

**MINISTÉRIO DA DEFESA  
COMANDO DA AERONÁUTICA**



**GOVERNANÇA**

**PCA 16-24**

**PLANO DE INTEGRIDADE DA SECRETARIA DE  
AVALIAÇÃO E PROMOÇÕES**

**2024**



**MINISTÉRIO DA DEFESA**  
**COMANDO DA AERONÁUTICA**  
SECRETARIA DE AVALIAÇÃO E PROMOÇÕES



**GOVERNANÇA**

PCA 16-24

**PLANO DE INTEGRIDADE DA SECRETARIA DE  
AVALIAÇÃO E PROMOÇÕES**

2024





**MINISTÉRIO DA DEFESA**  
**COMANDO DA AERONÁUTICA**

PORTARIA SECPROM Nº 01/ASGOV, DE 03 DE JANEIRO DE 2024.  
Protocolo COMAER nº

Aprova o Plano de Integridade da  
Secretaria de Avaliação e Promoções.

**O SECRETÁRIO DE AVALIAÇÃO E PROMOÇÕES**, no uso das atribuições que lhe conferem o item 3.8.7.1 da DCA 16-4/2019 – Acompanhamento Institucional do Comando da Aeronáutica, aprovada pela Portaria EMAER nº 26/7SC, de 3 de abril de 2019, e consoante com a DCA 16-3/2018 – Plano de Integridade da Força Aérea Brasileira, aprovada pela Portaria GABAER 1.868/GC3, de 20 de novembro de 2018, resolve:

Art. 1º Aprovar o PCA 16-24/2024 – Plano de Integridade da Secretaria de Avaliação e Promoções.

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

Brig Ar MARCELO BATISTA  
Secretário de Avaliação e Promoções



## SUMÁRIO

<b>1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1 FINALIDADE .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2 CONCEITUAÇÕES .....</b>	<b>9</b>
<b>1.3 ÂMBITO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS E SERVIÇOS PRESTADOS .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 ESTRUTURA REGIMENTAL.....</b>	<b>13</b>
<b>2.3 ÁREA DE ATUAÇÃO E PARCERIAS .....</b>	<b>13</b>
<b>2.4 MISSÃO, VISÃO E VALORES .....</b>	<b>14</b>
<b>2.5 INSTRUMENTOS LEGAIS RELATIVOS À INTEGRIDADE .....</b>	<b>14</b>
<b>2.6 APOIO AOS ÓRGÃO COLEGIADOS .....</b>	<b>17</b>
<b>2.7 COMPETÊNCIA DOS ÓRGÃOS COLEGIADOS.....</b>	<b>17</b>
<b>3 ANÁLISE INSTITUCIONAL SOBRE A INTEGRIDADE .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1 SITUAÇÃO ATUAL.....</b>	<b>20</b>
<b>3.2 ESTRUTURA DE GESTÃO DA INTEGRIDADE DA SECROM .....</b>	<b>21</b>
<b>4 GESTÃO DE RISCOS À INTEGRIDADE.....</b>	<b>24</b>
<b>5 MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA.....</b>	<b>27</b>
<b>6 DISPOSIÇÕES FINAIS .....</b>	<b>29</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>30</b>
<b>Anexo A – Organograma da Secretaria de Avaliação e Promoções .....</b>	<b>32</b>
<b>Anexo B – Graus de parentesco para fins de nepotismo .....</b>	<b>33</b>
<b>Anexo C – Modelo do Termo de Compromisso de Manutenção de Sigilo (TCMS) .....</b>	<b>34</b>
<b>Anexo D – Fluxo para tratamento de denúncias no COMAER .....</b>	<b>35</b>





## PREFÁCIO

A integridade é um dos princípios trazidos pelas políticas de Governança, cuja observância deve ser feita por todos os entes que compõem a Administração Pública. O Decreto nº 9.203/2017 deu notoriedade aos programas de integridade no setor público, uma vez que estabeleceu a obrigatoriedade da adoção de medidas e ações institucionais destinadas à preservação, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção nos entes públicos. A Controladoria-Geral da União – CGU, por meio de sua Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção, é o Órgão Central do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal – SIPEF, que tem a atribuição de regulamentar o cumprimento do referido decreto.

Em atendimento ao dispositivo legal ora apresentado e à Portaria CGU nº 1.089/2018, o Comando da Aeronáutica (COMAER) instituiu a DCA 16-3 “Plano de Integridade da Força Aérea Brasileira”, com vistas a orientar o comportamento dos militares e civis vinculados ao COMAER e alinhá-los à promoção do interesse público.

Com embasamento na legislação e nos normativos supramencionados, a Secretaria de Avaliação e Promoções (SECPROM) institui o presente Plano de Integridade, a fim de apresentar a sua atual situação em relação ao tema em tela, o conjunto de medidas e ações ligadas à integridade que foram adotadas no âmbito interno, as ferramentas de apoio à integridade e a gestão dos riscos relacionados a ela.

Além da SECPROM, este Plano visa atingir os Órgãos Colegiados apoiados por esta Secretaria, a Comissão de Promoções de Oficiais da Aeronáutica (CPO) e a Comissão de Promoções de Graduados da Aeronáutica (CPG), as quais atuam como Instâncias de Apoio à Integridade, conforme apresentado na Representação das Instâncias de Governança na estrutura organizacional do COMAER.

Em síntese, ao formalizar o Programa de Integridade desta Secretaria, por meio do presente normativo, a SECPROM almeja estruturar seus processos baseados em uma elevada maturidade da gestão da integridade, permitindo que o cumprimento de sua missão institucional e o alcance de sua visão de futuro possam ser atingidos por meio da correta atuação de seus colaboradores, cuja conduta deverá se basear no austero cumprimento das normas e legislações vigentes, pautando-se pela irrestrita submissão dos interesses individuais aos coletivos e pelo alcance da satisfação do interesse público por meio do comportamento justo, honesto e honroso.



## **1. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

### **1.1 FINALIDADE**

**1.1.1** A presente publicação tem por finalidade prevenir e detectar os possíveis atos praticados por agentes da Secretaria de Avaliação e Promoções que possam ser enquadrados tipicamente como quebras de integridade, ou seja, atos de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta; bem como, implementar e gerenciar os controles internos, com vistas a reduzir possíveis vulnerabilidades.

**1.1.2** O Plano de Integridade da SECPROM visa, ainda, fortalecer uma cultura organizacional baseada no fiel cumprimento das normas e regulamentos e na promoção de atitudes que privilegie a coletividade e a satisfação do interesse público, em detrimento dos interesses individuais. A disseminação desses salutares valores almeja ultrapassar os limites desta Secretaria, por meio do assessoramento aos trabalhos desempenhados pelos Órgãos Colegiados que são apoiados pela SECPROM, a Comissão de Promoções de Oficiais da Aeronáutica (CPO) e a Comissão de Promoção de Graduados da Aeronáutica (CPG).

### **1.2 CONCEITUAÇÕES**

Os termos empregados neste Plano têm seu significado consagrado no vernáculo, no Glossário das Forças Armadas (MD 35-G-1, de 30 de janeiro de 2007), no Glossário do Comando da Aeronáutica (MCA 10-4, de 30 de janeiro de 2001), no Manual de Abreviaturas e Símbolos da Aeronáutica (MCA 10-3 de 22 de abril de 2003), ou conforme explicitado a seguir:

#### **1.2.1 CADEIA DE VALOR**

É um modelo representativo dos principais processos ou atividades de uma Instituição e sua inter-relação para a entrega de produtos e/ou serviços para clientes ou usuários. No setor público, representa o arranjo dos macroprocessos de uma Instituição ou Órgão, com vistas à entrega de valor para os cidadãos e para a sociedade em geral.

#### **1.2.2 CONTROLE INTERNO DE GESTÃO**

**1.2.2.1** Os controles internos de gestão são a primeira camada de defesa da organização para que os objetivos sejam alcançados de forma eficiente e eficaz, os quais são operados por todos os agentes públicos responsáveis pela condução de atividades e tarefas, no âmbito dos macroprocessos finalísticos e das atividades-meio. A definição e a operacionalização dos controles internos devem levar em conta os riscos que se pretendem mitigar, tendo em vista o alcance dos objetivos da organização. Sendo assim, tais riscos, decorrentes de eventos internos ou externos, devem ser gerenciados, por meio de controles internos suficientemente adequados para se mitigar a probabilidade de ocorrência, ou de impacto sobre os objetivos organizacionais.

**1.2.2.2** Outrossim, os controles internos da gestão não devem ser confundidos com as atividades do Sistema de Controle Interno relacionadas no artigo 74 da Constituição Federal de 1988, nem com as atribuições da auditoria interna, cuja finalidade específica é a medição e avaliação da eficácia e eficiência dos controles internos da gestão da organização.

#### 1.2.4 GOVERNANÇA

A Governança é a maneira ou o sistema por meio do qual as organizações são dirigidas. Portanto, ela abrange o conjunto de diretrizes, estruturas organizacionais, processos e mecanismos de controle implantados pela alta administração que visam assegurar que as decisões e ações relativas à gestão e ao uso dos recursos da organização estejam alinhadas às necessidades institucionais e contribuam para o alcance dos objetivos organizacionais.

