



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA  
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS**

**MATERNIDADE E CARREIRAS JURÍDICAS: PERCEPÇÃO DAS MAGISTRADAS  
E SERVIDORAS GESTANTES E LACTANTES NO TRIBUNAL REGIONAL DO  
TRABALHO DA 6ª REGIÃO**

**RECIFE  
2025**

LAURA CAVALCANTI DE MORAIS BOTELHO

**MATERNIDADE E CARREIRAS JURÍDICAS: PERCEPÇÃO DAS MAGISTRADAS  
E SERVIDORAS GESTANTES E LACTANTES NO TRIBUNAL REGIONAL DO  
TRABALHO DA 6ª REGIÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas. Área de concentração: Políticas Públicas.

Orientador: Professor Dalson Britto Figueiredo Filho

RECIFE

2025

.Catalogação de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central

Botelho, Laura Cavalcanti de Moraes.

Maternidade e carreiras jurídicas: percepção das magistradas e servidoras gestantes e lactantes no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região / Laura Cavalcanti de Moraes Botelho. - Recife, 2025.

177f.: il.

Dissertação (Mestrado)- Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Departamento de Ciência Política, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, 2025.

Orientação: Professor Dalson Britto Figueiredo Filho.

1. Maternidade; 2. Carreiras Jurídicas; 3. Equidade de Gênero; 4. Magistradas e Servidoras Públicas; 5. Justiça do Trabalho; 6. Políticas Públicas. I. Figueiredo Filho, Professor Dalson Britto. II. Título.

UFPE-Biblioteca Central

LAURA CAVALCANTI DE MORAIS BOTELHO

**MATERNIDADE E CARREIRAS JURÍDICAS: PERCEPÇÃO DAS MAGISTRADAS  
E SERVIDORAS GESTANTES E LACTANTES NO TRIBUNAL REGIONAL DO  
TRABALHO DA 6ª REGIÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.  
**Área de concentração:** Políticas Públicas.

Aprovado em:

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Dalson Britto Figueiredo Filho (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

---

Prof. Dr. André Felipe de Lima Costa (Examinador Interno)  
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

---

Profa. Dra. Rebecca Bianca de Melo Magalhães Brasileiro (Examinadora Externa)  
Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

RECIFE

2025

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, nosso Pai misericordioso, e a Jesus, nosso maior amigo, modelo e guia, por sustentarem meus passos, iluminarem meu caminho e me fortalecerem nos momentos de incerteza. Aos amigos espirituais, por sua presença silenciosa e acolhedora, que me inspiram a seguir adiante com fé e coragem.

Aos meus pais, Auxiliadora e Gilvan, e sogros, Vera e Mário, pelo amor incondicional, pelo apoio sempre presente e por serem a base firme sobre a qual construí meus sonhos.

Aos meus amados avós que já partiram para o plano espiritual, José Oliveira, Laura, José Ivanildo e Terezinha, cujos ensinamentos e exemplos continuam vivos em meu coração. À minha querida Vó do coração, Cordelita, por me acolher sempre com ternura e ser exemplo de força, resiliência e sabedoria.

Ao meu esposo, Saulo, meu companheiro de vida há mais de duas décadas, cuja parceria, amor e incentivo estiveram presentes em cada desafio e conquista, fortalecendo-me nos momentos de dúvida e celebrando comigo cada pequena vitória. Sua voz de incentivo e seu apoio incondicional ecoam em cada página deste trabalho.

Aos meus filhos, Rafael, Bruno e Marina, que me ensinam, a cada dia, sobre o amor incondicional, a resiliência e a beleza de recomeçar. Que este trabalho seja também um legado para vocês, para que sempre acreditem na busca pelo conhecimento e no poder transformador da educação.

À minha irmã e melhor amiga, Larissa, pela cumplicidade inabalável, pelo apoio irrestrito e pela presença constante em cada etapa dessa caminhada. Seu amor fraterno foi um dos pilares que sustentaram essa trajetória.

Ao meu Tio Zé, cuja presença sempre foi um farol de encorajamento e inspiração, especialmente por sua profunda crença na importância do aperfeiçoamento contínuo.

Aos queridos “Monumentais”, colegas de concurso e amigos (as) de uma vida, com quem compartilho não apenas a data da posse, em julho de 2005, mas também duas décadas de caminhada na magistratura e de uma partilha que transborda os muros do TRT6. Nossa trajetória comum é marcada por companheirismo, apoio

mútuo e pela celebração conjunta de cada vitória, pequena ou monumental. A presença de vocês nesta jornada tem sido inspiração, alento e força.

À querida Luciana Conforti, pela generosidade na partilha do conhecimento, pela escuta sempre atenta e por ser uma inspiração constante, tanto no movimento associativo quanto na magistratura. Sua trajetória firme, sensível e comprometida com a equidade tem sido farol para muitas de nós.

Com carinho à Márcia de Windsor e à Theanna de Alencar Borges, amigas queridas que caminham comigo com afeto e presença.

Aos servidores e servidoras das Varas do Trabalho de Barreiros e de Carpina, pelo irrestrito apoio, pela torcida constante e pelo incentivo generoso a cada passo dessa caminhada. A presença de vocês fez toda a diferença, em gestos cotidianos de acolhimento, escuta e confiança, especialmente nas pessoas de Mônica Leite, Paula Jatobá e Divanir Santos, que tão bem representam esse cuidado coletivo.

Aos amigos e amigas do mestrado, que vibraram a cada conquista, incentivaram nos momentos de desânimo e fizeram dessa jornada um percurso mais leve e significativo. Aos amigos e amigas da Faculdade de Direito do Recife, onde nasceu o despertar do conhecimento e onde plantei as primeiras sementes dessa caminhada.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e à Escola Judicial, pela valiosa oportunidade de conciliar o trabalho com essa etapa acadêmica tão enriquecedora. À Universidade Federal de Pernambuco, minha casa de formação, que me acolheu novamente após mais de 23 anos da conclusão do curso de Direito, na inesquecível Faculdade de Direito do Recife. Retornar a esse espaço de aprendizado foi uma experiência enriquecedora e um reencontro com minha trajetória acadêmica.

Ao meu orientador, Professor Dalson Figueiredo, pela paciência, generosidade e compromisso com o desenvolvimento deste trabalho, guiando-me com sabedoria e incentivo. Sua orientação fez toda a diferença para que este estudo se concretizasse.

E, por fim, mas com imensa gratidão, às magistradas e servidoras que dedicaram parte de seu precioso tempo para contribuir com esta pesquisa, compartilhando suas vivências e tornando possível essa construção coletiva.

A cada um de vocês, minha eterna gratidão.

## RESUMO

A presente pesquisa analisa a percepção das magistradas e servidoras gestantes e lactantes do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região sobre as políticas institucionais de apoio à maternidade. Partindo da premissa de que a equidade de gênero no ambiente jurídico exige mais do que igualdade numérica, o estudo investiga como as normas e a cultura organizacional impactam a trajetória profissional dessas mulheres durante a gestação e a amamentação, períodos desafiadores que demandam suporte institucional adequado.

O estudo adota uma abordagem multimétodo, combinando análise documental, questionários estruturados e conversas informais. Examina o arcabouço normativo vigente, incluindo as resoluções do Conselho Nacional de Justiça, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do próprio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, além de avaliar a implementação e a eficácia dessas diretrizes no cotidiano das magistradas e servidoras da instituição.

Os resultados apontam os principais desafios enfrentados por essas profissionais no desempenho de suas funções durante a maternidade, bem como a análise de eventuais lacunas nas políticas institucionais voltadas para esse período da vida reprodutiva das mulheres nas carreiras jurídicas. A pesquisa busca, ainda, fornecer subsídios para o aperfeiçoamento das iniciativas existentes, contribuindo para um ambiente de trabalho mais equitativo, inclusivo e compatível com a realidade das mães no serviço público.

Essa proposta está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especialmente ao ODS 5 (Igualdade de Gênero), que busca promover a participação plena e igualitária das mulheres em todas as esferas da sociedade, e ao ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes), que incentiva a criação e manutenção de instituições acessíveis, inclusivas e responsáveis. Ao incorporar a Agenda 2030 às diretrizes do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça reafirmou a importância da implementação de políticas públicas que garantam o equilíbrio entre vida profissional e familiar, fortalecendo a proteção à maternidade, de forma saudável e sustentável, em benefício de toda a sociedade.

**Palavras-chave:** Maternidade; Carreiras Jurídicas; Equidade de Gênero; Magistradas e Servidoras Públicas; Justiça do Trabalho; Políticas Públicas.

## ABSTRACT

This research analyzes the perceptions of pregnant and breastfeeding female judges and civil servants at the Regional Labor Court of the 6th Region (TRT6) regarding institutional policies supporting motherhood. Based on the premise that gender equity in the legal environment requires more than numerical equality, the study investigates how institutional norms and organizational culture impact the professional trajectory of these women during pregnancy and breastfeeding—challenging periods that demand appropriate institutional support.

Adopting a multimethod approach, the study combines document analysis, structured questionnaires, and informal conversations. It examines the current normative framework, including resolutions from the National Council of Justice, the Superior Council of Labor Justice, and the Regional Labor Court of the 6th Region, and evaluates the implementation and effectiveness of these guidelines in the daily routines of judges and civil servants within the institution.

The results highlight the main challenges faced by these professionals in performing their duties during motherhood, as well as the analysis of potential gaps in institutional policies aimed at this stage of women's reproductive lives within legal careers. The research also aims to provide input for improving existing initiatives, contributing to a more equitable, inclusive work environment that is compatible with the realities of mothers in public service.

This proposal aligns with the Sustainable Development Goals (SDGs) of the United Nations 2030 Agenda, particularly SDG 5 (Gender Equality), which seeks to promote the full and equal participation of women in all areas of society, and SDG 16 (Peace, Justice, and Strong Institutions), which encourages the creation and maintenance of accessible, inclusive, and accountable institutions. By incorporating the 2030 Agenda into the strategic guidelines of the Judiciary, the National Council of Justice reaffirms the importance of public policies that promote a healthy and sustainable balance between professional and family life, strengthening motherhood protection for the benefit of society as a whole.

**Keywords:** Motherhood; Legal Careers; Gender Equity; Female Judges and Civil Servants; Labor Justice; Public Policies.

## LISTA DE FIGURAS

|                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Figura 1 - Distribuição dos cargos das respondentes                                                               | 90  |
| Figura 2 - Distribuição da última gestação das servidoras e magistradas por ano                                   | 91  |
| Figura 3 - Histograma de distribuição de mulheres que tiveram filhos após o ingresso no Tribunal                  | 92  |
| Figura 4 - Relação entre dificuldade de consulta e queda de produtividade                                         | 94  |
| Figura 5 - Gráfico de Waffle indicando a frequência de problemas emocionais durante a gestação                    | 95  |
| Figura 6 - Nuvem de palavras de problemas emocionais                                                              | 95  |
| Figura 7 - Gráfico de proporção de mães com dificuldade de conciliar a vida profissional com a pessoal            | 97  |
| Figura 8 - Nuvem de palavras sobre os principais desafios na conciliação entre maternidade e vida profissional    | 97  |
| Figura 9 - Gráfico de distribuição da duração da amamentação                                                      | 101 |
| Figura 10 - Nuvem de palavras dos fatores profissionais para a interrupção da amamentação                         | 102 |
| Figura 11 - Gráfico de barras da percepção sobre a importância de espaços para amamentação                        | 104 |
| Figura 12 - Mapa de calor da distribuição de conhecimento das normas de maternidade por cargo                     | 105 |
| Figura 13 - Gráfico de percepção das mães sobre a comunicação das normas por cargo                                | 105 |
| Figura 14 - Mapa de calor sobre a percepção de amparo pelas políticas de maternidade por grupo gestante           | 107 |
| Figura 15 - Gráfico de Waffle da percepção de suficiência das políticas de maternidade                            | 108 |
| Figura 16 - Gráfico de barras da percepção sobre suficiência das políticas de maternidade por período de gestação | 109 |
| Figura 17 - Gráfico de políticas relevantes de apoio à maternidade                                                | 111 |
| Figura 18 - Políticas que beneficiaram servidoras e magistradas                                                   | 111 |
| Figura 19 - Frequência de mulheres por cargo que saem de licença maternidade com trabalhos pendentes              | 115 |
| Figura 20 - Influência da maternidade nas decisões de carreira                                                    | 117 |
| Figura 21 - Proporção do regime especial de trabalho pelo período da gravidez                                     | 118 |
| Figura 22 - Percepção sobre o impacto da maternidade no desenvolvimento profissional                              | 120 |
| Figura 23 - Waffle sobre o efeito do acolhimento na motivação para o trabalho                                     | 121 |
| Figura 24 - Frequência do interesse em participar de grupos de apoio                                              | 124 |

## LISTA DE TABELAS

|                                                                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 1 - Força de trabalho - Magistrados                                                                | 87  |
| Tabela 2 - Força de trabalho - Servidores                                                                 | 88  |
| Tabela 3 - Força de trabalho - Membros do Tribunal                                                        | 88  |
| Tabela 4 - Frequência absoluta de respondentes por faixa etária                                           | 90  |
| Tabela 5 - Porcentagem de grávidas ou lactantes no momento da pesquisa                                    | 92  |
| Tabela 6 - Frequência absoluta de queda de produtividade profissional                                     | 93  |
| Tabela 7 - Frequência das mães com dificuldade de conciliar a maternidade com as atividades profissionais | 96  |
| Tabela 8 - Tempo de amamentação anterior a 2021 para magistradas                                          | 99  |
| Tabela 9 - Tempo de amamentação a partir de 2021 para magistradas                                         | 99  |
| Tabela 10 - Tempo de amamentação anterior a 2021 para servidoras                                          | 100 |
| Tabela 11 - Tempo de amamentação a partir de 2021 para servidoras                                         | 100 |
| Tabela 12 - Interrupção da amamentação anterior a 2021                                                    | 102 |
| Tabela 13 - Interrupção da amamentação a partir de 2021                                                   | 103 |
| Tabela 14 - Magistradas sobre trabalhos inconclusos                                                       | 113 |
| Tabela 15 - Servidoras sobre trabalhos inconclusos                                                        | 114 |
| Tabela 16 - Frequência de adiamento da maternidade por questões profissionais por cargo                   | 117 |
| Tabela 17 - Frequência das mães que apoiam a criação de redes de mentorias                                | 123 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|                 |                                                                                     |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AGU</b>      | Advocacia-Geral da União                                                            |
| <b>ANAMATRA</b> | Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho                          |
| <b>CADH</b>     | Convenção Americana sobre Direitos Humanos                                          |
| <b>CAPES</b>    | Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior                         |
| <b>CCJ</b>      | Comissão de Constituição e Justiça                                                  |
| <b>CEDAW</b>    | Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação<br>Contra a Mulher |
| <b>CLT</b>      | Consolidação das Leis do Trabalho                                                   |
| <b>CNJ</b>      | Conselho Nacional de Justiça                                                        |
| <b>CNMP</b>     | Conselho Nacional do Ministério Público                                             |
| <b>CNS</b>      | Conselho Nacional de Saúde                                                          |
| <b>CSJT</b>     | Conselho Superior da Justiça do Trabalho                                            |
| <b>EaD</b>      | Educação a Distância                                                                |
| <b>Ejud-6</b>   | Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região                       |
| <b>LGPD</b>     | Lei Geral de Proteção de Dados                                                      |
| <b>MPT</b>      | Ministério Público do Trabalho                                                      |
| <b>OAB</b>      | Ordem dos Advogados do Brasil                                                       |
| <b>ODS</b>      | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável                                            |
| <b>OIT</b>      | Organização Internacional do Trabalho                                               |
| <b>OMS</b>      | Organização Mundial da Saúde                                                        |
| <b>OPAS</b>     | Organização Pan-Americana da Saúde                                                  |
| <b>OSF</b>      | Open Science Framework                                                              |
| <b>PEC</b>      | Proposta de Emenda à Constituição                                                   |
| <b>PROAD</b>    | Processo Administrativo Eletrônico                                                  |
| <b>SUS</b>      | Sistema Único de Saúde                                                              |
| <b>TRT2</b>     | Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região                                          |
| <b>TRT6</b>     | Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região                                          |
| <b>TRT18</b>    | Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região                                         |
| <b>UNICEF</b>   | Fundo das Nações Unidas para a Infância                                             |

## SUMÁRIO

|                                                                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO</b>                                                                                                    | <b>13</b> |
| <b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b>                                                                                          | <b>17</b> |
| <b>2.1 Gênero, trabalho e democracia: o papel das normas constitucionais e internacionais</b>                          | <b>18</b> |
| 2.1.1 Igualdade formal e igualdade material no Direito                                                                 | 22        |
| 2.1.2 Divisão sexual do trabalho e barreiras de gênero nas carreiras jurídicas                                         | 26        |
| 2.1.3 O impacto da maternidade na trajetória profissional das mulheres                                                 | 29        |
| <b>2.2 Políticas públicas e proteção à maternidade no Judiciário</b>                                                   | <b>36</b> |
| 2.2.1 Os ciclos das políticas públicas e a inserção da pesquisa                                                        | 37        |
| 2.2.2 Benefícios da gestação saudável e da amamentação: justificativa para a política pública                          | 40        |
| 2.2.3 Normativas sobre proteção à maternidade                                                                          | 42        |
| <b>3 A EVOLUÇÃO DAS NORMAS VOLTADAS À POLÍTICA DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO</b>                                       | <b>49</b> |
| <b>3.1 O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e a promoção da equidade de gênero</b>                                     | <b>50</b> |
| 3.1.3 Resolução nº 556/2024 e o avanço na proteção da maternidade e primeira infância no Judiciário                    | 60        |
| <b>3.2 O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e as normas de proteção à maternidade</b>                     | <b>62</b> |
| <b>3.3 Adoção de políticas de gênero nos tribunais trabalhistas brasileiros</b>                                        | <b>64</b> |
| <b>4 A EVOLUÇÃO NORMATIVA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO (TRT6)</b>                                     | <b>67</b> |
| <b>4.1 Normativas internas sobre proteção à maternidade</b>                                                            | <b>69</b> |
| <b>4.2 A implementação do teletrabalho e outras medidas de apoio às magistradas e servidoras gestantes e lactantes</b> | <b>71</b> |
| <b>4.3 Impactos das políticas recentes no TRT6 e possibilidades de aperfeiçoamento</b>                                 | <b>75</b> |
| <b>5 METODOLOGIA</b>                                                                                                   | <b>78</b> |
| <b>5.1 Abordagem metodológica e justificativa da escolha</b>                                                           | <b>78</b> |
| <b>5.2 Construção do corpus</b>                                                                                        | <b>80</b> |
| 5.2.1 Análise documental                                                                                               | 80        |
| 5.2.2 Questionários estruturados                                                                                       | 83        |
| 5.2.3 Conversas informais e a percepção qualitativa                                                                    | 85        |
| <b>6 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b>                                                                                        | <b>86</b> |
| <b>6.1 Resultados e discussão do survey</b>                                                                            | <b>86</b> |
| 6.1.1 Força de trabalho por gênero no TRT6 e o perfil das respondentes do survey                                       | 87        |
| 6.1.2 Dificuldades profissionais e emocionais na gestação e lactação                                                   | 93        |

|                                                                                          |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 6.1.3 Conhecimento acerca das políticas voltadas à proteção da maternidade               | 104        |
| 6.1.4 Percepções sobre o amparo institucional durante a maternidade                      | 106        |
| 6.1.5 Políticas de apoio: relevância, acesso e implementação                             | 110        |
| 6.1.6 A maternidade e as decisões profissionais das mulheres do TRT6                     | 115        |
| 6.1.7 Cultura organizacional e acolhimento no TRT6                                       | 120        |
| 6.1.8 Redes de apoio e mentoria: possibilidades institucionais                           | 122        |
| 6.1.9 Das respostas às questões abertas do survey                                        | 125        |
| <b>6.2 Análise das conversas informais</b>                                               | <b>126</b> |
| <b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>                                                            | <b>129</b> |
| 7.2 Propostas de aprimoramento das políticas institucionais de gênero                    | 135        |
| 7.3 Limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras                              | 138        |
| <b>REFERÊNCIAS</b>                                                                       | <b>140</b> |
| <b>APÊNDICES</b>                                                                         | <b>147</b> |
| APÊNDICE A - SURVEY APLICADO ÀS SERVIDORAS E MAGISTRADAS                                 | 147        |
| APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO DO SURVEY                                            | 161        |
| APÊNDICE C - E-MAIL DE CONVITE AS SERVIDORAS E MAGISTRADAS PARA A PARTICIPAÇÃO NO SURVEY | 162        |
| APÊNDICE D - RELATO DAS CONVERSAS INFORMAIS REALIZADAS DURANTE A PESQUISA                | 164        |

## 1 INTRODUÇÃO

De que forma as magistradas e servidoras gestantes e lactantes do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região percebem as políticas institucionais voltadas à maternidade?

A ação coletiva pela equidade de gênero nas carreiras jurídicas tem avançado significativamente nas últimas décadas, impulsionada por políticas institucionais e normativas voltadas à ampliação da participação feminina nos diversos ramos do Poder Judiciário brasileiro. No entanto, apesar dos avanços normativos e das conquistas institucionais, desafios estruturais ainda persistem, especialmente no que diz respeito à conciliação entre maternidade e a trajetória profissional das mulheres que abraçam a carreira pública. Conforme apontam Biroli (2018) e Hirata & Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho e a sobrecarga do cuidado recaem desproporcionalmente sobre as mulheres, o que resulta em barreiras concretas à sua progressão profissional e manutenção em espaços de poder.

A presença feminina na magistratura pernambucana, embora crescente, carrega marcas históricas de resistência e superação. O percurso da mulher nesse espaço de poder remonta a 1966, quando a juíza Magui Lins Azevedo se tornou a primeira mulher a ingressar na magistratura do Poder Judiciário de Pernambuco por meio de concurso público. Durante 22 anos, exerceu as suas funções sozinha, até que uma segunda magistrada fosse nomeada, elemento que evidencia a masculinização do Judiciário e os desafios enfrentados para a inserção feminina em posições de decisão até aquele momento. A trajetória de Magui Lins é um divisor de águas, como aponta Vanda Lúcia Vieira da Silva (2019), pois permite reflexões sobre a contribuição das mulheres na Justiça brasileira.

No âmbito da Justiça do Trabalho, onde as mulheres representam uma parcela significativa dos quadros de magistradas e servidoras, a experiência da gestação e da lactação pode impactar diretamente a progressão na carreira, tornando essencial a adoção de medidas institucionais eficazes que assegurem condições laborais compatíveis com a proteção da maternidade.

Nesse contexto, compreender a realidade das profissionais do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) se mostra fundamental para analisar os desafios enfrentados e as possíveis lacunas nas políticas institucionais de suporte à

maternidade. De acordo com o PROAD 4362/2025, em resposta fornecida pela Secretaria de Gestão de Pessoas em 18 de março de 2025, o TRT6 contava, naquele momento, com um total de 82 magistradas e 886 servidoras em atividade. Dentre elas, 72 magistradas e 589 servidoras são mães, conforme aferição realizada a partir do cadastro de dependentes no sistema do tribunal. O levantamento abrangeu servidoras pertencentes ao quadro efetivo, bem como aquelas requisitadas, removidas para o Regional e sem vínculo efetivo, oferecendo uma visão ampla da composição feminina na instituição e da incidência da maternidade nesse panorama.

Em complemento, os dados atualizados em 25 de abril de 2025, data da defesa desta dissertação, revelam que, entre os 152 magistrados(as) em atividade no TRT6, 54% são mulheres (82) e 46% são homens (70). No quadro de servidores(as), composto por 1.816 pessoas, observa-se leve prevalência do gênero masculino, com 51% de homens (930) e 49% de mulheres (886). Considerando o total de membros do Tribunal, magistratura e servidores(as), os percentuais se mantêm equilibrados, com 51% de homens (1.000) e 49% de mulheres (968), em um universo de 1.968 vínculos. O recorte da maternidade, portanto, incide sobre uma expressiva parcela do corpo funcional feminino, tornando ainda mais relevante a análise das condições institucionais oferecidas para a conciliação entre trabalho e cuidado, especialmente no que se refere à experiência das mães magistradas e servidoras.

Esses dados numéricos refletem uma realidade mais ampla: nos últimos anos, a participação feminina no serviço público se tornou mais expressiva, com destaque para o Poder Judiciário Trabalhista, onde sua representatividade supera a observada em outros ramos da Justiça. Esse avanço constitui um marco importante e deve ser reconhecido, sobretudo diante dos índices historicamente desfavoráveis à presença feminina em espaços de poder. No entanto, como bem pontua Conforti (2024), a igualdade numérica, por si só, tem alcance limitado se não for acompanhada de uma participação efetiva nos espaços políticos e decisórios, sendo indispensável a busca por uma paridade substantiva que assegure às mulheres voz ativa e influência real nos processos de deliberação.

Assim, diante do crescimento quantitativo, é necessário refletir se esse protagonismo numérico vem se traduzindo, de fato, em equidade de oportunidades,

assegurando às mulheres as mesmas condições de progressão na carreira que seus colegas do sexo masculino.

Partindo desse contexto, o presente estudo tem como objetivo central analisar a percepção das magistradas e servidoras gestantes e lactantes do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) sobre as políticas institucionais de apoio à maternidade, considerando os efeitos dessas políticas na experiência profissional das mulheres em um momento marcado por desafios físicos, emocionais e organizacionais. Ao compreender como essas profissionais vivenciam a aplicação das normas institucionais durante a gestação e a lactação, busca-se avaliar não apenas a existência de políticas formais, mas também sua efetividade no cotidiano funcional.

Para tanto, a pesquisa se desdobra em quatro eixos principais: a análise do arcabouço normativo vigente, com destaque para as resoluções do CNJ, do CSJT e do próprio TRT6; a identificação dos principais desafios enfrentados pelas magistradas e servidoras nesse período da vida funcional; a investigação do impacto das recentes alterações normativas sobre a cultura institucional e a flexibilização dos regimes de trabalho; e a comparação entre as percepções das duas categorias profissionais, magistradas e servidoras, a fim de verificar se há diferenças na vivência e no acesso às políticas de proteção à maternidade.

Além de contribuir para a reflexão sobre a aplicabilidade e efetividade das políticas institucionais, esta pesquisa dialoga com a Agenda 2030 da ONU, especialmente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 (Igualdade de Gênero) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes), que buscam garantir a equidade no acesso e na permanência das mulheres em espaços de poder e decisão. A incorporação da Agenda 2030 às diretrizes do Poder Judiciário brasileiro reflete o compromisso institucional com a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e sensível às demandas das mulheres no serviço público.

Essa pesquisa se justifica, portanto, tanto em termos acadêmicos quanto em sua aplicabilidade prática. No campo teórico, o estudo contribui para o aprofundamento das discussões sobre a relação entre equidade de gênero, maternidade e carreiras jurídicas. No campo prático, a análise das percepções das magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) permitirá verificar como as diretrizes normativas formuladas pelo Conselho Nacional

de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) estão sendo implementadas e qual o impacto dessas políticas no cotidiano profissional das mulheres que atuam na Justiça do Trabalho ou, diante do recorte da pesquisa, no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

Nesse sentido, a pesquisa assume considerável relevância por estar inserida no contexto de um mestrado profissional, que, conforme as diretrizes da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), tem como foco a produção de conhecimento aplicado, voltado à solução de problemas concretos e ao aprimoramento de práticas institucionais. De acordo com a Portaria CAPES nº 131/2017, o mestrado profissional deve articular o rigor acadêmico com a geração de impactos positivos em setores específicos da sociedade, promovendo inovações, aperfeiçoamento de políticas públicas e qualificação da gestão.

Ao investigar a percepção das magistradas e servidoras sobre as políticas de apoio à maternidade no TRT6, este estudo pode fornecer subsídios para ajustes normativos e administrativos, contribuindo para a construção de um ambiente institucional mais sensível às demandas das profissionais gestantes e lactantes. Além disso, os achados da pesquisa poderão auxiliar na avaliação da efetividade das recentes alterações normativas promovidas no âmbito do Judiciário, especialmente no que tange à concessão de regimes especiais de trabalho e à ampliação do teletrabalho como instrumentos de suporte às mães trabalhadoras.

Isto posto, esta dissertação está organizada em sete capítulos, conforme descrito a seguir.

O Capítulo 2 apresenta o referencial teórico que fundamenta a pesquisa, articulando três eixos centrais: as normas constitucionais e internacionais voltadas à igualdade de gênero; os desafios enfrentados pelas mulheres nas carreiras jurídicas em razão da divisão sexual do trabalho; e os impactos específicos da maternidade na trajetória profissional feminina. Neste capítulo, também se abordam os ciclos das políticas públicas, os benefícios da gestação e da amamentação como fundamentos para medidas institucionais e o conjunto normativo de proteção à maternidade.

O Capítulo 3 discute a evolução das normas voltadas à política de gênero no Poder Judiciário, com ênfase nas diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). São analisadas as resoluções que promovem a participação feminina, o julgamento com perspectiva de gênero e

os avanços recentes na proteção à maternidade e à primeira infância, além da adoção dessas políticas nos tribunais trabalhistas.

O Capítulo 4 aprofunda a análise da evolução normativa interna do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), com destaque para as regulamentações locais sobre a proteção à maternidade, a implementação do teletrabalho e outras medidas institucionais de apoio às magistradas e servidoras gestantes e lactantes. Também são examinados os impactos das políticas recentes e as possibilidades de aperfeiçoamento das práticas já existentes.

No Capítulo 5, são detalhadas a abordagem metodológica adotada e a justificativa das escolhas realizadas, com foco na construção do corpus da pesquisa. Apresentam-se as três estratégias utilizadas: análise documental, aplicação de questionário estruturado (*survey*) e realização de conversas informais, como forma de aprofundar a percepção qualitativa das experiências vividas pelas participantes.

O Capítulo 6 apresenta e discute os resultados empíricos da pesquisa. A primeira parte (6.1) trata das respostas ao *survey*, abordando o perfil das respondentes, os desafios profissionais e emocionais durante a gestação e a lactação, o conhecimento sobre as políticas institucionais de apoio à maternidade, a percepção sobre o amparo institucional, as políticas mais relevantes e efetivamente usufruídas, a influência da maternidade nas decisões profissionais, o papel da cultura organizacional e do acolhimento no TRT6, bem como as possibilidades de atuação por meio de redes de apoio e mentoria. Em seguida (6.2), são sistematizados os achados das conversas informais, utilizadas como recurso complementar para captar dimensões subjetivas e institucionais que não emergiriam de forma plena nos instrumentos quantitativos.

Por fim, o Capítulo 7 reúne as considerações finais, organizadas em três seções. A primeira sintetiza as principais conclusões da pesquisa (7.1), à luz dos objetivos propostos. A segunda (7.2) apresenta propostas para o aprimoramento das políticas institucionais de gênero, a partir das percepções e sugestões das participantes. A última seção (7.3) discorre sobre as limitações do estudo e oferece recomendações para investigações futuras que desejem aprofundar o tema.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

## **2.1 Gênero, trabalho e democracia: o papel das normas constitucionais e internacionais**

A democracia não pode ser plenamente consolidada sem a garantia da igualdade de oportunidades e do acesso equitativo a direitos fundamentais por todos os cidadãos (Biroli, 2018). No entanto, ainda segundo a autora, ao longo da história, as relações de gênero foram marcadas por assimetrias na divisão sexual do trabalho, no acesso ao poder, à educação e ao mercado de trabalho, resultando em uma desigualdade estrutural que persiste, mesmo em sociedades tidas como democráticas. O reconhecimento da participação das mulheres na vida pública e a formulação de políticas voltadas à equidade de gênero são, portanto, elementos essenciais para a construção de um Estado Democrático de Direito que verdadeiramente respeite a pluralidade existente na sociedade.

Segundo Hannah Arendt, os Direitos Humanos se fundamentam no “direito a ter direitos”, conceito essencial na construção da cidadania, enfatizando que esta não pode ser limitada por barreiras sociais, econômicas ou institucionais que impeçam determinados grupos de usufruir plenamente das garantias democráticas (Arendt, 1989).

