucional. Respeitar e promover a aplicação dos valores que regem as ações da FAB é um dever de todos os seus integrantes.

Art. 4º As consequências de ações individuais refletem na cultura organizacional. Com isso, é preciso ressaltar a importância de uma abordagem sistêmica na prevenção, identificação e correção de desvios de conduta, que violam princípios morais e éticos da Instituição. Devem ser levados em conta pelas OM do COMAER os procedimentos adequados para a apuração dos fatos e, se for o caso, a devida responsabilização dos agentes envolvidos, conforme a legislação de regência e os regulamentos vigentes. Ademais, não se pode olvidar dos diversos programas e planos da FAB que propiciam o suporte, o acolhimento e a intervenção nas questões relacionadas à saúde mental, física, social e espiritual de seus militares e servidores civis (DIRETRIZ DO COMANDANTE DA AERONÁUTICA).

Art. 5º Nesse contexto, torna-se crucial compreender que o assédio, moral e sexual, é um problema complexo que afeta a integridade e o bem-estar de todos, tanto no ambiente de trabalho quanto em outros meios sociais. Corroborando a seriedade desse problema, esta Instrução visa a estabelecer procedimentos para a prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual com o fim de promover um ambiente onde todos os indivíduos se sintam valorizados e respeitados.

Art. 6º A discussão sobre o assunto tem sido pauta prioritária de agenda e ações em diferentes instâncias dos Poderes da República. Nessa senda, foi publicada a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o “Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública”. O assédio, sob qualquer forma, viola o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho.

Art. 7º As diretrizes apresentadas foram desenvolvidas com base em uma análise abrangente das melhores práticas dispostas em diversos manuais e cartilhas que tratam sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e em conformidade com as legislações vigentes. Elas incorporam os preceitos basilares de respeito à dignidade humana, à honra, à igualdade e não discriminação, bem como a responsabilidade, de acordo com os valores e os deveres que orientam o ambiente laboral no âmbito da caserna.

Art. 8º As atitudes de assédio se manifestam na conduta arbitrária, cometidas no intuito de depreciar a dignidade ou integridade psíquica e física de uma pessoa. Tais atitudes ocorrem de forma abusiva no âmbito das relações de trabalho, quer estejam referidas a instituições privadas, públicas ou nas Organizações Militares.

Art. 9º A implementação dessas diretrizes objetiva atender ao respeito à dignidade humana e aos direitos fundamentais da Constituição da República, às exigências legais e estatutárias, além de fortalecer uma cultura organizacional que repudia qualquer forma de assédio. Esta abordagem preventiva e reativa é fundamental para assegurar que todos os militares e servidores civis tenham condições de trabalhar e conviver num ambiente saudável, seguro e acolhedor.

Art. 10. Somente com o esforço conjunto poderemos criar e manter espaços livres de assédio, promovendo, assim, um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e respeitoso para todos.

CAPÍTULO II DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I Finalidade

Art. 11. Estabelecer procedimentos para prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no âmbito do COMAER.

Seção II Âmbito

Art. 12. Esta Instrução aplica-se a todos os militares e servidores civis que atuam nas OM do COMAER.

Seção III Normativos e Fundamentos Norteadores

Art. 13. Os procedimentos de que trata esta Instrução são regidos, pelos seguintes normativos:

I - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;

II - Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares);

III - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, que aprova o Código Penal Brasileiro;

IV - Decreto nº 76.322, de 22 de setembro de 1975, que aprova o Regulamento Disciplinar da Aeronáutica (RDAER);

V - Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal; e

VI - Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 14. Além dos normativos mencionados no artigo anterior, a presente ICA também se sustenta nos fundamentos a seguir:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - verdade e responsabilidade como aspectos de honra;

III - saúde, segurança e bem-estar como pressupostos fundamentais da organização laboral;

IV - primazia da abordagem preventiva;

V - responsabilidade funcional e proatividade institucional;

VI - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

VII - proteção à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas;

VIII - prática da camaradagem e desenvolvimento do espírito de cooperação;

IX - observância das normas da boa educação;

X - respeito aos princípios da hierarquia e disciplina, bem como da Ética e dos valores militares;

XI - posição institucional clara de intolerância ao assédio e discriminação;

XII - desenvolvimento da empatia no ambiente organizacional; e

XIII - promoção do acolhimento e assistência aos envolvidos.

