ASSÉDIO NÃO DECOLA

Guia de Combate ao Assédio e Importunação Sexual na Aviação Civil

ANAC AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL

MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS

GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

MINISTÉRIO DE
PORTOS E
AEROPORTOS

ASSÉDIO NÃO DECOLA

SUMÁRIO

6 Apresentação

9 O que é assédio e importunação sexual?

13 Como prevenir?

15 Responsabilização da pessoa que pratica o assédio

17 Como agir?

20 Situações comuns

APRESENTAÇÃO

O setor de aviação civil é, por natureza, um ambiente dinâmico, diverso e globalizado, conectando pessoas, culturas e economias em todo o mundo. Essa característica torna ainda mais essencial a promoção de um local de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso para todos os profissionais que atuam no setor, independentemente de seu cargo ou função, bem como para todos os usuários dos serviços aéreos. No entanto, apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas, o assédio e a importunação sexual ainda persistem como um desafio significativo, impactando o bem-estar, a segurança e o desenvolvimento profissional, especialmente das mulheres.

Este Guia de Combate ao Assédio e Importunação Sexual na Aviação Civil foi desenvolvido como parte do compromisso contínuo do Ministério de Portos e Aeroportos (MPor) e da Agência Nacional de Aviação Civil (Anac) para enfrentar essa questão de forma proativa e eficaz. Este material visa a conscientizar, orientar e fortalecer as ações de prevenção e resposta ao assédio e à importunação sexual nos ambientes de trabalho da aviação civil, desde os aeroportos e aeronaves até os escritórios administrativos e áreas operacionais.

O Setor de Aviação Civil

O ramo aeronáutico no Brasil desempenha um papel estratégico na integração territorial e no desenvolvimento econômico do país. Com uma das malhas aeroviárias mais extensas do mundo, o transporte aéreo brasileiro é essencial tanto para passageiros quanto para o transporte de cargas, conectando regiões distantes e impulsionando o crescimento econômico.

O meio aeronáutico engloba uma gama de entidades de diversos portes e diferentes profissionais, como empresas de transporte aéreo regular, empresas de táxi aéreo, empresas aeroagrícolas, demais empresas de serviços aéreos, centros de instrução, organizações de manutenção, fabricantes de produtos aeronáuticos, operadores aeroportuários, empresas de serviços auxiliares, pilotos, comissários de bordo, despachantes de voo, mecânicos e agentes de proteção, dentre outros profissionais e entidades.

Apesar da robustez do mercado brasileiro, a participação feminina na aviação civil ainda é baixa, refletindo uma desigualdade histórica.

As mulheres representam apenas 3% dos pilotos comerciais no Brasil, percentual inferior à média global de 5%. A disparidade é ainda mais acentuada nas áreas técnicas: entre os profissionais de manutenção aeronáutica, as mulheres representam apenas 2,4% no Brasil, enquanto no mundo essa participação chega a 9%. Em contrapartida, entre os comissários de bordo, a presença feminina é expressiva, ultrapassando 50%.

Para promover a equidade de gênero no setor aéreo e aumentar a representatividade feminina em carreiras técnicas e de liderança, é fundamental garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de assédio e discriminação. Infelizmente, o assédio e a importunação sexual ainda são uma realidade enfrentada por muitas mulheres no setor, tanto no ambiente corporativo quanto durante as operações aéreas.

Embora abusos e violências possam afetar pessoas de qualquer gênero, é fundamental reconhecer que as mulheres estão mais suscetíveis a essas situações.

O assédio e a importunação sexual podem se manifestar de diversas formas, desde comentários inadequados e piadas ofensivas até toques não consentidos e abusos mais graves. Essa prática, além de ser uma violação dos direitos das vítimas, impacta negativamente o bem-estar, a produtividade e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Nos últimos anos, a conscientização sobre o tema cresceu significativamente, levando empresas aéreas, órgãos reguladores e sindicatos a adotarem políticas mais robustas de prevenção e enfrentamento.