Esse conceito é particularmente relevante no mundo do trabalho, onde o acesso equitativo a direitos, a justiça social e a erradicação da discriminação são princípios fundamentais defendidos por organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa instituição, desde sua fundação, tem como objetivo a promoção da justiça social e o respeito aos direitos humanos no ambiente laboral, compreendendo que a efetividade da democracia também se manifesta nas condições concretas de trabalho e na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A Constituição Federal de 1988 adota um modelo de democracia que reconhece a igualdade como um valor fundamental e um pilar da sociedade brasileira. O próprio preâmbulo da Carta Magna estabelece esse compromisso, reforçado nos objetivos fundamentais da República, que incluem a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de preconceito. A garantia da igualdade jurídica e material é um dos alicerces do

Estado Democrático de Direito, previsto expressamente no artigo 5º da Constituição, que assegura que todos são iguais perante a lei, com direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Além disso, a Constituição confere especial proteção à família como base da sociedade, conforme estabelece o artigo 226, determinando que o Estado deve garantir condições para que os cidadãos possam conciliar suas responsabilidades familiares e profissionais de maneira justa e equitativa. Esse princípio dialoga diretamente com a necessidade de adoção de políticas públicas que promovam a equidade de gênero no mercado de trabalho, especialmente para mulheres que enfrentam os desafios da maternidade.

Essa tutela da igualdade também se reflete em um amplo arcabouço normativo internacional, consolidado por diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelecem um conjunto de garantias voltadas à eliminação de barreiras e discriminações de gênero no mundo do trabalho. Entre essas normas, destaca-se a Convenção nº 100 (1951) que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Esse instrumento reforça o princípio da não discriminação salarial e exige que os Estados-membros adotem políticas para garantir que diferenças salariais não sejam justificadas com base no gênero, mas sim em critérios como desempenho, qualificação, além de outros de caráter objetivo (Organização Internacional do Trabalho, 1951).

A Convenção nº 103 (1952), da OIT, também se insere no conjunto de normas internacionais voltadas à proteção da maternidade no ambiente de trabalho. Essa convenção substituiu a de nº 3, de 1919, ampliando os direitos das mulheres gestantes e lactantes e estabelecendo padrões mais protetivos em relação à licença-maternidade e às condições de trabalho. Entre suas principais diretrizes, a norma estabelece um período mínimo de licença-maternidade de 12 semanas, a garantia de remuneração ou benefícios sociais durante esse período, a proteção contra a dispensa arbitrária em razão da gestação e a obrigatoriedade de intervalos para amamentação no ambiente laboral (Organização Internacional do Trabalho, 1951).

Além disso, prevê a adoção de medidas para assegurar que as condições de trabalho das mulheres não prejudiquem sua saúde e nem a do bebê, recomendando restrições quanto à realização de atividades que envolvam esforço físico excessivo

ou exposição a riscos ocupacionais. Embora essa convenção tenha sido posteriormente complementada pela Convenção nº 183, de 2000, que trouxe avanços na proteção da maternidade, seus princípios continuam sendo fundamentais para a formulação de políticas públicas e para a promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho.

Outro marco fundamental é a Convenção nº 111 (1958), considerada um dos pilares da luta contra a discriminação no ambiente de trabalho. Essa norma proíbe qualquer forma de exclusão, distinção ou preferência no acesso ao emprego e à permanência no mercado de trabalho, especialmente aquelas baseadas no gênero, origem étnica, religião ou opinião política. Além disso, recomenda que os países signatários adotem legislações e políticas públicas destinadas a erradicar práticas discriminatórias e promover oportunidades equitativas para homens e mulheres (Organização Internacional do Trabalho, 1958).

A Convenção nº 156 (1981), por sua vez, trata da igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com responsabilidades familiares, estabelecendo que as obrigações decorrentes da maternidade e da paternidade não podem ser um fator de discriminação ou limitação no acesso ao emprego, na progressão de carreira ou na permanência no mercado de trabalho. Esse tratado tem especial relevância ao reconhecer que a conciliação entre trabalho e família é um direito fundamental e que as instituições devem adotar medidas que favoreçam essa compatibilização (Organização Internacional do Trabalho, 1981).

No mesmo sentido, a Convenção nº 183 (2000), reforça a proteção à maternidade e amplia as garantias às trabalhadoras gestantes e lactantes. Essa convenção estabelece padrões mínimos para a licença-maternidade, estabelecendo um período mínimo de 14 semanas, além de prever a manutenção do vínculo empregatício, a garantia de condições adequadas para a amamentação no ambiente de trabalho e a vedação da dispensa arbitrária motivada pela gravidez (Organização Internacional do Trabalho, 2000).

Além dessas, a Convenção nº 190 (2019), trouxe uma abordagem inovadora ao tratar sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, reconhecendo que práticas abusivas, incluindo aquelas relacionadas ao gênero, representam uma violação dos direitos humanos e comprometem o princípio da igualdade no ambiente profissional. Essa convenção propõe medidas preventivas e mecanismos de

reparação para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todas as pessoas, especialmente para as mulheres, que são desproporcionalmente afetadas por essas formas de violência (Organização Internacional do Trabalho, 2019).

O conjunto dessas convenções demonstra o compromisso da OIT com a promoção da equidade de gênero e a necessidade de os Estados-membros implementarem medidas concretas para assegurar a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 1998)<sup>1</sup>. A incorporação desses princípios às normativas nacionais fortalece a ação coletiva contra a discriminação e contribui para a construção de um ambiente profissional mais inclusivo e justo para todas e todos.

Embora o Brasil tenha ratificado importantes convenções da OIT voltadas à equidade de gênero e à proteção da mulher no ambiente de trabalho, como a Convenção nº 100, que trata da igualdade de remuneração, e a Convenção nº 111, que proíbe a discriminação no emprego, ainda há desafios no processo de internalização de outras normas fundamentais. A Convenção nº 156, que versa sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com responsabilidades familiares, e a Convenção nº 190, que aborda a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ainda não foram ratificadas pelo Brasil.

A ausência da ratificação dessas normas reflete a necessidade de um maior compromisso estatal na criação de políticas públicas e normativas que garantam proteção mais abrangente às mulheres, especialmente no que se refere à conciliação entre trabalho e família e à erradicação da violência de gênero no ambiente profissional.

Conforme observa Mota (2009), ainda que as convenções da OIT sejam fruto de um processo histórico voltado à humanização das relações de trabalho e consagrem princípios universais que dialogam com os direitos humanos, é incomum na doutrina brasileira o reconhecimento expresso desse caráter. Tal omissão contribui para a persistência de desafios em sua plena internalização, especialmente quanto à possibilidade de atribuição de status constitucional a essas normas no ordenamento jurídico nacional.

---

<sup>1</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: [https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 20.03.2025.

A ratificação dessas convenções fortaleceria as medidas de equidade já existentes e ampliaria a proteção às magistradas e servidoras que, além dos desafios inerentes à carreira, enfrentam obstáculos estruturais e culturais que comprometem a igualdade de condições no exercício de suas funções (Conforti, 2024).

A reflexão sobre a maternidade como elemento central na conformação das desigualdades de gênero, tal como exposta por Biroli (2018), evidencia como a divisão sexual do trabalho sobrecarrega as mulheres e restringe sua atuação em outras esferas da vida, inclusive no trabalho remunerado e na vida pública. Essa sobrecarga, naturalizada por expectativas sociais que atribuem quase exclusivamente às mulheres a responsabilidade pelo cuidado dos filhos, implica limitações concretas à sua autonomia individual e coletiva. Ao mesmo tempo, revela-se um obstáculo persistente à plena participação das mulheres nos espaços de decisão e poder.

Diante do exposto, há que se reconhecer que a democracia e a igualdade de gênero estão intrinsecamente ligadas, pois a concretização de um Estado verdadeiramente democrático exige a remoção de barreiras estruturais que limitam a participação das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho (Biroli, 2018).

A adoção de políticas públicas e normativas voltadas à equidade de gênero não representa apenas um compromisso com os direitos humanos, mas também uma estratégia essencial para o desenvolvimento social e econômico, garantindo que todas as pessoas possam exercer plenamente sua cidadania e seus direitos fundamentais (Fernandes; Nascimento, 2018).

### **2.1.1 Igualdade formal e igualdade material no Direito**

A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, previsto tanto na Constituição Federal de 1988 (art. 5º, I) quanto em tratados internacionais ratificados pelo Brasil, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Também integra compromissos assumidos em âmbito global, a exemplo da Agenda 2030 da ONU e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 5 – Igualdade de Gênero. No entanto, a igualdade jurídica

assegurada por esses instrumentos nem sempre se traduz em igualdade substancial, pois a realidade social, econômica e cultural ainda impõe desafios estruturais à equidade de gênero (Ferrito, 2021).

Apesar de apregoar que todos são iguais perante a lei, as normas jurídicas não podem se limitar a uma aplicação formal da igualdade, mas devem equilibrar desigualdades presentes entre os indivíduos e grupos. Essa ideia corresponde ao que os doutrinadores denominam de igualdade formal e material. A igualdade formal, baseada na isonomia legal, garante que homens e mulheres tenham os mesmos direitos e deveres perante a lei. Já a igualdade material busca a compensação de desigualdades históricas e sociais, promovendo políticas públicas e institucionais que assegurem condições reais de equidade na fruição dos direitos fundamentais (Barroso, 2021).

Nesse sentido, Barroso (2021) argumenta que a igualdade substancial demanda intervenções estatais capazes de corrigir desigualdades históricas e estruturais, especialmente quando essas desigualdades limitam o acesso de determinados grupos a posições de destaque e poder.

Assim, a igualdade substancial vai além da simples aplicação uniforme da lei, considerando as diferenças concretas de oportunidades entre homens e mulheres. Como dito, mesmo que todos sejam tratados igualmente pela legislação, as condições de vida e as oportunidades podem variar significativamente, em razão de aspectos de ordem social, econômica e cultural. Isso implica a necessidade de ações afirmativas e políticas públicas que garantam o acesso equitativo de mulheres a espaços de poder e à ascensão profissional (Gonçalves, 2020).

A Constituição Federal de 1988 reflete esse compromisso com a equidade de gênero, prevendo mecanismos que garantem proteção especial às mulheres em razão da maternidade. O artigo 7º, inciso XX, assegura a licença-maternidade como direito fundamental das trabalhadoras, enquanto o artigo 201, inciso II, garante a cobertura previdenciária para esse período. Além disso, o artigo 227 estabelece a proteção integral à infância como dever do Estado, impondo a necessidade de políticas públicas que favoreçam a conciliação entre a maternidade e a vida profissional.

A centralidade do trabalho na vida humana ultrapassa sua função econômica e instrumental. Conforme observa Ferrito (2021), reduzi-lo à lógica de mercado,

como simples fator da equação entre oferta e demanda, é insuficiente para compreender sua complexidade enquanto fenômeno social. O trabalho constitui também um espaço fundamental de pertencimento e reconhecimento, sendo vetor de inserção do indivíduo na vida política, social e afetiva.

Nesse contexto, a interpretação das normas de licença-maternidade deve respeitar o princípio da proteção integral à maternidade e à infância, reconhecendo que a equidade de gênero exige medidas concretas para garantir que mulheres não sejam penalizadas em suas trajetórias profissionais pelo fato de serem mães. Essa proteção deve se estender não apenas ao período gestacional e de lactação, mas também durante toda a progressão na carreira, garantindo que a maternidade não se torne um fator de limitação ou de desvantagem competitiva no ambiente de trabalho (Ferrito, 2021).

Assim, ao se alinhar com princípios constitucionais e internacionais, o ordenamento jurídico brasileiro busca assegurar que a proteção à maternidade seja efetiva e que a igualdade material seja garantida não apenas na teoria, mas também na prática. Esse compromisso reforça a necessidade contínua de políticas públicas que assegurem a permanência e o crescimento profissional das mulheres no serviço público e no mercado de trabalho, consolidando um ambiente institucional mais justo e equitativo (Gonçalves, 2020).

Como pontua Ferrito (2021), o Direito tem buscado atuar com firmeza através da celebração de tratados e convenções internacionais, garantindo proteção contra discriminações de gênero no ambiente de trabalho. No entanto, tais medidas não foram suficientes para desconstruir a realidade de que mulheres continuam sendo prejudicadas profissionalmente pelo simples fato de serem mulheres. Sobre o tema, assim se manifesta a autora:

[...] A celebração de tratados e convenções internacionais estabelecendo a igualdade entre os sexos, a elaboração de leis visando tutelar o trabalho da mulher, nos momentos de riscos, como a licença-maternidade, por exemplo, e até mesmo as ações afirmativas não se mostraram suficientes para desconstruir essa dura constatação: mulheres são prejudicadas em suas carreiras pelo simples fato de serem mulheres (Ferrito, 2021, p. 23).

Assegurar a equidade de gênero no mercado de trabalho e, em particular, nas carreiras jurídicas, demanda mais do que a mera formalização de direitos, exigindo a superação de barreiras estruturais e a transformação de práticas institucionais que,

ainda hoje, reproduzem desigualdades historicamente consolidadas (Ferrito, 2021; Biroli, 2018). De acordo com as autoras, é imprescindível a adoção de políticas institucionais efetivas que não apenas reconheçam, mas também eliminem as barreiras estruturais que limitam a participação feminina em condições de igualdade com os homens. No âmbito do Poder Judiciário, esse desafio se revela ainda mais complexo, pois a cultura organizacional e a enraizada divisão sexual do trabalho impõem entraves adicionais à ascensão profissional das mulheres, sobretudo daquelas que enfrentam o desafio de conciliar a maternidade com suas responsabilidades funcionais.

Dessa forma, garantir que as mulheres tenham condições adequadas para desenvolver suas funções no Judiciário passa pelo reconhecimento das especificidades que envolvem a maternidade e suas repercussões na trajetória profissional. De acordo com Diotto e Costa (2023, p. 12):

[...] A promoção da igualdade formal e material nas relações entre os gêneros é fundamental para garantir que os direitos das mulheres sejam efetivamente respeitados e promovidos, especialmente considerando as realidades enfrentadas por aquelas que são mães e atuam nas carreiras jurídicas.<sup>2</sup>

Nesse sentido, a análise da equidade de gênero no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) deve ir além da mera aferição quantitativa da presença feminina em seus quadros. É fundamental examinar a existência e a efetividade das políticas institucionais voltadas à promoção de um ambiente que favoreça não apenas a permanência das magistradas e servidoras, mas também a equidade de oportunidades para a sua ascensão funcional. A maternidade, nesse contexto, não pode ser um fator limitador da trajetória profissional das mulheres, tornando essencial a avaliação das iniciativas adotadas para mitigar desigualdades e garantir que a carreira no Judiciário seja compatível com as demandas da vida familiar.

---

<sup>2</sup> DIOTTO, Nariel; COSTA, Marli Marlene Moraes da. Repensando a justiça social a partir de Nancy Fraser: a concepção de uma justiça de gênero frente a ofensiva neoliberal. E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH, Belo Horizonte, v. 16, n. 2, p. 1-22, dez. 2023. Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index.file:///C:/Users/juiz/Downloads/3643-12565-1-PB-1.pdf>, Acesso em: 27.02.2025.

### 2.1.2 Divisão sexual do trabalho e barreiras de gênero nas carreiras jurídicas

A divisão sexual do trabalho é um dos principais fatores que estruturam as desigualdades de gênero na sociedade (Hirata; Kergoat, 2007). Trata-se de um entendimento crítico que aborda as desigualdades sistemáticas entre homens e mulheres, articulando não só a distribuição do trabalho remunerado, mas também a do trabalho não remunerado, o que foi uma das premissas centrais levantadas pelo movimento feminista a partir dos anos 1970.

Essa divisão não decorre de diferenças biológicas, mas de relações sociais de sexo que organizam o trabalho em torno de princípios de separação e hierarquização. Conforme Ferrito (2021), essa separação dos espaços sociais designou historicamente às mulheres o âmbito doméstico como seu local de atuação, atribuindo-lhes, de forma naturalizada, as funções de cuidado e reprodução, enquanto aos homens couberam os deveres associados à economia e à política no espaço público. Tal arranjo reforça a desigualdade de gênero ao impor às mulheres uma série de atribuições gratuitas, supostamente oriundas de uma natureza voltada ao cuidado do outro.

A própria distinção entre público e privado, ou entre o doméstico e o político, é revelada como construção ideológica, sustentada por uma visão masculina que atribui significados distintos a partir de diferenças que não se fundam na natureza, mas sim em convenções sociais (Ferrito, 2021). Nesse sentido, o conceito liberal de esfera doméstica, na qual o poder do Estado seria limitado para preservar a intimidade dos indivíduos, contribui para a manutenção de desigualdades estruturais, na medida em que as dinâmicas de opressão no ambiente doméstico permanecem, e continuam a permanecer, fora do alcance da tutela estatal.

No campo do Judiciário, o conceito de teto de vidro (*glass ceiling*), expressão cunhada em 1978 pela consultora de gestão Marilyn Loden, durante um discurso em Nova York, descreve as barreiras invisíveis que dificultam a ascensão das mulheres a cargos de maior prestígio, mesmo quando possuem qualificação e experiência equivalentes às dos homens. Essas barreiras são observadas, por exemplo, na sub-representação feminina no movimento associativo, nos Tribunais Superiores e nos cargos de alta gestão da magistratura, sendo particularmente evidentes, nesse

último aspecto, na Justiça Comum, em que a progressão para instâncias superiores ainda se dá, majoritariamente, por homens.

Reconhecendo essa realidade e buscando mitigar seus efeitos, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu ação afirmativa com vistas a fomentar a presença feminina nos tribunais, destacando-se a Resolução CNJ nº 525/2023, que estabelece regras para ampliar o acesso de magistradas aos tribunais de segundo grau. Essa iniciativa reflete um esforço institucional para superar a desigualdade de gênero na magistratura, garantindo que mulheres altamente qualificadas tenham maiores oportunidades de ascensão, contribuindo para a equidade e para a efetiva representatividade no sistema de justiça.

Abordando de maneira mais específica a Justiça do Trabalho, o relatório Justiça em Números 2024 (referente ao ano-base, 2023), produzido pelo Conselho Nacional de Justiça, demonstra que esse ramo do Poder Judiciário apresenta a maior proporção de magistradas entre os segmentos do Judiciário. Nesse sentido, na comparação entre os ramos do Judiciário, apenas a Justiça do Trabalho, com quadro de magistradas igual a 39,7%, possui índice superior à média nacional de 36,8%. Ao contrário, nos Tribunais Superiores (23,2%); na Justiça Militar Estadual (22,2%); na Justiça Federal (31,3%); e na Justiça Eleitoral (32,9%), os índices são abaixo da média nacional.<sup>3</sup>

Abordando de forma específica a magistratura, uma presença feminina mais expressiva na Justiça do Trabalho, em comparação com outros segmentos do Judiciário, sugere um ambiente potencialmente mais acessível para mulheres. No entanto, embora a presença numérica seja inegavelmente relevante, esta, por si só, não garante a efetiva equidade de gênero. Importa pontuar, ainda, que o crescimento profissional das mulheres que integram o Poder Judiciário não depende unicamente do ingresso na carreira, mas envolve também a efetividade das políticas de apoio e a superação de barreiras que limitam a plena participação e a progressão das mulheres em suas carreiras (Gonçalves, 2020).

A dificuldade de ascensão profissional feminina no Judiciário pode ser atribuída a uma série de fatores estruturais que restringem a progressão das mulheres na carreira. Entre eles, destacam-se a exigência de dedicação integral e a ampla disponibilidade para remoções e promoções, o que pode representar um

---

<sup>3</sup> <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf>, Acesso em 26.02.2025.

obstáculo significativo para aquelas que desempenham também o papel de cuidadoras.

Além disso, a ausência de redes institucionais de suporte às magistradas com filhos pequenos e a resistência, ainda presente, à implementação de mecanismos de flexibilização para gestantes e lactantes geram uma sobrecarga de trabalho que, na prática, penaliza as mulheres que conciliam a maternidade com o exercício da magistratura ou da carreira pública. No entanto, é importante reconhecer que essa é uma área que tem apresentado progressos institucionais, com avanços normativos e medidas voltadas à equidade de gênero no Judiciário, ainda que desafios persistam (Conforti, 2024).

A dificuldade de conciliar a maternidade com as exigências profissionais no âmbito do Judiciário evidencia a desvalorização histórica das atividades de cuidado, que ainda são tratadas como responsabilidade privada das mulheres. Segundo Hirata (2021), o trabalho do cuidado e o trabalho produtivo estão intimamente interligados, uma vez que o cuidado não apenas envolve a reprodução da força de trabalho, mas também a manutenção da vida social, o que transforma essas atividades em parte essencial da reprodução social.

Essa compreensão desafia a separação tradicional entre trabalho produtivo e reprodutivo, enfatizando que ambos são fundamentais para a estrutura e funcionamento da sociedade. De acordo com a autora, a ausência de políticas institucionais que reconheçam essa centralidade contribui para a sobrecarga emocional e profissional vivenciada pelas mulheres no exercício da maternidade.

Diante desse cenário, mostra-se relevante uma análise aprofundada da divisão sexual do trabalho e seus reflexos na estrutura do TRT6, a fim de identificar os desafios específicos enfrentados por magistradas e servidoras e avaliar de que forma as políticas institucionais podem ser aprimoradas para garantir maior equidade de oportunidades.

A superação dessas barreiras passa não apenas pela implementação de medidas de suporte direto às mulheres na magistratura, mas também pela transformação da cultura organizacional, de modo a favorecer um ambiente mais inclusivo e igualitário, capaz de assegurar a progressão funcional feminina, sem que, como já dito, a maternidade se torne um fator limitador nas suas trajetórias profissionais.

### **2.1.3 O impacto da maternidade na trajetória profissional das mulheres**

A maternidade é frequentemente apontada como um fator que amplifica as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Segundo Biroli (2018), a cultura organizacional ainda tende a associar a maternidade à redução da produtividade ou a um menor comprometimento profissional, o que pode resultar em prejuízos para a progressão profissional das mulheres.

Essa associação revela-se ainda mais injusta quando se considera que, historicamente, a maternidade foi definida a partir de uma divisão sexual do trabalho que sobrecarregou as mulheres e restringiu sua participação em outras esferas da vida, inclusive na profissional. Conforme destaca Biroli (2018), a responsabilização quase exclusiva das mulheres pelos cuidados com os filhos transformou a maternidade em um fator de vulnerabilidade. A dedicação desigual de tempo e energia se desdobra em maiores dificuldades para as mulheres no exercício do trabalho remunerado e impõe restrições à sua inserção em dimensões públicas da vida, como a política e a própria vida profissional. Assim, segundo a autora, a maternidade, tal como socialmente estruturada, reduz a autonomia individual e coletiva das mulheres, limitando suas escolhas e possibilidades de desenvolvimento.

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno que vem ganhando destaque nas últimas décadas, refletindo transformações sociais e econômicas significativas. No entanto, a maternidade continua a ser um fator que influencia suas trajetórias profissionais. As consequências da maternidade sobre a vida laboral das mulheres não apenas afetam suas decisões de carreira, mas também evidenciam as dificuldades estruturais e sociais que tornam difícil a conciliação entre o trabalho e a família (Trentini et al., 2011). Nesse contexto, é essencial compreender como políticas públicas podem mitigar esses desafios e dar suporte às mulheres em suas atividades profissionais e maternas.

Esses desafios, frequentemente decorrentes de imposições estruturais em vez de escolhas individuais, evidenciam a necessidade de um sistema sólido de políticas sociais e familiares. Medidas eficazes devem assegurar a participação equilibrada de ambos os pais no mercado de trabalho e na vida familiar, de modo a

evitar que as mulheres sejam compelidas a optar entre a continuidade e a progressão de suas carreiras ou a criação de seus filhos (Meulders et al., 2007).

No setor público, embora exista uma relativa estabilidade e previsibilidade nos direitos, desafios persistem, especialmente no que tange à concorrência por promoções, remoções e ocupação de cargos de liderança, além da necessidade de conciliar as exigências do trabalho com as responsabilidades familiares (Gonçalves, 2020). Esses desafios não se limitam apenas ao exercício da profissão, mas já se manifestam desde o ingresso na carreira, como demonstram normativas recentes voltadas à proteção da maternidade em estágios iniciais da vida funcional.

Nesse contexto, destaca-se a Recomendação nº 83/2021, do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), que reconhece a necessidade de condições diferenciadas para gestantes e lactantes em concursos públicos, estágio probatório e no exercício de suas funções institucionais. A norma prevê, por exemplo, a possibilidade de realização de provas orais de forma remota para candidatas grávidas a partir da 28ª semana de gestação, gestantes de risco, puérperas e lactantes, garantindo que a maternidade não represente um obstáculo ao acesso às carreiras públicas. Além disso, assegura a manutenção da licença-maternidade para aquelas que tomarem posse durante esse período, evitando que haja prejuízos decorrentes dos rigores burocráticos característicos dessa fase.<sup>4</sup>

Outro avanço importante estabelecido pela recomendação é a possibilidade de trabalho remoto para membros e servidoras lactantes por até seis meses após o término da licença-maternidade, sempre que compatível com as atribuições da função. Nos casos em que o teletrabalho não seja viável, a normativa sugere a adoção de jornada reduzida, de modo a permitir a conciliação entre as responsabilidades profissionais e maternas. Tais medidas se alinham às diretrizes já estabelecidas no Poder Judiciário, demonstrando uma tendência mais ampla de reconhecimento da maternidade como um fator que demanda suporte institucional estruturado e contínuo.

A inclusão dessas diretrizes no Ministério Público reforça que os desafios enfrentados pelas mulheres em razão da maternidade não se restringem a um segmento específico do serviço público, mas perpassam diferentes carreiras jurídicas, exigindo políticas públicas integradas. Além disso, evidencia que a

---

<sup>4</sup> <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/CDDF/Recomendao-n-83-2021.pdf>. Acesso em 25.03.2025.

proteção à maternidade deve ser considerada não apenas no decorrer da trajetória profissional, mas desde o ingresso na carreira, garantindo que a equidade de gênero seja promovida de forma ampla e contínua.

Nesse sentido, a necessidade de medidas institucionais voltadas à proteção da maternidade no serviço público se torna ainda mais evidente e impositiva no Poder Judiciário, onde, apesar dos avanços na participação feminina, barreiras estruturais continuam a influenciar as oportunidades de progressão profissional (Conforti, 2024).

A relação entre maternidade e ascensão na carreira não se restringe aos desafios individuais enfrentados pelas mulheres, mas reflete padrões institucionais e culturais que ainda associam a maternidade a uma possível redução da produtividade e do comprometimento profissional (Ferrito, 2021). Essa percepção, por sua vez, impacta a distribuição de oportunidades e as chances de promoção para cargos de maior prestígio e poder decisório.

Compreender como as instituições enfrentam esse fator é essencial para avaliar se as políticas de equidade de gênero adotadas no Poder Judiciário têm sido efetivas ou se, na prática, continuam a reproduzir desigualdades estruturais preexistentes. Como apontado por Federici (2017), as mulheres, ao integrarem a mão de obra assalariada, enfrentam não apenas a pressão para garantir igualdade de oportunidades, mas também a necessidade de conciliar suas obrigações profissionais e maternas.

Cabe destacar que os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho não são exclusivos do serviço público ou da magistratura, mas refletem um problema estrutural do país. Um estudo realizado por Rios-Neto e Pinto (2016) intitulado “Mulheres perdem trabalho após terem filhos” analisou a trajetória de emprego das mulheres antes e depois da licença-maternidade, utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 47 (quarenta e sete) meses antes até 47 (quarenta e sete) meses após a licença-maternidade. Os resultados evidenciaram que há uma queda imediata na taxa de emprego das mães ao término da licença-maternidade, sendo que, após 24 meses, quase metade delas deixam o mercado de trabalho, na maioria das vezes por iniciativa do empregador.

Além disso, a pesquisa aponta que os impactos não se apresentam de forma homogênea, vez que esse quadro afeta com maior intensidade as mulheres com

menor nível educacional. O estudo ainda identificou que a licença-maternidade de 120 dias não tem sido suficiente para garantir a permanência das mães no emprego, sugerindo que políticas complementares, a exemplo da ampliação da oferta de creches, podem ser mais eficazes para assegurar a permanência dessas trabalhadoras em seus postos de trabalho (Rios-Neto; Pinto, 2016).

Os achados dessa pesquisa reforçam a necessidade de implementação de políticas institucionais que não apenas garantam os direitos das mães no período da licença, mas que favoreçam sua permanência e desenvolvimento profissional em longo prazo.

A desigual divisão sexual do trabalho impacta significativamente a trajetória profissional das mulheres, impondo uma série de desafios que dificultam sua ascensão e permanência no mercado de trabalho (Hirata; Kergoat, 2007). A sobrecarga de responsabilidades familiares frequentemente resulta na redução das oportunidades de progressão na carreira, uma vez que as mulheres enfrentam maiores dificuldades para assumir cargos de liderança ou funções que demandam maior disponibilidade. Além disso, a limitação do tempo para capacitação e desenvolvimento profissional muitas vezes contribui para a estagnação funcional, dificultando o aprimoramento de competências e a ampliação das possibilidades de crescimento.

Outro obstáculo relevante é a persistência de preconceitos quanto à capacidade feminina de equilibrar responsabilidades profissionais e familiares, o que pode levar à desvalorização de seu desempenho e restringir seu acesso a posições estratégicas. Soma-se a isso a distribuição desproporcional das cargas de trabalho, que impõe às mulheres um esforço maior para alcançar níveis de produtividade equivalentes aos dos homens, especialmente em ambientes laborais que desconsideram as especificidades da maternidade e a necessidade de maior flexibilidade (Ferrito, 2021; Biroli, 2018). Essa dinâmica perpetua um ciclo de desigualdade que compromete a equidade de gênero no mercado de trabalho, tornando imprescindível a adoção de políticas institucionais que promovam um ambiente mais justo e inclusivo.

O artigo “Entre Voltas e (Re)voltas: um Estudo sobre Mães que Abandonam a Carreira Profissional” (Emídio; Castro, 2021) investigou como as dificuldades de conciliação entre maternidade e trabalho impactam as decisões profissionais das

mulheres. O estudo demonstra que a maternidade, no contexto profissional, muitas vezes implica a renúncia temporária das aspirações individuais e profissionais das mulheres, uma vez que elas passam a priorizar o cuidado com os filhos e a organização do núcleo familiar. Segundo os autores, a maternidade se mostra como um sacrifício dos desejos femininos em função de um ‘bem maior’, que é a educação e o cuidado com os filhos, e evidencia o lugar e o valor da mulher na divisão sexual do trabalho (Emídio; Castro, 2021).

Esse fenômeno é especialmente perceptível no setor privado, onde a ausência de mecanismos de proteção eficazes e a insegurança quanto à estabilidade no emprego frequentemente resultam na saída definitiva ou temporária das mulheres do mercado de trabalho. Entretanto, no setor público, embora as mulheres contem com direitos protegidos por normativas específicas, os desafios assumem outra configuração (Gonçalves, 2020). A maternidade, nesse contexto, não se traduz necessariamente em um afastamento da carreira, mas pode resultar em entraves à progressão profissional, à medida que as exigências da função pública, somadas à sobrecarga da jornada dupla, tornam a ascensão funcional mais distante.

Assim, se no setor privado o risco da perda do emprego ou a dificuldade de reinserção profissional se impõe como um dos principais obstáculos para as mães trabalhadoras, no serviço público a barreira se manifesta, sobretudo, na estrutura rígida de organização do trabalho, na escassez de políticas de flexibilização e no impacto da maternidade na percepção de disponibilidade profissional (Movimento Pessoas à Frente, 2024)<sup>5</sup>. Essas diferenças evidenciam a necessidade de um olhar atento e diferenciado para as políticas públicas voltadas à equidade de gênero em ambas as esferas, garantindo que a maternidade não seja um fator de desigualdade, mas sim um aspecto devidamente contemplado nas políticas institucionais de suporte às mulheres trabalhadoras.

A influência da maternidade na trajetória profissional das mulheres tem sido amplamente debatida na literatura acadêmica, com estudos que buscam compreender os impactos dessa experiência tanto na vida profissional quanto nas

---

<sup>5</sup> MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. Mulheres no serviço público brasileiro: recomendações para o acesso, ascensão e permanência nos cargos de liderança. 2024. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/11/mulheres-no-servico-publico-brasileiro-recomendacoes-para-o-acesso-ascensao-e-permanencia-nos-cargos-de-lideranca.pdf>. Acesso em: 25.02.2025.

dinâmicas organizacionais. Em uma revisão da literatura intitulada “Maternidade e trabalho”, pesquisadores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Trentini *et al.*, 2011) analisaram 34 artigos científicos, selecionados a partir de rigorosos filtros de pesquisa, classificando-os em duas grandes categorias: (i) o impacto da maternidade no trabalho e (ii) o impacto do trabalho na maternidade.

