



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO
COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO
MORAL E SEXUAL

RELATÓRIO DA PESQUISA

**SOBRE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E O PAPEL DA COMISSÃO DE
PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL
E DA DISCRIMINAÇÃO, DA JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO**



Brasília
2025

**RELATÓRIO DA PESQUISA SOBRE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E
O PAPEL DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO, DA
JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO**

SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR (2025)

Dra. MARIA ELIZABETH Guimarães Teixeira Rocha (*Ministra-Presidente do STM*)

Ten Brig Ar Francisco JOSELI Parente Camelo (*Ministro Vice-Presidente do STM e Ministro-Corregedor da JMU*)

Ministro Dr. ARTUR VIDIGAL de Oliveira

Ministro Dr. José BARROSO Filho

Ministro Dr. PÉRICLES Aurélio Lima de Queiroz

Ministro Ten Brig Ar Carlos Vuyk de AQUINO

Ministro Alte Esq Leonardo PUNTEL

Ministro Alte Esq Celso Luiz NAZARETH

Ministro Ten Brig Ar Carlos Augusto AMARAL Oliveira

Ministro Alte Esq Cláudio Portugal de VIVEIROS

Ministro Gen Ex Lourival CARVALHO Silva

Ministro Gen Ex GUIDO Amin Naves

Ministra Dra. Verônica Abdalla Sterman

Ministro Gen Ex Anisio David de Oliveira Junior

Ministro Gen Ex Flavio Marcus Lancia Barbosa

Secretaria-Geral da Presidência (SEPRE)

Marília Ramos Chaves (*Secretária-Geral da Presidência*)

Secretaria do STM (SECSTM)

José Carlos Nader Motta (*Diretor-Geral*)

Diretoria de Gestão de Documentos, da Memória e do Conhecimento (DIDOC)

Maria Juvani Lima Borges (*Diretora*)

Coordenadoria de Gestão Documental (COGED)

Rafael Luiz Melo de Almeida (*Coordenador*)

Coordenadoria de Gestão de Memória (COGEM)

Airton Guimarães Xavier (*Coordenador*)

Coordenadoria de Gestão do Conhecimento (COGES)

Luciana Lopes Humig (*Coordenadora*)



Esta obra é disponibilizada nos termos da Licença Creative Commons - Atribuição - Não Comercial - Compartilhamento pela mesma licença 4.0 Internacional. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Pesquisa, compilação e conferência do texto

Seção de Informação Legislativa
Luzimar Dias Carvalho
Francival de Sene Corado Junior

Conteúdo

Carolina Pereira de Araujo

Chefia de editoração e revisão

Mosair Gomes Lima de Freitas

Capa e diagramação

Matheus Pires de Mello

Revisão textual

Beatriz de Carvalho Santos

Ficha catalográfica

Nathália Gomes Costa Melo (CRB1 – 2560)

Ficha Catalográfica

Brasil. Superior Tribunal Militar.

Relatório da pesquisa sobre assédio, discriminação e o papel da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, da Justiça Militar da União / Carolina Pereira de Araujo ; Pesquisa, compilação e conferência de texto: Luzimar Dias Carvalho, Francival da Sene Corado Junior. – Brasília, DF : Superior Tribunal Militar, Diretoria de Informação, Documentação e Conhecimento, 2025.

44 p. :il., grafs., color.

1. Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da Justiça Militar da União (COMPREV-JMU), pesquisa. 2. Assédio moral, pesquisa. 3. Assédio sexual, pesquisa. 4. Discriminação, pesquisa. I. Título. II. ARAUJO, Carolina Pereira de. III. CARVALHO, Luzimar Dias. IV. CORADO JUNIOR, Francival da Sene.

CDU 343.54

Catálogo na fonte – Seção de Biblioteca

Impresso no Brasil / *Printed in Brazil*

Elaboração, distribuição e informações

Superior Tribunal Militar (STM)

Diretoria de Informação, Documentação e Conhecimento (DIDOC)

Setor de Autarquias Sul – Praça dos Tribunais Superiores Edifício-Sede – 10º Andar CEP: 70098-

900 – Brasília-DF

Telefones: (61) 3313-9183/3313-9200/3313-9311

E-mail: didoc@stm.jus.br

**COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL,
SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO, DA JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO, DESIGNADA
PELO ATO Nº 4850/2025**

Presidente:

Dr. JORGE LUIZ DE OLIVEIRA DA SILVA, Juiz Federal da Auditoria da 9ª CJM (Campo Grande/MS);

Membros:

Dra. NATASCHA MALDONADO SEVERO, Juíza Federal Substituta da 1ª Auditoria da 3ª CJM (Porto Alegre/RS);

Dra. MARIA DO SOCORRO LEAL, Juíza Federal da Auditoria da 7ª CJM (Recife/PE);

Dra. VERA LÚCIA DA SILVA CONCEIÇÃO, Juíza Federal da 2ª Auditoria da 2ª CJM (São Paulo/SP);

ANA CRISTINA PIMENTEL CARNEIRO, Analista Judiciária, Diretora de Gestão de Pessoas do Superior Tribunal Militar (Brasília/DF);

CAROLINA PEREIRA DE ARAUJO, Analista Judiciária, Chefe da Seção de Gestão Socioambiental e Acessibilidade, da Coordenadoria de Governança e Gestão Socioambiental, da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica, da Secretaria-Geral da Presidência, do Superior Tribunal Militar (Brasília/DF);

VALDEMIR REGIS FERREIRA DE OLIVEIRA, Analista Judiciário, Chefe da Seção de Conformidade e Certificação de Processos de Pessoal, da Assessoria de Controle Interno, da Secretaria do Superior Tribunal Militar (Brasília/DF);

BRENO COSTA BATHAUS, Analista Judiciário, lotado na Auditoria da 9ª CJM (Campo Grande/MS);

MÔNICA DE MAGALHÃES MOREIRA, Técnica Judiciária, Coordenadora de Desenvolvimento e Capacitação, da Diretoria de Gestão de Pessoas, do Superior Tribunal Militar (Brasília/DF);

MARCOS VINICIUS VIEIRA DE SOUSA, Técnico Judiciário, lotado na 1ª Auditoria da 11ª CJM (Brasília/DF);

Subtenente SHOZO DOUGLAS ITO, Militar, lotado no Gabinete do Ministro Lourival Carvalho Silva, do Superior Tribunal Militar (Brasília/DF); e

DILMA SANTOS BARBOSA, Recepcionista Terceirizada, lotada no Superior Tribunal Militar (Brasília/DF), que atuará nos casos envolvendo terceirizados(as).

RELATÓRIO DA PESQUISA SOBRE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E O PAPEL DA COMPREV-JMU

INTRODUÇÃO:

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da Justiça Militar da União (COMPREV-JMU) apresenta este relatório como resultado da pesquisa aplicada junto a magistrados(as), servidores(as), civis e militares, colaboradores(as) terceirizados(as), estagiários(as) e demais integrantes da Instituição.

Este relatório apresenta a análise dos dados coletados por meio do formulário sobre assédio moral, sexual e discriminação no âmbito da Justiça Militar da União (JMU), com foco na atuação da COMPREV. Participaram da pesquisa 206 respondentes.

Seu objetivo central foi conhecer a percepção da força de trabalho da JMU sobre o ambiente laboral, identificar ocorrências de assédio e discriminação, avaliar o nível de conhecimento e confiança na atuação da COMPREV, além de colher sugestões que contribuam para o aprimoramento das políticas institucionais de prevenção e enfrentamento a essas práticas.

RESUMO EXECUTIVO:

A pesquisa aplicada pela COMPREV alcançou 206 respondentes e trouxe dados relevantes sobre o ambiente institucional da Justiça Militar da União. A maior parte dos(as) participantes avalia o ambiente de trabalho como harmônico e respeitoso, tanto em suas unidades quanto de forma geral. No entanto, 39% relataram ter sido vítimas de assédio moral, sexual ou discriminação, sendo que apenas 22,5% dessas vítimas formalizaram denúncia.

Destaca-se a vulnerabilidade de mulheres negras, que figuram entre os grupos mais atingidos pelas práticas relatadas. Além disso, os dados revelam consequências significativas para a saúde mental e emocional das vítimas, como crises de ansiedade, depressão e uso de medicação.

A confiança na atuação institucional ainda enfrenta desafios: apenas 41% dos(as) respondentes acreditam que a JMU efetivamente puniria um(a) agressor(a), enquanto 36% disseram que isso dependeria do cargo ocupado. A maioria afirma conhecer os canais de denúncia, mas poucos(as) buscaram a COMPREV para relatar ocorrências.

Foram registradas mais de 40 sugestões de melhorias, organizadas em eixos como: maior presença da COMPREV nas unidades; mais campanhas e cartilhas; acolhimento efetivo às vítimas; fortalecimento da representatividade na Comissão; e ampliação da transparência sobre os desdobramentos das notícias.

METODOLOGIA:

A presente pesquisa foi conduzida pela COMPREV com o objetivo de conhecer a percepção de magistrados(as), servidores(as) civis e militares, colaboradores(as) terceirizados(as), estagiários(as) e demais integrantes da Justiça Militar da União sobre o ambiente de trabalho institucional, identificar eventuais ocorrências de assédio e discriminação, avaliar o nível de conhecimento da atuação da COMPREV-JMU e recolher sugestões para o aprimoramento das políticas de prevenção e enfrentamento.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um formulário eletrônico anônimo, elaborado e disponibilizado na intranet da Justiça Militar da União por meio da plataforma *Google Forms*. O questionário contou com 25 perguntas objetivas e abertas, distribuídas em blocos temáticos que contemplaram: (i) perfil sociodemográfico dos(as) respondentes; (ii) experiências pessoais de assédio moral, assédio sexual e discriminação; (iii) conhecimento, confiança e avaliação da atuação da COMPREV-JMU; (iv) sugestões para aprimoramento das políticas institucionais.