Empresas que adotam políticas eficazes de combate ao assédio tendem a ser mais bem vistas pelo mercado, refletindo uma imagem corporativa alinhada aos princípios ESG (iniciais em inglês para Meio-Ambiente, Social e Governança). A prática ESG está em conformidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU). A diversidade também impulsiona a inovação, a produtividade e a satisfação dos colaboradores.

A Anac e o Ministério de Portos e Aeroportos seguem unidos, visando garantir um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e eficiente, trabalhando em iniciativas regulatórias e parcerias com organizações internacionais para impulsionar o desenvolvimento sustentável da aviação civil no Brasil.

A equidade de gênero na aviação civil brasileira não é apenas um objetivo social, mas uma necessidade estratégica para garantir a competitividade e a sustentabilidade do setor. Promover a inclusão de mulheres e erradicar o assédio e a importunação sexual são passos fundamentais para construir um mercado de trabalho mais justo, produtivo e resiliente.

O Guia

Este guia foi elaborado para auxiliar na identificação, prevenção e enfrentamento do assédio e da importunação sexual, destacando o papel de empresas, gestores, trabalhadores e vítimas. Suas diretrizes seguem normas trabalhistas e princípios de direitos humanos, reforçando o compromisso do MPor e da Anac em promover um ambiente de trabalho digno e igualitário.

Mais do que cumprir uma obrigação legal, combater o assédio sexual é um imperativo ético e estratégico. Ambientes de trabalho respeitosos e inclusivos atraem e retêm talentos, aumentam a produtividade e fortalecem a reputação das empresas perante clientes, parceiros e a sociedade.

Todos — empresas, órgãos reguladores, sindicatos, colaboradores e passageiros — têm a responsabilidade de garantir ambientes seguros. Ao promover conscientização e prevenção, construímos um setor mais justo e inclusivo, onde cada profissional possa atuar com respeito e equidade.

Convidamos você a explorar este guia com o compromisso de ser parte da solução. Ao promover a conscientização, a prevenção e a resposta eficaz ao assédio e à importunação sexual, estamos construindo um setor mais justo, inclusivo e sustentável.

O QUE É ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL?

O **assédio sexual** consiste em comportamentos ou atitudes de cunho íntimo e sexual que são considerados inapropriados, constrangedores, ofensivos ou até mesmo violentos pela vítima. Essa prática atenta contra a dignidade humana e os direitos fundamentais dos trabalhadores, comprometendo seu bem-estar, a segurança no ambiente de trabalho e a igualdade de oportunidades, além de causar impactos negativos à saúde física e emocional.

A repetição da conduta não é um requisito para que o assédio sexual seja caracterizado. Um único ato pode ser suficientemente grave para afetar a honra, a dignidade e a moral da vítima, configurando-se como assédio sexual.

Trata-se de um **crime** que não deve ser tolerado. O **Código Penal**, em seu **artigo 216-A**, define o assédio sexual como o ato de *constranger alguém, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento de natureza sexual, aproveitando-se o agressor de sua posição de superioridade hierárquica ou ascendência decorrente do exercício de um emprego, cargo ou função*, e estipula pena de um a dois anos de detenção para o agressor(a) condenado.

No entanto, o assédio de cunho sexual também pode ocorrer entre pessoas sem relação hierárquica, em qualquer ambiente, mesmo fora do trabalho, caracterizando-se como assédio horizontal. A conduta pode ser enquadrada como crime de importunação sexual.

A **importunação sexual**, conforme prevista no artigo 215-A do Código Penal, é caracterizada por qualquer ato libidinoso praticado contra alguém sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. Esse crime prevê pena de reclusão de 1 a 5 anos. No contexto de aeronaves e aeroportos, a importunação sexual pode se manifestar de diversas formas, desde comentários ofensivos e invasivos até toques indesejados e outras formas de assédio.

Casos envolvendo menores de idade exigem atenção especial. No crime de assédio sexual, a pena é agravada, aumentando a punição do agressor(a) condenado. Já nos casos de importunação sexual, a infração pode ser enquadrada em crimes mais graves, dependendo da idade da vítima e da conduta do agressor(a).