Na primeira categoria, composta por 22 artigos, foram analisadas as formas pelas quais as demandas da maternidade influenciam a trajetória profissional das mulheres. Os autores identificaram, ainda, duas subcategorias que auxiliam na organização das variáveis investigadas: (i) fatores associados ao contexto pessoal e social da mãe e (ii) fatores associados ao próprio ambiente de trabalho e sua estrutura organizacional. Dentre os aspectos destacados, a revisão evidenciou que o regime de trabalho é um fator decisivo para as escolhas profissionais das mulheres, sendo frequentemente abordado na literatura como um elemento que influencia a permanência, a ascensão e a satisfação das mães no mercado de trabalho. Esse impacto não se restringe às carreiras públicas, mas também se reflete no setor privado, onde a falta de políticas institucionais de suporte frequentemente leva ao abandono ou à modificação das trajetórias profissionais femininas (Trentini *et al.*, 2011).

O estudo também revela um deslocamento do entendimento sobre a responsabilidade da maternidade, que historicamente foi confinada ao âmbito privado, sob a responsabilidade exclusiva das mulheres e de suas famílias, para um reconhecimento gradativo de que o cuidado com as crianças deve ser compreendido como uma questão coletiva e socialmente compartilhada (Trentini *et al.*, 2011). Como aponta Biroli (2018, p. 101), ao analisar a família e a maternidade em instituições, normas e valores:

[...] a defesa de benefícios para as gestantes, de acolhimento a gestantes e mães com bebês que dele necessitassem e de licença remunerada para as trabalhadoras contrapunha-se à visão de que a gravidez e maternidade eram problemas de cada mulher ou das unidades familiares [...].

Esse deslocamento conceitual, conforme analisado pela autora, contribuiu para a progressiva coletivização da responsabilidade pelo cuidado, afastando a perspectiva de que o suporte à maternidade deveria se restringir à esfera familiar.

Entretanto, apesar dos avanços normativos e institucionais, as desigualdades de gênero no mundo do trabalho persistem, em parte devido à estruturação histórica das identidades de gênero e dos espaços que homens e mulheres tradicionalmente ocupam na sociedade. Como argumenta Biroli (2018, p. 95):

[...] A distinção entre as duas esferas organiza-se em um processo histórico e político no qual as identidades de gênero foram produzidas como papéis, comportamentos e limites. A domesticidade se transformaria nos séculos seguintes, sem que fosse superada a conexão entre a valorização social das mulheres e o universo doméstico familiar. Seu trânsito em espaços não domésticos (profissionais, políticos) encontra hoje menos barreiras, mas ainda é desigual [...].

Essa construção histórica tem reflexos diretos nas carreiras públicas e privadas, ainda que os desafios enfrentados nesses dois âmbitos assumam configurações distintas. Como restou demonstrado, enquanto as mulheres na iniciativa privada enfrentam maior vulnerabilidade trabalhista, podendo ser demitidas ou preteridas para promoções, no setor público os obstáculos se manifestam de maneira mais estrutural, por meio da dificuldade de conciliar a maternidade com as exigências institucionais e pela persistência de barreiras que limitam sua ascensão funcional e a ocupação de cargos estratégicos.

Mesmo nos espaços onde há maior estabilidade e proteção jurídica, magistradas e servidoras ainda se deparam com desafios institucionais que reforçam a desigualdade de gênero, demonstrando que a superação dessas barreiras exige não apenas mudanças normativas, mas também a transformação da cultura organizacional dentro das instituições públicas.

Nesse contexto, torna-se fundamental analisar como as magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) percebem esses desafios, investigando se as normativas existentes garantem um suporte adequado ou se ainda persistem lacunas institucionais que dificultam o pleno exercício da magistratura e das funções típicas das servidoras públicas durante e após a gestação. Compreender essas percepções é essencial para avaliar a efetividade das políticas adotadas e, se necessário, propor ajustes e aprimoramentos que garantam um ambiente de trabalho mais inclusivo e compatível com a realidade da maternidade no serviço público.

## **2.2 Políticas públicas e proteção à maternidade no Judiciário**

As políticas públicas desempenham um papel fundamental na redução das desigualdades estruturais e na promoção da equidade de gênero (Fernandes; Nascimento, 2018). Nesse contexto, a proteção à maternidade deve ser compreendida não apenas como um direito individual de magistradas e servidoras, mas também como uma estratégia institucional para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, eficiente e alinhado às diretrizes internacionais de direitos humanos.

A formulação de políticas voltadas à temática da maternidade no serviço público envolve a atuação de instâncias reguladoras, como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), responsáveis pela edição de normativas que visam assegurar condições adequadas às mulheres que conciliam a atividade profissional com a gestação, o parto e o período de amamentação.

Diante desse cenário, impõe-se a análise da inserção do tema da maternidade no ciclo das políticas públicas, com a finalidade de demonstrar como essa pauta vem sendo incorporada às diretrizes institucionais do Poder Judiciário e em que etapa desse processo se insere a presente pesquisa. Conforme destaca Secchi (2016), a análise de políticas públicas é uma atividade orientada à sistematização de conhecimentos e à geração de soluções aplicadas ao enfrentamento de problemas públicos, devendo articular métodos e diagnósticos que considerem não apenas a racionalidade técnica, mas também a escuta qualificada dos atores envolvidos. A produção de políticas eficazes exige, portanto, pesquisa aprofundada, participação dos destinatários e decisões baseadas em evidências, elementos indispensáveis quando se trata de assegurar a proteção integral à maternidade no ambiente institucional.

Serão também discutidos os benefícios da gestação saudável e da amamentação, à luz de fundamentos médicos, sociais e institucionais que justificam a implementação de políticas de suporte às gestantes e lactantes. Por fim, será examinado o arcabouço normativo produzido pelo CNJ e pelo CSJT voltado à proteção da maternidade, com destaque para as principais diretrizes atualmente vigentes.

### 2.2.1 Os ciclos das políticas públicas e a inserção da pesquisa

A formulação e a implementação de políticas públicas não ocorrem de forma isolada, mas seguem um processo dinâmico e estruturado em ciclos que permitem a adaptação das diretrizes às demandas sociais e institucionais. O modelo dos ciclos das políticas públicas, proposto por Hogwood e Gunn (1984), descreve o desenvolvimento de uma política como um processo contínuo, que passa por diferentes fases antes de atingir sua maturidade. Howlett, Ramesh e Perl (2009) ampliaram o modelo clássico dos ciclos das políticas públicas, enfatizando sua natureza dinâmica e interativa, incorporando fatores políticos, institucionais e sociais no processo de formulação e avaliação. Esse modelo é amplamente utilizado para analisar políticas públicas, pois permite identificar em que momento uma determinada iniciativa se encontra e quais desafios precisam ser enfrentados para garantir sua efetividade.

O primeiro estágio do ciclo consiste na identificação do problema, fase na qual uma determinada questão se torna objeto de atenção por parte das instituições responsáveis pela formulação de políticas (Secchi, 2021). No caso das políticas de proteção à maternidade no Judiciário, esse reconhecimento ocorreu a partir da percepção de que a ausência de medidas institucionais eficazes resultava em dificuldades concretas para gestantes e lactantes, comprometendo sua permanência e progressão na carreira. Uma vez identificado o problema, passa-se à fase de formulação da política, que envolve a definição das diretrizes e dos mecanismos de intervenção (Secchi, 2021).

No Brasil, dentro da temática em estudo, esse processo foi conduzido principalmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que estabeleceram normativas voltadas à proteção da maternidade no ambiente institucional.

A tomada de decisão, etapa seguinte do ciclo, refere-se à aprovação das políticas pelas instâncias competentes e à sua incorporação ao ordenamento jurídico-institucional. Com isso, inicia-se a fase de implementação, na qual as diretrizes normativas passam a ser efetivamente aplicadas nos tribunais. Esse estágio é fundamental, pois permite observar a aplicabilidade das normas no

cotidiano profissional e identificar eventuais dificuldades de operacionalização. Por fim, chega-se à etapa de avaliação e monitoramento, momento em que se analisa a efetividade da política, verificando se seus objetivos estão sendo atingidos e se ajustes são necessários (Secchi, 2021; Howlett *et al.*, 2009).

O desenvolvimento das políticas públicas também está diretamente relacionado à definição da agenda política, ou seja, à escolha dos temas que serão priorizados pelo Estado e pelas instituições em um determinado momento histórico. Como destaca Capella (2018), a agenda de políticas é composta por um conjunto de temas e problemas que são considerados relevantes em um dado período, sendo sua formulação influenciada por diferentes atores políticos, como burocratas, grupos organizados e movimentos sociais.

No caso das políticas de proteção à maternidade no Judiciário, sua inclusão na agenda institucional foi resultado da atuação de diferentes frentes, incluindo as próprias magistradas e servidoras, através das respectivas associações de classes, que reivindicaram melhores condições de trabalho, a atuação de órgãos como o CNJ e o CSJT, além do avanço dos debates sobre equidade de gênero em nível global. Dessa forma, a formulação dessas políticas não ocorreu de maneira isolada, mas dentro de um contexto mais amplo de transformação institucional, em que demandas sociais e institucionais se articularam para impulsionar mudanças normativas.

A presente pesquisa se insere, sobretudo, nessa última fase do ciclo das políticas públicas, buscando avaliar como as magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) percebem a implementação das políticas de proteção à maternidade. O estudo tem como objetivo identificar lacunas, desafios e oportunidades de aprimoramento, contribuindo para que as normativas sejam aperfeiçoadas e ajustadas às realidades institucionais. Além disso, a pesquisa também dialoga com a fase de identificação do problema, ao fornecer evidências empíricas que podem fundamentar futuras reformulações das diretrizes institucionais, garantindo que essas políticas sejam não apenas formalmente estabelecidas, mas também efetivamente aplicadas.

O estudo levanta dados e percepções que podem indicar que as políticas atuais não são suficientes ou que sua aplicação ainda encontra entraves institucionais. Essas evidências podem ser utilizadas para justificar a necessidade de reformulação ou ampliação das políticas públicas existentes. Assim, o estudo não

apenas avalia o impacto das políticas vigentes, mas também contribui para a agenda institucional ao evidenciar possíveis questões ainda não solucionadas.

A relevância dessas políticas se alinha aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especialmente ao ODS 5 (Igualdade de Gênero), que incentiva a equidade de oportunidades e a ampliação da participação feminina em espaços de poder e decisão, e ao ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes), que propõe a criação de instituições mais inclusivas, acessíveis e eficazes.

A implementação de políticas voltadas à proteção da maternidade no Judiciário contribui diretamente para esse propósito e reflete um compromisso com sua função social, uma vez que promove a equidade de gênero dentro das instituições públicas, fortalece a retenção de talentos femininos e cria condições mais justas para que as mulheres possam desempenhar suas funções sem que a maternidade represente um obstáculo à sua trajetória profissional.

A formulação e a implementação de políticas públicas não podem ser compreendidas de maneira isolada, mas devem ser analisadas dentro de um contexto mais amplo de governança pública, em que o Estado e suas instituições atuam na promoção de direitos e na criação de mecanismos que garantam a efetividade das políticas estabelecidas (Silva; Florêncio, 2011). No âmbito do Poder Judiciário, essa governança se traduz na adoção de políticas institucionais que assegurem o acesso equitativo à Justiça, a proteção dos direitos fundamentais e a implementação de medidas que promovam a equidade de gênero e a valorização do corpo de magistrados (as) e servidores (as).

Esse aspecto é ressaltado por Silva e Florêncio (2011, p. 121), ao afirmarem que:

[...] Nessa abordagem finalística, as políticas públicas cada vez mais interagem com a ideia de *governance* ou governança, conceito amplo que envolve a proteção dos direitos dos cidadãos, a base legal apropriada à busca do progresso econômico e social, as condições indispensáveis à atuação do setor empresarial [...].

Essa ideia de governança trazida pelos autores se aplica, respeitadas as particularidades, diretamente à necessidade de políticas de proteção à maternidade no Judiciário, uma vez que tais diretrizes não apenas asseguram direitos fundamentais das mulheres que atuam na magistratura e no serviço público, mas

também reforçam o papel do Estado na promoção de condições institucionais mais equitativas.

Além de garantir o direito individual das mulheres, essas medidas contribuem para o aperfeiçoamento institucional, assegurando que a Justiça do Trabalho atue de maneira cada vez mais alinhada aos princípios democráticos e aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no campo da equidade de gênero, conforme já restou apontado em linhas pretéritas. Dessa forma, a avaliação dessas políticas se torna primordial não apenas para a proteção dos direitos das mulheres no serviço público, mas também para o fortalecimento da Justiça como instituição comprometida com a governança pública, a promoção da igualdade e da eficiência administrativa.

### **2.2.2 Benefícios da gestação saudável e da amamentação: justificativa para a política pública**

Como já repisado, a formulação de políticas voltadas à proteção da maternidade deve ser entendida não apenas como uma medida para promover a equidade de gênero, mas também como uma ação de saúde pública essencial para assegurar condições adequadas para gestantes e para o desenvolvimento saudável das crianças. Estudos sobre promoção e apoio à amamentação destacam que a implementação de suporte institucional durante a gestação e o período de amamentação traz impactos positivos tanto para as mães quanto para os bebês, evidenciando a necessidade de políticas eficazes nesse âmbito que integrem ações de promoção, proteção e apoio à amamentação (Venancio *et al.*, 2023).

Ainda de acordo com Venancio *et al.* (2023), as ações institucionais de apoio às mulheres lactantes no ambiente de trabalho têm o potencial de contribuir significativamente para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente aqueles voltados à promoção da igualdade de gênero e à garantia de condições de trabalho dignas.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) recomendam que as instituições de trabalho adotem medidas que permitam um acompanhamento adequado da gestação e viabilizem a amamentação exclusiva até os seis meses de vida do bebê. O suporte à mulher trabalhadora durante esse período contribui para a redução de complicações

obstétricas, melhora dos índices de saúde neonatal e redução da incidência de doenças crônicas na criança, tais como obesidade e diabetes.

A amamentação é reconhecida como um dos fatores essenciais para a promoção da saúde materno-infantil, sendo recomendada pelas organizações de saúde como uma prática fundamental para o desenvolvimento físico e emocional da criança. Além de fortalecer o sistema imunológico do bebê, reduzindo a incidência de infecções respiratórias e gastrointestinais, a amamentação também traz benefícios diretos para a saúde da mulher, que vão além do aspecto nutricional e imunológico do leite materno (Rea, 2004).

Ainda segundo Rea (2004), a amamentação está associada à redução do risco de câncer de mama e ovário, além de contribuir para a recuperação pós-parto, auxiliando na involução uterina e na diminuição do sangramento pós-natal. Outro fator relevante é o impacto positivo na construção do vínculo afetivo entre mãe e filho, fortalecendo a interação emocional e proporcionando segurança e conforto ao bebê nos primeiros meses de vida. Assim, a proteção da amamentação no ambiente de trabalho, por meio de medidas institucionais que garantam tempo e espaço adequados para que a lactante possa seguir com essa prática, não se limita a um direito da mulher trabalhadora, mas se insere em um contexto mais amplo de saúde pública e desenvolvimento infantil, justificando a adoção de políticas que favoreçam sua continuidade no Poder Judiciário e em outras esferas do setor público.

A criação de espaços de apoio à amamentação dentro dos tribunais, por exemplo, representa uma iniciativa relevante para garantir a continuidade da amamentação, sem comprometer o retorno ao trabalho da magistrada ou servidora. Essa prática favorece a permanência das mulheres no ambiente de trabalho, proporcionando condições mais adequadas para que possam seguir com a amamentação sem interrupção precoce, em nítido prejuízo do desenvolvimento saudável do filho ou filha (Venancio; Silva, 2023; Rea, 2004).

O desmame precoce está frequentemente relacionado à dificuldade enfrentada pelas mães em equilibrar suas responsabilidades profissionais com as exigências da maternidade. A falta de ambientes adequados para a amamentação, bem como para a ordenha do leite, emerge como um dos fatores mais significativos que contribuem para a interrupção prematura do aleitamento materno (Nass et al., 2021; Andrade; Pessoa; Donizete, 2018). Essa realidade pode levar as mães a

adotarem práticas alimentares alternativas, resultando em consequências danosas para a saúde infantil.

A implementação dessas estruturas nos tribunais trabalhistas, embora seja uma iniciativa positiva, ainda não está universalizada, configurando-se como uma meta institucional relevante a ser ampliada. A padronização dessa política poderia garantir que magistradas e servidoras de diferentes regiões tenham acesso a condições equitativas para exercerem sua função, sem comprometer a saúde das suas crianças.

Além dos benefícios diretos para a saúde materno-infantil, as políticas de proteção à maternidade geram impactos sociais e institucionais significativos. Mulheres que recebem suporte adequado durante esse período necessariamente apresentarão maior satisfação profissional, menor absenteísmo e melhores índices de produtividade (Venancio; Silva, 2023; Trentini *et al.*, 2011).

Crianças que foram amamentadas e que receberam cuidados adequados nos primeiros anos de vida tendem a apresentar, a longo prazo, um desempenho escolar superior e um desenvolvimento cognitivo mais robusto (Goldani, 2003). Esse fenômeno é frequentemente atribuído a uma série de fatores interligados. Primeiramente, a amamentação fornece nutrientes essenciais e substâncias bioativas que são cruciais para o desenvolvimento cerebral nas fases iniciais da vida (Jain *et al.*, 2002). Além disso, a interação emocional e o vínculo criado através da amamentação podem influenciar positivamente aspectos comportamentais e sociais que são fundamentais para o aprendizado e o sucesso escolar.

Portanto, é crucial considerar a amamentação e os cuidados adequados como elementos centrais na promoção do desenvolvimento humano a longo prazo, enfatizando a necessidade de políticas públicas que incentivem práticas de amamentação e suporte parental nos primeiros anos de vida (Goldani, 2003).

Dessa forma, a implementação de políticas institucionais que assegurem suporte adequado para gestantes e lactantes deve ser vista como uma estratégia de desenvolvimento humano e social, garantindo que magistradas e servidoras possam exercer suas funções sem comprometer sua saúde e a de seus filhos e filhas.

### **2.2.3 Normativas sobre proteção à maternidade**

A formulação de políticas públicas voltadas à proteção da maternidade no âmbito do Judiciário Trabalhista tem sido conduzida, prioritariamente, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). A atuação desses órgãos é essencial para a construção de um sistema de Justiça mais inclusivo e equitativo, garantindo que magistradas e servidoras tenham condições adequadas para conciliar suas responsabilidades profissionais e maternas.

Os conselhos funcionam como indutores de políticas públicas, estabelecendo diretrizes que orientam os tribunais regionais na adoção de medidas institucionais mais amplas. Muitas vezes, essas políticas são impulsionadas pela atuação do movimento associativo, que encaminha ao CNJ e ao CSJT demandas coletivas baseadas nas preocupações mais urgentes da categoria (Cerutti, 2022). A proteção à maternidade é um desses temas, frequentemente levantado por entidades representativas que buscam garantir melhores condições de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes.

Além das normativas editadas pelo CNJ e pelo CSJT voltadas à proteção à maternidade no âmbito do Poder Judiciário, o contexto normativo nacional tem avançado na implementação de políticas públicas mais amplas para garantir melhores condições de trabalho para mulheres. A Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, estabelece uma série de diretrizes para a promoção da equidade de gênero no ambiente profissional, incluindo incentivos à flexibilização da jornada de trabalho para mães de crianças pequenas, estímulo ao teletrabalho e ampliação das licenças parentais.

Essa legislação reforça o reconhecimento do impacto da maternidade na trajetória profissional das mulheres e destaca a necessidade de medidas concretas para garantir sua permanência e progressão na carreira. Seu impacto vai além do setor privado, pois orienta boas práticas que podem ser replicadas no serviço público, demonstrando-se que a proteção à maternidade não é um tema isolado no Judiciário, mas uma política pública transversal, que abrange todos os setores.

A relevância dessa temática no Poder Judiciário está alinhada a um esforço mais amplo de governança institucional e de fortalecimento da equidade de gênero, inserindo-se no contexto da Agenda 2030 da ONU, especialmente no que tange aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e 16.

Nesse sentido, o CNJ desempenha um papel central na formulação e implementação de políticas institucionais. Segundo Silva e Florêncio (2011), o papel relevante do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) no planejamento e na implementação de políticas judiciárias é amplamente reconhecido, pois sua razão de ser institucional está relacionada à concepção de um sistema de justiça nacional como uma estrutura integrada.

Assim, o órgão não apenas regula e fiscaliza a atuação do Judiciário, mas também define estratégias voltadas à melhoria da governança do sistema de Justiça. A proteção à maternidade se insere, portanto, como uma política institucional que não apenas assegura direitos individuais das magistradas e servidoras, mas também fortalece a eficiência da administração da Justiça ao proporcionar um ambiente de trabalho que favoreça a permanência e a valorização dos talentos femininos (Conforti, 2024).

Dentre as principais normativas do CNJ voltadas à equidade de gênero, destaca-se a Resolução CNJ nº 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Essa resolução reconhece a necessidade de ampliar as condições institucionais para garantir a equidade de gênero, estabelecendo diretrizes que visam promover a igualdade de oportunidades na magistratura e no quadro de servidores do Judiciário. Além disso, impõe aos tribunais a adoção de medidas concretas para aumentar a presença feminina nos espaços decisórios e garantir a criação de políticas de conciliação entre a vida profissional e familiar.

Outro marco importante foi a edição da Resolução CNJ nº 525/2023, que estabeleceu ações afirmativas para ampliar o acesso de magistradas aos tribunais de segundo grau. Essa medida busca mitigar os impactos da cultura organizacional historicamente masculina que permeia o Judiciário e reduzir as barreiras invisíveis à ascensão profissional das mulheres, especialmente na fase de promoção para os cargos de desembargadora.

A Resolução CNJ nº 556/2024 também representou um marco regulatório ao consolidar garantias institucionais voltadas à proteção da maternidade e da parentalidade, conferindo especial atenção às gestantes, lactantes e adotantes no Poder Judiciário. Inspirada em demandas concretas e processos administrativos que evidenciaram a necessidade de regulamentação mais robusta, a norma

regulamentou regimes especiais de trabalho para esses grupos, permitindo o teletrabalho até os 24 meses da criança e a flexibilização da jornada de trabalho durante a fase de amamentação. Além disso, ampliou a proteção aos pais adotantes e genitores monoparentais, reconhecendo a necessidade de um período de adaptação ao novo contexto familiar e garantindo equidade na concessão dos direitos parentais.

O avanço promovido por essa normativa se insere em um contexto mais amplo de governança institucional voltado à proteção da infância e da parentalidade no Judiciário. A Resolução CNJ nº 556/2024 dialoga diretamente com a Política Judiciária Nacional para a Primeira Infância, instituída pela Resolução CNJ nº 470/2022, que adota uma abordagem abrangente de proteção à infância. Essa política reconhece que gestantes e lactantes, assim como pais e mães em diferentes configurações familiares, formam um grupo com características temporárias e específicas, que justificam a concessão de condições especiais de trabalho. Dessa forma, a regulamentação proposta respeita as necessidades individuais de cada família, garantindo equidade e inclusão nas relações laborais no Poder Judiciário.

A regulamentação dessas garantias no Judiciário também reflete o compromisso institucional com a Lei nº 13.257/2016, que dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância. Essa norma estabelece diretrizes para a formulação e implementação de ações voltadas ao desenvolvimento integral da criança nos primeiros anos de vida, reforçando a importância de assegurar suporte às gestantes e aos responsáveis pelo cuidado infantil. O reconhecimento da necessidade de amparar a parentalidade não apenas contribui para o bem-estar dos profissionais do Judiciário, mas também promove um impacto positivo no desenvolvimento infantil.

Além dessas iniciativas, a Resolução CNJ nº 227/2016 regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, prevendo que as atividades dos servidores poderiam ser executadas fora de suas dependências, de forma remota. Posteriormente, essa normativa foi ampliada pela Resolução CNJ nº 298/2019, que reforçou a necessidade de adaptação da estrutura organizacional dos tribunais para garantir que o teletrabalho pudesse ser uma ferramenta eficaz na conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

No âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), diversas normativas foram editadas para regulamentar e garantir direitos fundamentais relacionados à proteção da maternidade e da infância. A Resolução CSJT nº 238/2019, por exemplo, estabeleceu diretrizes específicas para a proteção da mãe nutriz, assegurando a redução da jornada de trabalho para seis horas diárias até o último dia do mês em que a criança completar dezoito meses de vida, sem necessidade de compensação. Essa medida tem o objetivo de incentivar o aleitamento materno e promover a integração entre a mãe e a criança, reconhecendo os impactos positivos dessa interação no desenvolvimento infantil. Essa normativa fortaleceu o compromisso do CNJ com a implementação de políticas efetivas de conciliação entre maternidade e carreira e serviu de base para normativas regionais, tais como a Resolução Administrativa TRT6 nº 21/2024, que incorporou essas diretrizes ao contexto da Justiça do Trabalho da 6ª Região.

Outro avanço normativo relevante no aspecto da proteção à maternidade e à parentalidade na Justiça do Trabalho foi a Resolução CSJT nº 326/2022, que regulamenta a concessão das licenças à gestante, à adotante e a licença-paternidade para magistrados e servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Essa normativa reforça a necessidade de garantir direitos sociais fundamentais e se alinha a um conjunto de diretrizes normativas mais amplas voltadas à equidade de gênero e ao bem-estar das famílias no serviço público.

A Resolução CSJT nº 326/2022 estabelece parâmetros mais claros para a aplicação dessas licenças, promovendo maior segurança jurídica e previsibilidade na concessão desses direitos. Além disso, dialoga diretamente com a Resolução CNJ nº 321/2020, cujos fundamentos incluem o reconhecimento das licenças à gestante, à adotante e a licença-paternidade como direitos sociais assegurados pelo artigo 7º, XIX, da Constituição Federal. A normatização dessas garantias também se apoia na já referida Lei nº 13.257/2016, que consolidou princípios e diretrizes para a formulação e implementação de políticas públicas voltadas à primeira infância, reconhecendo a importância de assegurar condições adequadas para o desenvolvimento infantil nos primeiros anos de vida.

Ademais, a regulamentação do CSJT levou em consideração os dispositivos constantes nos artigos 207 a 210, da Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais. Nesse sentido, ainda, cabe destacar a

decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário nº 778.889, que teve repercussão geral reconhecida e reafirmou a necessidade de assegurar a igualdade na concessão de licenças parentais, prevendo equiparação do prazo da licença-adotante ao prazo de licença-gestante. Além disso, o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6327 também contribuiu para o fortalecimento dessa proteção, determinando que o início da licença-maternidade e do salário-maternidade se dá com a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

Assim, a Resolução CSJT nº 326/2022 representa um passo significativo na estruturação de um ambiente institucional mais inclusivo e sensível às necessidades das famílias, garantindo que magistrados e servidores da Justiça do Trabalho tenham assegurados os direitos fundamentais à licença-maternidade, à licença-adotante e à licença-paternidade. Seu alinhamento com normativas do CNJ e com a legislação constitucional e infraconstitucional reforça a importância de políticas públicas que viabilizem a conciliação entre vida profissional e familiar, promovendo maior equidade no serviço público e contribuindo para um sistema de justiça mais acessível e humanizado.

A Resolução CSJT nº 368/2023 também representou um avanço significativo na consolidação de políticas institucionais voltadas à equidade de gênero no âmbito da Justiça do Trabalho. Instituído o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, a normativa reflete o compromisso da Justiça do Trabalho com a promoção de um ambiente laboral mais inclusivo, garantindo que mulheres magistradas e servidoras tenham acesso a oportunidades equitativas de desenvolvimento profissional. Essa iniciativa se harmoniza com as diretrizes estabelecidas por organismos internacionais e pelas resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), buscando integrar ações afirmativas que reduzam desigualdades estruturais dentro do sistema.

A normativa enfatiza que a equidade de gênero deve ser promovida de maneira transversal em todas as instâncias da Justiça do Trabalho, estabelecendo mecanismos institucionais que previnam e combatam práticas discriminatórias. Para tanto, o programa orienta os tribunais regionais a adotarem medidas concretas para fortalecer a presença feminina nos espaços de poder e decisão, ampliando a

participação das mulheres em funções de liderança e garantindo que as políticas institucionais voltadas à maternidade sejam efetivamente incorporadas.

Além disso, a Resolução CSJT nº 368/2023 reforça a necessidade de monitoramento contínuo das políticas de equidade de gênero e diversidade, com a criação de Comitês Gestores Regionais responsáveis por supervisionar a aplicação das diretrizes e propor novas ações para ampliar a proteção das mulheres no ambiente de trabalho. Esses comitês têm, pois, a missão de avaliar os impactos das políticas já implementadas e sugerir ajustes para aprimorar as condições institucionais das magistradas e servidoras, promovendo a convergência entre as diretrizes do CNJ e do CSJT.

A inclusão desse programa dentro da estrutura normativa da Justiça do Trabalho também reforça o compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Dessa forma, a norma estabelece um marco na adoção de políticas públicas para o aprimoramento da equidade de gênero no Poder Judiciário, contribuindo para a construção de um ambiente institucional mais acessível e comprometido com a diversidade.

A análise desse arcabouço normativo evidencia que houve avanços significativos no campo das políticas voltadas à equidade de gênero e à proteção da maternidade no âmbito do Judiciário Trabalhista. No entanto, desafios persistem, especialmente no que diz respeito à efetividade das normas nos tribunais regionais. Muitas vezes, a existência formal daquelas não se traduz automaticamente em mudanças na cultura organizacional, sendo necessário um esforço contínuo para garantir que essas políticas sejam aplicadas de maneira ampla e eficaz.

Dessa forma, a atuação do CNJ e do CSJT na formulação de políticas de proteção à maternidade deve ser compreendida não apenas como um avanço normativo, mas como parte de um processo mais amplo de governança e modernização da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, a participação ativa do movimento associativo e o monitoramento contínuo dessas políticas são fundamentais para assegurar que as magistradas e servidoras tenham acesso a condições equitativas de trabalho.

### **3 A EVOLUÇÃO DAS NORMAS VOLTADAS À POLÍTICA DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO**

A evolução das normas voltadas à política de gênero no Poder Judiciário reflete um movimento institucional de reconhecimento das desigualdades estruturais enfrentadas pelas mulheres no ambiente jurídico, especialmente no que se refere à maternidade. A partir de normativas nacionais e internacionais, bem como da incorporação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, medidas vêm sendo adotadas para garantir maior equidade, ampliando a participação feminina em cargos de liderança e assegurando condições de trabalho mais compatíveis com a realidade da gestação e da lactação (CNJ, 2023).<sup>6</sup>

Nesse contexto, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) desempenham um papel central na formulação e indução de políticas públicas que buscam mitigar barreiras institucionais e promover um ambiente mais inclusivo. As Resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), como a Resolução nº 255/2018, a Resolução nº 525/2023 e a Resolução nº 556/2024, representam marcos normativos fundamentais na promoção da equidade de gênero no Poder Judiciário.

Além dessas iniciativas, a Resolução CNJ nº 470/2022 instituiu a Política Judiciária Nacional para a Primeira Infância, reforçando a necessidade de ações concretas que garantam a proteção integral das crianças na primeira infância e o suporte às famílias no exercício da parentalidade. Essa normativa, alinhada ao artigo 227, da Constituição Federal e ao Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016), estabelece diretrizes que vão além da proteção direta às crianças, abrangendo medidas voltadas à melhoria das condições de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes. Entre essas diretrizes, destacam-se a necessidade de criação de espaços adequados para amamentação, a adoção de flexibilização de jornada para mães e pais e a implementação de políticas que minimizem os impactos da maternidade no desenvolvimento profissional.

A inclusão da Resolução CNJ nº 470/2022 no arcabouço normativo voltado à equidade de gênero evidencia um movimento institucional que busca articular a

---

<sup>6</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Guia prático para aplicação das regras da Resolução CNJ n. 525/2023. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cn-23-12-12.pdf>. Acesso em: 31.03.2025.

proteção à infância com a garantia de direitos trabalhistas para mães magistradas e servidoras, permitindo a conciliação entre maternidade e carreira, sem prejuízos à progressão profissional (Conselho Nacional de Justiça, 2022).<sup>7</sup> Essa normativa guarda afinidade com outras regulamentações já consolidadas, como a Resolução CNJ nº 556/2024, que fortalece os direitos das magistradas e servidoras lactantes, e a Resolução CSJT nº 326/2022, que estabelece critérios para concessão de licenças-maternidade e paternidade.

Além disso, os Tribunais Regionais do Trabalho têm aprimorado suas regulamentações internas, acompanhando esse avanço normativo e implementando medidas voltadas à conciliação entre a vida profissional e a maternidade. No Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), a Resolução Administrativa nº 21/2024 representa um marco na adaptação das condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras, fortalecendo a proteção institucional à maternidade e consolidando o compromisso da Justiça do Trabalho com a equidade de gênero.

