

MINISTÉRIO DA DEFESA COMANDO DA AERONÁUTICA SECRETARIA DE ECONOMIA, FINANÇAS E ADMINISTRAÇÃO DA AERONÁUTICA			
PUBLICAÇÃO	GRAU DE SIGILO	APROVAÇÃO	VALIDADE
NOREFA/SEGT/02	OSTENSIVO	27 JAN 2025	PERMANENTE
ASSUNTO: PROCEDIMENTOS PARA INSTAURAÇÃO E CONDUÇÃO DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO (CPCA) NA SEFA E ORGANIZAÇÕES MILITARES (OM) SUBORDINADAS.			
ANEXO: Anexo A – Relatório de Notícia de Assédio (RNA) Anexo B – Mapeamento do Processo de Notícia de Assédio – Preenchimento Eletrônico Anexo C – Mapeamento do Processo de Notícia de Assédio – Atendimento Presencial Anexo D – Relatório Semestral de Ações da CPCA Anexo E – Crimes Sexuais, Crimes Contra a Dignidade Sexual e Condutas de Caráter Sexual Inapropriadas			
DISTRIBUIÇÃO SEFA E OM SUBORDINADAS			

1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 OBJETIVO

Estabelecer as estratégias de prevenção, canais seguros e acessíveis para a notificação e procedimentos de apuração necessários ao enfrentamento das situações de assédio moral e sexual no âmbito do ODS SEFA.

1.2 ÂMBITO

A presente NOREFA tem aplicação obrigatória, no âmbito interno do ODS SEFA e de suas OM subordinadas, para todo o efetivo considerado (militares da ativa, militares em Prestação de Tarefa por Tempo Certo – PTTC, civis e assemelhados).

1.3 RESPONSABILIDADE

É de competência da Seção de Investigação e Justiça (SIJ), da SEFA, a confecção e revisão da presente Norma.

1.4 CONCEITUAÇÕES

Os termos e expressões empregados nesta norma têm os significados consagrados no vernáculo, na ICA 30-13 “Procedimentos para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio no Comando da Aeronáutica”, no MD33-M-02 “Manual de Abreviaturas, Siglas, Símbolos e Convenções Cartográficas das Forças Armadas”, no MD35-G-01 “Glossário das Forças Armadas”, no MCA 10-3 “Manual de Abreviaturas, Siglas e Símbolos da Aeronáutica” e no MCA 10-4 “Glossário da Aeronáutica”.

1.4.1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é descrito no Art. 25, da ICA 30-13, como uma forma de

violência psicológica que ocorre no ambiente de trabalho, caracterizada por comportamentos abusivos, humilhantes, constrangedores ou vexatórios, que acontecem repetidamente com o intuito de desestabilizar emocionalmente a vítima. As demais informações sobre assédio moral devem ser obtidas na ICA 30-13.

1.4.2 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é descrito no Art. 29, da ICA 30-13, e configura-se como uma conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, de forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. As demais informações sobre assédio sexual devem ser obtidas na ICA 30-13.

2 DISPOSIÇÕES GERAIS

2.1 MÉTODO DE TRABALHO

As notificações de assédio podem ser apresentadas por qualquer pessoa que se sinta alvo ou que tenha conhecimento dos fatos e poderão ser realizadas por meio dos canais estabelecidos pela Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio (CPCA), que deverá ser designada por cada OM.

Uma vez que a CPCA tenha conhecimento de uma situação de assédio, a CPCA deve orientar a pessoa sobre os serviços de suporte e acolhimento disponíveis, sobre os trâmites para encaminhamento de uma notificação, sobre a utilização da informação recolhida e sobre os procedimentos que podem ser estabelecidos.

O suporte e acolhimento, bem como o atendimento às dúvidas e reclamações serão realizados por profissionais de diversas áreas (psicologia, direito, serviço social), de forma a garantir um atendimento integral.

