



PODER JUDICIÁRIO  
SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR

**RESOLUÇÃO Nº 333, DE 22 DE AGOSTO DE 2023**

*Estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para a Justiça Militar da União, e institui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da Justiça Militar da União (COMPREV) e dá outras providências.*

**O SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR**, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e tendo em vista a decisão do Plenário na 8ª Sessão Administrativa, realizada em 22 de agosto de 2023, ao apreciar o Expediente Administrativo nº 48/2023,

**CONSIDERANDO** o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos no incisos III e IV do art. 1º, inciso X do art. 5º e art. 6º da Constituição da República;

**CONSIDERANDO** a adesão do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, nos quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, assim como a não participação em violações desses direitos;

**CONSIDERANDO** a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência; a Convenção nº 111 da OIT; e os Princípios de Yogyakarta;

**CONSIDERANDO** que é responsabilidade da Administração Pública promover ações destinadas à manutenção de um ambiente de trabalho saudável e adotar medidas que cultivem a cooperação e o respeito mútuo entre os magistrados, servidores, estagiários, contratados ou empregados de empresa prestadora de serviço;

**CONSIDERANDO** a Resolução do CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; e

**CONSIDERANDO** o Ato nº 3690, de 26 de abril de 2022 e nº 3835, de 12 de setembro de 2022, que instituíram a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e discriminação no âmbito da Justiça Militar da União;

**R E S O L V E:**

Art.1º Esta Resolução estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para a Justiça Militar da União, e institui a Comissão de

Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da Justiça Militar da União (COMPREV) e dá outras providências.

## CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no âmbito da JMU (COMPREV) tem por finalidade precípua a implementação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação institucional, segundo diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça.

Art. 3º São premissas de atuação da Comissão:

I - instituição e ampla divulgação de múltiplos canais de comunicação direta e acessível a todas as pessoas que sintam necessidade de relatar situação de assédio, de discriminação ou de outra forma de violência no trabalho, sofrida e/ou presenciada;

II - preservação do sigilo das informações e o encaminhamento, em cada caso, de acordo com a vontade da notificante;

III - extensão as formas de preconceito, tais como: de raça, de cor, de gênero, de orientação sexual, de religião, de identidade de gênero, de estado civil, de origem, de idade, de deficiência, de doença, de opinião política e quaisquer outras formas de discriminação;

IV - compreensão de que práticas assediadoras e discriminatórias causam danos emocionais às vítimas, bem como danos por reflexo, às unidades da JMU, sendo responsabilidade da administração estimular um ambiente de trabalho humanizado e respeitoso;

V - atuação educativa, contribuindo para a reflexão e a adoção de práticas de gestão atualizadas e em conformidade com o respeito à dignidade humana; e

VI - utilização da mediação e demais práticas restaurativas, quando possíveis.

## CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 4º Consideram-se para os fins desta Resolução:

I - assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do servidor, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

II - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais, que visam obter engajamento extremamente excessivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob 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;

IV - discriminação: compreende qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V - gestor: magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VI - cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;

VII - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

VIII - risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;

IX – prevenção: conjunto de medidas e estratégias adotadas para evitar ocorrências de qualquer tipo de assédio ou discriminação;

X – enfrentamento: conjunto de ações adotadas para combater os casos de assédio, seja ele de natureza física, verbal, psicológica ou virtual

XI – preconceito: são atos negativos e/ou hostis em relação a uma pessoa ou grupo de pessoas com base em características pessoais, como raça, etnia, gênero, religião, orientação sexual, opinião política, origem social, entre outros.

XII – opinião política: refere-se às crenças, pontos de vista e ideias que um indivíduo ou grupo tem em relação a questões políticas, governamentais e sociais.

XIII – expressão de gênero: refere-se à maneira como uma pessoa comunica sua identidade de gênero ao mundo exterior, por meio de comportamentos, aparência, vestimenta e outras formas de expressão. É importante ressaltar que a expressão de gênero e a identidade de gênero são conceitos distintos.

