

**MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO DA AERONÁUTICA**



TRADIÇÕES E VALORES

DCA 909-2

**CONSELHO DE ÉTICA MILITAR DA FORÇA AÉREA
BRASILEIRA**

2022

**MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO DA AERONÁUTICA
ESTADO-MAIOR DA AERONÁUTICA**



TRADIÇÕES E VALORES

DCA 909-2

**CONSELHO DE ÉTICA MILITAR DA FORÇA AÉREA
BRASILEIRA**

2022



MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO DA AERONÁUTICA
ESTADO-MAIOR DA AERONÁUTICA

PORTARIA EMAER Nº 19/ISC, DE 30 DE SETEMBRO DE 2022.

Aprova a reedição da DCA 909-2 - Conselho de Ética Militar da Força Aérea Brasileira.

O CHEFE DO ESTADO-MAIOR DA AERONÁUTICA, no uso das atribuições que lhe confere o inciso II do art. 20 do ROCA 20-5 “Regulamento do Estado-Maior da Aeronáutica”, aprovado pela Portaria nº 444/GC3, de 2 de abril de 2020, resolve:

Art. 1º Aprovar a reedição da DCA 909-2 - Conselho de Ética Militar da Força Aérea Brasileira.

Art. 2º Revoga-se a Portaria EMAER Nº 69/ISC, de 22 de setembro de 2020, publicada no BCA Nº 175, de 28 de setembro de 2020.

Art. 3º Devido ao caráter de urgência, determinar que esta Portaria entre em vigor na data de sua publicação, conforme Decreto 10.139, art. 4º, Parágrafo Único, de 28 de novembro de 2019.

Ten Brig Ar MARCELO KANITZ DAMASCENO
Chefe do EMAER

(Publicada no BCA nº 192, de 11 de outubro de 2022)

PREFÁCIO

A DCA 11-45 - Concepção Estratégica da Força Aérea 100 afirma que os valores antecedem as práticas e os objetivos organizacionais, possuindo estreita relação com a estratégia da instituição.

Adicionalmente, a DCA 16-3 - Plano de Integridade da FAB destaca a importância de se promover uma cultura de integridade no serviço público como requisito essencial para que os atos dos gestores públicos estejam alinhados com o interesse público, isto é, constituam um conjunto de atitudes e condutas que contribuam para o fortalecimento da Ética e da Integridade Pública, por meio do respeito ao patrimônio e às instituições públicas.

Com base nestas 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 que compõem o Comando da Aeronáutica (COMAER), norteando 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.

O Conselho de Ética Militar (CEM) vem ao encontro destes conceitos, estabelecendo uma cadeia de elos sistêmicos que se ocuparão em atuar nos focos de desvios éticos e quebra da integridade organizacional. O CEM tem como missão, também, planejar as diretrizes estratégicas para o desenvolvimento do Programa de Formação e Fortalecimento de Valores (PFV), dentro de quatro esferas humanas de bem-estar: mental, social, físico e espiritual.

O desenvolvimento pleno e satisfatório do PFV exige uma atuação transversal, perpassando todas as áreas de atuação do COMAER e da FAB, representadas por todos os seus Órgãos, sejam esses de Direção Geral, Setorial ou de Assessoria (ODGSA), fazendo com que as nuances do programa venham a refletir o desenvolvimento de tarefas cotidianas, abrangendo desde atividades simples, como um Treinamento Físico Militar (TFM), até atividades mais complexas, como Manobras e Exercícios Militares.

Por fim, o Conselho de Ética Militar da Força Aérea Brasileira propõe contribuir com o desenvolvimento de um cidadão cômico de seus direitos e, principalmente, de seus deveres, favorecendo a manutenção de uma sociedade mais justa, digna e equilibrada, que poderá impactar positivamente futuras gerações de brasileiros.

SUMÁRIO

1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	9
1.1 FINALIDADE.....	9
1.2 OBJETIVO.....	9
1.3 CONCEITUAÇÕES.....	9
1.4 ÂMBITO	11
2 CONCEPÇÃO GERAL	13
2.1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	13
2.2 PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA FAB	13
3 COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO.....	14
3.2 ATRIBUIÇÕES DO CONSELHO	14
4 PROGRAMA DE MENTORIA DA FAB	19
4.1 FINALIDADE.....	19
4.2 O QUE É MENTORIA?.....	19
4.3 QUAIS AS ESFERAS DE ATUAÇÃO DA MENTORIA?	19
4.4 QUAIS OS BENEFÍCIOS PROPORCIONADOS AO MENTOR?	19
4.5 QUAL O PERFIL DO MENTOR?.....	20
4.6 COMO O MENTOR É SELECIONADO?	20
4.7 QUAIS AS ATRIBUIÇÕES DO MENTOR?.....	21
4.8 QUAIS AS ATRIBUIÇÕES DO MENTORADO?	23
4.9 COMO O MENTORADO É SELECIONADO	23
4.10 INDICADORES	24
5 DISPOSIÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS	26
ANEXO A - RELATÓRIO DE APERFEIÇOAMENTO DE INTEGRIDADE (RAI).....	27
ANEXO B - RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE MENTOR	29
ANEXO C - RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE MENTORADO	31
ANEXO D - TERMO DE ADESÃO AO PROGRAMA DE MENTORIA	33
ANEXO E - TERMO DE DESISTÊNCIA DO PROGRAMA DE MENTORIA.....	35

1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 FINALIDADE

Estabelecer as atribuições inerentes à atuação do Conselho de Ética Militar (CEM) no âmbito do COMAER.

1.2 OBJETIVO

Viabilizar a coordenação das ações de fomento à Ética Militar, de maneira coordenada, sistêmica e transversal, nas diversas esferas de atuação dos Órgãos de Direção-Geral, Setorial e de Assessoria do COMAER.

1.3 CONCEITUAÇÕES

1.3.1 ÉTICA

1.3.1.1 O Dicionário Básico de Filosofia afirma que ética é a parte da filosofia prática que tem por objetivo elaborar uma reflexão sobre os problemas fundamentais da moral. Diferentemente da moral, a ética está mais preocupada em detectar os princípios de uma vida conforme a sabedoria filosófica, em elaborar uma reflexão sobre as razões de se desejar a justiça e a harmonia e sobre os meios de alcançá-las. Assim, a ética seria um desdobramento empírico vindo da prática moral.

1.3.1.2 O MCA 909-1 - Programa de Formação e Fortalecimento de Valores diz que "ética pode ser conceituada como um estudo sobre os juízos que motivam, distorcem ou orientam a conduta humana (...) Ela também está ligada à relação do indivíduo com a sociedade, ou seja, pela busca do bem-estar pessoal e social e do equilíbrio entre ambos."