Os princípios básicos sob os quais serão abordados os casos assédio respondem à garantia da minimização dos danos que o processo causa. As seguintes diretrizes devem ser levadas em consideração:

a) Não revitimização: implica evitar o tratamento inadequado da pessoa por parte do pessoal que atende o caso, tanto no nível inicial como durante o desenvolvimento do processo. É considerada revitimização, por exemplo, pedir declarações desnecessárias à pessoa.

b) Confidencialidade: neste ponto deve-se atentar para as informações recebidas e sua utilização. A confidencialidade das informações é central no processo, portanto, quem toma conhecimento de casos de assédio no desenvolvimento de suas atividades deve respeitar o princípio da confidencialidade. Da mesma forma, as informações devem ser devidamente documentadas e arquivadas, para que as informações não sejam reproduzidas.

c) Treinamento Adequado: os profissionais envolvidos na condução dos procedimentos descritos neste normativo devem receber treinamento inicial e buscar atualizações periódicas sobre o tema.

2.2 COMISSÃO DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

A SEFA e todas as suas organizações militares subordinadas deverão designar uma Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio (CPCA). A CPCA será responsável por conduzir as estratégias de prevenção das formas de assédio e por realizar o acolhimento e suporte das possíveis vítimas de assédio.

As CPCA deverão ter integrantes Oficiais, Graduados e Praças, de ambos os sexos, e devem ter representantes diversificados ciclos hierárquicos e funcionais que alcancem grande parte dos integrantes da OM.

Sempre que possível, as CPCA deverão conter militares das seguintes da área de gestão de riscos e integridade da OM e das seguintes especialidades: psicologia, assistência social, capelania e jurídica.

As CPCA deverão ser presididas, preferencialmente, por uma Oficial do sexo feminino.

Todos os integrantes da CPCA deverão assinar o Termo de Confidencialidade, cujo modelo encontra-se em anexo a ICA 30-13.

Os nomes dos militares que integrarão as CPCA deverão ser remetidos à SEFA para conhecimento e publicados em Boletim Interno Ostensivo, sendo posteriormente amplamente divulgados. Sugere-se que essa divulgação seja realizada em reuniões com o efetivo e na página INTRAER da OM.

A atuação das CPCA será iniciada após a capacitação inicial de seus membros. A SEFA indicará de que forma será realizada a capacitação inicial das CPCA.

2.3 ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO

A prevenção é definida como toda ação que tenha por objetivo reduzir o potencial de ocorrência de assédio moral e sexual. Para isso, as CPCA deverão incentivar campanhas educativas sobre as formas de assédio, com vistas à informação e à conscientização do efetivo da SEFA e das organizações subordinadas, de acordo as estratégias de prevenção estabelecidas na ICA 30-13.

As CPCA deverão esclarecer, ainda, as dúvidas sobre as situações que possam vir a ser caracterizadas como assédio, sobre os ritos processuais para realizar uma notificação, sobre os serviços de acolhimento disponíveis e sobre os trâmites de investigação das ocorrências.

Para isso as CPCA deverão estabelecer um email funcional por meio do qual seja possível realizar o esclarecimento de dúvidas ou realizar agendamento de atendimentos presenciais. A padronização estabelecida de email é *cPCA.om@fab.mil.br*.

As dúvidas de caráter ostensivo que não possam ser esclarecidas pela CPCA

de cada OM deverão ser encaminhadas à CPCA da SEFA por meio do email *cpcsa.sefa@fab.mil.br*.

2.4 NOTIFICAÇÃO DAS CONDUTAS DE ASSÉDIO

As notificações de assédio podem ser apresentadas por qualquer pessoa que se sinta alvo ou que tenha conhecimento dos fatos.

As notificações poderão ser realizadas presencialmente, de forma oral, a algum membro da CPCA ou por meio do Relatório de Notícia de Assédio (RNA), conforme modelo do Anexo I, que deverão ser disponibilizados no site da OM, assim como em *QR codes* dispostos nos lugares de maior circulação da OM.