A aplicação do formulário ocorreu no período de 30 de maio a 30 de junho de 2025, por meio de divulgação interna em canais institucionais da JMU, assegurando-se o anonimato dos(as) participantes e o caráter voluntário da participação. A adesão foi espontânea, caracterizando a amostragem como não probabilística por conveniência, sendo adequada para levantamentos de percepção institucional e diagnósticos preliminares em contextos organizacionais.

Ao todo, 206 pessoas responderam ao formulário. Os dados foram extraídos da plataforma em formato bruto (.xlsx), tratados e analisados estatisticamente com apoio de ferramentas computacionais. Foram realizadas análises descritivas (frequências absolutas e relativas), cruzamentos de variáveis sociodemográficas e temáticas, além da geração de gráficos para melhor visualização dos resultados. As respostas abertas foram organizadas em categorias qualitativas e agrupadas por temas recorrentes.

O tratamento dos dados respeitou os princípios da confidencialidade, privacidade e não rastreabilidade dos(as) participantes conforme orientações éticas aplicáveis à Administração Pública e às práticas de escuta institucional.

RESULTADOS:

Distribuição dos(as) 206 Respondentes por Faixa Etária:

- Até 20 anos: 1
- De 21 a 30 anos: 8
- De 31 a 40 anos: 44
- De 41 a 50 anos: 72
- De 51 a 60 anos: 60
- Acima de 60 anos: 20
- Prefiro não informar: 1

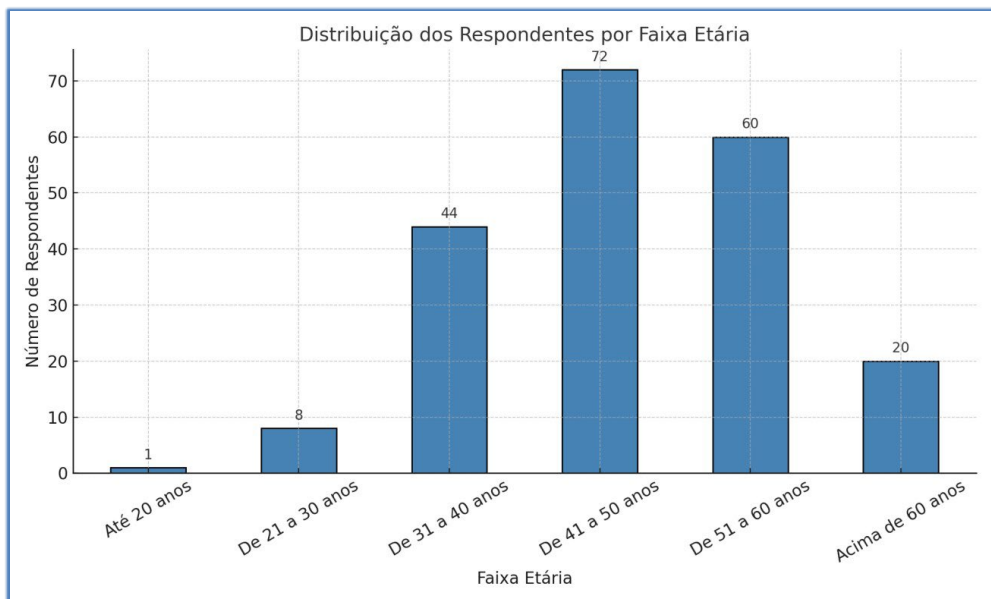


Gráfico 1

Distribuição por Grau de Escolaridade:

- Ensino Médio Completo: 21 respondentes
- Ensino Superior Completo: 37 respondentes
- Pós-Graduação/MBA Completo: 128 respondentes
- Mestrado Completo: 15 respondentes
- Doutorado Completo: 3 respondentes
- Prefiro não informar: 2 respondentes

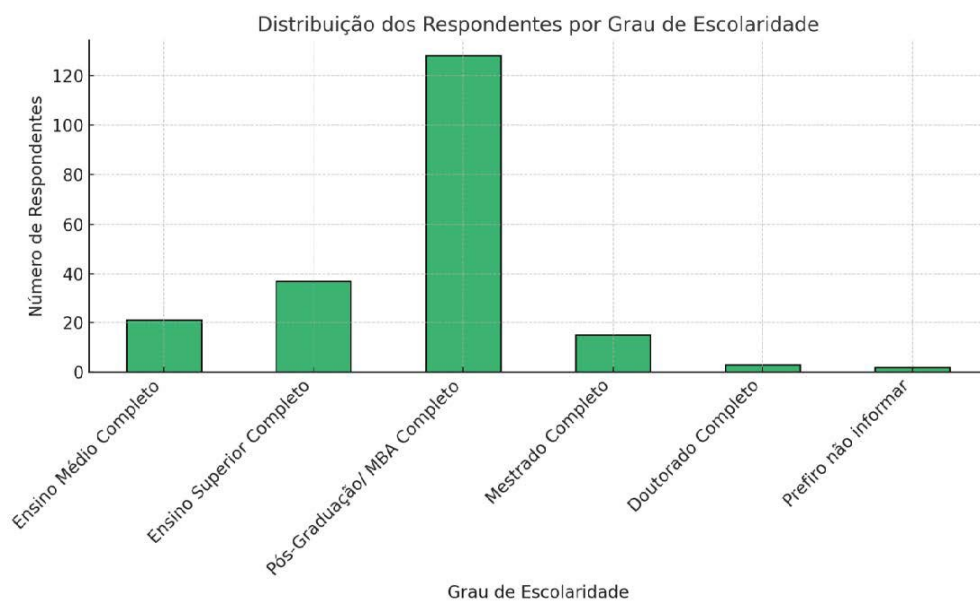


Gráfico 2

Distribuição por Gênero:

- Feminino: 102
- Masculino: 102
- Prefiro não informar: 2

Distribuição por Identidade de Gênero:

- Cisgênero: 193
- Prefiro não informar: 5
- Intersexual: 1 respondente
- Outros 2:
 - “Feminino - como Deus me fez”: 1
 - “Macho”: 1

Distribuição por Orientação Sexual:

- Heterossexual: 192
- Homossexual: 5
- Bissexual: 4
- Assexual: 2
- Prefiro não informar: 3

Distribuição por Identidade Étnico- Racial:

- Branca: 117 respondentes
- Parda: 62 respondentes
- Preta: 16 respondentes
- Amarela: 6 respondentes

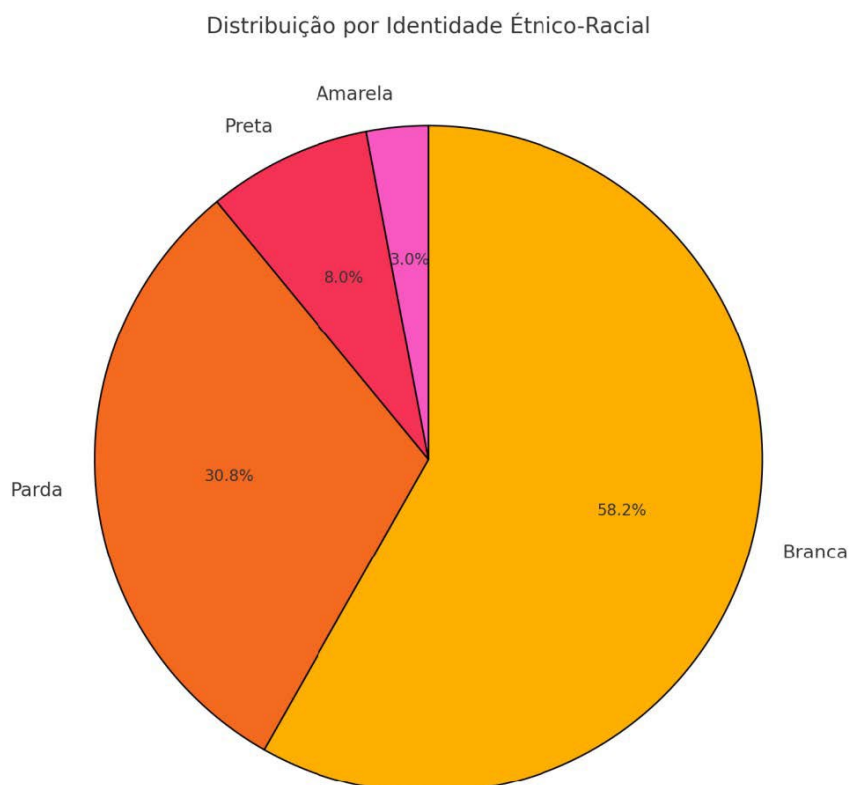


Gráfico 3

A análise dos dados revela o seguinte perfil dos(as) respondentes quanto a gênero e raça:

- Total de homens: 102
- Homens negros (pretos ou pardos): 46
- Total de mulheres: 102
- Mulheres negras (pretas ou pardas): 31