#### 1.2.5 GOVERNANÇA PÚBLICA

Conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.

#### 1.2.6 INSTÂNCIAS INTERNAS DE APOIO À INTEGRIDADE

**1.2.6.1** As Instâncias Internas de Apoio à Integridade do COMAER são organizações permanentes, órgãos colegiados ou assessorias que desempenham o papel de auxiliar no monitoramento das atividades e gerenciamento da gestão das políticas de integridade no âmbito da Força Aérea, bem como, atuam na apuração e julgamento de atos que atentem contra a Ética Militar.

**1.2.6.2** Acerca da composição das instâncias de apoio à integridade no COMAER, aquelas que se relacionam diretamente com a alta administração são: a Unidade de Gerenciamento de Integridade - UGI (EMAER), o Centro de Controle Interno da Aeronáutica (CENCIAR), o Centro de Comunicação Social da Aeronáutica (CECOMSAER) e os Órgãos Colegiados de análise profissional e ética (Comissão de Promoções de Oficiais da Aeronáutica - CPO e Comissão de Promoções de Graduados da Aeronáutica - CPG).

**1.2.6.3** As demais instâncias de apoio à integridade do COMAER são compostas por assessorias de governança ou centros de governança, os quais estão presentes na estrutura organizacional das organizações que compõem a Sistemática de Planejamento e Gestão Institucional, os chamados Órgãos de Direção Setorial e de Assessoria Direta e Imediata ao Comandante da Aeronáutica (ODSA).

#### 1.2.7 INTEGRIDADE

**1.2.7.1** Integridade, em seu conceito filosófico, refere-se à característica de algo inteiro, intocado, não contaminado ou danificado, ou seja, quando se afirma que determinada construção é íntegra, quer-se dizer que ela possui uma estrutura firme e sólida, que não possui infiltrações ou rachaduras.

**1.2.7.2** Nesse sentido, o conceito de integridade pública representa um estado ou condição de um órgão ou entidade pública “completo, inteiro, são”. Em outras palavras, pode-se dizer que há uma atuação imaculada e sem desvios, conforme os princípios e valores que devem nortear a atuação da Administração Pública.

#### 1.2.8 MACROPROCESSO E PROCESSO

**1.2.8.1** O macroprocesso é o agrupamento de processos necessários para a produção de uma ação ou desempenho de uma atribuição da Instituição, ou ainda como grandes conjuntos de atividades pelas quais a organização cumpre sua missão.

**1.2.8.2** Processo é um conjunto de atividades inter-relacionadas, que envolve pessoas, equipamentos, procedimentos e informações e, quando executadas, transformam entradas (insumos) em saídas (produtos ou serviços), que atendem a necessidade de um cliente interno ou externo, agregando valor e produzindo resultado para a organização

### **1.2.9 MISSÃO**

Representa a razão de ser de uma organização, ou seja, o que ela faz, por que faz, para quem ela atua, e qual o impacto transformador que ela busca em prol daqueles pelos quais ela existe.

### **1.2.10 QUEBRA DE INTEGRIDADE**

O Programa de Integridade do Comando da Aeronáutica (COMAER) define a expressão “Quebra de Integridade” da forma mais abrangente possível, ou seja, como toda e qualquer conduta antiética que possa levar a desvios de comportamentos mais graves, tais como os relacionados aos atos de recebimento ou oferta de propina, desvio de verbas, fraudes, abusos de poder ou influência, nepotismo, conflito de interesses, uso indevido e vazamento de informação sigilosa.

### **1.2.11 RISCO**

Possibilidade de ocorrência de um evento que venha a ter impacto negativo no cumprimento dos objetivos. O risco é medido em termos de impacto e de probabilidade.

### **1.2.12 RISCO PARA INTEGRIDADE**

Vulnerabilidades que podem favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição, conforme descrito na Portaria CGU nº 57, de 4 de janeiro de 2019.

### **1.2.13 VALORES ORGANIZACIONAIS**

Segundo a DCA 11-45, os “valores são princípios duradouros que sintetizam a essência da organização. São fundamentais para agrupar as pessoas em torno de pensamentos comuns e proporcionar-lhes senso de direção diante das constantes mudanças do cotidiano”. Esse conjunto de atitudes e comportamentos representam a cultura organizacional.

### **1.2.14 VISÃO DE FUTURO**

A expressão traduz a situação futura desejada pela organização para si mesma. É a imagem que ela tem a respeito de si e do seu futuro. Representa seu sonho de realidade futura, o qual lhe serve de guia. A visão é estabelecida sobre os fins da organização e corresponde à direção suprema que ela busca alcançar.

## **1.3 ÂMBITO**

O presente Plano de Integridade aplica-se a todos os setores da SECPRM.

## **2 INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO**

### **2.1 PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS E SERVIÇOS PRESTADOS**

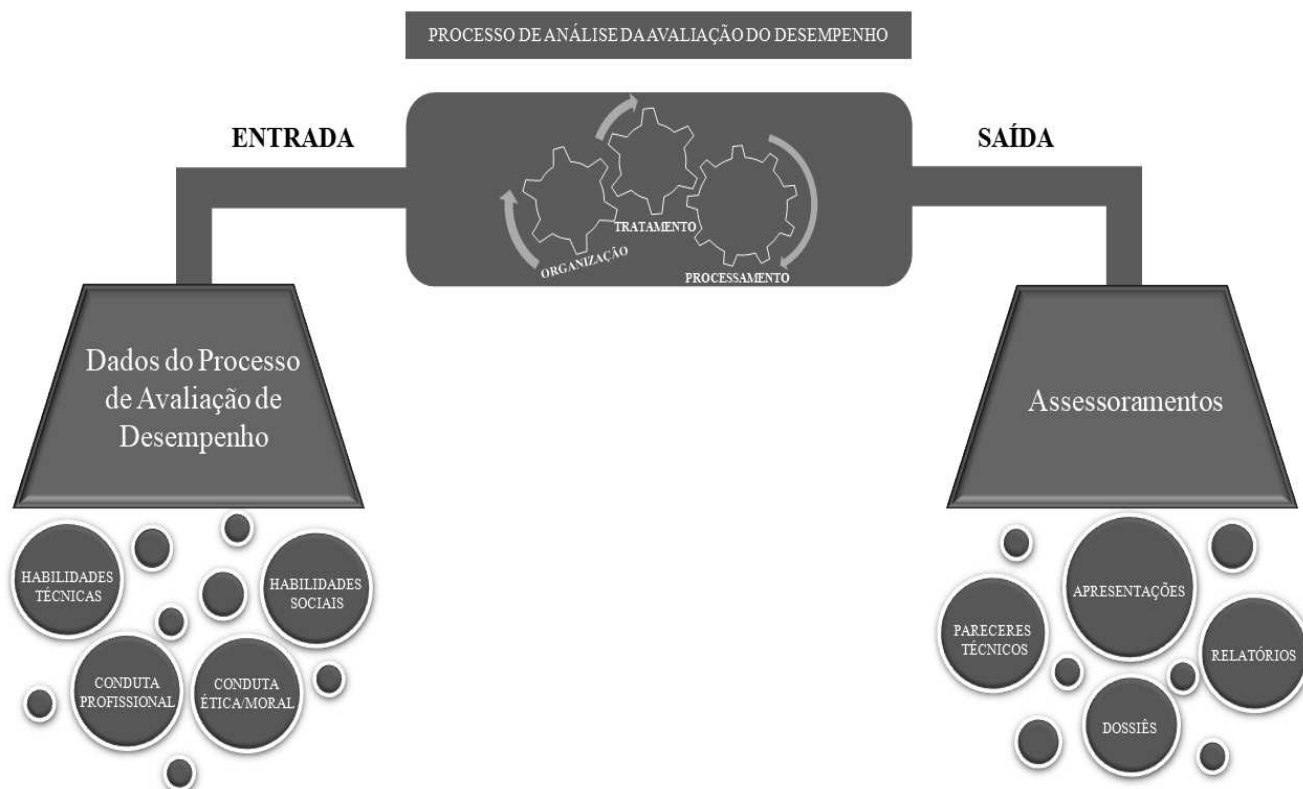
**2.1.1** A Secretaria de Avaliação e Promoções (SECPROM) é uma organização do Comando da Aeronáutica (COMAER), prevista pelo Decreto nº 11.237, de 18 de outubro de 2022, cujas atividades se voltam para o assessoramento nos assuntos afetos às promoções e à análise de desempenho. Suas atividades transformam os dados de avaliação de desempenho em diversos serviços de assessoramento.