Os RNA deverão ser direcionados ao email da CPCA. Apenas o presidente da CPCA deverá ter acesso ao email.

Caso as notificações sejam realizadas presencialmente deverão ocorrer na presença de dois membros da CPCA.

Caso a notificação tenha início e o noticiante declare, a qualquer momento, que não se encontra em condições físicas ou mentais para prosseguir, a mesma deverá ser interrompida e fixada outra data de comum acordo, proporcionando-lhe o apoio psicológico de que necessita.

Ao término da notificação, um dos membros da CPCA presente na ocasião deverá preencher o RNA e coletar a assinatura do noticiante.

Caso a CPCA receba um RNA preenchido eletronicamente, a CPCA deverá realizar contato com a possível vítima para seja realizado o acolhimento inicial e a disponibilização dos serviços de suporte disponíveis, bem como a complementação de qualquer informação necessária para a continuidade da Notificação.

O RNA deverá constar um relato do fato, registrando, se possível, datas, horários, locais, nomes dos envolvidos e prováveis testemunhas.

Os RNA anônimos serão levados para a apreciação do Comandante/Diretor da OM para a definição dos procedimentos a serem adotados, especialmente em relação à instauração do procedimento de investigação mais adequado. Ao receber um RNA anônimo, a CPCA deverá intensificar as estratégias de prevenção.

O noticiante poderá anexar ao RNA qualquer elemento que considere indicativo ou probatório dos fatos relatados, como mensagens de celular, áudios, vídeos, e-mails, dentre outros.

Ao receber um RNA, a CPCA deverá informar, de imediato, ao Comandante/Diretor da OM para que as apurações sejam realizadas. Ao receber qualquer notificação de assédio, o Comandante/Diretor da OM deverá dar ciência imediata ao Secretário da SEFA.

No caso de impossibilidade do Comandante da OM, por questões

hierárquicas ou pelo fato de a investigação recair sobre sua própria pessoa, o responsável pelas providências a serem adotadas será o Diretor da Organização Militar acima na cadeia de comando ou o Secretário da SEFA. Neste caso o RNA deverá ser remetido diretamente à CPCA da SEFA por meio do email *cpcsa.sefa@fab.mil.br*.

Caso o(a) noticiante não se sinta confortável ou seguro em utilizar os canais disponíveis na sua Organização Militar para reportar o fato, poderá fazê-lo diretamente a superior hierárquico de sua confiança, que deverá adotar as providências previstas na ICA 30-13 e nesta NOREFA.

2.5 ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

As ações de acolhimento e suporte de possíveis vítimas assédio tem por objetivo proporcionar atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, buscando o fortalecimento da sua integridade psicológica.

Ao receber um RNA as CPCA deverão realizar o acolhimento inicial das vítimas, oferecendo apoio imediato.

No acolhimento inicial para recebimento das Notificações deverão ser observadas as seguintes técnicas de escuta ativa:

- Evite que a pessoa espere muito tempo;
- Escolha um local isolado e adequado;
- Duração da entrevista limitada ao essencial;
- Crie uma atmosfera de confiança e ajuda;
- Mantenha uma atitude empática: “Entendo o que você está dizendo”, “Percebo isso”;
- Observe o que é dito e como é dito;
- Mantenha contato visual;
- Mostre com linguagem verbal e não verbal que você está ouvindo;
- Evite linguagem não verbal hostil;
- Resuma, parafraseie para demonstrar compreensão;
- Fortaleça a pessoa enfatizando os seus pontos fortes, as suas capacidades;
- Aponte as diferentes alternativas em relação ao problema colocado;
- Faça com que a pessoa sinta que não é culpada pelo que acontece;
- Acredite neles, sem questionar a interpretação dos fatos, sem fazer julgamentos, tentando afastar o medo de revelar o caso; e

• Mantenha uma atitude calma, mantendo o controle de si mesmo. Ao receber uma RNA presencial os membros da CPCA devem evitar:

- Dar conselhos pessoais ou discutir;
- Fazer perguntas delicadas ou íntimas;
- Demonstrar pressa;
- Julgar o que é dito;
- Distrair-se;
- Dar falsas esperanças;
- Criticar a atitude ou a falta de reação;
- Usar uma atitude paternalista; e
- Impor critérios ou decisões.