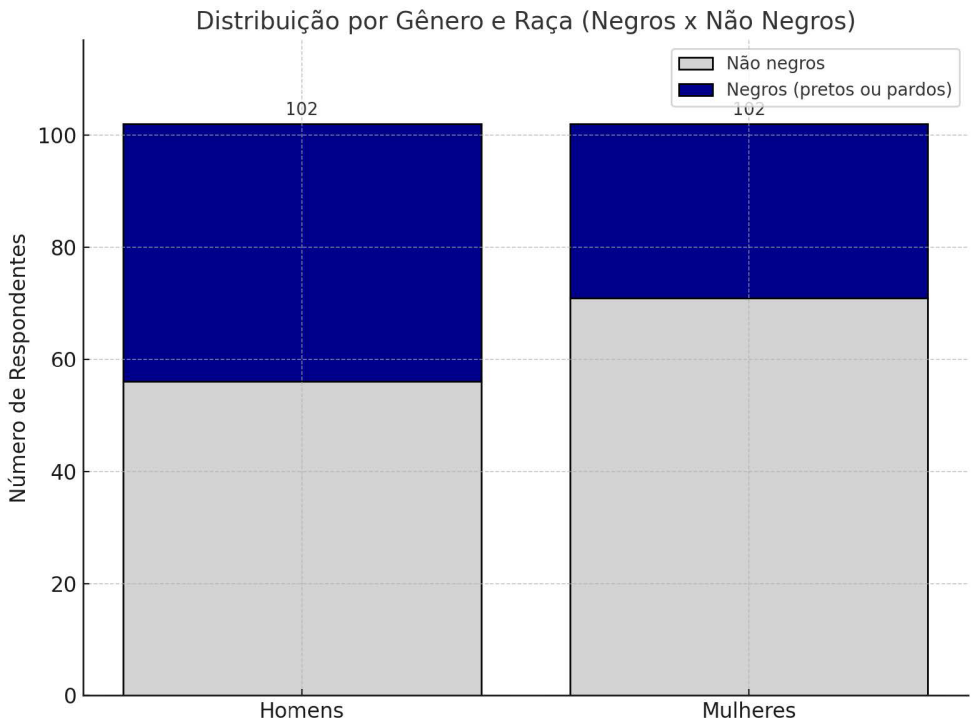


Gráfico 4

Distribuição por Tipo de Deficiência Informado:

Dos(as) 206 respondentes, 12 declararam possuir algum tipo de deficiência, ou seja, 5,8% do total.

- Deficiência física: 7 respondentes
- Deficiência intelectual: 2 respondentes
- Deficiência visual: 1 respondente
- Prefiro não informar: 2 respondentes

Distribuição por Cargo/Função:

- Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário do STM: 81 respondentes
- Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário da 1ª Instância: 68 respondentes
- Servidor(a) de outros órgãos – militar – cedido(a) ou requisitado(a) para o STM: 15 respondentes
- Servidor(a) de outros órgãos – militar – cedido(a) ou requisitado(a) para a 1ª Instância: 9 respondentes
- Servidor(a) comissionado(a) não concursado(a) no STM: 8 respondentes
- Terceirizado(a) ou contratado(a) no STM: 8 respondentes
- Juiz/Juíza titular da 1ª Instância: 4 respondentes
- Estagiário(a) do STM: 4 respondentes
- Juiz/Juíza substituto(a) da 1ª Instância: 2 respondentes
- Servidor(a) comissionado(a) não concursado(a) na 1ª Instância: 2 respondentes
- Terceirizado(a) ou contratado(a) na 1ª Instância: 2 respondentes
- Estagiário(a) da 1ª Instância: 1 respondente
- Prefiro não informar: 2 respondentes

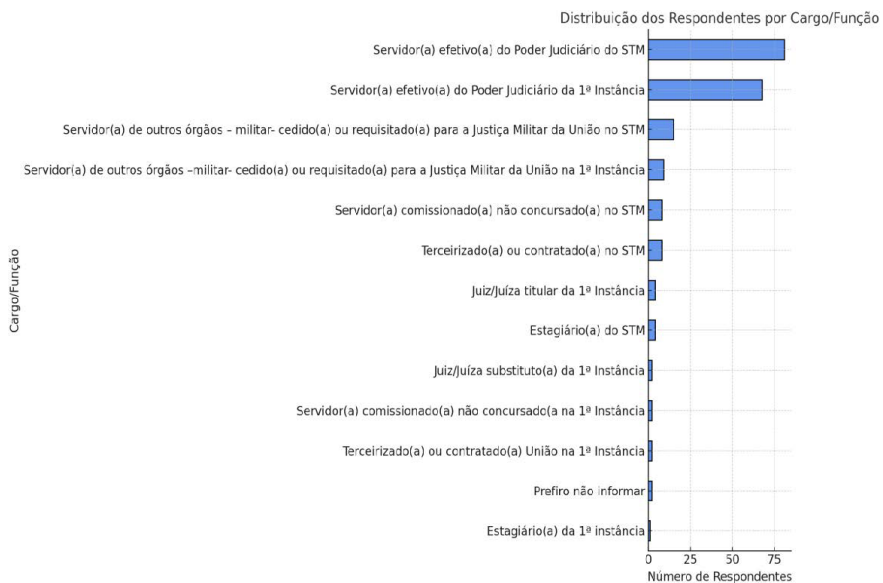


Gráfico 5

Distribuição Quanto ao Nível de Conhecimento Sobre o Trabalho da COMPREV:

- Conheço pouco: 120 respondentes
- Conheço muito: 71 respondentes
- Não conheço: 15 respondentes

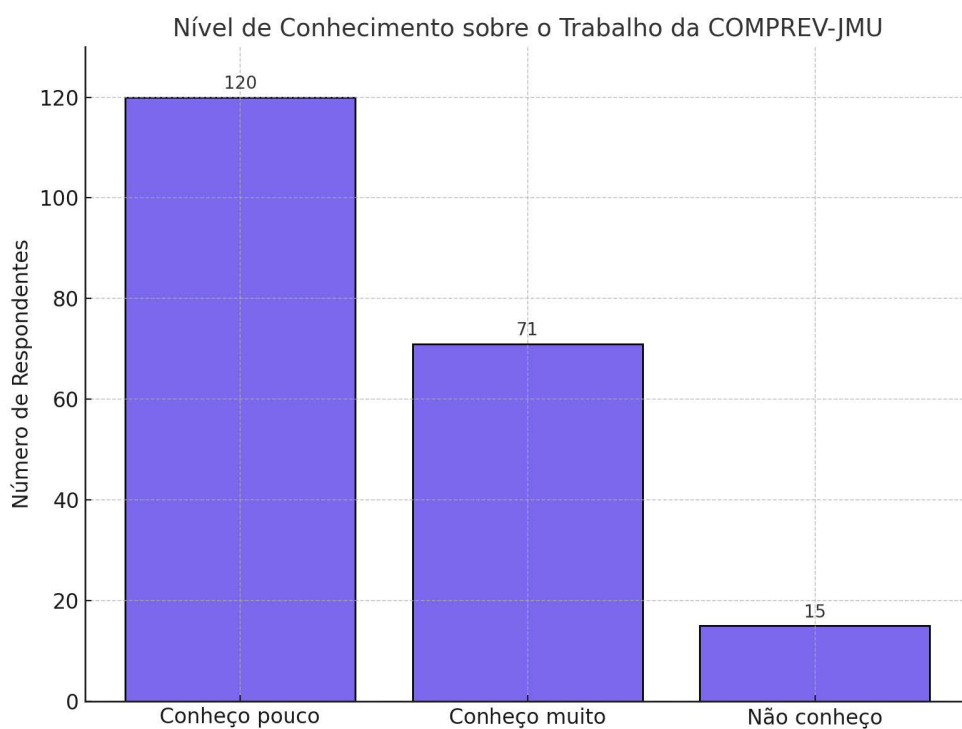


Gráfico 6

Segundo os(as) respondentes, as medidas de prevenção ao assédio ou à discriminação que são adotadas na Justiça Militar da União, são as seguintes:

*Esta pergunta permitia marcar mais de uma opção como resposta.

- Em razão do gênero: 117 menções
- Discriminação de forma geral: 117 menções
- Em razão da cor/raça: 115 menções
- Em razão de deficiência: 107 menções
- Em razão da orientação sexual: 106 menções
- Em razão da religião: 73 menções
- Em razão da idade: 64 menções
- Em razão da origem social: 60 menções
- Em razão da origem geográfica: 56 menções
- Não sei informar: 36 respostas
- Não são adotadas medidas: 9 respostas
- Em razão da cor ou raça (*forma repetida/ambígua*): 2 menções

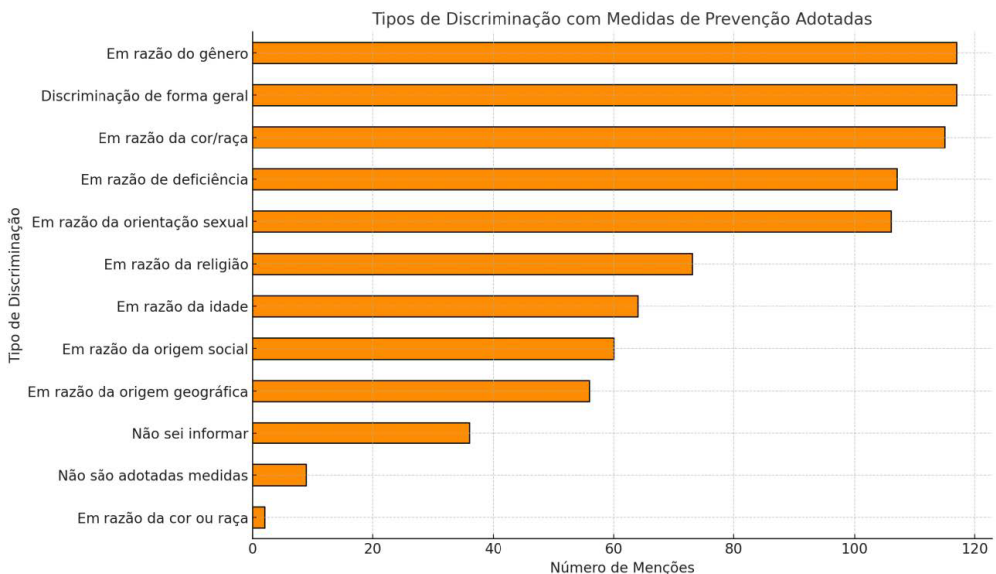


Gráfico 7

Dos(as) 206 respondentes, **80 afirmaram já ter sofrido algum tipo de assédio ou discriminação** no ambiente de trabalho da Justiça Militar da União, ou seja cerca de 39% do total.