**2.1.2** Esses dados, obtidos pela Sistemática de Avaliação de Desempenho, são tratados pela SECPROM e transformados em assessoramentos, os quais são realizados por meio de relatórios, pareceres e apresentações, que são utilizados nos processos de seleção para indicação de cargos de Comando, indicação de medalhas, contratação de Prestação de Tarefa por Tempo Certo (PTTC), Designação para o Serviço Ativo (DSA), convocação de militares temporários e no apoio às atividades desempenhadas pelos Órgãos Colegiados, Comissão de Promoções de Oficiais da Aeronáutica (CPO) e Comissão de Promoções de Graduados da Aeronáutica (CPG).

**2.1.3** Os trabalhos desempenhados pela referida Secretaria contribuem para o alcance dos objetivos estratégicos da Força Aérea Brasileira (FAB) relacionados à Gestão de Pessoas, com foco especial nas promoções existentes na carreira de oficiais e graduados do Comando da Aeronáutica (COMAER).

**2.1.4** Cumpre ressaltar, os serviços prestados pela Secretaria de Avaliação e Promoções servem de alicerce para a adoção de ações ligadas à valorização do efetivo, pautadas pela ascensão do militar com base na meritocracia, por meio da avaliação de sua conduta profissional e ética, quando em comparação com o nível de responsabilidades exigidas no seu grau hierárquico.

**2.1.5** Outrossim, sob a óptica de uma abordagem sistêmica, a SECPROM desempenha um papel central na coordenação do processo de avaliação de desempenho do COMAER. Ela realiza a coleta e a organização dos dados de desempenho individual dos avaliados, os processa e os transforma em resultados por meio da prestação de diversos tipos de assessoramento.

**Figura 1 – Funcionamento da Sistemática de Avaliação de Desempenho**

Fonte: SECPROM

## 2.2 ESTRUTURA REGIMENTAL

A SECPROM tem sua estrutura organizacional prevista pelo RICA 20-25, publicado pela Portaria nº 44/ASGOV, de 26 de maio de 2023. Seu organograma está expresso no Anexo A deste Plano – “Organograma da Secretaria de Avaliação e Promoções”.

## 2.3 ÁREA DE ATUAÇÃO E PARCERIAS

**2.3.1** A SECPROM está enquadrada entre os órgãos que compõem à Administração Pública Direta, o que significa dizer que, em última instância, seu principal resultado é o atingimento da Satisfação do Interesse Público, o qual é alcançado por meio da prestação de assessorias assertivas à Alta Administração da FAB, permitindo, ao COMAER, a melhoria contínua das capacidades individuais de seu capital humano.

**2.3.2** Como já foi trazido neste Plano, as atividades desempenhadas pela Secretaria de Avaliação e Promoções figuram nos macroprocessos de suporte da Cadeia de Valor da FAB, especificamente, no tópico 16, que é voltado à Gestão de Pessoas.

**2.3.3** No que tange aos trabalhos desempenhados pela SECPROM, é imperioso destacar que esta Secretaria não está isolada no tempo e no espaço. A elaboração de assessoramentos efetivos que sejam capazes de dar suporte às tomadas de decisão necessitam da colaboração de diferentes agentes envolvidos na Sistemática de Avaliação de Desempenho.

**2.3.4** Uma boa assessoria está embasada em dados verossímeis, os quais só existem se os parceiros envolvidos no processo avaliativo estejam engajados na correta realização das atividades e dos ritos processuais ligados à avaliação de desempenho. Um coordenador atendo ao cumprimento dos prazos eleva a capacidade de assessoramento rápido da SECPRM, por sua vez, avaliadores e revisores que buscam avaliar de forma responsável à conduta do avaliado, pautando-se pelos critérios previstos nas legislações vigentes e certos de que os resultados por eles produzidos impactam na vida profissional de seus avaliados, bem como, na própria capacidade da força de responder aos esforços individuais por meio das promoções que um militar pode receber em sua carreira, são essas atitudes expressas que impulsionam o desenvolvimento do capital intelectual do COMAER.

**2.3.5** Acerca do significado que o termo “parceiro” recebe neste Plano, faz-se mister destacar sua abrangência, uma vez que este abarca o rol de pessoas físicas ou jurídicas que se relacionam com a SECPRM, não se restringindo a mera relação funcional dentro da Sistemática de Avaliação de Desempenho, por meio dos agentes que atuam como fornecedores (fornecem os dados da avaliação de desempenho) e clientes (pessoas beneficiadas pela entrega dos resultados produzidos pela SECPRM).

## **2.4 MISSÃO, VISÃO E VALORES**

### **2.4.1 A MISSÃO**

A Secretaria de Avaliação e Promoções tem como missão institucional o assessoramento ao Comandante da Aeronáutica (CMTAER) nos assuntos que envolvam a avaliação de desempenho e promoções de oficiais e graduados do COMAER.

### **2.4.2 A VISÃO DE FUTURO**

A SECPRM tem como visão de futuro tornar-se uma das referências nacionais em sistemas de avaliação de desempenho, de classificação do mérito e de promoções, tanto pela qualidade, eficiência e permanente aprimoramento de seus processos, quanto pela integridade, confiabilidade e oportunidade da assessoria que presta à alta administração da Força Aérea Brasileira.

### **2.4.3 OS VALORES INSTITUCIONAIS**

**2.4.3.1** A SECPRM compartilha dos valores cultuados pelo próprio COMAER, os quais foram trazidos na DCA 11-45 – “Concepção Estratégica Força Aérea 100”. Esses princípios éticos guiam o comportamento de seus integrantes, pautando-se nos valores de disciplina, patriotismo, integridade, comprometimento e profissionalismo.

**2.4.3.2** Embora os valores expressos no parágrafo acima representem os princípios entendidos pela SECPRM como basilares para a atuação de todo o seu efetivo, não se pode afastar da evidência que outros diferentes princípios, os quais são norteadores de um comportamento justo e alinhado às necessidades da vida militar, são cultuados por meio de diversas ações, tais como o Programa de Fortalecimento de Valores (PFV) e as atividades ligadas às Oficinas de Desenvolvimento (OD).

## **2.5 INSTRUMENTOS LEGAIS RELATIVOS À INTEGRIDADE**

**2.5.1** Dada a importância do tema para a atuação das organizações como produtoras de geração de valor para a sociedade, em especial, àquelas que integram a Administração Pública,



os conceitos inerentes à gestão da integridade estão dispostos em diferentes normativos, tanto de âmbito externo, quanto interno.

**2.5.2** O Decreto nº 9.203/2017 dispôs sobre a governança no âmbito da Administração Pública e trouxe a Integridade como um dos princípios inerentes à Governança Pública, conforme previsto no inciso II de seu art. 3º. O presente dispositivo legal instituiu, ainda, em seu art. 19, a criação do programa de integridade pelos órgãos públicos, o qual se estrutura em quatro eixos, a saber:

- a) comprometimento e apoio da alta administração;
- b) existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou entidade;
- c) análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e
- d) o monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

**2.5.3** O decreto supramencionado estabeleceu a Controladoria Geral da União (CGU) como o órgão responsável pelo estabelecimento dos procedimentos necessários à estruturação, à execução e ao monitoramento dos programas de integridade da Administração Pública Federal. Sob essa responsabilidade, foi publicada a Portaria CGU nº 1.089/2018, que determina aos órgãos da administração pública federal a necessidade de instituir seus Programas de Integridade, por meio da publicação do Plano de Integridade.

**2.5.4** As ações relacionadas à gestão da integridade vêm ganhando maturidade na Administração Pública, um exemplo disso é a visão sistêmica que foi dada ao tema pela publicação do Decreto nº 11.529/2023, o qual institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (Sitai).

**2.5.5** Em âmbito interno, a Portaria nº 1.932/GC3, de 1º de novembro de 2019, estrutura o Programa de Integridade da Força Aérea Brasileira, designando o Estado-Maior da Aeronáutica (EMAER) como Unidade de Gerenciamento da Integridade (UGI), o Centro de Comunicação Social da Aeronáutica (CECOMSAER) como responsável pelas atribuições voltadas à promoção da transparência ativa, do acesso à informação e do tratamento de denúncias e o Centro de Controle Interno da Aeronáutica (CENCIAR) como responsável por verificar o funcionamento de controles internos, o cumprimento das recomendações de auditoria e a implementação de procedimentos administrativos para a responsabilização quando comprovada a ocorrência de dano ao Erário.