As intenções do assediador podem se manifestar de diversas formas, podendo ser diretas ou sutis, expressas verbalmente, por escrito ou por gestos, e ocorrer sob a forma de coerção, chantagem ou intimidação. É importante destacar que o contato físico não é um requisito para a configuração do assédio sexual; basta que haja perseguição indesejada.

É um direito essencial de qualquer pessoa não ser submetida a investidas, insinuações ou comportamentos que causem desconforto, ainda que esses atos sejam considerados socialmente aceitáveis ou inofensivos por terceiros.

Quais são os tipos de assédio sexual?

O assédio sexual vertical: quando o(a) agressor(a) se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência, inerentes ao exercício do cargo ou função, para constranger, tirar vantagem ou ameaçar, causando prejuízo caso a vítima não consinta com a prática de determinados atos, palavras e gestos de cunho sexual.

O assédio sexual horizontal: quando a hierarquia é igual ou inferior a de quem busca obter favorecimento sexual no ambiente de trabalho, utilizando expressões sexuais, falas, piadas, imagens que também têm objetivo de constranger e humilhar um(a) ou o conjunto de trabalhadores. Nesse caso, o crime pode ser enquadrado como Importunação Sexual, conforme art. 215-A do Código Penal.

Diferença entre assédio e importunação sexual

Característica	Assédio Sexual	Importunação Sexual
Relação entre os envolvidos	Superioridade hierárquica do(a) agressor(a)	Pode ocorrer entre qualquer pessoa
Tipo de conduta	Constrangimento para obter favores sexuais	Prática de ato libidinoso sem consentimento
Previsão legal	Art. 216-A do Código Penal	Art. 215-A do Código Penal
Pena	1 a 2 anos de reclusão	1 a 5 anos de reclusão

Identificando o assédio ou a importunação sexual

- Contato físico indesejado ou não consentido;
- Comentários desrespeitosos sobre a aparência;
- Convites insistentes e inadequados;
- Uso de gestos, palavras ou mensagens com duplo sentido;
- Insinuações de caráter sexual, explícitas ou implícitas;
- Conversas inapropriadas sobre temas sexuais;
- Contação de piadas ou expressões de cunho sexual;
- Pressão ou ameaças para que a vítima participe de encontros;
- Chantagens visando obtenção de favores sexuais;
- Manifestação de posse sobre a vítima;
- Exibição indevida de partes íntimas;
- Solicitação de favores sexuais, associada a promessas ou ameaças;
- Mensagens insistentes ou declarações de amor agressivas, mesmo após a recusa da vítima;
- Comentários sobre vestimenta ou aparência com conotação sexual;
- Envio de e-mails, mensagens ou ligações de natureza sexual;
- Convites repetitivos para encontros;
- Compartilhamento ou exposição de imagens de teor sexual sem consentimento;
- Disseminação de boatos ou mentiras sobre a vida ou preferências sexuais de um colega.

Lembre-se: o silêncio da vítima não deve ser interpretado como consentimento.

O que não configura assédio ou importunação sexual

Para que uma conduta não seja caracterizada como assédio ou importunação sexual, é imprescindível que haja consentimento **mútuo e explícito** entre as partes envolvidas.

Uma abordagem sutil e respeitosa não configura crime, desde que, ao ser recusada, não resulte em qualquer insistência ou repercussão na esfera profissional ou pessoal da pessoa que a rejeitou. No entanto, mesmo que não se enquadre como assédio sexual, recomenda-se evitar esse tipo de interação no ambiente de trabalho, especialmente quando há uma relação laboral direta entre os envolvidos, independentemente de existir subordinação.

Onde e quando podem ocorrer as condutas?