### **3.1 O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e a promoção da equidade de gênero**

A promoção da equidade de gênero no Poder Judiciário tem se consolidado por meio de um arcabouço normativo que busca corrigir desigualdades estruturais e garantir melhores condições de trabalho para magistradas e servidoras. O reconhecimento da maternidade como um fator que impacta diretamente a permanência e progressão profissional das mulheres na magistratura e no serviço público tem sido um dos eixos centrais das políticas institucionais voltadas à equidade (Gonçalves, 2020).

Normas nacionais e internacionais asseguram a proteção da maternidade, como é o caso da Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 226, estabelece que a família, base da sociedade, goza de especial proteção do Estado. No plano internacional, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica, 1969), promulgada pelo Decreto 678, de 06 de novembro de 1992, reforça, em seu artigo 19, que todas as crianças têm direito às medidas de proteção necessárias por parte da família, da sociedade e do Estado. Já a Convenção sobre a

---

<sup>7</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 470, de 18 de março de 2022. Dispõe sobre a política de atenção à primeira infância no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4712>. Acesso em 31.03.2025.

Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW, 1979), ratificada pelo Brasil, prevê, em seu artigo 11-F, que os Estados-Partes devem adotar medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego, assegurando, em condições de igualdade, a proteção à saúde e segurança no trabalho, inclusive no que se refere à salvaguarda da função reprodutiva.

Diante desse contexto normativo, torna-se imprescindível que as instituições públicas adotem um olhar inclusivo sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no exercício da maternidade, promovendo um ambiente de trabalho saudável e acolhedor. A Constituição Federal, em seu artigo 200, inciso VIII, atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) a responsabilidade de colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho. Como destaca Simm (2008, p. 58): "esse ambiente onde o trabalhador passa cerca de um terço de sua vida produtiva deve ser saudável sob todos os aspectos, de forma que nele não se produzam agressões à saúde física e psíquica". Assim, a estrutura organizacional das instituições deve proporcionar bem-estar e crescimento profissional, prevenindo o adoecimento físico e mental, sobretudo em momentos de vulnerabilidade, como a gestação e a amamentação.

A institucionalização da Agenda 2030 da ONU no planejamento estratégico do Poder Judiciário brasileiro evidencia a preocupação com a construção de um ambiente de trabalho mais igualitário. A Portaria CNJ nº 133/2018 inseriu os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nas diretrizes estratégicas do Judiciário, consolidando a Meta 9, aprovada no XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário. Nesse contexto, as políticas voltadas à proteção da maternidade estão alinhadas especialmente aos ODS 5 (Igualdade de Gênero) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes), buscando garantir a equidade no acesso e na permanência das mulheres nos espaços institucionais de poder.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) desempenham papel fundamental na construção dessas políticas institucionais, funcionando como indutores de políticas públicas voltadas à equidade de gênero (Moura; Machado; Rossi, 2022). No âmbito do CNJ, a Resolução nº 255/2018 criou a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, prevendo medidas de fomento à ascensão profissional das magistradas. A Resolução CNJ nº 525/2023 instituiu ação afirmativa para garantir a presença

feminina nos tribunais de segundo grau, reconhecendo que a equidade de gênero exige não apenas igualdade formal, mas também ações concretas para mitigar desigualdades estruturais.

A proteção da maternidade também tem sido objeto de regulamentação pelo CNJ, sendo a Resolução CNJ nº 321/2020 um marco ao estabelecer diretrizes para a concessão de licença-maternidade, licença-adotante e licença-paternidade para magistrados e servidores do Poder Judiciário. Essa normativa se alinhou ao entendimento de que a proteção à parentalidade é um direito fundamental, garantindo segurança jurídica na aplicação dessas licenças.

Em um avanço recente, a Resolução CNJ nº 556/2024 alterou a Resolução CNJ nº 321/2020 para estender esses direitos a pais ou mães, genitores monoparentais e casais em união estável homoafetiva, garantindo que a concessão das licenças se dê de maneira equitativa, independentemente da composição familiar. Essa modificação reforça a necessidade de que as políticas institucionais de apoio à parentalidade sejam abrangentes e inclusivas, reconhecendo a diversidade de arranjos familiares existentes na sociedade.

Além disso, a Resolução CNJ nº 556/2024 promoveu mudanças na Resolução CNJ nº 343/2020, ampliando as hipóteses de concessão de condições especiais de trabalho para gestantes, lactantes e pais adotantes. A partir dessa nova redação, passou-se a garantir o direito ao teletrabalho e à flexibilização da jornada até os 24 meses do lactente, permitindo que magistradas e servidoras possam equilibrar melhor suas funções laborais com as demandas da maternidade. Esse avanço normativo demonstra uma crescente sensibilidade institucional para com a realidade das mulheres no Poder Judiciário, promovendo um ambiente mais equitativo e garantindo que a maternidade não represente um obstáculo para a progressão na carreira.

A normatização dessas garantias está em sintonia com a proteção integral à maternidade e à infância prevista nos artigos 6º, 7º, inciso XX, 201, inciso II, e 227, da Constituição Federal, bem como com o Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016), que estabelece diretrizes para políticas públicas voltadas ao desenvolvimento infantil nos primeiros anos de vida.

O fortalecimento dessas políticas demonstra um avanço na estruturação de normativas que viabilizam a conciliação entre a vida profissional e as

responsabilidades familiares, assegurando que magistrados e servidores possam exercer suas funções sem comprometer o cuidado e o vínculo afetivo com seus filhos.

A uniformização dessas normas tem sido objeto de debate no movimento associativo da magistratura. O Pedido de Providências CSJT-PP nº 3352-33.2023.5.90.0000, protocolado em outubro de 2023, pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), pleiteou a regulamentação nacional das condições especiais de trabalho para magistradas lactantes, considerando a recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) de que o aleitamento materno deve ser incentivado até os dois anos da criança. Esse pleito foi atendido na já mencionada Resolução CNJ nº 556/2024, que ampliou os direitos ao teletrabalho e à flexibilização da jornada para magistradas e servidoras lactantes.

O avanço dessas normativas evidencia um processo de transformação institucional voltado à promoção da equidade de gênero no Judiciário. A adoção de condições especiais de trabalho não constitui, pois, privilégio, mas sim uma medida de justiça institucional, garantindo que a maternidade não represente um entrave à progressão profissional das mulheres no serviço público.

### 3.1.1 Resoluções CNJ nº 255/2018 e nº 492/2023: participação feminina e julgamento com perspectiva de gênero no Poder Judiciário

A Resolução CNJ nº 255/2018, já mencionada, instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, representando um marco normativo na promoção da equidade de gênero no sistema de justiça brasileiro. Essa normativa reconhece a necessidade de reduzir desigualdades históricas na magistratura, garantindo que as mulheres tenham condições equitativas de acesso, permanência e ascensão na carreira. A iniciativa se insere em um contexto global de debate sobre a participação feminina nos espaços institucionais de poder, alinhando-se aos compromissos assumidos pelo Brasil em tratados internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979) e a Agenda 2030 da ONU, especialmente no que concerne aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e 16.

A participação feminina no Judiciário recebe crescente atenção, especialmente em pesquisas que evidenciam as barreiras estruturais, culturais e institucionais que dificultam a ascensão das mulheres a cargos de liderança e decisão (Biroli, 2018; Hirata; Kergoat, 2007). Dados do Relatório Justiça em Números 2024, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça, revelam que, embora a presença feminina tenha aumentado nos quadros da magistratura, ainda há sub-representação das mulheres nos tribunais superiores e nos postos de direção. Essa realidade justifica a implementação de políticas afirmativas que busquem corrigir distorções e proporcionar igualdade de oportunidades entre magistrados e magistradas.

A Resolução CNJ nº 255/2018 estabelece diretrizes e ações concretas para incentivar a participação feminina no Poder Judiciário, como a promoção de políticas institucionais voltadas à equidade de gênero nos processos de ingresso e promoção na magistratura, o estímulo à presença das mulheres nos órgãos diretivos dos tribunais, a criação de mecanismos para o monitoramento da representatividade feminina no Judiciário e a promoção de eventos e debates sobre equidade de gênero, com o objetivo de sensibilizar magistrados, servidores e gestores sobre a importância da diversidade e da inclusão no sistema de justiça. Além disso, a normativa prevê que os tribunais devem desenvolver ações afirmativas e programas institucionais para fortalecer a presença feminina em espaços estratégicos da magistratura, garantindo que a inclusão não se limite à paridade numérica, mas que haja uma transformação efetiva na cultura institucional.

Os desafios e avanços relacionados à equidade de gênero no Poder Judiciário foram debatidos nos eventos "Mulheres na Justiça: Novos Rumos da Resolução CNJ nº 255", cujas edições resultaram na Carta de Brasília pela Igualdade de Gênero no Poder Judiciário. A primeira edição, realizada em novembro de 2022<sup>8</sup>, reconheceu a persistência de desigualdades estruturais, apesar dos avanços normativos, enfatizando a necessidade de ações afirmativas para ampliar a presença feminina nos espaços de poder. Entre os principais pontos abordados, destacam-se a sub-representação das mulheres nos tribunais superiores e nos cargos diretivos, a importância de mecanismos institucionais de monitoramento da

---

<sup>8</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário de 2023. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf>. Acesso em 25.02.2025.

equidade de gênero e a urgência de políticas voltadas ao combate à discriminação de gênero no Judiciário.

A segunda edição da Carta de Brasília, publicada em agosto de 2023<sup>9</sup>, reforçou essas demandas e propôs medidas concretas, tais como a adoção de critérios de paridade de gênero nos processos de promoção para os tribunais superiores e cargos administrativos, além da criação de diretrizes para a prevenção e enfrentamento da violência institucional contra magistradas e servidoras.

Esse documento também sugeriu o fortalecimento da formação em equidade de gênero no âmbito das escolas judiciais, garantindo que a perspectiva de gênero seja incorporada nos cursos de capacitação e formação inicial da magistratura.

Nancy Fraser (2021) argumenta que a justiça social deve transcender a dicotomia entre reconhecimento e redistribuição, sublinhando que a articulação dessas demandas é crucial. Assim, não se limita à redistribuição de recursos, mas exige também o reconhecimento das diferenças e a formulação de políticas que assegurem a participação equitativa de todos os grupos na sociedade. Essa perspectiva se revela especialmente pertinente na formulação de políticas que atendam às necessidades das mulheres no campo jurídico, pois é vital considerar tanto as questões identitárias quanto a equidade na distribuição de recursos (Fraser, 2021).

No que se refere à estrutura organizacional do Judiciário, Hirata e Kergoat (2007) ressaltam que a divisão sexual do trabalho, elemento estruturante das desigualdades de gênero, impõe desafios adicionais às mulheres no exercício de suas funções. No contexto da magistratura e do serviço público, a maternidade é frequentemente identificada como um fator limitante para a ascensão profissional, uma vez que a ausência de políticas institucionais adequadas pode gerar um ambiente de sobrecarga e desvantagem competitiva para as magistradas e servidoras. Esse cenário reforça a necessidade de ações concretas para garantir que mulheres não sejam penalizadas em sua trajetória profissional devido a responsabilidades parentais.

A Resolução CNJ nº 255/2018 busca não apenas ampliar a participação feminina, mas também transformar a cultura institucional, assegurando que a

---

<sup>9</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário de 2023. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/carta-de-brasilia-pela-igualdade-de-genero-no-poder-judiciario-de-2023.pdf>. Acesso em 25.02.2025.

magistratura reflita a diversidade da sociedade brasileira e promova um ambiente mais democrático e plural. Como observa Biroli (2018), a inclusão feminina em espaços de poder não deve ser percebida apenas como um compromisso formal, mas como um fator essencial para a consolidação da democracia e da justiça social.

Além das diretrizes estabelecidas pela Resolução CNJ nº 255/2018, a recente Resolução CNJ nº 492/2023 trouxe avanços importantes ao determinar a obrigatoriedade da adoção da perspectiva de gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário. Essa normativa busca garantir que a equidade de gênero não se limite à ocupação de cargos por magistradas, mas que a própria atuação judicial incorpore um olhar atento às desigualdades de gênero e suas interseccionalidades.

A resolução também reforça a necessidade de capacitação contínua de magistrados e magistradas em direitos humanos, gênero, raça e etnia, exigindo que os tribunais promovam cursos obrigatórios sobre essas temáticas e disponibilizem materiais educativos acessíveis. Além disso, a Resolução CNJ nº 492/2023 altera o artigo 3º, da Resolução CNJ nº 255/2018, estabelecendo, entre outras diretrizes, que o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário devem atuar de forma articulada. Dessa forma, a implementação dessas diretrizes amplia o impacto das políticas afirmativas voltadas às magistradas e servidoras, promovendo não apenas a inclusão formal, mas também a transformação cultural e institucional dentro do sistema de justiça.

Dessa forma, a Resolução CNJ nº 255/2018 iniciou um processo essencial para a equidade de gênero no Judiciário, mas seu aprimoramento se mostrou necessário diante dos desafios persistentes. A Resolução CNJ nº 492/2023 ampliou esse escopo ao integrar a perspectiva de gênero na atividade jurisdicional e estabelecer a capacitação obrigatória de magistradas e magistrados sobre direitos humanos, gênero, raça e etnia. Além disso, ao criar e articular os Comitês de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero e Incentivo à Participação Institucional Feminina, a normativa fortalece o compromisso do Judiciário com mudanças estruturais. Com essas diretrizes, o sistema de justiça avança para um modelo mais democrático e inclusivo, garantindo que as magistradas não apenas ocupem espaços de poder, mas também tenham sua experiência refletida na prática judicial.

### 3.1.2 Resolução CNJ nº 525/2023, PEC nº 52/2024 e a ação afirmativa de gênero no acesso ao 2º grau

A Resolução CNJ nº 525/2023 representou um marco significativo na promoção da equidade de gênero no Poder Judiciário, ao estabelecer uma ação afirmativa para garantir maior participação feminina nos tribunais de segundo grau. A medida, detalhada no Guia Prático para Aplicação das Regras da Resolução CNJ nº 525/2023<sup>10</sup>, estabelece listas de promoção alternadas e exclusivas para mulheres, garantindo um mecanismo concreto para corrigir a histórica desigualdade de gênero nos tribunais superiores.

Segundo essa normativa, a ação afirmativa será mantida até que seja alcançado um mínimo de 40% de desembargadoras mulheres nos Tribunais de 2º grau, evidenciando o compromisso institucional com a equidade de gênero. A norma alterou a Resolução CNJ nº 106/2010, que dispõe sobre os critérios de aferição do merecimento para promoção na magistratura, introduzindo o mecanismo de alternância nas listas de promoção por merecimento. Assim, com a inclusão do artigo 1-A, estabeleceu que, até que os tribunais alcancem o referido percentual mínimo de 40% de mulheres em suas composições, as listas para promoção por merecimento deverão alternar entre inscrições mistas e exclusivas para magistradas.

Essa medida, fundamentada na premissa de que a igualdade de gênero é um elemento essencial para o fortalecimento da democracia, buscou enfrentar os desafios estruturais que historicamente limitam a ascensão feminina dentro da magistratura. Como destacado na justificativa da norma, as desigualdades existentes entre homens e mulheres no mundo dos fatos são resultados de construções sociais, estereótipos de gênero e de papéis sociais diferenciados que há séculos sobrecarregam as mulheres e as impedem de exercer sua plena cidadania.

O impacto dessa política já pode ser observado na prática. O Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo foi o primeiro a promover uma magistrada com base na Resolução CNJ nº 525/2023, em abril de 2024. Esse e outros precedentes

---

<sup>10</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Guia prático para aplicação das regras da Resolução CNJ n. 525/2023. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-23-12-12.pdf>. Acesso em 31.03.2025.

demonstram que a política pública adotada pelo CNJ começa a produzir efeitos concretos na reconfiguração da estrutura de poder dentro do Judiciário.

Diante dessa realidade, a necessidade de conferir maior segurança jurídica e permanência a essa ação afirmativa resultou na apresentação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 52/2024<sup>11</sup>, de autoria da senadora Ana Paula Lobato (PDT-MA), em 17 de dezembro de 2024. A proposta visa alterar a Constituição Federal para garantir que mulheres e homens tenham oportunidades equitativas de acesso ao segundo grau de jurisdição. O texto da PEC adota diretrizes semelhantes às previstas na Resolução CNJ nº 525/2023, determinando que, enquanto os tribunais não atingirem a composição de, no mínimo, 40% de mulheres, as promoções por merecimento deverão seguir a alternância entre listas mistas (com homens e mulheres) e listas exclusivamente femininas.

A proposta busca promover a equidade de gênero no acesso aos tribunais de segundo grau, garantindo oportunidades mais justas para magistradas e contribuindo para a transformação do sistema de justiça. A medida pretende criar condições mais favoráveis para que as mulheres alcancem o cargo de desembargadora, promovendo maior equilíbrio na composição dos tribunais. Para isso, estabelece a necessidade de reestruturação dos critérios de promoção, determinando que os tribunais sigam a alternância entre listas mistas e exclusivamente femininas nas promoções por merecimento, até que seja atingido o percentual mínimo de 40% de mulheres.

Além de favorecer a ascensão feminina na magistratura superior, a iniciativa visa reduzir a disparidade de gênero nos cargos de decisão, fortalecendo a representatividade no Judiciário e tornando-o mais plural e alinhado aos princípios democráticos. Esse impacto vai além do próprio sistema de justiça, pois a proposta também se insere em um contexto mais amplo de avanço na consolidação da igualdade entre homens e mulheres. Ao reconhecer as desigualdades históricas que dificultam a progressão das mulheres na magistratura, a PEC reforça o compromisso constitucional com a equidade e com a valorização da diversidade nos espaços de poder.

---

<sup>11</sup> BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 52, de 2024. Modifica o art. 93 da Constituição Federal, para dispor sobre a paridade de gênero no acesso aos tribunais de segundo grau de jurisdição. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/166741>. Acesso em: 30.03.2025.

Se aprovada, a alteração constitucional consolidará uma ação afirmativa essencial para garantir um Judiciário mais inclusivo e representativo, assegurando que a igualdade de gênero se torne um princípio efetivo na estrutura institucional e contribuindo para um sistema de justiça mais democrático e acessível. Atualmente, a PEC se encontra em tramitação na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado Federal, aguardando a designação de relator.

Monteiro (2016), ao discorrer sobre ações afirmativas, destaca a concepção de justiça distributiva como fundamento dessas políticas, definindo-as como ações que se fundamentam em uma concepção específica de justiça, a justiça distributiva, estruturando-se a partir de um modelo teórico determinado e que têm como valor central, indissociável dessa concepção, o princípio da igualdade. Assim, a Resolução CNJ nº 525/2023 não se apresenta como um benefício isolado concedido às mulheres, mas sim como uma medida estruturada para promover uma divisão mais equitativa dos espaços de poder dentro do Judiciário, reduzindo barreiras históricas que dificultam a ascensão das magistradas.

A adoção dessa política se fundamenta no princípio da igualdade material, consagrado no artigo 5º, da Constituição Federal, e está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especialmente ao ODS 5 e ao ODS 16. Nesse sentido, a Resolução CNJ nº 525/2023 representa um avanço significativo no compromisso do Poder Judiciário em fomentar a equidade de gênero, promovendo a inclusão de magistradas nos tribunais de segundo grau e contribuindo para a construção de um ambiente institucional mais diverso.

Além dessa iniciativa normativa, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 52/2024 surge como um desdobramento essencial desse movimento, buscando consolidar, no próprio texto constitucional, o compromisso com a paridade de gênero no Judiciário. Ao estabelecer regras mais equitativas para a promoção das magistradas, a PEC visa garantir oportunidades mais justas de ascensão, corrigindo distorções estruturais e fortalecendo a presença feminina nos espaços de poder e decisão. Dessa forma, tanto a Resolução CNJ nº 525/2023 quanto a PEC 52/2024 se complementam no esforço de transformar a cultura institucional do Judiciário, promovendo mudanças concretas na representatividade das mulheres e na democratização dos cargos de liderança.

### **3.1.3 Resolução nº 556/2024 e o avanço na proteção da maternidade e primeira infância no Judiciário**

A Resolução CNJ nº 556/2024 representa um avanço significativo na promoção de condições laborais mais equitativas para gestantes, lactantes e pais que atuam no Poder Judiciário. A norma busca garantir direitos fundamentais associados à maternidade, paternidade e ao desenvolvimento infantil, assegurando condições adequadas para a conciliação entre trabalho e cuidado com os filhos.

Em consonância com o compromisso do Brasil com a proteção da maternidade e da primeira infância, conforme estabelecido por tratados e legislação nacional, a Resolução se alinha à Convenção 183, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), regulamentada pelo Decreto nº 10.088/2019, que garante às lactantes o direito a interrupções na jornada de trabalho para amamentação, sem prejuízo salarial. Além disso, reforça a proteção à maternidade conforme a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), promulgada pelo Decreto nº 4.377/2012, reafirmando a necessidade de medidas especiais de proteção da maternidade e de assistência adequada à gestante e à lactante.

A resolução também incorpora a recomendação da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) e da Organização Mundial da Saúde (OMS), que reconhecem que o sucesso do aleitamento materno não depende exclusivamente da mãe, mas também do amparo estatal, da sociedade e do ambiente de trabalho. Em consonância com a orientação oficial do Ministério da Saúde, que preconiza a amamentação até os 24 meses, a resolução estabelece diretrizes que possibilitam às lactantes a continuidade desse cuidado, sem prejuízo profissional. Para além da questão do aleitamento, a norma se fundamenta no Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016), que confere prioridade absoluta aos direitos da criança, determinando o dever do Estado na implementação de políticas e programas de apoio às famílias, promoção e proteção da maternidade e paternidade, bem como a adoção de medidas voltadas à nutrição adequada para o desenvolvimento infantil.

No âmbito do Poder Judiciário, a Resolução CNJ nº 556/2024 se insere na Política Judiciária Nacional para a Primeira Infância, instituída pela Resolução CNJ nº 470/2022, a qual adota uma abordagem abrangente de proteção à infância,

contemplando a atenção à gestante, aos pais, à família e à comunidade na qual estão inseridos. Dentro desse contexto, reconhece-se que gestantes e lactantes, assim como mães e pais em diferentes configurações familiares, integram um grupo com características peculiares e temporárias que justificam a concessão de condições especiais de trabalho. Dessa forma, a resolução propõe mecanismos que respeitem as necessidades individuais de cada família, independentemente de sua conformação, garantindo equidade e inclusão nas relações laborais.

Além de trazer avanços na regulamentação da proteção à maternidade e parentalidade no Judiciário, a Resolução CNJ nº 556/2024 também promove alterações substanciais em normativas anteriormente vigentes. Dentre essas modificações, destacam-se as alterações na Resolução CNJ nº 321/2020, que regula a concessão de licenças à gestante, adotante e paternidade, bem como na Resolução CNJ nº 343/2020, que trata da concessão de condições especiais de trabalho. Com essas mudanças, a Resolução 556 ampliou direitos e garantias, assegurando a pais ou mães, genitores monoparentais e casais em união estável homoafetiva o direito de usufruírem das mesmas licenças concedidas às gestantes e adotantes, promovendo maior equidade no exercício da parentalidade no serviço público.

Ademais, a Resolução consolidou a ampliação das hipóteses de concessão de regimes especiais de trabalho para gestantes, lactantes e adotantes, fortalecendo o direito ao teletrabalho e à flexibilização da jornada até os 24 meses do lactente. Esse avanço reflete um compromisso institucional com a proteção da primeira infância e a necessidade de garantir que mães e pais possam conciliar suas responsabilidades familiares e profissionais, sem que isso represente mácula à sua trajetória no serviço público.

Ao consolidar esses direitos e garantir a efetividade das normas internacionais e nacionais no âmbito do Poder Judiciário, a Resolução CNJ nº 556/2024 representa um marco na construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e sensível às necessidades da maternidade e da paternidade. O fortalecimento de políticas de apoio à primeira infância, aliado ao compromisso com a equidade de gênero e com a promoção do bem-estar das famílias, reflete uma mudança estrutural no reconhecimento do papel do Estado na proteção integral da criança e no apoio às responsabilidades parentais no contexto profissional.

### **3.2 O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e as normas de proteção à maternidade**

A atuação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) na promoção da equidade de gênero e na proteção à maternidade reflete um esforço institucional para adaptar as políticas do Judiciário Trabalhista às demandas específicas das magistradas e servidoras. Como ramo do Poder Judiciário com um percentual expressivo de mulheres em seus quadros, a Justiça do Trabalho enfrenta o desafio de formular normativas que garantam condições de trabalho inclusivas, permitindo que magistradas e servidoras conciliem suas responsabilidades profissionais e maternas sem prejuízo da ascensão profissional.

Para tanto, o CSJT desempenha um papel essencial na normatização dessas diretrizes, influenciando a governança dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e promovendo alinhamento com as recomendações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e com normas internacionais voltadas à equidade de gênero e à proteção da infância. O reconhecimento das barreiras estruturais que dificultam a ascensão feminina na magistratura e no serviço público impulsionou a formulação de políticas específicas para a proteção da maternidade, que vêm sendo progressivamente regulamentadas pelo CSJT.

A Resolução CSJT nº 176/2016 consolidou importantes garantias para a magistratura e o quadro de servidores da Justiça do Trabalho, regulamentando a concessão das licenças à gestante, à adotante e da licença-paternidade. Essa norma assegura um período de afastamento de 120 dias para magistradas e servidoras em caso de gestação ou adoção, prorrogáveis por mais 60 dias, garantindo a proteção da maternidade e a conciliação entre a vida profissional e as responsabilidades parentais. Além disso, reforça o direito à licença-paternidade, estabelecendo a possibilidade de prorrogação, contribuindo para a divisão das responsabilidades no cuidado com os filhos e promovendo um ambiente institucional mais equitativo.

A resolução também estabelece critérios para o início da licença à gestante em casos de internação hospitalar do recém-nascido e prevê proteção jurídica para magistrados e servidores em casos de adoção. Sua relevância se insere no contexto

mais amplo das políticas institucionais que visam mitigar barreiras estruturais enfrentadas por mulheres na magistratura e garantir que a maternidade não represente um obstáculo à progressão na carreira. Essa normativa dialoga diretamente com resoluções mais recentes, como a CSJT nº 326/2022, que aprimorou suas disposições e reforçou a necessidade de harmonização das diretrizes voltadas à proteção da maternidade na Justiça do Trabalho.

Entre as principais medidas normativas adotadas pelo CSJT para garantir a equidade de gênero na Justiça do Trabalho, também cabe destacar o Ato CSJT.GP nº 58/2019, que instituiu o Programa de Assistência à Mãe Nutriz na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. Essa normativa consolidou o direito à redução da jornada de trabalho das servidoras lactantes para seis horas diárias, sem necessidade de compensação, até o último dia do mês em que a criança completasse 18 meses de vida. Essa medida buscou incentivar o aleitamento materno e proporcionar maior integração entre mãe e filho nos primeiros meses de vida, alinhando-se às recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS), que indicam a amamentação como um fator determinante para o desenvolvimento infantil e a saúde materna.

Nessa linha, a Resolução CSJT nº 238/2019 reforçou a necessidade de garantir direitos específicos às mães nutrizas, promovendo políticas institucionais que assegurem suporte às servidoras lactantes na Justiça do Trabalho, garantindo que desempenhem suas funções sem comprometer a continuidade da amamentação e o desenvolvimento saudável de seus filhos.

Além disso, a proteção à maternidade no Judiciário Trabalhista foi ampliada com a Resolução CSJT nº 326/2022, que regulamenta a concessão das licenças à gestante, à adotante e licença-paternidade para magistrados e servidores da justiça do trabalho de primeiro e segundo graus. A normatização dessas garantias reforça a necessidade de assegurar direitos sociais fundamentais e se alinha a um conjunto mais amplo de diretrizes voltadas à equidade de gênero e ao bem-estar das famílias no serviço público. A normativa se harmoniza com a Resolução CNJ nº 321/2020, que reconhece a licença-maternidade, a licença-adotante e a licença-paternidade como direitos sociais previstos no artigo 7º, XIX, da Constituição Federal de 1988.

Essas regulamentações se inserem em um processo contínuo de transformação institucional, no qual o reconhecimento da maternidade como uma

questão essencial ao ambiente de trabalho busca evitar que as mulheres sejam prejudicadas profissionalmente em razão de sua condição reprodutiva (Ferrito, 2021). A uniformização das normativas sobre proteção à maternidade, promovida pelo CSJT, foi resultado de uma mobilização intensa no âmbito do movimento associativo da magistratura e do funcionalismo público, que reivindicava padronização e ampliação dos direitos parentais no Poder Judiciário.

A adoção dessas diretrizes evidencia uma mudança paradigmática na forma como a Justiça do Trabalho lida com a proteção da maternidade e da parentalidade. Ao assegurar o direito à flexibilização da jornada e à concessão de condições especiais de trabalho para gestantes e lactantes, o CSJT reforça sua atuação como agente de modernização e equidade, consolidando políticas públicas que garantem a permanência e a progressão das mulheres na magistratura e no funcionalismo público.

Essa perspectiva está refletida nos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho, que reconhecem a centralidade da proteção à maternidade como instrumento de justiça social, destacando a importância de condições laborais que respeitem a saúde física e emocional das mulheres e favoreçam a conciliação entre trabalho e cuidado (Brasil, 2024).<sup>12</sup>

### **3.3 Adoção de políticas de gênero nos tribunais trabalhistas brasileiros**

A incorporação de políticas de gênero nos Tribunais Regionais do Trabalho tem se intensificado nos últimos anos, refletindo uma transformação institucional voltada à consolidação da equidade de gênero no Poder Judiciário (CNJ, 2023)<sup>13</sup>. A preocupação com a proteção à maternidade e a busca por um ambiente de trabalho mais inclusivo têm levado os tribunais a adotarem normativas que garantam condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e

<sup>12</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho. Brasília: TST/CSJT, 2024. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf>. Acesso em: 31.03.2025.

<sup>13</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Guia prático para aplicação das regras da Resolução CNJ nº 525/2023. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-23-12-12.pdf>. Acesso em: 31.03.2025.

lactantes, em conformidade com as diretrizes nacionais e internacionais sobre o tema.

A importância dessas medidas foi reforçada com a edição da Resolução CNJ nº 343/2020, posteriormente modificada pela Resolução CNJ nº 556/2024, que garantiu a concessão de condições especiais de trabalho para gestantes e lactantes no âmbito do Judiciário, uniformizando práticas antes tratadas de forma heterogênea pelos tribunais.

No âmbito da Justiça do Trabalho, diversos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm avançado na regulamentação de normas protetivas, ampliando os direitos das magistradas e servidoras em período de gestação e lactação. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1) foi um dos pioneiros ao instituir, ainda em 2018, o Programa de Assistência à Mãe Nutriz, garantindo redução da jornada de trabalho para servidoras lactantes até que seus filhos completassem 18 meses de idade. Essa iniciativa influenciou a adoção de normativas semelhantes em outros tribunais, estabelecendo um modelo institucional de proteção à maternidade.

A partir de 2020, essa tendência se intensificou, e vários tribunais passaram a regulamentar o teletrabalho e a flexibilização da jornada para magistradas e servidoras gestantes e lactantes. No Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12), a Portaria PRESI nº 217/2023 ampliou as condições especiais de trabalho para mães, pelo nascimento ou adoção, até 24 meses após o nascimento da criança. Além disso, a norma permitiu que servidoras lactantes optassem entre a redução da jornada e a realização de teletrabalho, viabilizando a amamentação, sem prejuízo à carreira.

No Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18), a Portaria TRT18ª SCR/NGMAG nº 366/2022 trouxe um avanço importante ao prever a realização de audiências telepresenciais para magistradas lactantes lotadas como volantes regionais, permitindo a continuidade das atividades jurisdicionais sem a necessidade de deslocamentos constantes, que poderiam comprometer o aleitamento materno. Esse modelo inovador de regulamentação demonstra um esforço institucional para reduzir barreiras à participação plena das mulheres na magistratura, assegurando que a maternidade não representasse um fator de exclusão.

Dentre as iniciativas adotadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, destaca-se a recente norma instituída pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª

Região (TRT2), que reforça a proteção à maternidade ao garantir que o afastamento médico antes do parto não seja computado nos prazos da licença à gestante. Essa medida foi implementada por meio do Ato GP nº 16/2025, de 07 de março de 2025, que alterou a redação do artigo 3º, do Ato GP nº 48/2023, uniformizando a interpretação da norma e evitando prejuízos à fruição integral da licença-maternidade.

