



Comissão TRF1 Mulheres

Relatório de Pesquisa sobre as Mulheres do TRF1

Sumário

1	<u>INTRODUÇÃO</u>	<u>2</u>
2	<u>METODOLOGIA DA PESQUISA</u>	<u>2</u>
3	<u>PERFIL DAS RESPONDENTES</u>	<u>3</u>
4	<u>CARGA DE RESPONSABILIDADE</u>	<u>5</u>
4.1	Mulheres que exercem a maternidade	6
4.2	Mulheres que não exercem a maternidade	7
5	<u>CARREIRA E CUIDADOS DOMÉSTICOS</u>	<u>8</u>
6	<u>QUESTÕES DE GÊNERO</u>	<u>15</u>
6.1	Estereótipos e vieses	18
7	<u>ASSÉDIO</u>	<u>21</u>
8	<u>RESPOSTAS ABERTAS</u>	<u>25</u>
8.1	A realidade enfrentada pelas Oficialas de Justiça	25
8.2	Assédio	25
8.3	Trabalho remoto e flexibilização do horário de trabalho	28
8.4	Sobrecarga	29
8.5	Desigualdade	30
8.6	Sugestões para diminuir a desigualdade de gênero	31
8.7	Mensagens de gratidão	32
9	<u>MAGISTRADAS</u>	<u>33</u>
9.1	Carga de responsabilidade	33
9.1.1	Magistradas que exercem a maternidade	34
9.1.2	Magistradas que não exercem a maternidade	36
9.2	Equilíbrio entre vida pessoal e profissional	37
9.3	Igualdade de gênero	38
9.4	Assédio	40
9.5	Questões próprias de magistradas	43
10	<u>ANÁLISE DOS RESULTADOS</u>	<u>48</u>



1 Introdução

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, por meio da Resolução 255, de 4/9/2018, que prescreveu, em seu art. 2º, que “*todos os ramos do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional*”.

A fim de dar efetividade no âmbito do Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF1) à referida determinação, em 6/3/2020, foi criada a **Comissão de Estudos sobre a Participação Feminina na Justiça Federal da 1ª Região – Comissão TRF1 Mulheres**, pela Portaria Presi 9896321, assinada pelo então Presidente o Desembargador Federal Carlos Moreira Alves.

Para que todas as suas ações fossem melhor orientadas, a Comissão TRF1 Mulheres realizou pesquisa para ouvir as desembargadoras federais, juízas federais, juízas federais substitutas, servidoras, terceirizadas e estagiárias sobre os seus desafios, expectativas e dificuldades.

A pesquisa foi realizada em todas as Seções Judiciárias e no Tribunal Regional Federal da 1ª Região, no período de 13 de julho a 27 de agosto de 2020, amplamente divulgada pelos canais institucionais de comunicação.

2 Metodologia da pesquisa

Como ponto de partida realizou-se uma pesquisa exploratória por meio de entrevistas informais com o público-alvo para entender as demandas de seus diversos segmentos. Ultrapassada essa fase inicial, elaborou-se questionário online, que se iniciava com uma mensagem de apresentação sobre os objetivos da pesquisa e com compromisso de sigilo, a fim de se garantir que as respondentes pudessem livremente expor as suas opiniões.

Coletaram-se, de início, dados pessoais, a saber, com relação ao local de residência, tipo de lotação, cargo ou função e estado civil.

As questões objetivas, com uma ou múltiplas alternativas, diziam respeito a desafios inerentes à carreira, maternidade, deveres domésticos, equilíbrio entre vida familiar e profissional e relacionamento com colegas, outros profissionais e jurisdicionados. Algumas perguntas contavam com o campo “outro” a fim de se permitir que uma resposta fosse acrescentada pela própria respondente.

Foi perguntado também se já enfrentaram assédio moral e/ou sexual e a opinião sobre a forma como as mulheres são percebidas em geral. Ao final, ofereceu-se espaço para manifestação livre das mulheres do TRF1.

Além das perguntas objetivas e subjetiva, utilizou-se a Escala de Likert para se possibilitar que fosse expressa uma gradação entre as opiniões de *satisfação* com o equilíbrio vida familiar e profissional – de (1) “insatisfeita” a (5) “muito satisfeita” – e de *concordância* com estereótipos de gênero – de (1) “discordo totalmente” a (5) “concordo completamente”.

Responderam à pesquisa **1.443** mulheres das **14 unidades** federativas da Justiça Federal da 1ª Região e do **Tribunal**. Destas 247 apresentaram resposta à **pergunta aberta**, em que foi possibilitada manifestação sobre tema não contemplado no questionário.

A presente pesquisa não teve a pretensão de proceder a estudo de significância estatística quanto à participação feminina na Justiça Federal da 1ª Região. De fato, o intuito desta Comissão foi tão-somente o de estabelecer um canal de comunicação com as mulheres e de reunir informações quanto às suas reais necessidades.

Em que pese a delimitação de seus objetivos acima delineada e, estabelecida a premissa de que o perfil das respondentes tem cunho meramente informativo, a pesquisa alcançou

80% das desembargadoras em atividade; e, quanto às magistradas de 1º grau, 53% (76) das 142 juízas responderam ao questionário.

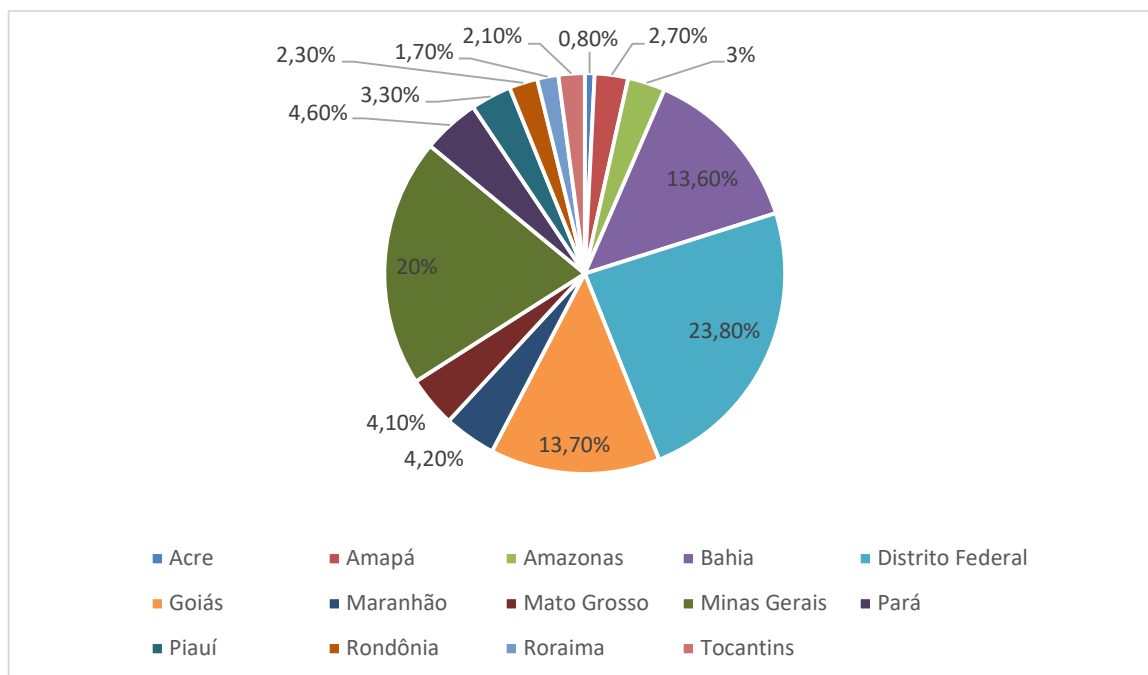
Apurou-se também, em ambas as instâncias, um total de 4.087 mulheres,¹ servidoras com ou sem atribuições de direção, chefia e assessoramento, bem como ocupantes de cargos em comissão sem vínculo. Tendo em vista que 1.192 responderam ao questionário, tem-se uma margem de erro de apenas 2%, com intervalo de confiança de 95%.

Responderam, ademais, ao questionário 61 estagiárias de um total de 880, conforme consulta ao Nucav; 93 prestadoras de serviço e 3 aposentadas, não tendo se conseguido obter o número total das ocupantes dessas duas últimas categorias.

3 Perfil das respondentes

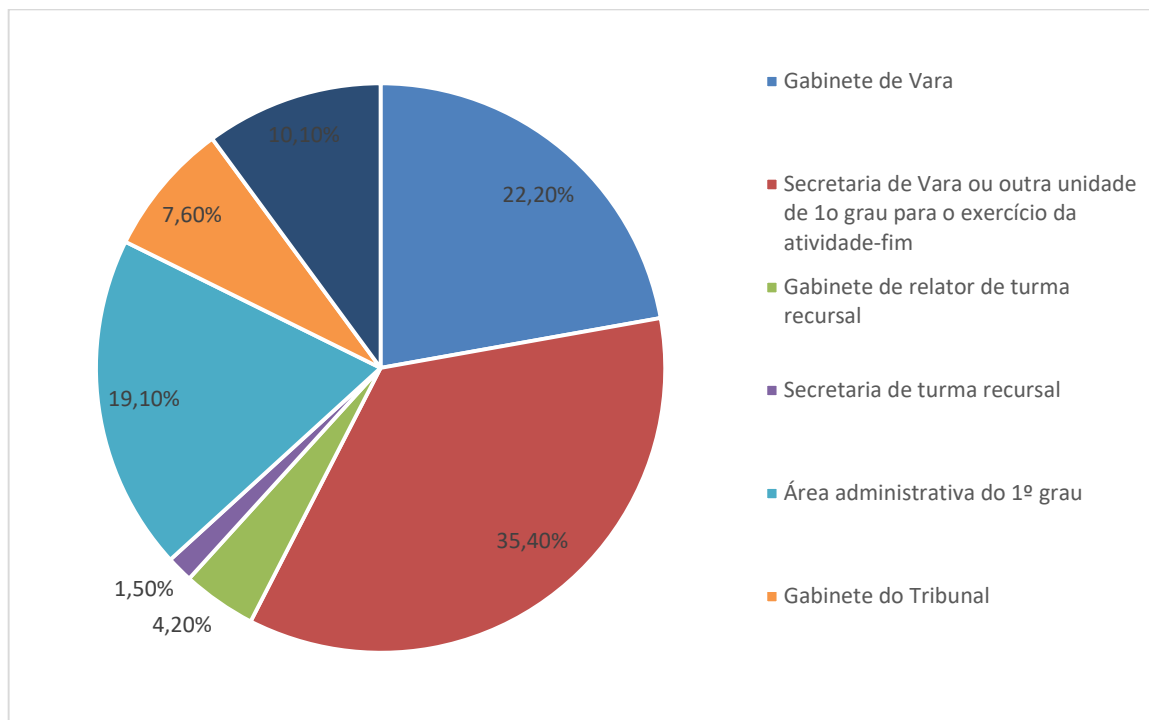
Importa destacar que todas as unidades da Federação da 1ª Região foram representadas, assim como todos os tipos de lotação e de cargos. Vejamos:

Unidade da Federação de sua lotação:

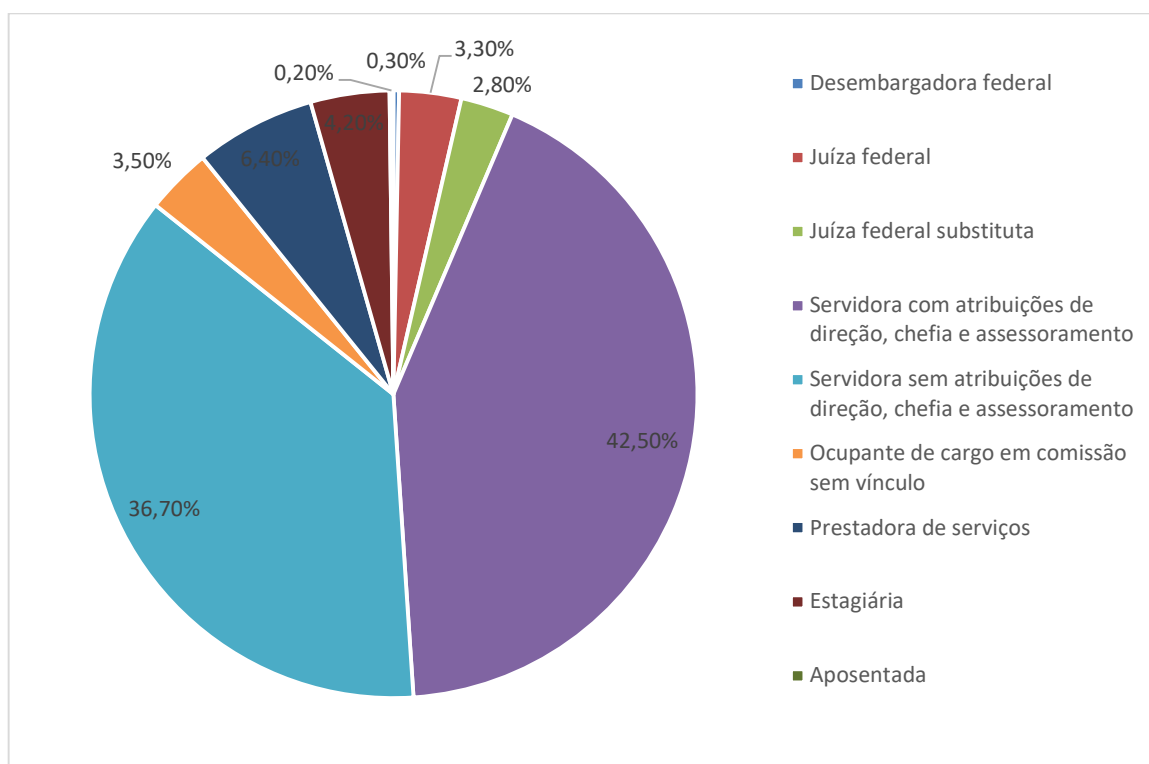


Unidade em que exerce suas atividades:

¹ Cf. TRF1, *Relatório de Gestão 2019*, p. 78.

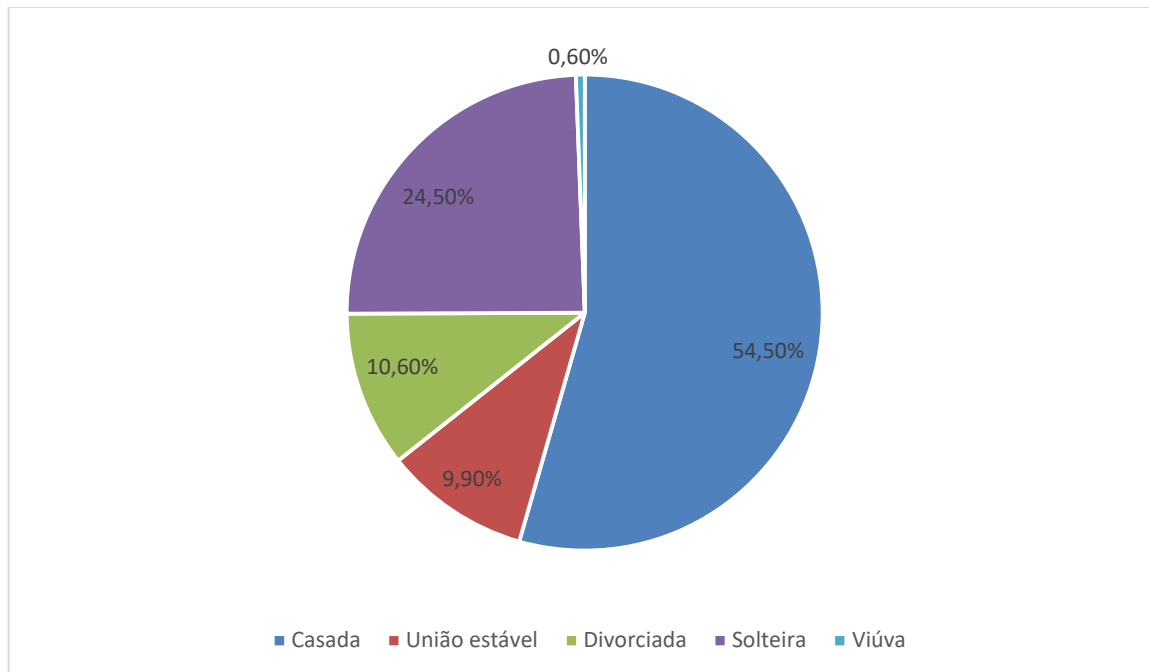


Qual o seu cargo?

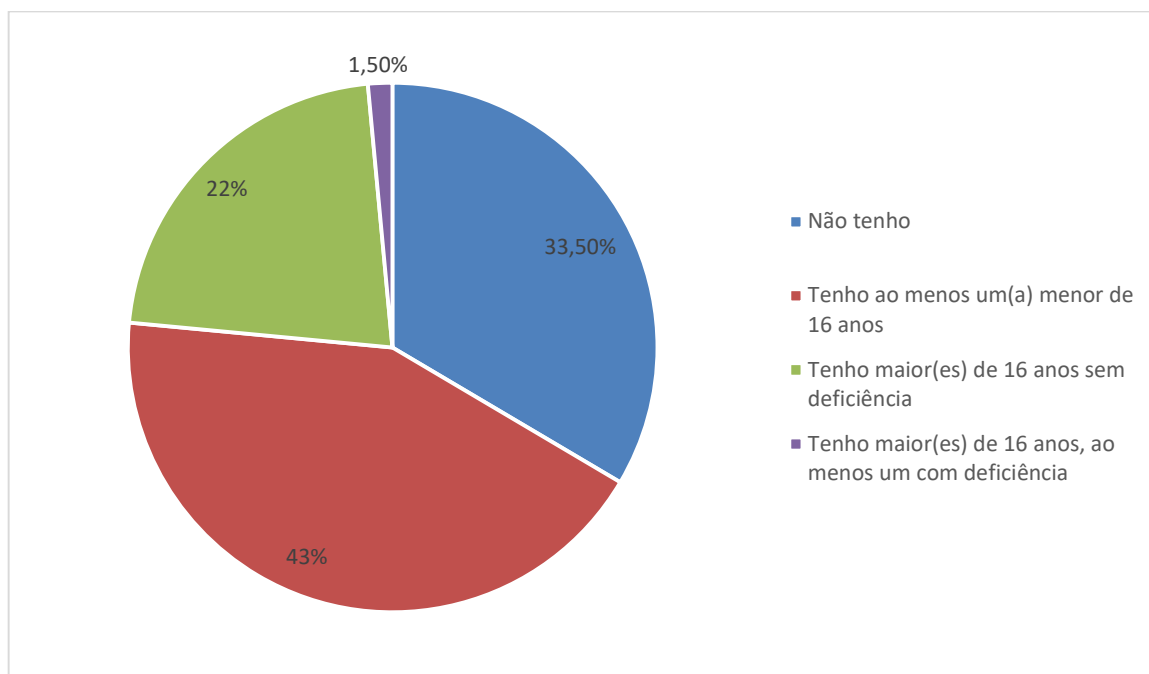


Foram também coletados os seguintes dados demográficos das entrevistadas com relação ao seu estado civil e número de filhos(as) e enteados(as):

Qual o seu estado civil?

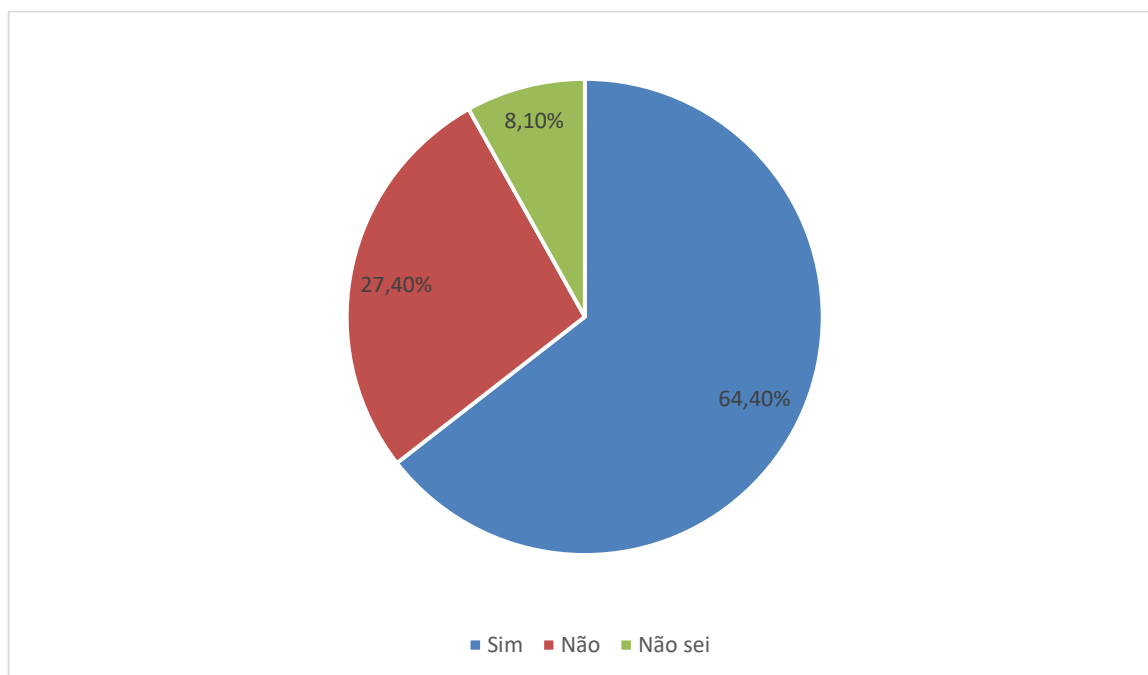


Você tem filhos(as) ou enteados(as)? Escolha a opção que melhor se aplica:



4 Carga de responsabilidade

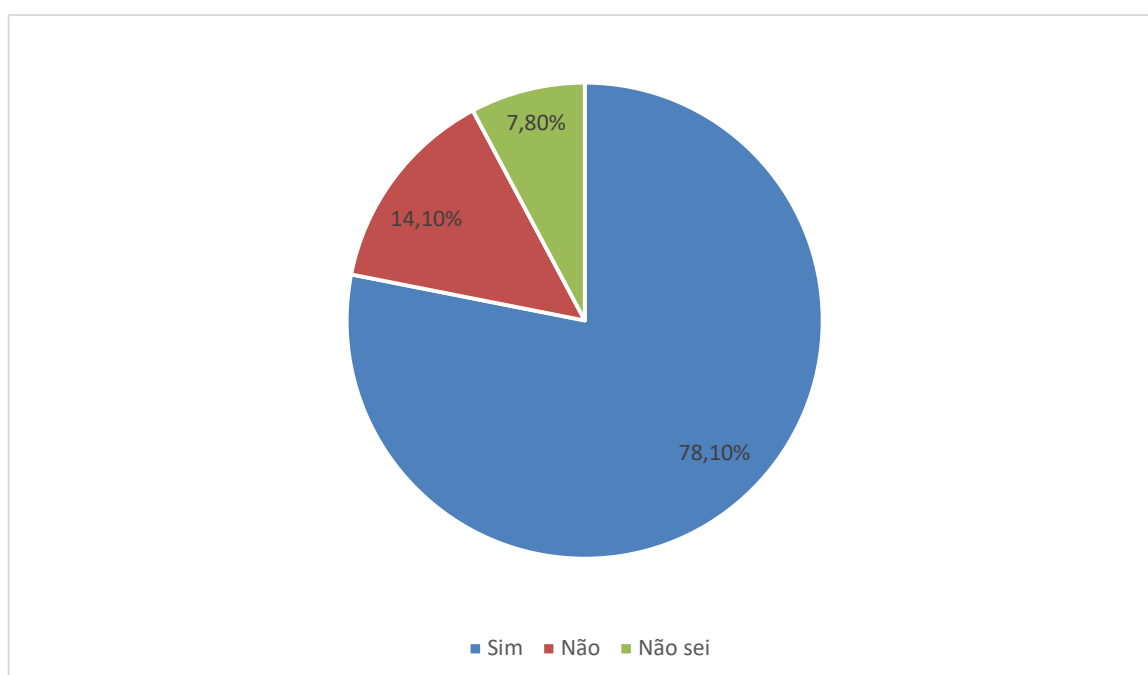
Como profissional e mulher, você acredita que suporta uma carga de responsabilidade maior que seus colegas homens?



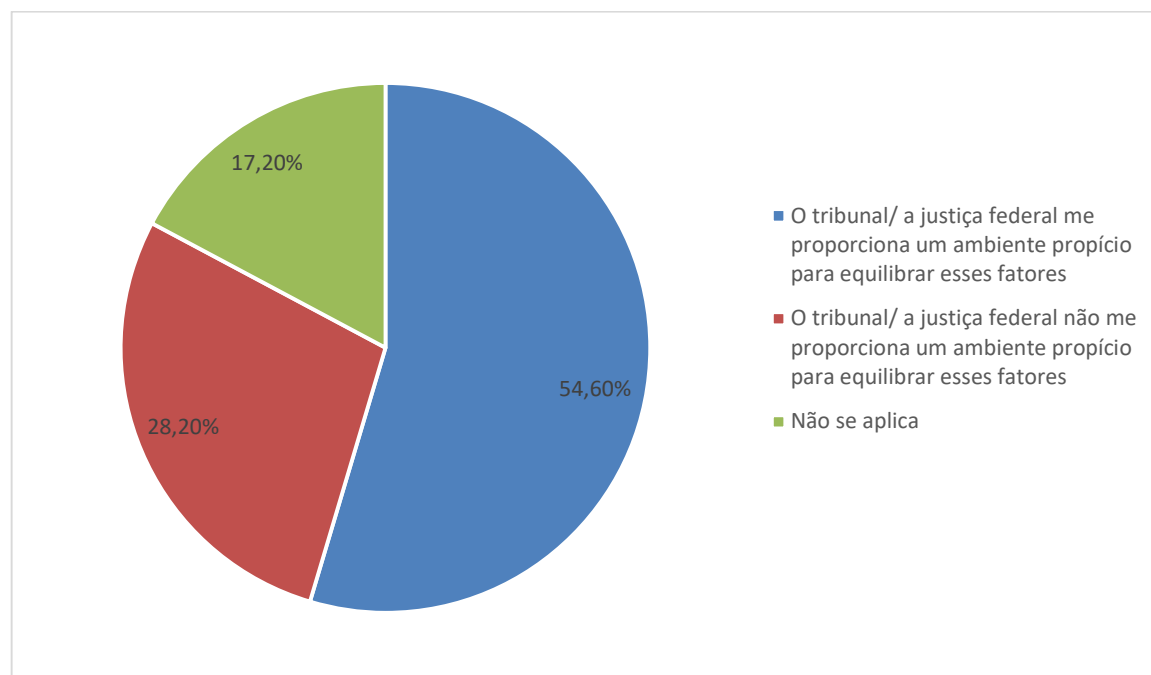
As entrevistadas que responderam positivamente ao quesito sobre filhos(as) e enteados(as) foram direcionadas a um grupo de específico de perguntas referentes à carreira e maternidade.

4.1 Mulheres que exercem a maternidade

Como profissional e especificamente mãe, você acredita que suporta uma maior carga de responsabilidade em comparação aos seus colegas que sejam pais?