CAPÍTULO III ATRIBUIÇÕES

Art. 15. As OM, respeitadas suas próprias atribuições e obedecida a Cadeia de Comando, devem considerar uma abordagem sistêmica na aplicação das leis, normas e regulamentos pertinentes à adoção dos procedimentos de prevenção e enfrentamento do assédio no âmbito do COMAER.

Parágrafo único. Os diferentes programas e planos relativos ao fortalecimento da integridade institucional, bem como à promoção da saúde mental, física, social e espiritual do efetivo do COMAER, que compõem o Plano de Integridade da FAB (PLAINT) e a Sistemática de Resiliência Ético-profissional Militar (SISREM), devem ser empregados de forma conexa, por intermédio da atuação do Conselho de Ética Militar da FAB (CEMFAB), a fim de promover a conscientização do efetivo e propiciar o adequado suporte, acolhimento e tratamento de militares e servidores civis nos casos de assédio.

Art. 16. Compete ao Estado-Maior da Aeronáutica (EMAER):

I - estudar a demanda orçamentária, realizar planejamento e alocar os recursos necessários para financiamento das ações de implementação previstas nesta Instrução;

II - mobilizar o CEMFAB acerca da necessidade contínua de prevenção e enfrentamento ao assédio no COMAER, a fim de propor providências e medidas a implementar nos programas e planos contidos na SISREM;

III - fazer constar no Programa de Formação e Fortalecimento de Valores (PFV) abordagens que expressem a total incompatibilidade dos valores institucionais com as ações que configurem assédio no âmbito do COMAER; e

IV - fazer constar no PLAINT da FAB (DCA 16-3) abordagens que promovam a institucionalização do tema.

Art. 17. Compete aos Órgãos de Direção-Geral, Setorial e de Assistência Direta e Imediata ao Comandante da Aeronáutica (ODGSA):

I - analisar a necessidade de emissão de normativos complementares a esta Instrução, em sua área de atuação, em coordenação com o Estado-Maior da Aeronáutica (EMAER) e o Comando-Geral do Pessoal (COMGEP);

II - designar uma Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio (CPCA), que será o canal permanente responsável por receber as notificações, proceder ao acolhimento e assessorar o Comandante, Chefe ou Diretor; e

III - supervisionar as designações das CPCA nas OM subordinadas.

Art. 18. Compete ao Centro de Comunicação Social da Aeronáutica (CECOMSAER):

I - implementar e intensificar as atividades de comunicação social voltadas à divulgação do assunto abordado nesta Instrução;

II - elaborar, com o apoio do COMGEP, um Plano de Comunicação com o objetivo de incrementar a percepção dos públicos interno e externo sobre a importância dos procedimentos previstos nesta Instrução; e

III - desenvolver campanha publicitária, voltada ao público interno, em coordenação com o COMGEP.

Art. 19. Compete ao COMGEP:

I - coordenar ações de capacitação e conscientização para prevenir e coibir o assédio no âmbito do COMAER; e

II - fomentar a aplicação das disposições constantes nesta Instrução.

Art. 20. Compete à Diretoria de Administração do Pessoal (DIRAP):

I - implementar a abordagem do assunto nos órgãos de formação para os militares temporários; e

II - assessorar, no âmbito de suas atribuições, os Comandantes das OM em relação a prevenção e enfrentamento do assédio, e no trato de assuntos relacionados ao Serviço Social.

Art. 21. Compete à Diretoria de Ensino (DIRENS):

I - implementar a abordagem do assunto nas escolas para os cursos de carreira, de formação e pós formação do pessoal militar do COMAER;

II - coordenar estudos e pesquisas que auxiliem no fortalecimento do ensino pautado em valores éticos, voltados a uma conduta profissional de respeito e repúdio a qualquer forma de assédio; e

III - orientar e acompanhar a implementação de Programas específicos voltados ao planejamento das ações de orientação, prevenção e enfrentamento do assédio sexual e moral no âmbito das Organizações de Ensino.