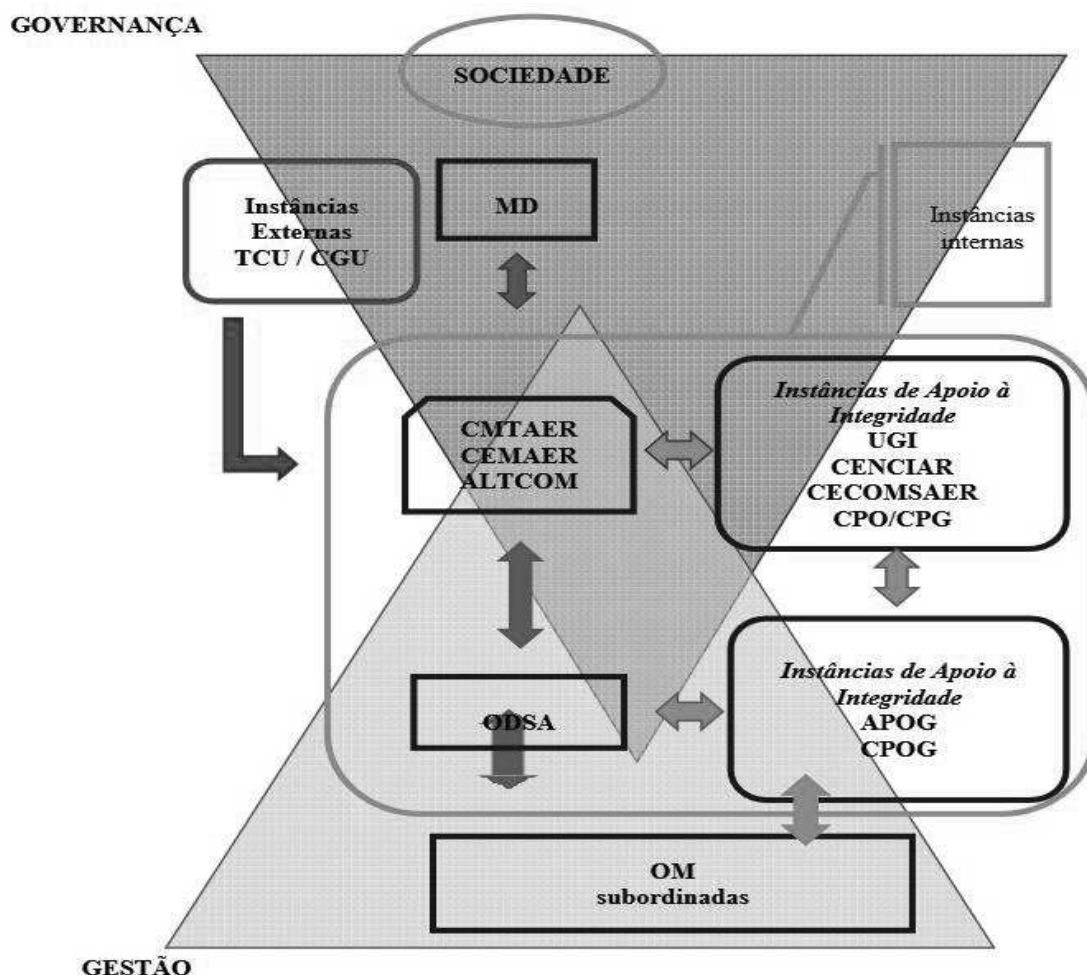
**2.5.6** Ainda em seu art. 6º, a supracitada portaria determinou que a UGI utilize toda a estrutura de governança institucional, a qual está prevista na DCA 16-1 “Diretriz de Governança do COMAER”, para o provimento de todo o apoio técnico e administrativo necessários ao seu funcionamento.

**2.5.7** Outro normativo interno, cujo assunto faz intersecção com a temática da integridade, é a DCA 16-2 “Diretriz da Gestão de Riscos do Comando da Aeronáutica”. Ela categoriza os riscos com base em sua natureza, entre os quais se destacam os riscos para a integridade, que são entendidos como as ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção. A gestão da integridade e a gestão de riscos, em especial, os dos riscos à integridade, são complementares e integram as ações de governança institucional.

**2.5.8** Este Plano de Integridade tem como referência a DCA 16-3 “Diretriz do Plano de Integridade da Força Aérea Brasileira”, cujo objetivo se voltou para o estabelecimento dos princípios e das medidas de monitoramento e prevenção de ocorrências de quebra de integridade no âmbito do COMAER. Ela trouxe, ainda, a estrutura da gestão da integridade,

destacando a atuação dos órgãos colegiados (CPO/CPG), apoiados pela SECPROM, como organismos da comissão de ética da FAB, tal como apresentado na figura abaixo.

**Figura 2 – Representação das Instâncias de Integridade no diagrama de Inter-relacionamento das Instâncias de Governança na estrutura organizacional do COMAER**



Fonte: DCA 16-3 “Plano de Integridade da Força Aérea Brasileira”

**2.5.9** Como já fora apresentado, a integridade na Administração Pública envolve a atuação do agente público dentro de um comportamento probo e cumpridor dos deveres previstos no Ordenamento Jurídico Brasileiro. Em especial, quando se trata dos militares, a natureza singular de suas missões de servidão à Pátria amplia os deveres comuns, os quais devem ser cumpridos por todas as categorias de agentes públicos. O ambiente da caserna eleva a complexidade desses deveres e os adapta à realidade dessas Instituições de Estado centenárias, que são alicerçadas nos princípios de hierarquia e disciplina.

**2.5.10** Os deveres específicos tratados acima foram normatizados pela Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares). O presente dispositivo legal apresenta os valores, a ética e os deveres específicos dos militares, conteúdo base para a gestão da integridade no âmbito das Forças Armadas.

**2.5.11** Além do normativo supramencionado, o Decreto-Lei nº 1.001/1969 (Código Penal Militar) e o Decreto nº 76.322/1975 (Regulamento Disciplinar da Aeronáutica – RDAer) normatizam os comportamentos que se desviam do que é esperado dos militares e as sanções aplicáveis a cada um deles, o primeiro é voltado às condutas consideradas como crimes militares e o segundo às transgressões disciplinares.

## **2.6 APOIO AOS ÓRGÃOS COLEGIADOS**

**2.6.1** Uma das principais atividades da Secretaria de Avaliação e Promoções é o apoio logístico-administrativo e técnico à realização das reuniões plenárias das subcomissões que compõem os Órgãos Colegiados, quais sejam a Comissão de Promoções de Oficiais da Aeronáutica (CPO) e a Comissão de Promoções de Graduados da Aeronáutica (CPG). Esses apoios podem ser entendidos da seguinte forma:

- a) apoio logístico-administrativo: compreende a todas as atividades de suporte logístico e administrativo à realização das reuniões plenárias da CPO e CPG. Esses apoios vão desde a publicação dos membros designados para comporem às subcomissões, a separação dos dossiês de militares para cada relator, a coordenação de apoio aéreo para o traslado das autoridades membros que forem de fora da região administrativa de Brasília, a reserva em hotéis de trânsito para as hospedagens, a coordenação do transporte terrestre, a coordenação do apoio de rancho e comissaria, entre outros; e
- b) apoio técnico: compreende a todo o suporte técnico às reuniões plenárias, que vai desde o apoio técnico da área de tecnologia da informação e comunicações, manifestado pela preparação para a realização de videoconferências e pela solução de problemas técnicos no sistema de votação virtual, até ao técnico-jurídico, manifestado pelo assessoramento jurídico que sustentam as tomadas de decisão dos relatores.

**2.6.2** Os apoios prestados pela SECROM aos órgãos colegiados são de suma importância para a própria gestão da integridade da Força Aérea Brasileira, haja vista que sem esses apoios, a CPO e a CPG, que são duas das principais instâncias de apoio à integridade, não conseguiriam realizar seus trabalhos de apreciação e julgamento dos comportamentos do capital humano do COMAER, em especial, no que tange à atuação ética e moral de seu efetivo, em atendimento aos elevados preceitos morais cultuados na caserna.

## **2.7 COMPETÊNCIA DOS ÓRGÃOS COLEGIADOS**

**2.7.1** A principal competência dos órgãos colegiados apoiados pela SECROM consiste na apreciação do comportamento profissional, ético e moral dos militares do Comando da Aeronáutica. Ambos os órgãos têm o provimento de cargos definidos em legislações específicas e são compostos por duas subcomissões, a saber:

- c) Subcomissão de 1ª Instância; e
- d) Subcomissão de Recursos.

### **2.7.2 COMISSÃO DE PROMOÇÕES DE OFICIAIS DA AERONÁUTICA (CPO)**

**2.7.2.1** A Comissão de Promoções de Oficiais da Aeronáutica (CPO) é prevista pela Lei nº 5.821, de 10 de novembro de 1972 (Lei de Promoções dos Oficiais da Ativa das Forças Armadas – LPOAFA) e regulamentada pelo RCA 20-25/2023 – “Regulamento para a Comissão de Promoções de Oficiais da Aeronáutica”. A CPO é um órgão consultivo e

deliberativo do Comando da Aeronáutica, cujo objetivo é o assessoramento ao Comandante da Aeronáutica nos assuntos relativos às promoções dos oficiais da Aeronáutica.

**2.7.2.2** As competências da CPO foram trazidas pelo art. 2º do supracitado regulamento, conforme disposto abaixo:

Art. 2º Compete à CPO:

- I - analisar, qualitativa e quantitativamente, os conceitos profissional e moral de aspirantes a oficial e oficiais, de acordo com o Regulamento de Promoções de Oficiais (REPROA) e com a DCA 36-2, a qual trata do planejamento do fluxo de carreira dos oficiais da ativa da Aeronáutica;
- II - selecionar oficiais para compor os Quadros de Acesso, com vistas às promoções pelos critérios de antiguidade, merecimento e escolha, este último para acesso ao primeiro posto de oficial-general;
- III - selecionar oficiais para realizarem os cursos regulamentares de carreira ou equivalentes, exigidos para promoção;
- IV - organizar e submeter à aprovação do Comandante da Aeronáutica os Quadros de Acesso para promoção, de acordo com os critérios estabelecidos no REPROA; e
- V - assessorar o Comandante da Aeronáutica nas situações que resultem da aplicação da Lei nº 5.821, de 1972, do REPROA e da legislação pertinente à sistemática de promoções e de fluxo de carreira de oficiais.