1.3.1.3 Na concepção do psicólogo Dr. Yves de La Taille, a palavra ética se refere a deveres de ordem pública, onde o que está em jogo é um conjunto de princípios e regras que visam estabelecer obrigações por parte das pessoas envolvidas. O MCA 909-1 corrobora esta ideia ao afirmar que "a ética [é] o ideal de comportamento (procedimento moral) que orienta o ser humano, em relação aos seus semelhantes, a decidir entre o bom e o mau, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, o honesto e o desonesto, visando ao bem comum, à honra e à tradição dos serviços públicos".

1.3.1.4 Em suma, ao considerar a ética como uma consequência de obrigações sociais, sendo elas normatizadas ou não, uma determinada ética se traduz numa prática moral, ou seja, a ética é a concepção e a moral é a prática desta concepção. Cabe ressaltar que esta concepção ética poderia ser vista por duas lentes distintas: a concepção a posteriori, ou seja, a reflexão sobre a prática moral já estabelecida, desdobrando-se, inclusive, na tipificação desta prática; ou a priori, ou seja, a tipificação que se desdobra numa prática moral. Em qualquer das duas abordagens, a ética seria eminentemente conceitual e a moral eminentemente prática.

1.3.2 MORAL

1.3.2.1 Moral, segundo o Coronel Nuno Miguel Pereira da Silva, do Instituto de Defesa Nacional (IDN) de Portugal, seria a aplicação quotidiana do conjunto de regras traçadas pela ética, usada continuamente por cada cidadão. Essas regras orientariam cada indivíduo, norteando as suas ações e os seus julgamentos sobre o que é moral ou imoral, certo ou errado, bom ou mau.

1.3.2.2 O Dicionário Básico de Filosofia afirma que a moral diz respeito aos costumes, valores e normas de conduta específicos de uma sociedade ou cultura, enquanto que a ética considera a ação humana do seu ponto de vista valorativo e normativo, em um sentido mais genérico e abstrato.

1.3.2.3 Ao considerarmos a ética como uma consequência de obrigações sociais, sendo elas normatizadas ou não, afirmamos que uma determinada ética se traduz numa prática moral, ou seja, a ética é a concepção e a moral é a prática desta concepção.

1.3.3 VALOR

1.3.3.1 Segundo o Dr. Yves de La Taille, valor seria um conhecimento revestido de investimento afetivo. Assim, valor é saber o princípio que regula uma ação ou uma omissão, e associar a este “saber” um sentimento. Conhecer uma regra é somente parte do necessário para seguir esta regra. Sentir-se mal ao violá-la é a segunda parte deste binômio que pode caracterizar algo como um valor para um determinado indivíduo.

1.3.3.2 Segundo a DCA 11-45 - Concepção Estratégica Força Aérea 100, os “valores são princípios duradouros que sintetizam a essência da organização. Desse modo, são fundamentais para agrupar as pessoas em torno de pensamentos comuns e proporcionar-lhes senso de direção diante das constantes mudanças do cotidiano”.

1.3.4 VIRTUDE

1.3.4.1 Segundo Aristóteles, em “Ética a Nicômaco”, a definição de virtude é de “*hábitos dignos de louvor*”. É uma disposição para a prática do bem que se adquire com o hábito. Em outras palavras, podemos dizer que virtudes são os hábitos que levam à excelência humana.

1.3.4.2 Aristóteles disse que “a virtude está no meio”. Essa é uma contribuição central de sua obra que apresenta a virtude como o meio termo entre o excesso e a falta. Por exemplo, a coragem é o meio termo entre a covardia e a temeridade (excesso de ousadia). O centro (coragem) é considerado a virtude e os extremos (covardia e temeridade) são considerados vícios.

1.3.4.3 Alguns exemplos de virtudes são: coragem, determinação, respeito, justiça, tolerância, paciência, otimismo, bondade, perdão, alegria, gratidão, humildade, empatia, compaixão e amizade.

1.3.5 PRINCÍPIOS

1.3.5.1 No que se refere à Ética das Virtudes, segundo o Dicionário Básico de Filosofia, princípio é um preceito moral, norma de ação que determina a conduta humana e à qual um indivíduo deve obedecer, quaisquer que sejam as circunstâncias. Para alcançar a legitimidade condutora da ação humana, convém entender o conceito apresentado nas Leis universais do pensamento, que constituem os fundamentos da própria racionalidade, e que permitem a

estruturação do raciocínio lógico. São as causas primeiras, fundamentos do conhecimento. Segundo Descartes, “é preciso começar pela busca dessas causas primeiras, isto é, dos princípios; que devem ter duas condições; uma, que sejam tão claros e evidentes que o espírito humano não possa duvidar de sua validade; a outra, que seja deles que dependa o conhecimento das outras coisas, de sorte que possam ser conhecidos sem elas, mas não reciprocamente elas sem eles”.

1.3.6 PROFISSIONAL MILITAR

1.3.6.1 Entende-se como profissional militar aquele que está envolvido com o ofício de administrar e controlar o uso e o emprego da força em situações de conflito armado. Trata-se de um profissional altamente especializado, cujos conhecimentos técnicos devem direcionar-se à segurança da sociedade e à defesa da nação, evocando valores patrióticos, cívicos e humanitários, sendo-lhe imposta uma responsabilidade social. Sua motivação profissional não é condicionada por recompensas monetárias ou incentivos materiais, sustentando-se por fundamentos morais e vocacionais.

1.3.6.2 Sua atuação configura-se como uma atividade burocratizada, com elevados atributos morais, éticos e atitudinais, organizada por meio de regulamentos, diretrizes, costumes e tradições militares que irão forjar a mentalidade militar. Diferentemente do guerreiro de outrora, o profissional militar, ao considerar os novos cenários políticos, econômicos, sociais e militares, deve admitir que sua formação esteja atrelada a um tecnicismo e cientificidade aplicados à Guerra e aos novos perfis de combate, sem necessariamente distanciar-se do espírito marcial.

1.3.6.3 O dever do profissional militar é realizar com responsabilidade a segurança militar do Estado, requerendo atuação abnegada, colocando os interesses da sociedade à frente de suas demandas individuais, lidando com a iminência constante de um embate com o inimigo e o consequente risco de morte. A atuação profissional militar requer dedicação, um rigoroso cumprimento de deveres, processos contínuos de especialização, identidade de grupo, padrões de desempenho ligados ao conhecimento e à eficiência técnica, bem como adequado preparo físico e emocional, permitindo o estrito cumprimento da missão de servir e proteger o seu país.

1.3.6.4 Destarte, a profissão militar diferencia-se das demais por estar exposta a circunstâncias caracterizadas pelo risco à vida, por preceitos rígidos de hierarquia e disciplina, pela prontidão, pela disponibilidade permanente, pela impossibilidade de filiação a partidos políticos/sindicatos e congêneres, pela mobilidade geográfica, pelo comprometimento da própria vida e pela atuação em prol de interesses coletivos do Estado.