Art. 22. Compete ao Instituto de Psicologia da Aeronáutica (IPA):

I - oferecer uma capacitação junto aos elos do Sistema de Psicologia da Aeronáutica (SISPA) e aos agentes multiplicadores para padronização de procedimentos de suporte, acolhimento e intervenção psicológica nas situações de assédio, no âmbito do COMAER;

II - realizar, nos limites de suas atribuições e em coordenação com as OM, ações dirigidas ao bem-estar psíquico, observando os aspectos individuais, psicossociais e organizacionais do ambiente laboral; e

III - desenvolver, junto aos elos do SISPA e aos agentes multiplicadores, programas e campanhas de sensibilização e informação para prevenir e remediar casos de assédio.

Art. 23. Compete ao Serviço de Assistência Religiosa da Aeronáutica (SARA):

I - oferecer suporte, acolhimento e assistência religiosa e espiritual nas situações de assédio; e

II - em harmonia com o PFV, estabelecer atividades de instrução moral para os militares e civis do COMAER, que fortaleçam a adesão aos valores da FAB e aos princípios éticos, de modo a desenvolver uma cultura organizacional de repúdio a qualquer forma de assédio.

Art. 24. Competem às Guarnições de Aeronáutica (GUARNAE):

I - apoiar a promoção das ações de prevenção e enfrentamento, previstas nesta Instrução, no âmbito de sua Guarnição;

II - autorizar a participação de multiplicadores nos projetos, programas e atividades desenvolvidas pelo IPA, quando por ele solicitado;

III - buscar assessoramento, quando necessário, de psicólogos, assistentes sociais, assessores jurídicos e capelães em assuntos relativos ao enfrentamento deste tema; e

IV - garantir que cada OM da GUARNAE designe uma CPCA, que será o canal permanente responsável por receber as notificações, proceder ao acolhimento e assessorar o Comandante, Chefe ou Diretor.

CAPÍTULO IV ASSÉDIO MORAL

Seção I Conceituação

Art. 25. 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.

Art. 26. É importante compreender que o assédio moral é um processo que exige a habitualidade dos comportamentos assediadores. Uma ação isolada, embora possa ser grave e gerar responsabilização nas esferas cível, penal e administrativa, não será caracterizada como assédio moral devido à ausência de repetição sistemática.

Seção II **Ações Associadas**

Art. 27. São exemplos de condutas que podem caracterizar assédio moral se praticadas de forma reiterada, sem justificativa operacional válida, e com o intuito de humilhar, menosprezar e discriminar o militar ou servidor civil:

- I - sonegar ou manipular informações necessárias para a realização de tarefas;
- II - realizar críticas de modo exagerado ou injusto;
- III - atribuir tarefas inferiores ou superiores às habituais, como uma forma de prejudicar, humilhar ou isolar um indivíduo ou grupo dentro da organização;
- IV - agredir verbalmente, ameaçar ou usar de violência física;
- V - criticar a vida privada e preferências pessoais do militar;
- VI - disseminar boatos ou fazer piadas depreciativas; e
- VII - excluir o militar de confraternizações e atividades coletivas.

§ 1º São exemplos de assédio moral, especificamente, contra as mulheres:

- I - discriminar mulheres grávidas, com filhos, solteiras e divorciadas;
- II - dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da OM;
- III - interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- IV - desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- e
- V - desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

§ 2º A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral.

§ 3º Não configuram, também, assédio moral, as seguintes ações:

- I - conflitos isolados ou esporádicos;
- II - cobranças de trabalho;
- III - atribuição de tarefas e definição dos resultados esperados;
- IV - divergências no trabalho;
- V - críticas;
- VI - usos de mecanismos tecnológicos de controle de jornada;
- VII - realização de atividade psicologicamente estressante e desgastante;
- VIII - avaliações de desempenho;
- IX - aumento de volume de trabalho;
- X - exigência de observância aos regulamentos disciplinares; e
- XI - admoestações verbais.

§ 4º As ações descritas no parágrafo anterior, se praticadas de forma desrespeitosa, irrazoável ou vexatória, com o intuito de humilhar, menosprezar e discriminar o militar ou servidor civil, poderão, a depender do caso, configurar assédio moral.

§ 5º As exigências e a disciplina no treinamento militar são elementos essenciais para a preparação eficaz dos militares. Esses elementos são rigorosos por natureza e não caracterizam assédio moral quando aplicados com o objetivo claro de preparação para o combate.

§6º As entrevistas periódicas e rotineiras, realizadas para fins de acompanhamento e aprimoramento do comportamento e da conduta do militar, como estabelecido nas ICA 36-4 e 39-17, ambas da Secretaria de Avaliação e Promoções (SECPROM), não configuram assédio moral.