O local e o momento da conduta do assediador não determinam a configuração do crime. O assédio ou a importunação sexual não precisam, necessariamente, ocorrer dentro do ambiente de trabalho. Eles podem se manifestar em diferentes contextos, como:

- Confraternizações e happy hours corporativos, mesmo que informais;
- Intervalos, antes do início ou após o término do expediente;
- Caronas ou transportes entre o trabalho e a residência;
- Viagens a trabalho, independentemente de serem curtas ou longas;
- Mensagens inadequadas, enviadas fora do horário de expediente, incluindo fins de semana e feriados, por meio de WhatsApp ou redes sociais.

Atenção

Os crimes também podem ocorrer no ambiente virtual, manifestando-se por meio de ameaças, intimidações, humilhações ou constrangimentos, realizados por e-mails, redes sociais ou aplicativos de mensagens instantâneas, como SMS, WhatsApp, Teams e Skype, entre outros.

Esse tipo de assédio exige atenção especial, pois, com o avanço das tecnologias de informação e comunicação, ele encontra um novo espaço para se propagar. Muitas vezes, indivíduos que não cometeriam esse tipo de conduta no ambiente presencial se sentem encorajados a praticá-la virtualmente. Além disso, quando o crime ocorre em plataformas digitais, há o risco de maior exposição pública, ampliando os danos sofridos pela vítima.

Os principais fatores que contribuem para a prática desses atos

Álcool e Drogas: o uso dessas substâncias pode reduzir o senso de responsabilidade e aumentar a impulsividade.

Cultura do Assédio: a normalização de comportamentos sexistas e a falta de punição podem encorajar os agressores.

Falta de Denúncia: o medo, a vergonha ou a falta de confiança nas autoridades podem impedir que as vítimas denunciem.

Dificuldade de Provar: em muitos casos, não há testemunhas ou evidências físicas, o que dificulta a investigação.

COMO PREVENIR?

A prevenção do assédio e da importunação sexual no ambiente de trabalho é uma questão fundamental para garantir um ambiente seguro, saudável e produtivo, sendo responsabilidade de todos, em especial da alta administração. Este comprometimento da alta direção deve ser contínuo, internalizado na cultura da empresa, e ser compreendido por cada colaborador de maneira individual.

Gestores também devem garantir que o ambiente de trabalho não tolere situações constrangedoras para seus trabalhadores.

Para tanto, algumas medidas devem ser adotadas pelas empresas para prevenir o assédio e a importunação sexual, como:

- Adotar no Código de Ética da empresa um compromisso com a prevenção ao assédio e à importunação sexual e dar ampla publicidade aos seus colaboradores para que conheçam e observem atentamente seus deveres e proibições;
- Promover treinamentos regulares sobre prevenção de assédio sexual com as equipes e capacitar líderes e gestores para a promoção de um ambiente de trabalho respeitoso, cooperativo e não violento.
- Realizar campanhas e palestras de sensibilização para todos os colaboradores da empresa.
- Promover um ambiente que valorize a diversidade e a inclusão, ajudando a criar um espaço onde todos os colaboradores se sintam respeitados e reconhecidos.
- Manter canais de comunicação abertos nos quais todos possam expressar suas preocupações, fazer perguntas e buscar esclarecimentos sobre assédio sexual e comportamentos adequados para cada situação.
- Avaliar regularmente o ambiente de trabalho, para identificar se há sinais de comportamentos inadequados que exigem medidas preventivas e corretivas.
- Estabelecer um canal de denúncias seguro e dar ampla divulgação sobre o protocolo para o recebimento de denúncias.

► Em casos extremos, adotar ou facilitar a adoção de medidas acautelatórias, como a alteração de lotação ou de posto de trabalho, ou deferimento de teletrabalho.

► Difundir as informações deste guia para todos na empresa.

► Organizar redes de apoio mútuo entre as categorias profissionais mais expostas a situações de assédio sexual no ambiente de trabalho.

A apuração e punição do autor da conduta de assédio ou importunação sexual são medidas fundamentais no processo de mudança da cultura, uma vez que a pena disciplinar exerce um caráter preventivo geral sobre a coletividade de uma corporação, órgão ou sociedade. É preciso que haja denúncia e que as empresas e órgãos públicos atuem com rigor para fazer valer as punições previstas em lei.