Quanto à relação trabalho x maternidade, indique a resposta que melhor se aplica:

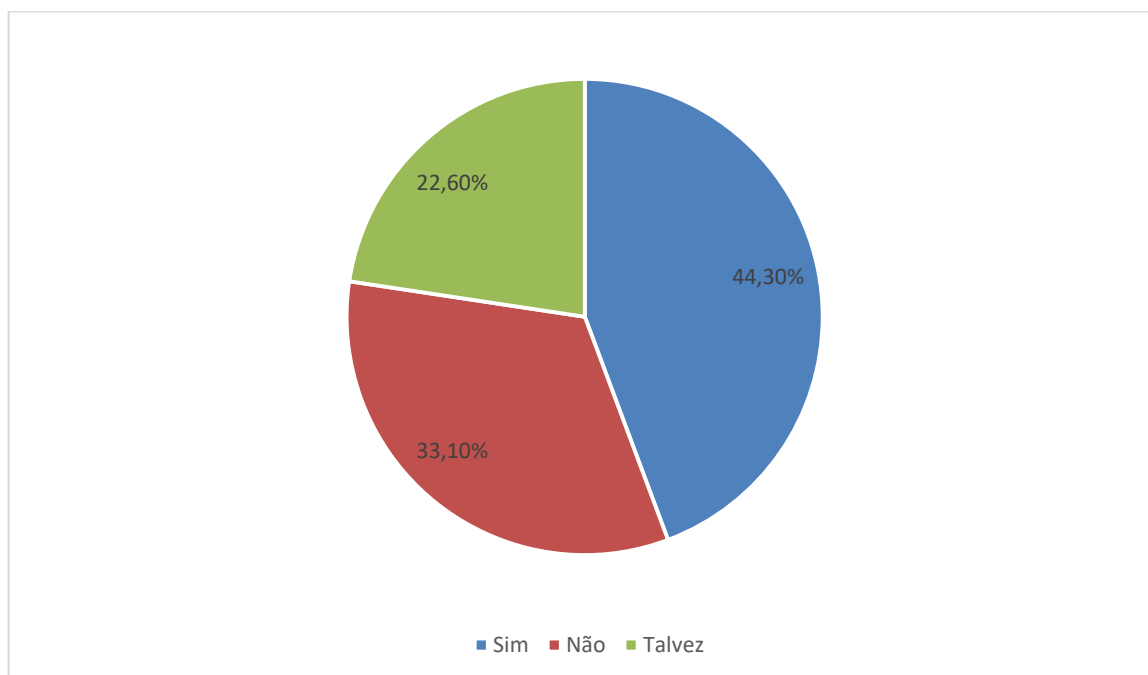


Excluindo-se as respostas de “não se aplica”, para 65%, o tribunal/ a justiça federal proporciona um ambiente propício para equilibrar a vida profissional com os cuidados com os filhos. Por outro lado, 35% discordam.

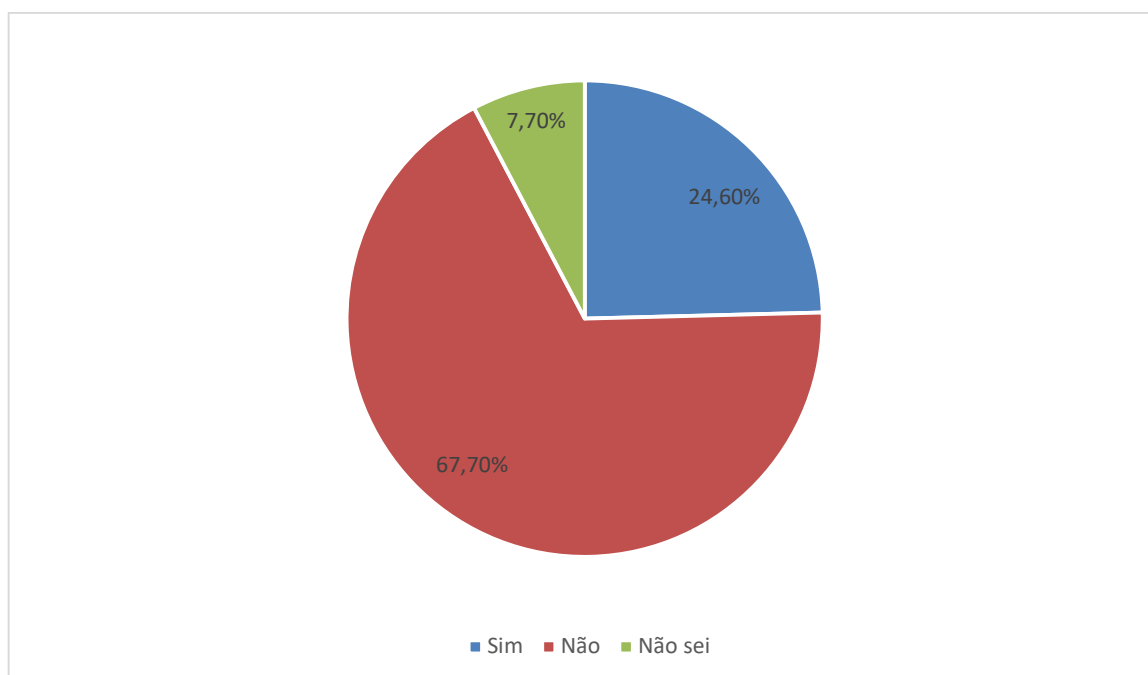
4.2 Mulheres que não exercem a maternidade

As mulheres que haviam respondido que não tinham filhos nem enteados foram questionadas sobre a sua pretensão de tê-los e à influência da carreira sobre esse fato. Eis as informações obtidas:

Você pretende ter filhos?

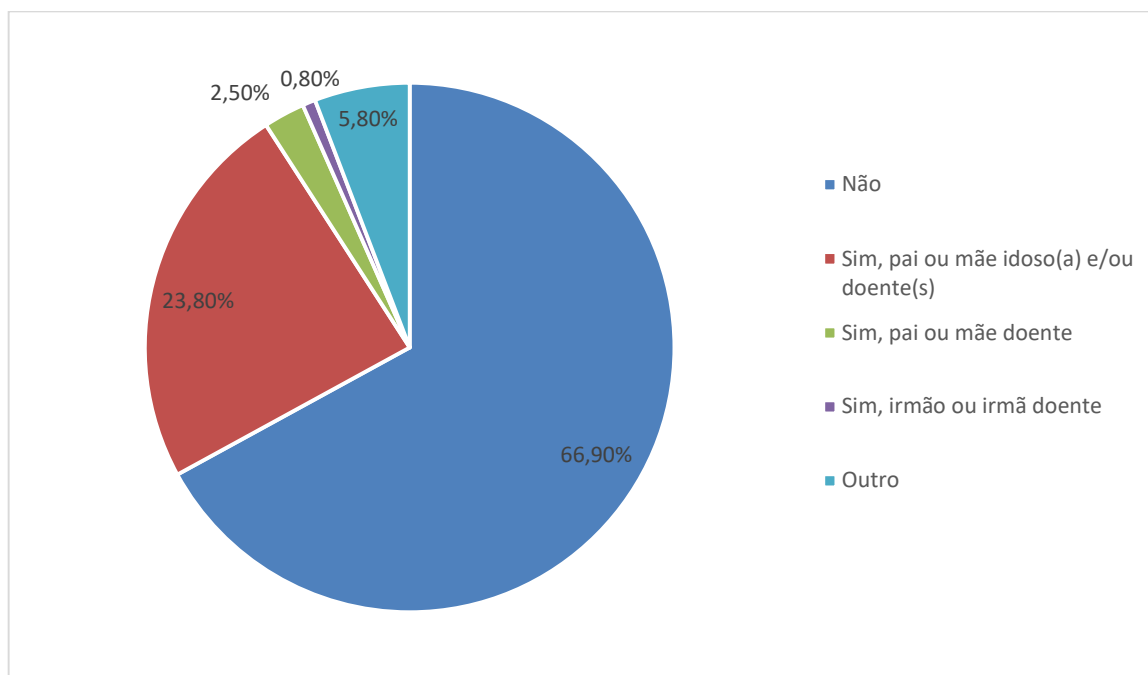


A sua carreira foi ou tem sido um empecilho para ter filhos?



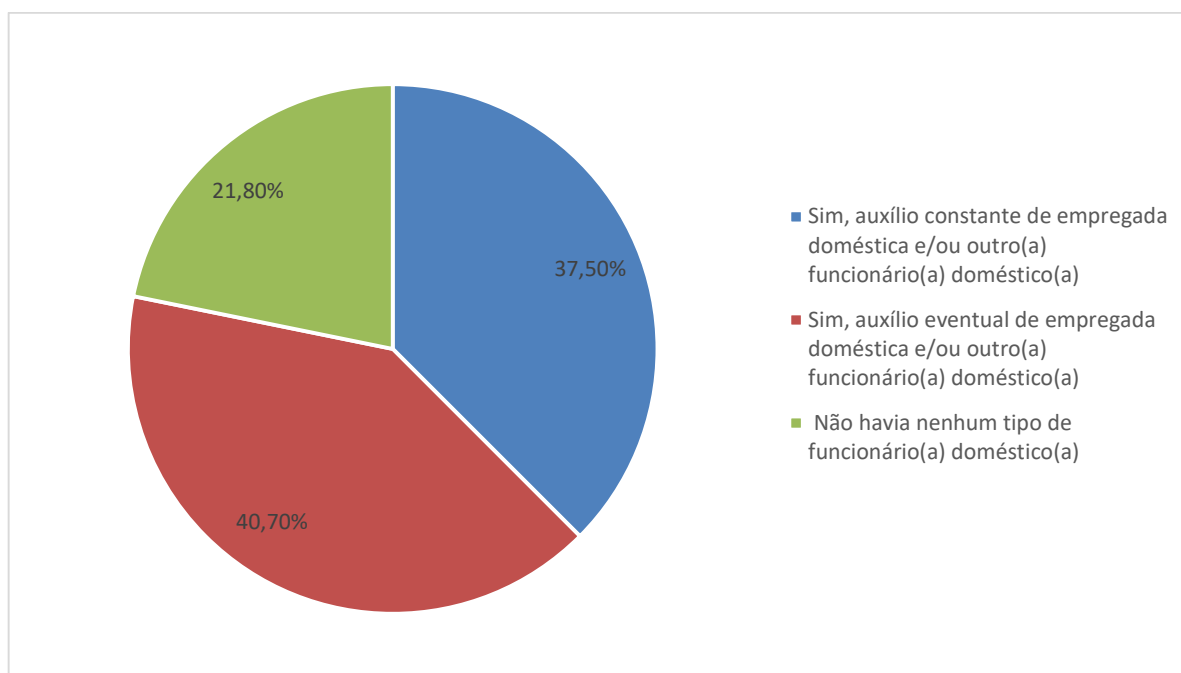
5 Carreira e cuidados domésticos

Você é responsável pelos cuidados de outros membros da família que não filhos(as) ou enteados(as)?

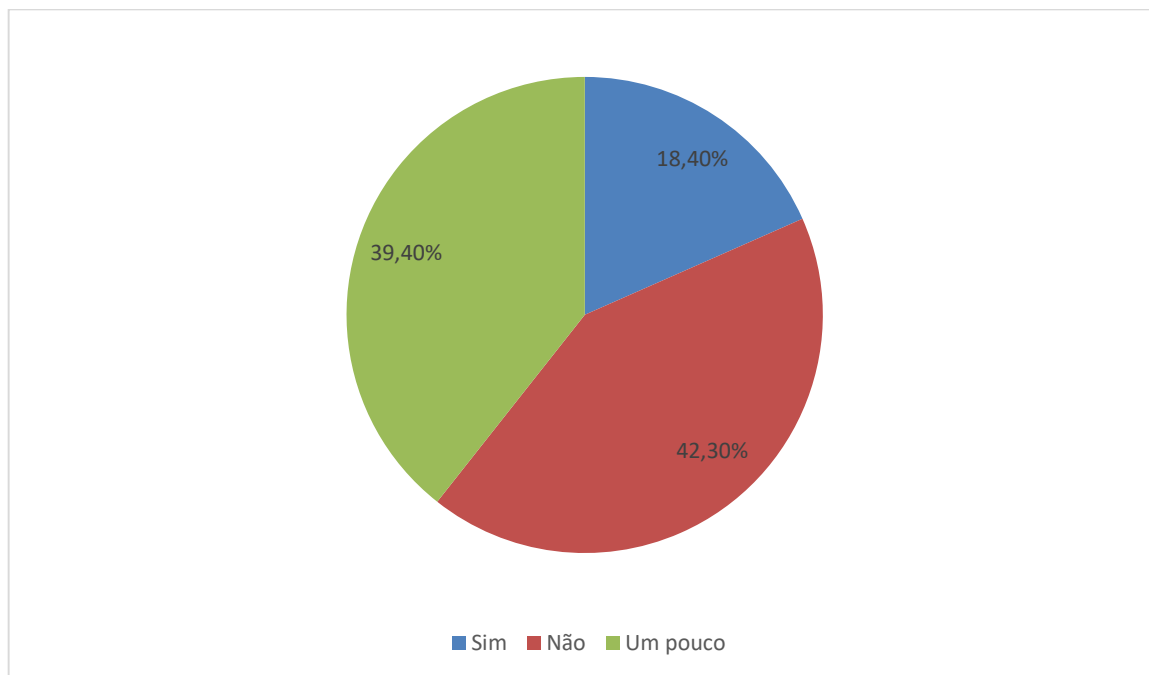


Em suma, 66,9% não são responsáveis pelos cuidados de outros membros da família que não filho(as) ou enteados(as) e 33,1% o são.

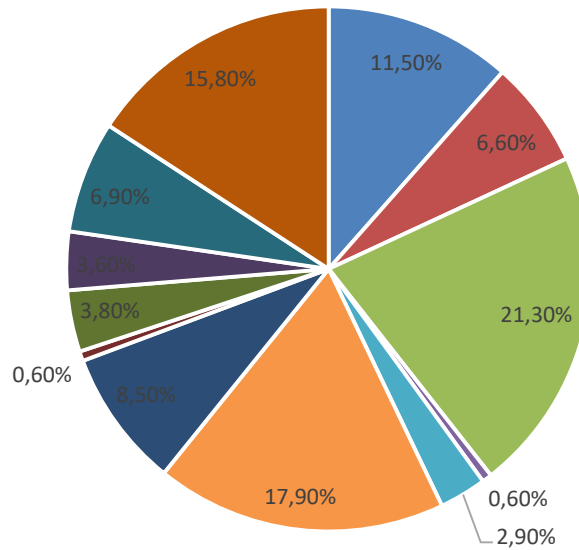
Antes da pandemia, a sua casa contava com ajuda contratada para os afazeres domésticos?



Antes da pandemia, você se sentia sobrecarregada com os afazeres domésticos?

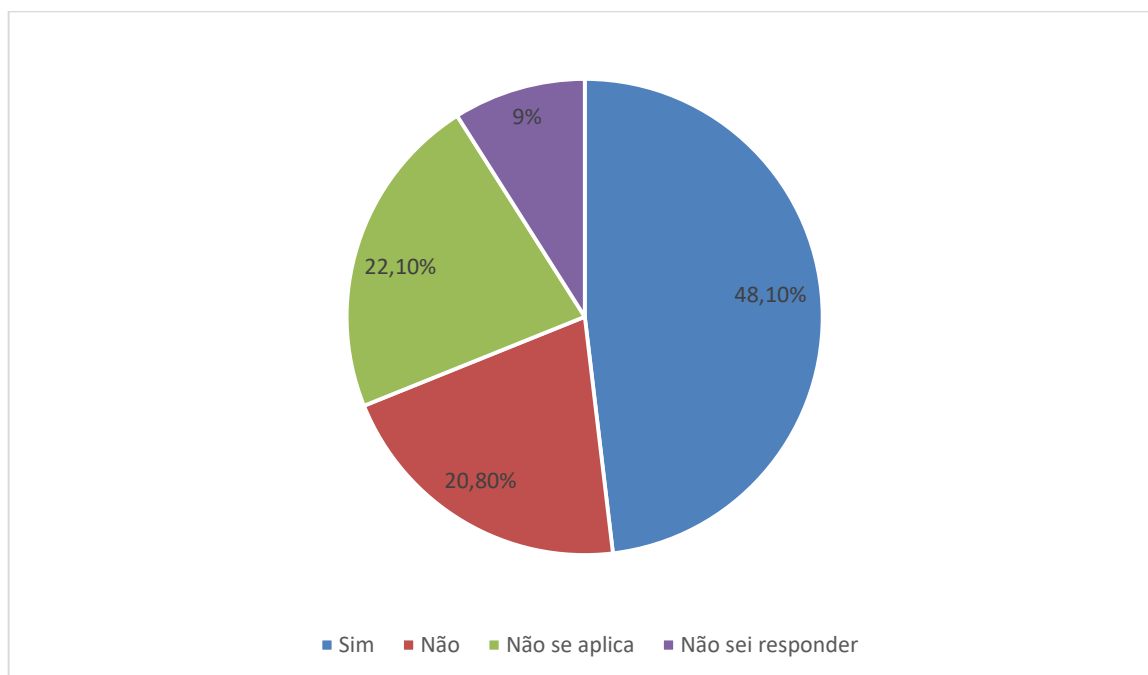


Com relação aos afazeres domésticos, indique a alternativa que melhor se enquadra à sua situação pré-pandemia:



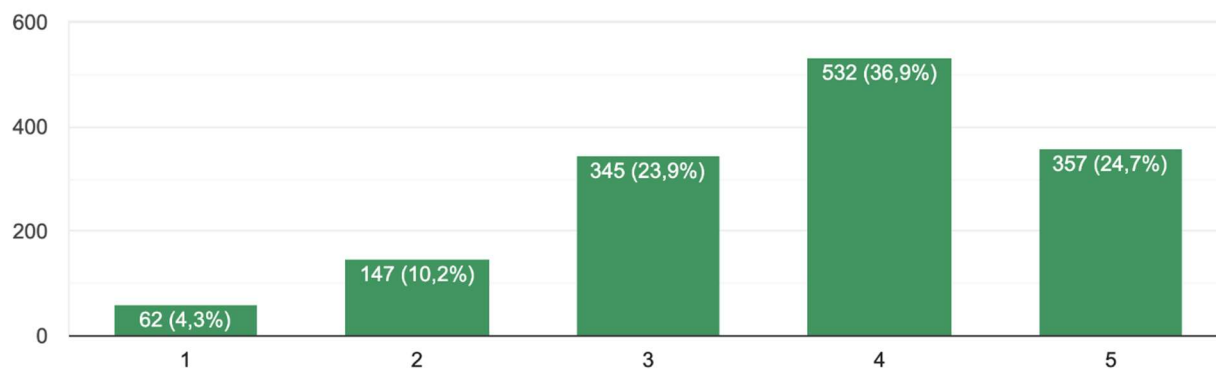
- A responsabilidade e tarefas são divididas de igual para igual com meu cônjuge/companheiro(a)
- A responsabilidade e tarefas são divididas de igual para igual com outras pessoas com quem coabito
- O meu cônjuge/companheiro(a) realiza tarefas domésticas frequentemente, mas a responsabilidade recai mais sobre mim
- Realizo tarefas domésticas frequentemente, mas a responsabilidade recai mais sobre meu cônjuge/companheiro(a)
- Realizo tarefas domésticas frequentemente, mas a responsabilidade recai mais sobre a pessoa com quem coabito
- O meu cônjuge/companheiro(a) realiza tarefas domésticas eventualmente, mas a responsabilidade recai sobre mim
- A pessoa com quem coabito realiza tarefas domésticas eventualmente, mas a responsabilidade recai sobre mim
- Realizo tarefas domésticas eventualmente, mas a responsabilidade recai sobre meu cônjuge/companheiro(a)
- Realizo tarefas domésticas eventualmente, mas a responsabilidade recai sobre pessoa com quem coabito
- Não realizo tarefas domésticas nem sou responsável por elas em minha casa
- Meu cônjuge/companheiro(a) ou pessoa com quem coabito não realiza tarefas domésticas e a responsabilidade e tarefas são de minha inteira responsabilidade
- Não convivo com pessoa com quem poderia compartilhar as responsabilidades e tarefas da casa

Passado o período atual de pandemia, você gostaria de alterar a distribuição das responsabilidades domésticas?



Você se considera realizada com a sua carreira, desconsiderando-se os desafios pessoais que tem de enfrentar?

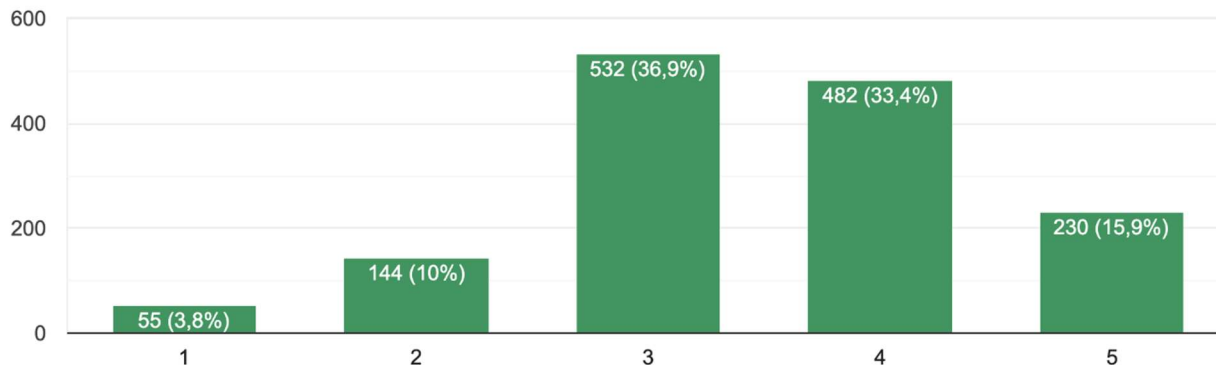
1.443 respostas



Como se vê, 61,6% mostraram-se satisfeitas; 14,5%, insatisfeitas; e 23,9%, indiferentes.

Você está satisfeita com o equilíbrio entre sua vida familiar e profissional?

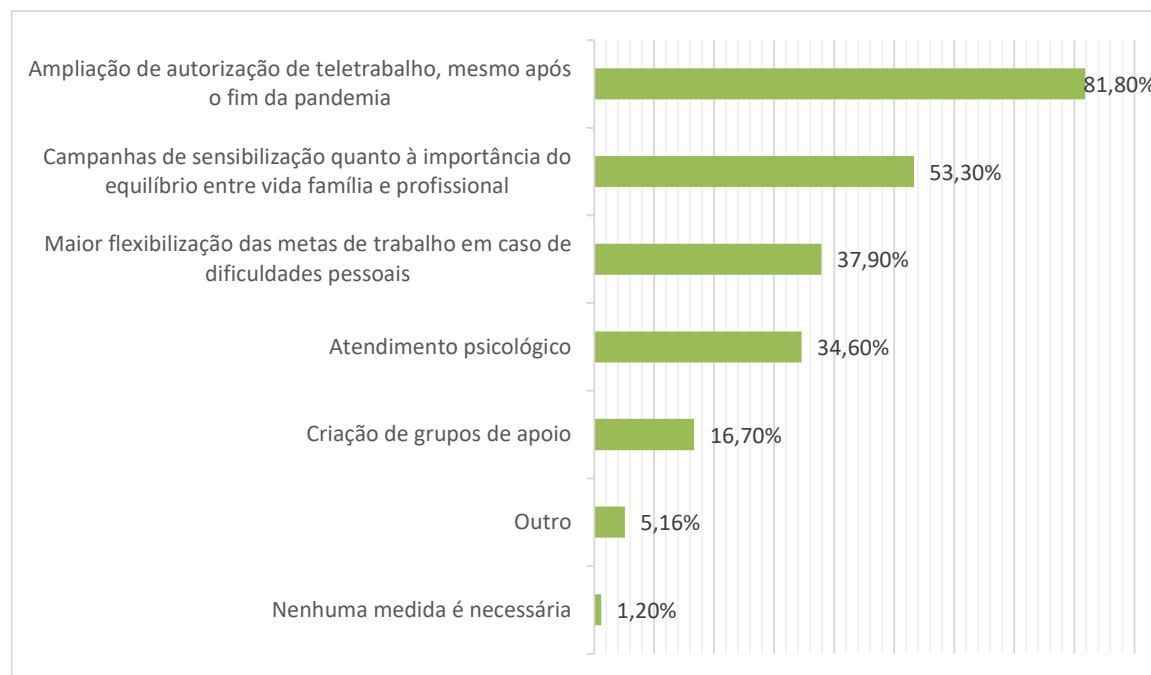
1.443 respostas



49,3% estão satisfeitas com o equilíbrio entre a vida familiar e profissional. 13,8%, insatisfeitas. E 36,9% optaram por uma posição de neutralidade.

Foram, então, questionadas sobre as medidas que poderiam ser tomadas pelo Tribunal para melhorar referido equilíbrio.

Quais medidas de apoio deveriam ser tomadas pelo Tribunal para melhorar o equilíbrio entre vida familiar e profissional? Marque quantas alternativas entender apropriadas:



No campo “outro”, foram computadas 56 respostas.

Destas 12 versaram sobre a redução do horário de trabalho e/ou flexibilização dos horários de trabalho, a exemplo de “Diminuição da carga horária para 6 horas corridas”. Houve



também demanda por *“redução do horário de atendimento ao público externo (partes e advogados) poderia ser a partir das 12h. Teríamos o período da manhã para realizar tarefas internas s interrupção constante”*; e reclamação quanto às alterações dos horários de trabalho: *“[deveria,] ao menos, não ser alterado com tanta frequência, como tem acontecido visando à adequação à limitação orçamentária. Quem tem filhos em idade escolar tem muita dificuldade em se adequar. E quando já estamos organizados com um horário específico, o TRF ou a SJBA altera novamente o expediente. Aqui na Bahia só há um horário disponível (8h às 15h). De acordo com a resolução que prevê o retorno ao trabalho presencial, a partir de agosto, o horário será de 13h às 18hs. E a servidora que se vire...”* Essas queixas, porém, não foram unânimes. Uma servidora asseverou que *“Somos privilegiadas, pois nosso Tribunal tem ótimos horários.”*

Com relação às campanhas, uma respondente destacou a necessidade de *“sensibilização dos desembargadores federais sobre o tema”*, considerando, pois, importante que as campanhas sejam abrangentes de todos os setores do Tribunal. Foco também *“para diretores de varas”*.

Foram sugeridos os seguintes temas para as campanhas de sensibilização e cursos: *“Orientação no sentido de que mulheres não são heroínas que devem fazer tudo e suportar tudo. Desconstruir essa crença limitante de que a mulher tem que ser escrava e doméstica do marido e filhos”; e alerta de que os homens devem “somente tratá-las com cavalheirismo sem serem inconvenientes (causando desconforto) e sendo apenas gentis, como seriam com suas próprias mães”; “inteligência emocional/machismo”*.

Esses temas evidenciam uma preocupação para se evitar assédios moral e sexual – reforçada também por respostas que ventilaram um desabafo: *“Às vezes o que um servidor deseja é ser tratado com humanidade e dignidade. Sem grosseria gratuita, falta de educação ou estupidez”; “campanha contra assédio moral por parte de mulheres que não tem filhos”*. O assédio moral, porém, não vem apenas de homens.

Dentre os temas sugeridos de cursos, destaca-se *“cursos sobre as ferramentas tecnológicas, mas voltados para servidores a partir de 45 anos. Somos um público diferenciado com uma velocidade muito menor na apreensão de novos conhecimentos e quando um curso é dado de forma igualitária para jovens e pessoas acima de 45, muitos de nós permanecemos com as dificuldades. As pessoas não aprendem igual, de forma igual. Não considero preconceito, mas uma necessidade de muitos de nós.”*

Uma terceirizada solicitou também *“Cursos profissionalizantes, para prestadores.”*

Foram requeridas medidas voltadas às mulheres com crianças em tenra idade: *“Criação de creche; ampliação do período de redução da carga horário para servidora que amamenta (até 02 anos, ou enquanto durar a amamentação); criação de local adequado para ordenha de leite pela servidora que amamenta e não tenha horário reduzido”; “teletrabalho pelo menos até 1a de idade do filho, após a licença maternidade”*.