Seção III Classificação

Art. 28. O assédio moral pode ser classificado em:

I - assédio moral vertical: esse tipo de assédio é entendido quando há hierarquia nas posições da relação de trabalho. Pode ser ascendente ou descendente. O primeiro ocorre quando o assédio é praticado pelo superior hierárquico, ao passo que o segundo é praticado pelo subordinado contra o militar mais antigo;

II - assédio moral horizontal: ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, sem relação de subordinação;

III - assédio moral misto: consiste na cumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e, também, pelos pares; e

IV - assédio moral virtual (cyberbullying): consiste no assédio moral virtual, em que o trabalhador é ridicularizado, humilhado, perseguido, atacado, intimidado e exposto através da internet ou de outras tecnologias, permitindo que o cyberbullying se propague rapidamente e alcance um número indeterminado de pessoas.

CAPÍTULO V ASSÉDIO SEXUAL

Seção I Conceituação

Art. 29. O assédio sexual configura-se como uma conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Parágrafo único. A violência sexual é uma prática que atinge pessoas de todos os gêneros, idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, sendo as mulheres geralmente as principais vítimas.

Art. 30. Ao contrário do assédio moral, para caracterização do assédio sexual, basta a prática de um único ato.

Seção II Ações Associadas

Art. 31. Podem ser considerados exemplos de assédio sexual:

- I - insinuações explícitas ou veladas;
- II - gestos ou palavras de conotação sexual;
- III - promessas de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais;
- IV - chantagem para permanência ou promoção no cargo;
- V - ameaças de represálias;
- VI - conversas indesejáveis sobre sexo;
- VII - piadas sexistas ou expressões de conteúdo sexual;
- VIII - contato físico não desejado;
- IX - convites impertinentes e pressão para "encontros"; e
- X - comentários e observações inconvenientes e insinuantes sobre a aparência física.

física.

§ 1º O assédio sexual pode ocorrer fora do ambiente de trabalho, como nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do expediente ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência.

§ 2º A ausência de reação da pessoa assediada não deve ser interpretada como consentimento.

§ 3º Não configuram assédio sexual:

- I - elogios realizados sobre a conduta profissional e sem conotação sexual;
- II - orientações e críticas quanto à apresentação pessoal, bem como quanto ao correto uso de uniformes, conforme preconizado nos regulamentos vigentes;
- III - contatos físicos necessários para a manutenção da segurança, ajustes em equipamentos, demonstrações ou correções de técnicas e demais casos julgados necessários, sempre dentro de um contexto profissional; e
- IV - a aproximação respeitosa, por interesse amoroso, quando correspondida.

Seção III Classificação

Art. 32. O assédio sexual pode ser classificado em:

I - assédio sexual vertical (crime): conforme o Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (CGU), esse tipo de assédio ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa forma de assédio é tipificada como crime no art. 216-A (assédio sexual) do Código Penal; e

II - assédio sexual horizontal: em consonância às orientações da CGU constante do Guia mencionado no inciso anterior, esse tipo de assédio ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma de assédio sexual não é “crime de assédio” prevista no Código Penal brasileiro, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A. A conduta pode também ser punida administrativamente e penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

CAPÍTULO VI DANOS GERADOS PELO ASSÉDIO

Art. 33. O assédio, seja moral ou sexual, é uma prática que traz consequências severas tanto para quem sofre o abuso quanto para a Instituição Militar.

Art. 34. A pessoa que enfrenta o assédio pode sofrer danos de ordem psicológica, física, social e profissional:

I - psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;

II - físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

III - sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros; e

IV - profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

Art. 35. O dano institucional se perfaz, para além dos prejuízos à imagem da Força perante a sociedade, com a conseqüente degradação das condições do trabalho, redução da produtividade e do nível de criatividade dos militares e servidores civis, alteração constante de lotação ou posto de trabalho, aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos, entre outros.

CAPÍTULO VII DIRETRIZES DE ATUAÇÃO E PROCEDIMENTOS

Art. 36. O enfrentamento ao assédio na Instituição Militar, em todas as suas formas, deve ser amplamente divulgado e assumido por todos. É dever geral, especialmente dos militares mais antigos, monitorar e reprimir condutas que possam configurar tal prática, promovendo um ambiente de trabalho seguro onde todos se sintam confortáveis para notificar ocorrências e confiantes de que as providências necessárias serão tomadas.