RESPONSABILIZAÇÃO DA PESSOA QUE PRATICA O ASSÉDIO

O conjunto de condutas sexuais impróprias a serem combatidas pelas empresas do setor de aviação civil engloba desde infrações disciplinares graves até infrações de menor reprovabilidade.

Mesmo condutas de baixo ou médio grau de reprovação social devem ser tratadas com seriedade pelos gestores. Ignorar esses comportamentos ou não adotar medidas adequadas de prevenção, enfrentamento e responsabilização pode levar à sua intensificação ao longo do tempo. Pequenas infrações podem evoluir para problemas graves, comprometendo a integridade do ambiente de trabalho e causando danos severos às pessoas envolvidas.

Nesse contexto, a leniência com condutas aparentemente menos graves pode criar um ambiente permissivo, no qual comportamentos inadequados se tornam recorrentes e, com o tempo, evoluem para formas mais severas de assédio.

Por isso, é essencial que gestores atuem preventivamente, estabelecendo protocolos claros de enfrentamento e responsabilização. A atenção a essas condutas desde o início contribui para a preservação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.

No Direito do Trabalho, o assédio sexual pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa, sendo a conduta enquadrada nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais (art. 483, e, da CLT) ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama (art. 482, b).

Além disso, o assediador pode também responder nas esferas civil e criminal, conforme descrito abaixo:

Civil:

Responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.

Criminal:

A conduta pode se enquadrar no art. 216-A do Código Penal, que é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem, ou no artigo 215-A, que trata do crime de importunação sexual, ou ainda em outros tipos penais distintos, como "constrangimento ilegal" (art. 146), "ameaça" (art 147), "perseguição" (art. 147-A), entre outros.

Também é importante destacar a Lei nº 14.540, promulgada em 2023, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual na administração pública direta e indireta em todos os níveis – federal, estadual, distrital e municipal. O programa também se aplica a instituições privadas que prestam serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação.

Tais instituições precisam observar o disposto na Lei, devendo elaborar ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual, de forma a oferecer um ambiente de trabalho seguro e responsável.

Além disso, a Lei 14.457/2022 também estabelece diretrizes importantes para o tratamento das denúncias de assédio sexual em empresas privadas, incluindo a obrigatoriedade de canais de denúncia em empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (Cipa).

COMO AGIR?

O procedimento de apuração de assédio sexual começa com a formalização da denúncia. No entanto, antes de formalizar uma denúncia, é muito importante que a vítima tome algumas atitudes e providências:

- Se possível, informe a pessoa que age de forma inapropriada que sua conduta não é desejada nem tolerada;
- Evite permanecer sozinho com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Anote todos os dados como identidade da pessoa autora de conduta inapropriada, datas, horas, locais, palavras pronunciadas, gestos ou qualquer outro tipo de comportamento, sua reação, e pessoas que foram testemunhas ou que conhecem a situação;
- Reúna provas: salve todos os e-mails e mensagens que você recebeu e que possa comprovar a situação que está enfrentado, gravações, bilhetes e documentos;
- Não mantenha o assédio em segredo. Diga às pessoas em quem você confia. Encontre suporte. Em geral, o assediador não faz isso somente com você, provavelmente assedia outros colegas. Compartilhando o que você passa e descobrindo outras pessoas na mesma situação, você se sentirá mais forte para denunciar.
- Fale com seu superior, se não for pessoa envolvida na situação de assédio.
- Não se culpe. Qualquer pessoa pode ser alvo de assédio ou discriminação no trabalho.

A Lei nº 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres, que estabelece a obrigatoriedade de adoção de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Denuncie! Segundo o Monitor do Trabalho Decente, da Justiça do Trabalho, houve um crescimento de 35% em ações trabalhistas sobre assédio sexual entre 2023 e 2024, passando de 6,3 mil para 8,6 mil novos casos – 70% dessas ações partem de mulheres.