Após o acolhimento inicial a CPCA deverá consultar se a vítima deseja ter acesso aos atendimentos médicos, psicológicos, de assistência social e esclarecimentos jurídicos, garantindo que as vítimas recebam o suporte de forma integrada e contínua. Caso a vítima opte por algum suporte a CPCA deverá intermediar o acesso da vítima aos serviços disponíveis na Guarnição de Aeronáutica onde a OM estiver sediada.

2.6 MECANISMOS DE APURAÇÃO

As ações para apuração das ocorrências deverão ser conduzidas de acordo com o disposto na Seção IV, Providências e Mecanismos de Apuração, da ICA 30-13.

Os membros da CPCA **NÃO** serão responsáveis pelas ações relacionadas a apuração dos crimes/transgressões disciplinares e não poderão ser designados para o exercício das atribuições da polícia judiciária militar.

3 DISPOSIÇÕES FINAIS

3.1 Semestralmente a CPCA deverá encaminhar à SEFA o relatório constante no Anexo D para controle das ações de prevenção realizadas e das notificações recebidas.

3.2 Os canais para notificação, estruturas de acolhimento e suporte e mecanismos de apuração descritos nesta NOREFA também poderão ser utilizados para os demais crimes sexuais descritos no Código Penal Militar e crimes contra a dignidade sexual expressos Código Penal Brasileiro (CP) e para as condutas de caráter sexual inapropriadas. Alguns exemplos de condutas destas naturezas encontram-se listados no Anexo E desta NOREFA.

3.3 Esta NOREFA foi elaborada conforme previsto em diretrizes e normativas internas

voltadas ao presente tema, bem como em regulamentos e legislações federais.

3.4 Esta NOREFA entrará em vigor a partir da data de sua emissão através de Portaria e em conformidade com as disposições da NSCA 5-2/2023 e alterações posteriores, após publicação em Boletim do Comando da Aeronáutica (BCA).

3.5 Os casos não previstos nesta NOREFA deverão ser submetidos, formalmente, à apreciação do Sr. Secretário de Economia, Finanças e Administração da Aeronáutica, por intermédio do Vice-Secretário de Economia, Finanças e Administração da Aeronáutica.

Ten Brig Ar **ARY** SOARES MESQUITA
Secretário de Economia, Finanças e Administração da Aeronáutica

REFERÊNCIAS

AQUINO, M.; ASSAD, C. Conhecendo a proteção jurídica à mulher militar. 2 ed. Brasília: Superior Tribunal Militar, 2022.

AQUINO, M.; FOUREAUX, R. Assédio Sexual nas Instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas. Campanha Nacional das 10 Medidas contra o Assédio Sexual, 2020.

ARGENTINA. Ministerio de Defensa Argentina. Secretaria de Estrategia y Asuntos Militares para la Defensa. Resolución MD 1750/21. Dirección de Políticas de Género. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, de 12 de setembro de 2022. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em: 9 abr. 2023.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, 2023a. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia_prevenção_assedio_discriminação.pdf. Acesso em: 9 abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual, 2023b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2023/l14540.htm. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Marinha do Brasil. Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha. PESSOALMARINST Nº 50-01, de 18 de abril de 2023. Prevenção e atendimento dos casos de conduta atentatória contra a pessoa. 2023c.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. ICA 30-13: Procedimentos para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio no Comando da Aeronáutica. Portaria GABAER/GC3 nº 1.489, de 15 de agosto de 2024. 2024a.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Diretoria de Ensino. Portaria DIRENS nº 838, de 6 de setembro de 2024. Estabelece diretrizes de prevenção e enfrentamento ao assédio no âmbito das Organizações de Ensino subordinadas à DIRENS. 2024b.