Sugeriu-se também *“que a flexibilização não deve ser apenas de horário mas de situações específicas que podem ser decidida pela chefia com menos burocracia e mais efetividade”*.

Queixas quanto à sobrecarga de trabalho para quem exerce funções de direção e chefia: *“cumprimento restrito de horário de trabalho de 8hs, mesmo para cargos de direção”*. *“Mudanças na cultura organizacional sobre cargos de chefia. Independentemente da pandemia, principiamente, na área administrativa, muitos cargos de chefia trazem uma enorme sobrecarga para o servidor, tornando inconciliável com a vida familiar e com a manutenção de uma boa qualidade de vida.”*

Reclamações quanto à falta de isonomia, igualdade de oportunidades e necessidade de melhor distribuição da carga de trabalho entre servidores. Foi dito que se deveria *“Dar mais oportunidades às mulheres para exercerem funções de chefia e assessoramento”* e que deveria haver *“Igualdade de oportunidades para todos (uns podem e outros não, frustra qualquer normal)”*, bem como *“medidas para controlar melhor a quantidade de trabalho a ser distribuído para cada*

servidor para evitar jornadas exaustivas por parte de alguns enquanto que outros nem tanto, dividir melhor a quantidade de servidores para cada seção e fazer cumprir as atribuições reais de cada setor. Estabelecer critérios de competência e mérito para ocupação de funções.”; “Redução da jornada para 6 horas e maior valorização dos assessores de 1ª instância. Valor da FC é baixíssimo, oficiais de justiça que são ÁREA MEIO tem mais valor do que nós, assessores que carregam o trabalho jurídico em suas costas. Pesadíssimo ser assessor em gabinete. Por que não funções de mesmo valor que no Tribunal? (...)”.

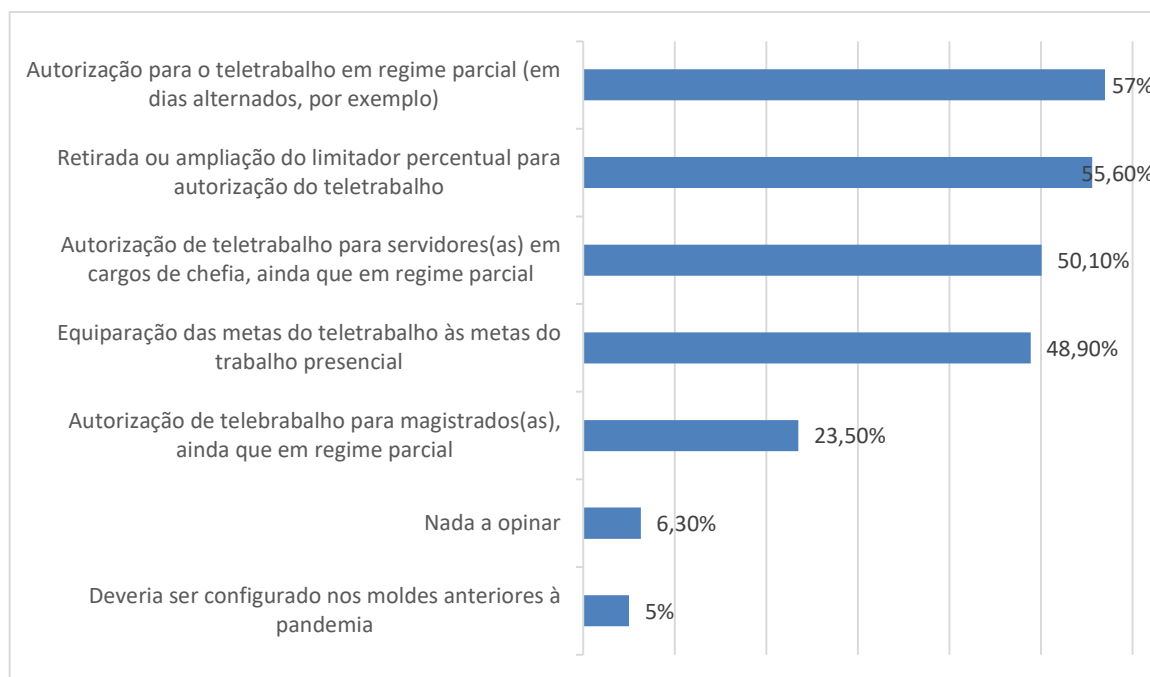
Houve, ademais, demanda pela definição e divulgação de protocolos sobre os acionamentos durante o regime de teletrabalho: *“Determinar que fora do horário do expediente do servidor este não receba serviços urgentes acarretando em horas extras exaustivas somente por que outros servidores trabalham em horário diferente.”; “campanhas de sensibilização para que não sejamos contactadas de maneira recorrente pelo whatsapp fora do horário de trabalho.”*

As Oficiais de Justiça manifestaram também a necessidade de medidas pelo Tribunal: *“Campanha de sensibilização e valorização da profissão. Como Oficiala de Justiça não me sinto valorizada dentro da Justiça. Tem-se uma falsa ideia de que a profissão não tem importância ou seria muito fácil”; “Fornecimento de veículo para trabalho, extinção da IT (tidícula para viajar mais de 200 km por dia) e fixação de jornada de trabalho”.*

Duas respostas versaram também sobre remoções, listando como medidas: *“Priorizar remoção de servidores que estão há muitos anos em vara do interior e longe de seus familiares”; e “Facilitação da remoção entre TRFs”.*

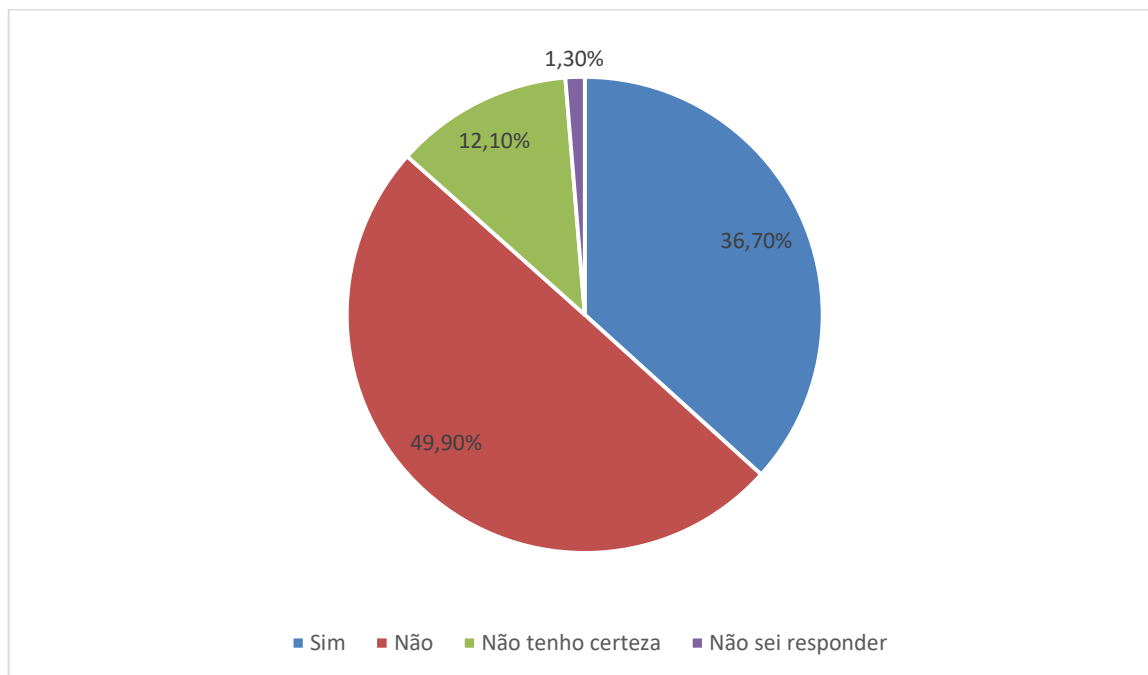
Uma servidora pleiteou *“Autorização de licença sem vencimento para tratar de interesses particulares porque está suspensa na SJMG pela Portaria 23 de 19 de fevereiro de 2016”.*

Ao término da pandemia, como entende que o trabalho remoto deveria ser configurado? Marque quantas alternativas entender apropriadas:

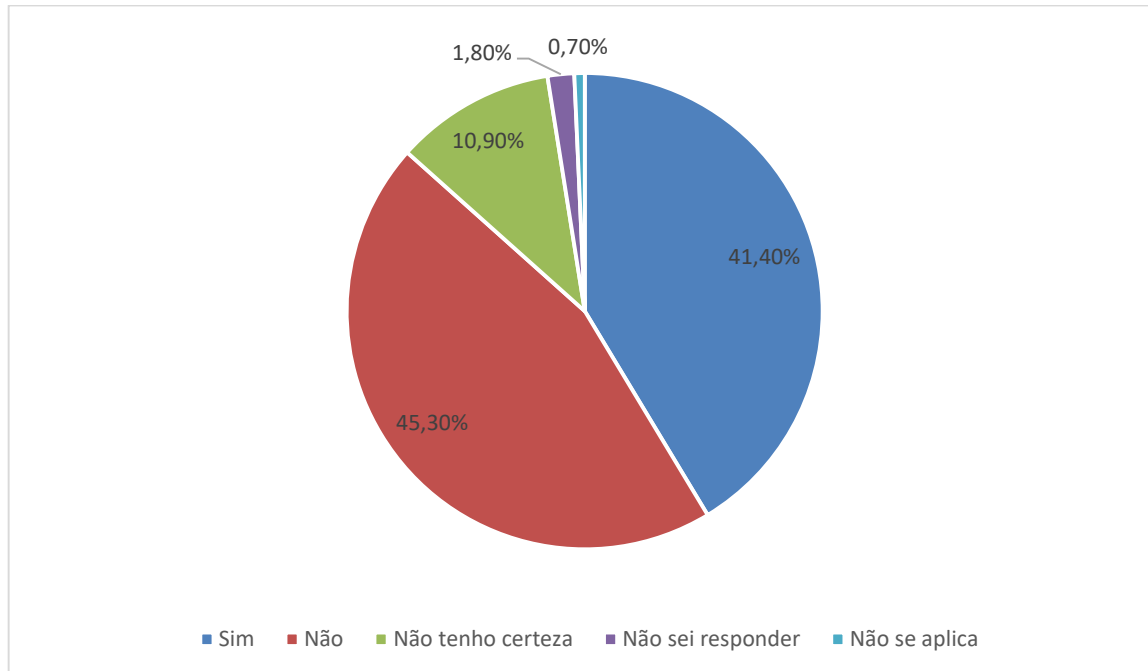


6 Questões de gênero

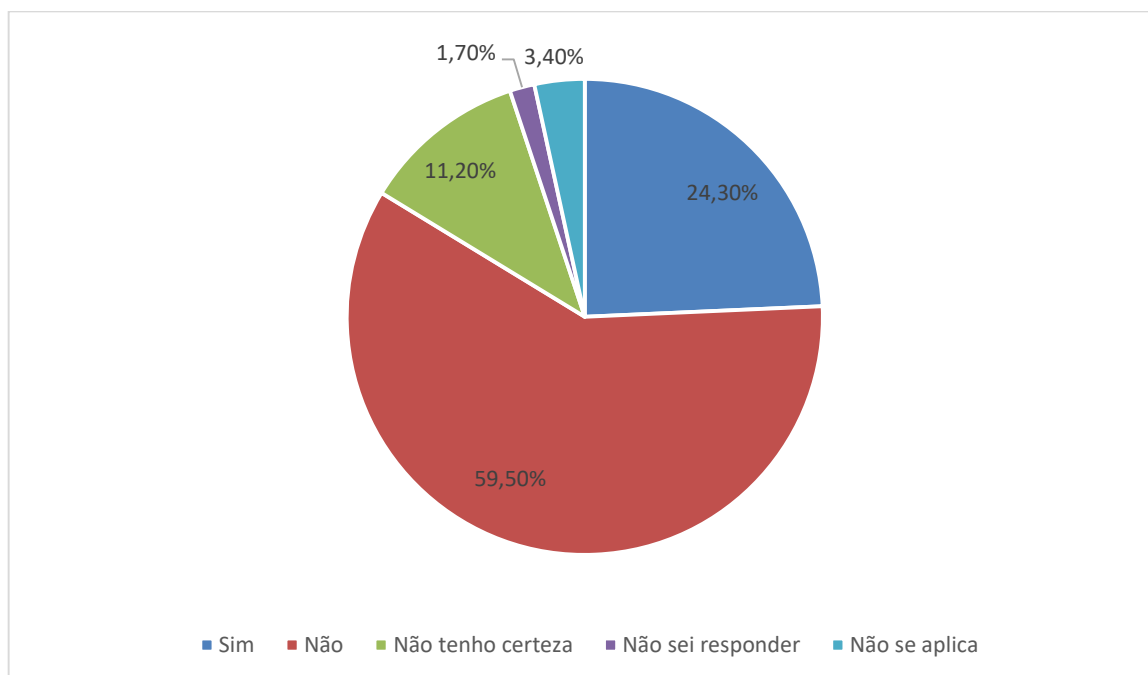
Na sua prática profissional, já vivenciou alguma reação negativa por parte de seus colegas por ser mulher? Escolha apenas uma opção:



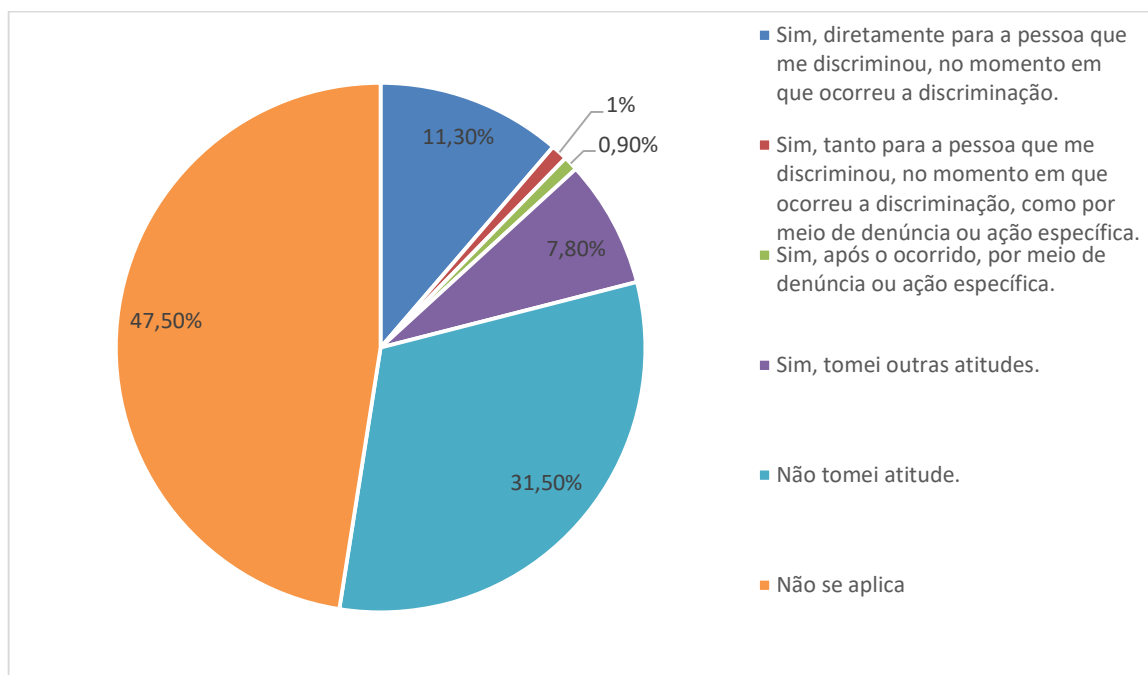
Na sua prática profissional, já vivenciou alguma reação negativa por parte de outros profissionais por ser mulher? Escolha apenas uma opção:



Na sua prática profissional, já vivenciou alguma reação negativa por parte dos jurisdicionados por ser mulher? Escolha apenas uma opção:

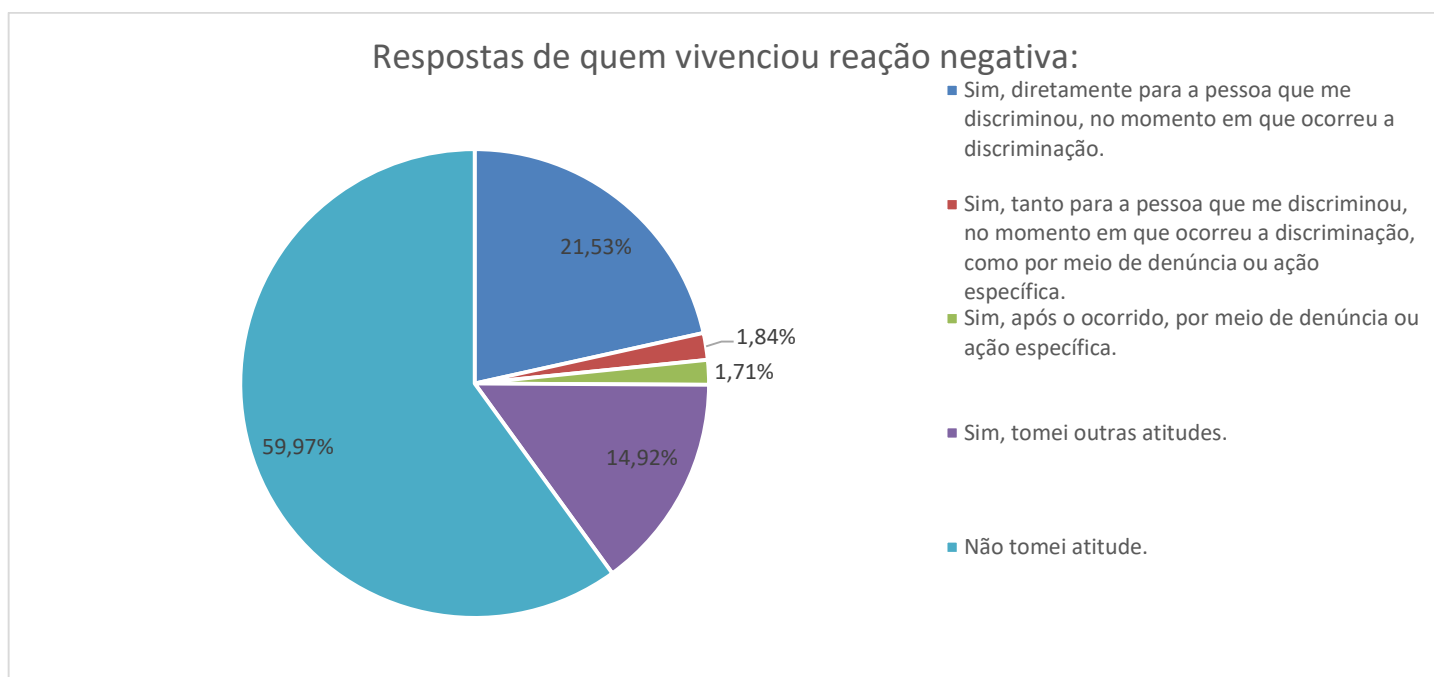


Caso tenha vivenciado alguma reação negativa, conforme as questões, você tomou alguma atitude? Escolha apenas uma opção:



Em que pesem tais reações negativas, mais de um terço não tomou atitude. Contudo, se desconsiderarmos para a medição desse percentual as 686 mulheres que não sofreram reação negativa (“não se aplica”), esses valores se alteram significativamente.

Das mulheres que sofreram reação negativa, 21,53% tomaram alguma atitude diretamente para a pessoa que a discriminou, no momento em que ocorreu a discriminação; 1,84%, tanto para a pessoa que a discriminou, no momento em que ocorreu a discriminação, como por meio de denúncia ou ação específica; 1,71%, após o ocorrido, por meio de denúncia ou ação específica; 14,92%, outras atitudes. E 59,97% não tomaram nenhuma atitude. É o que retrata o gráfico a seguir:

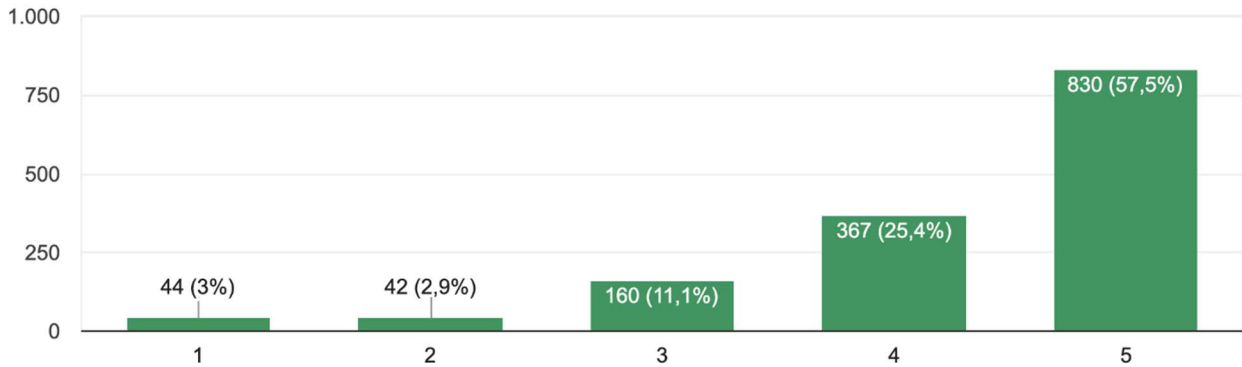


6.1 Estereótipos e vieses

Mediu-se o grau de concordância das respondentes com as afirmações abaixo, que retratam estereótipos de gênero:

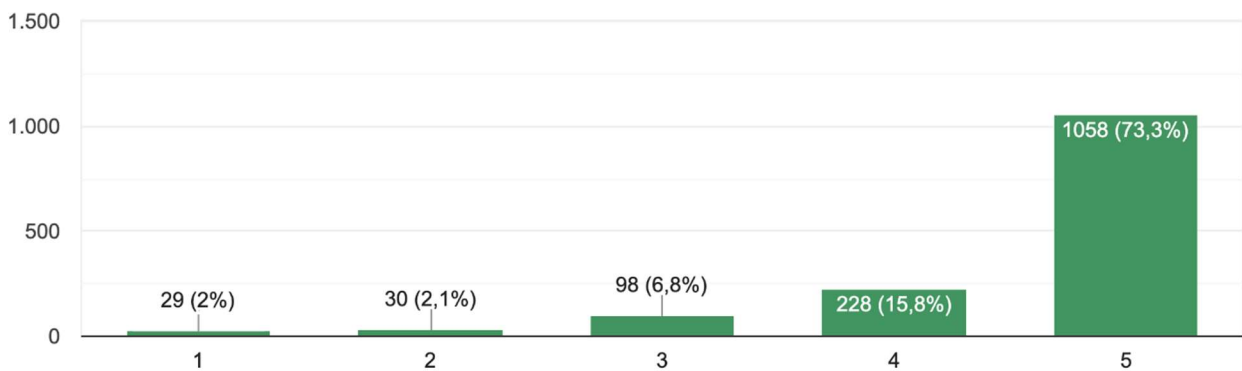
As mulheres são vistas como mais emotivas, no exercício de sua atividade profissional.

1.443 respostas



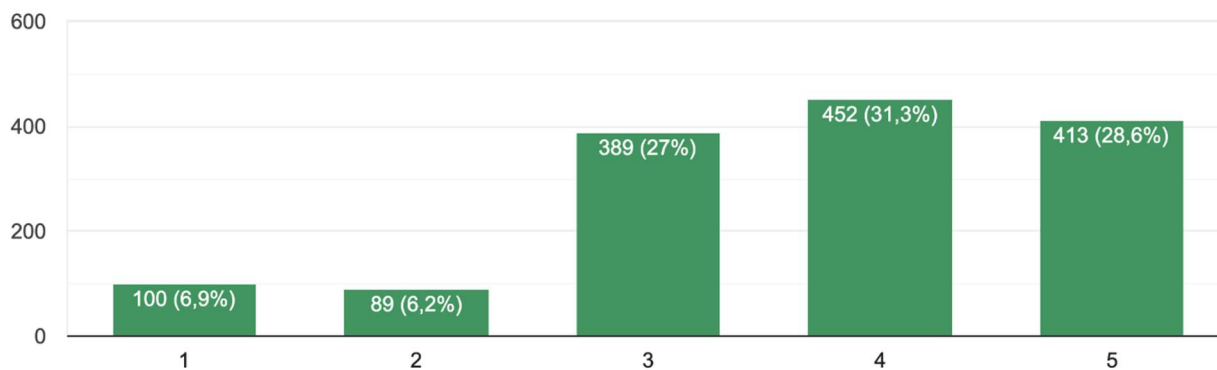
As mulheres são mais julgadas do que os homens por aspectos de sua vida pessoal (se é casada, se é boa mãe, se está acima do peso etc.).

1.443 respostas



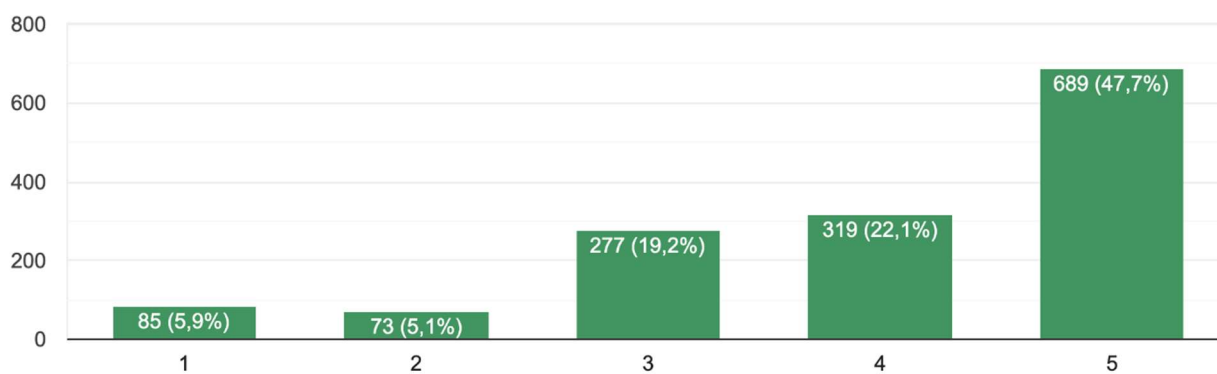
As mulheres são mais maleáveis do que os homens para receber ordens.

1.443 respostas



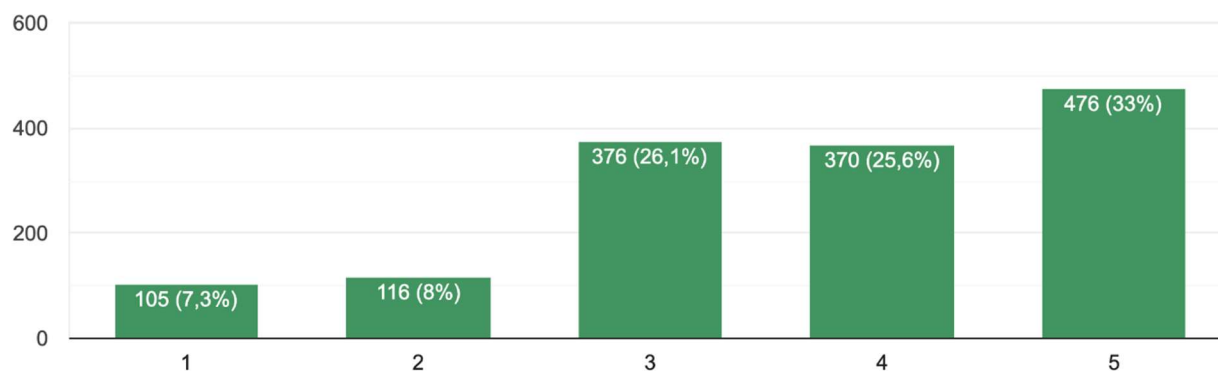
As mulheres grávidas têm menor probabilidade de receber um convite para ocupar cargo em comissão.