A iniciativa se alinha ao entendimento de que a proteção à maternidade e à infância deve ser conduzida de forma ampla e contínua, respeitando o direito das gestantes à preservação da saúde, sem comprometer o tempo destinado ao cuidado com o recém-nascido após o parto. A norma editada pelo TRT2 é um exemplo concreto de como os tribunais podem atuar para garantir maior segurança jurídica às magistradas e servidoras, evitando interpretações restritivas que poderiam comprometer a finalidade da licença-maternidade.

Ao justificar a edição da norma, a Presidência do TRT2 destacou a importância de assegurar que a Justiça do Trabalho não apenas julgue direitos, mas também os promova ativamente. Essa perspectiva reforça a necessidade de um olhar atento dos tribunais para a implementação de políticas que garantam equidade de gênero e compatibilização entre vida profissional e familiar, em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

A adoção de políticas institucionais dessa natureza reforça o papel dos Tribunais Regionais na construção de um ambiente mais inclusivo e equitativo, contribuindo para a consolidação de uma cultura organizacional que compreenda a maternidade como um direito fundamental a ser protegido. Essas iniciativas também dialogam com as recentes normativas do CNJ e do CSJT voltadas à proteção da maternidade, demonstrando um movimento progressivo de institucionalização dessas garantias no âmbito da Justiça do Trabalho.

A busca pela uniformização das políticas de proteção à maternidade nos tribunais trabalhistas tem sido fortalecida por meio da atuação do movimento associativo da magistratura. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) tem desempenhado um papel fundamental ao promover debates e provocar o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) para que medidas protetivas sejam padronizadas entre os Tribunais Regionais do Trabalho.

Em 2023, a entidade formalizou um Pedido de Providências (CSJT-PP - 3352-33.2023.5.90.0000), solicitando que o CSJT estabelecesse diretrizes claras sobre a flexibilização da jornada para magistradas lactantes até o 24º mês da criança. Esse pedido foi embasado no entendimento de que, por atuar na proteção social e na promoção dos direitos trabalhistas, a Justiça do Trabalho deveria ser referência na equidade de gênero e no incentivo à permanência das mulheres na magistratura.

O avanço dessas medidas nos tribunais trabalhistas reflete uma mudança institucional que vai além do cumprimento formal de normativas, consolidando um novo paradigma de gestão e governança estabelecido nos Protocolos de Atuação e Julgamento da Justiça do Trabalho, elaborado pelo TST (Brasil, 2024).

A implementação dessas normas demonstra que a proteção à maternidade e a equidade de gênero são aspectos fundamentais para a modernização e democratização da Justiça do Trabalho. Os tribunais regionais que adotam políticas nesse sentido não apenas garantem direitos fundamentais às magistradas e servidoras, mas também fortalecem a Justiça do Trabalho como um modelo de inovação na administração pública, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo, sustentável e adaptado à realidade das mulheres que compõem o Judiciário.

#### **4 A EVOLUÇÃO NORMATIVA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO (TRT6)**

A formulação de políticas institucionais voltadas à proteção da maternidade no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) reflete uma evolução progressiva na tentativa de garantir melhores condições de trabalho para magistradas e servidoras. Essa trajetória acompanha o movimento mais amplo de equidade de gênero no Judiciário brasileiro e, mais recentemente, tem sido orientada por diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

O primeiro avanço normativo interno ocorreu com a edição da Resolução Administrativa TRT6 nº 10/2022, que regulamentou a concessão de condições especiais de trabalho para magistrados (as) e servidores (as) com filhos ou

dependentes em situação de vulnerabilidade. Essa norma foi um passo importante ao reconhecer a necessidade de adaptações na rotina de trabalho para aqueles que enfrentam desafios relacionados à parentalidade e ao cuidado de dependentes. No entanto, sua abrangência era restrita a casos excepcionais, não contemplando, de forma ampla, as necessidades específicas das magistradas e servidoras gestantes e lactantes.

A necessidade de aprimoramento das regulamentações existentes motivou a elaboração de uma nova normativa mais abrangente e alinhada às demandas específicas das profissionais do TRT6. Dessa forma, a Resolução Administrativa TRT6 nº 21/2024 foi editada para ampliar e fortalecer as garantias já concedidas, consolidando diretrizes mais detalhadas sobre as condições especiais de trabalho para gestantes e lactantes. Inspirada na Resolução CNJ nº 556/2024, essa nova regulamentação reafirmou o compromisso institucional com a proteção à maternidade, assegurando a possibilidade de teletrabalho até os 24 meses da criança e a flexibilização da jornada, de modo a facilitar a conciliação entre as responsabilidades profissionais e maternas, sem comprometer o desempenho funcional das magistradas e servidoras.

A adoção dessas políticas foi fundamentada em estudos e debates institucionais, refletidos nos processos administrativos PROAD 10021/2024 e PROAD 11947/2024, que destacaram a importância da implementação dessas medidas como forma de reduzir desigualdades estruturais e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Outro avanço recente na normatização institucional do TRT6 diz respeito à ampliação da proteção à parentalidade no âmbito da licença-paternidade. Em 2024, o Pleno do Tribunal aprovou alteração na Resolução Administrativa nº 5/2017 para estabelecer que o início da contagem da licença-paternidade deve ocorrer a partir da alta hospitalar do(a) recém-nascido(a) ou da mãe da criança — o que ocorrer por último — mesmo que o período de internação ultrapasse duas semanas. Essa previsão já era aplicada às licenças das magistradas e servidoras gestantes, e sua extensão à licença-paternidade representa uma medida de equidade, ainda que parcial, ao reconhecer as necessidades práticas vivenciadas pelas famílias no pós-parto.

No TRT6, a licença-paternidade tem duração de cinco dias corridos, podendo ser prorrogada por mais quinze, desde que o pedido seja feito em até dois dias úteis após o nascimento e que o servidor ou magistrado comprove participação em atividade de orientação sobre paternidade responsável, promovida pela Escola Judicial. A medida sinaliza um movimento institucional de fortalecimento da corresponsabilidade parental, tema que tem ganhado espaço nas discussões contemporâneas sobre equidade de gênero e cuidado na primeira infância.

O curso "Quando Nasce um Pai: Orientações Básicas de Paternidade" é uma capacitação oferecida pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Ejud-6). Trata-se de um curso na modalidade Educação a Distância (EaD) autoinstrucional, o que significa que não há tutoria e os participantes podem realizá-lo conforme sua própria disponibilidade de tempo, dentro do período estabelecido. Ao final, os participantes realizam questionários de fixação com correção e feedback automáticos, sendo emitido certificado pela Ejud-6 àqueles que atingirem a média mínima de aproveitamento. Tem como objetivo fornecer orientações básicas sobre paternidade responsável, abordando aspectos essenciais para os futuros pais no contexto familiar e social. É voltado a todo o quadro funcional do TRT-6, incluindo magistrados, servidores e colaboradores.

#### **4.1 Normativas internas sobre proteção à maternidade**

A regulamentação das condições especiais de trabalho no TRT6 tem evoluído para atender às diversas demandas de magistrados(as) e servidores(as), ampliando as garantias institucionais para grupos que necessitam de adaptações no ambiente profissional. O primeiro grande avanço normativo nesse sentido foi a edição da Resolução Administrativa TRT6 nº 10/2022, que estabeleceu condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) que possuíam deficiência ou doença grave, bem como para aqueles que tivessem filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição. Essa normativa assegurou que esses(as) profissionais pudessem ter acesso a condições especiais de trabalho para tratamento próprio ou acompanhamento do tratamento de filhos(as) ou dependentes, sem necessidade de compensação laboral posterior e sem prejuízo da remuneração.

A Resolução TRT6 nº 10/2022 foi um importante avanço na proteção a magistrados(as) e servidores(as) que necessitam de um regime de trabalho diferenciado, mas ainda não contemplava de forma específica as demandas de gestantes e lactantes. A necessidade de um regramento mais amplo levou à edição da Resolução Administrativa TRT6 nº 21/2024, que expandiu as diretrizes anteriormente estabelecidas e passou a prever condições especiais de trabalho também para gestantes, lactantes, pais adotantes e genitores monoparentais, seguindo as recomendações das normativas nacionais.

Os fundamentos da Resolução TRT6 nº 21/2024 foram amplamente influenciados por diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), incluindo a Resolução CNJ nº 343/2020, que estabeleceu condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como para aqueles(as) que tenham filhos(as) ou dependentes nessas mesmas condições. Essa regulamentação já havia sido um marco na busca por maior equidade e inclusão no ambiente de trabalho do Judiciário.

Contudo, a regulamentação passou por atualizações significativas com a edição das Resoluções CNJ nº 556/2024 e nº 560/2024, que trouxeram aprimoramentos essenciais ao estabelecer garantias ampliadas para magistradas e servidoras gestantes e lactantes. Essas normativas foram incorporadas pela Resolução TRT6 nº 21/2024, que passou a assegurar o direito ao teletrabalho até os 24 meses da criança, a flexibilização da jornada de trabalho para mães e pais nos seis meses subsequentes à licença-maternidade ou licença-adotante, e a isenção de exigência de compensação laboral posterior para aqueles(as) que necessitarem de regime diferenciado de trabalho devido à parentalidade ou necessidade de assistência a dependentes.

As Resoluções CNJ nº 343/2020, 556/2024 e 560/2024 trouxeram diretrizes relevantes ao reforçarem a necessidade de que os tribunais assegurem tratamento isonômico a todos os magistrados(as) e servidores(as) que necessitem de condições especiais de trabalho, promovendo um ambiente institucional que reconheça e respeite as diferentes necessidades individuais, garantindo suporte adequado àqueles(as) que enfrentam desafios relacionados à parentalidade e saúde. A normativa também prevê que os tribunais devem criar estratégias para assegurar que a concessão de condições especiais não resulte em uma sobrecarga

desproporcional para outros(as) colegas de trabalho, preservando um equilíbrio justo na distribuição das demandas laborais.

Além disso, a implementação dessas políticas no TRT6 foi amplamente debatida e fundamentada nos PROADs 10021/2024 e 11947/2024, que demonstraram a necessidade de regulamentação específica para garantir a efetividade das medidas. Esses documentos administrativos destacam que a adoção de condições especiais de trabalho não deve ser vista como um benefício pessoal, mas sim como um direito fundamental que visa a assegurar a equidade no ambiente institucional e a qualidade de vida dos(as) profissionais da Justiça do Trabalho.

Dessa forma, a evolução normativa do TRT6 demonstra um compromisso crescente com a proteção à parentalidade e à equidade de gênero, garantindo que magistrados(as) e servidores(as) tenham condições adequadas para conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares, sem comprometer sua produtividade e qualidade de vida. A Resolução TRT6 nº 21/2024, ao consolidar as diretrizes anteriormente previstas na Resolução TRT6 nº 10/2022 e ao incorporar os aprimoramentos trazidos pelas Resoluções CNJ nº 343/2020, nº 556/2024 e nº 560/2024, representa um passo fundamental na construção de um ambiente de trabalho mais equilibrado no Poder Judiciário trabalhista.

#### **4.2 A implementação do teletrabalho e outras medidas de apoio às magistradas e servidoras gestantes e lactantes**

A regulamentação do teletrabalho para lactantes no TRT6 representou um dos avanços mais expressivos no campo da equidade de gênero e proteção à maternidade. Inicialmente abordado de forma limitada na Resolução TRT6 nº 10/2022, o teletrabalho passou a ser amplamente garantido com a edição da Resolução TRT6 nº 21/2024, que assegurou esse direito até os 24 meses da criança, sem imposição de metas de produtividade superiores às do regime presencial.

Essa flexibilização foi acompanhada de outras medidas que visam mitigar os desafios da conciliação entre trabalho e maternidade, como a flexibilização da jornada para lactantes, permitindo que magistradas e servidoras usufruam de

intervalos regulares para amamentação, sem que isso comprometa sua atuação funcional.

Embora ainda não haja a implantação de salas de apoio à amamentação no TRT6, essa medida representa uma prática recomendada para garantir melhores condições de trabalho às magistradas e servidoras lactantes. Tribunais e órgãos públicos que adotaram essa iniciativa possibilitam que lactantes tenham um ambiente adequado para extrair e armazenar leite materno durante a jornada de trabalho, facilitando a continuidade da amamentação e garantindo maior bem-estar às mães e seus filhos(as).

A criação de espaços como esses está alinhada às diretrizes de organismos internacionais, como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), que recomendam a amamentação exclusiva até os seis meses e sua continuidade até os dois anos ou mais. Além disso, essa iniciativa está em consonância com a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, prevista na Resolução CNJ nº 255/2018, que estimula a adoção de medidas institucionais voltadas à equidade de gênero e à proteção da maternidade no ambiente de trabalho. Considerando os avanços normativos no TRT6, especialmente com a edição da Resolução Administrativa TRT6 nº 21/2024, a criação de salas de apoio à amamentação poderia ser um próximo passo na consolidação de políticas institucionais mais inclusivas e favoráveis à parentalidade no serviço público.

A fim de aprofundar a investigação acadêmica sobre as políticas públicas de apoio à maternidade no âmbito do Poder Judiciário, especialmente no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), a pesquisa realizada buscou, em setembro de 2024, obter informações detalhadas sobre os processos administrativos que tramitaram, desde o ano de 2020, com pedidos de regime especial de trabalho fundamentados na maternidade, contemplando especialmente a gestação e a lactação, formulados por magistradas e servidoras. Assim, foi solicitado à Presidência do TRT6 o levantamento de dados estatísticos sobre a quantidade de requerimentos, os principais fundamentos para deferimento ou indeferimento e o tempo médio de tramitação dos processos.

Nesse contexto, a análise do PROAD nº 21687/2024 revela um processo de transformação na cultura institucional do TRT6, evidenciado pela demanda por

condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes. Esse cenário reflete um movimento progressivo de adaptação às diretrizes normativas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo próprio TRT6, consolidando a proteção à maternidade como um direito institucionalizado e progressivamente mais acessível às profissionais que dele necessitam. A ampliação dessas solicitações indica não apenas uma maior conscientização sobre os direitos institucionais, mas também um avanço na percepção institucional sobre a necessidade de garantir condições adequadas para a conciliação entre maternidade e carreira.

Os dados obtidos em 20 de setembro de 2024, fornecidos pela Coordenadoria de Administração de Pessoal (Núcleo de Atendimento a Magistrados), indicaram que, no que se refere às magistradas, foram identificados, por meio de consulta ao sistema PROAD, 09 (nove) processos administrativos em que o requerimento de condição especial de trabalho foi fundamentado na maternidade das solicitantes, abrangendo tanto a gestação quanto o período de amamentação. Adicionalmente, foi registrado 01 (um) caso em que um magistrado obteve a concessão de condição especial em razão de circunstâncias relacionadas à saúde gestacional de sua esposa. Quanto ao tempo médio de tramitação desses processos administrativos, apurou-se que a média foi de 26 (vinte e seis) dias.

Posteriormente, em 04 de outubro de 2024, a Coordenadoria de Administração de Pessoal (Divisão de Informações Pessoais) apresentou resposta ao requerimento da pesquisa, informando que realizou o levantamento dos processos administrativos que tramitaram no TRT6 desde 2020, nos quais foram formulados pedidos de condições especiais de trabalho com fundamento na maternidade. A análise incluiu exclusivamente as solicitações realizadas por servidoras em exercício na instituição, considerando tanto o período gestacional quanto a fase de lactação. Os dados levantados indicaram que foram deferidos 13 (treze) pedidos, dos quais 05 (cinco) se referiam a servidoras gestantes e 08 (oito) a servidoras lactantes, todos registrados entre os anos de 2023 e 2024 e fundamentados na Resolução Administrativa TRT6 nº 10/2022. Além disso, constatou-se a tramitação de 04 (quatro) processos administrativos adicionais, sendo 03 (três) relacionados à gestação e 01 (um) à lactação, ainda pendentes de decisão à época da resposta oficial (04.10.2024). No que concerne ao tempo médio

de tramitação dos pedidos deferidos, verificou-se uma média de 41 (quarenta e um) dias.

Dando continuidade à instrução do processo, o levantamento foi então encaminhado à Divisão de Saúde do TRT6, a fim de complementar a análise dos processos administrativos que tramitaram desde 2020 e que versavam sobre pedidos de condições especiais de trabalho fundamentados na maternidade. A Seção de Saúde Ocupacional informou que foram examinados 09 (nove) requerimentos apresentados por magistradas em período de lactação e 21 (vinte e um) por servidoras, sendo 13 (treze) relativos à gestação e 08 (oito) à amamentação, todos amparados pela Resolução Administrativa TRT6 nº 10/2022. No que se refere ao tempo médio de tramitação desses processos na esfera da Divisão de Saúde, apurou-se que a média foi de 10 (dez) dias.

A análise dos dados apresentados revela um panorama mais detalhado sobre a implementação das políticas institucionais voltadas à proteção da maternidade no TRT6, permitindo avaliar sua efetividade e identificar aspectos que podem ser aprimorados, especialmente no que concerne ao tempo de tramitação.

O levantamento de informações no âmbito do PROAD nº 21687/2024 confirma que as mudanças normativas promovidas tanto pelo CNJ quanto pelo TRT6 vêm gerando efeitos concretos na dinâmica institucional, à medida que magistradas e servidoras demonstram maior confiança na possibilidade de pleitear regimes especiais de trabalho. Esse crescimento das demandas sinaliza não apenas um avanço na aplicação dos direitos institucionais, mas também uma gradual transformação da cultura organizacional do TRT6, tornando-o mais sensível às necessidades das mulheres que conciliam a maternidade com o exercício da magistratura e do serviço público.

Apesar dos avanços normativos e institucionais, persiste o desafio de consolidar um ambiente institucional no qual a proteção à maternidade seja plenamente incorporada como um elemento estruturante na Justiça do Trabalho. A uniformidade na concessão dos benefícios, a superação de eventuais resistências administrativas e a internalização definitiva dessas garantias na cultura organizacional são aspectos essenciais para a efetivação dessa proteção. O aprimoramento contínuo dessas políticas não apenas reforça a equidade de gênero, mas também contribui para a construção de um modelo de governança mais

inclusivo, no qual a conciliação entre maternidade e carreira deixe de ser um obstáculo à permanência e ao crescimento profissional das mulheres no Judiciário Trabalhista.

#### **4.3 Impactos das políticas recentes no TRT6 e possibilidades de aperfeiçoamento**

A transição da Resolução TRT6 nº 10/2022 para a Resolução TRT6 nº 21/2024 evidencia um avanço significativo na proteção à maternidade e na promoção da equidade de gênero no TRT6. A nova regulamentação ampliou direitos e promoveu maior inclusão, permitindo que magistradas e servidoras conciliem suas responsabilidades maternas com a atividade profissional.

Nesse sentido, as políticas institucionais voltadas à proteção da maternidade são fundamentais para garantir a permanência das mulheres no mercado de trabalho e reduzir desigualdades de gênero (Biroli, 2018; Emídio; Castro, 2021). Contudo, a efetividade dessas medidas depende, como dito, do monitoramento contínuo, da superação de eventuais resistências institucionais e da ampliação do escopo das políticas existentes, a fim de oferecer soluções mais abrangentes para as necessidades das mães no ambiente profissional.

A implementação de políticas voltadas à proteção da maternidade no TRT6 tem gerado avanços significativos na conciliação entre a vida profissional e familiar das magistradas e servidoras. No entanto, um dos desafios persistentes nesse contexto é a ausência de espaços institucionais voltados ao acolhimento de crianças em idade de amamentação e primeira infância. A inexistência de infraestrutura adequada pode impactar diretamente a rotina das mães no retorno ao trabalho, dificultando a continuidade do aleitamento materno e aumentando a sobrecarga de responsabilidades.

Experiências nacionais e internacionais demonstram que a criação de espaços de acolhimento infantil dentro ou nas proximidades dos locais de trabalho pode ser uma solução eficaz para minimizar os impactos da maternidade na progressão profissional e na permanência das mulheres em suas carreiras. Modelos adotados por órgãos públicos e empresas privadas na França e na Alemanha, por exemplo, integram creches ao ambiente profissional, permitindo que as mães

possam continuar amamentando e acompanhando o desenvolvimento de seus filhos sem comprometer suas jornadas de trabalho.

No Brasil, algumas instituições já começaram a adotar medidas nesse sentido. A empresa Natura, por exemplo, disponibiliza berçário e creche para os filhos das trabalhadoras até completarem três anos de idade, permitindo que as mães amamentem durante a jornada de trabalho e acompanhem de perto o desenvolvimento dos seus filhos e filhas (Natura, 2001)<sup>14</sup>. Da mesma forma, a Bosch implementou a "Kinderhaus", em Curitiba e Campinas, oferecendo atendimento a cerca de 100 crianças entre 4 meses e 4 anos de idade, garantindo um espaço seguro e estruturado dentro das instalações da empresa (Bosch, 2016).<sup>15</sup> Esses dois espaços seguem em funcionamento e continuam sendo referências em políticas corporativas de apoio à parentalidade no Brasil.

Essas experiências demonstram que a existência de espaços de acolhimento infantil no local de trabalho não apenas beneficia as mães trabalhadoras, mas também contribui para a melhoria da produtividade e a diminuição da rotatividade de mulheres no ambiente de trabalho (Meulders et al., 2007).

Além das experiências da iniciativa privada, o setor público também tem avançado na implementação de medidas de apoio à maternidade. A nova sede da Advocacia-Geral da União (AGU) em Recife, inaugurada em abril de 2025, passou a contar com uma sala de amamentação, evidenciando o compromisso institucional com a promoção da parentalidade no ambiente de trabalho. A adoção desse tipo de estrutura por órgãos públicos serve como referência, demonstrando que é possível, mesmo no contexto de limitações orçamentárias e burocráticas, implementar soluções que promovam a saúde, o bem-estar e a equidade de gênero (AGU, 2025).<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> NATURA. Relatório Anual de Responsabilidade Corporativa 2001. Cajamar: Natura Cosméticos S.A., 2001. Disponível em: [https://static.natura.com.br/static/relatorio/pdf/relatorioanual2001\\_responsabilidadecorporativa.pdf](https://static.natura.com.br/static/relatorio/pdf/relatorioanual2001_responsabilidadecorporativa.pdf). Acesso em: 02.04.2025.

<sup>15</sup> BOSCH. Bosch inaugura Centro Educacional em Curitiba. Bosch Press, 19 fev. 2016. Disponível em: <https://www.bosch-press.com.br/pressportal/br/pt/press-release-14080.html>. Acesso em: 02.04.2025.

<sup>16</sup> ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. Advocacia-Geral da União inaugura nova sede no Bairro do Recife. Brasília: AGU, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/advocacia-geral-da-uniao-inaugura-nova-sede-no-bairro-do-recife>. Acesso em: 10.04.2025.

Um outro exemplo relevante é a Creche Institucional Dr. Paulo Niemeyer, criada pela Prefeitura do Rio de Janeiro para atender aos filhos de servidores públicos municipais. O espaço foi estruturado para oferecer atendimento integral às crianças, permitindo que os pais mantenham suas atividades laborais com maior tranquilidade (Rio De Janeiro, 2023).<sup>17</sup>

Vê-se, portanto, que é possível adotar políticas públicas que conciliem a proteção à maternidade com a necessidade de continuidade e eficiência no serviço público.

Embora a criação de creches institucionais dentro de órgãos públicos possa encontrar barreiras burocráticas e orçamentárias, alternativas viáveis podem ser exploradas por meio de parcerias institucionais. Um modelo potencial seria a viabilização de espaços cedidos pelo Tribunal, com administração e manutenção financiadas por entidades como a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), associações de magistrados e servidores públicos e outras instituições que compartilham o compromisso com a equidade de gênero e o bem-estar infantil.

Além da criação de espaços de acolhimento infantil, outra medida que poderia ser implementada no TRT6 é a disponibilização de salas de amamentação nas unidades jurisdicionais e administrativas. O estabelecimento de locais adequados para extração e armazenamento de leite materno facilitaria a manutenção da amamentação após o retorno ao trabalho, promovendo benefícios tanto para a saúde da criança quanto para o bem-estar materno, em harmonia com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde.

A concretização dessas medidas não deve ser vista como um privilégio, mas como uma estratégia institucional para garantir a plena inclusão das mulheres no mercado de trabalho e a proteção integral da infância. Ao buscar parcerias e viabilizar estruturas que favoreçam a conciliação entre maternidade e carreira, o TRT6 poderia se tornar referência em inovação e equidade, promovendo um ambiente de trabalho que efetivamente apoie a parentalidade, incentive a permanência feminina nas carreiras jurídicas e fortaleça o senso de pertencimento das mulheres que integram a instituição.

---

<sup>17</sup> PREFEITURA DO RIO DE JANEIRO. Creche Institucional Dr. Paulo Niemeyer. Rio de Janeiro: Prefeitura do Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://fazenda.prefeitura.rio/gente-e-gestao-compartilhada/creche-institucional/>. Acesso em: 02 abril 2025.

## **5 METODOLOGIA**

A presente pesquisa adota uma abordagem metodológica que combina técnicas qualitativas e quantitativas, com o objetivo de analisar a efetividade das políticas institucionais voltadas à proteção da maternidade no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6). A metodologia foi estruturada de forma a permitir a investigação detalhada do arcabouço normativo vigente, da percepção das magistradas e servidoras sobre a aplicação dessas políticas e dos impactos institucionais decorrentes das recentes mudanças normativas promovidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e pelo próprio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6).

O estudo se fundamenta na necessidade de compreender como as diretrizes normativas voltadas à equidade de gênero e à proteção da maternidade são aplicadas no contexto da Justiça do Trabalho e de que forma influenciam a cultura organizacional do TRT6. Para tanto, foram adotadas estratégias complementares de coleta e análise de dados, abrangendo análise documental, aplicação de questionários estruturados, realização de conversas informais e análise de conteúdo, a fim de captar tanto dados normativos e institucionais, quanto percepções subjetivas das magistradas e servidoras que integram a instituição.

### **5.1 Abordagem metodológica e justificativa da escolha**

A presente pesquisa adota uma abordagem multimétodo, combinando técnicas qualitativas e quantitativas para investigar a efetividade das políticas institucionais voltadas à proteção da maternidade no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6). A escolha metodológica encontra fundamento na necessidade de uma análise abrangente que permita não apenas mapear padrões quantitativos no deferimento de pedidos administrativos e na implementação das políticas normativas, mas também captar as percepções e experiências individuais das magistradas e servidoras em relação às condições de trabalho durante a gestação e o período de lactação.

A adoção da abordagem multimétodo em pesquisas empíricas tem se mostrado uma estratégia metodológica eficaz para ampliar a complexidade e a

profundidade da análise, permitindo a articulação entre distintas técnicas de investigação. Ao combinar procedimentos quantitativos e qualitativos, essa perspectiva contribui para uma compreensão mais abrangente dos fenômenos sociais, ao mesmo tempo em que fortalece a validade dos achados por meio da triangulação de evidências (OLIVEIRA, 2015).

Ao combinar métodos quantitativos e qualitativos, esta pesquisa busca revelar tendências e padrões gerais relacionados à concessão de condições especiais de trabalho no TRT6, ao mesmo tempo em que investiga motivações, desafios e experiências subjetivas vivenciadas pelas magistradas e servidoras. Essa estratégia possibilita uma compreensão mais refinada das dificuldades estruturais e culturais que impactam a efetividade das políticas de equidade de gênero e proteção à maternidade.

Além disso, essa escolha metodológica se justifica pela própria complexidade do tema investigado, que envolve variáveis institucionais, normativas e culturais. Segundo Minayo e Guerriero (2014), a reflexividade é um componente essencial na pesquisa qualitativa, pois o conhecimento produzido está intrinsecamente relacionado à identidade do pesquisador e suas experiências. Dessa forma, ao integrar abordagens qualitativas e quantitativas, a pesquisa amplia sua capacidade de interpretação crítica e de contextualização dos dados coletados, garantindo maior validade às conclusões obtidas.

Outro aspecto relevante na adoção da abordagem multimétodo é sua adequação a pesquisas sobre equidade de gênero e conciliação entre maternidade e carreira, uma vez que essas dinâmicas envolvem fatores subjetivos e estruturais que não podem ser plenamente apreendidos por apenas um tipo de análise. Dessa forma, a estratégia metodológica adotada possibilita capturar as interações entre o arcabouço normativo vigente, a cultura organizacional e a percepção das mulheres que vivenciam esse contexto na Justiça do Trabalho.

Assim, a abordagem multimétodo aplicada nesta pesquisa contribui para um diagnóstico mais preciso sobre a efetividade das políticas institucionais de proteção à maternidade, permitindo que a investigação vá além de dados normativos e administrativos e alcance uma compreensão mais ampla das dinâmicas que influenciam a experiência das magistradas e servidoras.

## 5.2 Construção do corpus

A coleta de dados foi realizada por meio de três estratégias complementares: análise documental de resoluções, atos e portarias, aplicação de questionários estruturados e conversas informais com magistradas e servidoras que integram o TRT6. A triangulação dessas abordagens permitiu obter uma visão abrangente sobre o tema, combinando a análise normativa com a percepção das profissionais diretamente afetadas pelas políticas institucionais.

### 5.2.1 Análise documental

A análise documental representa uma técnica de agrupamento para o armazenamento e exame das informações. Ainda, a técnica é benéfica para a extração de evidências que fundamentam as indicações da pesquisa (Lüdke e André, 1986 *apud* Junior et al., 2021). Ademais, pode ser utilizada complementarmente a entrevistas e questionários, aprofundando os resultados trazidos (Godoy, 1995; Junior et al., 2021).

Assim, a pesquisa documental constituiu um dos principais eixos metodológicos da pesquisa, permitindo uma investigação aprofundada das normativas nacionais e regionais voltadas à proteção da maternidade no âmbito do Judiciário, além de complementar as temáticas abordadas pelas servidoras e magistradas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região.

Na construção do corpus, foram extraídas resoluções do CNJ e do CSJT, regulamentações internas do TRT6 e outras normas dentro da temática investigada, buscando compreender a evolução dessas diretrizes e sua aplicabilidade prática. Dessa maneira, cerca de 40 convenções, resoluções, relatórios, atos, leis, portarias, entre outros diplomas, foram examinadas, conforme quadro abaixo.

**Quadro 1 - Normas Analisadas**

| <b>Tipo</b> | <b>Nome da norma</b> | <b>Número/Ano</b> |
|-------------|----------------------|-------------------|
|             | Convenção OIT        | 100/1951          |
|             | Convenção OIT        | 103/1952          |

|                                   |                              |             |
|-----------------------------------|------------------------------|-------------|
| Convenção                         | Convenção OIT                | 111/1958    |
|                                   | Convenção OIT                | 156/1981    |
|                                   | Convenção OIT                | 183/2000    |
|                                   | Convenção OIT                | 190/2019    |
|                                   | Convenção CADH               | 1969        |
|                                   | Convenção CEDAW              | 1979        |
| Plano                             | Agenda 2030 ONU              | 2015        |
| Relatório                         | Relatório Justiça em Números | 2024        |
| Constituição                      | Constituição Federal         | 1988        |
| Proposta de Emenda à Constituição | PEC                          | 52/2024     |
| Lei                               | Lei Federal                  | 8.112/1990  |
|                                   | Lei Federal                  | 13.257/2016 |
|                                   | Lei Federal                  | 14.457/2022 |
| Resolução                         | Resolução CNJ                | 106/2010    |
|                                   | Resolução CNJ                | 227/2016    |
|                                   | Resolução CNJ                | 255/2018    |
|                                   | Resolução CNJ                | 298/2019    |
|                                   | Resolução CNJ                | 321/2020    |
|                                   | Resolução CNJ                | 343/2020    |
|                                   | Resolução CNJ                | 470/2022    |
|                                   | Resolução CNJ                | 492/2023    |
|                                   | Resolução CNJ                | 525/2023    |
|                                   | Resolução CNJ                | 556/2024    |
|                                   | Resolução CNJ                | 560/2024    |
|                                   | Resolução CSJT               | 176/2016    |
|                                   | Resolução CSJT               | 238/2019    |

|                                      |                                |                             |
|--------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
|                                      | Resolução CSJT                 | 326/2022                    |
|                                      | Resolução CSJT                 | 368/2023                    |
|                                      | Resolução Administrativa TRT6  | 5/2017                      |
|                                      | Resolução Administrativa TRT6  | 10/2022                     |
|                                      | Resolução Administrativa TRT6  | 21/2024                     |
| Portaria                             | Portaria CNJ                   | 133/2018                    |
|                                      | Portaria PRESI (TRT12)         | 217/2023                    |
|                                      | Portaria TRT 18ª SCR/NGMAG     | 366/2022                    |
| Ação Direta de Inconstitucionalidade | ADI                            | 6327/2020                   |
| Ato                                  | Ato CSJT.GP                    | 58/2019                     |
|                                      | Ato GP (TRT2)                  | 16/2025                     |
| Recomendação                         | Recomendação CNMP              | 83/2021                     |
| Pedido de Providências (Anamatra)    | Pedido de Providências CSJT-PP | 3352-33.2023.5.90.0000/2023 |
| Processo Administrativo              | PROAD TRT6                     | 21687/2024                  |

Fonte: Elaboração própria

No plano nacional, destacam-se a Resolução CNJ nº 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário; a Resolução CNJ nº 525/2023, que implementou ações afirmativas para magistradas no segundo grau de jurisdição; e a Resolução CNJ nº 556/2024, que consolidou garantias institucionais para gestantes, lactantes e adotantes, prevendo medidas como teletrabalho e flexibilização da jornada até os 24 meses do lactente.