EUA. Departamento de Defesa. Memorando nº DJSM 0145-21, de 17 de agosto de 2021. Anti-Harassment Policy. Disponível em: <https://www.jcs.mil/Portals/36/Anti-Harassment%20Policy%20-%202021Aug18.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2023.

HEINECKEN, L. Are women ‘really’ making a unique contribution to peacekeeping? The

rhetoric and reality of female peacekeepers. *International Peacekeeping*, v. 24, n. 1, p. 1-26, 2017.

ONU. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Nova York: ONU, 1979. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>. Acesso em: 25 out. 2024.

ONU. Política Modelo para Assédio Sexual nas Organizações das Nações Unidas. Nova York: ONU, 2003. Disponível em: <https://www.un.org/pt>. Acesso em: 20 out. 2024.

SANTOS, C.. Leitura de gênero sobre os estudos de segurança internacional. *Conjuntura Global*, v. 4, n. 2, p. 171-184, 2015.

ANEXO A
RELATÓRIO DE NOTÍCIA DE ASSÉDIO (RNA)
COMANDO DA AERONÁUTICA
(OM)
RELATÓRIO DE NOTÍCIA DE ASSÉDIO

Local: _____ Data: ____ / ____ / ____ Nº Controle: _____

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO – NOTICIANTE

1. SARAM: _____ 2. Posto/Graduação: _____
3. Nome completo: _____
4. OM: _____ (_____)

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO – DENUNCIADO(S) (utilizar o verso, se necessário)

1. _____
2. _____
3. _____

LOCAL DE OCORRÊNCIA DOS FATOS (utilizar o verso, se necessário)

1. _____
2. _____
3. _____

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO – TESTEMUNHA(S) (utilizar o verso, se necessário)

1. _____
2. _____
3. _____

RELATO DOS FATOS:

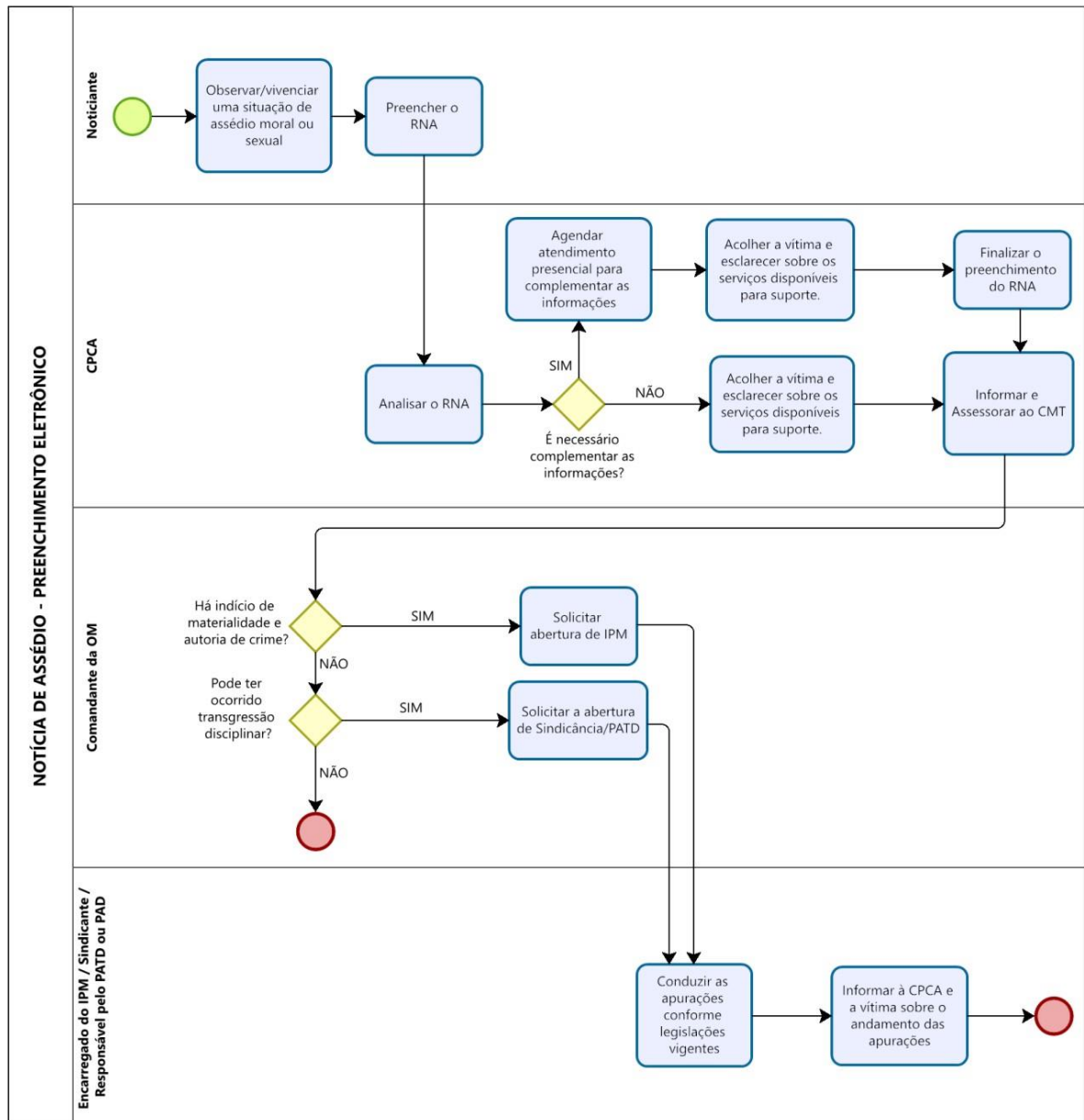
OUTRAS INFORMAÇÕES PERTINENTES (utilizar o verso, se necessário):

