

## **2º Encontro das Lideranças Associativas – Comissão Anamatra Mulheres – 12/03/2021**

O 2º Encontro das Lideranças Associativas das Magistradas do Trabalho foi idealizado, organizado e realizado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), a partir da iniciativa da Comissão Permanente ANAMATRA MULHERES. Observada a dinâmica definida para o evento, as 24 Amatras tiveram a oportunidade prévia de indicar duas participantes, que foram integradas às representantes que compõem a Comissão Permanente e às diretoras da ANAMATRA. O momento inicial do evento possibilitou a apresentação de todas as participantes, com definição dos lugares de fala e compartilhamento de experiências profissionais e pessoais que permitiram identificar os desafios relacionados à equidade de gênero no sistema de justiça. Posteriormente, foram criados cinco subgrupos, com as representantes das cinco macrorregiões (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul), para discussão setorizada de temas que foram previamente identificados como mais pulsantes e desafiadores. As discussões em subgrupos possibilitaram extrair consensos, ainda que provisórios, sobre pautas e demandas para exposição na plenária composta por todas as participantes. O presente documento expressa princípios, anseios e propostas extraídos do 2º Encontro, a partir da dinâmica antes descrita.

### **TEMA 1 - Os impactos e consequências da pandemia na vida das mulheres que integram o sistema de Justiça e TEMA 3 – Trabalho remoto no pós-pandemia**

#### **PROPOSTAS**

1.1 - Autorização, regulamentada, para que as magistradas que vivenciam situações excepcionais, como, por exemplo, disputa de guarda dos filhos, ou tenham filhos com deficiência, dentre outras hipóteses, possam permanecer em regime de teletrabalho, enquanto tais circunstâncias perdurarem, seja para possibilitar a proximidade com os filhos, seja para que se mantenham em centros urbanos que disponham de recursos para eventuais tratamentos de saúde que se revelem necessários;

1.2 - Metas diferenciadas, pelo menos na pandemia, para as magistradas, em face da desigual divisão sexual do trabalho no âmbito familiar;

1.3 - Possibilidade de afastamento da jurisdição, com critérios de paridade e alternância de gênero, em cursos de pós-graduação, para equalizar o número de magistradas com títulos acadêmicos, mesmo que o curso seja ministrado em Instituições de Ensino na localidade em que a magistrada exerça a jurisdição;

1.4 - Sugestão às Corregedorias a fim de que adotem perspectiva de gênero na análise da atuação das magistradas, observando-se as concretas condições de trabalho das mulheres, assim

como, a partir da escuta ativa, indiquem soluções ou alternativas, de caráter preventivo, para o incremento da atividade profissional;

1.5 - Fomento à realização de encontros no âmbito das associações regionais para debater os impactos da pandemia em termos de saúde mental, com a coordenação de profissional qualificado, orientados, também, à consideração das dificuldades decorrentes do acúmulo com os atributos do cuidado.

## **TEMA 2 - Maternidade, metas e progressão na carreira**

### **PROPOSTAS**

1.1 – Regulamentação da garantia do não-recebimento de processos nos dias que antecedem o parto;

1.2 – Adoção do teletrabalho, de forma regulamentada, nas hipóteses de designações de juízas da reserva técnica/volantes para unidades judiciárias fora da região metropolitana ou da respectiva residência no período de lactação e durante a gestação;

1.3 – Definição de um prazo razoável para informação de designações para as juízas da reserva técnica/volantes para unidades judiciárias fora da região metropolitana ou da respectiva residência no período de lactação e durante a gestação;

1.4 – Sugestão de que se institucionalize como programa, com orçamento específico, endereçado à promoção da igualdade de gênero, de maneira a integrar o planejamento e as metas dos Tribunais Regionais, a exemplo do que já ocorre em relação à prevenção de acidentes e proibição do trabalho infantil. Entende-se que esse programa precisaria partir de diretriz própria do TST-CSJT, para a designação de gestores regionais, planejamento e uso orçamentário próprio, inserção da temática em cursos das Escolas Judiciais, entre outras atuações institucionais da Justiça do Trabalho;

1.5 - Realização de cursos de lideranças femininas pela ENAMATRA e Escolas Associativas, buscando o enfrentamento das causas relacionadas ao problema da insuficiente participação das mulheres no movimento associativo, com o incentivo, nas regiões, para o afastamento da jurisdição da Presidente da AMATRA, como previsto na LOMAN;

1.6 - Promoção, nos cursos de formação inicial e continuada realizados pela ENAMAT e EJuds, de eventos para expansão da consciência sobre a necessidade da inclusão e participação feminina. Entende-se como essencial a inserção dos eventos no conteúdo programático obrigatório e para o conjunto de magistradas e magistrados, com integração na carga horária mínima semestral;

1.7 - Implantação de paridade nas Escolas Judiciais e Escolas Associativas que comporte a participação feminina em eventos como expositoras e palestrantes;

1.8 - Implementação da obrigatoriedade de edital com eleição direta para a formação do comitê de promoção de igualdade de gênero, raça e diversidade dentro dos tribunais, tal como ocorre para a formação de Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas e outros comitês;

1.9 - Criação de um “vídeo case”, de divulgação nacional, mostrando os bastidores de um dia de trabalho de uma juíza, bem como de outras mulheres que atuam no Judiciário;

1.10 - Criação de grupos de escuta para discussão e coleta de possíveis soluções para promoção da igualdade de gênero e também canais anônimos e acolhedores para denúncias de assédio moral e sexual nos Tribunais, contando com a participação de psicólogo (a) e dos comitês de gênero quando as vítimas dos crimes são mulheres, com funções que ultrapassem as das Ouvidorias;