Art. 37. As OM deverão envidar esforços para adotar as estratégias de prevenção e acolhimento, além de implementar céleres procedimentos de apuração necessários ao enfrentamento das situações de assédio, conforme as orientações desta Instrução, as disposições especificadas em lei e os regulamentos próprios do COMAER.

Art. 38. As providências a serem adotadas com relação às notificações de assédio serão procedidas no seio da OM onde supostamente ocorreram os fatos.

§ 1º Caberá ao Comandante da OM designar a CPCA, que será o canal permanente responsável por receber as notificações, proceder ao acolhimento e assessorar o Comandante, Chefe ou Diretor.

§ 2º A CPCA deverá ser composta por, no mínimo, 3 (três) militares. É desejável que sejam indicados militares com as seguintes especificidades:

I - 1 (um) militar responsável pela atividade de integridade da OM. Nos casos das OM que já possuem Assessoria de Governança (AsGov), poderá ser a "AsGov 2" (Gestão de Riscos e Integridade), nos termos da DCA 16-1;

II - 1 (um) militar da área jurídica;

- III - 1 (um) capelão;
- IV - 1 (um) militar da área da psicologia; e
- V - 1 (um) militar assistente social.

§ 3º Caso a OM não possua em seu efetivo especialidade constante do inciso IV, o militar mais antigo da CPCA deverá ser o elo de apoio com a psicologia da Unidade de Saúde mais próxima.

§ 4º Caso a OM não possua as especificidades mencionadas no § 2º, recomenda-se que a OM realize gestões junto ao seu respectivo ODSA ou Comandante da GUARNAE.

§ 5º No caso de impossibilidade do Comandante da OM, por questões hierárquicas ou pelo fato de a investigação recair sobre sua própria pessoa, o responsável pelas providências a serem adotadas será o Comandante da OM hierarquicamente superior ou da Guarnição.

Art. 39. Com o propósito de resguardar a imagem da suposta vítima, os membros da CPCA deverão assinar um Termo de Sigilo (Anexo II).

Art. 40. A designação da CPCA deverá ser publicada em Boletim Interno Ostensivo e ser amplamente divulgada. Sugere-se que essa divulgação seja realizada em reuniões com o efetivo e na página intraer da OM.

Seção I Implicações

Art. 41. O assédio, moral ou sexual, viola preceitos constitucionais, inúmeros deveres e proibições legais e regulamentares que orientam o ambiente laboral no âmbito da Administração Pública.

Art. 42. Embora ainda não exista uma legislação federal específica que tipifique o assédio moral, a responsabilização de quem o pratica pode ocorrer nas esferas:

I - administrativa e disciplinar, com base no Estatuto dos Militares, RDAER, Estatuto dos Servidores Cíveis e etc.;

II - civil, com a obrigação de reparar os danos morais ou materiais, prevista no Código Civil; e

III - criminal, referente a condutas que possam estar previstas na Lei Penal Militar ou na Legislação Penal Comum e Extravagante, se atreladas às circunstâncias previstas no inciso II do art. 9º Código Penal Militar.

Art. 43. O assédio sexual vertical é previsto expressamente no art. 216-A do Código Penal e, presentes os indícios de materialidade e de autoria, será apurado por meio de um IPM.

Art. 44. O assédio sexual horizontal não está especificamente previsto no Código Penal ou no Código Penal Militar. No entanto, essa conduta pode ser enquadrada em outros tipos penais preconizados nas legislações penais ou extravagantes vigentes.

Art. 45. Haverá também a responsabilização de quem realizar a comunicação de fatos sabidamente falsos, com a intenção deliberada de prejudicar outrem. Tal conduta, além de poder configurar uma infração disciplinar, pode implicar no crime de denúncia caluniosa, conforme o art. 343 do Código Penal Militar.

Parágrafo único. Falsas alegações descredibilizam as notificações verdadeiras e podem prejudicar significativamente a imagem e a honra da pessoa denunciada, causando-lhe danos por vezes irreparáveis.

Art. 46. Somente as pessoas responsáveis por conduzir as investigações ou prestar suporte e acolhimento à vítima deverão ter ciência dos eventos. A quebra deste sigilo poderá resultar em uma apuração de transgressão disciplinar, sem prejuízo das responsabilizações legais.