1.3.7 RELATÓRIO DE APERFEIÇOAMENTO DE INTEGRIDADE (RAI)

1.3.7.1 O RAI é um formulário (modelo em anexo) a ser disponibilizado ao efetivo por intermédio da Comissão do PFV de cada OM, que poderá ser usado sem identificação obrigatória, por qualquer membro do efetivo do COMAER, como ferramenta para proposição de medidas que possam aperfeiçoar os processos e métodos ligados ao PFV e às campanhas atreladas ao programa (prevenção ao suicídio, compleição física da tropa, combate à drogadição, etc.), conforme dispostos no MCA 909-1 - PFV. O RAI também pode ser utilizado para propor ações que visem aperfeiçoar o Plano de Integridade da FAB e as ações relacionadas a ele, conforme dispostas na DCA 16-3 - Plano de Integridade da FAB.

1.4 ÂMBITO

1.4.1 A presente diretriz aplica-se aos Órgãos de Direção-Geral, Setorial e de Assessoria direta e imediata ao Comandante da Aeronáutica.

2 CONCEPÇÃO GERAL

2.1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

2.1.1 A DCA 11-45 - Conceção Estratégica Força Aérea 100 afirma que os valores antecedem as práticas e os objetivos organizacionais, possuindo, assim, estreita relação com a estratégia da instituição. Assim, juntamente com a Missão e com a Visão da FAB, os valores compõem o tripé que sustenta a instituição nos seus ditames constitucionais.

2.1.2 Com os ditames dos Valores, a Ética Militar pauta o comportamento moral do efetivo do COMAER, a qual estabelecerá, por intermédio do caráter de seus integrantes, o grau de profissionalismo da FAB. Há de se ressaltar que a Ética Militar é requerida não só nos momentos de emprego da Força, mas nas ações cotidianas, sejam elas operacionais ou administrativas.



Figura 1 - DCA 11-45 - Conceção Estratégica Força Aérea 100

2.2 PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA FAB

2.2.1 O Programa de Integridade da FAB foi instituído pela DCA 16-3 - Plano de Integridade da FAB, compreendendo um conjunto de medidas e ações institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, visando orientar e guiar o comportamento dos agentes públicos de forma a que eles sejam fundamentados nos valores éticos e, assim, estejam alinhados plenamente com o interesse público.

2.2.2 Dentro desse escopo, o Programa de Integridade possui enfoque preventivo, pois visa de maneira precípua à diminuição dos riscos de corrupção em dada organização. Caso haja algum desvio ou quebra de integridade, o Programa deve atuar de maneira a identificar, responsabilizar e corrigir tal falha de maneira célere e eficaz. No entanto, todo esse esforço começa pela promoção dos valores éticos.

2.2.3 Neste contexto, promover uma cultura de integridade no serviço público é requisito essencial para o aumento da confiança da sociedade no Estado e em suas instituições. Manter um alto nível de integridade e desenvolver uma cultura organizacional baseada em elevados padrões de conduta constitui política pública fundamental a ser constantemente promovida e incentivada pelos governantes e gestores públicos.

3 COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO

3.1 O Conselho de Ética Militar é uma Comissão de caráter permanente, que atua em um fórum composto pelos seguintes membros:

- a) Presidente: Chefe da Primeira Subchefia ou Chefe do Escritório de Governança Executiva do EMAER, conforme a antiguidade;
- b) Vice-presidente: Chefe da Primeira Subchefia ou Chefe do Escritório de Governança Executiva do EMAER, conforme a antiguidade;
- c) Secretário: Chefe da Seção de Ensino do EMAER;
- d) Adjuntos: Oficial do efetivo da EGE 1 do EMAER e Oficial do efetivo da Seção de Ensino do EMAER; e
- e) Elos Setoriais, representantes dos seguintes ODSA / OM:
 - COMAE: Chefe da Divisão de Recursos Humanos (DIVRH);
 - COMGAP: Chefe da Seção de Capacitação do COMGAP (ADCP);
 - COMGEP: Chefe da Divisão de Planejamento Setorial (2SC1) e Chefe do Serviço de Assistência Religiosa da Aeronáutica (SARA);
 - COMPREP: Adjunto do Assessor de Governança do COMPREP.
 - DCTA: Chefe da Divisão de Apoio ao Efetivo (DAE), do Subdepartamento de Administração (SAD);
 - DECEA: Adjunto do Subdepartamento de Administração (ASDAD);
 - SEFA: Chefe da Divisão de Ensino do Instituto de Economia e Finanças da Aeronáutica (IEFA);
 - GABAER: Chefe da Assessoria de Planejamento, Orçamento e Gestão (APOGC);
 - CECOMSAER: Chefe da Divisão de Comunicação Corporativa;
 - CENCIAR: Chefe da Assessoria de Governança do CENCIAR;
 - CIAER: Vice-Chefe do Centro de Inteligência da Aeronáutica;
 - INCAER: Chefe da Divisão de Apoio do INCAER;
 - SECPROM: Vice-Chefe da Secretaria de Promoções;
 - CDA: Chefe da Divisão de Educação Física Militar (DEFM);
 - DIRAP: Subdiretor do Serviço Militar (SDSM) da DIRAP;
 - DIRENS: Chefe da Divisão de Doutrina e Instrução e Militar (DDIM);
 - DIRSA: Adjunto da Subdivisão de Qualidade e Segurança em Saúde (SDQS) da SARAM;
 - IPA: Diretor do Instituto de Psicologia da Aeronáutica;

3.2 ATRIBUIÇÕES DO CONSELHO

3.2.1 O Conselho de Ética Militar tem como atribuição atuar na promoção do bem-estar do profissional nos aspectos mental, social, físico e espiritual. Esta atuação acontece por intermédio das recomendações de atuação nas diretrizes de comando estabelecidas pelos Comandantes, Chefes e Diretores das Organizações Militares da FAB, de acordo com dados levantados junto à SECPROM, CECOMSAER, DIRSA, IPA, SARA e CDA. O Conselho de Ética também pode se valer do Programa de Formação e Fortalecimento de Valores (PFV), que auxilia na edificação dos supracitados quatro pilares básicos da construção do caráter militar, de modo preventivo e não corretivo, no âmbito de todo o COMAER.

3.2.2 O PFV foi concebido com a proposta de impactar o estilo de vida e a cultura na FAB, e contribuir para a formação de um profissional militar de alto desempenho. Sua missão é construir e sustentar uma comunidade próspera e resiliente, que promova as boas práticas de aptidão mental, física, social e espiritual.

3.2.3 Os quatro aspectos do bem-estar do profissional militar aplicados no PFV têm por objetivo:

- a) Mental: estimular a preservação do equilíbrio emocional e da saúde mental, o autocontrole, a resiliência, a adaptabilidade e a autoconsciência;
- b) Físico: incentivar a busca pela excelência em atividades físicas que exigem bons níveis de condicionamento aeróbico, resistência, força, flexibilidade e composição corporal, derivadas da prática regular e sistematizada de exercícios físicos e da manutenção de hábitos saudáveis;
- c) Social: motivar o estabelecimento de relacionamentos saudáveis, com empatia, cordialidade e respeito, favorecendo o convívio, a boa comunicação e o compartilhamento de experiências; e
- d) Espiritual: respeitar e estimular a manutenção do conjunto de crenças pessoais, princípios ou valores que sustentam a sensação de bem-estar e de propósito, independentemente do credo religioso, dos valores individuais e das variadas visões de mundo.