XIV – identidade de gênero: refere-se à autopercepção interna de uma pessoa em relação ao seu próprio gênero, ou seja, se ela se identifica como mulher, homem, ambos, nenhum ou em qualquer outra identidade de gênero fora do binário tradicional.

### CAPÍTULO III

#### DA ESTRUTURA E DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 5º A Comissão será composta por 3 (três) magistrados da primeira instância da JMU, um dos quais exercerá a presidência da Comissão e servidores, a serem definidos por Ato Normativo.

§ 1º Após a nomeação, os membros da Comissão exercerão suas atribuições por 2 (dois) anos, permitida a recondução.

§ 2º Em caso de vacância antes de completado o período de 2 (dois) anos, a nomeação de novo membro deverá ser feita no prazo máximo de 10 (dez) dias, pelo Presidente do STM.

§3º Os membros da Comissão deverão assinar termo de sigilo das informações tratadas no âmbito da COMPREV, no prazo máximo de 5 (cinco) dias após a nomeação ou, na impossibilidade, antes de lhes ser concedido acesso aos procedimentos.

Art. 6º Compete à Comissão:

I - coordenar a implementação da Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da JMU;

II - receber notícias de assédio e discriminação ocorridas no âmbito da JMU e encaminhar soluções, seguindo o procedimento estabelecido nos capítulos IV e V;

III - sugerir à autoridade competente alterações temporárias de lotação funcional até o desfecho da situação relatada;

IV - representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele que, de boa-fé, busque os canais próprios de apuração para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e de discriminação no âmbito da JMU;

V - informar aos gestores, de ofício ou por provocação, sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou sexual e à discriminação, que possa colocar em risco a saúde e a vida das pessoas;

VI - sugerir mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, bem como melhorias das condições de trabalho;

VII - propor treinamentos em relações interpessoais, respeito às diferenças, promoção de equidade, liderança, comunicação não violenta, mediação, dentre outros temas;

VIII - propor ao Presidente do STM o estabelecimento de cooperação técnico-científica com entidades públicas ou privadas para o enfrentamento do assédio moral ou sexual e da discriminação no âmbito da JMU;

IX - propor estudo de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral ou sexual e de discriminação no âmbito da JMU;

X - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas; e

XI - fazer recomendações e solicitar providências aos gestores, de ofício ou por provocação, e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) proteção das pessoas envolvidas;
- b) preservação das provas;
- c) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- d) melhoria das condições de trabalho; e
- e) realização de campanha institucional de informação e orientação.

Art. 7º São atribuições da Presidência da Comissão:

I - receber e encaminhar as propostas da Comissão ao Presidente do Superior Tribunal Militar;

II - efetuar a divisão de trabalho entre os membros da Comissão;

III - conduzir os trabalhos administrativos da Comissão e convocar seus membros para reuniões; e

IV - praticar todos os atos necessários à boa consecução das funções da Comissão.

Art. 8º O plenário será composto por todos os integrantes da Comissão e reunir-se-á, ordinariamente, e, sempre que possível, presencialmente, a cada dois meses, podendo haver convocação de reunião extraordinária, a critério da Presidência.

§ 1º O quórum para instalação de reuniões de apreciação de casos submetidos à Comissão será de maioria absoluta, e suas deliberações serão tomadas por maioria simples.

§ 2º O plenário decidirá as questões de competência da Comissão por consenso ou, não sendo possível, por maioria.

Art. 9º Compete ao Secretário, designado pelo presidente da Comissão, organizar a agenda, a pauta, redigir as atas das reuniões e elaborar o calendário anual de reuniões.

§ 1º A pauta da reunião será aprovada pelo Presidente da Comissão e previamente comunicada aos demais membros.

§ 2º As deliberações resultantes das reuniões serão objeto de registro em ata de reunião, que deverá ser subscrita por todos os membros nela presentes.