1.443 respostas



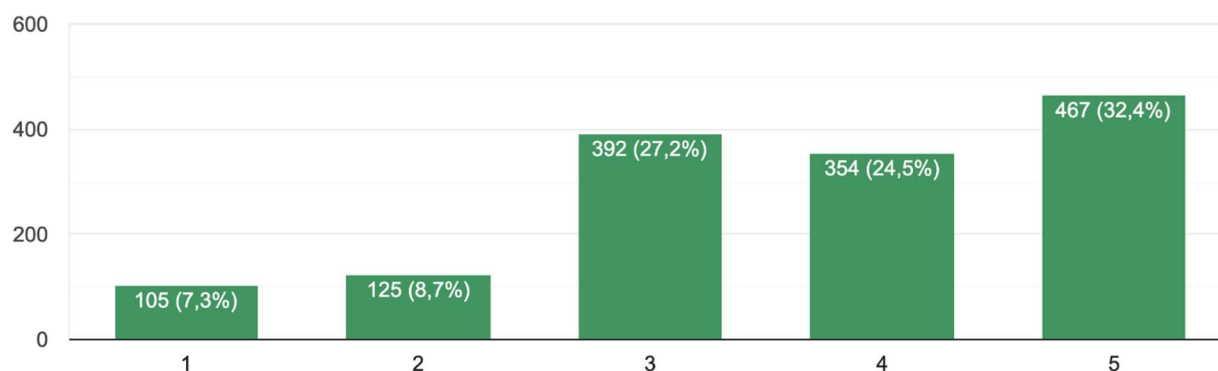
As mulheres com filhos pequenos têm menor probabilidade de receber um convite para ocupar cargo em comissão.

1.443 respostas



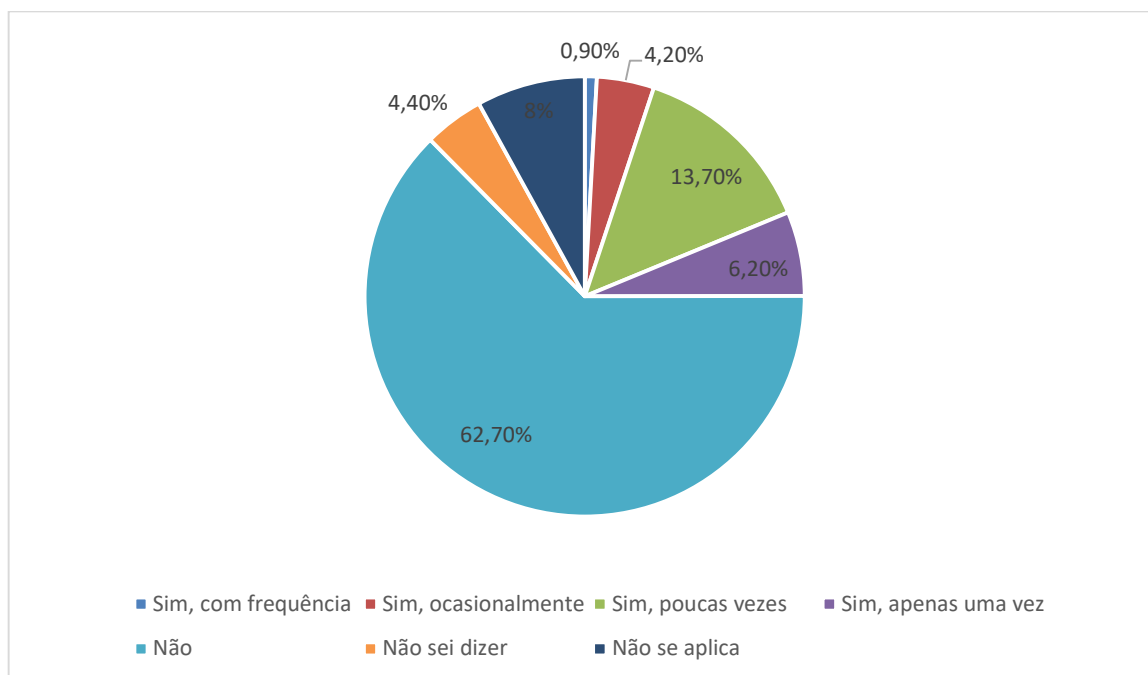
As mulheres têm menor probabilidade de receber uma proposta profissional que implique uma mudança de localidade, como um convite para ser diretora de secretaria no interior.

1.443 respostas

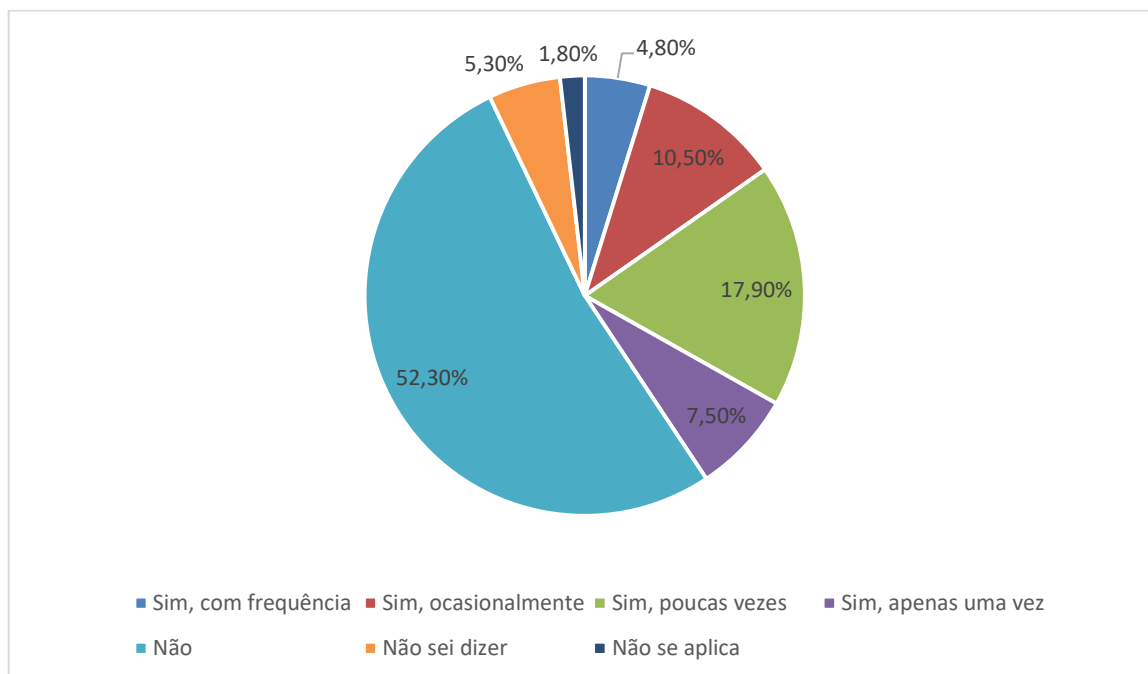


7 Assédio

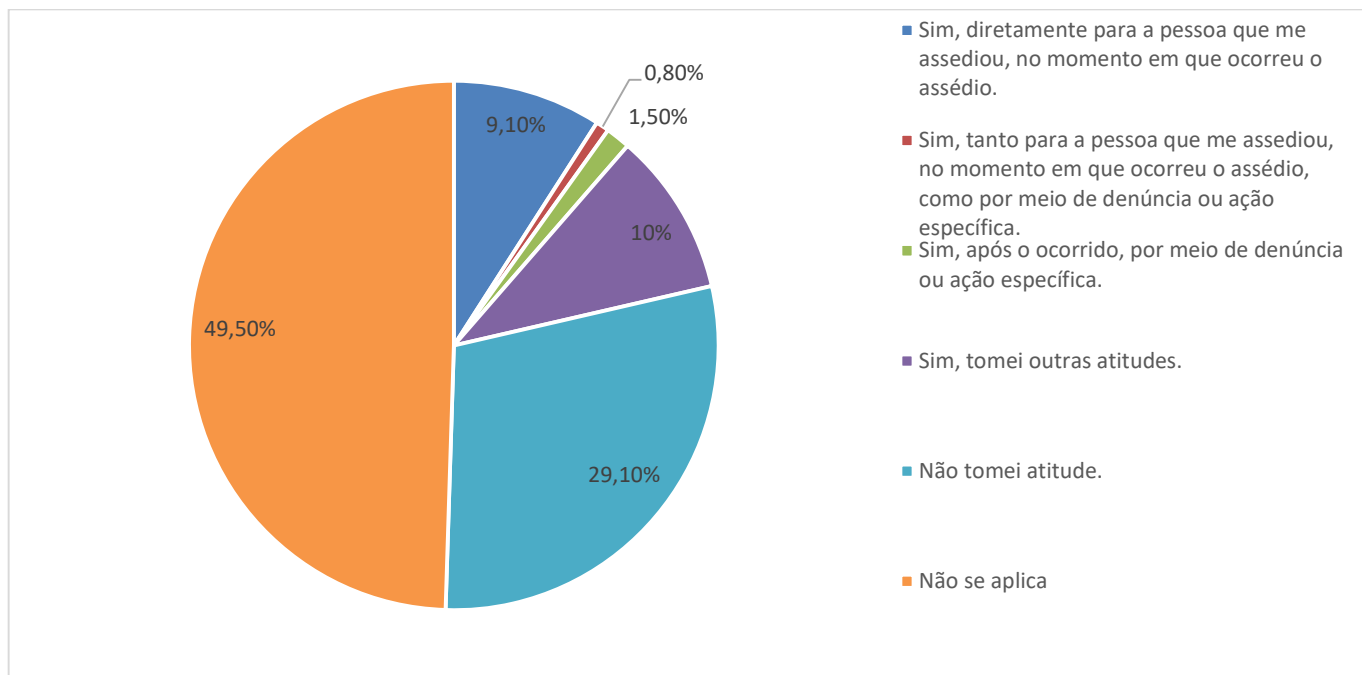
Você já sofreu assédio moral por parte de advogado(a)? Indique a opção que melhor se enquadra à sua situação:



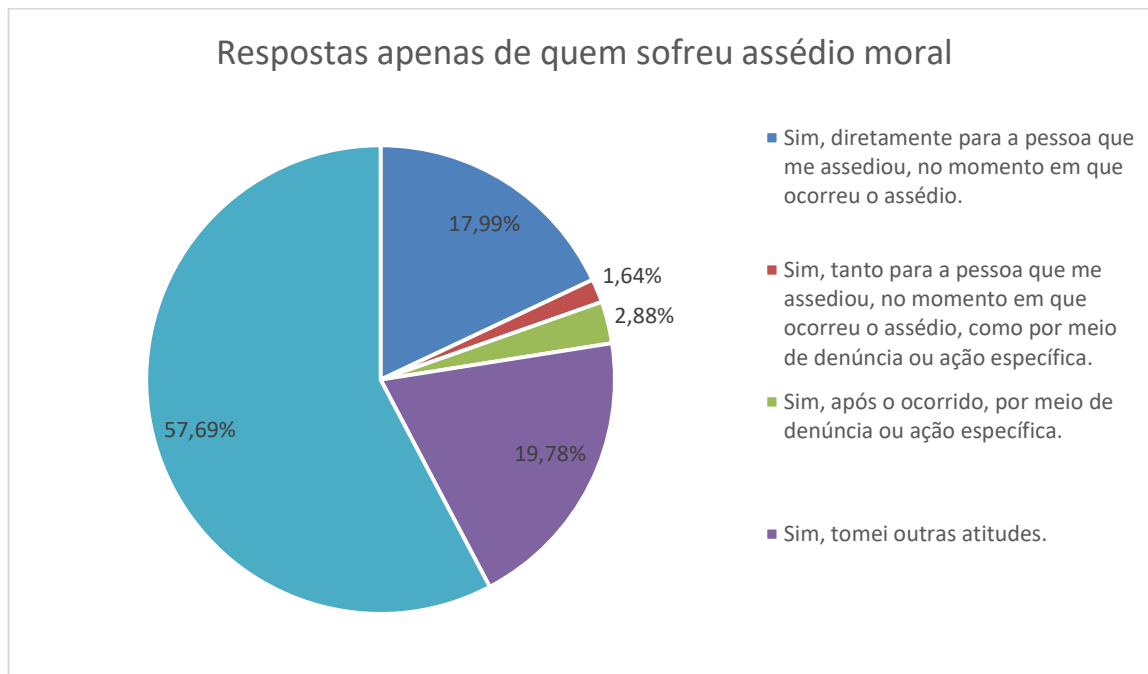
Você já foi vítima de assédio moral por parte de superior hierárquico?



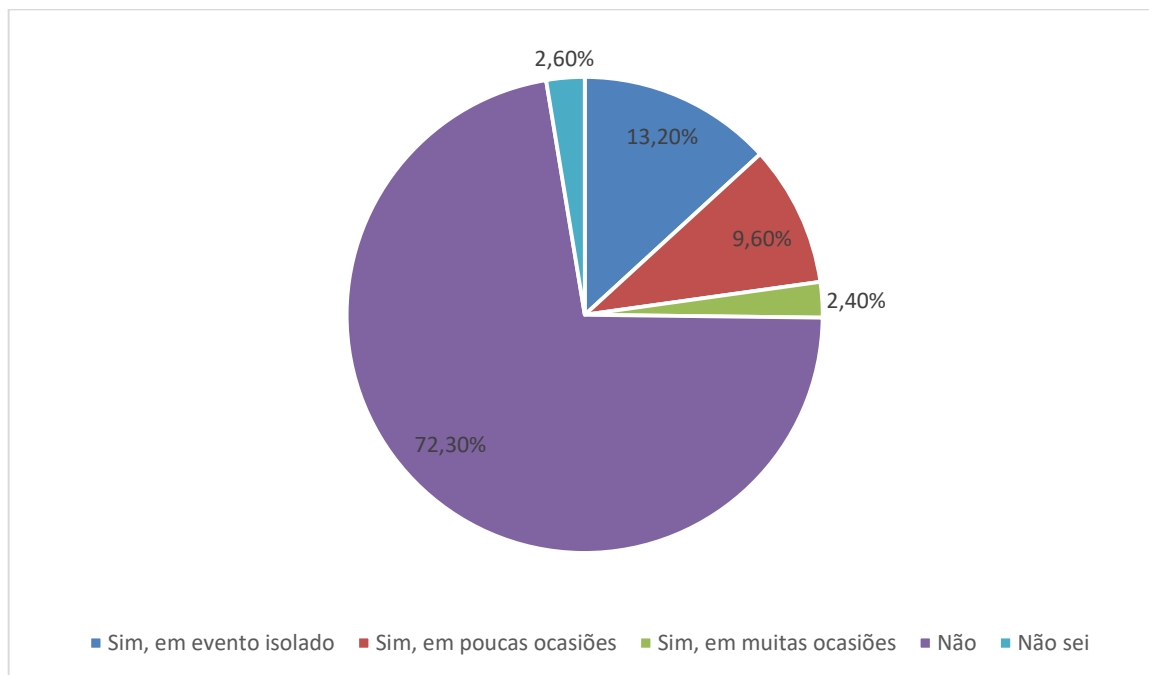
Caso já tenha sofrido assédio moral, conforme as questões anteriores, você tomou alguma atitude? Escolha apenas uma opção:



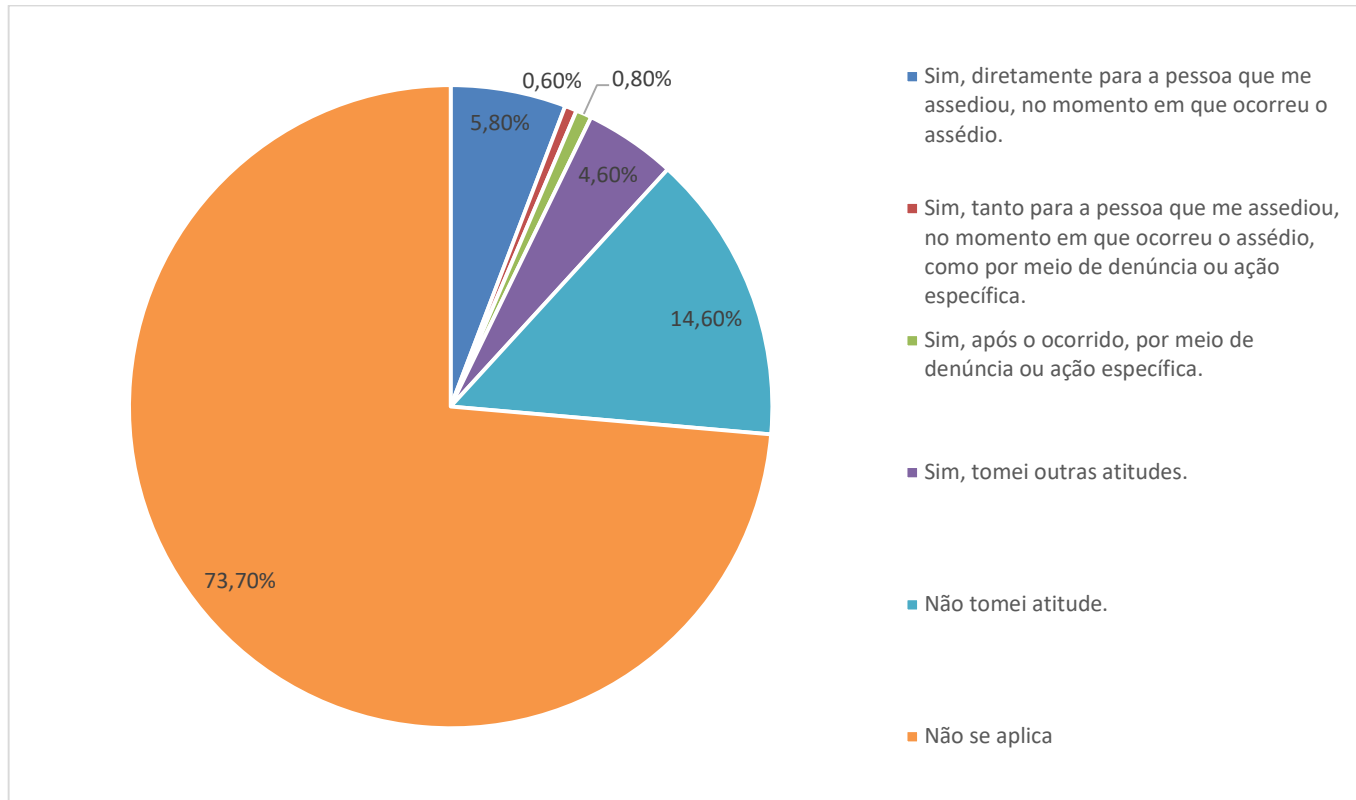
Porém, subtraídas as respostas “não se aplica”, considerando-se apenas as respostas de quem sofreu assédio moral, os dados são os seguintes:



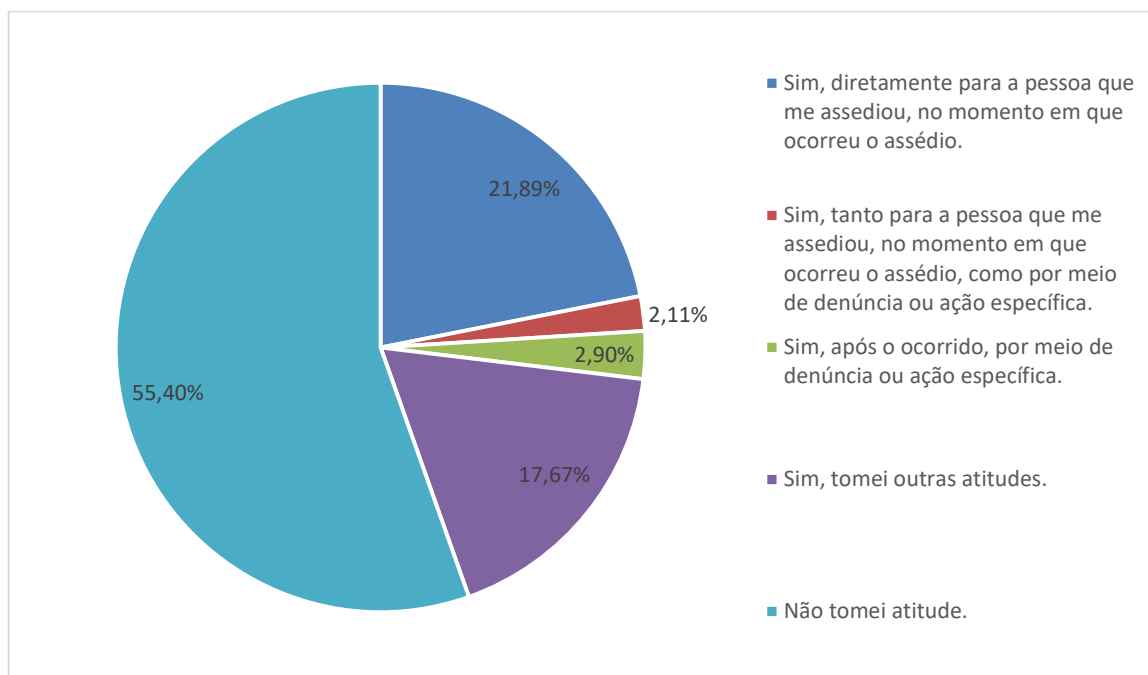
Você já foi vítima de assédio sexual?



**Em caso de resposta positiva à questão acima, você tomou alguma atitude?
Escolha apenas uma opção:**



Se desconsideradas as respostas “não se aplica”, tem-se que das 55,4% não tomaram nenhuma atitude. Vejamos:



8 Respostas abertas

O questionário permitiu que, caso a respondente quisesse acrescentar alguma sugestão que não foi contemplada no questionário acima, utilizasse espaço abaixo destinado a respostas abertas. 247 o fizeram.

Como infelizmente não é possível reproduzir-se neste relatório todas as respostas trazidas, foram selecionadas as que sintetizam os posicionamentos lançados pelas participantes e classificadas por seus temas.

8.1 A realidade enfrentada pelas Oficialas de Justiça

10% dessas respostas provieram de Oficialas de Justiça, que não se consideraram devidamente contempladas nesta pesquisa. Como sintetizam as respostas a seguir: *“adaptei o melhor possível minhas respostas, porque o questionário não contemplou minha função de oficial de justiça. Temos vários desafios e obstáculos a superar, tanto dentro como fora do nosso local de trabalho, mas não houve espaço para a colocação destas questões no questionário. Apesar da invisibilidade do cargo, acho válido o interesse do órgão em ouvir as servidoras”, “Nada contemplou as Oficialas de justiça, que estão na rua levando desaforo dos jurisdicionados que veem em nós sua chance de gritar suas insatisfações com a Justiça Federal, a quem acusam de morosa. Estamos sozinhas, desprotegidas e sem ter a quem recorrer. Nesse questionário tive que “adaptar” respostas, pois parece que somos invisíveis até numa enquete que trata de mulheres. Fiquei muito triste com essa constatação”.*

Esse espaço também foi utilizado por prestadoras de serviços, que reclamaram da *“falta de atenção (...) do TRF 1º Região, em todas áreas, precisamos de mais atenção, respeito por parte da atual administração e Presidência, principalmente quando o assunto se trata a nossa saúde”.*

8.2 Assédio

31 respostas versaram sobre assédio.



Em uma resposta, uma servidora destacou as consequências nefastas decorrentes de assédio moral: *“Apenas gostaria de acrescentar que o assédio moral a que me referi em relação a superior hierárquico trata-se de um antigo supervisor de setor com quem trabalhei e que isso me gerou alguns ataques de ansiedade e necessitei de apoio de um psicólogo para enfrentar a situação. A minha competência era colocada em questão a todo momento, por mais que eu desempenhasse um trabalho satisfatório e mesmo cumprindo as metas eu era cobrada por produzir sempre mais. Com a mudança de setor, após receber uma promoção em razão da qualidade do trabalho que estava desempenhando, a minha vida melhorou significativamente. Acredito que as mulheres infelizmente estão mais sujeitas a sofrerem esse tipo de assédio moral por homens. Na minha opinião o TRF deveria promover cursos voltados para os homens para que fossem treinados a não subestimar a capacidade de trabalho das colegas mulheres e buscando criar uma cultura de repúdio a esse tipo de situação, que tanto prejudica a saúde psicológica e a produtividade de nós servidoras.”*

Nesse mesmo sentido: *“o Tribunal deveria orientar os juízes e diretores a se atentarem com mais rigor aos casos de assédio moral cometidos por servidores contra colegas de trabalho. Tais situações não são raras e, por vezes, destroem a capacidade de trabalho e saúde mental e física da pessoa. Geralmente, a vítima, diante das agressões, fica impossibilitada, por diversos motivos, de denunciar ou tomar medidas para conter tais abusos, o que estimula a reiterada prática.”*

Outra manifestou seu pessimismo com relação a esse tema: *“Que houvesse maneiras mais efetivas de denunciar o assédio moral, para que os assediadores ficassem mais temerosos em acharem que são os donos da razão. Eles agem assim, pq sempre os processos administrativos não dão em nada, tendo em vista que são julgados pelos seus pares. Acredito que isso que teria que mudar, pois assim os inibiriam de praticar o assédio. Fazem pq sabem que os PADs contra eles quase nunca os punem. Se acham superior aos subordinados. Acham que são nossos donos. Donos de nossas vidas, pq quase sempre saem impunes. Isso gera muitas doenças psicológicas, insatisfação com o trabalho. Enfim, é isso. Acredito que nunca vá mudar. Sempre quem tem um mínimo de poder, o usa para amedrontar o subordinado e ninguém faz nada. Na maioria das vezes, nem denunciemos, pq sabemos qual será o desfecho.”*

Algumas mulheres explicaram as razões por que nunca denunciaram: *“A maior questão nos anos que estive no cargo não foi ser mulher e sim não ter “padrinho”, por isto nunca denunciei”; “O Ouvidoria deveria ser melhor estruturada para inspirar confiança nas mulheres que precisem fazer denúncias de assédio moral e sexual. Quando precisei, não senti confiança e não denunciei”.*

Aponta-se como solução a melhor capacitação do pessoal quanto ao tema: *“Também creio ser importante que o Tribunal ofereça cursos OBRIGATÓRIOS sobre assédio sexual e moral. Já sofri assédio de advogados e servidores e tenho certeza de que não sou a única. Se queremos construir um ambiente de trabalho melhor, educar as pessoas (especialmente homens) para que eles não reproduzam comportamentos tão prejudiciais é essencial.”* Outra respondente sugere ainda seja feita avaliação da chefia: *“Ao responder que recebi assédio moral com frequência, considerei a lotação anterior em que estava. Minha ex-supervisora assediava com constância não só a mim, mas aos colegas e ninguém tomou atitude e a Justiça não tem nenhum canal formal para avaliação de chefia.”*

Foi sugerido, ademais, *“um canal de denúncias específico para abuso contra as servidoras do Tribunal.”; “É preciso que haja possibilidade de ser investigado o comportamento dos chefes, de forma anônima. A maioria das mulheres não se manifesta em casos de assédio moral por receio de futura perseguição.”*

Uma entrevistada veiculou sua indignação com relação à falta de punição adequada: *“Há uma percepção de que nada acontece em caso de assédio, ainda que denunciado. Na SJMT um servidor que praticou assédio contra uma estagiária menor de idade foi “premiado” com uma punição de 30 dias de afastamento sem salário. Todos sabiam que um amigo do ofensor fazia parte da comissão de PAD. É ultrajante. Uma vergonha para a JF. Imagino o que a mãe dessa menina*



não deve ter sentido. Ela teve a coragem que muitas servidoras não têm de denunciar e foi completamente ridicularizada com essa decisão.”

