



PODER JUDICIÁRIO
SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR
CPE

ESTUDO DE DEMANDA: CURSO *IN COMPANY* - INSTRUTORIA INTERNA

1. IDENTIFICAÇÃO DA DEMANDA (TEMA DA CAPACITAÇÃO)

Capacitação específica sobre Equidade, cujo conteúdo, audiovisual e escrito, será gerado a partir dos temas levados às Audiências Públicas do Observatório Pró-Justiça Militar da União, em 2025 e em 2026.

2. NECESSIDADE E JUSTIFICATIVA DA CAPACITAÇÃO

Desde 2018, o Poder Judiciário aderiu à Agenda 2030, proposta pela Organização das Nações Unidas. A Agenda é um plano de ação para as pessoas e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e a vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. São objetivos e metas claras, para que todos os países os adotem de acordo com as próprias prioridades e atuem de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro.

Por meio da Portaria CNJ n. 133/2018, foi instituído o Comitê Interinstitucional destinado a avaliar a integração das metas do Poder Judiciário aos indicadores dos ODS, Agenda 2030, e elaborar relatório de trabalho com apoio de todos os tribunais do país, cuja composição consta da Portaria CNJ n. 148/2018.

Dos 17 Objetivos Sustentáveis, pelos menos três são diretamente ligados ao tema Equidade:

- Objetivo 5. Igualdade de Gênero Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;
- Objetivo 10. Redução das Desigualdades Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;
- Objetivo 16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

O Conselho Nacional de Justiça tem recomendado aos Tribunais que sigam as Resoluções relativas à promoção da Equidade nos atos administrativos nos relacionamentos interpessoais e nos ambientes dos Tribunais, quais sejam:

- a) Resolução CNJ n. 401/2021, para o desenvolvimento de ações inclusivas para pessoas com deficiência; e Resolução CNJ n.º 343/2020, sob especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência;
- b) Resolução CNJ n.º 230/2016 que estabelece a acessibilidade em ambientes de trabalho e serviços do Judiciário;
- c) Resoluções CNJ 254 e 255, ambas de 2018; delimitação de alcance à Paridade de Gênero e normativas de equidade em perspectiva interseccional Resolução CNJ n.º 540/2023;
- d) Resolução CNJ n.º 492/2023, que estabelece diretrizes para a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, com o objetivo que as decisões judiciais levem em consideração as vulnerabilidades sociais existentes;
- e) Resolução CNJ n.º 512/2023, que prevê cotas para o ingresso de indígenas na magistratura e no provimento de cargos efetivos e estágios em órgãos;
- f) Resolução CNJ n.º 519/2023, que instituiu o Prêmio "Equidade Racial" para estimular e disseminar práticas à equidade racial.

Além de prever, nos normativos, diretrizes para a promoção da inclusão e da equidade, o Conselho Nacional de Justiça tem buscado o compromisso do Poder Judiciário em implementar essas políticas. Uma das estratégias adotadas pelo CNJ é o reconhecimento público dos tribunais que implementam as políticas por meio de premiação concedida aos órgãos, os quais atingem metas estabelecidas.

Atualmente, o Superior Tribunal Militar detém o selo Diamante no Prêmio CNJ de Qualidade. Para chegar a esse patamar, é preciso cumprir 95% que o Conselho estabelece, os quais se encontram em quatro eixos: Governança, Produtividade, Dados e Tecnologia, e Transparência. Muitos itens exigidos para prêmios estão vinculados à formação sobre os temas: sustentabilidade, equidade racial e assédio, além de campanhas conscientização.

Para se adequar às Resoluções do CNJ e oferecer um ambiente inclusivo, como previsto nos normativos já citados, é necessário que magistrados e a Justiça Militar da União tenham acesso à formação específica e contínua sobre equidade em todos os seus aspectos. A ideia é que o corpo funcional, ao executar tenha esse valor como um referencial, assim como o mesmo deve ser referência nos relacionamentos entre equipes e entre profissionais.