No contexto organizacional, a existência de canais de denúncias internas pode variar de empresa para empresa. Em algumas, a Ouvidoria ou o Recursos Humanos (RH) da empresa que são os responsáveis pelo recebimento da denúncia. Verifique se a sua instituição possui um canal de denúncias para que seja possível formalizar o fato.

Em empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (Cipa), a disponibilização de canais de denúncia seguros e confidenciais, que podem ser internos (como ouvidorias ou comitês de ética) ou externos (como plataformas online especializadas), é obrigatória. Esses canais devem garantir o sigilo das informações e a proteção da vítima contra retaliações.

Além disso, a Lei 14.457/2022 prevê a possibilidade de denúncias anônimas, visando proteger as vítimas que temem represálias. No entanto, é importante ressaltar que denúncias anônimas podem dificultar a investigação, pois limitam a coleta de informações e a identificação de testemunhas. Portanto, embora o anonimato seja uma opção, a identificação da vítima pode ser necessária para garantir a efetividade da investigação e a punição do assediador.

Além disso, a vítima pode também:

► Realizar um Boletim de Ocorrência (preferencialmente na Delegacia Especializada da Mulher).

► Procurar o sindicato da sua classe para tomar as providências cabíveis.

► Denunciar no Ministério Público do Trabalho.

► Denunciar na Delegacia Regional do Trabalho.

► Disque 100 (Direitos Humanos): recebe denúncias de violações de direitos humanos, incluindo violência contra a mulher.

► Disque 180 (Central de Atendimento à Mulher) - oferece informações, orientação e encaminhamento para serviços de apoio às mulheres em situação de violência.

► Se você estiver dentro da aeronave, conte para os comissários de bordo e pilotos.

► Se você estiver na área do aeroporto, procure a Polícia Federal, o serviço de segurança do aeroporto ou o balcão de informações.

Se você testemunhar um assédio:

► Ampare a vítima, seja empático. Não tente buscar justificativas. A culpa nunca é de quem sofreu a violência.

► Ofereça apoio à vítima e, se for o caso, esteja disponível para atuar como testemunha nos procedimentos cabíveis.

► Se possível, sinalize para a pessoa que assedia que sua conduta é inapropriada.

► Informe os fatos que testemunhou ou de que teve conhecimento às instâncias competentes.

► Chame a polícia ou os seguranças do aeroporto. Caso esteja dentro da aeronave informe aos comissários de bordo ou ao piloto.

Testemunhas podem ajudar a interromper o ciclo de violência. A omissão contribui para manter o clima de medo e silêncio, fortalecendo o poder de quem assedia.

Se você for um gestor:

► Se você suspeita que uma pessoa sob sua responsabilidade está sendo assediada, converse separadamente com os envolvidos.

► Intervenha rapidamente e de maneira apropriada, sempre levando em consideração a natureza da situação e sua evolução.

► Se você acredita que uma pessoa que é sua encarregada sofre assédio, converse separadamente com as pessoas envolvidas.

► Não espere que novos casos ocorram. Demonstre uma postura de tolerância zero em relação a qualquer forma de assédio.

► Não banalize a situação ou diga às pessoas envolvidas que devem resolver o conflito entre si.

► Analise criticamente os métodos de gestão e organização do trabalho na sua unidade para identificar possíveis fatores que contribuam para a situação.

► Se o problema afetou a equipe, tome medidas para restaurar um ambiente de trabalho saudável.

► Garanta que as pessoas sob sua liderança ou que trabalham com você conheçam as normas de conduta e a legislação que proíbe o assédio sexual.

SITUAÇÕES COMUNS

Se você se identifica como vítima ou testemunhou alguma situação, denuncie. Se você se reconhece como agressor, é hora de mudar seu comportamento.

Casos explícitos e graves

▸ **Coerção sexual no ambiente de trabalho** – Um chefe que sugere uma promoção ou aumento de salário em troca de favores sexuais.

▸ **Contato físico forçado** – Alguém que toca partes íntimas sem consentimento, como um colega de trabalho que agarra a funcionária em um evento corporativo.