No âmbito do CSJT, foram analisadas normativas como a Resolução CSJT nº 238/2019, que estabeleceu a redução da jornada para servidoras lactantes até os 18 meses do bebê; e a Resolução CSJT nº 326/2022, que regulamentou a licença-maternidade, licença-adotante e licença-paternidade no âmbito da Justiça do Trabalho, harmonizando diretrizes institucionais para magistrados e servidores.

No plano regional, a pesquisa examinou a Resolução Administrativa TRT6 nº 10/2022, que inicialmente estabeleceu condições especiais de trabalho para fins de tratamento ou de acompanhamento de tratamento de filho(a) ou dependente legal de magistrados(as) e servidores(as), e a Resolução Administrativa TRT6 nº 21/2024, que ampliou essas garantias, alinhando-se à Resolução CNJ nº 556/2024.

A pesquisa analisou também o PROAD nº 21.687/2024, que consolidou informações sobre os pedidos de regime especial de trabalho formulados por magistradas e servidoras do TRT6, em razão da maternidade, desde 2020, cujos dados específicos foram detalhados em capítulo próprio do presente trabalho. A análise desse processo permitiu uma avaliação mais concreta da efetividade das normativas implementadas pelo TRT6 e pelo CNJ, demonstrando a demanda por regimes especiais de trabalho e revelando o impacto institucional das políticas públicas voltadas à proteção da maternidade.

### 5.2.2 Questionários estruturados

A segunda estratégia metodológica adotada nesta pesquisa consistiu na aplicação de um questionário estruturado, composto de 76 questões, direcionado a magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6). No âmbito acadêmico, os *surveys* possuem diferentes tipos de aplicações, dentre as quais está a descritiva, na qual se busca retratar os aspectos principais do fenômeno estudado. Para mais, a função também inclui o apontamento de relações entre as variáveis (Paranhos et al., 2013).

Um ponto importante para a análise de *survey* é o emprego de inferência estatística, ou seja, o processo de utilizar as informações que sabemos para aprender sobre aqueles que ainda não conhecemos (King, Keohane e Verba, 1994; Paranhos et al., 2013). Para isso, é necessária a garantia que as estimativas amostrais sejam representativas da população, isto é, a amostra precisa ser aleatória, pois somente estas garantem que toda a população tenha idêntica oportunidade de participar da amostra (Paranhos et al., 2013). Com o objetivo de assegurar a aleatoriedade da amostra, o questionário foi encaminhado por e-mail a todas as magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região,

em três momentos diferentes, com especial incentivo à participação daquelas que vivenciaram a maternidade após o ingresso na instituição.

Paranhos *et al.* (2013) expõem que as pesquisas de *survey* possuem distintas finalidades, como de detectar opiniões, valores, percepções, entre outros. Dessa maneira, o *survey* foi utilizado com o objetivo de captar a percepção dessas mulheres sobre as políticas institucionais voltadas à proteção da maternidade, bem como entender a efetividade das normativas e das medidas implementadas.

O questionário foi elaborado para abranger questões objetivas e subjetivas, permitindo uma análise da experiência das respondentes em relação ao suporte institucional oferecido durante a gestação e a lactação. Para mais, as perguntas foram divididas em quatro blocos principais: 1. Perfil das respondentes ou dados demográficos; 2. Maternidade: Gestação e lactação, buscando captar, entre outros aspectos, a interferência profissional e(ou) emocional nessa fase; 3. Experiência com a maternidade no trabalho, objetivando, sem excluir outros temas correlatos, apurar o conhecimento ou amparo das normas e políticas para gestantes e lactantes; e 4. Sugestões e considerações finais, espaço no qual a respondente poderia, nas questões mais abertas, fazer registros de dados não contemplados nos outros momentos do formulário. Para a transparência da pesquisa, todas as perguntas e respostas ao formulário foram disponibilizadas na plataforma *Open Science Framework* (OSF)<sup>18</sup>.

Ao final da coleta, foram registradas 217 respostas ao questionário. Dentre elas, duas correspondiam a testes realizados pela autora e 23 foram preenchidas por mulheres que não tinham filhos, motivo pelo qual foram excluídas da análise. Dessa forma, a amostra final foi composta por 192 respostas válidas.

A estrutura do questionário foi desenhada de forma a possibilitar a comparação entre as percepções das magistradas e das servidoras, investigando se há diferenças na forma como esses dois grupos vivenciam a maternidade dentro da estrutura institucional do TRT6. Essa análise comparativa é fundamental para compreender eventuais assimetrias na aplicação das políticas públicas, permitindo um diagnóstico mais preciso da equidade das normativas e identificando potenciais ajustes com o fim de garantir um ambiente mais inclusivo e igualitário.

---

<sup>18</sup> DOI 10.17605/OSF.IO/8PAFE

### 5.2.3 Conversas informais e a percepção qualitativa

A terceira estratégia metodológica consistiu na realização de conversas informais com dezenove mulheres, entre magistradas e servidoras do TRT6, visando aprofundar a compreensão das experiências individuais e dos desafios enfrentados na prática. Essa abordagem possibilitou captar nuances que não emergiriam apenas dos questionários estruturados, trazendo relatos mais detalhados sobre a vivência da maternidade no contexto da Justiça do Trabalho.

Segundo Minayo e Guerriero (2014), a reflexividade deve ser considerada não apenas na elaboração dos dados, mas também nas interações do pesquisador com os sujeitos da pesquisa, sendo um elemento crucial para a autenticidade das análises. Assim, buscou-se criar um ambiente de escuta atenta e respeitosa, permitindo que as participantes expressassem suas percepções de forma espontânea.

As conversas informais foram incorporadas à presente pesquisa como instrumento metodológico complementar, com o objetivo de captar dimensões subjetivas da experiência das magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) que não emergiriam com igual profundidade por meio de questionários estruturados. Fundamentadas em uma abordagem qualitativa e empática, essas interações buscaram compreender, com escuta sensível, como as políticas institucionais de apoio à maternidade são vivenciadas pelas mulheres no contexto do trabalho.

A metodologia adotada respeitou o caráter espontâneo e horizontal das trocas, realizadas em ambientes de confiança entre colegas, tanto presencialmente quanto por videoconferência, sendo conduzidas a partir de uma pergunta central orientadora: “Qual a sua percepção das políticas do Tribunal na sua experiência de maternidade?” A partir desse mote, as participantes foram encorajadas a compartilhar livremente suas vivências, percepções e sugestões, permitindo o surgimento de narrativas ricas em nuances, marcadas por afetos, desafios e reflexões que dificilmente seriam revelados em espaços mais formais de escuta.

As conversas não foram gravadas, por decisão metodológica e ética. Optou-se por preservar a fluidez, a espontaneidade e o conforto das interlocutoras, garantindo que pudessem se expressar com liberdade, sem receio de exposição ou

juízo. Em consonância com os princípios éticos da pesquisa empírica, a escuta foi conduzida com absoluto respeito à confidencialidade, à autonomia das participantes e ao cuidado com o sigilo das informações compartilhadas. As falas mais significativas foram registradas por escrito durante ou imediatamente após os encontros, e posteriormente sistematizadas em um relatório temático que se encontra anexado ao presente trabalho, o qual foi estruturado a partir dos conteúdos recorrentes.

A sistematização foi feita de forma a preservar o anonimato das participantes, sem qualquer identificação pessoal, restringindo-se à referência do cargo (servidora ou magistrada) e ao tempo de atuação no TRT6, apenas quando mencionado espontaneamente. Dessa forma, buscou-se garantir tanto a integridade das informações quanto o compromisso ético com as mulheres que aceitaram compartilhar aspectos tão íntimos de suas trajetórias profissionais e familiares.

Esse material, que integra o corpus qualitativo da pesquisa, foi fundamental para aprofundar a análise das percepções levantadas no *survey*, pois permitiu captar com maior sensibilidade os efeitos simbólicos, emocionais e institucionais das políticas de maternidade. Além disso, viabilizou a formulação de sugestões e proposições embasadas na realidade concreta das participantes. O conteúdo integral dessas conversas foi consolidado em relatório próprio, disponível em repositório aberto de dados científicos (OSF), com vistas a garantir transparência metodológica e fomentar novos estudos sobre o tema.

## **6 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **6.1 Resultados e discussão do *survey***

Este capítulo apresenta e discute os resultados obtidos a partir da aplicação do questionário estruturado às magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6). A análise visa compreender como essas mulheres percebem as políticas institucionais voltadas à maternidade, com foco nos desafios enfrentados durante os períodos de gestação e lactação, na efetividade das normas existentes e nos impactos sentidos no exercício das suas atividades.

Os dados foram organizados em eixos temáticos que dialogam com os objetivos específicos da pesquisa, como: perfil das participantes, experiência institucional durante a maternidade, percepção sobre políticas normativas e sugestões para o aprimoramento das iniciativas existentes. A discussão dos resultados é feita à luz do referencial teórico adotado, permitindo identificar padrões, lacunas e avanços nas políticas institucionais do TRT6.

A metodologia adotada para este levantamento permitiu a coleta de dados significativos, que contribuem para uma análise crítica da realidade institucional e para a formulação de propostas de aprimoramento das políticas de apoio à maternidade no TRT6 e no Poder Judiciário como um todo. A seguir, são apresentados os resultados do *survey*, acompanhados de sua interpretação e articulação com os marcos teóricos e normativos da pesquisa.

#### 6.1.1 Força de trabalho por gênero no TRT6 e o perfil das respondentes do *survey*

Os dados fornecidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), em 25 de abril de 2025, permitem uma análise detalhada da composição da força de trabalho da instituição sob a perspectiva de gênero, abrangendo magistrados, servidores e o total de membros do Tribunal.

No grupo dos magistrados, observa-se que as mulheres correspondem a 54% do total, enquanto os homens representam 46%, o que indica uma leve predominância feminina no exercício da magistratura trabalhista no âmbito do TRT6. Esse dado é expressivo, sobretudo quando se considera o histórico de sub-representação feminina nos cargos de poder e decisão no sistema de justiça brasileiro, sinalizando avanços importantes na composição de gênero entre juízas e juízes do Tribunal. Os dados desse primeiro grupo estão dispostos na Tabela 1 abaixo.

**Tabela 1 - Força de trabalho - Magistrados**

| Gênero | Frequência | Porcentagem |
|--------|------------|-------------|
| Homens | 70         | 46%         |

|          |     |      |
|----------|-----|------|
| Mulheres | 82  | 54%  |
| Total    | 152 | 100% |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

Entre os servidores, a distribuição apresenta discreto predomínio masculino, com 51% de homens e 49% de mulheres, conforme tabela 2. Essa diferença percentual, embora pequena, sugere maior equilíbrio de gênero nas funções administrativas e de apoio técnico, refletindo uma estrutura organizacional que se aproxima da paridade em termos numéricos.

**Tabela 2 - Força de trabalho - Servidores**

| <b>Gênero</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
|---------------|-------------------|--------------------|
| Homens        | 930               | 51%                |
| Mulheres      | 886               | 49%                |
| Total         | 1816              | 100%               |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

Quando considerados todos os membros do Tribunal, ou seja, o conjunto formado por magistrados e servidores, a força de trabalho totaliza 1.968 pessoas, sendo 1.000 homens (51%) e 968 mulheres (49%). Assim, constata-se que o TRT6 apresenta um quadro funcional praticamente equitativo em termos de gênero, com uma diferença de apenas dois pontos percentuais entre os sexos. De maneira agregada, a informação está na tabela 3.

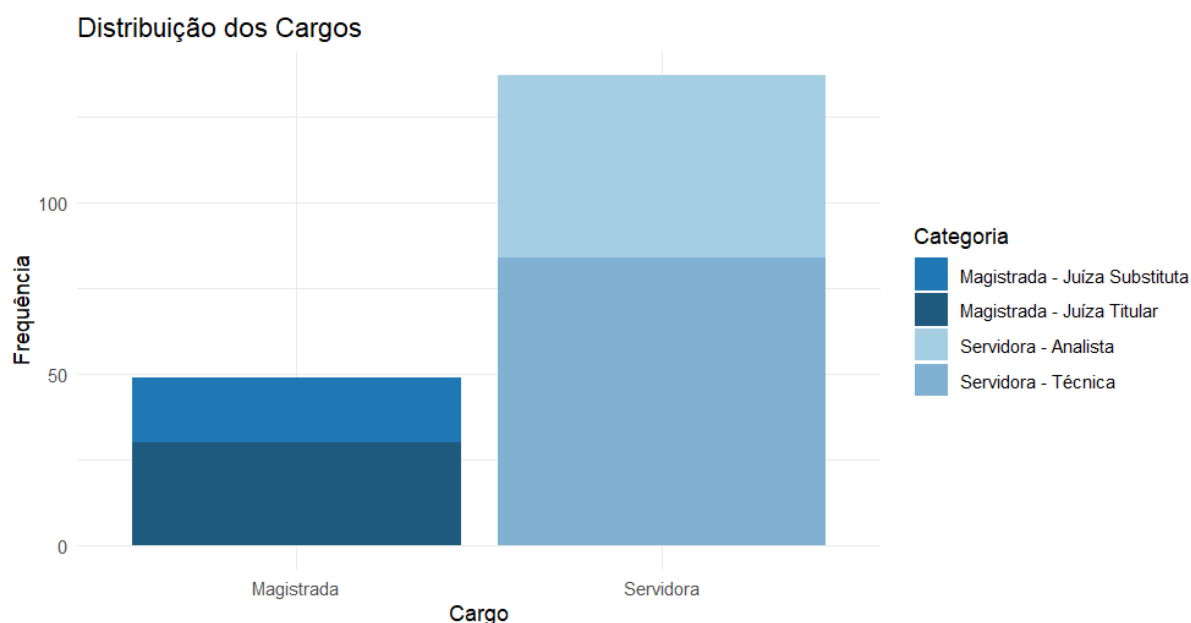
**Tabela 3 - Força de trabalho - Membros do Tribunal**

| <b>Gênero</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
|---------------|-------------------|--------------------|
| Homens        | 1000              | 51%                |
| Mulheres      | 968               | 49%                |
| Total         | 1968              | 100%               |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

De modo geral, esses números revelam que o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região se caracteriza por uma composição institucional equilibrada entre homens e mulheres, tanto na magistratura quanto no corpo de servidores. Contudo, a análise qualitativa das percepções das magistradas e servidoras, objeto central desta pesquisa, permite compreender que, mesmo em um ambiente formalmente equitativo, persistem desigualdades simbólicas e estruturais relacionadas à maternidade, às expectativas sociais sobre o cuidado e às dinâmicas de progressão na carreira. Assim, a leitura dos dados quantitativos ganha densidade interpretativa quando articulada às narrativas e experiências relatadas pelas próprias mulheres que compõem o Tribunal, revelando as formas sutis de desigualdade vivenciadas no cotidiano institucional.

Ao traçar o perfil das magistradas e servidoras do TRT6, com o objetivo de contextualizar suas respostas ao questionário, observa-se que a maioria das participantes são servidoras, que compõem 143 mulheres da amostra. Dentre elas, predominam as técnicas judiciárias, que representam 84 mulheres, seguidas pelas analistas, com 53 mulheres. As magistradas correspondem a 49 respondentes da amostra, sendo 30 juízas titulares e 19 juízas substitutas, conforme demonstrado na Figura 1. Essa distribuição guarda coerência com a composição da população pesquisada: 886 servidoras, das quais 589 são mães (representando 89,1% desse total) e 82 magistradas, sendo 72 delas mães.

**Figura 1 - Distribuição dos cargos das respondentes**

Fonte: Elaboração de base de dados própria

Ao examinar a distribuição etária das participantes, verifica-se que a maioria das respondentes se encontra na faixa acima dos 45 anos, totalizando 101 mulheres. Em seguida, destaca-se o grupo etário de 35 a 45 anos, com 81 respondentes, evidenciando uma predominância de mulheres em grupos etários tradicionalmente vinculados ao exercício simultâneo de responsabilidades profissionais e familiares.

**Tabela 4 - Frequência absoluta de respondentes por faixa etária**

| Cargo      | Entre 25-35 anos | Entre 35-45 anos | Acima de 45 anos |
|------------|------------------|------------------|------------------|
| Magistrada | 5                | 13               | 31               |
| Servidora  | 5                | 68               | 70               |

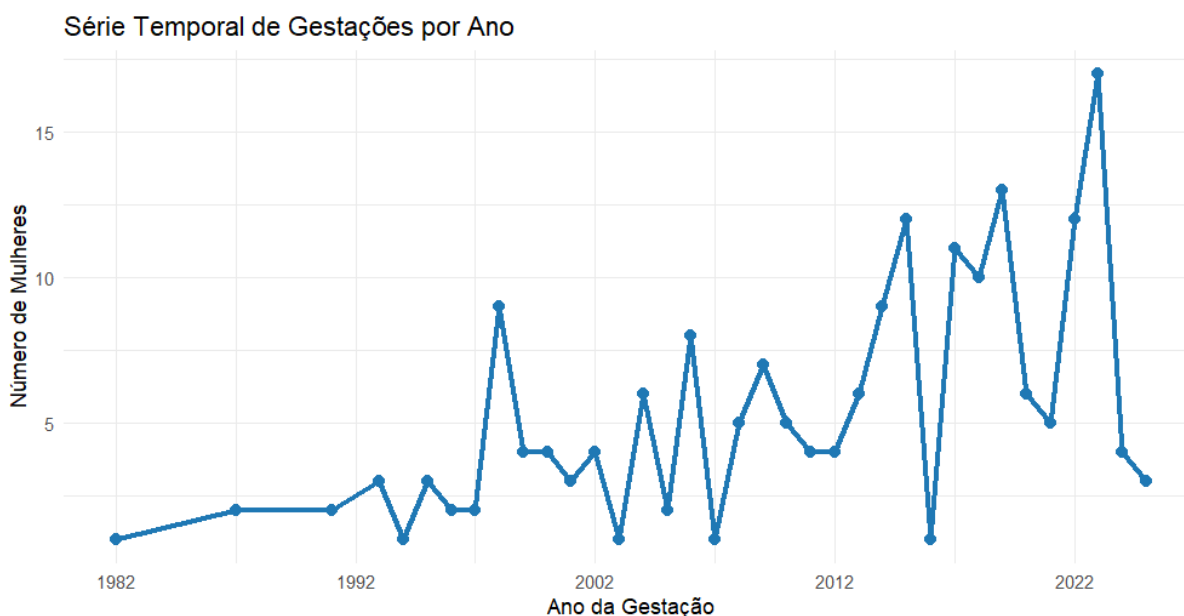
Fonte: Elaboração de base de dados própria

A fim de compreender com maior precisão o contexto institucional vivido pelas participantes durante o exercício da maternidade, foi incluído no questionário um campo específico para identificação do ano da última gestação. Esse dado permite correlacionar a experiência das magistradas e servidoras com o momento histórico e normativo vigente à época, oferecendo uma leitura mais qualificada sobre os efeitos das políticas institucionais adotadas pelo TRT6 nos últimos anos. A análise desse

recorte temporal contribui, portanto, para avaliar se e como a evolução das normativas impactou a percepção de suporte e proteção durante a gestação e a lactação.

Ao identificar o período da última gestação das magistradas e servidoras, observa-se um pico significativo logo após a pandemia do COVID-19. Esse dado chama atenção por coincidir com a implementação de normativas que possibilitaram o trabalho remoto durante a gestação e a lactação, sugerindo uma possível correlação entre o contexto pandêmico, as flexibilizações institucionais e as decisões relativas à maternidade.

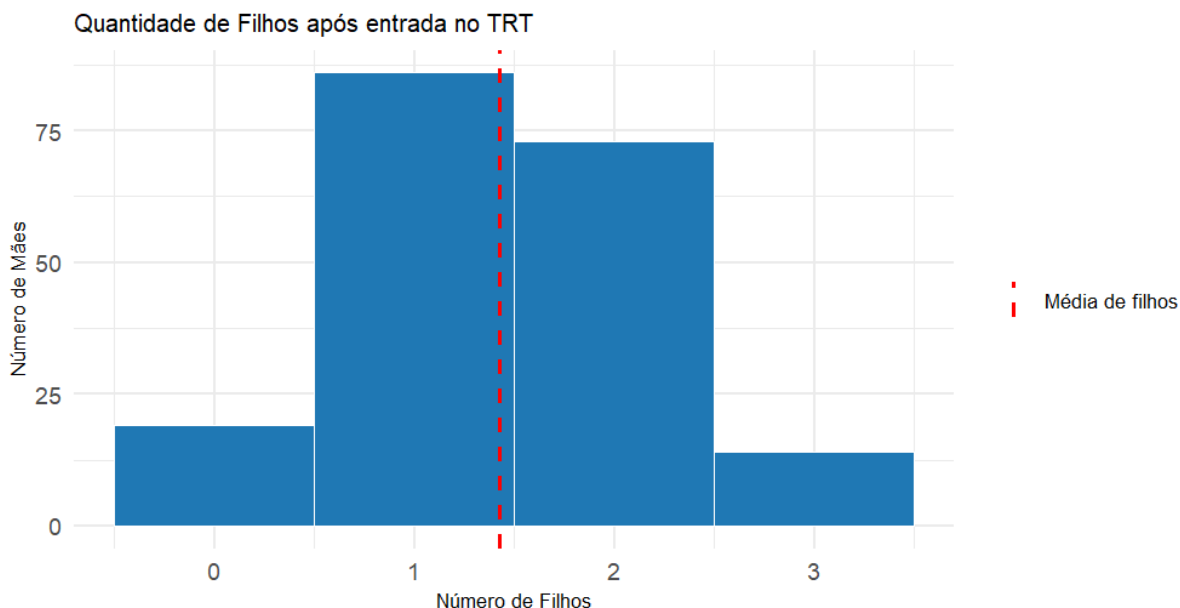
**Figura 2 - Distribuição da última gestação das servidoras e magistradas por ano**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

Entre as mulheres que responderam ao questionário, 174 relataram ter tido ao menos um filho após seu ingresso no Tribunal. Dentre elas, 130 não possuíam filhos anteriormente, o que significa que vivenciaram integralmente as políticas institucionais de apoio à maternidade desde a primeira gestação. Além disso, a análise identificou que, no momento da pesquisa, apenas 17 participantes estavam grávidas ou em período de lactação.

**Figura 3 - Histograma de distribuição de mulheres que tiveram filhos após o ingresso no Tribunal**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

**Tabela 5 - Porcentagem de grávidas ou lactantes no momento da pesquisa**

| Grávida ou Lactante | Frequência | Porcentagem |
|---------------------|------------|-------------|
| Sim                 | 17         | 8,85%       |
| Não                 | 175        | 91,1%       |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

Com base no total de respostas válidas (192), é possível afirmar que a amostra obtida no *survey* foi representativa e adequada para os propósitos da pesquisa. Considerando o universo de 661 mulheres mães no TRT6, sendo 589 servidoras e 72 magistradas, a amostra representa cerca de 29% da população total de interesse. Essa taxa de retorno é significativa, sobretudo em pesquisas sociais com questionários voluntários e longos, em que o engajamento depende da disposição e do tempo das participantes.

Além disso, observa-se que, proporcionalmente, houve uma boa distribuição entre servidoras e magistradas. Isso garante diversidade nas perspectivas analisadas, o que contribui para a robustez das conclusões e a consistência dos achados. Portanto, a amostra coletada se mostra suficiente para atender aos

objetivos da pesquisa e permite uma análise qualificada das percepções sobre as políticas institucionais de maternidade no TRT6.

#### 6.1.2 Dificuldades profissionais e emocionais na gestação e lactação

Com base no perfil delineado das respondentes, verifica-se que a maioria é composta por servidoras com mais de 45 anos que tiveram ao menos um filho após o ingresso no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Esse dado é relevante para contextualizar as percepções relatadas, pois reflete a vivência direta das políticas institucionais de maternidade em vigor no período gestacional e no pós-parto, permitindo uma análise mais precisa sobre seus efeitos concretos na trajetória profissional dessas mulheres.

Entre os principais desafios enfrentados, destaca-se o impacto emocional e físico da gestação na rotina laboral. Os dados apontam que 46,3% das participantes relataram ter experimentado queda de produtividade ou desmotivação no desempenho de suas atividades profissionais durante a gravidez. Esse índice expressivo evidencia a necessidade de reflexão sobre as condições de trabalho oferecidas nesse período, bem como sobre o suporte institucional disponibilizado para garantir o bem-estar e a continuidade das funções profissionais de magistradas e servidoras gestantes.

**Tabela 6 - Frequência absoluta de queda de produtividade profissional**

| <b>Queda de produtividade</b> | <b>Frequência</b> |
|-------------------------------|-------------------|
| Sim                           | 89                |
| Não                           | 103               |

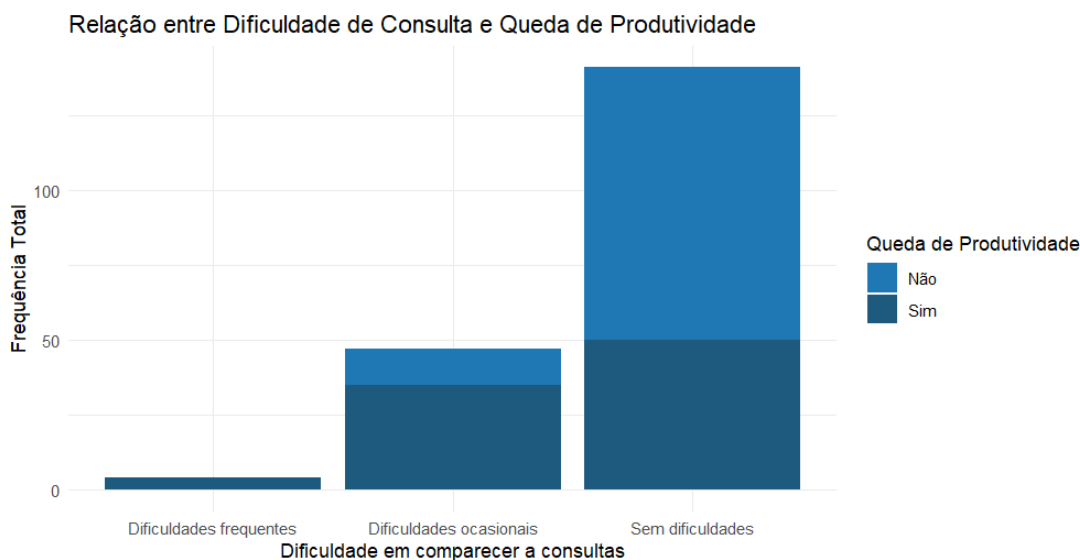
Fonte: Elaboração de base de dados própria

Um aspecto particularmente relevante para a análise se refere à possibilidade de comparecimento às consultas médicas durante a gestação e o período de lactação. Nessa fase, é comum que as mulheres necessitem de acompanhamento clínico contínuo, tanto para monitoramento de sua própria saúde quanto para o desenvolvimento adequado da criança. Contudo, tais atendimentos frequentemente coincidem com o horário de expediente, o que pode representar um obstáculo à conciliação entre as demandas laborais e os cuidados de saúde.

Com o intuito de avaliar se essa situação constitui um entrave na rotina das magistradas e servidoras do TRT6, os dados obtidos no *survey* indicam que, entre as 192 respondentes, 51 delas relataram ter enfrentado algum grau de dificuldade, seja de forma esporádica ou frequente, para comparecer às consultas médicas durante esse período.

Além disso, ao cruzar as variáveis referentes à queda de produtividade e às dificuldades para comparecimento a consultas médicas, verificou-se que todos os grupos relataram algum impacto negativo no desempenho profissional. No entanto, essa percepção foi significativamente mais elevada entre as mulheres que enfrentaram dificuldades esporádicas ou frequentes para comparecer aos atendimentos de saúde. A hipótese foi confirmada por meio da aplicação dos testes de qui-quadrado ( $p\text{-value} = 0,00005$ ) e de Fisher ( $p\text{-value} = 0,000007$ ), os quais demonstraram associação estatisticamente significativa entre as duas variáveis. Esses achados sugerem que a dificuldade em conciliar compromissos médicos com as exigências do trabalho contribui de maneira relevante para a queda de produtividade ou para o desânimo profissional durante a gestação e lactação.

**Figura 4 - Relação entre dificuldade de consulta e queda de produtividade**

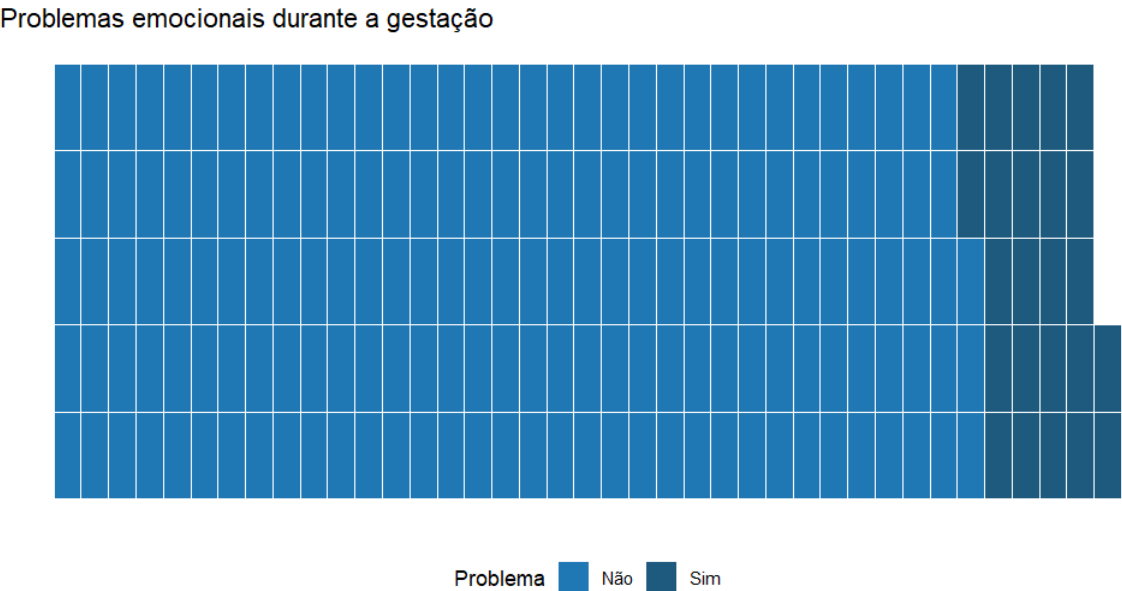


Fonte: Elaboração de base de dados própria

Outros achados relevantes da pesquisa indicam que vinte e quatro magistradas e servidoras relataram ter enfrentado algum tipo de problema emocional durante a gestação, sendo os quadros de ansiedade e depressão os mais

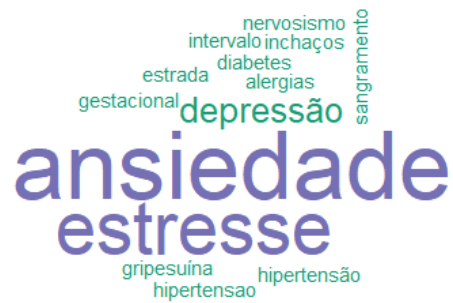
recorrentes, conforme ilustrado na figura a seguir. No que se refere ao período de amamentação, entre as mães que amamentaram seus filhos (n = 168), sete declararam ter solicitado afastamento do trabalho por motivos relacionados à saúde emocional. Dentre essas, seis apontaram a ansiedade como um dos fatores que motivaram o afastamento, evidenciando a sobrecarga vivenciada nesse momento e a necessidade de atenção institucional voltada ao bem-estar psicológico das profissionais nesse período.