**2.7.2.3** No que concerne ao provimento dos cargos, a CPO tem a seguinte constituição:

- a) **Presidente da CPO:** Chefe do Estado-Maior da Aeronáutica;
- b) **Presidente da Subcomissão de 1ª Instância da CPO:** Comandante-Geral do Pessoal;
- c) **Presidente da Subcomissão de Recursos da CPO:** Presidente da CPO (Chefe do Estado-Maior da Aeronáutica); e
- d) **Secretário da CPO:** Secretário de Avaliação e Promoções.

### **2.7.3 COMISSÃO DE PROMOÇÕES DE GRADUADOS DA AERONÁUTICA (CPG)**

**2.7.3.1** A Comissão de Promoções de Graduados da Aeronáutica (CPG) é prevista pelo Decreto nº 881, de 23 de julho de 1993 (Regulamento de Promoções de Graduados da Aeronáutica – REPROGAER) e regulamentada pelo RCA 21-27/2023 – “Regulamento para a Comissão de Promoções de Graduados da Aeronáutica”. A CPG é um órgão permanente encarregado do processamento dos assuntos relativos às promoções no Corpo do Pessoal Graduado da Aeronáutica (CPGAER).

**2.7.3.2** As competências da CPG foram trazidas pelo art. 2º do supracitado regulamento, conforme disposto abaixo:

Art. 2º Compete à CPG:

- I - executar as atribuições previstas no art. 35 do Decreto nº 881, de 23 de julho de 1993, que aprovou o Regulamento de Promoções de Graduados da Aeronáutica (REPROGAER), procedendo à análise de mérito dos Graduados fundamentada nos conceitos profissional e moral para selecionar a composição dos Quadros de Acesso com vistas às promoções pelos critérios de antiguidade e de merecimento, nos termos da Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, que dispõe sobre o Estatuto dos Militares, e de normas correlatas;
- II - emitir parecer para realização de cursos e estágios regulamentares de carreira exigidos para promoção;
- III - emitir parecer para realização de Exames de Seleção ao Curso de Formação de Oficiais (CFOE) e ao Estágio de Adaptação ao Oficialato (EAOE); e
- IV - emitir parecer para prorrogação de tempo de serviço dos graduados integrantes do QSS, QTA e QCB.

**2.7.3.3** No que concerne ao provimento dos cargos, a CPG tem a seguinte constituição:

- a) **Presidente da CPG:** Secretário de Avaliação e Promoções;
- b) **Presidente da Subcomissão de 1ª Instância da CPG:** Secretário da CPG (Coronel do Quadro de Oficiais Aviadores, da ativa);
- c) **Presidente da Subcomissão de Recursos da CPG:** Presidente da CPG (Secretário de Avaliação e Promoções) e
- d) **Secretário da CPG:** Coronel do Quadro de Oficiais Aviadores, da ativa.

### 3 ANÁLISE INSTITUCIONAL SOBRE A INTEGRIDADE

#### 3.1 SITUAÇÃO ATUAL

**3.1.1** O primeiro passo para o alcance de resultados efetivos inerentes à gestão da integridade é fortalecer os aspectos psicológicos relacionados à motivação humana que levem à prática de comportamentos que são esperados pela Administração. Pensar os princípios que nutram um ambiente ético e íntegro, bem como, executar as ações necessárias para incuti-los e fortalecê-los no efetivo é parte fundamental para lograr êxito nesse objetivo.

**3.1.2** Dessa forma, a SECPROM utiliza de toda a sua estrutura formalizada, com organograma, competências e atribuições bem definidos, de forma a possibilitar um favorecimento da gestão da integridade e a perpetuação das boas práticas do agente público.

**3.1.3** Quando se trata das ações adotadas por esta Secretaria para a promoção dos valores éticos-morais que devem ser cultuados no COMAER, a SECPROM lança mão do maior *case* de sucesso da FAB na temática voltada à Integridade, que é o Programa de Formação e Fortalecimento de Valores (PFV). Esse programa é disciplinado pelo MCA 909-1 “Programa de Formação e Fortalecimento de Valores – PFV” e é a prova real da capacidade da Força Aérea de difundir a doutrina institucional com parâmetros centralizados e uma execução descentralizada, cuja metodologia é aplicada em todas as organizações militares.

**3.1.4** No caso específico da SECPROM, o PFV foi unificado ao Programa de Educação Financeira (PEF), ambos coordenados pela Assessoria de Desenvolvimento Institucional (ADI). Anualmente, esse programa segue um cronograma para a promoção dos valores e preceitos trazidos em sua norma disciplinadora, a difusão desse conteúdo é realizada por meio de palestras ao efetivo, as quais são realizadas por militares ou civis de elevada distinção, que são capazes de passar os conceitos doutrinários, não se limitando aos aspectos técnicos abordados, mas os traduzindo na vida prática das pessoas, por meio do compartilhamento de suas experiências pessoais.

**3.1.5** Cumpre ressaltar, a modalidade escolhida para a realização do PFV é proposital. A utilização das palestras presenciais, em detrimento da utilização de meios mais álgidos como formulários ou vídeos instrutivos, busca adicionar o fator humano na dinâmica de instrução. Com a utilização desse elemento, o homem, a capacidade do programa de alcançar seu objetivo, qual seja o de atingir as pessoas de forma a desencadear gatilhos psicoemocionais que venham a influenciar seu comportamento, é elevada exponencialmente.

**3.1.6** Ainda sobre a promoção desses valores fundamentais da instituição e da vida militar, a SECPROM possui mais uma ferramenta de apoio à integridade que são as Oficinas de Desenvolvimento. Essas oficinas são coordenadas pela ADI e consistem na realização de dinâmicas de grupo para os militares dos níveis hierárquicos de 3º Sargentos até Capitães. Essas dinâmicas envolvem atividades que buscam a interação entre seus participantes, tais como debates, encenações que representam momentos da vida pessoal e profissional, resolução de tarefas, entre outros.

**3.1.7** Sob essa ótica do desenvolvimento das capacidades individuais, as Oficinas de Desenvolvimento se voltam ao aprimoramento das chamadas *Soft Skills*, ou seja, as competências relacionadas ao comportamento do indivíduo, muito mais atreladas à personalidade e às experiências, do que propriamente à formação profissional. Essas habilidades estão intrinsecamente relacionadas à inteligência emocional e à capacidade do

relacionamento interpessoal. Entre as principais habilidades enquadradas nesse conceito, podem-se destacar:

- a) comunicação eficaz;
- b) escrita;
- c) empatia;
- d) colaboração;
- e) organização e planejamento;
- f) flexibilidade;
- g) resiliência;
- h) trabalhar sob pressão;
- i) capacidade de resolver problemas;
- j) relacionamento interpessoal;
- k) liderança;
- l) visão estratégica;
- m) negociação; e
- n) **ética**.

**3.1.8** Essa ferramenta alia-se ao programa de integridade na medida em que as atividades supracitadas utilizam como base os princípios expressos na norma disciplinadora do Programa de Formação e Fortalecimento de Valores. Essas dinâmicas buscam, ainda, reproduzir possíveis cenários de quebras de integridade nas atividades envolvendo os processos de avaliação e análise da avaliação de desempenho, o que permite confrontar o público-alvo para identificar claramente as práticas que possam ser enquadradas nesse tipo de situação, haja vista que o primeiro passo para coibir essas atitudes nocivas é conseguir identificá-las.

**3.1.9** A partir das informações expostas neste Plano, as conclusões sobre o diagnóstico que envolvem a gestão da integridade permitem inferir que a SECPROM está suficientemente estruturada e dispõe de sólidas ferramentas, as quais são capazes, não só de coibir a prática de comportamentos fraudulentos e corruptivos, como, também, de solidificar e promover condutas ligadas às boas práticas no âmbito da Administração Pública, permitindo que a organização alcance seus objetivos institucionais de forma eficiente e eficaz.

**3.1.10** Assim, no que concerne aos valores éticos e à própria integridade, pode-se inferir que a ocorrência de riscos à integridade que possam vir a impactar o alcance dos objetivos organizacionais da SECPROM é relativamente baixa. Entretanto, essa condição não afasta da organização a necessidade de implementar as ações que visem prevenir a ocorrência desses eventos e, nos casos de efetiva quebra da integridade, realizar as ações para mitigar seus efeitos negativos para a organização.

**3.1.11** O presente Plano e as ações adotadas em âmbito interno ligadas à gestão da integridade materializam o comprometimento da Alta Administração da SECPROM com o tema, em especial, no tocante ao combate aos comportamentos que denotem atitudes de fraudes e corrupção.