Art. 10. As unidades de apoio prestarão auxílio à Comissão sempre que requeridas e, em especial, caberá:

I - à Secretaria do Superior Tribunal Militar fornecer suporte administrativo à Comissão e exercer funções de assessoria, análise e pesquisa relacionadas aos temas da Comissão;

II - à Assessoria de Comunicação Social do STM (ASCOM) dar publicidade aos atos de competência da Comissão e realizar outras atividades de comunicação determinadas pela Comissão;

III - à Diretoria de Serviços de Saúde (DISAU) exercer papel consultivo, estabelecer protocolo para receber as demandas da Comissão e realizar o acompanhamento que se fizer necessário, sendo responsáveis pela implementação de ações com o objetivo de preservar a saúde e a integridade de magistrados, servidores, estagiários, contratados ou empregados de empresa prestadora de serviço, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos no ambiente de trabalho, presentes e futuros, valendo-se, para tanto, de avaliações qualitativas e quantitativas, as quais devem ser encaminhadas à Comissão; e

IV - à Diretoria de Pessoal (DIPES), propor ações que contribuam com uma cultura organizacional que favoreça o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal e a colaboração no ambiente de trabalho, bem como encaminhar à Comissão os indicativos que possam sugerir atos de assédio moral, assédio sexual e discriminação nas unidades do Poder Judiciário.

Parágrafo único. Integrantes da Justiça Militar da União são responsáveis por conhecer e observar os termos desta Resolução e da Política Nacional estabelecida pelo Conselho Nacional de Justiça, comprometendo-se na manutenção de um ambiente de trabalho saudável e harmonioso.

## CAPÍTULO IV

### DO RECEBIMENTO DA NOTÍCIA

Art. 11. Qualquer magistrado, servidor, estagiário, contratado ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade na JMU, que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho, poderá formular notícia.

Art. 12. As notícias deverão ser feitas diretamente à COMPREV por meio dos canais disponibilizados.

§ 1º Notícia trazida por testemunha em nome de terceiro será acolhida para esclarecimento e orientação, contudo, as demais providências somente serão tomadas se houver manifestação de interesse da pessoa diretamente afetada pelo assédio ou discriminação.

§ 2º Notícias de assédio e de discriminação recebidas por outros órgãos da JMU poderão ser encaminhadas à COMPREV com a maior brevidade possível no prazo de 30 (trinta) dias, se assim entender como desejável e concordar o interessado.

## CAPÍTULO V

### DO PROCEDIMENTO

Art. 13. São requisitos para verificação da materialidade dos fatos, objeto da notícia:

I - nome e qualificação do noticiante;

II - nome e qualificação do ofendido;

III - nome do indicado como autor do fato; e

IV - descrição circunstanciada dos fatos.

Art. 14. Recebida a notícia de assédio ou discriminação, o Presidente da Comissão agendará, em até 5 (cinco) dias úteis, reunião da Comissão para avaliar o encaminhamento a ser dado e designar um magistrado membro da Comissão para presidir a apuração da notícia, bem como até dois servidores para auxiliá-lo.

Parágrafo único. A designação deverá observar critérios objetivos, que assegurem a imparcialidade, a distribuição equitativa, a presença física e observância da hierarquia funcional.

Art. 15. É proibido aos membros da Comissão exercer suas funções em procedimentos em que:

I - for parte ou interessado;

II - for interessado cônjuge ou companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral até o 3º (terceiro) grau; e

III - for interessada pessoa lotada no mesmo órgão de atuação.

Art. 16. O membro da Comissão dar-se-á por suspeito quando houver motivo de ordem íntima que o iniba de funcionar com imparcialidade.

Art. 17. O relator designado deverá:

I - ouvir separadamente as partes envolvidas, permitindo o acompanhamento de pessoa de confiança delas durante a entrevista e apresentação de elementos comprobatórios das alegações;

II - verificar e avaliar o local e as condições de trabalho;

III - solicitar às unidades administrativas documentos e informações;

IV - consultar a DISAU, quando necessário;

V - ouvir testemunhas e realizar outras diligências que forem necessárias; e

VI - apresentar relatório, no prazo de 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período, justificadamente, com sugestões de medidas a serem tomadas para a solução do caso, inclusive mediação.