Promover equidade em projetos, nos relacionamentos, nas rotinas profissionais e na prestação judicial e administrativa, exige conhecimento conceitos de equidade e uma sensibilização, que pretende-se alcançar por meio de capacitação com foco em Direitos Humanos e na promoção da inclusão.

No último mês, houve neste Tribunal, pela primeira vez, palestra sobre Neurodivergência no Serviço Público, promovida pela Diretoria de Saúde. A interação foi possível verificar servidores que se declararam neurodivergentes e que trouxeram reflexões acerca de suas condições e o trabalho realizado Especializada. Na ocasião, foi possível perceber que os desafios são muitos e que é preciso preparar o ambiente interno para que a inclusão seja de fato efetiva e se realize primeiramente dentro do órgão.

Para além do ambiente interno, a Justiça Militar da União tem, dentre seus jurisdicionados, pessoas diversas que precisam ter suas individualidades respeitadas em cada um dos ambientes que compõem esta Justiça Especializada e nos atos judiciais ou administrativos desta Corte. A adoção de Políticas de Gênero nos Julgamentos em todo o Poder Judiciário, cujas diretrizes foram estabelecidas pela Resolução CNJ n. 492/2023, exige que magistrados sejam capacitados em temas relacionados a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional. Essa necessidade se estende a todos os servidores que também estão em atividade finalística. Além disso, a Lei n.º 14.133/2021 trouxe inovações importantes acerca da promoção da equidade, que manifesta-se, explicitamente, como um dos desempate em licitações, conforme previsto no artigo 60, inciso III, por exemplo.

A capacitação que este Comitê propõe é uma formação, cujo conteúdo será gerado a partir das Audiências Públicas do Observatório Pró-Justiça Militar da União, as quais serão realizadas no decorrer de 2025 e 2026 no Superior Tribunal Militar. O conhecimento gerado nesse espaço de oitavas será convertido em materiais que se transformarão em material didático, customizado. Além de formar servidores e magistrados, em letramento antidiscriminatório, o material também instrumentalizará as equipes a fim de que cada uma delas seja capaz de construir, em seus espaços de ação, um ambiente mais equitativo e justo, que impactará diretamente na prestação de serviços.

Da forma que serão realizadas as Audiências Públicas do Observatório, contemplando as vozes da comunidade, dos especialistas e de órgãos, a capacitação será inovadora porque parte da realidade e de vivências de vários segmentos.

A capacitação justifica-se, portanto, em razão da importância da temática a ser trabalhada, da necessidade de melhorar os protocolos e entregas externa e internamente, além de ser uma excelente oportunidade de divulgar a capacitação para outros órgãos do Poder Judiciário, já que o curso poderá ser compartilhado assim o STM decidir, com outros órgãos públicos.

Cabe ainda ressaltar que este Comitê tem buscado, junto à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, viabilizar da melhor forma a montagem da capacitação seguindo os princípios da Resolução CNJ n.º 192, de 8 de maio de 2014:

Art. 3º A Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário atende aos seguintes princípios:

I – formação e aperfeiçoamento como processos de educação permanente fundamentados em valores éticos, na prática da cidadania e na melhoria jurisdicional para atender as demandas da sociedade brasileira;

II – integração permanente da educação com o planejamento estratégico do Poder Judiciário, com o desenvolvimento de competências necessárias ao cumprimento da missão, alcance da visão e execução da estratégia;

III – responsabilidade compartilhada entre o servidor, o gestor, a unidade de formação e a alta Administração;

IV – educação voltada para a formação do servidor como agente de inovação e aperfeiçoamento institucional;

V – educação voltada para a valorização da gestão do conhecimento.

Diante do exposto, faz-se necessária a contratação de profissionais que tenham saber específico, capacidade técnica arrojada aliada à sensibilidade e aplicar capacitação que permita a sensibilização, a obtenção de conhecimento e a prática da tomada de decisão consciente referenciada pela Equidade.

Este Comitê entende que a empresa Puksar Filmes é a empresa mais adequada, já que detém notório saber na produção de capacitação audiovisual de Direitos Humanos, tendo prestado serviço semelhante junto à Escola Superior do Ministério Público da União, por meio de sua diretora Thais Borges, cujas realizações estão citadas abaixo.