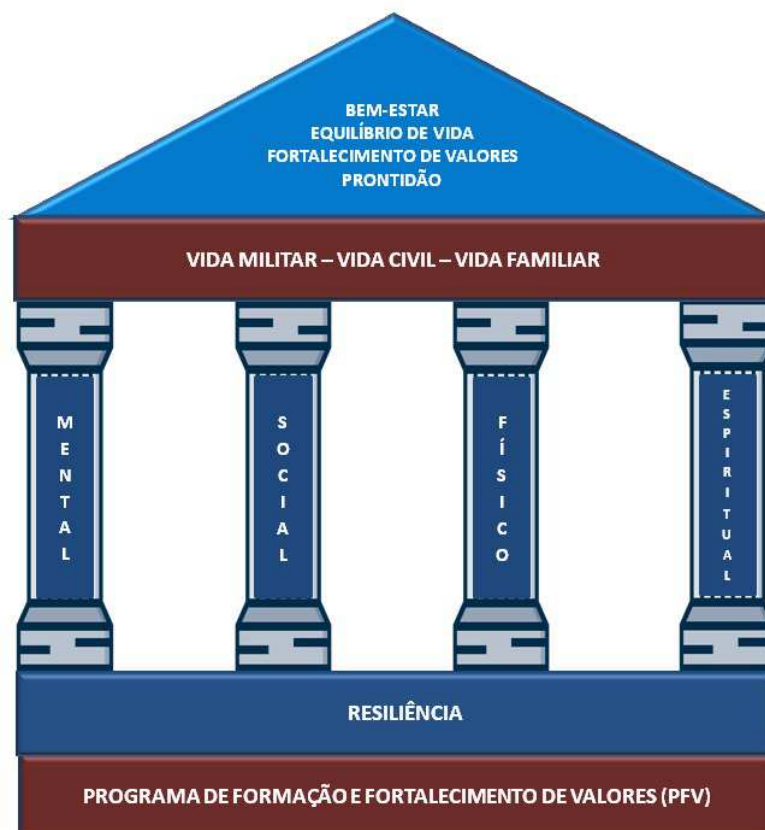


Figura 2 - As quatro dimensões de atuação do PFV

3.2.4 A condução transversal e multifacetada do PFV é estruturada por intermédio do Conselho de Ética Militar da FAB.

3.2.5 O Conselho de Ética Militar se reúne, ordinariamente, no segundo mês de cada semestre e, ocasionalmente, mediante convocação de seu Presidente, para:

- a) analisar os indicadores fornecidos pela SECPROM, coletados e processados por intermédio de ferramentas de *Business Intelligence* (BI), retratando o desenvolvimento moral da tropa, e o desempenho do efetivo nos Testes de Aptidão Física, propondo ações pontuais e personificadas para mitigar os efeitos adversos em cada cenário apresentado;
- b) analisar as propostas de aperfeiçoamento coletadas por intermédio do Relatório de Aperfeiçoamento de Integridade (RAI), e propor contramedidas para atuar junto a eventuais ocorrências de quebra de integridade, que possam representar alterações do padrão ético de uma Organização Militar ou Guarnição de Aeronáutica;
- c) analisar os indicadores levantados por intermédio do relatório do PFV do semestre anterior, propondo ações efetivas para mitigar desvios dos valores institucionais e desconstrução da Cultura Organizacional;
- d) coordenar e acompanhar as ações afetas ao Plano de Enfrentamento ao Uso de Drogas no Comando da Aeronáutica, normatizado pela DCA 160-1;
- e) determinar as linhas de ação para aperfeiçoamento do PFV, no âmbito de cada ODGSA, para o semestre seguinte;
- f) coordenar, em consonância com o CECOMSAER, as ações de *endomarketing* do PFV no âmbito de cada ODGSA;
- g) coordenar, junto à CDA, o desenvolvimento de atividades físico-militares, no âmbito de cada ODGSA, voltadas para o emprego operacional do efetivo, que podem ser usadas para potencializar alguns dos valores a serem trabalhados pelo PFV, estabelecendo uma conexão objetiva e direta entre o Programa e as atividades desenvolvidas, visando fortalecer a visibilidade do Programa;
- h) estabelecer as competências atitudinais a serem exercitadas nas atividades de treinamento e preparo operacional a serem desenvolvidas pelos ODS em suas Campanhas;
- i) deliberar sobre os temas a serem apresentados, debatidos ou trabalhados no Simpósio Anual de Ética Militar da FAB (SAEM - FAB), que trabalhará esta temática junto aos Elos do PFV dos ODSA, representantes das Organizações de Ensino do COMAER, representantes dos Elos do SISTENS, bem como convidados de Forças Congêneres, Forças Auxiliares e representantes de Nações Amigas;
- j) estabelecer linhas de ação para o fomento de campanhas de promoção da Integridade Pública, em consonância com a DCA 16-3 - Plano de Integridade da Força Aérea Brasileira;
- k) desenvolver campanhas que tratem de temas que afetem a conformidade moral da tropa, tais como drogadição, suicídio, gestão familiar, saúde financeira e higiene física;

- l) coordenar estudos, análises e recomendações afetos ao tema *Ética Militar*, por intermédio de um *Think Tank* temático, que será mobiliado por intermédio de um banco de talentos, levantado pelo EMAER;
- m) aprovar o ingresso, no *Think Tank* de *Ética Militar*, de profissionais especialistas em áreas acadêmicas militares clássicas que se dediquem ao estudo da ética militar, como Ciências Militares e Relações Cívico-Militares. Comporão este *Think Tank* também, acadêmicos especializados em Antropologia, Sociologia, Psicologia, Filosofia, Ética, Teologia, Ciências Políticas, Relações Internacionais e outras áreas congêneres, todos voltados para o estudo da esfera militar de suas respectivas áreas;
- n) coordenar para que o *Think Tank* de *Ética Militar* tenha uma identidade simbólica atrelada à cultura organizacional da FAB;
- o) coordenar a construção e atualização de um estatuto que regerá o *Think Tank* de *Ética Militar* como um Instituto ou Centro, funcionando como órgão de assessoria ao Conselho de *Ética Militar*, para análise de casos e temas sensíveis sobre o tema alvo. O *Think Tank* deverá ser estruturado, também, para realizar análise de relatórios operacionais, reais ou de treinamento, relatórios de campanhas motivacionais ou processos administrativos e disciplinares, que, porventura, possam ser de interesse ou esfera de atuação do CEM; e
- p) coordenar as ações referentes ao Programa de Mentoria, descrito no item 4 da presente norma, bem como analisar os relatórios e indicadores afetos ao programa em questão.