*Esta pergunta permitia marcar mais de uma opção como resposta.

- Assédio moral: 71 menções
- Assédio sexual: 12 menções
- Discriminação em razão do gênero: 11 menções
- Discriminação em razão da origem social: 8 menções
- Discriminação em razão da cor: 4 menções
- Discriminação em razão da idade: 4 menções
- Discriminação em razão da religião: 4 menções
- Discriminação em razão da origem geográfica: 3 menções
- Discriminação em razão de deficiência: 3 menções
- Discriminação em razão da orientação sexual: 2 menções
- Assédio político: 1 menção
- Agressão física dentro das dependências do STM: 1 menção
- Relato subjetivo específico de exclusão: 1 menção
- Não sei responder: 1 menção

Tipos de Assédio ou Discriminação Citados:

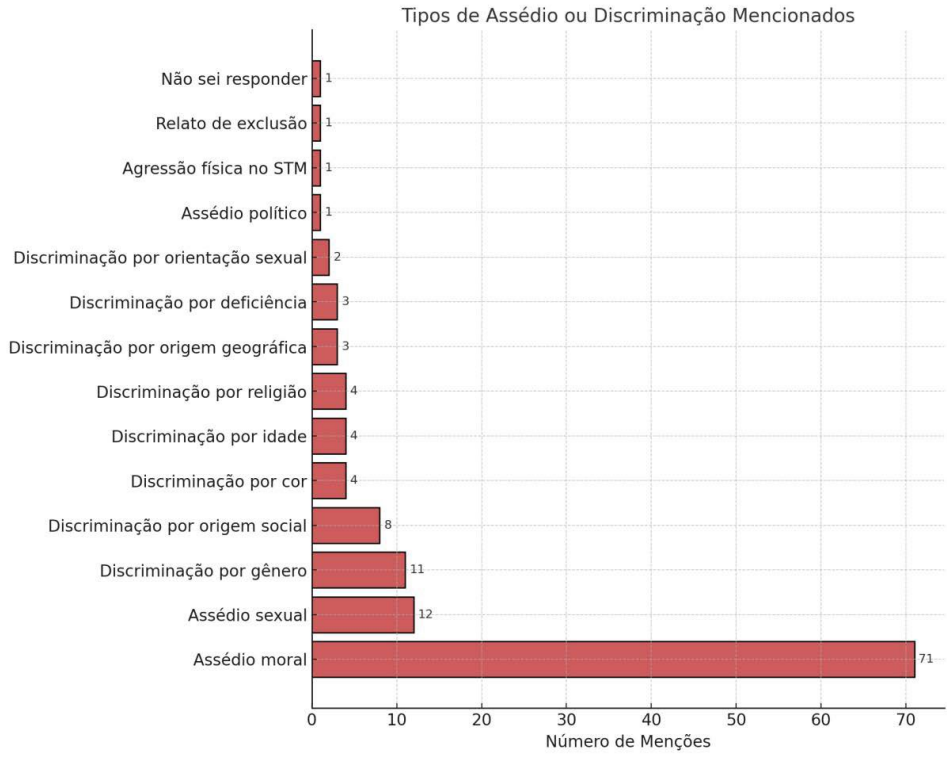


Gráfico 8

Cargos ou funções que os(as) respondentes ocupavam na época em que sofreram assédio ou discriminação:

- Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário do STM: 30 casos
- Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário da 1ª Instância: 27 casos
- Prefiro não informar: 11 casos
- Terceirizado(a) ou contratado(a) no STM: 3 casos
- Servidor(a) de outros órgãos – militar – cedido(a) ou requisitado(a) para o STM: 2 casos
- Juiz/Juíza titular da 1ª Instância: 2 casos
- Servidor(a) efetivo(a) do STM e da 1ª Instância (ambos): 2 casos
- Servidor(a) comissionado(a) não concursado(a) na 1ª Instância: 1 caso
- Servidor(a) de outros órgãos – militar – cedido(a) para a 1ª Instância: 1 caso
- Servidor(a) efetivo(a) do STM + “Outros STM” (resposta composta): 1 caso

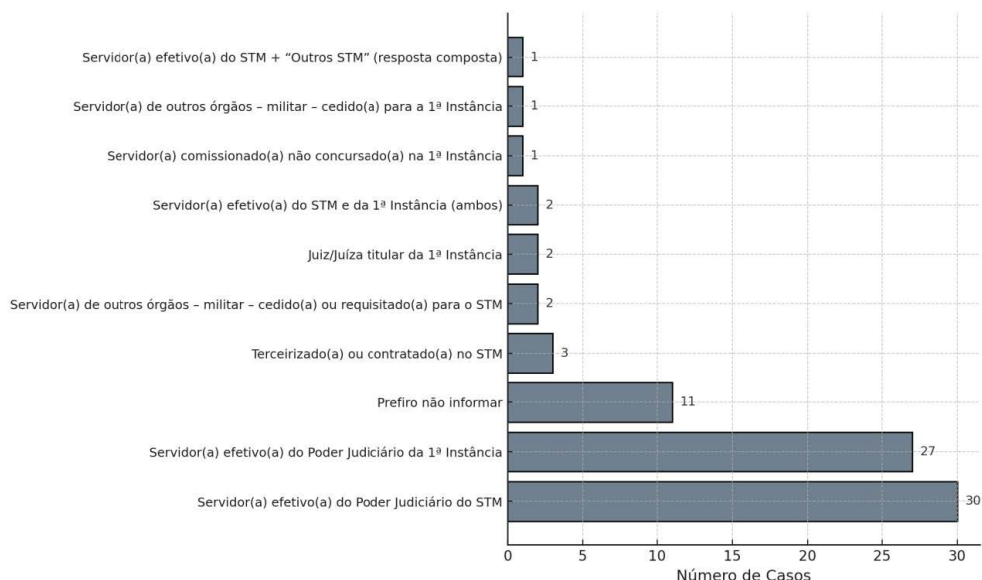


Gráfico 9

Das 80 pessoas que afirmaram ter sofrido algum tipo de assédio ou discriminação, 50 são mulheres. 12 mulheres relataram ter sido vítimas de assédio sexual.

Dos(as) 80 respondentes que afirmaram ter sofrido algum tipo de assédio ou discriminação, 31 se identificam como pessoas negras ou pardas.

Mulheres que afirmaram ter sido vítimas: 50 (62,5%):

- Brancas: 29
- Pardas: 13
- Pretas: 5
- Amarelas: 1
- Prefiro não informar: 2

Total de mulheres negras (pretas + pardas): 18

Homens que afirmaram ter sido vítimas: 29 (36,25%)

- Brancos: 16
- Pardos: 9
- Pretos: 3
- Indígena: 1

Total de homens negros (pretos + pardos): 12

Não informou o gênero e afirmou ter sido vítima: 1

- Parda: 1

Distribuição Étnico- Racial das Pessoas que Afirmaram Ter Sido Vítimas, por Gênero:

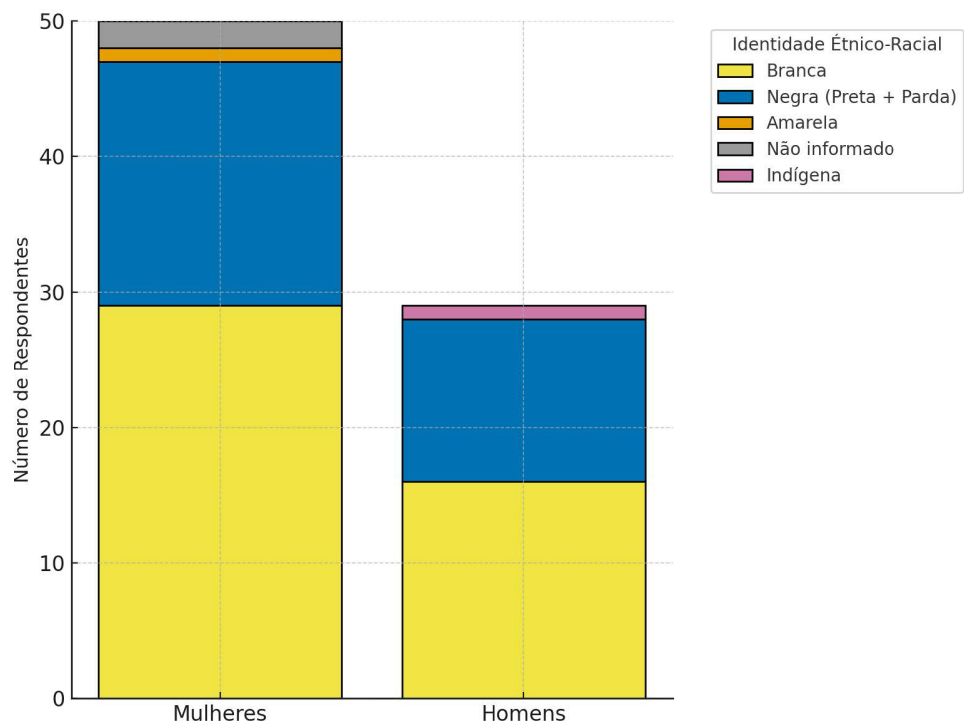


Gráfico 10

A análise da distribuição étnico-racial das pessoas que afirmaram ter sido vítimas de assédio ou discriminação na Justiça Militar da União revela um dado preocupante: a maior vulnerabilidade de pessoas negras (pretas e pardas), especialmente entre as mulheres.