A Puksar Filmes, produtora audiovisual independente com sede em Brasília-DF, foi criada em 2012 e especializou-se em documentários sobre direitos humanos. Seu portfólio inclui o longa-metragem "O tempo que resta" (2019), dirigido por Thais Borges e coproduzido pela Globo Filmes, vencedor dos prêmios de melhor filme popular e crítica especializada) e melhor roteiro no Festival de Brasília do Cinema Brasileiro. Após a circulação do filme, uma das protagonistas do documentário venceu o Prêmio Edelstam - uma premiação concedida anualmente pela Fundação sueca Harald Edelstam a pessoas ou instituições que atuam em defesa dos direitos humanos de conflito ou em países onde esses direitos são violados. Outras produções da Puksar Filmes incluem "Calins" (vencedor do edital Rumos, Itaú Cultural), "O chão" (vencedor do edital "Palmares 25 anos") e "A Vacina", dirigido por Benito Miquiles e premiado no III Festival do Filme Etnográfico do Pará.

A empresa combina sua atuação em produção audiovisual com a experiência em coordenação pedagógica e gestão de projetos de impacto social, e em temáticas de direitos humanos.

Por essa razão, compreende-se que a contratação da Puksar Filmes pode ser enquadrada no Art. 74, III, alínea "f" da Lei nº 14.133/2021, pois com que o serviço é especializado, de natureza predominantemente intelectual e a empresa possui notória especialização.

3. OBJETIVO GERAL

- Capacitar servidores e magistrados da Justiça Militar da União em letramento Antidiscriminatório, com conteúdo gerado a partir dos registros audiovisuais das Ações Judiciais Públicas para formação.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ao final da capacitação, os magistrados e servidores devem ser capazes de:

- Identificar e desconstruir vieses inconscientes e sistêmicos, que historicamente moldam interações e decisões.
- Compreender o arcabouço legal e principiológico dos direitos humanos e antidiscriminação.
- Aplicar práticas e metodologias que fomentem um ambiente de trabalho mais inclusivo, respeitoso e equitativo para todas as pessoas.

5. PÚBLICO-ALVO DA CAPACITAÇÃO

Magistrados e servidores da Justiça Militar da União.

6. PERÍODO, HORÁRIO E LOCAL DA CAPACITAÇÃO

A definir, com as entregas

7. QUALIDADE DO CORPO DOCENTE A SER CONTRATADO

Especificar quais são os requisitos indispensáveis, que o serviço a ser contratado deve possuir, para atender à demanda, incluindo padrões mínimos de qualidade:

- Experiência em capacitação relacionada aos Direitos Humanos;
- Experiência com comunicação e alto engajamento;
- Expertise em produção audiovisual;
- Liderança em equipes multidisciplinares;
- Tradução de temas complexos e sensíveis em narrativas didáticas;
- Experiência em na adaptação de conteúdos complexos e profundos para formato multimídia, vídeo-aula e curso EAD;
- Experiência em elaboração de roteiros de cursos que produzam engajamento;
- Especialidade em design instrucional;
- Especialista em orientação para gravação de vídeo-aulas;
- Especialista em edição e animação.

8. CONTEÚDOS

- Audiência 1: Licitações e contratos sob a perspectiva da equidade
- Audiência 2: Protocolos unificados de atendimento humanizado às vítimas de violência
- Audiência 3: Letramento antidiscriminatório sob a perspectiva da educação
- Audiência 4: Tema a ser escolhido
- Audiência 5: Tema a ser escolhido

9. PREVISÃO DA QUANTIDADE DE VAGAS A SER CONTRATADA

Vagas ilimitadas com material disponibilizado na plataforma de Educação à Distância da JMU

10. PREVISÃO DE DATA PARA INÍCIO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS

A definir, tomando como ponto de partida da geração de conteúdo o dia 18 de agosto, data da primeira Audiência Pública.