E outra salientou as dificuldades de se defender quando o ofensor é um juiz: “Sofri assédio sexual e enunciei o juiz. Não há dentro do TRF1 informações sobre assédio sexual, um canal direto entre servidora e alguém para auxiliá-la nesta situação grave ou mesmo informações coibindo a prática do assédio. Mulheres empoderadas são mulheres que adquirem consciência de seus direitos e têm mecanismos/ferramentas para saber defendê-los. Lembro bem que comentei a prática do assédio sexual com colega (homem) de trabalho, solicitando que ele não me deixasse sozinha com o magistrado depois das 18h. O colega disse: “se VIRA. Todo mundo sabe da fama do juiz” (nome do magistrado). Passei quase 02 anos sendo assediada sexualmente sem ajuda, sem saber o que fazer. Ninguém ajuda vc se do outro lado está um juiz. Há necessidade urgente de o TRF1 deixar claro que isso é CRIME, bem assim que não tolera a prática do assédio sexual.”

Das respostas é possível inferir algumas medidas tomadas pelas vítimas de assédio: “No passado sofri assédio moral. Mas pedi transferência de lotação para evitar embates, principalmente porque os rumores no ambiente de trabalho contam mais do que os fatos reais.”

Houve também queixas com relação a assédio contra terceirizadas.

Outras denotaram que acreditam numa melhoria nesse sentido: “Antigamente o assédio moral acontecia porém penso que atualmente deve ser raro.”; “Somos respeitadas.”

Algumas respostas salientaram que a questão não se resume a gênero: “Assédio moral sofrido há muitos anos atrás por um juiz que foi meu chefe. No caso, tanto homem quanto mulher sofriram o assédio do mesmo jeito.”

Duas respostas denunciaram que colegas mulheres cometem assédio moral contra outras mulheres por questões de gênero: “Em minha experiência profissional de exercício de cargo de chefia, verifiquei, infelizmente a ocorrência de assédio moral ascendente, ou seja, eu fui pressionada, desrespeitada pelos colegas de equipe, especialmente pelas mulheres lotadas sob minha supervisão, em um comportamento que não se verifica quando a chefia é ocupada por homens. Talvez fosse válido considerar a questão de gênero também no ambiente interno, em linha horizontal, entre as servidoras do tribunal, de forma a diminuir as resistências apresentadas também pelas servidoras.”; “Não é sugestão. É constatação nos muitos anos de serviço: Muitas vezes as mulheres são assediadas moralmente por outras mulheres superiores hierárquicas. E outras tantas vezes, são mulheres que mais criam dificuldades para mulheres que estão em cargos de chefia.”

Uma respondente trouxe à tona o assédio motivado por sua idade: “Faltou a pesquisa levantar a questão da idade. No meu caso, sofri assédio por ser do grupo acima de 60 anos. A discriminação quanto a idade machuca muito. Não reagi a abordagem porque temi maior discriminação. Considero-me uma servidora ativa, dedicada, busco a inovação, enfrento as dificuldades, e tenho todo apoio do meu companheiro. O trabalho no tribunal muito mim honra. Tenho muitos amigos preciosos, no ambiente de trabalho, e sinto que sou querida. Gosto muito do meu trabalho. Mas doeu ser julgada velha. A idade e aparência física, em relação a medida de habilidades e competências, foi avaliada pelo preconceito. A ocorrência passou, cicatrizou, mas a marca ficou. E temo ter que conviver com esse assédio velado. Fazer o que? preciso continuar minha caminhada.”; “Às vezes o assédio moral é disfarçado, não é visível a todos. Eu estou na JF desde os meus 23 anos de idade, hoje tenho 51 anos e já sofri muito assédio de colegas e chefes: ou porque era jovem, ou porque era analista e era obrigada a fazer a atividade de um técnico (desvio de função ou rebaixamento de cargo) ou porque estava com problema de saúde, ou porque sempre trabalhei muito, então era forçada a fazer o trabalho de mais de um servidor, enquanto outros, considerados “problemáticos” não trabalhavam...enfim, e hoje porque estou “velha”! O teletrabalho para mim, particularmente, não funcionou. Eu atualmente, dentro de casa, não consigo fazer uma atividade física. Trabalho das 8 da manhã às 23 horas com breves intervalos para higiene pessoal, limpeza da casa e para alimentação (cozinhar e me alimentar). Muitíssimo desgastante, inclusive o Teams que funciona 24 horas por dia!!!. Espero ter contribuído para a pesquisa.”



O envelhecimento foi objeto de outra resposta: *“Não foi abordado o caso de servidoras na menopausa e com doenças como diabetes insulino-dependentes e hipertensão. Uma flexibilização do horário ajudaria a enfrentar o problema do envelhecimento das servidoras.”*

8.3 Trabalho remoto e flexibilização do horário de trabalho

Esses temas foram os mais recorrentes nas manifestações. Algumas demandaram apenas maior flexibilidade: *“Como mulher e servidora eu me sinto valorizada na JF. Acredito que o ajuste que deve haver diz com a redução do período em que a JF dispõe de atendimento ao público presencial, pois isso facilitaria a conciliação dos afazeres domésticos e profissionais. Eu, por exemplo, tenho muita dificuldade de buscar meus filhos na escola, por conta do horário que tenho que entrar no trabalho, e não tenho família na cidade que eu moro. A redução da carga horária presencial, ou até mesmo a flexibilização de horários facilitaria por demais a conciliação dos afazeres domésticos e profissionais.”*

Outras requereram a redução para 6 horas corridas, no período pós-pandemia.

Uma respondente requer a revisão do critério de metas apenas quantitativas: *“A meta, para o teletrabalho, avaliada somente quantitativamente não reflete a qualidade do trabalho. Processos complexos demandam tempo e disponibilidade para serem lidos com calma e efetivamente solucionados, para que se tenha uma decisão que realmente vise ao fim do processo. Com a meta quantitativa o que tenho visto são os servidores proferindo despachos e decisões mais simples, sem debruçar sobre o processo, porque são cobrados apenas pela quantidade de processos feitos na semana/mês. Quem mais perde é o jurisdicionado que poderia ter seu processo solucionado com mais celeridade se não fosse a cobrança ao servidor pela quantidade de processos. Eu sou muito criteriosa com o meu trabalho e tenho cumprido as metas de forma zelosa, mesmo com o acúmulo dos afazeres domésticos, aulas onlines de dois filhos pequenos, marido trabalhando também, mas o meu cumprimento tem sido a custo de muito sofrimento, trabalho muito de madrugada depois que todos dormem e o cansaço e esgotamento só se acumulam. Eu que era feliz no meu trabalho, passei a trabalhar angustiada e infeliz. Essa flexibilização das metas para servidoras nessa condição com filhos pequenos, especialmente durante a pandemia com as escolas fechadas, deveria partir de norma direta do Tribunal, sem que fosse possível ao Gestor não cumpri-la. Espero que o Tribunal ouça, com urgência, as servidoras nessa condição e entenda que esse é um momento excepcional. Que bom que agora temos um espaço para sermos ouvidas!”*

Em algumas respostas, foram trazidas críticas à exigência de uma maior meta para o trabalho remoto em comparação ao trabalho presencial e à limitação do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho por unidade.

Requeru-se também a necessidade de imposição do trabalho remoto aos gestores das unidades: *“Necessário conscientizar os magistrados e, sendo necessário, obrigá-los, mediante a edição de normativo, em adotar o regime de teletrabalho em face dos benefícios incontestes, tanto para o Judiciário quanto para os serventuários, principalmente no caso das mulheres, que suportam uma carga de trabalho superior a dos homens. Alguns magistrados ainda são bastante resistentes e caso não sejam compelidos, jamais adotarão essa moderna, eficiente e necessária modalidade de trabalho.”*

O espaço, outrossim, foi utilizado para ressaltar que a sobrecarga sobre as mulheres se incrementou na pandemia: *“Acredito que as mulheres já eram sobrecarregadas, e com a pandemia, com filhos em casa, aumento dos afazeres domésticos e responsabilidade profissional, essa situação tornou-se cada vez mais estressante. Por esse motivo, seria interessante, um plano diferenciado para o retorno das mulheres bem como um tratamento adequado na forma de prestação do serviço, como por exemplo: manutenção do teletrabalho enquanto as crianças não retornarem às escolas, metas reduzidas, horários diferenciados, teletrabalho não ser sinônimo de “estar a disposição” o dia inteiro, atendimento psicológico on-line e etc.”*



Foram veiculadas mensagens de agradecimento ao Tribunal pela autorização do teletrabalho pelo aumento na qualidade de vida e maior produtividade dela decorrentes: *“Gostaria muito que avaliassem a possibilidade de teletrabalho para servidores que exercem função comissionada e que isso ocorra de em regime misto (dias alternados, por exemplo) e com metas equivalentes ao trabalho presencial. Isso é bom pra produtividade, saúde emocional e para economia do Tribunal.”*; *“Excelente iniciativa. Gostaria de deixar o pedido para a extensão do teletrabalho, mesmo após o fim da pandemia, principalmente para as mães com crianças menores. O período da pandemia aumentou ainda mais a carga sobre as mães. Eu mesma, tenho trabalhado no contra turno para cumprir as metas estabelecidas. Mas o teletrabalho me possibilitou fazer o isolamento e cuidar dos meus filhos, o que me deixou extremamente grata. Estou completamente adaptada ao teletrabalho e ganhei muito em qualidade de vida.”*

Foi ressaltada a importância do trabalho remoto, em diversas manifestações, a saber: *“O Tribunal precisa lembrar que, por necessidade, muitas servidoras, mães, criam os filhos longe do pai e distante de toda rede familiar por estarem lotadas em cidade diversa de onde mora a família. O Tribunal deveria dar valor à unidade familiar dos servidores, permitindo o deslocamento destas servidoras. Não há como falar em realização profissional se a vida pessoal está uma bagunça. Servidor infeliz não rende como um servidor satisfeito com suas necessidades. Ou então ser um dos casos de prioridade para realização do teletrabalho e independente da autorização da chefia. Isso porque muitas chefias, infelizmente, não dão a mínima para a vida do servidor.”*

Requeru-se, ademais, que: *“As mulheres com filhos devem ter prioridade para o exercício do teletrabalho e ter metas iguais aos servidores presenciais.”*

Houve ainda manifestação contrária ao trabalho remoto: *“Gostaria de pontuar, apenas, quanto ao teletrabalho, que qualquer alteração que venha a tornar essa prática menos rigorosa pode trazer sérios prejuízos para a Administração. É bom observar que nem todos os serviços permitem a opção de teletrabalho, e nem todos os servidores estão aptos a ele. O que tem acontecido atualmente é que gestores, como diretores de secretaria, estão sobrecarregados com todos os serviços cartorários, enquanto os servidores, em sua maioria, estão trabalhando remotamente. O teletrabalho é genuinamente uma opção para pessoas que trabalham no auxílio direto a magistrados, minutando despachos, sentenças e decisões. E, é bom ressaltar sempre, o desempenho tem que ser maior do que aquele esperado presencialmente, pois, uma coisa é você se dedicar integralmente a uma atividade, isolado em sua casa, outra é você estar aqui, atendendo telefone, sendo interrompido a todo momento.”*

8.4 Sobrecarga

O espaço oferecido para as respostas abertas foi utilizado para se externar a sobrecarga advinda da pandemia. Nesse sentido: *“Neste momento de pandemia e trabalho remoto, estamos vivendo um momento atípico. No meu caso, sempre tive ajuda profissional para as tarefas doméstica e estou sem poder contar c esse suporte. Além disso, a dedicação ao trabalho aumentou sensivelmente (preparação para inspeção/ relatórios à cumprir/novas instruções/installação do PJe). Existe uma sobrecarga. Estou dando conta mas me sinto cansada. Acho que preciso de férias!!! Obrigada”*; *“Os desafios de conciliar trabalho com tarefas de casa e de mãe são grandes e bem pesados. Confesso que já cogitei em pedir licença sem vencimento, porque amo meu trabalho e minha família, mas sinto que não estou exercendo a contento nenhuma delas. O grande problema é que não há prazo para nossas vidas voltarem ao normal e o salário fará muita falta. Para amenizar nossas dificuldades, o TRF1a Região poderia permitir a contratação de estagiários voluntários, ao menos 4 por Gabinete, para desenvolverem atividades remotamente/teletrabalho.”*



8.5 Desigualdade

Esse espaço foi utilizado para um “desabafo” quanto às dificuldades encontradas por razões de gênero: *“Ainda sofremos muitas discriminações em todas as áreas, infelizmente. Mas, felizmente, isso está mudando.”; “A meu ver, precisamos trabalhar mais do que os homens considerando, especialmente, que somos mães e ao mesmo tempo profissionais muito comprometidas.”; “A mulher precisa a toda hora provar que é boa profissional, enquanto que os homens mantem a “fama” por mais tempo.”; “Infelizmente ainda existe muito machismo, inclusive por quem deveria dar exemplo. Embora não se admita. Observo que chefes homens ficam mais a vontade para chamar atenção de uma subordinada mulher que de um homem. Fico indignada, mas é a realidade.”*

Mulheres não se sentem valorizadas no exercício de suas funções: *“Os homens devem ser orientados a não praticarem Mansplaining e é uma medida urgente. É um absurdo que ainda hoje tenhamos homens assim trabalhando conosco. Alguns querem ensinar coisas que fogem do seu conhecimento a mulheres com cursos superiores muitas vezes mais difíceis, de universidades até melhores que as deles ou mais adequados à área de atuação. Muitas de nós temos cursos superiores que nos possibilitariam estar exercendo funções que inclusive fariam total diferença para a Justiça e ao Tribunal. Muitas de nós tem capacidade para contribuir e estamos subutilizadas e sequer somos ouvidas. Muitos líderes apenas estão na posição por que são antigos mas em nada se atualizaram e sequer ouvem a opinião dos subalternos. Precisamos que o Tribunal além de pagar AQ faça bom uso do nosso conhecimento e das nossas práticas de trabalho. Precisamos que o Tribunal adeque o cargo de Técnico Judiciário para que o Curso Superior seja valorizado e aproveitado. O Tribunal está perdendo grandes recursos humanos que estão exercendo atividades infinitamente aquém das suas capacidades apenas por questões que envolvem disputas de funções comissionadas.”*

Algumas respostas destacaram que as próprias mulheres reproduzem tais atitudes: *“As mulheres também têm que aprender a não sabotarem as outras mulheres. As chefias femininas, com frequência, tratam os homens a elas subordinados com muito mais benevolência. As colegas de trabalho também agem assim. Deveríamos dar o exemplo e tratar igualmente.”; “As próprias mulheres se tratam mal, não se ajudam, com raríssimas exceções. A própria mulher é muito crítica e muitas vezes ao ver as colegas alcançando algum cargo ou função desfaz das próprias colegas. Acho que é cultural do Tribunal, as pessoas não se ajudam umas as outras por medo de perder função, substituição é triste e chato. Este tipo de postura deixa o ambiente pesado, desagradável...”*

Os estereótipos voltados às mulheres nas chefias foram objeto de preocupação: *“Acho importante pontuar que a mulher que ocupa cargos de chefia também enfrenta dificuldades de aceitação e acatamento pelos seus subordinados homens. Ordens e orientações mais rígidas quanto ao direcionamento dos trabalhos ou atendimento das metas frequentemente são interpretadas por homens subordinados como alterações emocionais/hormonais, desvirtuando a atuação estritamente profissional da chefia feminina, que pode ser mais rígida em seu estilo de gestão, assim como muitos homens fazem, sem que tenham que enfrentar este preconceito por parte dos subordinados.”*

Assim como o tratamento direcionado às mães: *“Acho que as servidoras mães são muito discriminadas. Os chefes acham que não são tão eficientes. Consideram como um problema. Mas essas servidoras costumam trabalhar muito mais. São mais eficientes e eficazes”*

Especialmente às gestantes: *“Além disso, as grávidas são fortemente discriminadas em TUDO. Raros os juízes que dão chances. O teletrabalho é outra forma de opressão: exige-se produtividade de quem pede e não de quem fica! Que absurdo é esse? Falta uniformidade, regras... a mulher tem que se provar mil vezes. As próprias colegas discriminam mulheres. Já vi casos de assessores em pé de igualdade em que da mulher (com filhos) se exige produtividade e do homem (sem filhos) não, porque “ele não produz se pressionado”. Um abuso!”*

As mulheres que não exercem a maternidade salientaram que sobre elas recaem muitas responsabilidades: *“Inicialmente , agradeço a oportunidade de estar manifestando a minha opinião e desejo a todos os envolvidos neste momento tão delicado . Sugiro que seja observado*



também que nem toda mulher solteira sem filhos está sempre disponível ou não tem suas obrigações como mulher, filha, irmã, tia, voluntária , pessoa como outra qualquer. Muitas vezes me sinto muito sobrecarregada uma vez que não tenho filhos (Deus não me concedeu esta graça) porém tenho muitas atividades , meus pais idosos e doentes para ajudar, meus sobrinhos para ajudar, meus trabalhos sociais e voluntários etc etc etc . Infelizmente , principalmente neste momento agora, nós servidoras solteiras muitas vezes somos "taxadas" como "sempre disponíveis" . Cada um sabe a "dor" e a "delícia" de ser o que é. CADA UMA DE NÓS TEM SUAS RESPONSABILIDADES, CADA UMA DE NÓS TEM SUAS VIDAS SOCIAIS, CADA UMA DE NÓS PRECISA SER RECONHECIDA EM SUA INDIVIDUALIDADE. Agradeço"

Uma respondente asseverou que, por vezes, o trabalho feminino é prestigiado, mas isso também é uma forma de discriminação: *"Na Subseção em que trabalho, há 20 anos, vejo muito respeito pelo trabalho feminino, na verdade até sinto que meus vários chefes, entre homens e mulheres, preferem o trabalho feminino. Mas hoje acho que é porque reclamamos menos, reivindicamos menos, nos conformamos mais com salário ou porque somos mais dedicadas, mas acho que isto também é uma forma de discriminação. Na iniciativa privada tive muitos enfrentamentos porque ser profissional mulher!"*

Por outro lado, houve manifestações em sentido contrário: *"Na nossa profissão somos valorizadas pelo trabalho bem executado e por nossa inegável responsabilidade. Na minha opinião, as características supracitadas são utilizadas como o principal critério para ascensão dentro do nosso Órgão. "; "Algumas colegas de trabalho priorizam a vida pessoal em detrimento da vida profissional. Isso é uma questão que também deve ser avaliada, pois cria situação de desigualdade em relação às demais servidoras que também são mães e têm afazeres domésticos, mas que mantém a produtividade e cumprem as metas estabelecidas, às vezes até fora do horário de expediente. Assim, entendo que a produtividade pode ser diferenciada para servidoras com e sem filhos, mas deve ser observada por todas as servidoras com filhos, independentemente dos problemas domésticos que enfrentam, sob pena de comprometer o regular funcionamento da Administração e sobrecarregar os demais colegas do setor."; "As mulheres do Judiciário têm ferramentas suficiente para mostrar um novo caminho para o movimento feminista. É urgente mostrar que o vitimismo é a estrada errada ou, pelo menos, é a estrada mais longa e penosa, principalmente para as mulheres de baixa renda e pouca instrução."; "As mulheres normalmente apresentam maiores problemas emocionais"; "As mulheres somatizam as situações estressantes do trabalho mais do que os homens e adoecem "mais"; "Bom, acho que nos dias atuais as mulheres já aprenderam a se defender direitinho. Não gosto muito de rótulos ou de vitimização, seja por parte de quem quer que seja. Todos somos iguais perante a lei. A Constituição nos garante isto. Devemos sempre cuidar para que, de fato, tenhamos tratamento igual."; "No meu ambiente de trabalho as mulheres têm as mesmas oportunidades de trabalho dos homens. O que ocorre é que parte da própria servidora recusar propostas que afetarão as atividades que precisam desempenhar na vida particular, com o companheiro, ou com os filhos."; "Pela experiência local, as mulheres em cargo de chefia se apresentam mais temperamentais, inconstantes, autoritárias e muitas vezes grosseiras."*

8.6 Sugestões para diminuir a desigualdade de gênero

Houve sugestões quanto à mudança na cultura da instituição: *"Acho que, muitas vezes, as próprias mulheres se tratam de forma diferente em relação aos homens... já escutei colegas (mulheres) dizendo que não gostam de trabalhar com juízas... Ainda somos uma geração (principalmente no interior) criada por pessoas paternalistas e temos esse tipo de preconceito arraigado em nosso modo de pensar... Talvez, devesse haver incentivos com vistas a mudar nossos filhos... algum material para que a próxima geração aprenda e pense de forma diferente... Obrigada pela oportunidade"; "Fico muito feliz feliz com esse trabalho que estão realizando. A necessidade de conscientização do Feminino na sociedade, precisa acontecer nos homens e nas chefias tbm. Pois a busca da mulher é por um olhar de igualdade, mas sem sair do seu papel de feminino, que*

é bem diferente do masculino, com desafios próprios e talentos que podem se somar, se respeitadas às necessidades da mulher. Grupos de apoio femininos são de grande auxílio. Escutarmos umas às outras traz sororidade e cura.”.

Uma respondente sentiu falta de questões acerca da sororidade: *“Não houve nenhuma questão sobre a falta de sororidade por parte das outras mulheres que são colegas de trabalho ou ocupantes de cargo de chefia.”*

Houve sugestões de capacitações específicas: *“ações institucionais que eduquem ou mesmo despertem os servidores homens para a adequada convivência no ambiente de trabalho; ações voltadas à ética e educação principalmente”* e de *“Campanha de valorização da presença da mulher nos tribunais e varas”*. Uma entrevistada afirmou que *“Acredito que o covid 19 obrigatoriamente trouxe e trará mais mudanças no trabalho, porque o mundo jamais será o mesmo. Que haja um suporte de capacitação aos líderes gerentes ou não, para que consigam gerir principalmente seus conhecimentos pessoais, que otimizem suas essenciais skills (competências) e consigam administrar suas equipes, mantendo o engajamento, a união, o trabalho eficiente e principalmente saudável, focando em resultados sim, mas observando as desigualdades principalmente de gênero existentes na nossa sociedade.”*; *“Sugiro cursos regulares para diretores(as) de secretaria: liderança (como ser um líder, um motivador), inteligência emocional, aprender a fazer reuniões (rotina de reuniões) e dar feedback, trocar informações para aprimorar o trabalho e melhorar a produtividade, saber falar com o servidor (primordial).”*

Uma respondente destacou, ademais, a importância de *“Transparência/divulgação dos percentuais de ocupação de cargos e funções por sexo.”*

Foram apresentadas sugestões de caráter estrutural: *“A estruturação de um serviço psicoterapêutico, como um espaço da fala ou um grupo direcionado à inteligência emocional seria um grande ganho para toda a Justiça.”*. Alertou-se para a má distribuição da carga de trabalho: *“Sugiro que observem a má distribuição da força de trabalho no TRF1. Atenção especial aos juizados especiais. O juizado em que trabalho já era sobrecarregado e agora, com a pandemia, a situação está piorando bastante.”*

Foi também citada a necessidade de critérios objetivos para a distribuição de funções gratificadas: *“Adotar critério justo para oferecer função gratificada. Com 21 anos de Justiça na Secretaria Administrativa vejo um grupo que superprotege o outro, quem faz parte desse grupo nunca fica sem função gratificada; quem não faz parte do grupo, nunca tem vez. A JUSTIÇA É INJUSTA NESSE SENTIDO.”*

8.7 Mensagens de gratidão

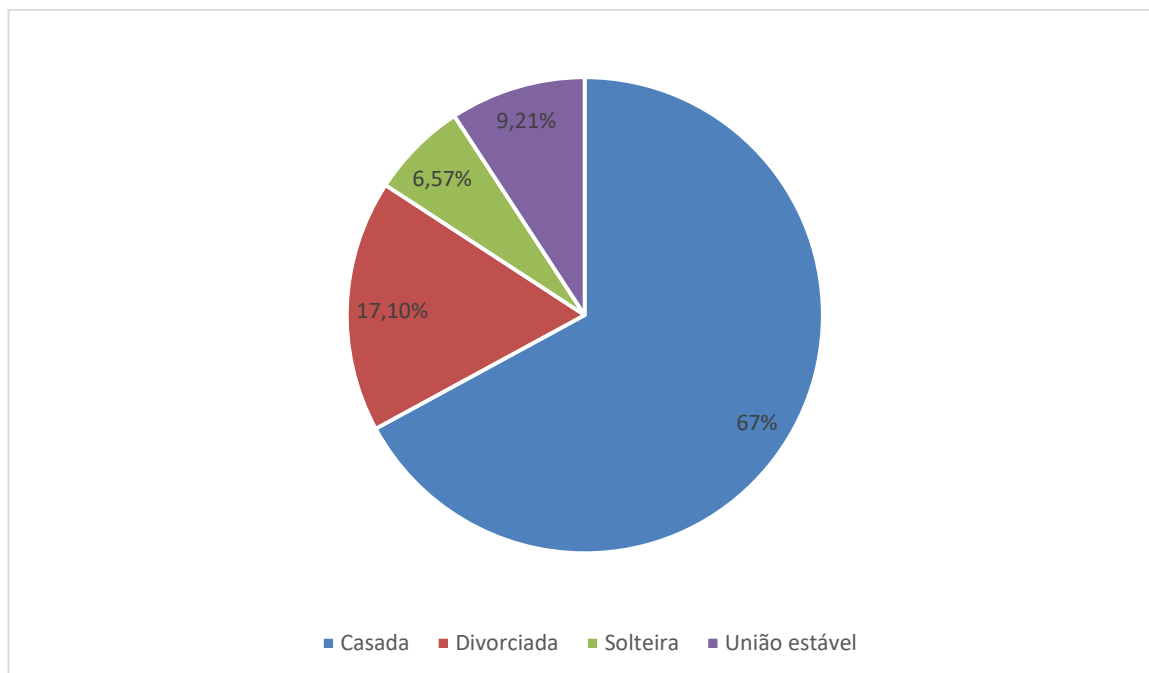
Muitas respondentes se utilizaram desse espaço para demonstrar gratidão pela realização da pesquisa e oportunidade de manifestação: *“Apenas mencionar que achei uma excelente iniciativa esse questionário e concordo em mantê-lo com uma certa frequência.”*; *“Parabenizo a Comissão por esta iniciativa fundamental para conhecimento do panorama existente no TRF1 afim de tomar as medidas necessárias para prevenção ou remediação das situações existentes.”*; *“Parabenizo a Comissão TRF1 Mulheres pelas últimas ações, tais como o webinar e esse questionário. Ações que mostrem a necessidade de emancipação das mulheres para que continuem lutando por igualdade, sobretudo para que sejam respeitadas no ambiente de trabalho, tanto pela condição em si de mulheres, quanto por suas escolhas pessoais e profissionais, são de suma importância. Ações que ensinem o que é e quais são as diferenças entre assédio moral e sexual; ações que ensinem o básico aos homens e chefes do tribunal sobre como tratarem com igual consideração e respeito as mulheres; o acolhimento das mulheres (e não só apurações administrativas) e o diálogo em todas as unidades do Tribunal seriam muito bem vindas e são muito necessárias, seja para o trabalho presencial, seja em regime de teletrabalho.”*; *“Parabéns pela iniciativa. Desejo que essa pesquisa gere frutos práticos de sensibilização, conscientização e especialmente mudanças no Tribunal e fora dele”*; *“Apenas gostaria de parabenizar os responsáveis*

pela iniciativa. Questionários desse tipo favorecem a reflexão e a discussão sobre o tema e são condutores de mudanças de paradigmas.”