## **3.2 ESTRUTURA DE GESTÃO DA INTEGRIDADE DA SECPROM**

**3.2.1** Como foi apresentado no item 2.5.8 deste Plano, o Estado-Maior da Aeronáutica (EMAER), como Unidade de Gerenciamento de Integridade (UGI), definiu a Estrutura de Gestão da Integridade do Comando da Aeronáutica com base na Estrutura de Governança da FAB, conforme disposto na DCA 16-3/2018.

**3.2.2** Nessa estrutura figuram as Assessorias de Governança (ASGOV) dos Órgãos de Direção Setorial e Assessoramento Direto e Imediato ao Comandante da Aeronáutica (ODSA) como Instâncias de Apoio à Integridade, cuja atribuição é auxiliar o EMAER na execução do Programa de Integridade da FAB nos seus respectivos âmbitos de atuação.

**3.2.3** Na SECPROM, a estrutura de integridade está disposta da seguinte forma:

- a) Alta Administração: Secretário e Vice-Secretário de Avaliação e Promoções;
- b) Assessoria de Governança (ASGOV);
- c) Assessoria de Desenvolvimento Institucional (ADI); e
- d) Assessoria de Controle Interno (ACI).

### **3.2.4 COMPETÊNCIAS DAS INSTÂNCIAS DA ESTRUTURA DA INTEGRIDADE DA SECPROM**

#### **3.2.4.1 Competências da Alta Administração:**

**3.2.4.1.1** Aprovar as medidas de promoção da ética e as regras de conduta para militares e servidores, observando, no mínimo, os seguintes normativos:

- a) Lei nº 6.880/1980 (Estatuto dos Militares);
- b) Decreto nº 1.171/1994 (Código de Ética Profissional do Poder Executivo Federal);
- c) Decreto nº 6.029/2007 (Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal);
- d) MCA 909-1/2022 (Programa de Formação e Fortalecimento de Valores); e
- e) DCA 909-2/2020 (Conselho de Ética Militar da Força Aérea Brasileira).

**3.2.4.1.2** Decidir sobre o tratamento de conflitos de interesses e nepotismo, observado o disposto na DCA 16-3/2018 e demais normativos da Administração Pública.

**3.2.4.1.3** Determinar o tratamento de denúncias recebidas pelo CECOMSAER, por meio do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal e encaminhadas a este ODSA.

**3.2.4.1.4** Determinar a implementação de procedimentos de responsabilização, instaurando procedimentos de apuração de desvio de conduta, seja por processo disciplinar, inquérito policial militar ou sindicância, conforme prevê a legislação do COMAER sobre o tema.

#### **3.2.4.2 Competências da Assessoria de Governança (ASGOV):**

**3.2.4.2.1** Coordenar a implementação das ações de promoção da ética e das regras de conduta para os militares e servidores da SECPROM;

**3.2.4.2.2** Atuar junto ao CECOMSAER para a promoção da transparência ativa e do acesso à informação, observando o disposto na Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação - LAI) e no Decreto nº 7.724/2012 (Regulamentação da LAI).

**3.2.4.2.3** Acompanhar junto à Assessoria Jurídica o andamento dos procedimentos de responsabilidade de militares da SECPROM relacionados à quebra de integridade, conflitos de interesse ou nepotismo.



**3.2.4.2.4** Coordenar o gerenciamento de riscos de integridade, com base na DCA 16-2 “Gestão de Riscos do COMAER”, dando preferência aos processos finalísticos da Organização, monitorando as ações de contingências propostas para a mitigação dos riscos.

**3.2.4.2.5** Coordenar a revisão, quando necessário, do Plano de Integridade da SECPRM.

**3.2.4.2.6** Apoiar ou subsidiar com informações a UGI do COMAER, quando solicitado.

**3.2.4.3** Competências da Assessoria de Desenvolvimento Institucional (ADI):

**3.2.4.3.1** Coordenar as atividades do Programa de Fortalecimento de Valores na SECPRM, relacionando os valores com temas voltados ao estabelecimento de uma cultura de integridade na Organização.

**3.2.4.3.2** Coordenar as atividades das Oficinas de Desenvolvimento (OD), com a promoção de dinâmicas relacionadas aos aspectos éticos e morais, na busca por fortalecer uma forte cultura organizacional, centrada na conduta íntegra do efetivo.

**3.2.4.4** Competências da Assessoria de Controle Interno (ACI):

**3.2.4.4.1** Verificar o funcionamento dos controles internos e o cumprimento das recomendações de auditoria, observado o disposto nas Instruções Normativas: CGU nº 03, de 9 de junho de 2017, e CGU nº 08, de 6 de dezembro de 2017; além dos normativos do Centro de Controle Interno da Aeronáutica (CENCIAR).

**3.2.4.4.2** Propor à Alta Administração medidas de controles contra a quebra de integridade em todos os assuntos legais e formais relativos à pessoal, administração orçamentária, financeira, patrimonial, de custos e à contabilidade.

**3.2.4.4.3** Prevenir ações de quebra de integridade na execução dos diversos contratos administrativos em vigor durante toda a sua vigência, em especial, a cada renovação.

## 4 GESTÃO DE RISCOS À INTEGRIDADE

**4.1** Os riscos à integridade, pelo entendimento deste Plano e de sua diretriz de referência, a DCA 16-3/2018 – “Plano de Integridade da Força Aérea Brasileira”, não se limitam às infrações a leis e normas, mas também a quebras de integridade, que podem ser entendidas como o recebimento ou oferta de propina, fraudes, nepotismo, desvio de verbas, práticas antiéticas, abuso de poder, conflito de interesses e uso indevido ou vazamento de informações.

**4.2** Um ambiente favorável ao cometimento desses atos é considerado uma grande vulnerabilidade para as organizações, podendo comprometer, inclusive, o alcance dos objetivos organizacionais. No âmbito militar, essas quebras de integridade podem ser enquadradas como transgressões disciplinares ou crimes militares, de acordo com a sua gravidade e com as legislações específicas do COMAER que versam sobre o tema.

**4.3** Os riscos à integridade da SECPROM são levantados e acompanhados em conjunto com as atividades do Plano de Gerenciamento de Riscos da Secretaria de Avaliação e Promoções (PCA 16-15/2022) e obedecerão aos critérios estabelecidos nele. O referido normativo traz, ainda, o apetite a risco deste ODSA.

**4.4** No que se refere aos riscos para a integridade, a DCA 16-3/2018 identifica aquelas mais relevantes e comuns nas organizações públicas, conforme disposto abaixo:

- a) **abuso de posição/poder em favor de interesses privados:** concussão (exigir, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida), falsificação de informações para interesse privado, esquivar-se do cumprimento de obrigações e outras formas de favorecimento (a outros ou para si);
- b) **nepotismo:** é uma forma específica de abuso de poder ou posição em favor de interesses privados, no qual os principais favorecidos são os familiares dos envolvidos. A prática do nepotismo é vedada por força do Decreto nº 7.203/2010. Para efeito desse Decreto, familiar se trata de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, conforme apresentado no Anexo B – Graus de parentesco para fins de nepotismo, neste Plano. Acerca da prática do nepotismo, ele pode ser entendido de duas formas:
  - nepotismo presumido (contratação de familiares para: cargos em comissão e função de confiança; vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público; contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação); e
  - apuração específica (nepotismo cruzado; contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados; e nomeações/contratações não previstas expressamente no decreto).
- c) **conflito de interesses:** é a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, os quais possam comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Conforme disposto em legislação, alguns exemplos de situações que configurem conflito de interesses são: uso de informação privilegiada, relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão, atividade privada incompatível com o cargo, atuar como intermediário junto à administração, praticar ato em benefício de pessoa

jurídica (em que participe o servidor ou parente), receber presente de quem tenha interesse em decisão e prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão;

- d) **pressão interna/externa ilegal ou antiética para influenciar agente público:** são pressões explícitas ou implícitas de natureza hierárquica (interna), de colegas de trabalho (organizacional), política ou social (externa), que podem influenciar indevidamente a atuação do agente público. As situações enquadradas pela legislação que envolvam esse risco são:
  - influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta indevida e ações de retaliação contra possíveis denunciantes (pressões internas ilegais); e
  - *lobby* realizado fora dos limites legais ou de forma antiética e pressões relacionadas a tráfico de influência (pressões externas ilegais).
- e) **solicitação ou recebimento de vantagem indevida:** risco à integridade que é enquadrado como corrupção passiva, conforme previsto no art. 317 do Código Penal. É caracterizado como o recebimento ou solicitação, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.
- f) **utilização de recursos públicos em favor de interesses privados:** algumas formas de utilização de verbas e fundos públicos em favor de interesses privados são:
  - apropriação indevida;
  - peculato (subtração ou desvio, mediante abuso de confiança, de dinheiro público ou de coisa móvel apreciável, para proveito próprio ou alheio, por funcionário público que os administra ou guarda);
  - outras formas de utilização de recursos públicos para uso indevido (carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório etc.); e
  - irregularidades em contratações públicas.