Entre as mulheres vítimas, 36% são negras, embora o percentual de mulheres negras no total de respondentes seja menor. Esse dado indica uma sobrerrepresentação das mulheres negras entre as vítimas, apontando para um possível entrelaçamento entre gênero e raça na ocorrência de violências institucionais.

Entre os homens vítimas, 41% são negros, também demonstrando um padrão de maior exposição de pessoas negras às práticas abusivas, ainda que em proporção ligeiramente inferior à das mulheres negras.

A presença de apenas uma mulher amarela e um homem indígena entre as vítimas mostra que, embora essas identidades estejam presentes na amostra, as principais desigualdades estão fortemente marcadas pelo recorte racial entre brancos(as) e negros(as).

A leitura desses dados reforça a necessidade de políticas interseccionais na prevenção e no enfrentamento ao assédio e à discriminação na JMU, com atenção especial à proteção de grupos historicamente mais vulneráveis.

Das 80 pessoas que afirmaram ter sofrido algum tipo de assédio ou discriminação, apenas 16 disseram que denunciaram o ocorrido. Isso representa 20% do total de possíveis vítimas.

Dos(as) 16 respondentes que denunciaram o assédio ou discriminação, 8 afirmaram ter sofrido algum tipo de represália após a denúncia – ou seja, 50% dos(as) denunciantes.

Entre os(as) 8 respondentes que afirmaram ter sofrido represálias após denunciar assédio ou discriminação, os **tipos de represália relatados** foram:

- Transferência do local de trabalho;
- Exoneração do cargo ou função de confiança;
- Punição administrativa;
- Resposta a processo administrativo disciplinar;
- Isolamento;
- Indiferença e ausência de contato presencial (apenas via tecnologia);
- Marginalização pelos colegas e relativização do assédio; e
- Revitimização pelo assediador ainda ocupar posição de chefia.

Os motivos citados pelos(as) respondentes que não denunciaram o assédio ou discriminação foram majoritariamente apresentados em respostas compostas. Aqui estão os principais motivos extraídos dessas combinações:

Motivos mais recorrentes citados para não denunciar:

- Medo de sofrer represálias;
- Medo da exposição;
- Medo de não conseguir provar;
- Por achar que não ia dar em nada;
- Vergonha de ter sido assediado(a)/discriminado(a);
- Por não querer reviver o assédio/discriminação em eventuais processos;
- Medo de atrapalhar a carreira;
- Falta de apoio institucional;
- Desconhecimento dos canais de denúncia;
- Medo de ser visto(a) como vitimista ou causador(a); e
- Fui ameaçado(a) pelo(a) assediador(a).

Além disso, houve respostas mais específicas e narrativas pessoais, como:

- "Soube me defender sozinha e resolver"; e
- Relato de longo histórico institucional que desmotivou a denúncia no passado.

As consequências mais frequentes relatadas pelos respondentes que sofreram assédio ou discriminação foram:

- Tive crises de ansiedade: 47 menções
- Iniciei tratamento médico ou psicológico: 37 menções
- Tive consequências físicas (como queda de cabelo, insônia, ganho/perda de peso, etc.): 35 menções
- Pensei em ser cedido(a)/removido(a) ou distribuído(a) para outro órgão: 30 menções
- Comecei a tomar remédios: 22 menções
- Tive depressão: 19 menções
- Pensei em exonerar-me do cargo ou função: 18 menções
- Pedi para ser cedido(a)/removido(a) ou distribuído(a): 10 menções
- Pedi exoneração do cargo ou função: 8 menções
- Recusei oportunidades profissionais por medo de sofrer novamente: 6 menções
- Pensei em suicídio: 3 menções
- Não sofri consequências: 7 menções
- Outras: 21 menções

Os dados da pesquisa evidenciam que as consequências mais frequentes relatadas pelas pessoas que informaram ter sofrido assédio ou discriminação na Justiça Militar da União estão relacionadas ao comprometimento da saúde mental e ao impacto emocional duradouro.

Entre os efeitos mais citados destacam-se: crises de ansiedade, tristeza recorrente, insônia, desmotivação para o trabalho, isolamento social e, em casos mais graves, o uso de medicação controlada e licenças médicas. Também foram mencionados baixa autoestima, medo de retaliações e insegurança institucional.

Essas consequências indicam que o assédio e a discriminação não são eventos isolados, mas práticas que geram sofrimento psicológico, afetam o bem-estar dos(as) trabalhadores(as) e comprometem a qualidade do ambiente institucional. Tais efeitos reforçam a importância de políticas de acolhimento, acompanhamento psicológico e responsabilização efetiva dos agressores.

A sensação de proteção institucional para denunciar o assédio ou discriminação foi a seguinte:

- Sinto-me protegido(a) após a Resolução CNJ nº 351/2020 e da instituição da COMPREV: 93
- Não me sinto protegido(a): 70
- Já me sentia protegido(a) antes da Resolução CNJ nº 351/2020 e da COMPREV: 43

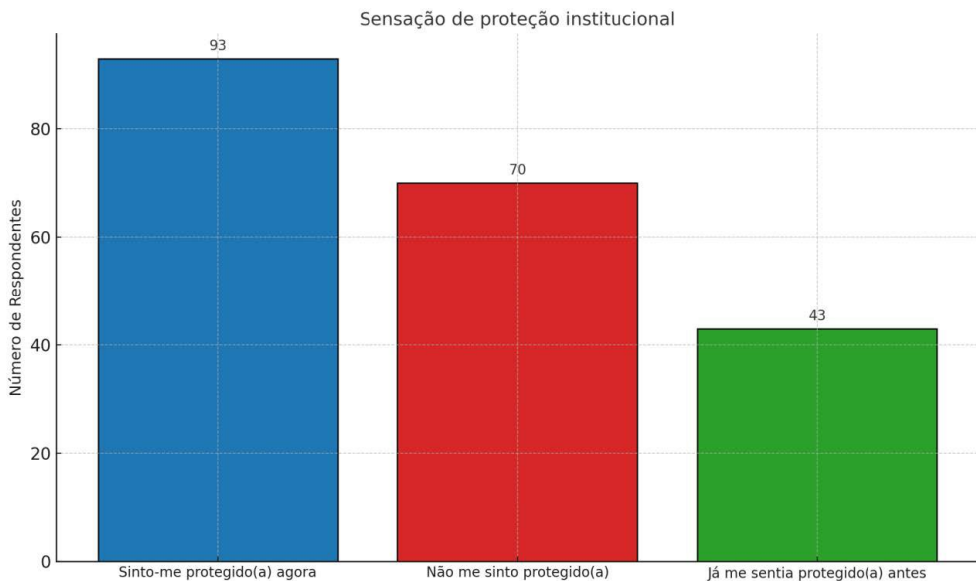


Gráfico 11

Os números apontam que 66% das pessoas respondentes têm a sensação de proteção institucional, sendo que 45% afirmam sentir-se protegidas após a Resolução CNJ nº 351/2020 e a criação da COMPREV, enquanto 21% afirmam que já se sentiam protegidas antes. No entanto, cerca de um terço dos(as) participantes ainda não se sentem protegidos(as). Esses dados indicam grandes avanços, mas também evidenciam a necessidade de fortalecer a confiança e a efetividade das ações de proteção institucional.

A confiança na Justiça Militar da União para punir casos de assédio ou discriminação foi a seguinte:

- Sim: 85
- Depende do cargo/função do(a) assediador(a): 75
- Não: 38
- Depende do cargo/função de quem sofreu o assédio: 8

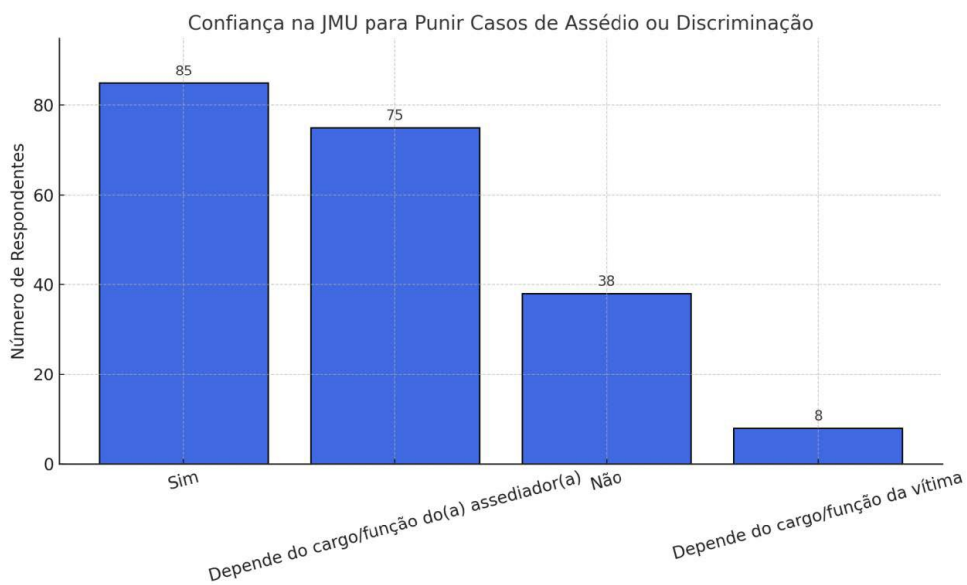


Gráfico 12

Ou seja, mais da metade dos(as) participantes expressaram dúvidas ou desconfiança com base no cargo da vítima ou do(a) agressor(a).

Conhecimento dos canais para noticiar uma situação de assédio ou discriminação na Justiça Militar da União:

- Sim, conheço: 158 (76,7%)
- Não conheço: 48 (23,3%)

Isso indica que a grande maioria dos(as) participantes (mais de três quartos) afirma saber como denunciar tais situações, enquanto quase um quarto ainda desconhece os procedimentos.