Seção II

Notificação das Condutas de Assédio

Art. 47. As notificações podem ser apresentadas por qualquer pessoa que se sinta alvo ou que tenha conhecimento dos fatos, valendo-se dos instrumentos e procedimentos disponibilizados pela Administração.

§ 1º O(a) noticiante deverá reunir, sempre que possível, o máximo de provas que respaldem a alegação, como mensagens de celular, áudios, vídeos, e-mails, entre outros.

§ 2º O Comandante da OM poderá solicitar que a CPCA elabore o relato dos fatos, com o intuito de facilitar a assessoria.

§ 3º Diante das informações recebidas ou do relato apresentado, o Comandante da OM decidirá pelos procedimentos administrativos cabíveis.

§ 4º Desde o momento da notificação, durante o período da análise preliminar e do processo investigatório, deve-se preservar a identidade do denunciante e das testemunhas, com a finalidade de evitar exposição ou retaliações. Nesse sentido, recomenda-se o envolvimento do menor número de pessoas possível no processo de tratamento da denúncia para preservação das informações e da intimidade da vítima.

Seção III

Acolhimento, Suporte e Acompanhamento

Art. 48. Ao tomar conhecimento de uma situação que configure assédio, o Comandante da OM deverá adotar medidas com o intuito de proporcionar um ambiente seguro e o imediato atendimento da vítima.

Art. 49. Providências para o acolhimento, o suporte e o acompanhamento às vítimas de assédio incluem:

I - ofertar uma escuta empática, respeitosa e livre de julgamentos;

II - garantir um ambiente privado para relato do fato;

III - evitar questionamentos que gerem sua revitimização;

IV - oferecer atendimento psicológico imediato;

V - designar um assistente social para acompanhamento;

VI - informar sobre a assistência jurídica disponível na OM;

VII - providenciar medidas de proteção, como restrições de contato, se for o caso;

VIII - garantir que o ocorrido será tratado com seriedade e responsabilidade pela

Organização; e

IX - resguardar o sigilo na condução das investigações, com atenção aos profissionais que possuem a real necessidade de saber.

Art. 50. A OM deve oferecer suporte psicológico, médico, jurídico ou de assistência social, durante todo o processo previsto nesta Instrução.

Seção IV

Providências e Mecanismos de Apuração

Art. 51. Os procedimentos de apuração implicam em:

I - recepção e registro da notificação de forma elementar, garantindo o sigilo e a confidencialidade. Nos casos de assédio sexual, a CPCA deverá assinar o Termo de Sigilo (Anexo II);

II - análise preliminar para determinar a natureza, a gravidade e as circunstâncias do incidente, bem como a urgência das medidas a serem tomadas, podendo resultar em instauração do procedimento administrativo cabível, quando evidenciado o assédio moral ou sexual, a depender do caso: Procedimento de Apuração de Transgressão Disciplinar (PATD), em caso de transgressão disciplinar; Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar (PAD), para os servidores civis; e Sindicância ou Inquérito Policial Militar (IPM), em caso de indícios de crime;

III - solução do procedimento instaurado; e

IV - retorno ao(à) noticiante acerca das ações e ocorrências havidas durante o processo de apuração, dos prazos envolvidos e da solução dada ao caso.

§ 1º A critério do Comandante, poderá ser elaborado um relatório com as conclusões da análise preliminar, que justifiquem as medidas a serem adotadas. Este relatório deverá ser finalizado com a maior brevidade possível, de modo a não prejudicar o início dos demais procedimentos.

§ 2º Os membros da CPCA não deverão ser designados para os procedimentos apuratórios.

Art. 52. O procedimento adotado deverá ser conduzido com seriedade, agilidade e de modo a garantir o sigilo do assunto para que todas as partes envolvidas sejam tratadas com respeito e dignidade.

§ 1º Nos casos em que se investigue notificação de assédio sexual contra mulher, deverá ser priorizada a condução do assunto, sempre que possível, por mulheres.

§ 2º É fundamental avaliar a necessidade de se separar a vítima do acusado, ainda durante as investigações, assegurando que essa medida não cause um prejuízo maior à vítima.

Art. 53. A vítima deverá ser comunicada dos resultados da investigação e das ações adotadas.

Art. 54. Toda a documentação do caso deverá ser arquivada para referência futura e para garantir que os procedimentos foram seguidos corretamente.