**4.5** As hipóteses de riscos à integridade expressos acima não exaurem todas as possibilidades de manifestação de riscos para a integridade, tendo como intenção apenas facilitar a identificação dos riscos.

**4.6** Acerca dos riscos à integridade que envolvem a prática de nepotismo, é imperioso destacar que o provimento dos cargos existentes na SECPROM é, em quase sua totalidade, ocupado por profissionais que foram submetidos a concurso público, temporários ou de carreira, designados para as funções de acordo com sua posição hierárquica e especialidade ou quadro. Diante dessa situação, é possível presumir que as hipóteses de quebra de integridade referentes a contratações que envolvam nepotismo são quase nulas no âmbito desta Secretaria.

**4.7** Não obstante ao que foi apresentado no item anterior, é preciso dar especial atenção ao provimento de Cargos Comissionados Executivos (CCE). Essa modalidade de contratação refere-se aos cargos de confiança disponíveis no COMAER e, por serem de livre nomeação e exoneração, não envolve os mesmos critérios de ampla concorrência entre pares como nas formas de contratação previstas no item acima. Por esse motivo, aos cotados para assumirem os cargos comissionados existentes na SECPROM deverão ter analisados:

- a) seu currículo profissional;
- b) o ateste prático de suas habilidades técnicas para a assunção do cargo pretendido;

- c) se ex-militar, das Forças Armadas ou Auxiliares, o histórico de sua conduta militar;
- d) se ex-militar, das Forças Armadas ou Auxiliares, se possuidor ou não de qualquer punição nos últimos 10 (dez) anos que serviu a instituição de caráter militar;
- e) sua vida pessoal, profissional e antecedentes criminais (investigação social);  
e
- f) se a indicação teve influência de parente próximo (conforme tabela de grau de parentesco, anexa a este Plano) ou se envolve algum conflito de interesses.

**4.8** Em complemento, no que tange aos riscos à integridade relacionados ao conflito de interesses, é de vital importância destacar que as informações sigilosas, que forem obtidas em razão do cargo, não poderão ser utilizadas, em qualquer tempo, isto é, mesmo que depois de ultrapassados os 6 (seis) meses de quarentena, contados a partir do desligamento do cargo.

**4.9** Cabe ressaltar, o descumprimento do disposto acima não se confunde com os crimes mais graves, previstos no Código Penal Militar, alusivos à utilização de informações restritas que coloquem em risco a soberania do país para a obtenção de vantagens pessoais.

**4.10** Ao considerarmos uma análise de risco, é de elevada importância identificar as características ambientais que possam levar a uma maior incidência de eventos de risco, haja vista que quanto maior o contato com situações que possam ensejar um evento de risco, maior serão as chances de seu acometimento. No caso específico da SECPRM, um ponto a ser frisado é o fato da organização lidar continuamente com informações de caráter pessoal e restrito, as quais são protegidas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Essa característica impõe à SECPRM a necessidade de dar especial atenção aos riscos envolvendo a gestão da informação, tanto para inibir a utilização de dados restritos para vantagens pessoais ou de terceiros, quanto para evitar o vazamento de informações.

**4.11** No que diz respeito à prevenção dos eventos de risco trazidos no item anterior, esta Secretaria adota algumas ações de prevenção, tais como a utilização do Termo de Compromisso de Manutenção de Sigilo (Anexo C), o qual é assinado por todos os militares e civis que se apresentam para servir na SECPRM, e a promoção de palestras para a conscientização do efetivo sobre a importância do sigilo dos dados restritos, bem como, dos efeitos negativos ligados ao vazamento de informações pessoais e daquelas classificadas em grau de sigilo.

## 5 MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

**5.1** Conforme descrito no Plano de Integridade da FAB, o monitoramento da gestão da integridade se dará pela atualização anual das análises da gestão de riscos para a integridade, com fundamento nos fatos de relevância que tenham acontecido no ano anterior, tanto para as atualizações voltadas ao incremento da Integridade, quanto aquelas inerentes às quebras de integridade.

**5.2** Esse monitoramento pode ser entendido como a fiscalização de como o cenário de riscos afetos a projetos e atividades da organização vem progredindo, com fulcro especial no plano de resposta aos riscos, cujas medidas deverão ser monitoradas e avaliadas com relação ao nível de desempenho esperado. Cabe ressaltar, que o responsável pelo monitoramento é o próprio proprietário do risco, sob supervisão da Assessoria de Governança.

**5.3** Os proprietários dos riscos deverão comunicar à Assessoria de Governança eventuais situações de riscos ou de “quase incidentes” de quebras de integridade, conforme cada caso, a fim de permitir uma avaliação qualitativa da gestão dos riscos para a integridade e dos controles internos em utilização. Esses proprietários de riscos estão especificados no Plano de Gerenciamento de Riscos da Secretaria de Avaliação e Promoções (PCA 16-15/2022).

**5.4** A Assessoria de Governança da SECPROM utilizará as informações de denúncia encaminhadas pelo CECOMSAER, oriundas do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal, que são enviadas através da ferramenta E-OUV, para avaliar a gestão de riscos para a integridade, a fim de assessorar a Alta Administração da SECPROM sobre possíveis alterações nos procedimentos. O fluxo para o tratamento de denúncias no COMAER está apresentado no Anexo D deste Plano.

**5.5** Um monitoramento efetivo da gestão de riscos é inexistente se não houver a presença de responsáveis pelo controle e fiscalização das atividades. Nesse sentido, os controles internos estão estruturados em 3 linhas de defesa, conforme disposto no quadro abaixo:

**Figura 3 – As Três Linhas de Defesa no COMAER**

1ª LINHA DE DEFESA	2ª LINHA DE DEFESA	3ª LINHA DE DEFESA
Gestores ou proprietários do risco	Controle de Riscos e Conformidade	Avaliação da Gestão de Riscos
Gestores das OM	Assessorias de Governança (AsGov)	CENCIAR
Implementa a gestão de riscos	Verifica a conformidade da gestão de riscos com as orientações do ODSA e do EMAER	Realiza avaliação independente da gestão de riscos, reportando-se ao órgão de Governança do ODSA ou EMAER

Fonte: DCA 16-2 “Gestão de Riscos do Comando da Aeronáutica”

**5.6** Ante ao exposto, fica evidente que a SECPROM tem um papel protagonista nas duas linhas de defesa iniciais. A primeira linha consiste na atuação dos gestores internos e a segunda, por sua vez, é representada pela atuação de coordenação e fiscalização da Assessoria de Governança.

**5.7** Os controles internos para o monitoramento dos riscos para a integridade deverão ser cadastrados no Sistema de Gestão Estratégica da Aeronáutica (GPAer) até **31 DEZ 24**.

**5.8** A Assessoria de Controle Interno avaliará, anualmente, o processo de gestão de riscos para a integridade do setor escolhido para a inspeção, a fim de examinar se a abrangência dos riscos identificados e a adequação dos controles internos são adequados.

## **6 DISPOSIÇÕES FINAIS**

**6.1** A principal característica deste Plano de Integridade é ser pautado por atividades de caráter contínuo. Os direcionamentos e as ações trazidas por este Plano devem ser incorporados na rotina da instituição, a fim de que o objetivo de alcançar o fomento de uma cultura organizacional, voltada à promoção das práticas ligadas à integridade, possa ser alcançado por meio da incorporação do comportamento ético como prática regular da organização.

**6.2** Este Plano de Integridade será publicado no Boletim do Comando da Aeronáutica (BCA) e disponibilizado na página eletrônica da SECPROM, na *Intraer*.

**6.3** O Plano de Integridade da SECPROM será atualizado por iniciativa do Secretário de Avaliação e Promoções ou do Vice-Secretário de Avaliação e Promoções, em coordenação com os integrantes da estrutura de gestão da integridade desta Secretaria, sempre que julgado necessário.

**6.4** Os casos não previstos serão apreciados pelo Secretário de Avaliação e Promoções.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 8946, 21 out. 1969.

BRASIL. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a Política de Governança da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 3, 23 nov. 2017.

BRASIL. Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e da Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 4, 17 maio 2023.

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

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 2.102/GC3, de 18 de dezembro de 2018. Aprova a reedição do Plano Estratégico Militar da Aeronáutica: PCA 11-47. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, n. 222, 20 dez. 2018.

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 407/GC3, de 8 de novembro de 2022. Aprova a Diretriz de Governança no COMAER: DCA 16-1. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, n. 210, 11 nov. 2022.

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 28/EGE1, de 31 de agosto de 2022. Aprova a reedição da Diretriz de Gestão de Riscos no Comando da Aeronáutica: DCA 16-2. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, n. 202, 27 out. 2022.

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 1.868/GC3, de 20 de novembro de 2018. Aprova a edição do Plano de Integridade da Força Aérea Brasileira: DCA 16-3. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, n. 202, 21 nov. 2018.