(Assinatura do noticiante) Nome completo – Posto/Graduação

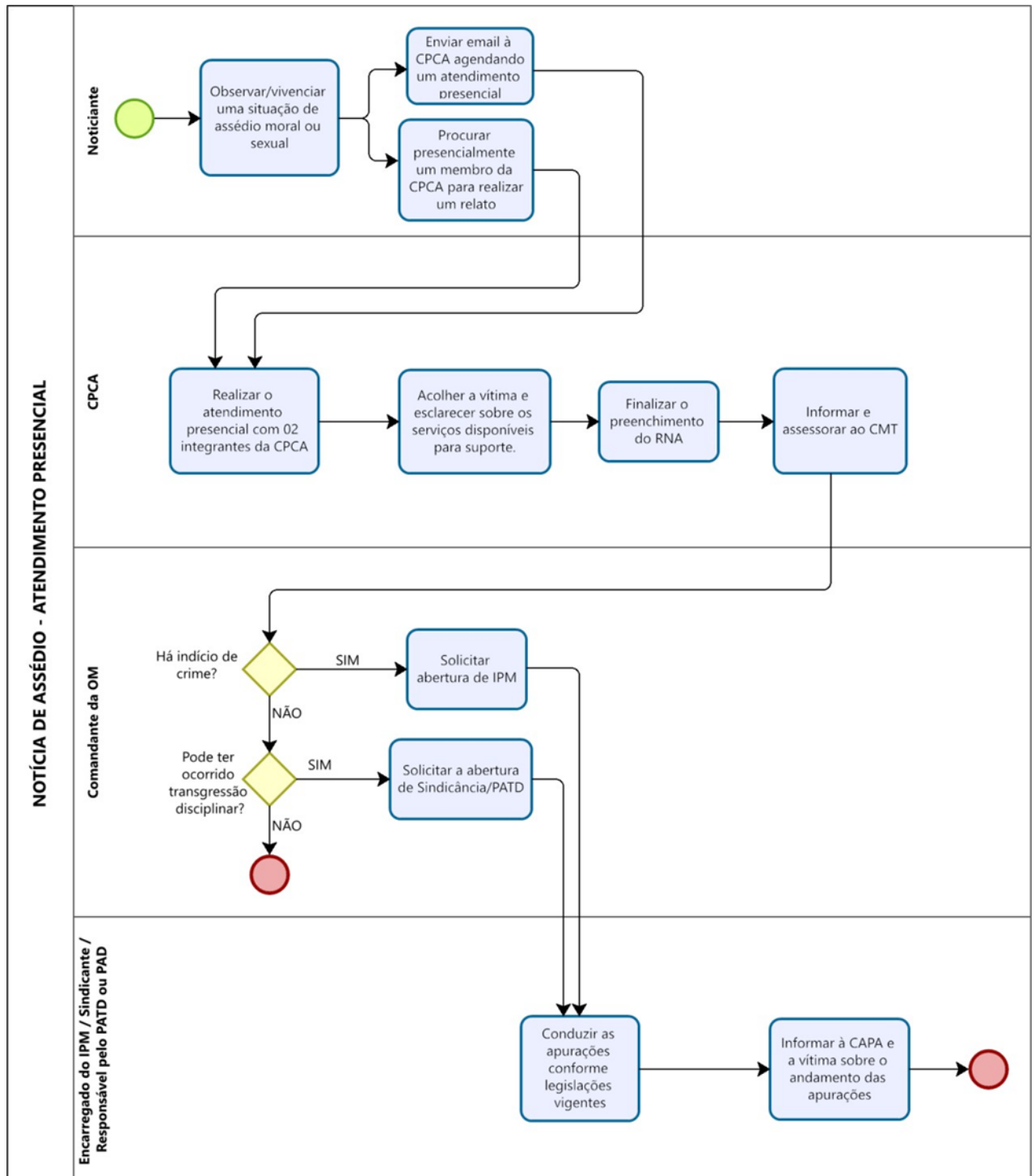
(Assinatura do Membro da CPCA) Nome completo - Posto/Graduação

ANEXO B

Mapeamento do Processo de Notícia de Assédio – Preenchimento Eletrônico



ANEXO C
Mapeamento do Processo de Notícia de Assédio – Atendimento Presencial



ANEXO D
Relatório Semestral de Ações da CPCA

Relatório Semestral de Ações da CPCA - NOME DA OM					Relatório nº ____/202X	Data:
RNA em andamento						
Nº de controle do RNA	Data do preenchimento	Assédio Moral ou Sexual	Sexo da vítima (se mais de uma especificar a qnt de cada sexo)	Círculo hierárquico da vítima (se mais de uma especificar o círculo de cada uma)	Círculo hierárquico do acusado	Situação: (em PATD, PAD, SIND ou IPM / Concluída / Arquivada)
Ex: 1/2024						
Ações Preventivas						
Data	Evento realizado			Público-alvo		Total de Participantes (anexar relatório de presença)
(assinatura)						
Posto/Nome Completo Presidente da Comissão						

Anexo E
Crimes Sexuais, Crimes Contra a Dignidade Sexual e Condutas de Caráter Sexual Inapropriadas.

Crimes Sexuais e Crimes Contra a Dignidade Sexual:

A dignidade humana possui como elementos a integridade física e moral da pessoa e engloba os aspectos sexuais de cada indivíduo. Dessa forma, a dignidade sexual pode ser compreendida como o direito individual de se exercer a sexualidade da maneira como desejar, desde que a dignidade dos demais também seja respeitada.