3.2.1 AO PRESIDENTE COMPETE

- a) presidir as reuniões ordinárias e extraordinárias do Conselho;
- b) aprovar a pauta das reuniões do Conselho;
- c) definir diretrizes de estudo e deliberação para o *Think Tank* de *Ética Militar*; e
- d) homologar as linhas de ações recomendadas pelo Conselho a serem adotadas pelas diversas OM da FAB, sob coordenação dos ODGSA.

3.2.2 AO VICE-PRESIDENTE COMPETE

- a) substituir o Presidente do Conselho em todas as suas atribuições e competências.

3.2.3 AO SECRETÁRIO COMPETE

- a) emitir e assinar documentos, em nome do Presidente, para coordenação das atribuições afetas às tarefas do Conselho; e
- b) supervisionar as ações deliberadas pelo Conselho.

3.2.4 AOS ADJUNTOS COMPETE

- a) confeccionar as documentações afetas às tarefas do Conselho e às coordenações atreladas às deliberações e linhas de ação traçadas nas reuniões ordinárias e extraordinárias;

- b) confeccionar a ata das reuniões deliberativas;
- c) compilar e sumarizar os principais aspectos ligados aos relatórios anuais do PFV, emitidos pelos ODSA, para análise e deliberação do Conselho, quanto à necessidade de medidas corretivas;
- d) compilar e sumarizar os principais aspectos ligados aos Relatórios de Aperfeiçoamento de Integridade (Anexo A), para análise e deliberação do Conselho, quanto à necessidade de medidas corretivas;
- e) manter atualizado o Banco de Talentos para composição do *Think Tank*; e
- f) compilar e sumarizar os estudos, recomendações e artigos produzidos pelo *Think Tank* de Ética Militar.

3.2.5 AOS ELOS SETORIAIS COMPETE

- a) propor linhas de ação para as correções do assunto estratégico relevante levantado na pauta;
- b) coordenar as ações deliberadas pelo Conselho de Ética Militar, no âmbito dos ODSA e Organizações Militares, cuidando para que as Unidades subordinadas conduzam as ações corretivas e paliativas, bem como o PFV, de acordo com as diretrizes emanadas pelo CEM;
- c) propor linhas de ação para a implementação do PFV no âmbito da sua área de responsabilidade, visando adequar o programa à particularidade de cada Organização; e
- d) controlar as ações desenvolvidas nas Organizações diretamente subordinadas ou Sistemicamente subordinadas à sua OM, garantido que todas as atuações serão reportadas, em tempo oportuno, nos relatórios previstos a serem emitidos para o EMAER.

4 PROGRAMA DE MENTORIA DA FAB

4.1 FINALIDADE

Estabelecer uma sistemática de mentoria, a fim de servir como ferramenta administrativa no acompanhamento de demandas ligadas à desvios de conduta na esfera moral, abuso do uso de álcool, uso de substâncias ilícitas ou risco de suicídio, identificadas a partir dos indicadores contidos no relatório do PFV (Anexo do MCA 909-1).

4.2 O QUE É MENTORIA?

4.2.1 Relação de apoio e cuidado entre um militar do mesmo Quadro ou Especialidade, mais antigo (mas não da mesma turma de formação), mais experiente e de maior conhecimento, chamado de Mentor, e um militar do mesmo quadro ou especialidade, mais moderno, menos experiente e que possui menos conhecimento, o Mentorado. A condição principal e necessária é que Mentor e Mentorado construam sua interação em torno dos valores da FAB.

4.2.2 O programa de Mentoria não compreende a atuação na esfera clínica ou terapêutica, abrangendo o acompanhamento exclusivamente sob a esfera administrativa, das rotinas sociais e profissionais, bem como dos enlaces funcionais derivados.

4.3 QUAIS AS ESFERAS DE ATUAÇÃO DA MENTORIA?

4.3.1 Em uma relação de Mentoria, as esferas de atuação abrangem aspectos profissionais e psicossociais.

4.3.2 No aspecto profissional, o Mentor age como um treinador, compartilhando informações, oferecendo *feedback* e esclarecendo objetivos de performance, além de sugerir atividades para o alcance dos objetivos.

4.3.3 No aspecto psicossocial, o Mentor serve como modelo para o Mentorado, ajudando na busca de atitudes, valores e comportamentos desejáveis, apontando condutas profissionais de sucesso não só dele mesmo, como de outros militares pertencentes ao quadro ou a especialidade.

4.3.4 Concomitantemente, o Mentor encoraja o Mentorado a falar sobre suas incertezas e anseios e o ajuda a esclarecer seus objetivos de carreira.

4.4 QUAIS OS BENEFÍCIOS PROPORCIONADOS AO MENTOR?

4.4.1 Cabe apontar que o Mentor também obtém vantagens no processo de Mentoria. Entre os principais benefícios, estão:

- a) Realização Pessoal - o Mentor aumenta sua satisfação pessoal, sentindo-se gratificado ao apoiar o crescimento de outro profissional;
- b) Aumento da autoestima - Sentimento de autoeficácia aumentada ao perceber os resultados do seu apoio;
- c) Propagação de um legado - o Mentor tem a oportunidade de deixar o seu legado para as futuras gerações e, com isso, alcança uma sensação de maior realização e completude;
- d) Reforço do papel de gestor e de cidadão – ao desenvolver o outro, o

Mentor consegue satisfazer seu desejo de contribuir tanto para a organização quanto para a sociedade;

- e) Aprendizado e atualização – ao se relacionar com o outro, o Mentor ganha a chance de ampliar sua bagagem técnica e cultural, de aprimorar suas habilidades sociais, de treinar suas técnicas de liderança e de se atualizar em informações e novos conhecimentos;
- f) Reconhecimento organizacional – a atuação da função de Mentor será registrada em suas fichas anuais de avaliação, servindo como instrumento de distinção entre seus pares e como ferramenta de apoio ao processo decisório visando promoções e classificações para cargos e funções; e
- g) *Networking* – ao ajudar outros, o Mentor amplia sua rede de contatos e de relacionamentos, fortalecendo laços profissionais que estarão acessíveis ao Mentor em necessidades futuras.

4.5 QUAL O PERFIL DO MENTOR?

4.5.1 O papel do Mentor deve exercitar, em si e em seu Mentorado, a inteligência emocional, a capacidade de inovação, as habilidades analíticas e a desenvoltura na resolução de problemas.

4.5.2 Assim, o Mentor precisa ser orientado para pessoas, ter vontade de servir e acreditar em si mesmo como sendo capaz de desenvolver o seu irmão de farda.

4.5.3 Para tanto, o Mentor deve se preocupar em construir relações de confiança baseadas no respeito, no cuidado, na empatia e na habilidade em manter relacionamentos.

4.5.4 Durante os encontros com seu Mentorado, o Mentor estimula reflexões, desenvolvendo conexões mais profundas e complexas de pensamento, que resultam em soluções alternativas e conduzem o Mentorado à autonomia na resolução de problemas.