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 21/ISC, de 24 de agosto de 2022. Aprova a reedição do Programa de Formação e Fortalecimento de Valores - PFV: MCA 909-1. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, n. 162, 29 ago. 2022.

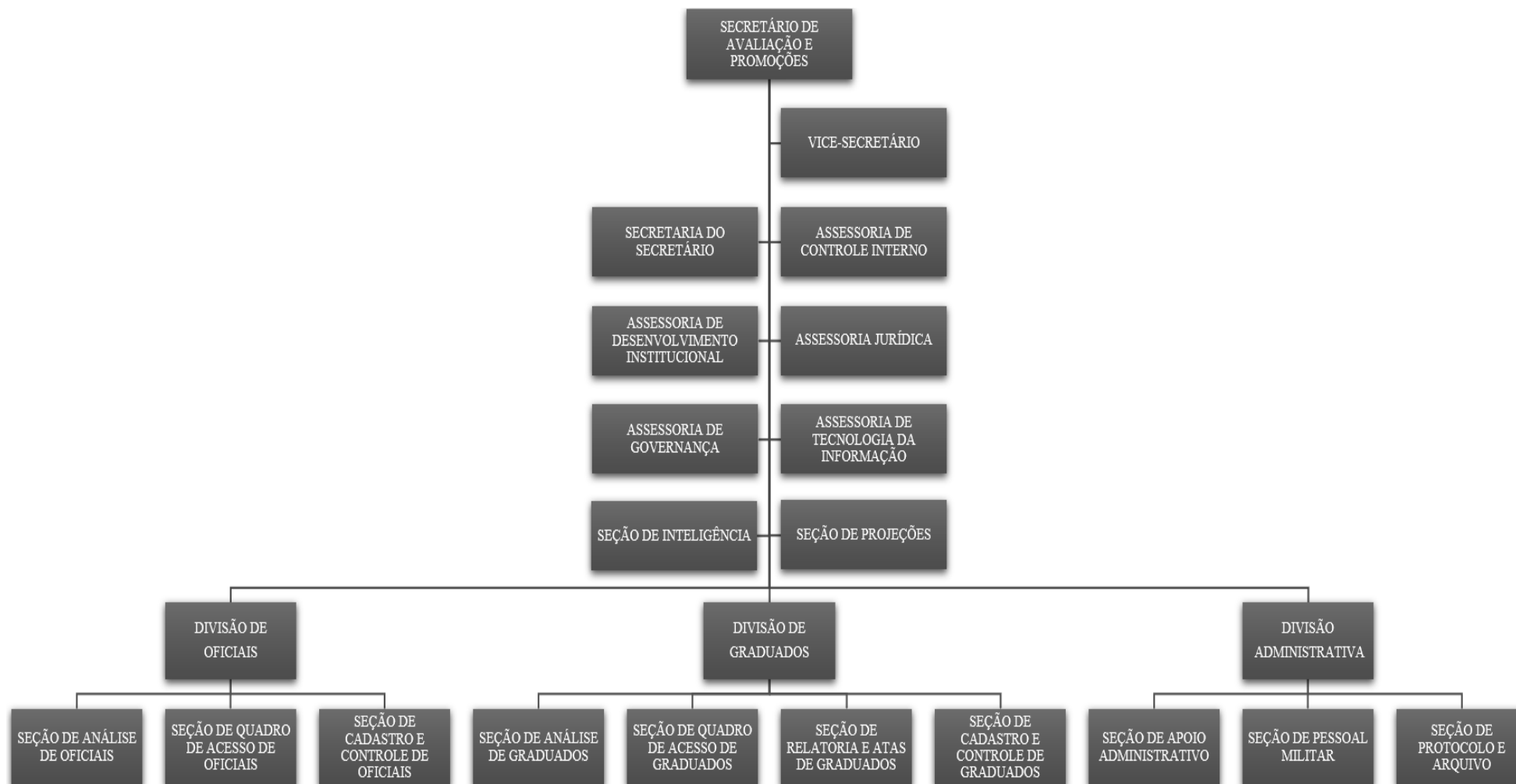
BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Gabinete do Comandante da Aeronáutica. Portaria nº 413/GC3, de 25 de novembro de 2022. Aprova o Regulamento da Secretaria de Avaliação e Promoções. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, n. 221, 02 dez. 2022.

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Secretaria de Avaliação e Promoções. Portaria nº 496/GC3, de 21 de abril de 2023. Aprova o Regulamento para a Comissão de Promoções de Oficiais da Aeronáutica: RCA 20-25. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, n. 75, 26 abr. 2023.



BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Secretaria de Avaliação e Promoções. Portaria nº 495/GC3, de 21 de abril de 2023. Aprova o Regulamento para a Comissão de Promoções de Graduados da Aeronáutica: RCA 21-27. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, n. 75, 26 abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Secretaria de Avaliação e Promoções. Portaria nº 44/ASGOV, de 26 de maio de 2023. Aprova o Regimento Interno da Secretaria de Avaliação e Promoções: RICA 20-25. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, n. 98, 30 maio 2023.

**Anexo A – Organograma da Secretaria de Avaliação e Promoções**

Anexo B – Graus de parentesco para fins de nepotismo

GRAUS DE PARENTESCO PARA FINS DE NEPOTISMO  
(Autoridade Nomeante e Cônjuge)

FORMAS DE PARENTESCO			GRAUS DE PARENTESCO		
			1º GRAU	2º GRAU	3º GRAU
Parentes Consanguíneos	Em linha reta	Ascendentes	PAIS (INCLUSIVE MADASTRA E PADASTRO)	AVÓS	BISAVÓS
		Descendente	FILHOS	NETOS	BISNETOS
	Em linha colateral			IRMÃOS	TIOS E SOBRINHOS (E SEUS CÔNJUGES)
Parentes por Afinidade	Em linha reta	Ascendentes	SOGROS (INCLUSIVE MADASTRA E PADASTRO DO CÔNJUGE OU COMPANHEIRO)	AVÓS DO CÔNJUGE OU COMPANHEIRO	BISAVÓS DO CÔNJUGE OU COMPANHEIRO
		Descendente	ENTEADOS, GENROS, NORAS (INCLUSIVE DO CÔNJUGE OU COMPANHEIRO)	NETOS (EXCLUSIVOS DO CÔNJUGE OU COMPANHEIRO)	BISNETOS (EXCLUSIVOS DO CÔNJUGE OU COMPANHEIRO)
	Em linha colateral			CUNHADOS (IRMÃOS DO CÔNJUGE OU COMPANHEIRO)	TIOS E SOBRINHOS DO CÔNJUGE OU COMPANHEIRO (E SEUS CÔNJUGES)

**Observação:** o cônjuge ou companheiro, embora não seja considerado parente, encontra-se sujeito às vedações contidas na Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal.

**Anexo C – Modelo do Termo de Compromisso de Manutenção de Sigilo (TCMS)**

ACESSO RESTRITO

De acordo com o art. 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 e art. 55 do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012.



**MINISTÉRIO DA DEFESA**  
**COMANDO DA AERONÁUTICA**  
**SECRETARIA DE AVALIAÇÃO E PROMOÇÕES**

**TERMO DE COMPROMISSO DE MANUTENÇÃO DE SIGILO – TCMS**

Nome: \_\_\_\_\_  
Nacionalidade: \_\_\_\_\_ CPF: \_\_\_\_\_  
Identidade: \_\_\_\_\_  
Pai: \_\_\_\_\_  
Mãe: \_\_\_\_\_  
Endereço: \_\_\_\_\_  
Cidade: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_

Perante o Comando da Aeronáutica, declaro ter ciência inequívoca da legislação sobre o tratamento de informação classificada e de informação pessoal cuja divulgação possa causar risco ou dano à segurança da sociedade ou do Estado, e me comprometo a guardar o sigilo necessário, nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e a:

- a) tratar o conteúdo das informações classificadas em qualquer grau de sigilo, ou dos materiais de acesso restrito, sem divulgá-lo a terceiros;
- b) preservar o conteúdo das informações classificadas em qualquer grau de sigilo, ou dos materiais de acesso restrito, sem divulgá-lo a terceiros;
- c) não praticar quaisquer atos que possam afetar o sigilo ou a integridade das informações classificadas em qualquer grau de sigilo, ou dos materiais de acesso restrito; e
- d) não copiar ou reproduzir, por qualquer meio ou modo: (i) informações classificadas em qualquer grau de sigilo; (ii) informações relativas aos materiais de acesso restrito do Ministério da Defesa, salvo com autorização da autoridade competente.

Brasília, 20 de novembro de 2023.

---

(Assinatura por extenso do Militar)

FULANO DE TAL MAJ AV

1ª Testemunha – Id. XXX.XXX – CPF XXX.XXX.XXX-XX

CICLANO DE TAL 2S SEL

2ª Testemunha – Id. XXX.XXX – CPF XXX.XXX.XXX-XX

ACESSO RESTRITO

De acordo com o art. 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 e art. 55 do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012.

## Anexo D – Fluxo para tratamento de denúncias no COMAER