11. RESULTADOS ESPERADOS COM A CONTRATAÇÃO

Demonstrar os ganhos diretos e indiretos, que se almeja com a contratação, essencialmente a efetividade e, sempre que possível, em termos de economicidade, eficiência e de melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros.

Sensibilização de servidores e magistrados para acolher as diferenças;
Sensibilização do corpo funcional para a construção de um ambiente mais inclusivo;
Proporcionar ambiente mais saudável e acolhedor para todos;
Adequação às Resoluções do Conselho Nacional de Justiça e outros dispositivos;
Efetividade do atendimento jurisdicional com foco na perspectiva de gênero e de inclusão das diferenças;
Cumprir com as metas estabelecidas pelo CNJ;
Contribuir para a não ocorrência de situações de discriminação e assédios;
Contribuir para uma imagem positiva do STM perante o Judiciário Nacional.

12. PLANEJAMENTO DA CONTRATAÇÃO E SELEÇÃO DO FORNECEDOR

Informar as providências a serem adotadas pela administração, previamente à celebração do contrato, quanto à capacitação, para a fiscalização e gestão e adequação do ambiente da organização.

- Reunião com a empresa contratada e com o fiscal do contrato para repassar os termos do Projeto Básico;
- Encaminhar a todos os participantes as condições do treinamento.

13. IDENTIFICAÇÃO DA ÁREA DEMANDANTE

Área Requisitante: Comitê Pró-Equidade e de Políticas Antidiscriminatórias

Responsável:

AMINI HADDAD CAMPOS
Coordenadora do Observatório Pró-Equidade da Justiça Militar da União e do Comitê Pró-Equidade e de Políticas Antidiscriminatórias

Telefone/Whatsapp: [\(65\) 99990-0343](tel:(65)99990-0343)

14. ALINHAMENTO AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Objetivo: Aprimorar a Gestão de Desempenho e o desenvolvimento de Pessoas

Processo Crítico: Gerir capacitação e desenvolvimento de pessoal

15. RISCO

Elencar os riscos caso a capacitação não aconteça, demonstrando a probabilidade deles ocorrerem (baixa ou média ou alta), o grau de impacto nas unidades (baixo ou médio ou alto); bem como as ações que devem ser tomadas para que problemas não se concretizem.

Riscos:

1. Não atender o contido na Resolução CNJ 351/2020 e alterações;
2. Ambiente propício a episódios de discriminação,
3. Estar mal posicionado nos rankings propostos pelo Conselho Nacional de Justiça.

Probabilidade	Grau de Impacto
alta	alto

Ações a serem tomadas após a capacitação para minimizar ou eliminar os riscos:

- Elaborar novos protocolos e condutas de atendimento;
- Estabelecer política para Equidade na Justiça Militar da União;
- Incluir o tema como tema a ser trabalhado continuamente no Plano de Capacitação da Diretoria de Pessoal.

16. ENCAMINHAMENTO À DIPES

1. Submeto o presente EDC a Vossa Senhoria, para análise quanto à oportunidade e conveniência do início do Termo de Referência, com vistas à possível contratação
2. **Indico** os(as) seguintes servidores(as) para **Elaboração do Projeto Básico**:

Integrante **Demandante**: Ana Paula Bomfim Ayres da Fonseca

Telefone/Whatsapp:

E-mail:

	61 992775223	- anabomfim@stm.jus.br
Integrante Técnico (DIPES): Mônica de Magalhães Moreira	Telefone/Whatsapp: 61 9214-6778	E-mail: monicamagalhaes@stm.gov.br
NOME AMINI HADDAD CAMPOS Coordenadora do Comitê Pró-Equidade de de Políticas Antidiscriminatórias Juíza-Auxiliar da Presidência		



Documento assinado eletronicamente por **AMINI HADDAD CAMPOS, JUIZ AUXILIAR**, em 17/09/2025, às 09:40 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.stm.jus.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **4541263** e o código CRC **8233B8EC**.

4541263v8

Setor de Autarquias Sul, Praça dos Tribunais Superiores Quadra 01 - Bairro Asa Sul - CEP 70098-900 - Brasília - DF