1.11 – Atuação para que seja retirada a maternidade da invisibilidade, discutindo-se sua repercussão na vida das magistradas e a responsabilidade comum (familiares, sociedade e Estado) sobre a reprodução social, no que se refere aos cuidados com crianças, idosos e doentes. Exemplo: realização de campanhas do dia das mães que demonstrem a realidade e as dificuldades enfrentadas na tentativa de harmonizar o trabalho e a vida privada (especialmente aquelas geradas pela pandemia da Covid-19);

1.12 - Elaboração de questionário para diagnóstico da situação das magistradas nos Regionais, mapeando as dificuldades e promovendo ações específicas, voltadas a resolver os problemas identificados;

1.13 – Debates e proposição de medidas para que a adoção, especialmente a tardia (de crianças maiores de dois anos), seja tratada com o mesmo cuidado em relação à maternidade de crianças com necessidades especiais, enquanto durar a fase de adaptação da criança. As pesquisas indicam que a adaptação fora do abrigo dificilmente acontece em 06 meses. Crianças que sofreram abusos, por exemplo, têm tendência a comportamentos violentos, além de transferir para a mãe adotiva os sentimentos que tinha em relação à mãe biológica;

1.14 - Reflexões sobre a licença parental como possibilidade a ser estudada e defendida na sociedade brasileira, com o intuito de trazer verdadeiramente à tona um reequilíbrio de forças na esfera produtiva e reprodutiva do trabalho e, por via transversa, a exemplo do que ocorre em vários países (a exemplo do Canadá, Nova Zelândia, Alemanha, Inglaterra e Holanda), tentar reduzir a restrição de mercado de trabalho da mulher, que muitas vezes é preterida na contratação pelo simples fato de ser uma titular, em potencial, da licença maternidade;

1.15 - Elaboração de cartilhas temáticas e didáticas para o usuário interno e externo sobre matéria relacionada à igualdade de gênero;

1.16 – Construção de espaços para as associadas discutirem sobre temas próprios ao feminismo, incentivando a realização também de clubes de leituras.

## **TEMA 04 - Dificuldade de acesso e julgamento sob perspectiva de gênero com recorte étnico**

### **PROPOSTAS**

1.1 - Estabelecimento de inclusão obrigatória de matérias relacionadas à temática de gênero, mormente com o viés da interseccionalidade, em cursos de formação continuada e de formação inicial na ENAMAT e Escolas Judiciais e também cursos sobre a temática na ENAMATRA e Escolas

Associativas, inclusive com sensibilização para o julgamento com perspectiva de gênero, para possibilitar maior acesso à Justiça nas ações que discutem violação de direitos humanos e fundamentais ligadas ao universo feminino;

1.2 – Debate de propostas para possibilitar a ampliação do ingresso das mulheres negras à carreira da magistratura trabalhista, a exemplo de cursos gratuitos voltados à comunidade jurídica, para mulheres negras;

1.3 - Participação das (os) magistradas (os) no Encontro de Juízas e Juizes negros e, quanto a esse compromisso do Judiciário com a igualdade racial, associar-nos às iniciativas da Ajufe e outras entidades;

1.4 - Elaboração de questionário para diagnóstico da situação das Magistradas negras nos Regionais, mapeando as dificuldades e promovendo ações específicas, voltadas a resolver os problemas identificados regionalmente;

1.5 - Criação de salas para amamentação e brinquedotecas para as jurisdicionadas, de modo a facilitar o acesso à Justiça de partes e testemunhas que não tenham com quem deixar seus filhos;

1.6 - Inserção da paridade de gênero – como objetivo dos planejamentos estratégicos dos Tribunais - nos cargos indicados pela Administração, observada a alternância naqueles considerados de confiança, tais como diretor(a) administrativo (a), juiz (a) diretor(a) do foro; diretor(a) da escola judicial; juiz(a) auxiliar da Presidência, além de comitês, palestras nas escolas judiciais, debates, comissões de concurso, bancas orais, dentre outros;

1.7 – Criação de uma ouvidoria feminina para receber queixas de servidoras e magistradas;

1.8 - Elaboração de estudo estatístico acerca do índice de afastamento/licenças das magistradas e servidoras para acompanhamento de dependentes;

1.9 – Realização de levantamento de dados sobre ocupação de cargos por mulheres e por pessoas negras e sobre exercício de funções comissionadas e cargos de gestão por mulheres e pessoas negras ou de etnia não branca;

1.10 -Inserção nos contratos de empresas de prestação de serviços de cláusula que contemple a contratação de número mínimo de mulheres (preferencialmente paridade), inclusive para o ambiente de tecnologia da Informação;

1.11 – Discussão sobre o estímulo, nos julgamentos de reparação de dano moral cuja vítima for mulher, acerca da verificação de sua condição feminina como potencializador de maior extensão do dano, portanto, cabendo reparação mais severa;

1.12 – Criação de protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. O protocolo deve conter, entre outras coisas, conceitos básicos, utilização da linguagem, orientações sobre a atuação com perspectiva de gênero e sugestões de normas que não costumam ser acessadas para decisões trabalhistas (a exemplo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – ratificada em 01/02/1984 e da Convenção de Belém do Pará - Convenção

Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – ratificada em 27/11/1995);

1.13 – Inserção de marcadores no PJE, identificando as partes por raça, etnia, sexo, idade, escolaridade, bem como classe de demandas que envolvam discriminação, assédio moral e sexual.

Brasília, março de 2021.



**Noemia Porto**  
Presidente da Anamatra