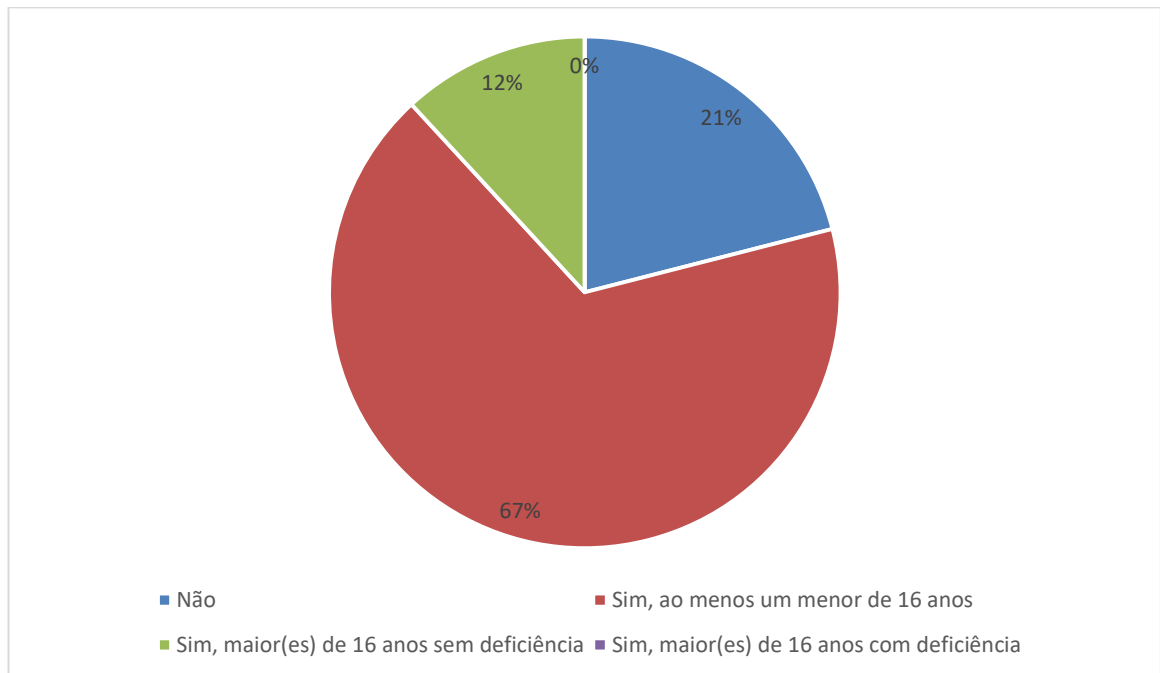
9 MAGISTRADAS

9.1 Carga de responsabilidade

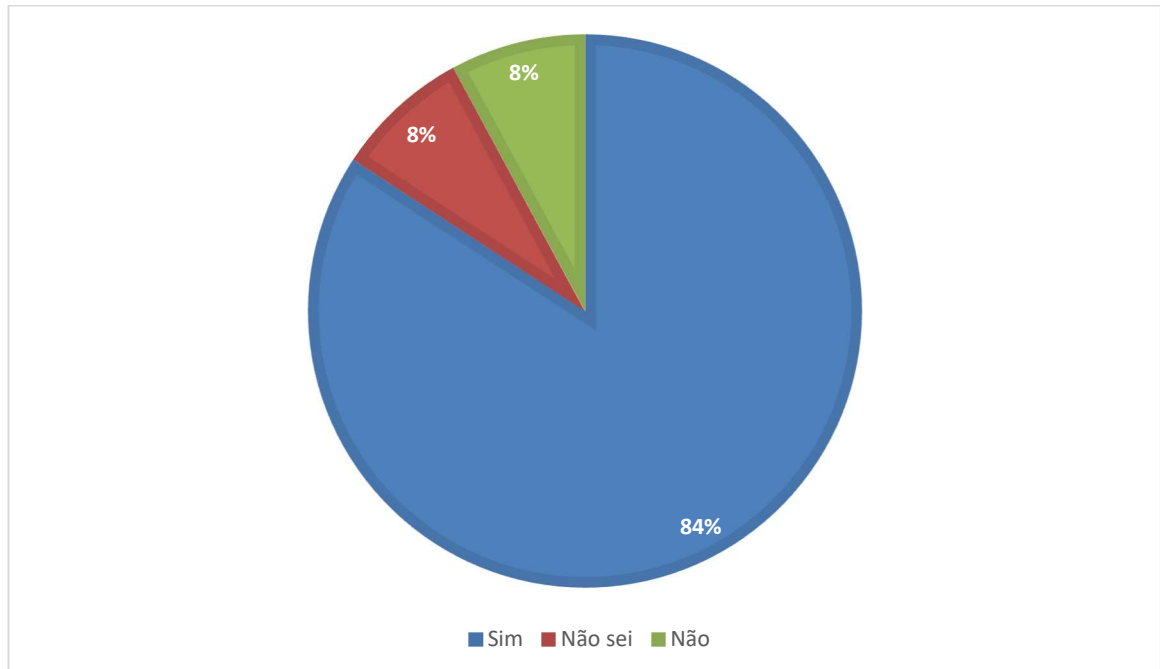
Qual o seu estado civil?



Você tem filhos(as) ou enteados(as)? Escolha a opção que melhor se aplica:



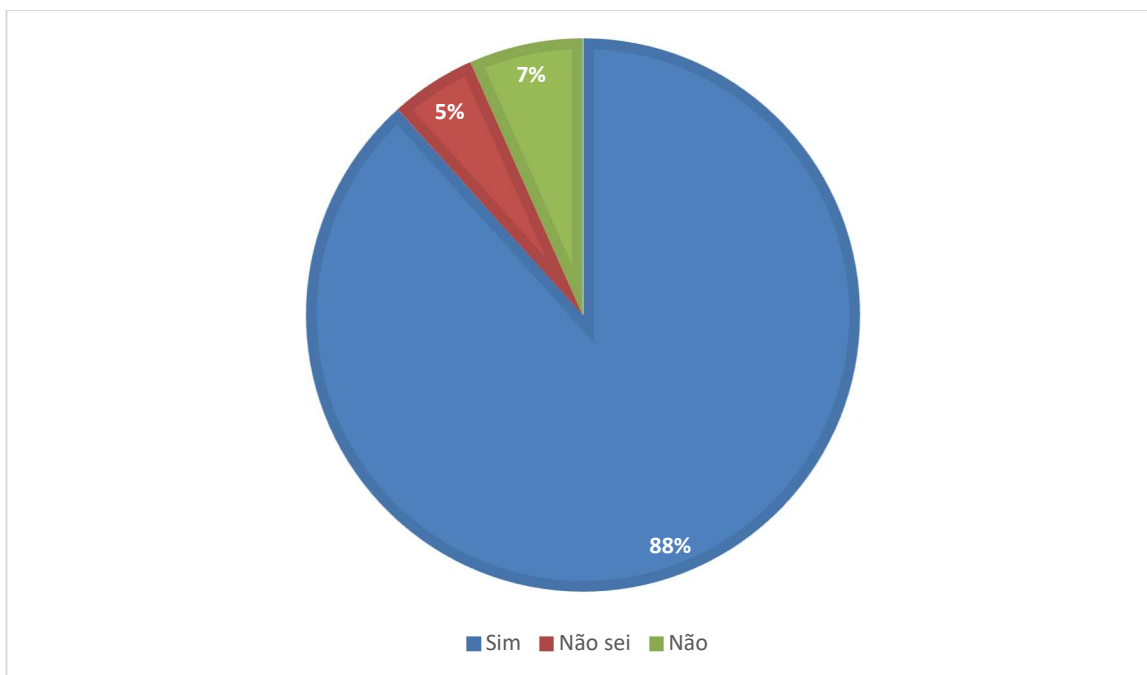
Como profissional e mulher, você acredita que suporta uma carga de responsabilidade maior do que seus colegas homens?



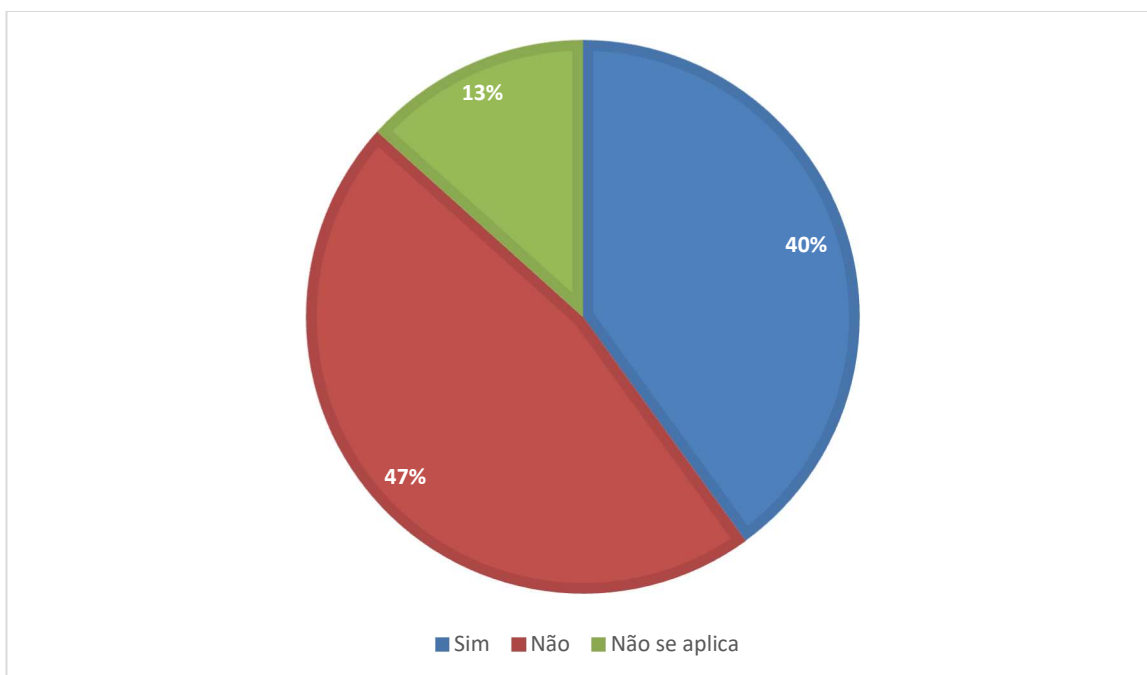
9.1.1 Magistradas que exercem a maternidade

Às magistradas que exercem a maternidade foram direcionadas duas questões.

Como profissional e especificamente mãe, você acredita que suporta uma maior carga de responsabilidade em comparação aos seus colegas homens que sejam pais?



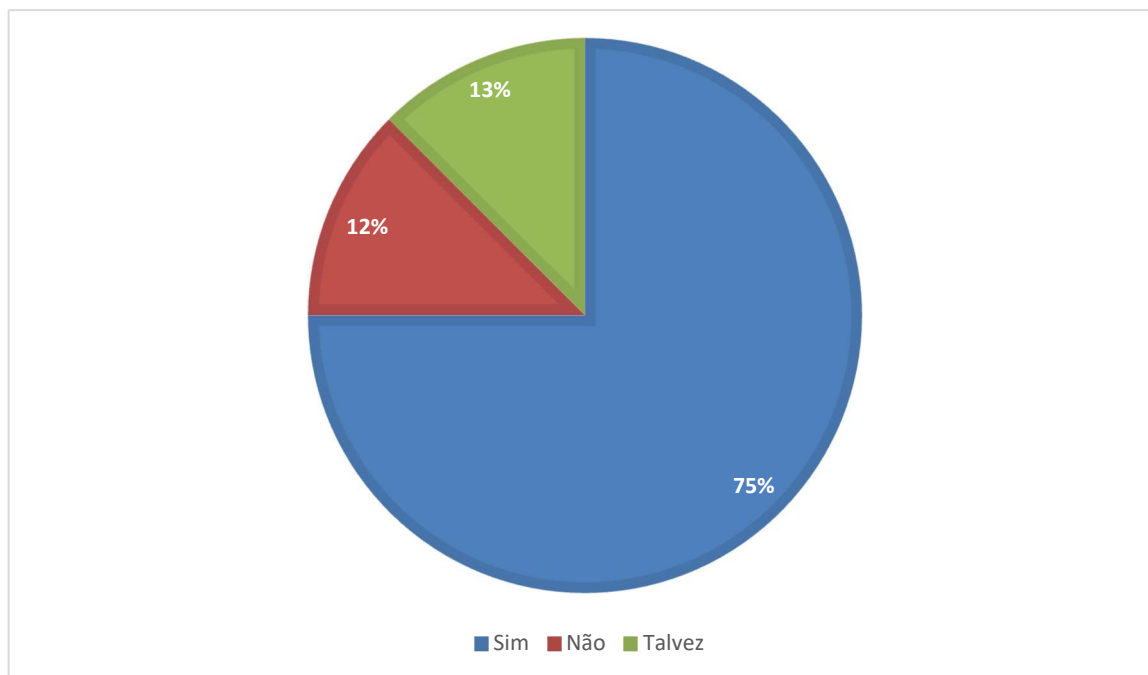
O tribunal / a justiça federal lhe proporciona um ambiente propício para equilibrar a minha vida profissional com os cuidados com os filhos?



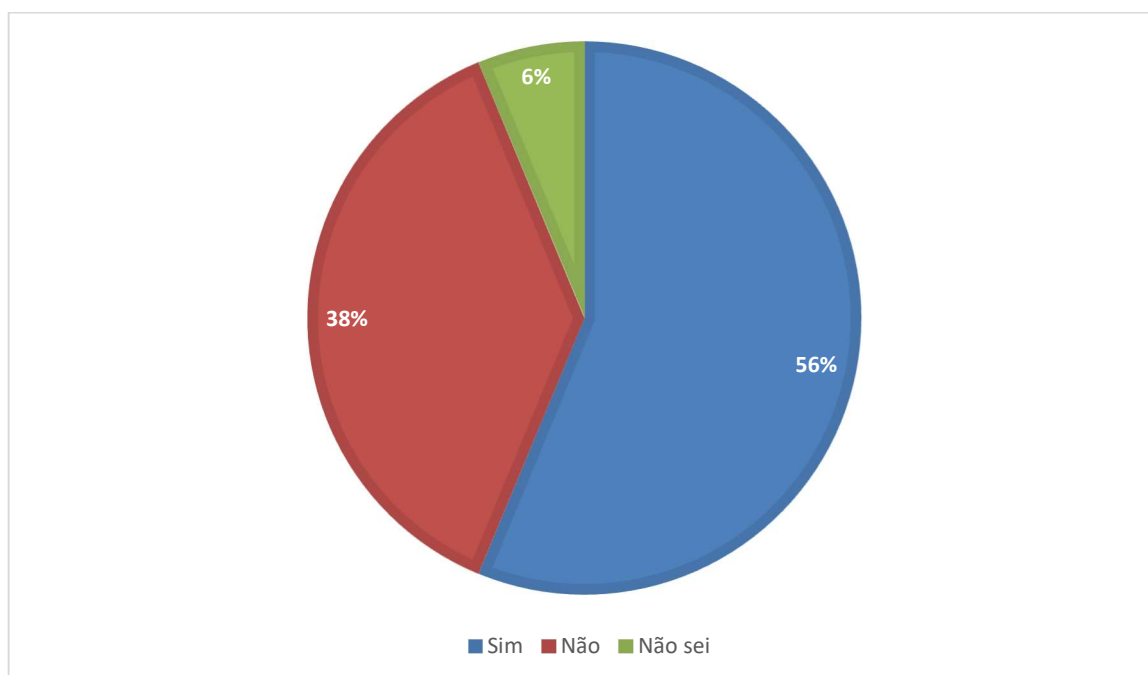
9.1.2 Magistradas que não exercem a maternidade

Às magistradas que não possuem filho(a) nem enteado(a) foram feitos dois questionamentos.

Você pretende ter filhos?

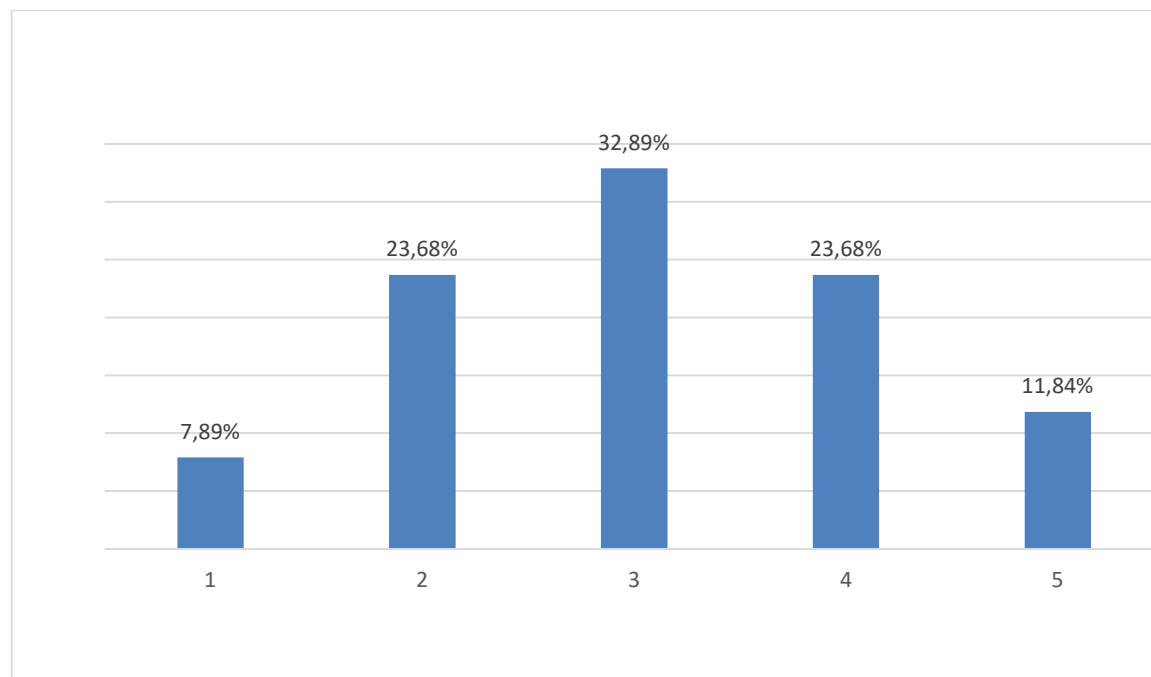


A sua carreira foi ou tem sido um empecilho para ter filhos?



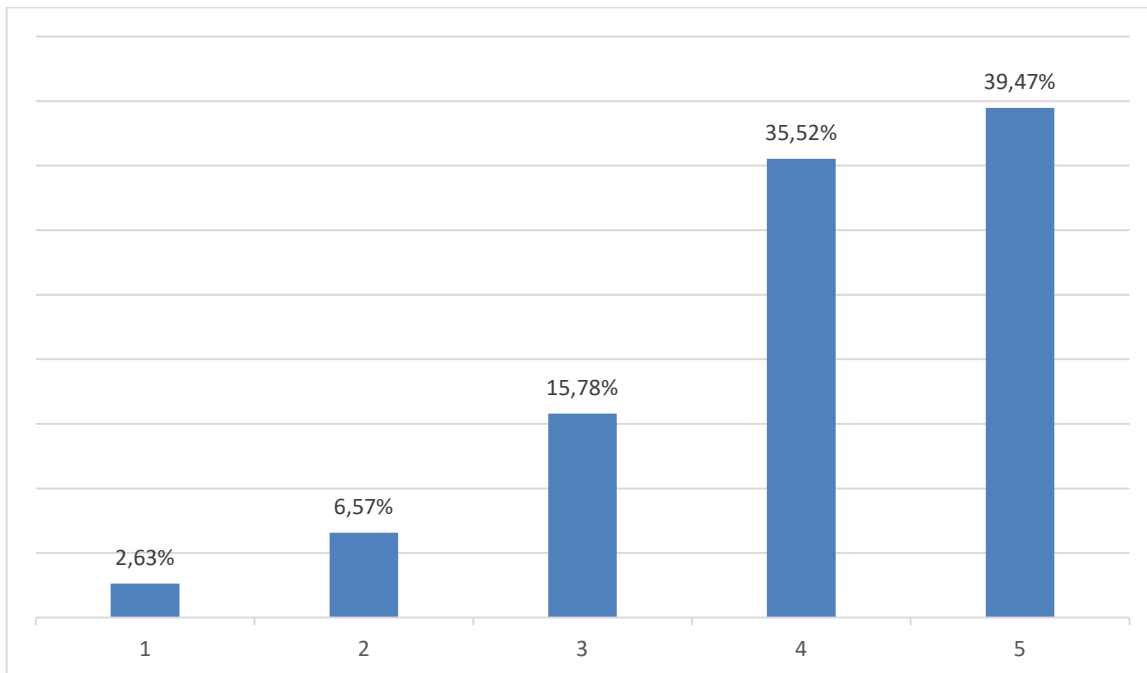
9.2 Equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Você está satisfeita com o equilíbrio entre sua vida familiar e profissional?



35,52% das respondentes revelaram-se satisfeitas com o equilíbrio entre sua vida familiar e profissional, 31,57%, insatisfeitas, e 32,89%, neutras.

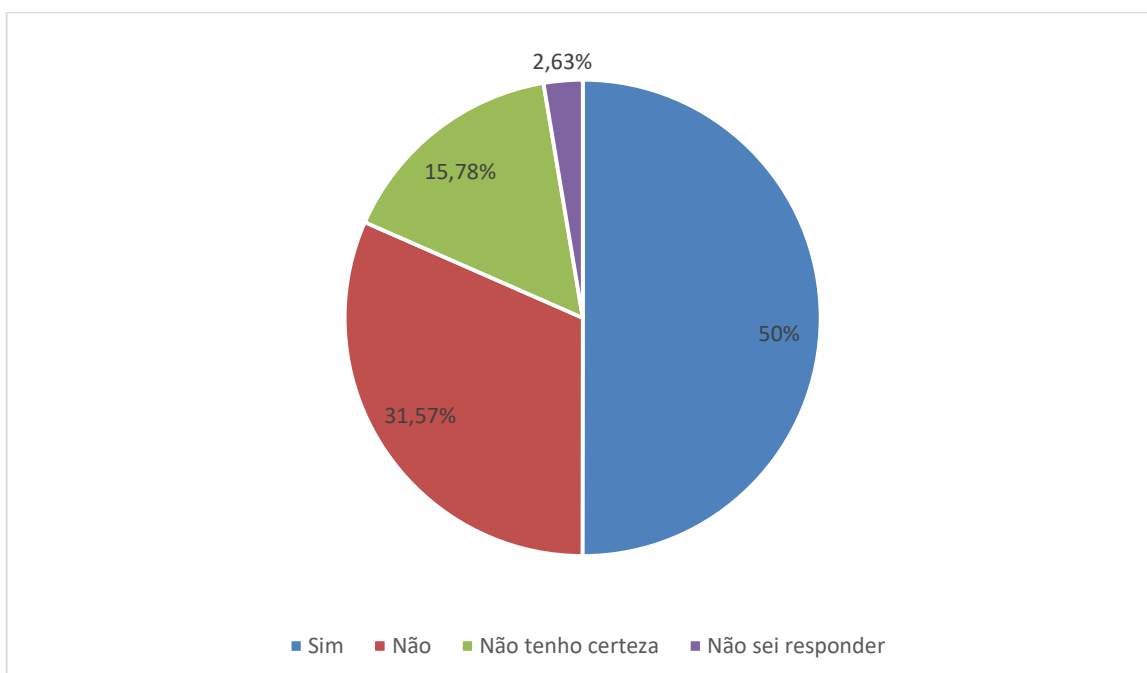
Você se considera realizada com a sua carreira, desconsiderando-se os desafios pessoais que tem de enfrentar?



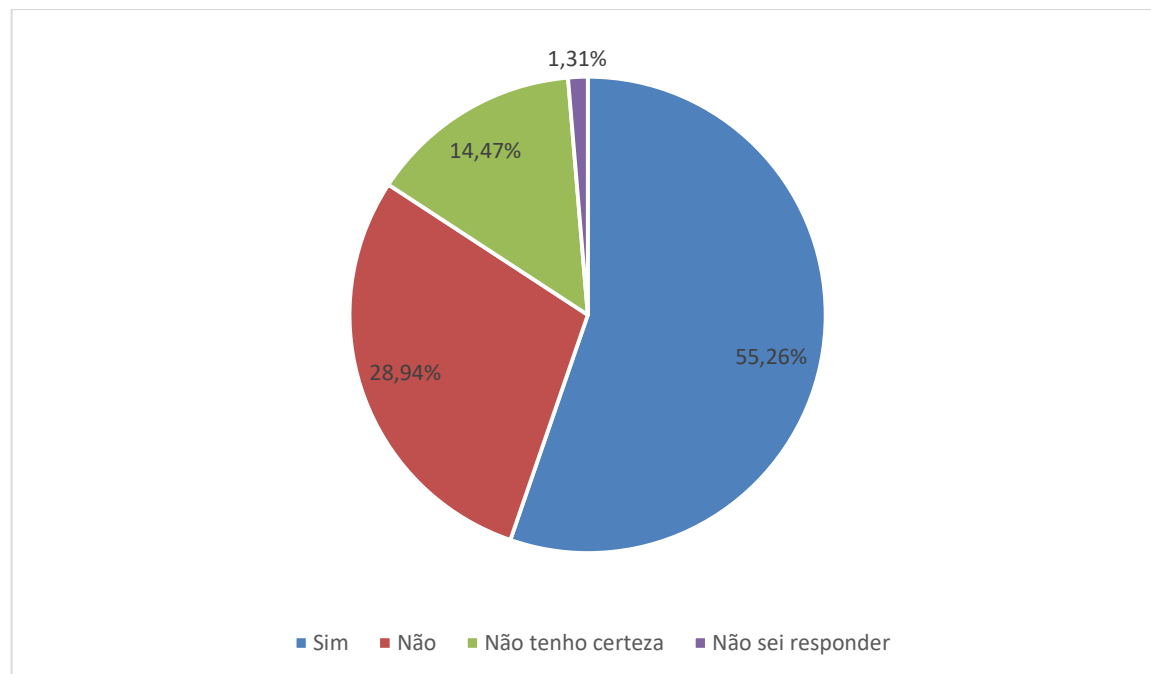
O índice de satisfação é de 74,99%; de insatisfação, de 9,2%; e de neutralidade, de 15,78%.