Sendo assim, o conceito de violência sexual pode ser definido como todo ato que viola a dignidade sexual desses indivíduos. Corresponde, portanto, a toda ação de caráter sexual indesejado, no qual uma pessoa atenta contra a sexualidade da outra por meio do uso da força, da intimidação psicológica, da extorsão ou de ameaças.

Destaca-se ainda que as violências sexuais podem ocorrer dentro ou fora das Organizações Militares, no ambiente das redes sociais, em qualquer tipo de relação, seja pessoal ou profissional.

As formas de violência sexual abrangem os crimes contra a dignidade sexual expressos Código Penal Brasileiro (CP) e os crimes sexuais Código Penal Militar (CPM).

Além do Assédio Sexual, descrito na ICA 30-13, são exemplos de violências sexuais:

1. Estupro (art. 232 CPM; art. 213 CP): Ato de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.
2. Corrupção de menores (art. 234 CPM; art. 218 CP): A corrupção de menores é definida como o ato de induzir alguém menor de 14 (catorze) anos a satisfazer a lascívia de outrem. São exemplos de práticas enquadradas como corrupção de menores:
 - Expor o menor a materiais pornográficos, como revistas, filmes, sites ou aplicativos, estimulando o seu interesse sexual; e
 - Incentivar ou permitir que o menor frequente locais impróprios, como prostíbulos, boates, casas de swing ou outros ambientes de promiscuidade sexual.
3. Ato de libidinagem (art. 235 CPM): Praticar, ou permitir o militar que com ele se pratique, ato libidinoso em lugar sujeito à administração

militar ou no exercício de função militar. Neste crime há consentimento entre os agentes, entretanto tais comportamentos não são permitidos em lugar sujeito à administração militar ou no exercício de função militar. São exemplos de ato de libidinagem:

- Ter relação sexual consentida em postos de serviço, alojamentos e demais locais sujeitos à administração militar.
4. Violação Sexual Mediante Fraude (art. 215 CP): A violação sexual mediante fraude é definida como o ato de ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima. São exemplos de violação sexual mediante fraude:
 - O médico que mente para a paciente fazendo-a acreditar na necessidade de exame ginecológico quando, na realidade, pretende praticar ato libidinoso.
 5. Importunação sexual (art. 215-A CP): Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. São exemplos de condutas caracterizadas como importunação sexual:
 - Apalpar, lambear, tocar nas partes íntimas, desnudar, masturbar-se ou ejacular em público, dentre outros.
 6. Registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B CP): Produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes. São exemplos destas condutas:
 - Filmar pessoas tomando banho; e
 - Manipular imagens ou áudios, com auxílio ou não de inteligência artificial, com o fim de causar constrangimento a alguém, tais como: incluir pessoa em cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo.
 7. Os crimes previstos na legislação penal comum serão crimes militares se praticados nas hipóteses previstas no inciso II e III do art. 9º do CPM.

Condutas de Caráter Sexual Inapropriadas:

O exercício da profissão militar exige que as ações de seus integrantes sejam pautadas pela confiança mútua, honra, coragem e profissionalismo. Sendo assim, determinados comportamentos, mesmo que não constituam crimes, não são

apropriados e devem ser apurados como possíveis transgressões disciplinares de natureza grave.

São exemplos de transgressões disciplinares:

- A tentativa, mesmo que frustrada, de tentar ouvir ou observar militar ou civil em momentos íntimos;
- O ingresso não autorizado em área destinada ao sexo oposto (banheiro, alojamentos, etc); e
- Apropriar-se, mesmo que temporariamente, e sem consentimento, de peças íntimas de terceiros.

O assédio sexual, previsto no Art. 216-A do Código Penal, exige a existência de ascendência hierárquica entre agressor e a vítima. Entretanto determinados comportamentos inapropriados entre pares ou de um subordinado dirigido a alguém com precedência hierárquica podem configurar assédio sexual horizontal, ambiental ou por intimidação. Tais comportamentos podem ser apurados como possíveis transgressões disciplinares de natureza grave, quando não constituírem outro crime.