Casos reportados à COMPREV:

Dos(as) 206 respondentes, apenas 11 pessoas (5,3%) afirmaram que já relataram alguma situação de assédio ou discriminação à COMPREV. A grande maioria, 195 respondentes (94,7%), nunca o fez.

Entre os(as) 11 respondentes que relataram situações de assédio ou discriminação à COMPREV-JMU, os tipos relatados foram:

- Assédio moral: 10 menções
- Assédio moral e físico (combinados): 1 menção

Ou seja, todos os relatos à COMPREV envolveram assédio moral, sendo um deles acompanhado de assédio físico.

Avaliação do acolhimento recebido pela COMPREV:

- Insatisfatório: 4
- Muito insatisfatório: 1
- Regular: 2
- Satisfatório: 2
- Muito satisfatório: 2

Avaliação das providências adotadas pela COMPREV-JMU a partir dos relatos:

- Insatisfatório: 5
- Muito insatisfatório: 2
- Regular: 2
- Satisfatório: 2
- Muito satisfatório: 0

Ou seja, mais da metade dos respondentes avaliou de forma negativa as providências tomadas após o relato.

A avaliação da divulgação das atribuições da COMPREV-JMU entre os 206 respondentes foi:

- Muito satisfatório: 58
- Satisfatório: 85
- Regular: 44
- Insatisfatório: 15
- Muito insatisfatório: 4

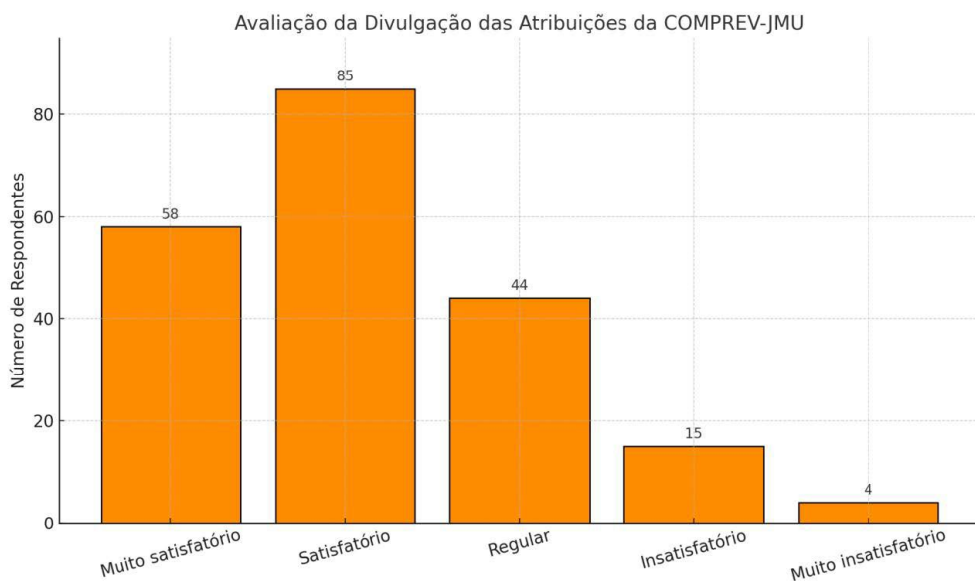


Gráfico 13

Percepção Geral sobre o Ambiente de Trabalho na Unidade:

Quando questionados(as) de maneira geral sobre a unidade em que trabalham, os(as) respondentes apresentaram uma percepção predominantemente positiva acerca do ambiente de trabalho. A maioria afirmou que o ambiente é harmônico e respeitoso com as pessoas, sendo que:

- 121 (58,7%) disseram que o ambiente é sempre harmônico e respeitoso;
- 57 (27,7%) indicaram que essa condição ocorre na maioria das vezes;
- 24 (11,7%) avaliaram que o ambiente às vezes sim, às vezes não é respeitoso; e
- Apenas 3 (1,5%) disseram que isso ocorre raramente, e 1 respondente (0,5%) afirmou que nunca percebe um ambiente respeitoso.

Esses dados apontam que cerca de 86% dos participantes **reconhecem um ambiente institucional positivo na maior parte do tempo**. No entanto, a presença de avaliações menos favoráveis — ainda que minoritárias — reforça a necessidade de ações contínuas de escuta, promoção do respeito e fortalecimento das políticas de prevenção ao assédio e à discriminação.

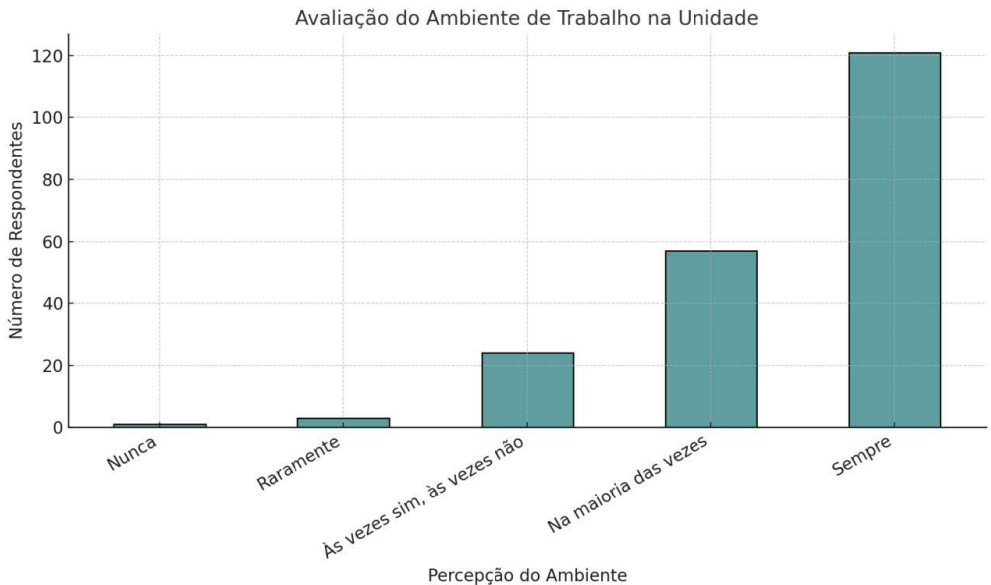


Gráfico 14

Avaliação Geral da JMU – Ambiente de Trabalho Harmônico e Respeitoso:

- Sempre: 54 respondentes
- Na maioria das vezes: 98 respondentes
- Às vezes: 43 respondentes
- Raramente: 9 respondentes
- Nunca: 2 respondentes

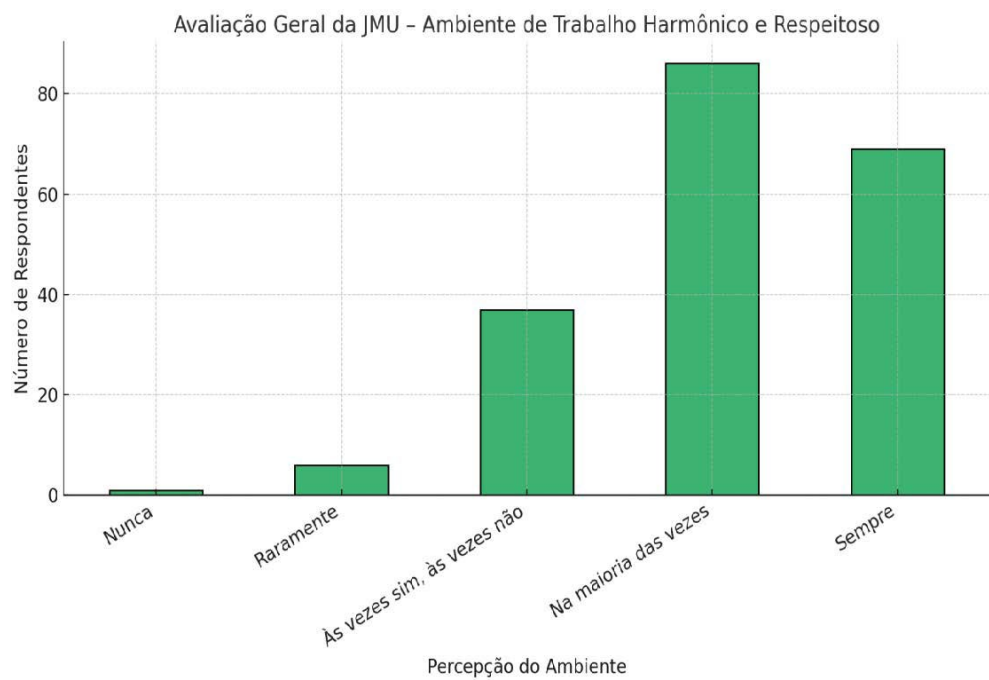


Gráfico 15

Avaliação mulheres da JMU – Ambiente de Trabalho Harmônico e Respeitoso:

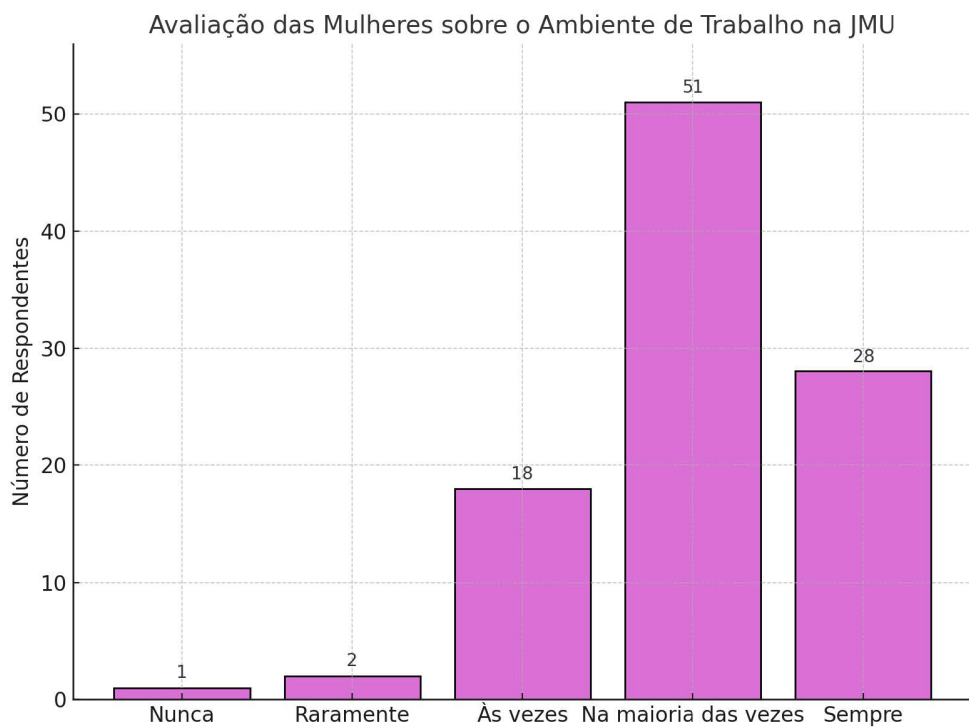


Gráfico 16

Avaliação homens da JMU - Ambiente de Trabalho Harmônico e Respeitoso:

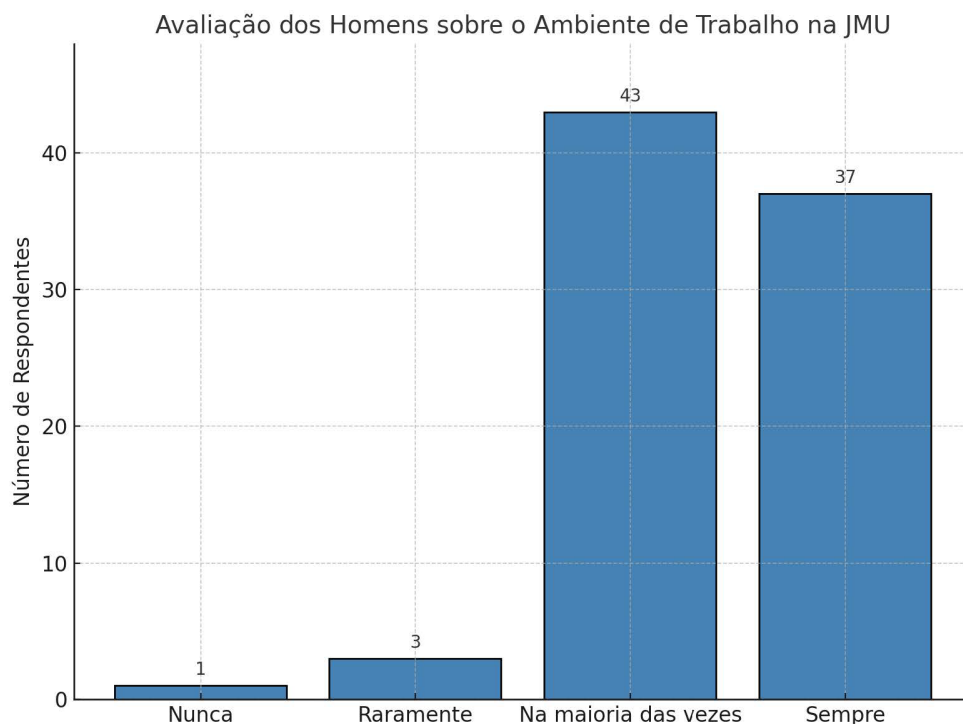


Gráfico 17

Na coluna "Às vezes", que representa uma percepção ambígua ou instável do ambiente de trabalho, observamos que 18 mulheres (cerca de 18% das mulheres respondentes) marcaram essa opção. Não houve respostas "Às vezes" entre os homens.

Essa diferença é relevante: indica que uma parcela considerável das mulheres percebe o ambiente como oscilante entre respeito e desrespeito, o que pode refletir insegurança institucional, experiências pontuais negativas ou percepção de tolerância institucional a condutas inadequadas.

Assim, o dado "Às vezes" reforça que, embora a avaliação global do ambiente de trabalho na JMU seja majoritariamente positiva, há instabilidade na experiência de parte das mulheres, o que deve ser levado em conta na formulação de políticas de prevenção e acolhimento.

SISTEMATIZAÇÃO DAS SUGESTÕES DOS RESPONDENTES PARA A COMPREV:

Fortalecimento da atuação da COMPREV:

- Maior presença nas unidades, especialmente no STM e nas Auditorias;
- Realização de visitas presenciais e ações itinerantes;
- Envolvimento direto da comissão nos casos relatados;e
- Promoção de ações regulares como palestras e eventos trimestrais.

Comunicação e Divulgação:

- Aumentar a divulgação das atribuições da COMPREV e dos normativos aplicáveis;
- Atualizar e difundir com maior ênfase a cartilha informativa;
- Realizar campanhas específicas para públicos em teletrabalho;
- Fixar cartazes sobre assédio, orientação sexual e machismo nas auditorias;e
- Melhorar os canais de comunicação com os(as) servidores(as) e colaboradores(as).

Transparência, Acompanhamento e Confiança:

- Divulgar mais informações sobre as providências adotadas em casos denunciados (resultados concretos);
- Estabelecer protocolos claros de apuração e encaminhamento de denúncias;
- Garantir independência da COMPREV em relação à alta administração;
- Adotar avaliação ascendente (servidores avaliando chefias);e
- Criar canais anônimos e acessíveis para denúncias.

Composição e Representatividade:

- Garantir diversidade na composição da comissão (ex.: negros(as), pessoas com deficiência, terceirizados(as));
- Implementar processo eletivo ou mais participativo na escolha dos membros; e
- Evitar nomeações de pessoas que já tenham histórico de assédio para a comissão.

Acolhimento e Efetividade:

- Melhorar o acolhimento aos(às) denunciantes e garantir apoio emocional e institucional;
- Aplicar providências efetivas e visíveis após as denúncias; e
- Possibilitar, em casos graves, a remoção da vítima do ambiente de assédio como forma de proteção.

Proteção aos Grupos Vulneráveis:

- Promover conscientização sobre o tratamento a terceirizados;
- Atuar para garantir igualdade de tratamento a todos(as) os(as) colaboradores(as), independentemente de seu vínculo ou função; e
- Verificar possíveis situações de assédio contra mulheres terceirizadas.

Reconhecimento e Continuidade:

- Manter e ampliar campanhas de prevenção ao assédio moral e sexual;
- Garantir continuidade e periodicidade das pesquisas e ações educativas; e
- Reconhecer a equipe da COMPREV pelo trabalho desenvolvido.

RECOMENDAÇÕES FINAIS:

Diante dos achados da pesquisa, recomenda-se o fortalecimento de ações presenciais e de escuta ativa em todas as unidades da Justiça Militar da União, de modo a aproximar a COMPREV da realidade cotidiana dos(as) servidores(as) e colaboradores(as). Essa medida está em consonância com a **Resolução CNJ nº 351/2020**, que determina aos órgãos do Judiciário a adoção de medidas institucionais de acolhimento e proteção às vítimas de assédio.

Ao longo dos últimos anos, a Comissão percorreu toda a primeira instância da JMU com atividades de capacitação e sensibilização sobre o tema, promoção de rodas de conversa e atividades de fomento ao trabalho em equipe e comunicação não violenta.

No ano de 2025, atendendo a diversas sugestões semelhantes recebidas ao longo das visitas, todas as unidades da 1ª Instância indicaram servidores que servirão de “elementos” de ligação com a COMPREV, a fim de ajudarem a divulgar as ações da Comissão, campanhas e capacitações. Todos esses servidores receberão qualificação específica para auxiliar na sua atuação.

Também é fundamental ampliar a divulgação dos fluxos de denúncia e da atuação da COMPREV, conforme prevê o artigo 6º da referida Resolução, que trata da obrigação dos órgãos judiciais de manter canais acessíveis, transparentes e eficazes para o recebimento de denúncias. Essa divulgação deve ser acompanhada de ações educativas e campanhas institucionais de sensibilização, de forma contínua e abrangente.

Outra medida recomendada é assegurar a manutenção da diversidade na composição da comissão, respeitando critérios de representatividade e inclusão de diferentes segmentos da força de trabalho da JMU, conforme orientações do CNJ para garantir pluralidade de gênero, raça e identidade institucional nas comissões de prevenção.

Ressalta-se que a COMPREV possui membros da comunidade LGBTQIAPN+, negros(as), pardos(a), amarelos(as), pessoas idosas e mulheres divorciadas. Ademais quatro magistrados(as), seis servidores(as) civis (sendo dois da 1ª Instância), um militar e uma colaboradora terceirizada compõem atualmente a Comissão.

Recomenda-se ainda a ampliação da divulgação dos canais seguros e acessíveis disponibilizados pela COMPREV para recebimento dos relatos de situações de assédio e discriminação, resguardando a integridade física e emocional das vítimas. Tal medida atende ao disposto no artigo 5º da Resolução CNJ nº 351/2020, que trata da adoção de procedimentos sigilosos, célere e protetivos no tratamento das denúncias.

Atualmente as comunicações são feitas por meio do *e-mail* institucional assediao@stm.jus.br e do “Fale Conosco” disponível no Portal Público do STM: <https://www.stm.jus.br/servicos-stm/fale-conosco-assedio>. Na página da Ouvidoria da JMU, disponível no Portal do STM, existe um botão específico para relatos relacionados ao racismo, que direciona os relatos recepcionados diretamente para a COMPREV por meio do link: <https://www.stm.jus.br/ouvidoria/denuncia-contra-racismo>.