4.6 COMO O MENTOR É SELECIONADO?

4.6.1 Para ser indicado à função de Mentor o militar deverá atender aos seguintes critérios organizacionais:

- a) ser, preferencialmente, voluntário;
- b) estar classificado nas Faixas A, B ou C de Lista de Mérito Relativa (LMR), conforme histórico de avaliações gerenciado pela SECPRM;
- c) não ter sido punido nos últimos dez anos;
- d) não estar respondendo à Inquérito Policial, tanto na esfera civil quanto na esfera militar;
- e) não ter sido condenado pela prática de crimes, com sentença transitada em julgado, desde de sua entrada nas fileiras da FAB;
- f) quando cabível, ter sido promovido ao posto/graduação atual pelo critério de Merecimento;
- g) ter obtido apreciação “apto” no último TACF realizado;
- h) não estar restrito pela Junta de Saúde por condições de natureza

psicológica ou psiquiátrica;

- i) não ter apresentado registros demeritórios nas Fichas de Avaliação da SECPROM, no campo CONCEITO MORAL, ao longo da carreira;
- j) no caso dos Oficiais, ter alcançado desempenho Acima do Normal (ACN), Muito Acima do Normal (MAC) ou Excepcional, nos fatores Liderança, Interpessoal e Comunicação, nas avaliações a que foi submetido no atual Posto; e
- k) no caso dos Graduados, ter alcançado desempenho Acima do Normal (ACN) ou Muito Acima do Normal (MAC), nos fatores Julgamento, Liderança, Comunicação oral e escrita e Relacionamento no ambiente de trabalho, nas avaliações a que foi submetido na atual Graduação.

4.6.2 O exercício da função será semestral, prorrogável por mais seis meses, conforme recomendação do EMAER, homologada pelo CEM.

4.6.3 O EMAER, por intermédio da Primeira Subchefia, remeterá semestralmente, até o último dia útil dos meses de janeiro e julho, uma consulta a todas as Organizações Militares da FAB questionando se há voluntários para o exercício da função. Nesta consulta, os nomes daqueles que já se voluntariaram e que, porventura, já constem na listagem de Mentores deverão ser ratificados, em virtude da eventual mudança nos critérios estabelecidos no item 2.5.1.

4.6.4 De posse dos nomes dos voluntários, devidamente cancelados pela cadeia hierárquica a que o profissional está subordinado, o EMAER, por intermédio da Primeira Subchefia, remeterá a lista dos voluntários à SECPROM, que atestará, antes da realização da Reunião do Conselho de Ética Militar (CEM), se os profissionais atendem aos critérios estabelecidos no item 2.5.1.

4.6.5 Uma vez cancelados pela SECPROM, os nomes serão submetidos ao CEM, para homologação e publicação.

4.6.6 Uma vez publicado o rol de Mentores da FAB, o CEM poderá definir pelo início do processo de Mentoria, ao aferir, durante a pauta da sua reunião semestral, as eventuais recomendações para acompanhamento de Mentoria, provenientes dos indicadores constantes no Anexo do MCA 909-1 – PROGRAMA DE FORMAÇÃO E FORTALECIMENTO DE VALORES -PFV.

4.7 QUAIS AS ATRIBUIÇÕES DO MENTOR?

4.7.1 No exercício da sua função o Mentor deverá:

- a) realizar a capacitação para a Mentoria, oferecida pelo EMAER;
- b) criar um ambiente de confiança para a troca e compartilhamento de dúvidas e experiências, buscando sempre contribuir para o aumento do nível de consciência do Mentorado;
- c) entender qual é a demanda ou necessidade do Mentorado;
- d) aprofundar seu conhecimento a respeito da natureza da demanda ou da necessidade apresentada pelo Mentorado, sem a necessidade de entrar nos aspectos particulares do caso;

- e) associar as condições gerais dos problemas apresentados ao desenvolvimento profissional das atividades atreladas ao “ser militar” e ao desenvolvimento das atividades particulares do Quadro e Especialidade a que pertencem;
- f) construir com o Mentorado um Planejamento para o atingimento dos objetivos, com vista a mitigar as influências do problema diagnosticado no desenvolvimento profissional (enquanto militar e dentro do Quadro e Especialidade em foco), propondo atividades ou tarefas pertinentes ao Mentorado, importantes ao processo de Mentoria;
- g) guiar o Mentorado através deste planejamento, tirando dúvidas e orientando os próximos passos;
- h) conduzir as sessões de Mentoria de acordo com a metodologia proposta e a frequência mínima quinzenal;
- i) fornecer suporte e encorajamento ao Mentorado, de modo a estimular seu potencial de restabelecimento ou recuperação, desenvolvimento de habilidades, melhoria de performance e alinhamento aos pilares (físico, mental, social e espiritual) do PFV;
- j) estimular a frequência do Mentorado junto aos serviços técnicos especializados sempre que identificada a necessidade:
 - profissionais de saúde (psicólogos, psiquiatras, etc), quando o problema estiver atrelado a qualquer adicção ou tentativa de suicídio;
 - profissionais especializados em aconselhamento financeiro, quando o problema estiver atrelado à gestão financeira;
 - profissionais de educação física, quando o problema estiver atrelado ao desempenho no Teste de Aptidão Física;
 - profissionais de capelania ou ministros religiosos, quando o Mentorado apresentar adesão a um sistema de crenças específico.
- k) acompanhar o envolvimento do Mentorado com o suporte especializado mencionado no item anterior, identificando se o rendimento e a progressão estão atendendo à expectativa Organizacional do COMAER;
- l) manter com o o Mentorado o contato, no mínimo, semanal, a fim de estabelecer um vínculo de confiança e suporte contínuos ao longo do processo de mentoria;
- m) dar feedbacks constantes e realísticos acerca do processo e da evolução do Mentorado;
- n) envolver a Chefia do Mentorado no processo, a fim de potencializar o planejamento e as metas estabelecidas no desenvolvimento da Mentoria;
- o) informar às cadeias hierárquicas envolvidas no processo, tanto sua quanto do Mentorado, sobre qualquer evento que impacte no andamento da Mentoria;
- p) fornecer suporte e encorajamento ao Mentorado, de modo a estimular seu potencial de desenvolvimento de habilidades, melhoria de performance e alinhamento aos pilares (físico, mental, social e espiritual) do PFV;

- q) preencher, semestralmente, o Relatório de Acompanhamento de Mentoria - Mentor (Anexo B), a fim de inserir considerações, críticas ou sugestões e avaliar os resultados do processo realizado.

4.8 QUAIS AS ATRIBUIÇÕES DO MENTORADO?

4.8.1 No exercício da sua função o Mentorado deverá:

- a) comprometer-se com a agenda de contatos definida em conjunto com o Mentor;
- b) comprometer-se com as atividades propostas e definidas no processo de mentoria; e
- c) decorridos 6 meses, preencher o Relatório de Acompanhamento de Mentoria - Mentorado (Anexo B), a fim de apreciar o processo, inserindo considerações, críticas ou sugestões, e registrar os resultados identificados.