**Figura 5 - Gráfico de Waffle indicando a frequência de problemas emocionais durante a gestação**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

**Figura 6 - Nuvem de palavras de problemas emocionais**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

Ademais, 153 mães afirmaram contar com algum tipo de rede de apoio para o cuidado com os filhos, composta tanto por familiares quanto por serviços remunerados, como babás e instituições de educação infantil privadas. No entanto, apesar da presença dessa rede de suporte, 139 respondentes relataram enfrentar dificuldades para conciliar as exigências da maternidade com as responsabilidades profissionais, conforme demonstrado na Tabela 4. Ao se comparar os dados entre magistradas e servidoras, observa-se uma distribuição proporcionalmente equilibrada quanto a essa dificuldade, o que evidencia que o desafio da conciliação entre o trabalho e a maternidade perpassa as diferentes funções exercidas dentro do Tribunal.

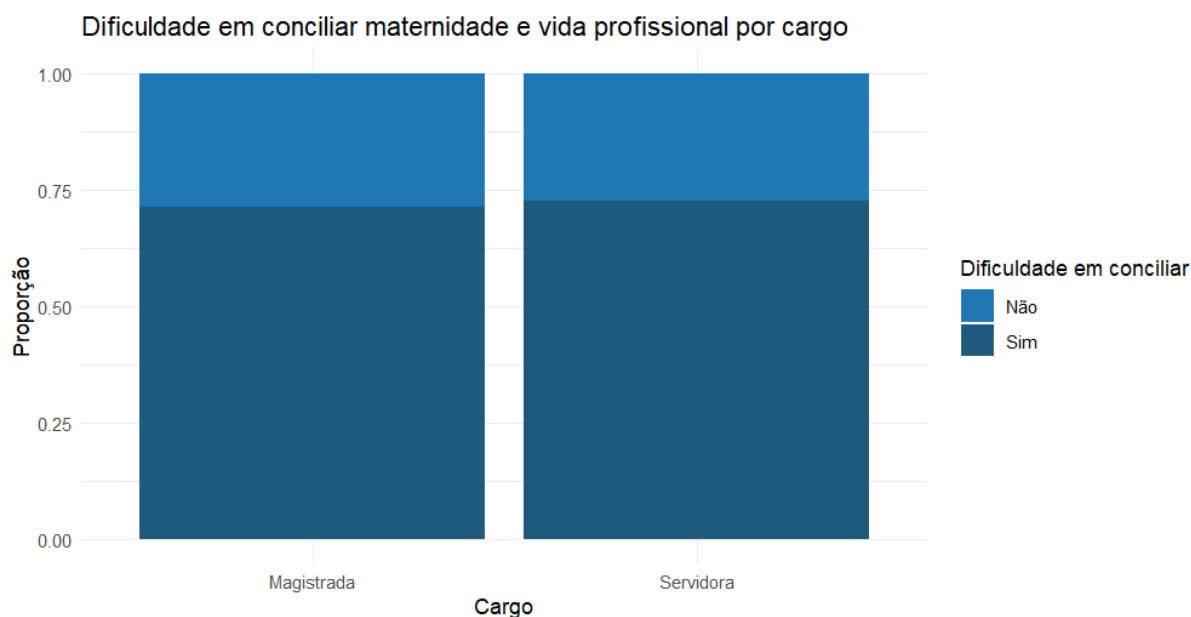
Esses resultados sugerem que, embora a rede de apoio familiar e privada desempenhe papel relevante no cotidiano das mães, ela não supre integralmente as lacunas existentes nas estruturas institucionais. Tal constatação reforça a necessidade de aprimoramento das políticas públicas voltadas à maternidade no serviço público, especialmente aquelas que assegurem condições laborais mais compatíveis com os desafios da parentalidade, de modo a garantir a equidade de oportunidades e a permanência qualificada das mulheres nas carreiras jurídicas.

**Tabela 7 - Frequência das mães com dificuldade de conciliar a maternidade com as atividades profissionais**

| <b>Dificuldade de conciliar maternidade e as atividades profissionais</b> | <b>Frequência</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Sim                                                                       | 139               |
| Não                                                                       | 53                |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

**Figura 7 - Gráfico de proporção de mães com dificuldade de conciliar a vida profissional com a pessoal**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

**Figura 8 - Nuvem de palavras sobre os principais desafios na conciliação entre maternidade e vida profissional**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

O período de amamentação é extremamente relevante para mãe e filho, uma vez que promove benefícios nutricionais, imunológicos e afetivos essenciais ao desenvolvimento infantil, além de contribuir para a recuperação física e emocional da mulher após o parto. A Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Ministério da Saúde recomendam o aleitamento materno exclusivo até os seis meses de vida e, de forma complementar, até os dois anos ou mais. No entanto, a conciliação entre o

trabalho e a amamentação ainda representa um desafio significativo para muitas mulheres.

A literatura aponta que a ausência de políticas institucionais adequadas pode levar à interrupção precoce da amamentação, especialmente em contextos nos quais faltam condições físicas, como salas apropriadas para a ordenha, e organizacionais, como horários flexíveis ou possibilidade de trabalho remoto (Couto et al., 2020; Araújo et al., 2021). Tais barreiras impactam diretamente a continuidade do aleitamento materno após o retorno ao ambiente profissional, prejudicando tanto o vínculo materno-infantil quanto a saúde da criança.

Os resultados do *survey* revelam uma mudança significativa no tempo de amamentação entre magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, especialmente após a implementação de normas institucionais e nacionais editadas a partir de 2021, que ampliaram o acesso ao teletrabalho, ao regime especial de trabalho e à flexibilização da jornada para gestantes e lactantes.

No conjunto das respondentes, observa-se um aumento expressivo na duração da amamentação, com maior concentração de respostas nas faixas de tempo mais longas após 2021. Entre as mães cujos filhos nasceram antes de 2021, 32,28% relataram amamentação por menos de seis meses e apenas 16,54% entre um e dois anos, enquanto 14,97% amamentaram por mais de dois anos. Já entre aquelas com filhos nascidos a partir de 2021, a proporção de amamentações inferiores a seis meses caiu de forma acentuada para 4,88%, ao passo que o grupo de um a dois anos aumentou para 46,34% e o de mais de dois anos atingiu 17,07%. Esse padrão evidencia um prolongamento substancial do aleitamento materno, compatível com as evidências da literatura que relacionam a redução de deslocamentos, a previsibilidade de rotinas e a maior autonomia para organização do trabalho à ampliação do tempo de amamentação.

O recorte por cargo permite compreender nuances importantes desse movimento. Entre as magistradas, antes de 2021 havia uma distribuição heterogênea dos períodos de aleitamento: 28,13% amamentaram por menos de seis meses, 18,75% entre seis e nove meses, 9,38% entre nove meses e um ano, 21,88% entre um e dois anos e 21,88% por mais de dois anos. Na Tabela 8, contém os dados antes de 2021 para as magistradas.

**Tabela 8 - Tempo de amamentação anterior a 2021 para magistradas**

| <b>Tempo de amamentação</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
|-----------------------------|-------------------|--------------------|
| Menos de 6 meses            | 9                 | 28,13%             |
| Entre 06 e 09 meses         | 6                 | 18,75%             |
| Entre 09 e 01 ano           | 3                 | 9,38%              |
| Entre 01 e 02 anos          | 7                 | 21,88%             |
| Mais de 02 anos             | 7                 | 21,88%             |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

A partir de 2021, porém, observa-se uma transformação marcante: todas as magistradas respondentes (n=6) afirmaram ter amamentado entre um e dois anos, demonstrando um padrão homogêneo de prolongamento da amamentação nesse grupo. Ainda que o número de casos recentes seja reduzido, o resultado indica forte associação entre o regime especial de trabalho e a possibilidade de conciliar o cuidado com o desempenho funcional, sobretudo em fases de intensa dedicação à maternidade. Essa mudança de comportamento pode ser observada na Tabela 9 abaixo.

**Tabela 9 - Tempo de amamentação a partir de 2021 para magistradas**

| <b>Tempo de amamentação</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
|-----------------------------|-------------------|--------------------|
| Entre 01 e 02 anos          | 6                 | 100%               |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

Entre as servidoras, a tendência de ampliação também é clara, ainda que com maior diversidade de respostas, conforme a Tabela 10. No período anterior a 2021,

33,68% amamentaram por menos de seis meses, 25,26% entre seis e nove meses e apenas 14,74% entre um e dois anos, com 12,63% por mais de dois anos.

**Tabela 10 - Tempo de amamentação anterior a 2021 para servidoras**

| <b>Tempo de amamentação</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
|-----------------------------|-------------------|--------------------|
| Menos de 6 meses            | 32                | 33,68%             |
| Entre 06 e 09 meses         | 24                | 25,26%             |
| Entre 09 e 01 ano           | 13                | 13,68%             |
| Entre 01 e 02 anos          | 14                | 14,74%             |
| Mais de 02 anos             | 12                | 12,63%             |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

Após 2021, esses percentuais mudam substancialmente: apenas 5,71% relataram amamentação inferior a seis meses, enquanto 37,14% mantiveram o aleitamento por um a dois anos e 20% por mais de dois anos. Assim como no grupo das magistradas, verifica-se um aumento significativo do tempo de amamentação, mas, diferentemente destas, as servidoras revelam maior heterogeneidade, possivelmente em razão das distintas condições de trabalho presencial e variações no acesso às medidas de flexibilização, que ainda dependem, em muitos casos, da sensibilidade das chefias imediatas. Em resumo, as informações após 2021 estão reunidas na Tabela 11.

**Tabela 11 - Tempo de amamentação a partir de 2021 para servidoras**

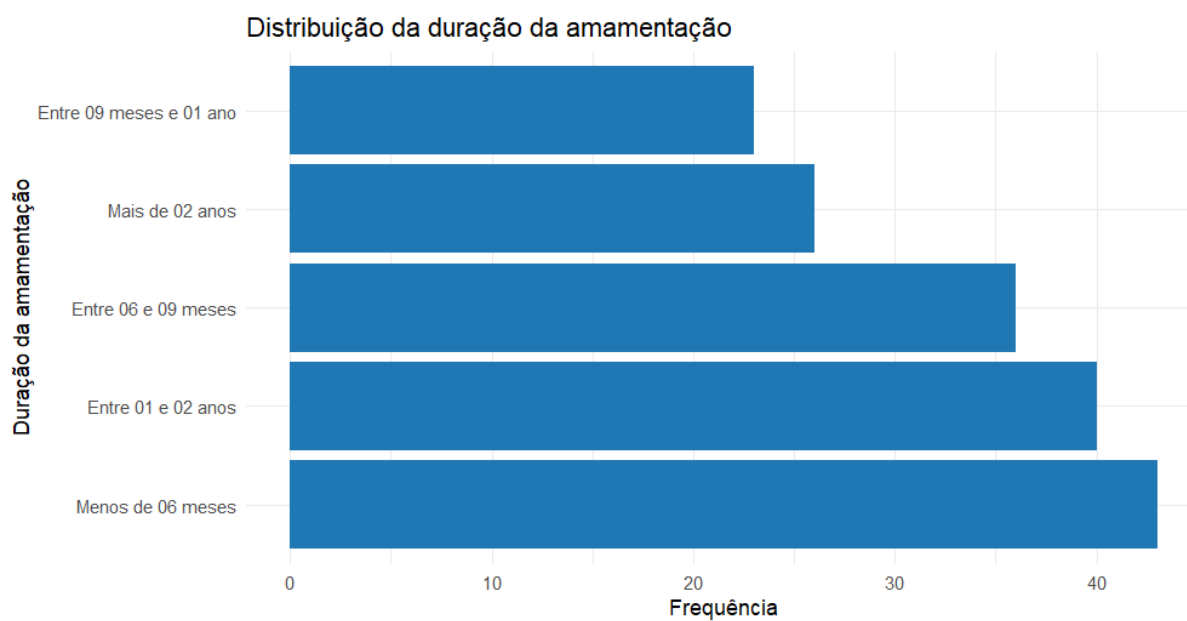
| <b>Tempo de amamentação</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
|-----------------------------|-------------------|--------------------|
| Menos de 6 meses            | 2                 | 5,71%              |

|                     |    |        |
|---------------------|----|--------|
| Entre 06 e 09 meses | 6  | 17,14% |
| Entre 09 e 01 ano   | 7  | 20%    |
| Entre 01 e 02 anos  | 13 | 37,14% |
| Mais de 02 anos     | 7  | 20%    |

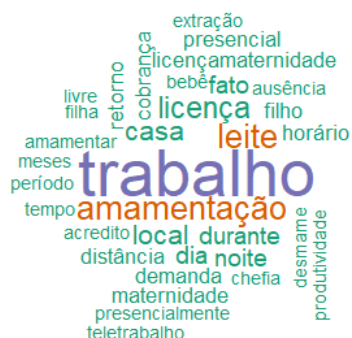
Fonte: Elaboração de base de dados própria

De maneira geral, a Figura 9 demonstra os períodos em que as trabalhadoras do TR6 mantiveram a amamentação dos seus filhos.

**Figura 9 - Gráfico de distribuição da duração da amamentação**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

**Figura 10 - Nuvem de palavras dos fatores profissionais para a interrupção da amamentação**

Fonte: Elaboração de base de dados própria

A partir dos dados expostos, observa-se que um dos fatores que mais impactam a vivência das magistradas e servidoras gestantes e lactantes é a sobrecarga de trabalho, associada à inflexibilidade da jornada e ao distanciamento físico do filho ou filha durante o expediente. Em relação ao motivo principal da interrupção, o trabalho também é dividido antes de 2021 e depois de 2021. Para os anos anteriores a 2021, a interrupção foi 32,28% e está na Tabela 12.

**Tabela 12 - Interrupção da amamentação anterior a 2021**

| <b>Interrupção por trabalho</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|
| Sim                             | 41                | 32,28%             |
| Não                             | 86                | 67,72%             |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

Já após o ano de 2021, existe um leve aumento na porcentagem de magistradas e servidoras que indicam trabalho como motivo para interromper a

amamentação, chegando a 36,59%. As demais informações estão na tabela 13 abaixo.

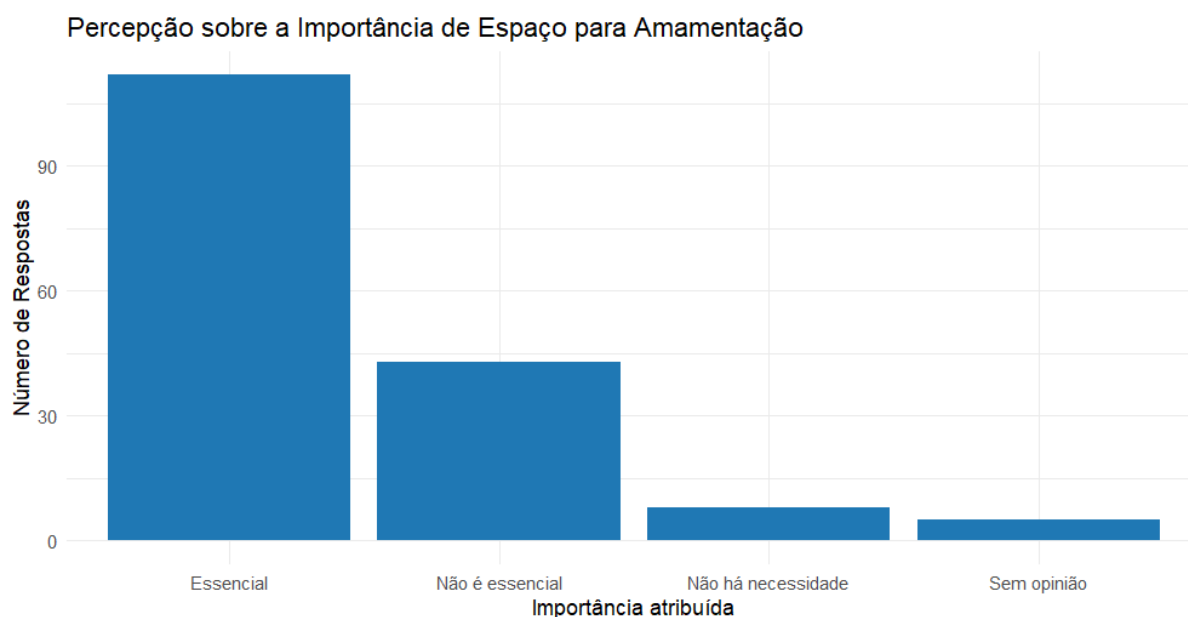
**Tabela 13 - Interrupção da amamentação a partir de 2021**

| <b>Interrupção por trabalho</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|
| Sim                             | 15                | 36,59%             |
| Não                             | 26                | 63,41%             |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

Esses elementos interferem diretamente na experiência da maternidade no contexto institucional e explicam o dado significativo de 90 mulheres, ou seja, mais de 45% das mães retornam ao trabalho sem se sentirem prontas para reassumir plenamente suas funções. Essa sensação de despreparo não se restringe apenas ao aspecto emocional, mas reflete uma ausência de condições objetivas que favoreçam a transição entre os períodos de licença e o retorno ao ambiente profissional.

Diante desse cenário, destaca-se a relevância da implementação de espaços adequados para amamentação e ordenha de leite materno nos ambientes de trabalho. Essa política institucional, além de garantir melhores condições de saúde para mãe e bebê, fortalece o vínculo materno-infantil e contribui para a continuidade da amamentação após o retorno ao trabalho, conforme preconizam organismos internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A existência de salas de apoio à amamentação nas dependências institucionais reduz o impacto da separação precoce entre mãe e filho, promove conforto e segurança às lactantes e representa um passo fundamental no reconhecimento das especificidades do ciclo reprodutivo feminino no planejamento de uma estrutura organizacional mais sensível e inclusiva.

**Figura 11 - Gráfico de barras da percepção sobre a importância de espaços para amamentação**

Fonte: Elaboração de base de dados própria

### 6.1.3 Conhecimento acerca das políticas voltadas à proteção da maternidade

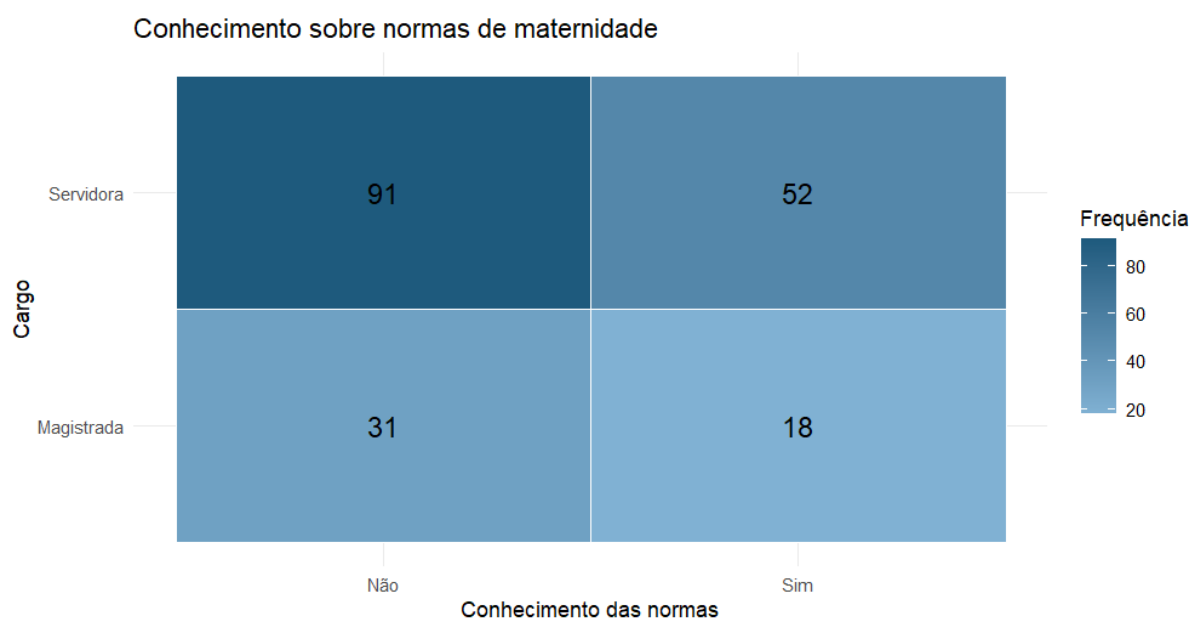
O estudo revela uma distribuição percentual equilibrada entre magistradas e servidoras quanto à forma como são comunicadas as políticas institucionais voltadas à maternidade. Essa equidade, entretanto, não se traduz em efetividade informacional, uma vez que a maior parte das participantes, em ambos os grupos, declararam não conhecer as normas relacionadas ao tema. Esse desconhecimento generalizado é um indicativo preocupante da fragilidade nos canais institucionais de comunicação.

Além disso, a maioria das mães ouvidas aponta falhas substanciais na forma como essas informações são transmitidas. Relatam que, muitas vezes, as normas não são divulgadas de maneira acessível ou compreensível, e que há ausência de iniciativas ativas de sensibilização e esclarecimento por parte da administração. Em certos casos, as informações são consideradas inexistentes ou de difícil acesso, o que compromete o exercício pleno de direitos já formalmente assegurados.

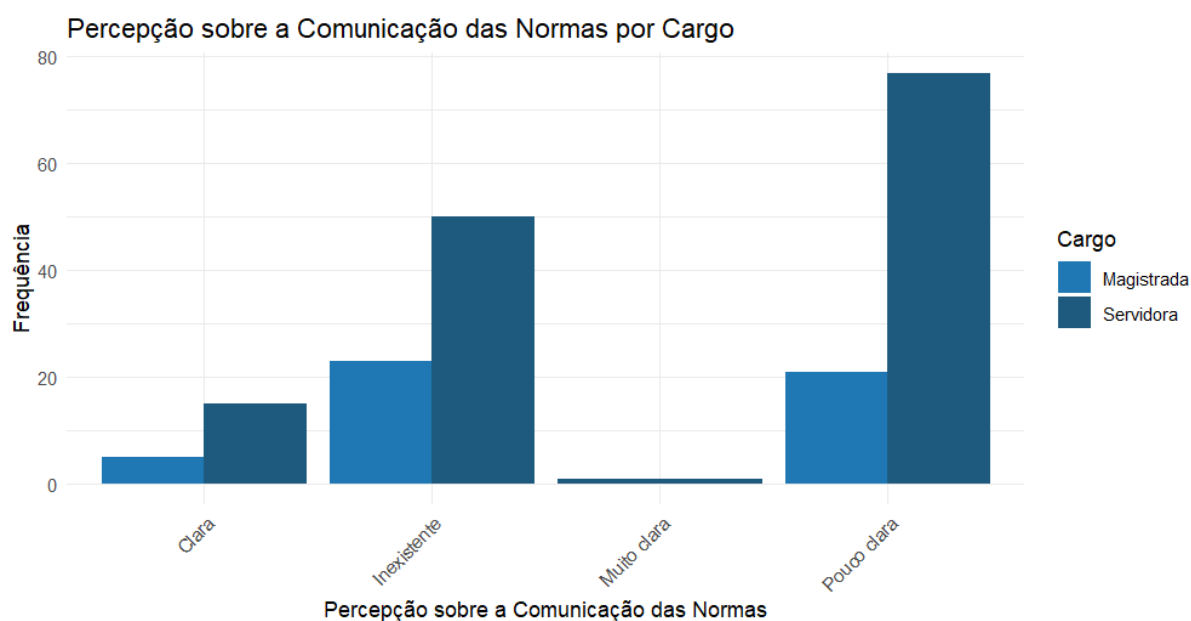
Tais achados evidenciam um déficit significativo na difusão das políticas institucionais de apoio à maternidade, sinalizando a necessidade de aprimorar os mecanismos de comunicação interna no TRT6. Para além da existência das normas, sua eficácia depende da clareza, visibilidade e acessibilidade das informações junto

ao público-alvo. A ausência de estratégias informativas eficazes compromete não apenas o direito à informação, mas também a própria efetividade das políticas públicas voltadas à equidade de gênero no ambiente institucional.

**Figura 12 - Mapa de calor da distribuição de conhecimento das normas de maternidade por cargo**



**Figura 13 - Gráfico de percepção das mães sobre a comunicação das normas por cargo**



#### 6.1.4 Percepções sobre o amparo institucional durante a maternidade

A análise das percepções de magistradas e servidoras sobre o amparo institucional oferecido durante a gestação e o período de lactação permite compreender, com maior profundidade, os efeitos concretos das políticas de maternidade implementadas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Considerando a evolução normativa ocorrida nos últimos anos, especialmente após 2021, buscou-se identificar se tais mudanças influenciaram de forma positiva a experiência das mulheres que vivenciaram a maternidade nesse período, em comparação àquelas cujas gestações ocorram em momento anterior.

Neste tópico, são examinados três aspectos centrais: a percepção de acolhimento institucional ao longo dos diferentes períodos gestacionais; o acesso e a efetividade do regime especial de trabalho previsto nas normativas internas do TRT6; e, por fim, a avaliação da suficiência das políticas institucionais de apoio à maternidade. Ao cruzar os dados quantitativos obtidos por meio do *survey* com os elementos qualitativos extraídos nas conversas informais, é possível identificar padrões, lacunas e avanços no reconhecimento das necessidades das mulheres durante esse período tão sensível da trajetória funcional. A abordagem permite, ainda, compreender em que medida a normativa vigente tem sido capaz de garantir condições adequadas de trabalho, respeito à saúde e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

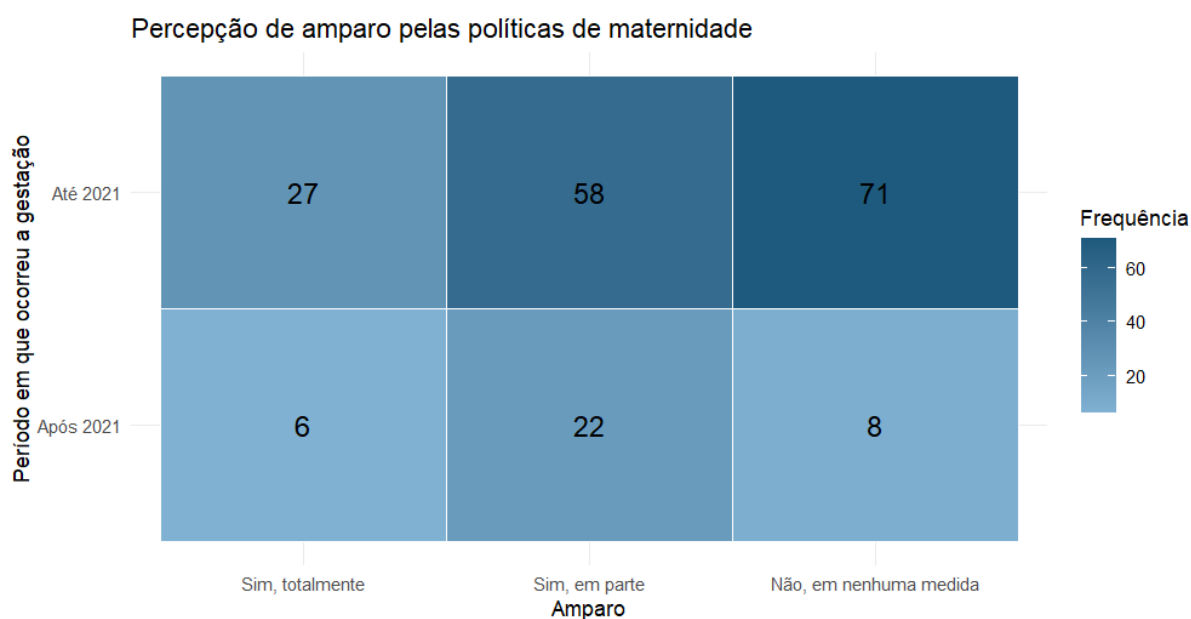
Ao analisar a percepção de amparo institucional ao longo dos diferentes períodos gestacionais, observa-se que as mulheres que engravidaram a partir de 2021 relatam um sentimento mais acentuado de acolhimento em relação às políticas de apoio à maternidade adotadas pelo Tribunal. Essa mudança positiva pode ser compreendida à luz da evolução normativa implementada no âmbito do TRT6, especialmente com a edição da Resolução Administrativa nº 10/2022, posteriormente revisada e ampliada pela Resolução Administrativa nº 21/2024.

Essas normativas estabeleceram diretrizes específicas para o tratamento institucional de magistradas e servidoras gestantes e lactantes, contemplando medidas como a priorização do regime de teletrabalho, a dispensa de comparecimento presencial em determinadas fases da gestação e a possibilidade de flexibilização da jornada laboral. Ao reconhecer as especificidades do período

gestacional e da amamentação, o TRT6 avança na consolidação de práticas mais inclusivas e sensíveis às demandas das mulheres no exercício de suas funções.

A institucionalização dessas medidas representa um passo relevante na promoção da equidade de gênero, não apenas ao mitigar os impactos da maternidade sobre a carreira, mas também ao contribuir para a construção de uma cultura organizacional mais comprometida com a proteção social e o bem-estar das trabalhadoras. Nesse contexto, a melhora na percepção de apoio relatada pelas gestantes em períodos mais recentes parece refletir os efeitos concretos de tais avanços normativos na vivência profissional das mulheres no Tribunal.

**Figura 14 - Mapa de calor sobre a percepção de amparo pelas políticas de maternidade por grupo gestante**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

À luz do que foi anteriormente exposto sobre a percepção ampliada de amparo institucional entre as gestantes a partir de 2021, torna-se possível aprofundar a análise acerca da suficiência das políticas adotadas pelo TRT6. Quando questionadas sobre a adequação dessas medidas, 56,2% (108) das participantes as avaliaram como apenas parcialmente suficientes, enquanto 28,1% (54) consideraram-nas totalmente insuficientes.

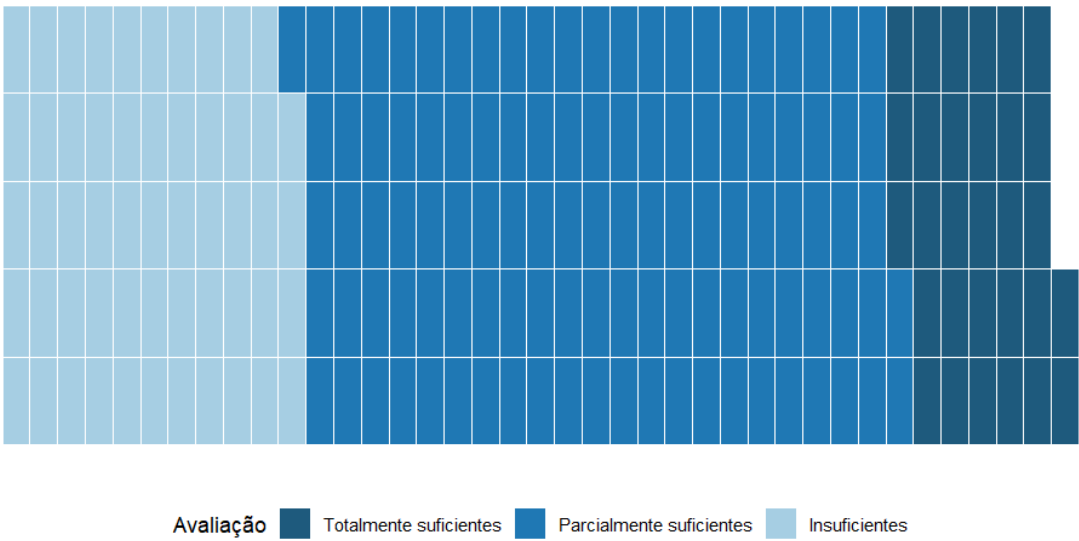
No entanto, ao desagregar os dados com base no período da última gestação, observa-se uma diferença expressiva na percepção de insuficiência: entre as

mulheres cuja gravidez ocorreu antes de 2021 (n = 156), 31,4% (49) classificaram as políticas como totalmente insuficientes. Por outro lado, entre aquelas que engravidaram após esse marco, o percentual cai para 13,9% (27). Essa variação reforça a hipótese de que as mudanças normativas implementadas com a edição da Resolução Administrativa nº 10/2022 e sua posterior atualização pela Resolução nº 21/2024 vêm gerando efeitos concretos na percepção de apoio institucional.

Tais avanços sinalizam um movimento progressivo de reconhecimento das demandas específicas da maternidade no ambiente de trabalho, sobretudo no contexto da Justiça do Trabalho, indicando que a incorporação de medidas mais protetivas pode resultar em maior legitimidade e efetividade das políticas públicas voltadas à equidade de gênero.