Por fim, é essencial garantir o acompanhamento cada vez mais efetivo das vítimas e a responsabilização dos agressores, conforme o artigo 8º da Resolução, que estabelece a obrigatoriedade de adoção de providências administrativas, disciplinares e institucionais diante da confirmação de condutas abusivas, com vistas à prevenção de novas ocorrências e à promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Essas recomendações visam consolidar uma cultura institucional de respeito, ética e equidade, fortalecendo o compromisso da Justiça Militar da União com a promoção dos direitos humanos, a dignidade da pessoa humana e a integridade no serviço público, em conformidade com os princípios constitucionais e normativos que regem a Administração Pública.

CONCLUSÃO:

A análise dos dados coletados pela COMPREV-JMU revela um panorama multifacetado da percepção institucional sobre ambiente de trabalho, assédio, discriminação e medidas de prevenção adotadas.

Em primeiro lugar, destaca-se que a maioria dos(as) respondentes avalia positivamente o ambiente de trabalho nas unidades em que atuam e na instituição como um todo, reconhecendo padrões de respeito e harmonia. Entretanto, esse dado convive com o relato de que 80 pessoas (39% dos respondentes) já sofreram alguma forma de assédio moral, sexual ou discriminação no âmbito da JMU.

Os grupos mais atingidos por essas práticas são majoritariamente compostos por mulheres (62,5%) e, dentro deste grupo, há uma incidência significativa entre mulheres negras ou pardas, que representam 36% das mulheres vítimas. Esses dados evidenciam a interseccionalidade das vulnerabilidades de gênero e raça no contexto institucional.

Apenas 22,5% das possíveis vítimas formalizaram a notícia, e, entre os que denunciaram, parte significativa relatou ter sofrido algum tipo de represália, o que contribui para o silenciamento institucional e reforça a percepção de insegurança. A confiança na responsabilização dos(as) agressores(as) ainda é limitada: apenas 41% acreditam que a Justiça Militar da União puniria um(a) agressor(a), enquanto 36% afirmam que isso dependeria do cargo da pessoa envolvida.

Outro ponto de atenção é o nível de conhecimento sobre a atuação da COMPREV: embora a maioria diga ter ouvido falar sobre a Comissão, ainda há lacunas quanto ao conhecimento efetivo de suas atribuições, formas de denúncia e acolhimento às vítimas. A avaliação das providências adotadas em casos relatados é predominantemente negativa ou neutra, indicando a necessidade de aprimoramento dos fluxos internos e do acompanhamento institucional das ocorrências.

As mais de 40 sugestões coletadas indicam, de forma convergente, a importância de ações contínuas de comunicação, sensibilização, escuta ativa e presença da COMPREV nas unidades, bem como o fortalecimento da representatividade da Comissão e a transparência quanto ao tratamento das denúncias.

Portanto, a pesquisa confirma que, embora haja avanços na promoção de um ambiente institucional mais respeitoso, ainda persistem barreiras estruturais, culturais e institucionais que precisam ser enfrentadas com medidas sistemáticas, pedagógicas e assertivas. Este relatório constitui um marco diagnóstico essencial para orientar o planejamento estratégico da COMPREV e impulsionar uma política institucional mais eficaz, sensível à diversidade e comprometida com os direitos fundamentais de todas as pessoas.

Este relatório buscou fornecer subsídios concretos para a melhoria contínua das políticas de prevenção ao assédio, à discriminação e à promoção de um ambiente institucional mais seguro e respeitoso para todos(as).

Além disso, evidenciou avanços importantes na estruturação da política de enfrentamento ao assédio na Justiça Militar da União. Contudo, permanece o desafio de consolidar a atuação da COMPREV como instância efetiva de acolhimento, escuta e responsabilização institucional.

A percepção de insegurança para denunciar, o baixo índice de formalização de relatos e a desconfiança quanto à responsabilização de agressores(as) revelam a necessidade de fortalecer a atuação da Comissão, ampliar as estratégias de prevenção e garantir uma resposta institucional célere e protetiva.

Agradecemos a todos os(as) participantes pela colaboração e confiança em contribuir com um ambiente institucional mais justo, ético, inclusivo e respeitoso. Os resultados obtidos servirão de base para o aperfeiçoamento das ações da COMPREV e para o fortalecimento da cultura de respeito e integridade na Justiça Militar da União.

ANEXO I

Transcrição integral de todas as sugestões deixadas pelos respondentes para a COMPREV-JMU no campo aberto do formulário.

1. “Realização de abordagens incisivas em algumas áreas identificadas como críticas no STM para assédio sexual e moral. Conscientização dos gestores que são militares para entenderem que o órgão é civil e que a abordagem gerencial deles não pode ser nos mesmos moldes adotados nas forças armadas.”
2. “Na JMU, a cultura institucional parece marcada pela desconfiança e pela coragem seletiva ao lidar com profissionais assediadores em cargos de chefia, especialmente quando há laços de coleguismo envolvidos. Em muitas situações, observa-se uma inclinação para minimizar conflitos, ‘colocando panos quentes’ e evitando confrontos diretos. No entanto, essa postura pode comprometer a justiça e a integridade do ambiente de trabalho, perpetuando práticas prejudiciais e protegendo comportamentos inadequados.”
3. “Sinto falta de resultados efetivos, tenho conhecimento de situações que a COMPREV foi acionada e não deu em nada.”
4. “Divulgação de normativos; elaboração de mais pesquisas como esta; visita da equipe nos órgãos; Melhorar os canais de comunicação.”
5. “Maior atuação da COMPREV no STM, principalmente nas diretorias.”
6. “Mais ações anuais como palestras e visitas institucionais nas Auditorias.”
7. “Não é só acolher, tem que tomar as devidas atitudes.”
8. “A comissão poderia se envolver mais em casos de assédio e discriminação. Poderia também dar mais atenção e voz aos assediados e ajudá-los.”
9. “Atualizar a cartilha.”
10. “Ter integrantes na Comissão de todas as classes que exercem algum tipo de atividade na JMU.”
11. “Importante divulgarem quem fará as medidas de Correição dos casos de assédios detectados, já que não será mais a COMPREV responsável pelas apurações e adoção de medidas corretivas.”
12. “No momento, imagino que seja urgente verificar a situação das mulheres terceirizadas, talvez haja situação de assédio.”

13. “Incluir na comissão pessoa negra, deficiente... o diferente...”
14. “Deixo meus parabéns!”
15. “Não estou mais na unidade em que sofri o assédio. Seria bom ver resultados.”
16. “Ampliar os âmbitos de divulgação e inserção de mais opções de resposta no presente formulário, tendo-se em vista outros âmbitos da Justiça estarem presentes no STM.”
17. “É fundamental que haja um sistema de avaliação de desempenho do subordinado para o superior hierárquico, conhecida como Avaliação Ascendente.”
18. “Promoção de conscientização acerca do tratamento e relacionamento de trabalho com os terceirizados.”
19. “Por favor, continuem com esse trabalho.”
20. “Observa-se que, atualmente, a condução da comissão ocorre por meio de indicações, sem que haja processo eletivo para determinados cargos.”
21. “A presença de Juiz assediador na equipe da COMPREV pode inibir pessoas assediadas a fazerem denúncias à Comissão.”
22. “Reuniões através de canais eletrônicos.”
23. “Atuação primeiramente no STM.”
24. “Sem comentários.”
25. “Mostrar mais os resultados concretos das denúncias de assédio ou discriminação na Justiça Militar da União, para que as pessoas tenham segurança em denunciar com a certeza de que ocorre investigação e punição.”
26. “Fixar cartazes pelas auditorias sobre assédio moral, orientação sexual, machismo. Todo ano eu reitero isso!”
27. “A COMPREV precisa ter mais independência e poder de pressão sobre a alta administração.”
28. “Mais campanhas.”
29. “Por favor, fazer campanhas também para servidores em teletrabalho.”

30. “Penso que deveria haver um meio de remover o servidor que sofre assédio, como forma de proteção e aumento da confiança no sistema da COMPREV.”

31. “Promoção de evento ainda que realizado trimestralmente para aumentar a interação das equipes como aniversariantes do trimestre.”

32. “Em relação à pergunta número 20, não sei informar. Não há referência sobre fatos ocorridos.”

33. “Parabéns à equipe da COMPREV-JMU pelo excelente trabalho.”

34. “Questionar as chefias e servidores de tempo em tempo.”

35. “Uma maior aproximação, inclusive física, com visitas e palestras, na primeira instância, deixando acesa a luta pela Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.”

36. “Sofri assédio, mas na época não havia COMPREV. Minha colega de trabalho sofreu assédio da mesma pessoa e a COMPREV não fez nada.”

37. “Continuar firme com as campanhas de prevenção ao assédio moral e sexual.”

38. “Acho que as medidas que estão sendo tomadas já são suficientes.”

39. “Programar as atividades com mais tempo, e em período de 14 às 18h.”

40. “Dependendo da sua função de trabalho todos merecem respeito. Pq todos são iguais.”

41. “Canal (site) para envio de denúncias anônimas, sem identificação de e-mail.”

42. “Não adianta de nada. Quem mais deveria participar dos treinamentos não é obrigado a participar e nunca é punido.”

Impressão e acabamento:
Seção de Editoração e Revisão do Superior Tribunal Militar

Formato: 17cm x 26cm
Papel do miolo: Sulfite 75g
Papel da capa: Supremo 250g
Fonte: Franklin Gothic Book
Número de páginas: 44
Acabamento: Lombada