Art. 55. Deverão ser apuradas eventuais retaliações contra as vítimas, contra as testemunhas e contra os envolvidos nas investigações ou em processos que apurem a prática de assédio.

Art. 56. Ao(À) militar ou servidor(a) civil sobre quem recaia a acusação, deverá ser garantido o direito à ampla defesa e ao contraditório durante todo o processo de apuração.

Art. 57. Quando se tratar de trabalhador(a) terceirizado(a), a OM responsável deverá encaminhar a denúncia à empresa contratante, quando o(a) trabalhador(a) for a pessoa acusada.

Parágrafo único. Na hipótese prevista neste artigo, a OM acompanhará o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada.

Seção V

Estratégias de Prevenção

Art. 58. As ações de caráter preventivo devem buscar o fortalecimento de uma cultura organizacional direcionada ao respeito ao próximo e aos valores éticos e morais da Instituição, com a conscientização e sensibilização do efetivo sobre a necessidade de coibir qualquer tipo de assédio no âmbito do COMAER.

Art. 59. São medidas de prevenção, entre outras:

I - divulgação de informação sobre o assunto, por meio de Manuais e Cartilhas, para todo o efetivo, com ênfase nos cursos dos órgãos e escolas de formação;

II - promoção de eventos de capacitação e campanhas de conscientização sobre o tema;

III - realização de pesquisas e análise de indicadores estatísticos para verificar a saúde do clima organizacional bem como a eficácia das intervenções implementadas;

IV - promoção de boas relações no ambiente de trabalho, desenvolvendo a responsabilidade coletiva;

V - avaliação constante das relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;

VI - estabelecimento de canais seguros de notificação das situações de assédio e de protocolos de encaminhamento, com ampla divulgação ao efetivo;

VII - compromisso com a apuração e responsabilização, com respeito ao devido processo;

VIII - incorporação do tema “assédio” nas abordagens realizadas no PFV, atrelando a pauta ao valor do mês, sempre que possível;

IX - acompanhamento e discussão do tema, por intermédio dos indicadores estatísticos atrelados ao relatório da SISREM, apresentados por ocasião das reuniões ordinárias do CEMFAB;

X - adoção, em todas as OM do COMAER, de estratégias uniformes a serem definidas por ocasião das reuniões ordinárias do CEMFAB; e

XI - acompanhamento e monitoramento das medidas de tratamento dos riscos de integridade, constante do Plano de Integridade da FAB (DCA 16-3), especialmente, aquelas que tratam sobre assédios moral e sexual.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 60. Os casos não previstos deverão ser submetidos ao Comandante da Aeronáutica e ao EMAER, por intermédio do COMGEP.

ANEXO II
TERMO DE SIGILO DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Nome/Posto/Graduação:

OM:

Identidade COMAER nº:

CPF:

Eu, xxxxxxxxxx acima descrito comprometo-me a:

a) tratar, com estrita discricção, toda informação, documentação recebida ou obtida por mim no desempenho das atividades atinentes à Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio (CPCA) e não divulgar tais informações a qualquer pessoa ou Organização;

b) relatar as constatações, comentários e conclusões resultantes das investigações e apurações, somente para as pessoas envolvidas no processo;

c) manter de forma segura toda a documentação utilizada durante o processo, não permitindo a terceiros o seu manuseio, e encaminhar para as autoridades, quando necessário;

d) não produzir cópias, ou de qualquer forma reproduzir, ou ainda transferir para outra parte, de quaisquer documentos referentes, que possam comprometer ou colocar sob suspeição a minha atuação nas atividades da CPCA;

e) não exigir para mim ou para outrem, ou aceitar quaisquer bens e valores em dinheiro (público ou particular), em razão das atividades da CPCA;

f) omitir-me ou contribuir para qualquer ação prejudicial ao processo;

g) não agir de maneira prejudicial à imagem ou aos interesses da OM e do COMAER;

e

h) observar, rigorosamente, os valores e os princípios que forma a base ética moral funcional que orienta o comportamento e a atuação pessoal e profissional dos militares e servidores civis assemelhados.

Declaro estar ciente de que o não cumprimento de qualquer item estabelecido neste documento pode implicar em sanções disciplinares e legais cabíveis.

Xxxxxxxxxxxx ____ de _____ de 20xx.

(ASSINATURA)