4.9 COMO O MENTORADO É SELECIONADO

4.9.1 O programa de suporte aos profissionais da FAB por intermédio da Mentoria é considerado suplementar ao acompanhamento realizado pela SECPROM, e ambos, juntos, visam o desenvolvimento de competências específicas, com o fito de aperfeiçoar a mão-de-obra especializada da FAB. Enquanto aquela Secretaria concentra-se em um acompanhamento voltado à avaliação, com ênfase na esfera técnico-funcional com fins de construir conhecimentos e habilidades, a Mentoria está focada no desenvolvimento de atitudes, valores e experiências, por intermédio de um acompanhamento ético-profissional sob a égide dos quatro pilares do bem-estar profissional: Mental, Social, Físico e Espiritual.

4.9.2 Com este objetivo traçado, os militares serão inclusos no programa de Mentoria, condicionada a aceitação voluntária do militar indicado:

- a) Por indicação da SECPROM, nos casos afetos à desvios de conduta registrados no Campo CONCEITO MORAL, das fichas de avaliação CPO e CPG;
- b) Por indicação da CDA, nos casos afetos a militares que obtiveram o grau não apto no Teste de Aptidão de Condicionamento Físico (TACF) e que não possuem restrição médica para o exercício de atividades físicas e/ou para o Treinamento Físico Militar (TFM);
- c) em pleno gozo de suas faculdades físicas e
- d) Pela DIRSA, nos casos afetos a militares em acompanhamento motivado pelo abuso no uso do álcool ou pelo uso de substâncias ilícitas;
- e) Pela DIRSA ou pelo IPA, nos casos afetos a militares em acompanhamento motivado por tentativa infrutífera de suicídio; e
- f) Por Comandante, Chefe ou Diretor, em qualquer nível da cadeia hierárquica a que o militar estiver subordinado, em quaisquer um dos casos acima citados, ou ainda, no caso de problemas oriundos de endividamento provocado pela má gestão das finanças pessoais.

4.9.3 Uma vez selecionado e indicado para o Programa de Mentoria, o militar deverá assinar um termo onde consta que, de livre e espontânea vontade, aceita ou não se submeter ao acompanhamento proposto.

4.9.4 Finalmente, em caso de concordância quanto a submeter-se ao Programa de Mentoria, os nomes selecionados serão submetidos ao CEM, na sua próxima reunião, para homologação. Uma vez homologado, o acompanhamento poderá ser iniciado.

4.10 INDICADORES

4.10.1 Para fins de acompanhamento da aplicação e eficácia do PFV na FAB e para subsidiar ações do Programa de Mentoria, serão consideradas as análises periódicas de indicadores quantitativos e qualitativos, conforme consta no Anexo do MCA 909-1 - Programa de Formação e Fortalecimento de Valores.

4.10.2 Além do relatório semestral do PFV, serão considerados nas análises os Anexos B - Relatório de Acompanhamento de Mentoria – Mentor e C – Relatório de Acompanhamento de Mentoria – Mentorado.

4.10.3 Os anexos B e C deverão ser preenchidos ao término dos ciclos de mentoria – aos finais dos semestres previstos para acompanhamento ou, a qualquer tempo, em caso de desistência de ambas partes. Na Adesão, é previsto a assinatura do Anexo D - Termo de Adesão e, no caso de desistência, é previsto registro via Anexo D – Termo de Desistência de Processo de Mentoria.

5 DISPOSIÇÕES FINAIS

Os casos não previstos nesta Diretriz deverão ser submetidos ao Chefe do Estado-Maior da Aeronáutica.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W. D. Ross *In: Os Pensadores*. São Paulo: Nova Cultural, 1973, v.4.

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 37/ISC, de 01 de setembro de 2016. Aprova a criação do Manual que dispõe sobre o Programa de Formação e Fortalecimento de Valores (PFV). MCA 909-1. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, nº 155, 13 set. 2016.

_____. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 1.597/GC3, de 10 de outubro de 2018. Aprova a reedição da Concepção Estratégica Força Aérea 100. DCA 11-45. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, nº 180, 15 out. 2018.

_____. DA SILVA, NUNO MIGUEL PEREIRA. A Ética do Militar no Século XXI. **IDN Brief**, Janeiro 2015, pp. 8-15. Disponível em: https://www.idn.gov.pt/publicacoes/newsletter/idnbrief_janeiro2015.pdf. Acesso em 28 abr. 2020.

_____. DE LA TAILLE, Yves. Moral e Ética: Uma Leitura Psicológica. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Vol. 26, n. especial, pp. 105-114. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26nspe/a09v26ns.pdf>. Acesso em 22 abr. 2020.

_____. JAPIASSÚ, HILTON; MARCONDES, DANILO. **Dicionário Básico de Filosofia**. 3ª Edição revista e ampliada. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

ANEXO A - RELATÓRIO DE APERFEIÇOAMENTO DE INTEGRIDADE (RAI)

ESTE RELATO SERÁ UTILIZADO COMO FERRAMENTA PARA PROPOSIÇÃO DE MEDIDAS VISANDO APERFEIÇOAR O PFV (MCA 909-1) OU O PLANO DE INTEGRIDADE DA FAB (DCA 16-3), BEM COMO CAMPANHAS CORRELATAS CONDUZIDAS DENTRO DESTAS ESFERAS.

OM:**DATA:****PROBLEMA IDENTIFICADO:****PROPOSTA(S) PARA APERFEIÇOAMENTO / CORREÇÃO DO PROBLEMA:****PROPOSITOR (OPCIONAL):****TELEFONE/E-MAIL (OPCIONAL):**

ANEXO B - RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE MENTOR

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE MENTORIA MENTOR				
Identificação				
Mentor:				
Mentorado:				
Data:		Início do processo:		
OM / Contato (e-mail / telefone):				
Instruções				
Buscando melhoria contínua, gostaríamos de saber sua opinião sobre alguns aspectos do processo de mentoria realizado. Por favor, assinale no espaço indicado o seu nível de satisfação para cada tópico.				
Critérios de Avaliação				
Ótimo: quando atende plenamente as suas expectativas Bom: quando atende as suas expectativas Regular: quando atende parcialmente as suas expectativas Ruim: quando não atende as suas expectativas				
Aspectos Avaliados				
	1	2	3	4
	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
1. Disciplina, comprometimento, regularidade, pontualidade e frequência dos contatos.				
2. Interesse, disponibilidade, abertura, compartilhamento de experiências e engajamento no processo.				
3. Cumprimento das atividades ou tarefas propostas.				
4. Ações realizadas e resultados alcançados.				
5. Avaliação Geral do Processo de Mentoria.				
6. Autoavaliação (condução do processo, desempenho e dedicação aplicados).				
Você julga necessária a continuidade do processo para o próximo semestre? () Sim () Não				
Resultados identificados:				
Considerações, elogios, críticas ou sugestões:				