▸ **Agressões verbais explícitas** – Comentários como "Se você quiser crescer aqui, precisa ser mais... generosa comigo" ou "Quero te ver de um jeito especial depois do expediente".

Casos disfarçados ou ambíguos

▸ **"Brincadeiras" sexuais recorrentes** – Um colega que sempre faz piadas de duplo sentido com conotação sexual, mesmo após pedidos para parar.

▸ **"Toques acidentais" frequentes** – Alguém que constantemente "esbarra" em áreas sensíveis do corpo, mas sempre diz que foi sem querer.

▸ **Pressão para encontros** – Um superior que insiste em convidar uma funcionário(a) para sair, mesmo após recusas repetidas.

Casos sutis e muitas vezes ignorados

▸ **Comentários sobre aparência com conotação sexual** – "Com essa roupa, você está pedindo atenção."

▸ **Olhares invasivos** – Alguém que olha fixamente para partes do corpo de forma desconfortável.

Situações em aeroportos e aeronaves

▸ **Durante o Voo** – Passageiros podem se aproveitar da proximidade física e do ambiente confinado para importunar sexualmente outros passageiros ou membros da tripulação.

▸ **Nas Filas de Embarque e Desembarque** – Aglomerações podem ser usadas como pretexto para contato físico indesejado.

▸ **Nos Banheiros** – Espaços pequenos e isolados podem ser palco de atos de importunação.

▸ **Nas Áreas de Espera** – A vítima pode ser abordada por desconhecidos com comentários ou aproximações indevidas.

▸ **Durante a Revista** – Mesmo que os agentes de segurança sigam protocolos, pode haver abuso de poder.

▸ **No Interior das Lojas e Restaurantes** – Funcionários ou outros clientes podem cometer atos de assédio.

EXPEDIENTE

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Presidente da República

GERALDO JOSÉ RODRIGUES ALCKMIN FILHO
Vice-Presidente da República

MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS:

SILVIO SERAFIM COSTA FILHO
Ministro de Estados de Portos e Aeroportos

MARIANA PESCATORI CANDIDO DA SILVA
Secretária-Executiva do Ministério de Portos e Aeroportos

FÁBIO LAVOR TEIXEIRA
Secretário-Executivo Adjunto

TOMÉ BARROS MONTEIRO FRANCA
Secretário Nacional de Aviação Civil

AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL - ANAC:

ROBERTO JOSÉ SILVEIRA HONORATO
Diretor-Geral Substituto

MARIANA OLIVIERI CAIXETA ALTOÉ
Diretora-Substituta

TIAGO SOUSA PEREIRA E LUIZ RICARDO DE SOUZA NASCIMENTO
Diretores

ADRIANO PINTO DE MIRANDA
Diretor-Substituto

MARCELO REZENDE BERNARDES
Superintendente de Governança e Meio Ambiente

EQUIPE:
Mariana Arroyo Ribeiro e Luiz Alberto de Melo Brettas

SECRETARIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL - SAC/MPOR:

JÚLIA LOPES DA SILVA NASCIMENTO
Diretora de Planejamento e Fomento

EQUIPE:
MAÍRA-ANE OLIVEIRA DE MORAES, LILIAN CRISTINA BARBOSA RIBEIRO, LARA FERNANDA BORGES DE SOUZA, BRENDA EMILLY SANTANA, LUAN DOS REIS SOUSA E ANTÔNIO MARCOS FERREIRA DE OLIVEIRA

OUVIDORIA MPOR:

MAÍRA CERVI BARROZO DO NASCIMENTO
Ouvidora

EQUIPE:
BÍNUI LUCÊNA RIBEIRO

PROJETO GRÁFICO E EDIÇÃO:

THAMYLLIS GUIMARÃES E IVERSON SANTOS
Direção de Arte

ASSÉDIO NÃO DECOLA

MINISTÉRIO DE
PORTOS E
AEROPORTOS

ANAC AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL

MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS

GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

gov.br/portos-e-aeroportos

@mporoficial