9.3 Igualdade de gênero

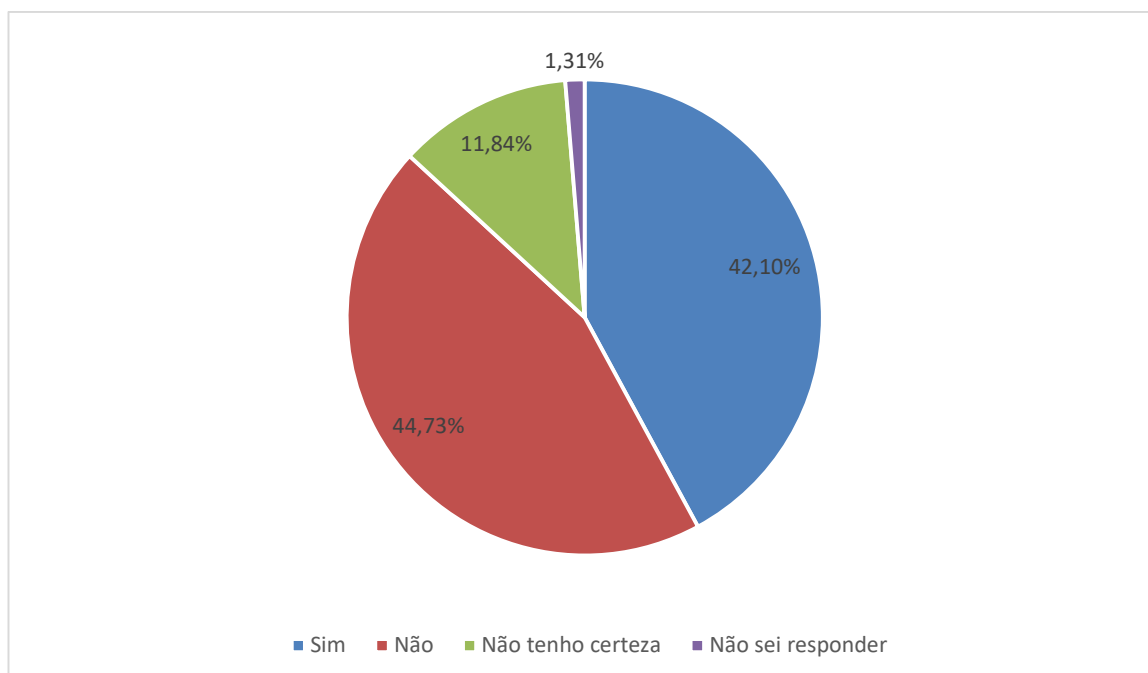
Na sua prática profissional, já vivenciou alguma reação negativa por parte de seus colegas por ser mulher? Escolha apenas uma opção:



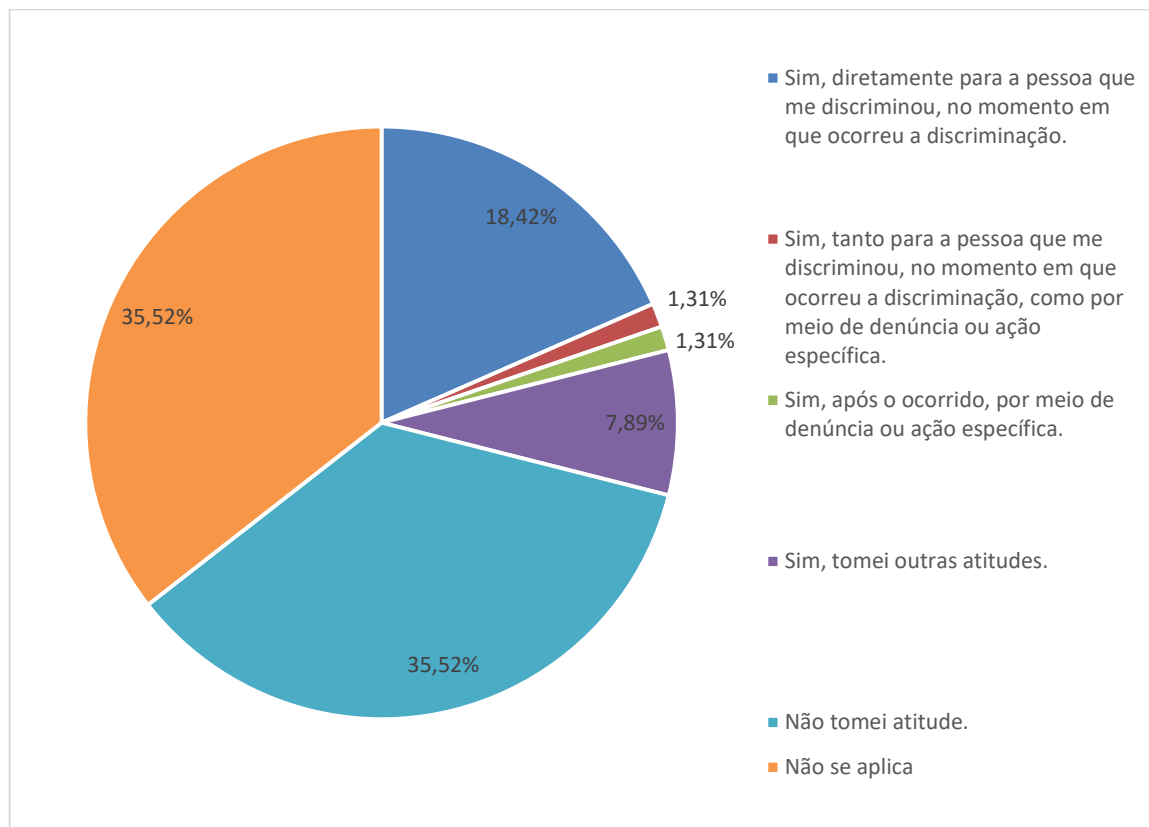
Na sua prática profissional, já vivenciou alguma reação negativa por parte de outros profissionais por ser mulher? Escolha apenas uma opção:



Na sua prática profissional, já vivenciou alguma reação negativa por parte dos jurisdicionados por ser mulher? Escolha apenas uma opção:



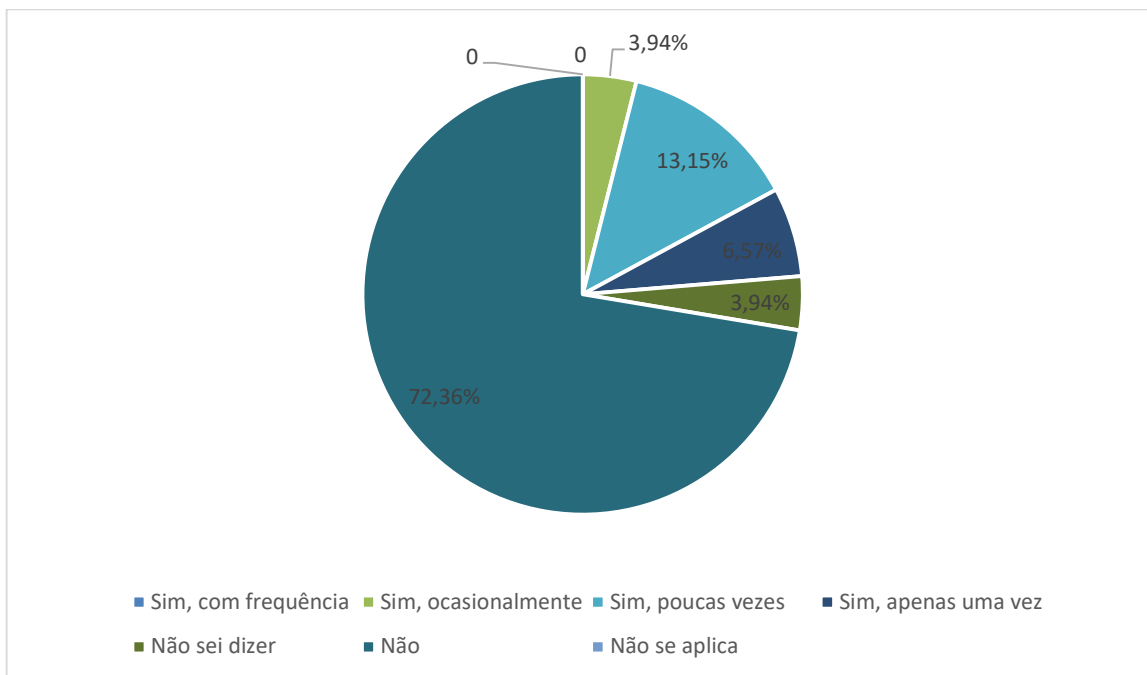
Caso tenha vivenciado alguma reação negativa, conforme as questões, você tomou alguma atitude? Escolha apenas uma opção:



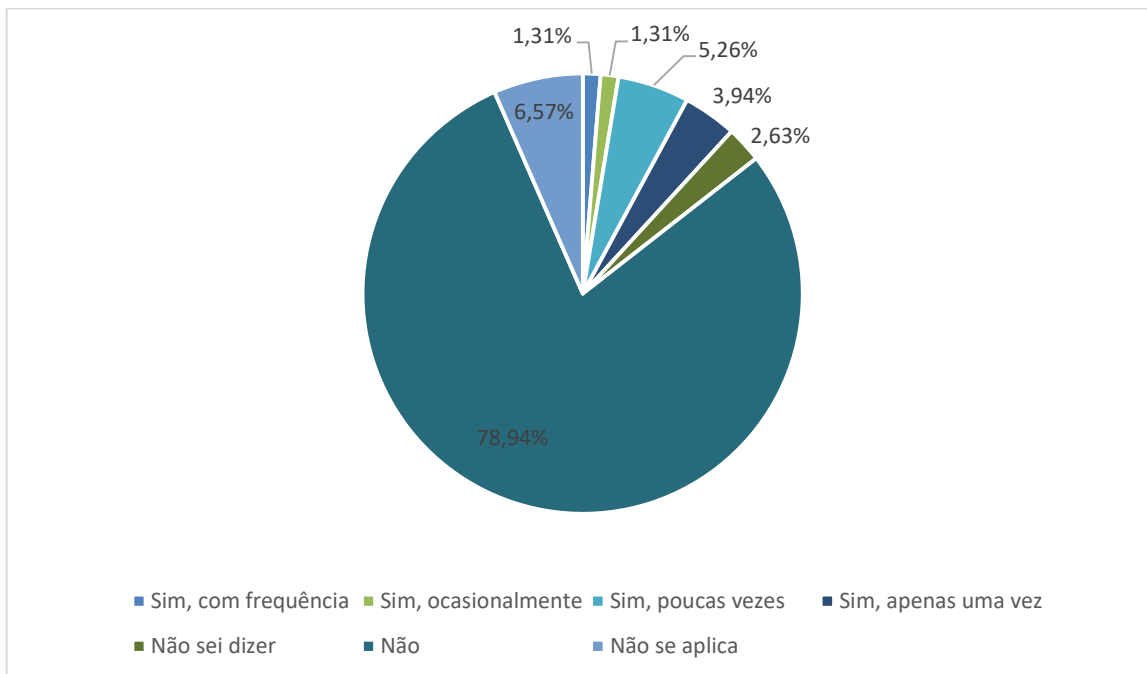
Considerando-se apenas as magistradas que sofreram alguma reação negativa, 55,10% não tomaram atitude.

9.4 Assédio

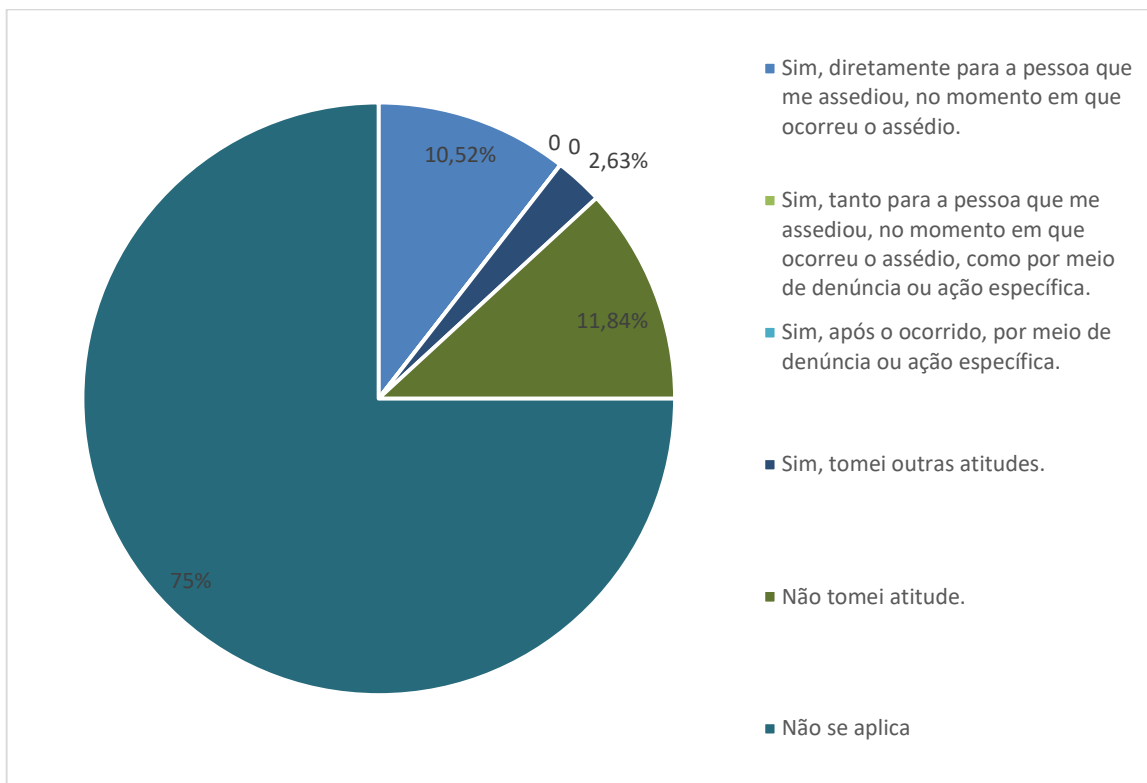
Você já sofreu assédio moral por parte de advogado(a)? Indique a opção que melhor se enquadra à sua situação:



Você já foi vítima de assédio moral por parte de superior hierárquico?

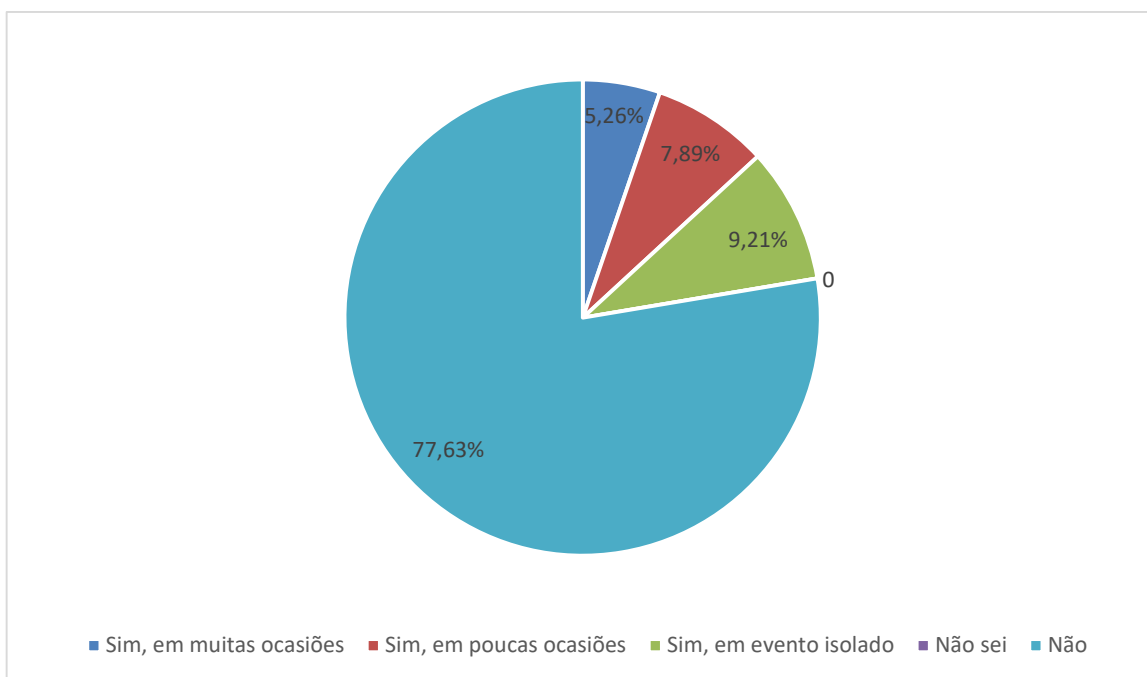


Caso já tenha sofrido assédio moral, conforme as questões anteriores, você tomou alguma atitude? Escolha apenas uma opção:

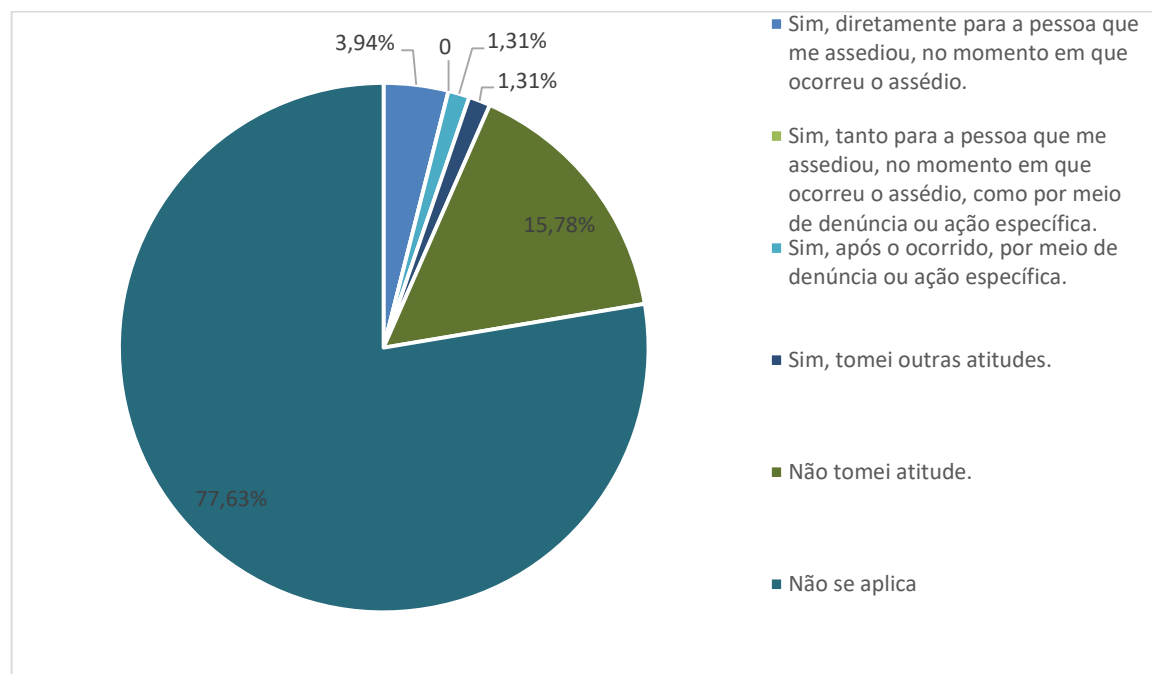


Consideradas somente as respostas de quem sofreu assédio, 47,36% não tomaram nenhuma atitude.

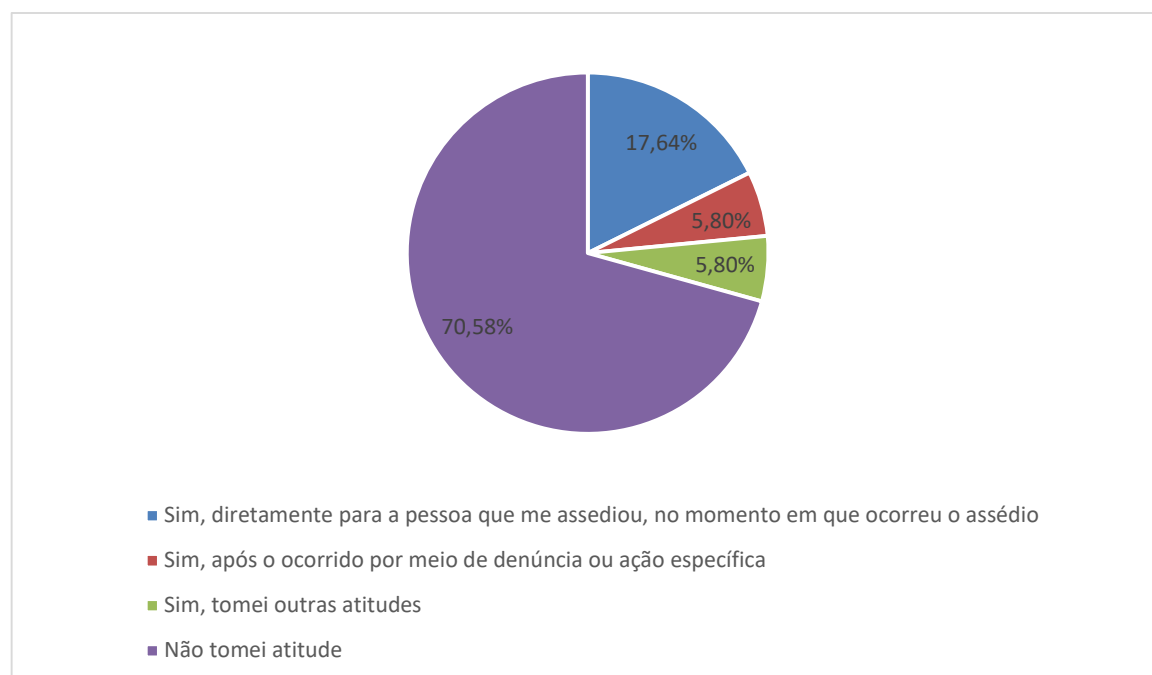
Você já foi vítima de assédio sexual?



**Em caso de resposta positiva à questão acima, você tomou alguma atitude?
Escolha apenas uma opção:**



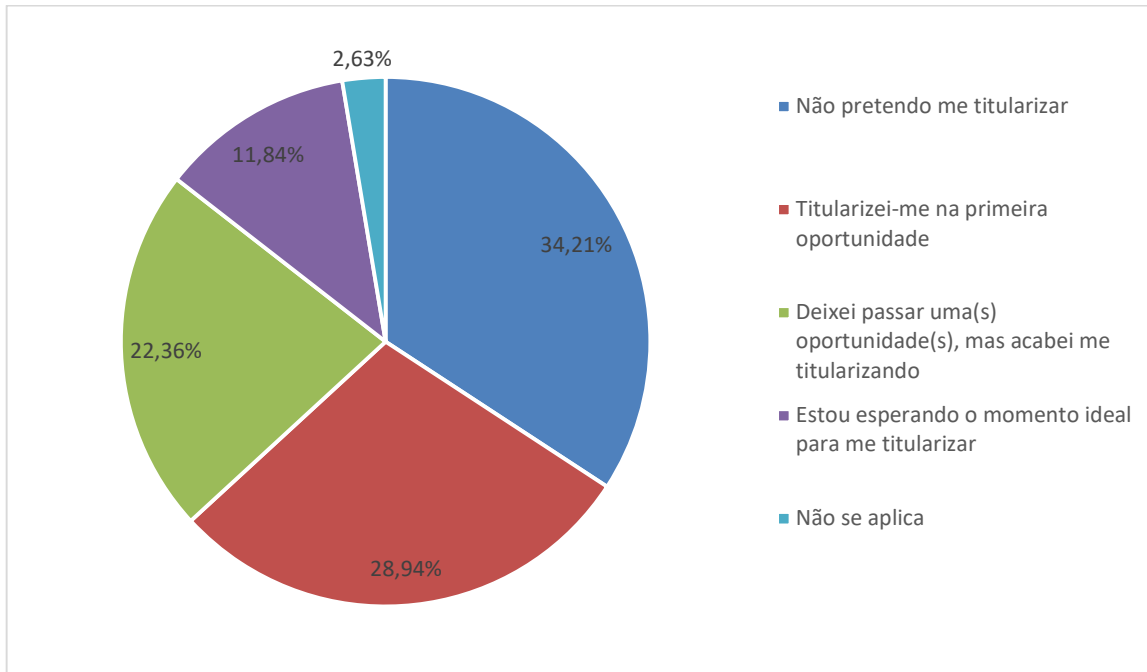
Porém, se tomarmos como base apenas as magistradas que sofreram assédio sexual, 70,58% não tomaram nenhuma atitude. Veja-se:



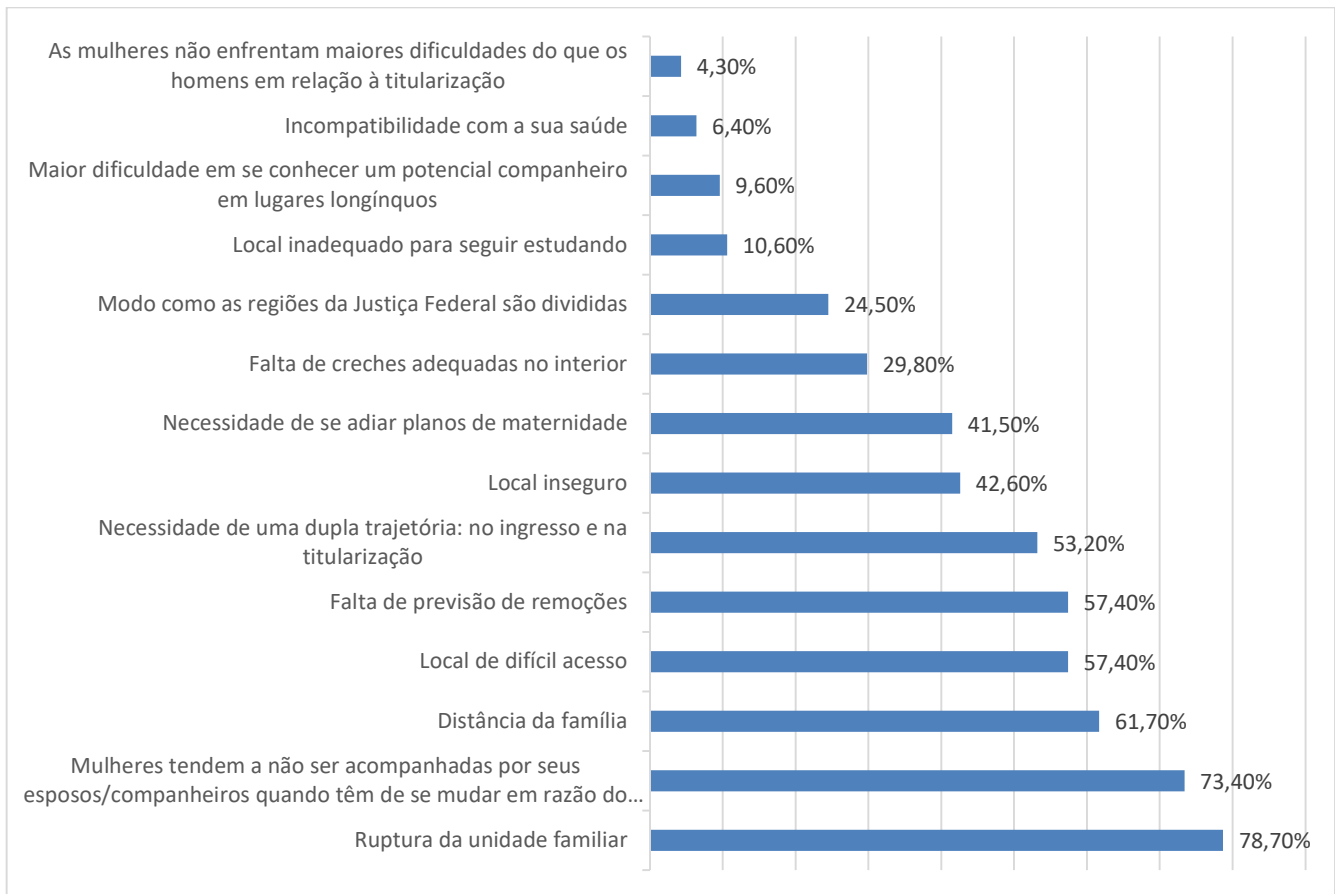
9.5 Questões próprias de magistradas

Às magistradas foram direcionados os questionamentos abaixo:

Com relação à titularização, marque a alternativa que melhor se aplica:



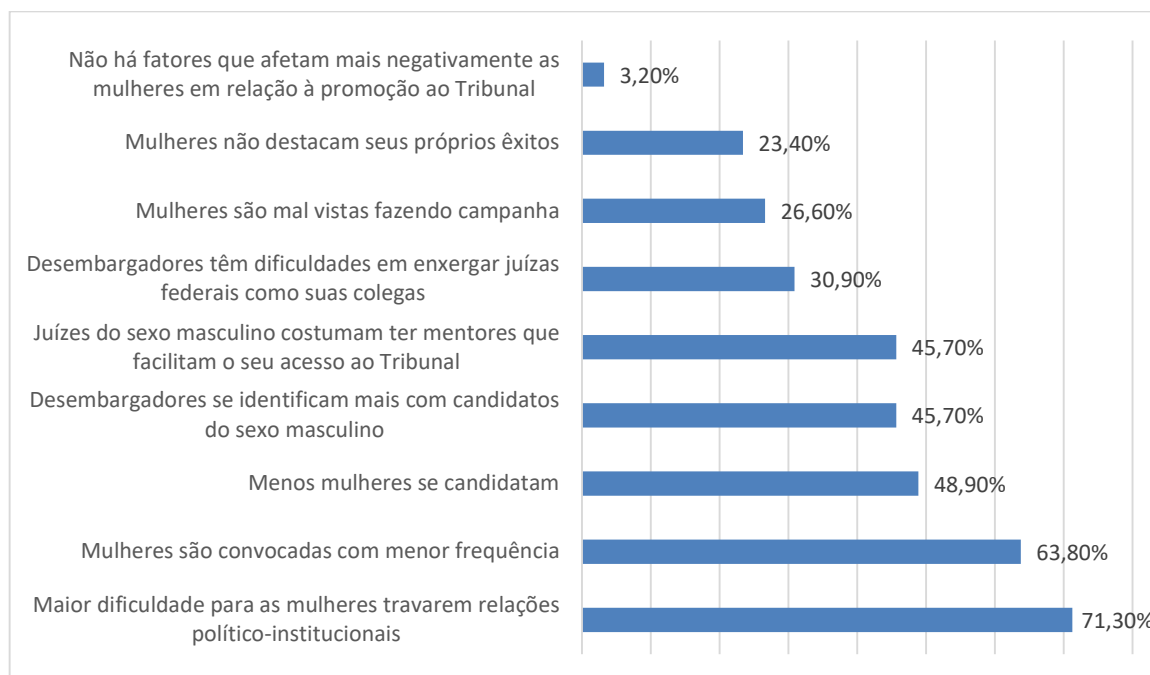
Na sua opinião, quais fatores afetam mais as mulheres em relação à titularização? É possível marcar várias opções:



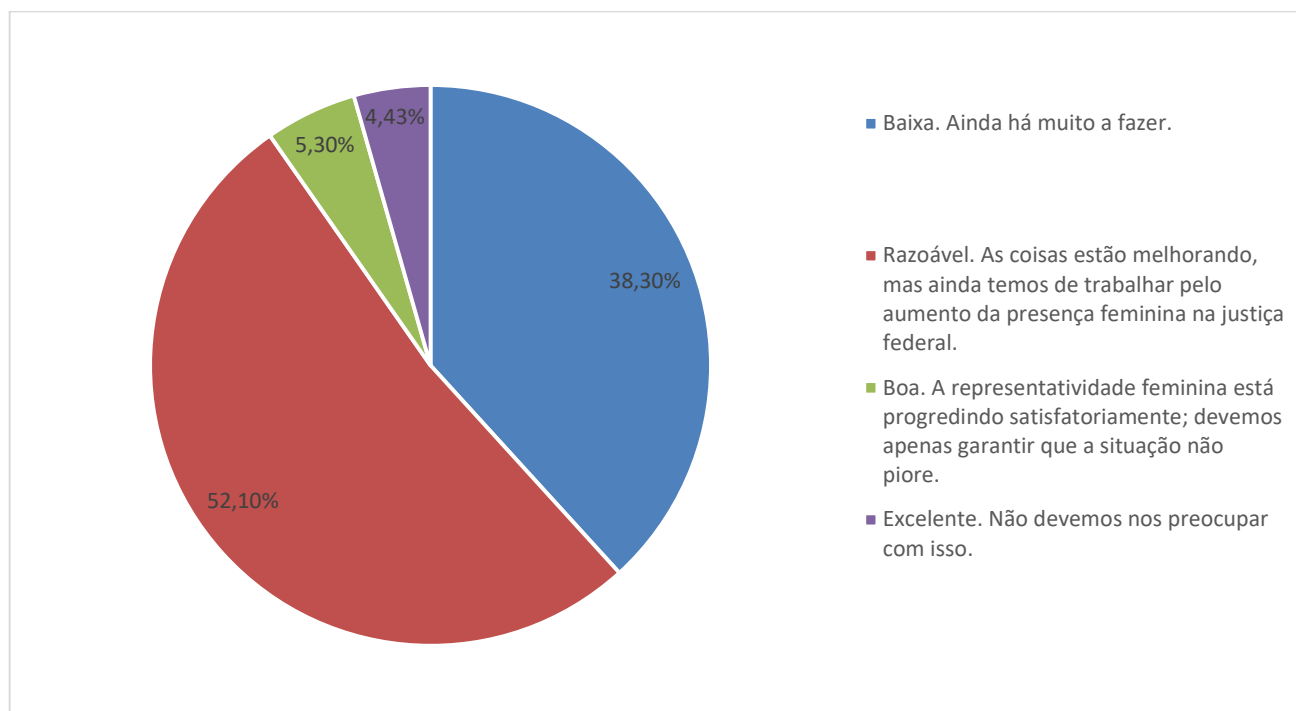
Uma magistrada destacou:

Ter filho especial menor de idade também é um empecilho a titularização. Difícil demais o deslocamento com uma criança com deficiência, quando no local originário de residência já havia uma estrutura e equipe montadas há anos e anos. Esta é uma costura difícil que envolve confiança, após muitos erros e acertos.

Na sua opinião, quais os fatores que afetam mais as mulheres em relação à promoção ao Tribunal? É possível marcar várias opções:

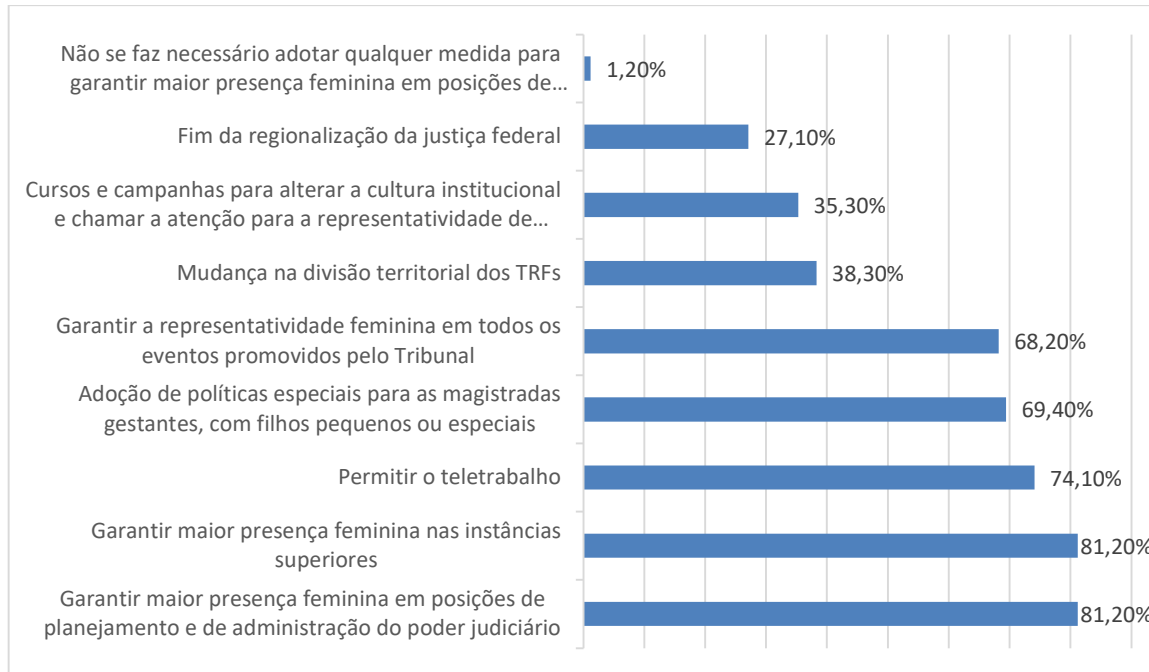


Qual a sua opinião quanto à representatividade das mulheres na magistratura federal? Escolha apenas uma opção:



Para 90,4% das magistradas respondentes, temos de trabalhar pelo aumento da presença feminina na justiça federal.

Qual(is) medida(s) são adequadas para assegurar maior representatividade da mulher na magistratura federal? É possível marcar várias opções:



No campo “outro”, duas outras medidas foram sugeridas:

implantação imediata dos TRFs previstos na Constituição Federal/flexibilizar as regras da remoção externa com aumento do número de magistrados por semestre;

fixar um percentual mínimo de 40% de mulheres para a segunda instância, com bloqueio da indicação de homens para listas até que o percentual seja preenchido

No campo de respostas abertas, magistradas utilizaram esse espaço para reforçar as medidas acima destacadas:

“Necessário estimular a promoção de mulheres para o tribunal, incrementar sua participação nos órgãos diretivos, nos eventos e nas comissões de concurso. Apoiar a juíza mãe, especialmente aquela com filho especial.

“Teletrabalho e remoção para outras regiões como prioridade”

Outra respondente destacou que a pesquisa também deveria ter focado nos cuidados com idosos que se assemelham aos destinados a filhos pequenos: *“Questionários como esse deveriam focar também nas peculiaridades de pessoas que têm idosos, com inúmeras comorbidades, em sua companhia, á semelhança do que fazem com os filhos pequenos.”*

Uma respondente salientou que a desigualdade de gênero é um problema sistêmico:

“Nós não somos respeitadas enquanto mulheres. Os homens nos veem sempre “de cima”. Sempre. Infelizmente não pudemos mudar a condição

biológica que viemos ao mundo; porque a vida para os homens é infinitamente mais fácil. São empoderados desde pequenos para tudo e também por isso a autoconfiança costuma ser um marco na personalidade masculina. Ademais, eles nos criticam muito mais e a cultura machista também faz com que mulheres critiquem outras mulheres ao invés de se ajudarem. É péssimo ser mulher, seja no tribunal, seja na vida. A condição de juíza ajuda a não ficar numa inferioridade acentuada, mas não resolve nem de longe o problema sistêmico.”

Cumpre, ao fim, destacar que uma magistrada se manifestou no sentido de que não haveria desigualdade de gênero no ambiente profissional:

“Meu pensamento: Não aceito discurso vitimista pelo fato de ser mulher, na minha visão, a sobrecarga da mulher está em relação as atividades domésticas em alguns casos (mulher-mãe chefe do lar ou com companheiro que não ajuda), fato por ela a ser administrado. No serviço, pelo menos na função que exerço, não vejo qualquer diferenciação de tratamento ou carga de trabalho pelo fato de ser mulher. ”

10 Análise dos Resultados

A pesquisa se iniciou, após a coleta de dados demográficos, a examinar a carga de responsabilidade atribuída às mulheres.

Os dados indicam que as mulheres da Justiça Federal da 1ª Região sentem que suportam uma carga de responsabilidade maior que seus colegas homens. De fato, quando questionadas acerca de tal carga “como profissional e mulher”, 64% responderam positivamente.

Entretanto, quando é perguntado às mulheres que exercem a maternidade, “como profissional e especificamente como mãe”, esse índice sobe. 78% das respondentes acreditam que suportam uma maior carga de responsabilidade em comparação aos seus colegas homens que sejam pais. Prevalece, pois, entre as entrevistadas, a percepção de que a maternidade impõe um ônus maior sobre as mulheres do que sobre os homens. E, quanto à relação trabalho x maternidade, 65% dessas respondentes entendem que o tribunal/ a justiça federal lhes proporciona um ambiente propício para equilibrar a sua vida profissional com os cuidados com os filhos, enquanto 35% discordam.

Por outro lado, entre as mulheres que não exercem a maternidade, 33% manifestaram a vontade de fazê-lo, tendo 25% considerado que a carreira não foi um empecilho para ter filhos.

Os cuidados com a família, porém, não se resumem aos filhos. 33% das entrevistadas disseram ser responsáveis pelos cuidados de outros membros da família que não filhos(as) ou enteados(as).

Antes da pandemia, a casa de 78% contava com ajuda contratada, constante ou eventual, para auxiliar os afazeres domésticos, tendo 42% manifestado que sentia sobrecarregada com tais afazeres, 39%, um pouco sobrecarregada, e 18% não percebia tal sobrecarga.

Ainda com relação a esse tema, 22,7% eram inteiramente responsáveis pela realização e responsabilidade pelas tarefas domésticas, seja porque o cônjuge/companheiro(a) ou pessoa com quem coabita não assumia tal encargo (6,9%), seja porque não convivia com que pudesse compartilhar tais tarefas (15,8%).

22,1% das respondentes dividiam as tarefas e responsabilidades domésticas igualmente com outrem (cônjuge ou companheiro(a) ou outra pessoa com quem coabita).



Já para 47,7% a responsabilidade dos afazeres domésticos recaía mais sobre elas, muito embora o cônjuge/companheiro(a) realizasse referidas tarefas frequentemente (21,3%) ou eventualmente (17,9%) ou contasse com o auxílio da pessoa com quem coabita (8,5%).

Cumpra também ressaltar que, de acordo com os dados coletados, 48% das respondentes almejam nova distribuição das responsabilidades domésticas após a pandemia. Excluídas as que responderam “não se aplica”, tem-se que 61,74% pretendem uma nova distribuição.

Outro ponto de questionamento foi também o grau de satisfação com a carreira, desconsiderando-se os desafios pessoais que tem de enfrentar. 61,6% mostraram-se satisfeitas; 14,5%, insatisfeitas; e 23,9%, indiferentes.

Com relação ao equilíbrio entre a vida familiar e profissional, 49,3% estão satisfeitas com o equilíbrio entre a vida familiar e profissional. 13,8%, insatisfeitas. E 36,9% optaram por uma posição de neutralidade.

Ao serem questionadas quais medidas poderiam ser tomadas pelo Tribunal para melhorar o equilíbrio entre vida familiar e profissional, apenas 1,2% se manifestaram no sentido de que nenhuma medida seria necessária.

A medida escolhida por 81,8% das respondentes para se melhorar o equilíbrio entre vida familiar e profissional é a ampliação do teletrabalho, mesmo após o fim da pandemia. Para 53,3%, também devem ser realizadas campanhas de sensibilização quanto à importância do equilíbrio entre vida familiar e profissional. 37,9% consideram importante uma maior flexibilização das metas de trabalho em caso de dificuldades pessoais. Entendem também relevantes como medidas de apoio o atendimento psicológico por 34,6% das entrevistadas e a criação de grupos de apoio por 16,7%.

Com relação ao trabalho remoto, ao fim da pandemia, somente 5% consideram que deveria ser configurado nos moldes anteriores ao plantão extraordinário. Quanto às mudanças, 57% se manifestaram pela autorização do teletrabalho em regime parcial (em dias alternados, por exemplo); 55,6%, pela retirada ou ampliação do limitador percentual para autorização do teletrabalho; 50,1%, pela autorização de teletrabalho para servidores(as) em cargos de chefia, ainda que em regime parcial; 48,9%, pela equiparação das metas do teletrabalho às metas do trabalho presencial; e 23,5%, pela autorização de teletrabalho para magistrados(as), ainda que em regime parcial.

O tópico seguinte foi atinente a questões de gênero. As perguntas deste tópico se basearam em questões voltadas às magistradas do sexo feminino pelo Censo do Poder Judiciário, realizado pelo CNJ em 2013 (cf. [aqui](#)).

Questionou-se à respondente se ela já vivenciou, por ser mulher, alguma reação negativa (i) por parte de seus colegas; (ii) por parte de outros profissionais; e por parte dos jurisdicionados; e, em caso afirmativo, se ela tomou alguma atitude.

36,7% relataram ter vivenciado reação negativa por parte de seus colegas; 41,4%, por parte de outros profissionais; e 40,5% por parte dos jurisdicionados. Importa destacar, ainda, que 12,1%, no primeiro caso, 10,9%, no segundo, e 11,2%, no terceiro, disseram não ter certeza.

Quando analisados os dados a contrario sensu, as informações coletadas são preocupantes. 49,9% afirmam que **não** sofreram reação negativa por parte de seus colegas; 45,3%, por parte de outros profissionais; e 59,5%, por parte dos jurisdicionados.

A implicação é que, para a maioria das respondentes, a sua condição de ser mulher impacta diretamente a sua vida profissional.

Das que sofreram reação negativa, 59,97% não tomaram nenhuma atitude. 21,53% tomaram alguma atitude diretamente para a pessoa que a discriminou, no momento em que ocorreu a discriminação; 1,84%, tanto para a pessoa que a discriminou, no momento em que ocorreu a discriminação, como por meio de denúncia ou ação específica; 1,71%, após o ocorrido, por meio de



denúncia ou ação específica; 14,92%, outras atitudes. Há indícios, pois, acerca da necessidade de se realizar pesquisas mais aprofundadas para se examinar as razões pelas quais essas mulheres assim procederam e quais as outras atitudes foram tomadas por quase 15% das respondentes.

Passou-se, então, a examinar os estereótipos em que as respondentes consideram que são enquadradas e os vieses implícitos da sociedade por meio do grau de concordância das respostas, utilizando-se a escala de Likert, em que 1 representava “discordo totalmente”; 5, “concordo plenamente”; e 3 indica posição de neutralidade.

Eis as respostas obtidas: “as mulheres organizam as confraternizações da unidade onde trabalham”, segundo 81,6%; “as mulheres são vistas como mais emotivas, no exercício de sua atividade profissional”, acreditam 82,9%; e “as mulheres são mais julgadas do que os homens por aspectos de sua vida pessoal (se é casada, se é boa mãe, se está acima do peso etc.), para 89,1%. 56,9% assentiram que “as mulheres têm menor probabilidade de receber uma proposta profissional que implique uma mudança de localidade, como um convite para ser diretora de secretaria no interior”. Dessa proposição dissentiram 16% e 27,2% foram neutras. 59,9% consideram que as mulheres são mais maleáveis do que os homens para receber ordens. A esse respeito, uma entrevistada disse que, a seu ver, muitos magistrados homens se sentem mais confortáveis em chefiar mulheres, o que deve ser levado em consideração num futuro exame quantitativo do número de funções ocupadas por mulheres.

Nessa linha de compreensão, mais da metade (51,6%) concorda que “as mulheres são mais educadas do que os homens no trato”, enquanto que 14% discordam dessa afirmativa e 34,4% detêm posição de neutralidade.

Com relação à maternidade, para 69,8%, “as mulheres grávidas têm menor probabilidade de receber um convite para ocupar cargo em comissão” e, para 58,6%, “as mulheres com filhos pequenos têm menor probabilidade de receber um convite para ocupar cargo em comissão”.

Vê-se, pois, que, dentre as entrevistadas, prevalece a percepção de que posições ocupadas por mulheres no Tribunal são influenciadas por estereótipos que lhes são atribuídos com relação às posturas que são delas esperadas tanto no ambiente de trabalho quanto em sua vida pessoal.

Os questionamentos voltaram-se, então, para o assédio. 25% disseram já ter sofrido assédio por parte de advogado(a), com frequência (0,9%), ocasionalmente (4,2%), poucas vezes (13,7%) ou apenas uma vez (6,2%). Se consideradas as respostas que manifestaram incerteza (“não sei dizer”), tem-se que quase um terço das respondentes sofreu ou talvez tenha sofrido assédio moral por parte de advogado(a).

Quando o questionamento se referiu a assédio moral cometido por superior hierárquico, 40,7% responderam positivamente, com frequência (4,8%), ocasionalmente (10,5%), poucas vezes (17,9%) ou apenas uma vez (7,5%). Se incluídas as respostas “não se dizer”, o resultado indica que 46% sofreu ou talvez tenha sofrido assédio moral por parte de seu superior hierárquico. Das mulheres que sofreram assédio moral 57,69% não tomaram nenhuma atitude.

Extraí-se, ademais, das respostas que quase um terço (27,7%) sofreu ou talvez tenha sofrido assédio sexual, sendo que 25,2% afirmaram categoricamente que já o sofreram. Das vítimas dessa modalidade de assédio 80,6% não tomaram nenhuma atitude.

Embora esses dados sejam preocupantes, o universo específico das entrevistadas que sofreram assédio, por ser mais reduzido, inviabiliza inferências sobre a real dimensão desse problema. Por outro lado, essas respostas evidenciam a necessidade premente de se avançar as pesquisas sobre assédio.

As repostas abertas serviram de espaço para desabafo quanto à desigualdade de gênero e para veicular a insatisfação das Oficiais de Justiça e das pessoas de idade. Foram também utilizadas para se externar dificuldades advindas da sobrecarga vivenciada pelas mulheres, especialmente, neste período de pandemia. A ampliação do trabalho remoto foi o tema mais



recorrente das manifestações. Porém, houve respostas no sentido de que iniciativas para melhorar a igualdade de gênero constituem, na verdade, vitimismo e que são as mulheres que optam por priorizar a família em detrimento de sua atividade profissional.

Procedeu-se, então, a uma análise separada das respostas das magistradas, considerando-se que um dos capítulos da pesquisa se destinava a questões que lhes são próprias, como a titularização e à promoção ao Tribunal, seguindo-se a estrutura de pesquisa adotada pelo CNJ em seu Censo do Poder Judiciário, realizado em 2013.

Entretanto, ao se examinar, de forma apartada, as respostas das magistradas, evidenciou-se que algumas questões as impactam, de modo mais intenso.

84% das respondentes magistradas consideram que, “como profissional e mulher”, suportam uma carga de responsabilidade maior do que a de seus colegas homens e, “como profissional e mãe”, 88% acreditam que a sua carga é maior em comparação aos seus colegas homens que sejam pais. A mesma questão respondida pelo público-alvo havia obtido como resultados os percentuais de 64% e 78%, respectivamente.

Com relação ao trabalho x maternidade, para 40% das magistradas que exercem a maternidade, o tribunal/ a justiça federal lhes proporciona um ambiente propício para equilibrar a vida profissional com os cuidados com os filhos; e 47% responderam que esse ambiente não é propício. Para o público em geral, os percentuais também foram diversos, de 65% e 35%, respectivamente.

Dentre as magistradas que não exercem a maternidade 75% manifestaram a pretensão de tê-los; 12%, de não os ter; e 13%, dúvida quanto ao ponto (“talvez”). Para 38%, a carreira foi ou tem sido um empecilho para ter filhos, lembrando que, para o público em geral, esse índice era de 25%.

As magistradas se mostraram muito divididas quanto à satisfação com o equilíbrio entre sua vida familiar e profissional: 35,52% demonstraram satisfação; 31,57% insatisfação; e 32,89%, neutralidade.

75% consideram-se realizadas com a carreira, desconsiderando-se os desafios pessoais que têm de enfrentar; e de insatisfação, pouco menos de 10%.

Quanto às suas impressões sobre a desigualdade de gênero, focar-se-á nas percepções referentes à negativa de que determinado fato não ocorreu. Isso porque, como se depreende dos gráficos acima, muitas respondentes manifestaram dúvida sobre o fato de que certas situações configurariam ou não uma prática indesejada.

Disseram, em sua prática profissional, **não** ter vivenciado reações negativas por ser mulher: 31,57%, por parte de seus colegas; 28,94%, por parte de outros profissionais; e 44,73%. As demais ou afirmaram categoricamente já ter experimentado essa situação ou disseram não ter certeza ou não saberem responder. Os dados indicam, também, que 55,10% das magistradas que sofreram reação negativa 55,10% não tomaram nenhuma atitude.

Há, portanto, evidências de que a condição feminina afeta a atuação profissional dessas magistradas.

Magistradas também são vítimas de assédio, em que pese a sua posição de poder.

Relataram **não** ter sofrido assédio moral: 72,36%, por parte de advogados; e 78,94%, por parte de superior hierárquico. 47,36% das magistradas que sofreram assédio moral não tomaram atitude.

Asseveraram **não** ter sofrido assédio sexual 77,63%, enquanto que 22,36% disseram tê-lo sofrido, seja em muitas ocasiões (5,26%), seja em poucas (7,89%), seja em eventos isolados (9,21%). Das magistradas vítimas de assédio sexual 70,58% não tomaram nenhuma atitude.

No tópico destinado a questões próprias da carreira da magistratura, revelou-se que quase 35% das respondentes não pretendem se titularizar; 12% ainda está esperando o momento



ideal; 22% deixou passar uma(s) oportunidade(s), mas acabou se titularizado; e 29% se titularizou na primeira oportunidade.

Apenas 4,30% das respondentes acreditam que as mulheres não enfrentam maiores dificuldades do que os homens em relação à titularização.

Os fatores que afetam mais as mulheres em relação à titularização são, para 78,70%, a ruptura da unidade familiar; segundo 73,4%, o fato de que as mulheres tendem a não ser acompanhadas por seus esposos/companheiros quando têm de se mudar em razão do trabalho; de acordo com 61,7%, a distância da família; conforme 57,4%, o fato de se tratar de local de difícil acesso e a falta de previsão de remoções; e, para 53,2%, a necessidade de uma dupla trajetória: no ingresso e na titularização. Foram também considerados como fatores: a insegurança da localidade (42,6%); a necessidade de se adiar planos de maternidade (41,5%); a falta de creches adequadas no interior (29,8%); o modo com as regiões da Justiça Federal são divididas (24,5%); a inadequação do local para se seguir estudando (10,6%); a maior dificuldade em se conhecer um potencial companheiro em lugares longínquos (9,6%) e a incompatibilidade com a saúde (6,4%).

Uma magistrada salientou, ademais, a dificuldade de titularização decorrente dos cuidados a um filho especial menor de idade.

Questionadas sobre a promoção ao Tribunal, 3,2% das respondentes disseram que não há fatores que afetam mais negativamente as mulheres em relação à promoção ao Tribunal. Por outro lado, para a ampla maioria, são fatores que impactam mais as mulheres em relação à promoção ao Tribunal: para 71,3%, maior dificuldade para as mulheres travarem relações político-institucionais; segundo 63,8%, o fato de que mulheres são convocadas com menor frequência; de acordo com 48,9%, menos mulheres se candidatam; na opinião de 45,7%, desembargadores se identificam mais com candidatos do sexo masculino e juízes do sexo masculino costumam ter mentores que facilitam o seu acesso ao Tribunal. Ademais, também se considerou que desembargadores têm dificuldades em enxergar juízas federais como suas colegas (30,9%); mulheres são mal vistas fazendo campanha (26,6%); e mulheres não destacam seus próprios êxitos (23,4%).

Para 90,4% das magistradas respondentes, temos de trabalhar pelo aumento da presença feminina na justiça federal. As magistradas que se manifestaram nesse sentido foram direcionadas a uma pergunta sobre as medidas adequadas para assegurar maior representatividade da mulher na magistratura federal. Apontaram para a necessidade de: segundo 81,2%, garantir maior presença feminina em posições de planejamento e de administração do poder judiciário e garantir maior presença feminina nas instâncias superiores; para 74,1%, permitir o teletrabalho; conforme 69,4%, adoção de políticas especiais para as magistradas gestantes, com filhos pequenos ou especiais; de acordo com 68,2%, garantir a representatividade feminina em todos os eventos promovidos pelo Tribunal. Foram ainda indicadas a mudança na divisão territorial dos TRFs (38,3%); cursos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a representatividade de gênero (35,3%); e o fim da regionalização da justiça federal (27,1%).

Conclui-se que, tendo em vista que a ampla maioria das respondentes manifestou insatisfação quanto à representatividade das mulheres no Judiciário, as finalidades desta Comissão, previstas na Resolução CNJ 255, vão ao encontro das necessidades identificadas pelas magistradas, servidoras, ocupantes de cargos comissionados, terceirizadas e estagiárias desta instituição.

É o relatório.

Brasília, 8 de março de 2021.

MARIA CÂNDIDA CARVALHO MONTEIRO DE ALMEIDA

Juíza Federal membro da Comissão TRF1 Mulheres