ANEXO C - RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE MENTORADO

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE MENTORIA MENTORADO				
Identificação				
Mentor:				
Mentorado:				
Data:		Início do processo:		
OM / Contato (e-mail / telefone):				
Instruções				
Buscando melhoria contínua, gostaríamos de saber sua opinião sobre alguns aspectos do processo de mentoria realizado. Por favor, assinala no espaço indicado o seu nível de satisfação para cada tópico.				
CrITÉRIOS de Avaliação				
Ótimo: quando atende plenamente as suas expectativas Bom: quando atende as suas expectativas Regular: quando atende parcialmente as suas expectativas Ruim: quando não atende as suas expectativas				
Aspectos Avaliados				
	1	2	3	4
	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
1. Regularidade, pontualidade e frequência dos contatos.				
2. Compartilhamento de conhecimentos ou experiências pertinentes ao processo.				
3. Atividades ou tarefas propostas (relevância e pertinência).				
4. Suporte, estímulo e encorajamento no processo de reestabelecimento, desenvolvimento ou recuperação.				
5. Contribuição para o desenvolvimento pessoal ou profissional.				
6. Avaliação Geral do Processo de Mentoria.				
7. Autoavaliação (desempenho, dedicação e resultados alcançados).				
Você julga necessária a continuidade do processo para o próximo semestre? () Sim () Não				
Resultados identificados				
Considerações, elogios, críticas ou sugestões:				

ANEXO D - TERMO DE ADEÇÃO AO PROGRAMA DE MENTORIA

Prezado(a) militar,

Você foi indicado para participar do **Programa de Mentoria**, na condição de **Mentorado**.

Para conhecer os termos envolvidos no processo, leia atentamente as regras gerais, assinale a sua escolha, date, assine o documento e encaminhe digitalizado para: cem.emaer@fab.mil.br.

REGRAS GERAIS

OBJETIVO

O objetivo do Programa de Mentoria é fornecer suporte e encorajamento ao Mentorado, de modo a estimular seu potencial de restabelecimento ou recuperação, desenvolvimento de habilidades, melhoria de performance e alinhamento aos pilares (físico, mental, social e espiritual), previstos no PFV.

A Mentoria está focada no desenvolvimento de atitudes, valores e experiências, por intermédio do acompanhamento ético-profissional sob a égide dos quatro pilares do bem-estar profissional: Mental, Social, Físico e Espiritual.

O programa da Mentoria é considerado suplementar ao acompanhamento realizado pela SECPROM e, juntos, visam o desenvolvimento de competências específicas, com o fito de aperfeiçoar a mão-de-obra especializada da FAB.

PROCESSO DE MENTORIA

O processo de Mentoria prevê uma relação de apoio e cuidado entre um militar do mesmo Quadro ou Especialidade, mais antigo (mas não da mesma turma de formação), mais experiente e de maior conhecimento, chamado de Mentor, e um militar do mesmo quadro ou especialidade, mais moderno, menos experiente e que possui menos conhecimento, o Mentorado.

DURAÇÃO

O programa prevê o período de 6 meses de acompanhamento, com periodicidade de encontros quinzenais. Ao final do processo, se houver pertinência, interesse ou concordância de ambas partes, poderá ser prorrogado por igual período.

RESPONSABILIDADES

Entre as responsabilidades do Mentorado no processo de mentoria, estão:

- comprometer-se com a agenda de contatos definida em conjunto com o Mentor;
- comprometer-se com as atividades propostas e definidas no processo de mentoria;
- decorridos 6 meses, preencher o Relatório de Acompanhamento de Mentoria - Mentorado (Anexo B), a fim de apreciar o processo, inserindo considerações, críticas ou sugestões, e registrar os resultados identificados.
- em caso de desistência, preencher o Anexo E - Termo de desistência, além de preencher o Relatório de Acompanhamento de Mentoria – Mentorado.

Assinale a sua escolha:

- ☐ Declaro que estou ciente das regras gerais e **tenho interesse em participar**.
- ☐ Declaro que estou ciente das regras gerais e **não tenho interesse em participar**.

_____ - _____, ____/____/2022

Militar Mentorado (em acompanhamento)
Posto/graduação/Nome completo

ANEXO E - TERMO DE DESISTÊNCIA DO PROGRAMA DE MENTORIA

Prezado(a) militar,

Você foi indicado para participar do **Programa de Mentoria**, na condição de **Mentorado**.

Teve acesso às regras gerais e, por decisão pessoal, sinalizou interesse em desistir do Programa de Mentoria. Desta forma, assinale o documento abaixo e encaminhe digitalizado para: cem.emaer@fab.mil.br e, se não já o fez, responda ao anexo C - Relatório de acompanhamento de mentoria – Mentorado, apresentando dados sobre o processo.

REGRAS GERAIS

OBJETIVO

O objetivo do Programa de Mentoria é fornecer suporte e encorajamento ao Mentorado, de modo a estimular seu potencial de restabelecimento ou recuperação, desenvolvimento de habilidades, melhoria de performance e alinhamento aos pilares (físico, mental, social e espiritual), previstos no PFV.

A Mentoria está focada no desenvolvimento de atitudes, valores e experiências, por intermédio do acompanhamento ético-profissional sob a égide dos quatro pilares do bem-estar profissional: Mental, Social, Físico e Espiritual.

O programa da Mentoria é considerado suplementar ao acompanhamento realizado pela SECROM e, juntos, visam o desenvolvimento de competências específicas, com o fito de aperfeiçoar a mão-de-obra especializada da FAB.

PROCESSO DE MENTORIA

O processo de Mentoria prevê uma relação de apoio e cuidado entre um militar do mesmo Quadro ou Especialidade, mais antigo (mas não da mesma turma de formação), mais experiente e de maior conhecimento, chamado de Mentor, e um militar do mesmo quadro ou especialidade, mais moderno, menos experiente e que possui menos conhecimento, o Mentorado.

DURAÇÃO

O programa prevê o período de 6 meses de acompanhamento, com periodicidade de encontros quinzenais. Ao final do processo, se houver pertinência ou concordância de ambas partes, poderá ser prorrogado por igual período,

RESPONSABILIDADES

Entre as responsabilidades do Mentorado no processo de mentoria, estão:

- comprometer-se com a agenda de contatos definida em conjunto com o Mentor;
- comprometer-se com as atividades propostas e definidas no processo de mentoria;
- decorridos 6 meses, preencher o Relatório de Acompanhamento de Mentoria - Mentorado (Anexo B), a fim de apreciar o processo, inserindo considerações, críticas ou sugestões, e registrar os resultados identificados.

Assinale a sua escolha:

☐ Declaro que estou ciente das regras gerais e **não tenho interesse em continuar no Programa.**

_____ - _____, ____/____/2022

Militar Mentorado (em acompanhamento)
Posto/graduação/Nome completo