Art. 18. A Comissão avaliará, no prazo de 30 (trinta) dias, o relatório, discutirá todos os casos, deliberará sobre as medidas sugeridas pelo relator, analisando as soluções possíveis, sempre respeitando a vontade da pessoa vítima, limitando-se a:

I - proceder nova oitiva dos envolvidos diretamente nos fatos ou de pessoas relevantes para o esclarecimento da situação;

II - tentar a mediação e conciliação do conflito, com proposição de soluções consensuais que se fizerem necessárias, no limite de sua competência;

III - propor ao Ministro-Presidente do Tribunal a mudança de lotação de um ou mais envolvidos nos fatos;

IV - propor a avaliação da pessoa noticiante ou vítima envolvida nos fatos a outros serviços de apoio e de saúde, inclusive fora da JMU, que deverá observar os protocolos técnicos aplicáveis;

V - considerar o caso solucionado e sugerir o arquivamento do processo ao Presidente da COMPREV; e/ou

VI - encaminhar o procedimento à autoridade competente;

§ 1º Havendo solução consensual, os compromissos assumidos serão firmados por escrito e registrados em ata, e seu cumprimento será acompanhado pela comissão.

§ 2º No caso de indícios consistentes de falta disciplinar ou de prática de ato ilegal, a Comissão deverá imediatamente comunicar os fatos ao Ministro-Presidente do Tribunal para possibilitar a adoção tempestiva das medidas legais cabíveis.

§ 3º Quando a notícia envolver militares da ativa em ambos os polos, o caso deverá ser remetido às respectivas OM dos envolvidos. De tal forma que, a Polícia Judiciária Militar e o Poder Disciplinar da Administração Militar poderão ser acionados para o deslinde do conflito.

§ 4º Quando a notícia for contra Ministro do STM, será nomeada uma Comissão constituída por 2 (dois) Ministros e pelo Ministro-Corregedor, que a presidirá.

## CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. As unidades da JMU deverão atender às solicitações feitas pela Comissão no prazo indicado, visando à apuração dos fatos e encaminhamento de soluções.

Art. 20. Fica criada uma unidade no Sistema SEI, com a denominação COMPREV– Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, de acesso exclusivo aos membros da Comissão, a fim de se garantir o sigilo das informações.

§ 1º Fica garantido sigilo total dos documentos produzidos no âmbito da Comissão.

§ 2º As partes poderão ter acesso apenas ao relatório final, que versará sobre as atividades da Comissão, sem menção aos conteúdos debatidos e compartilhados

Art. 21. A Presidência do Tribunal designará servidor para auxiliar a Comissão naquilo que for necessário para a instrumentalização da sua finalidade.

Art. 22. Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no âmbito da JMU.

Art. 23. A Comissão explicará dúvidas e omissões acerca da aplicação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, regulada pelo CNJ, no âmbito da JMU.

Art. 24. O Presidente da COMPREV baixará instruções regulamentares para o exercício das atividades.

Art. 25. As dúvidas surgidas a partir da interpretação desta Resolução, assim como os casos omissos, serão resolvidas pelo Ministro-Presidente do STM.

Art. 26. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ten Brig Ar **FRANCISCO JOSELI PARENTE CAMELO**

Ministro-Presidente



Documento assinado eletronicamente por **FRANCISCO JOSELI PARENTE CAMELO**, **MINISTRO-PRESIDENTE DO SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR**, em 28/08/2023, às 19:52 (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](http://sei.stm.jus.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **3355332** e o código CRC **4EDC18E4**.

3355332v4

Setor de Autarquias Sul, Praça dos Tribunais Superiores - Bairro Asa Sul - CEP 70098-900 - Brasília - DF - <http://www.stm.jus.br/>