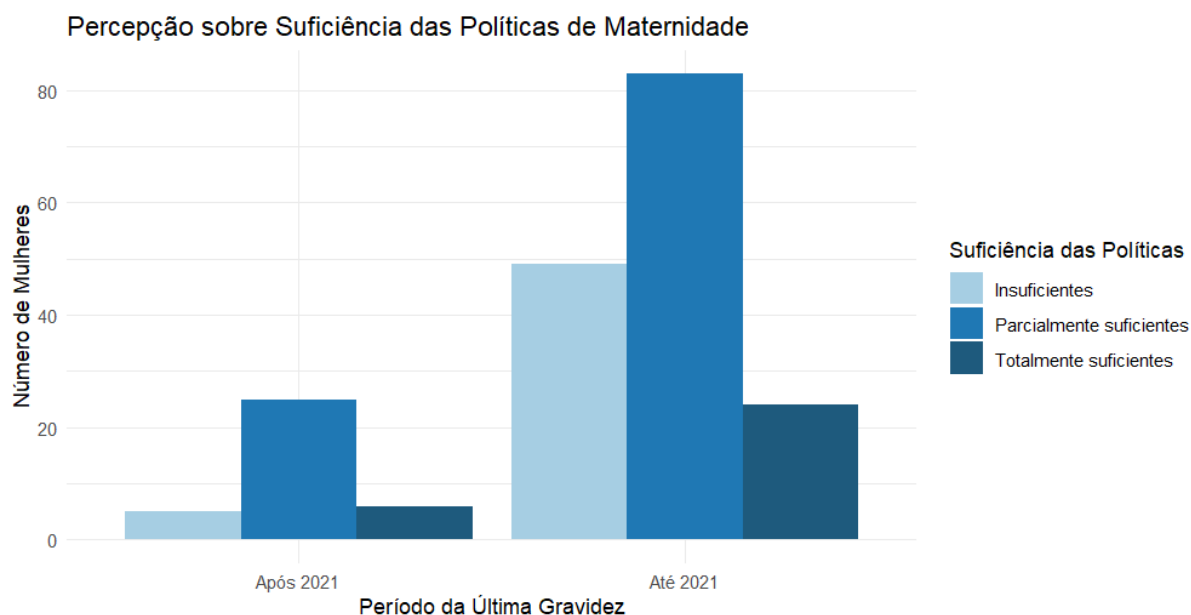
**Figura 15 - Gráfico de Waffle da percepção de suficiência das políticas de maternidade**

Percepção sobre suficiência das políticas de maternidade



Fonte: Elaboração de base de dados própria

**Figura 16 - Gráfico de barras da percepção sobre suficiência das políticas de maternidade por período de gestação**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

Ao serem questionadas sobre quais políticas consideram mais relevantes para a vivência da maternidade no ambiente institucional, a ampla maioria das respondentes apontou a licença-maternidade como a medida de maior impacto. Tal destaque evidencia a centralidade do afastamento remunerado no período pós-parto como instrumento essencial para assegurar o cuidado materno, a recuperação física e emocional da mulher e o estabelecimento do vínculo com o bebê, aspectos já reconhecidos por normativas nacionais e internacionais voltadas à proteção da maternidade, conforme anteriormente abordado.

Na sequência, o trabalho remoto surge como uma política altamente valorizada, especialmente por proporcionar maior flexibilidade na organização da rotina e permitir o acompanhamento mais próximo das necessidades do recém-nascido, sem a imposição de deslocamentos diários ou do afastamento integral das atividades profissionais. A relevância atribuída a essa modalidade reforça seu papel estratégico na conciliação entre vida profissional e responsabilidades parentais, sobretudo em um contexto em que os encargos da maternidade ainda recaem majoritariamente sobre as mulheres.

A forma como essas políticas foram hierarquizadas pelas próprias mães revela a necessidade de pensar a proteção institucional à maternidade para além das garantias legais já consolidadas, como a licença-maternidade. Impõe-se,

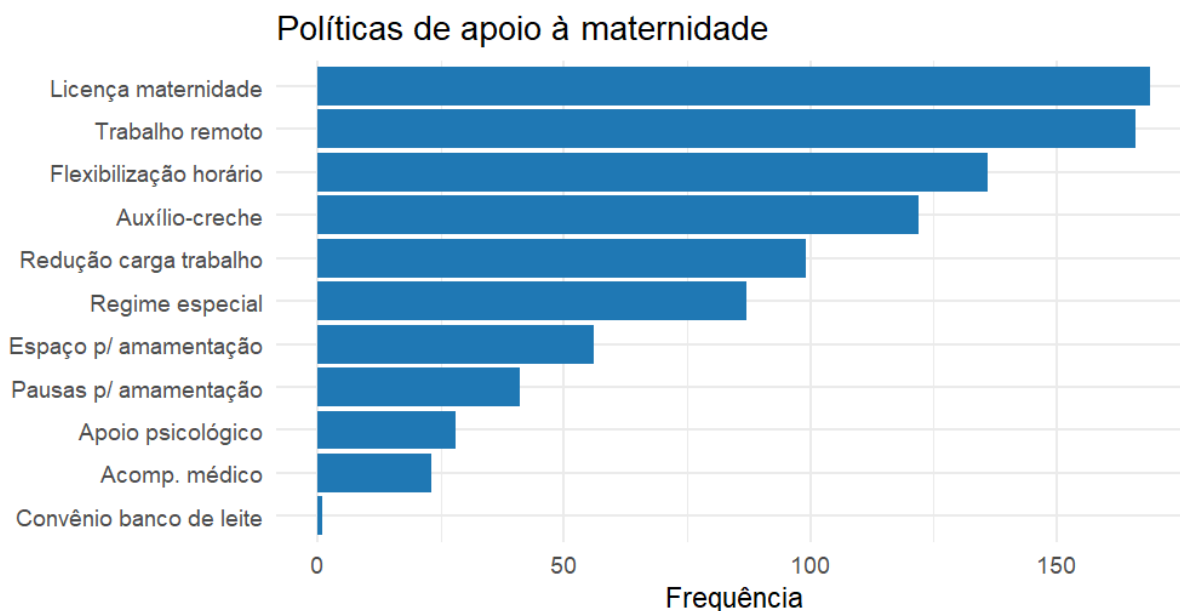
também, a adoção de medidas contínuas de suporte, capazes de assegurar a permanência, o bem-estar e o desenvolvimento profissional das mulheres no âmbito do Poder Judiciário.

#### **6.1.5 Políticas de apoio: relevância, acesso e implementação**

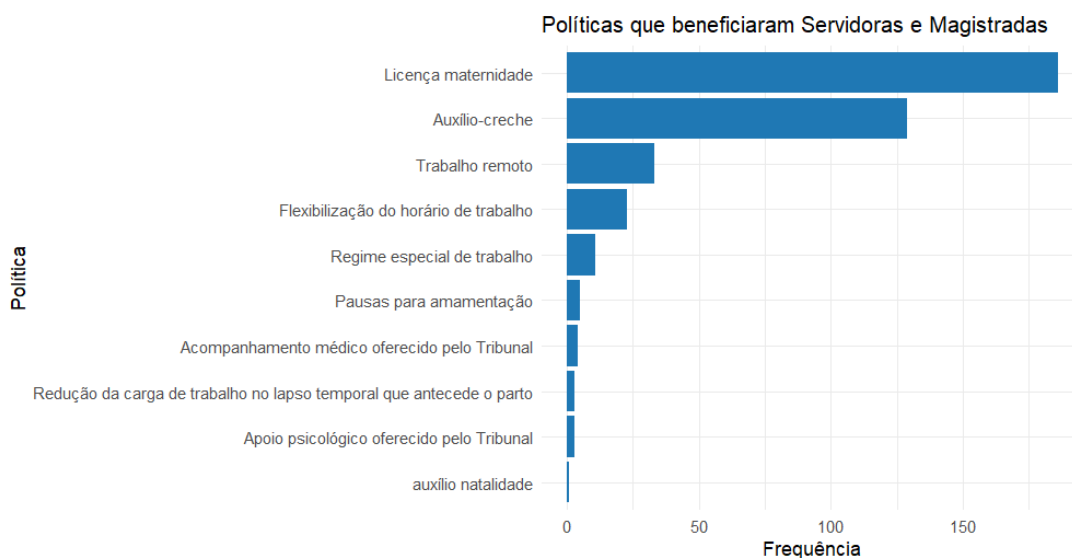
A formulação de políticas institucionais voltadas à proteção da maternidade no serviço público representa um avanço significativo na promoção da equidade de gênero e na valorização das servidoras e magistradas que enfrentam o duplo desafio de conciliar o exercício profissional com as demandas da gestação, do puerpério e da primeira infância. No entanto, mais do que sua previsão normativa, a efetividade dessas políticas depende da forma como são percebidas, acessadas e implementadas na prática cotidiana do trabalho.

Este item se dedica à análise da percepção das respondentes quanto à relevância das políticas institucionais de apoio à maternidade, à frequência com que tais medidas são efetivamente usufruídas e às possíveis lacunas entre o que é formalmente previsto e o que é, de fato, vivenciado. A partir do cotejo entre as políticas consideradas mais importantes pelas mulheres e aquelas efetivamente acessadas por elas, busca-se identificar possíveis descompassos entre necessidade e implementação, revelando aspectos cruciais para o aprimoramento das ações institucionais.

Essa abordagem também permite compreender o grau de interiorização das políticas por parte da gestão e das chefias imediatas, a sensibilidade institucional diante das especificidades da maternidade no ambiente laboral e os fatores que potencializam ou limitam o acesso real aos direitos já garantidos. O cruzamento dos dados do *survey* com as manifestações qualitativas das conversas informais oferece uma visão mais completa sobre como essas políticas têm sido operadas na prática e o quanto ainda podem ser aperfeiçoadas para assegurar suporte efetivo às mães no âmbito do TRT6.

**Figura 17 - Gráfico de políticas relevantes de apoio à maternidade**

Fonte: Elaboração de base de dados própria

**Figura 18 - Políticas que beneficiaram servidoras e magistradas**

Fonte: Elaboração de base de dados própria

A análise comparativa entre os dois gráficos, o primeiro, sobre as políticas de apoio à maternidade consideradas mais relevantes, e o segundo, sobre as políticas efetivamente usufruídas pelas servidoras e magistradas do TRT6, revela importantes

dissonâncias entre percepção e prática, indicando pontos de atenção para o aperfeiçoamento das ações institucionais.

Em ambos os gráficos, a licença-maternidade ocupa a primeira posição, tanto em termos de relevância percebida quanto de efetiva fruição, demonstrando seu caráter consolidado como um direito fundamental e amplamente garantido.

Contudo, a divergência se torna evidente ao serem observadas outras políticas. O trabalho remoto e a flexibilização de horário, por exemplo, aparecem entre as mais valorizadas no primeiro gráfico, mas ocupam posições significativamente inferiores no segundo, com uma frequência de uso muito menor. Isso sugere que, embora sejam altamente desejadas pelas mulheres, sobretudo por seu potencial de facilitar a conciliação entre maternidade e vida profissional, essas políticas ainda não estão amplamente implementadas ou acessíveis a todas as mães no Tribunal.

Outro ponto de destaque é a baixa adesão a políticas de caráter complementar, como espaços e pausas para amamentação, acompanhamento médico, apoio psicológico e redução da carga de trabalho antes do parto. Embora essas medidas sejam reconhecidas na literatura como fundamentais para a proteção da maternidade (Venancio; Silva, 2023; Araújo et al., 2021), seu baixo índice de usufruto evidencia uma lacuna prática importante na atuação institucional, o que pode comprometer a saúde física e emocional das mães.

O auxílio-creche, por sua vez, aparece com expressiva fruição entre as políticas efetivamente usufruídas, o que sugere uma adesão significativa. Ainda assim, ele aparece em posição intermediária na lista de relevância, o que pode indicar que, embora útil, é percebido como menos transformador ou insuficiente frente a outras demandas, como a reorganização da jornada de trabalho.

Esse cotejo evidencia que, para além da existência formal de normas, a efetividade das políticas está condicionada à sua implementação prática, à sensibilização das chefias e à difusão clara dos direitos institucionais. A discrepância entre o que se considera necessário e o que de fato se acessa indica possíveis gargalos administrativos, culturais ou de comunicação, que precisam ser enfrentados para garantir que os direitos à maternidade sejam não apenas reconhecidos, mas efetivamente promovidos e protegidos dentro do ambiente de trabalho do TRT6.

Um elemento que demanda atenção envolve o fato de que 27,9% (53) das mulheres relataram ter iniciado o período de licença com demandas laborais ainda pendentes, o que pode comprometer o objetivo da política de garantir um afastamento pleno e sem sobrecargas.

Os dados relativos à realização de trabalhos inconclusos, entendidos como tarefas que permanecem pendentes ou não finalizadas em razão das múltiplas demandas profissionais e pessoais, revelam diferenças expressivas entre magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

Entre as magistradas, 52% afirmaram ter deixado trabalhos inconclusos, enquanto 48% responderam negativamente, conforme a Tabela 12. O resultado indica que mais da metade das juízas vivenciam situações de interrupção ou adiamento de suas atividades laborais, o que pode estar relacionado às especificidades da função judicante, caracterizada por elevado volume processual, prazos exíguos e constante sobreposição de tarefas administrativas e jurisdicionais.

**Tabela 14 - Magistradas sobre trabalhos inconclusos**

| <b>Trabalhos inconclusos</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
|------------------------------|-------------------|--------------------|
| Sim                          | 26                | 52%                |
| Não                          | 24                | 48%                |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

Já entre as servidoras, o panorama é substancialmente distinto: apenas 20,1% declararam deixar trabalhos inconclusos, enquanto 79,8% afirmaram conseguir concluir suas atividades. Essa discrepância, a mais acentuada entre todas as variáveis analisadas na pesquisa, evidencia a existência de condições de trabalho significativamente distintas entre os dois grupos nesse particular. Para descrever a diferença, os dados das servidoras estão na Tabela 13 abaixo.

**Tabela 15 - Servidoras sobre trabalhos inconclusos**

| <b>Trabalhos inconclusos</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
|------------------------------|-------------------|--------------------|
| Sim                          | 29                | 20,1%              |
| Não                          | 144               | 79,8%              |

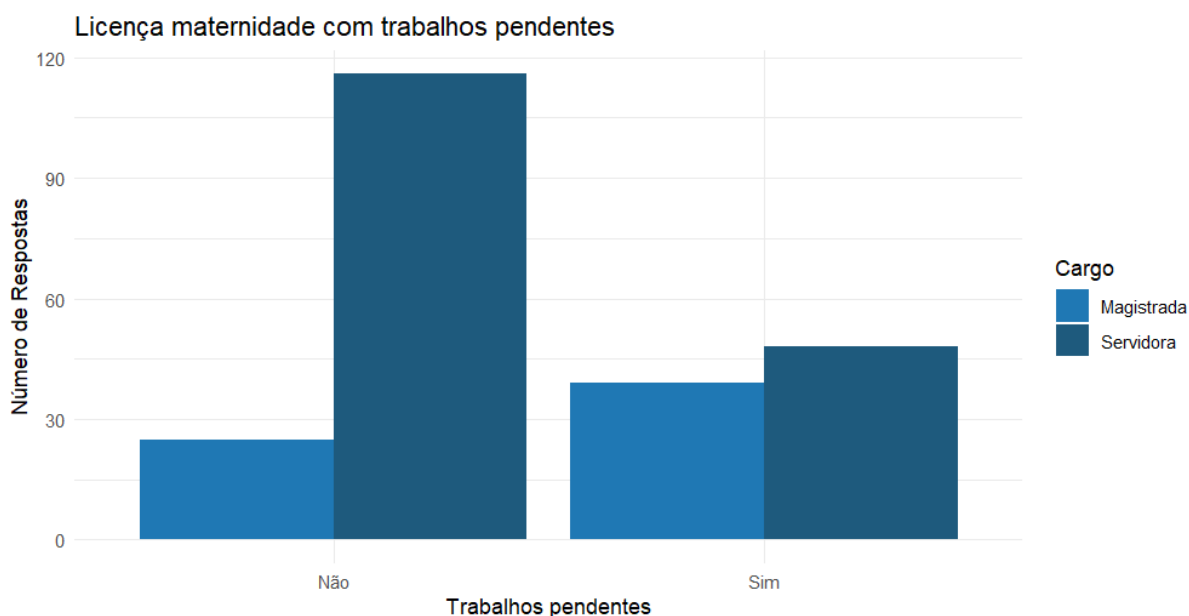
Fonte: Elaboração de base de dados própria

A diferença pode ser atribuída, em parte, à natureza das atribuições e à estrutura de apoio disponível em cada segmento. As servidoras, em geral, desempenham funções com maior delimitação de tarefas e possibilidade de cooperação entre colegas, o que favorece o cumprimento integral das demandas cotidianas. Já as magistradas, cuja atuação concentra responsabilidades decisórias e prazos processuais complexos, enfrentam maior pressão institucional e isolamento funcional, o que potencializa a dificuldade de finalizar atividades dentro do tempo ideal.

Assim, embora magistradas e servidoras compartilhem o mesmo ambiente institucional, os dados sugerem que as condições objetivas e simbólicas de trabalho são significativamente desiguais. Esse resultado, ao figurar como o dado mais discrepante entre os dois grupos analisados, reforça a necessidade de compreender a produtividade e a gestão do tempo sob uma perspectiva de gênero, que reconheça as interações entre as dimensões institucionais, sociais e afetivas do trabalho feminino no Judiciário.

Também se mostra preocupante o fato de que 19 participantes afirmaram ter sido cobradas por suas chefias para dar continuidade a tarefas profissionais durante a licença-maternidade. Essa situação aponta para falhas na sensibilização institucional quanto à finalidade protetiva desse direito, que deveria assegurar não apenas o afastamento físico, mas também a desconexão completa das atribuições funcionais durante esse período. Tais dados evidenciam a importância de se avançar não apenas na regulamentação normativa, mas também na cultura organizacional, a fim de garantir que o afastamento seja respeitado como um direito integral, voltado à saúde física, emocional e ao cuidado da mãe e do bebê.

**Figura 19 - Frequência de mulheres por cargo que saem de licença maternidade com trabalhos pendentes**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

#### 6.1.6 A maternidade e as decisões profissionais das mulheres do TRT6

A maternidade representa, para muitas mulheres, um marco existencial que repercute de maneira profunda não apenas na vida pessoal, mas também em suas escolhas e trajetórias profissionais. No contexto do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), essa dinâmica se revela com particular intensidade, uma vez que a exigência de alta performance para alcance de metas, a rigidez dos prazos e a cultura de dedicação exclusiva frequentemente colidem com as demandas emocionais, físicas e logísticas do cuidado materno.

Este tópico busca analisar como a maternidade influencia as decisões de carreira das magistradas e servidoras da instituição, abordando aspectos como o adiamento da maternidade por motivos profissionais, a tomada de decisões estratégicas no percurso funcional em função da parentalidade e os impactos percebidos sobre a progressão profissional. A partir dos dados do *survey*, complementados pelos relatos oriundos das conversas informais, é possível observar que a maternidade, ainda que atravessada por sentimentos de realização

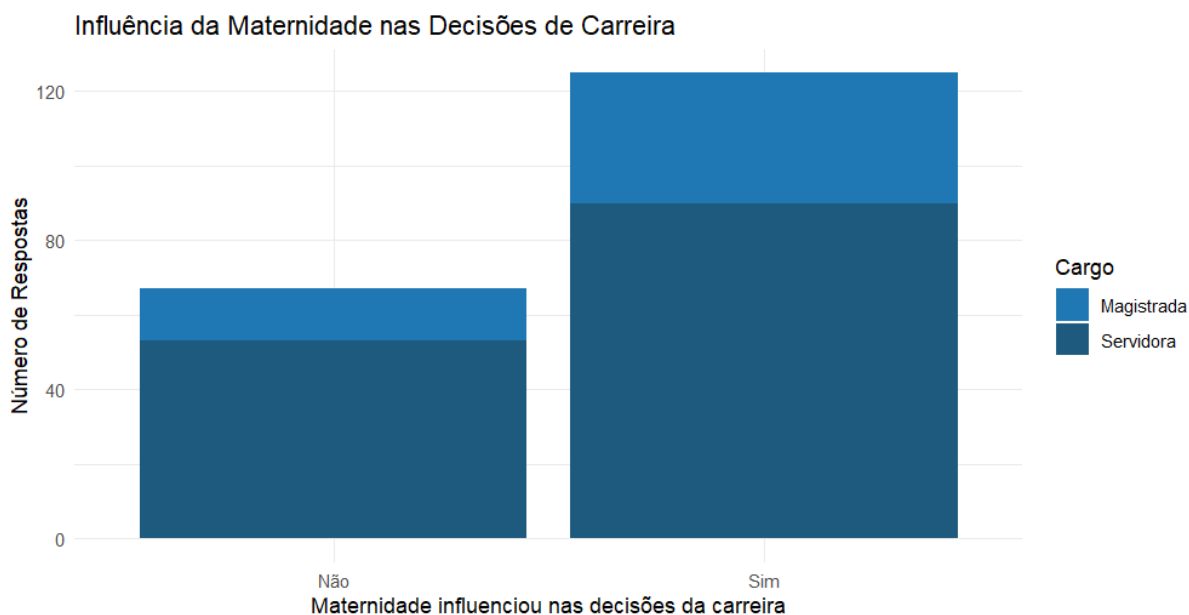
peçoal, é frequentemente acompanhada de renúncias, adaptações e estratégias de conciliação.

Ao captar a percepção das respondentes sobre a influência da maternidade nas decisões relacionadas à vida profissional, observa-se que 65,1% (125) das mulheres afirmaram ter tomado decisões profissionais diretamente impactadas por essa experiência. Além disso, 45 servidoras e 20 magistradas relataram ter adiado a maternidade em razão de fatores vinculados ao trabalho.

Tais percentuais são expressivos e revelam que a maternidade influencia de forma significativa não apenas as decisões profissionais subsequentes, mas também as escolhas reprodutivas dessas mulheres. O adiamento da maternidade por motivos profissionais evidencia a existência de barreiras, de ordem institucional, cultural ou organizacional, que dificultam a conciliação entre carreira e vida familiar, especialmente em ambientes caracterizados por alta exigência de desempenho, como o Poder Judiciário.

Esses dados reforçam a urgência de políticas institucionais mais sensíveis, consistentes e eficazes, capazes de garantir que a maternidade seja reconhecida não como um entrave à ascensão profissional, mas como uma etapa legítima e acolhida no percurso funcional das mulheres. A promoção de um ambiente de trabalho que respeite os ciclos da vida reprodutiva é essencial para a construção de uma cultura organizacional verdadeiramente equitativa.

A análise desse eixo é fundamental para compreender de forma mais ampla os efeitos das desigualdades de gênero nas trajetórias profissionais das mulheres, especialmente em instituições públicas que, embora dotadas de políticas formais de apoio, ainda enfrentam desafios na construção de uma cultura institucional verdadeiramente acolhedora e promotora da equidade. A compreensão dessa relação entre maternidade e carreira permite, portanto, lançar luz sobre as necessidades mais urgentes de reformulação de práticas e políticas, visando não apenas a permanência, mas a valorização plena das mulheres em suas múltiplas dimensões.

**Figura 20 - Influência da maternidade nas decisões de carreira**

Fonte: Elaboração de base de dados própria

**Tabela 16 - Frequência de adiamento da maternidade por questões profissionais por cargo**

| Adiamento da Maternidade por questões profissionais | Cargo      |           |
|-----------------------------------------------------|------------|-----------|
|                                                     | Magistrada | Servidora |
| Afetou totalmente                                   | 8          | 12        |
| Afetou parcialmente                                 | 12         | 33        |
| Não afetou                                          | 29         | 98        |

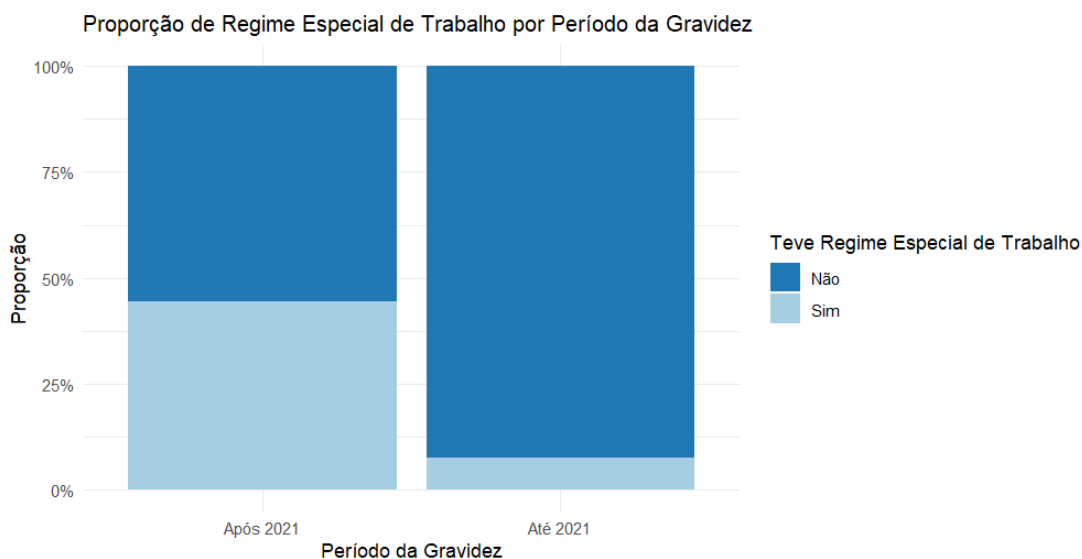
Fonte: Elaboração de base de dados própria

Quanto à existência de programas institucionais de apoio à maternidade, apenas cinco mulheres relataram conhecer alguma iniciativa específica, sendo o Programa Mãe Nutriz o mais mencionado. Este programa garante às servidoras lactantes a redução de duas horas diárias da jornada de trabalho, representando uma das poucas ações efetivamente reconhecidas pelas participantes. Além dele, foram pontuadas práticas de concessão de teletrabalho durante a gestação e o período de amamentação, embora muitas servidoras desconhecessem formalmente sua previsão normativa ou os critérios para sua concessão, o que evidencia falhas na comunicação institucional sobre os direitos garantidos.

Nas conversas informais, essa percepção foi reiterada. Algumas servidoras relataram, por exemplo, que só souberam da possibilidade de teletrabalho por

terceiros ou após vivenciar a experiência da maternidade pela segunda vez, revelando uma lacuna informacional significativa. Também foi apontada a ausência de campanhas institucionais de orientação sobre o tema, o que compromete o pleno exercício dos direitos previstos e reduz a efetividade das políticas existentes.

**Figura 21 - Proporção do regime especial de trabalho pelo período da gravidez**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

O gráfico apresentado evidencia a proporção de magistradas e servidoras que tiveram acesso a regime especial de trabalho durante a gestação, segundo o período em que esta ocorreu, ou seja se até 2021, ou após esse marco temporal. Os dados revelam uma diferença significativa: entre as mulheres cuja gravidez se deu após 2021, aproximadamente 45% relataram ter tido acesso a algum regime especial de trabalho, enquanto, entre aquelas que engravidaram até 2021, esse percentual é substancialmente menor, ficando abaixo de 15%.

Essa diferença sugere uma correlação temporal direta com o avanço das normativas internas do TRT6, especialmente a partir da edição da Resolução Administrativa nº 10/2022, posteriormente atualizada pela Resolução Administrativa nº 21/2024, que preveem a possibilidade de condições especiais de trabalho, favorecendo uma maior adaptação do trabalho à realidade da maternidade.

O aumento proporcional do acesso ao regime especial de trabalho após 2021, portanto, reflete os efeitos concretos da implementação dessas normativas, demonstrando que a evolução institucional no reconhecimento das necessidades

das gestantes contribuiu para ampliar a proteção à maternidade. Ainda assim, observa-se que mais da metade das mulheres gestantes após 2021 não acessaram o regime especial, o que indica que, embora as mudanças normativas tenham surtido efeito, sua aplicação ainda não é universalizada e pode depender de fatores como a lotação, o tipo de chefia ou o conhecimento das próprias servidoras e magistradas sobre seus direitos.

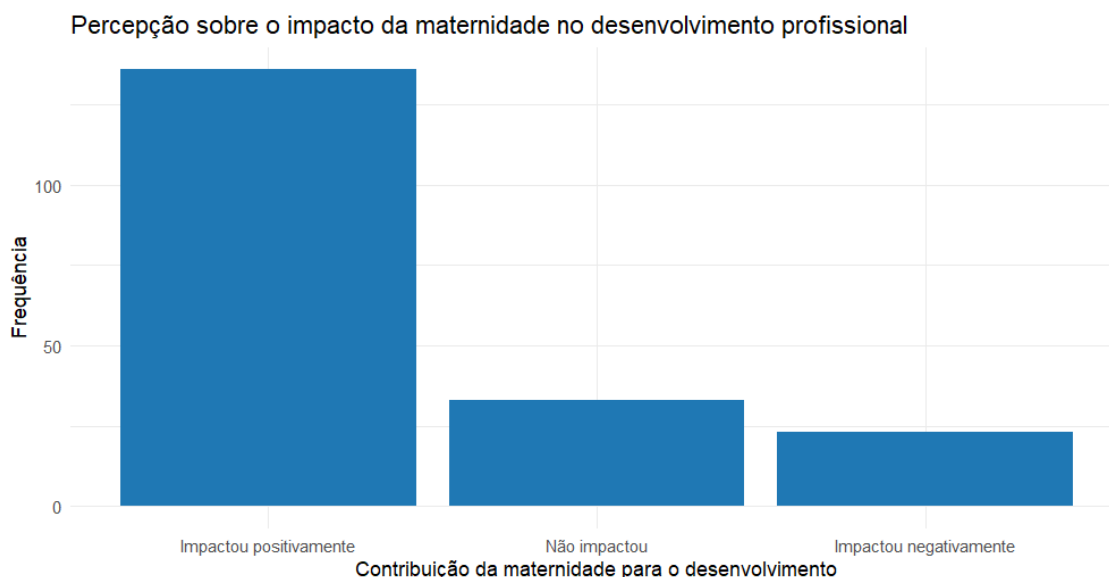
Outros aspectos igualmente relevantes surgiram nas interações qualitativas. As participantes destacaram que, mesmo com o direito à redução de jornada para amamentação, esse benefício frequentemente não é usufruído devido à inexistência de substituição ou compensação institucional. Isso gera acúmulo de trabalho e sentimentos de culpa ou cobrança no retorno da licença, o que foi identificado como um entrave à plena fruição dos direitos. Além disso, foram relatadas dificuldades práticas, como a ausência de locais adequados para ordenha do leite, o que levou algumas servidoras a utilizarem banheiros, espaços claramente impróprios e sem condições higiênicas adequadas, para realizar a ordenha, ou mesmo a anteciparem o desmame, interrompendo a amamentação antes do tempo desejado.

No que diz respeito ao impacto da maternidade na trajetória funcional, a maioria das mulheres relatou influência positiva, o que pode ser interpretado como um efeito do amadurecimento pessoal, do fortalecimento dos vínculos afetivos e da reorganização de prioridades. No entanto, essa percepção coexiste com limitações reais que comprometem a permanência e o desenvolvimento profissional em igualdade de condições. Relatos como o adiamento da maternidade por receios relacionados à progressão na carreira, a negativa de cargos comissionados ou promoções, e a escolha por caminhos menos exigentes para garantir presença junto aos filhos evidenciam que ainda há um caminho a ser trilhado no sentido de construir um ambiente institucional verdadeiramente acolhedor.

Em síntese, os dados do *survey* e os relatos obtidos nas conversas informais convergem ao indicar que a existência de políticas institucionais de apoio à maternidade, por si só, não garante sua efetividade. A ausência de uma cultura organizacional que legitime esses direitos, aliada à falta de divulgação, à rigidez da estrutura de trabalho e à carência de espaços adequados, compromete os avanços normativos alcançados e limita sua aplicação no cotidiano. Dessa forma, torna-se imprescindível que as políticas de maternidade no TRT6 sejam não apenas

preservadas, mas também ampliadas, divulgadas e efetivamente implementadas, com atenção especial à vivência prática das mulheres que conciliam maternidade e carreira no serviço público.

**Figura 22 - Percepção sobre o impacto da maternidade no desenvolvimento profissional**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

#### 6.1.7 Cultura organizacional e acolhimento no TRT6

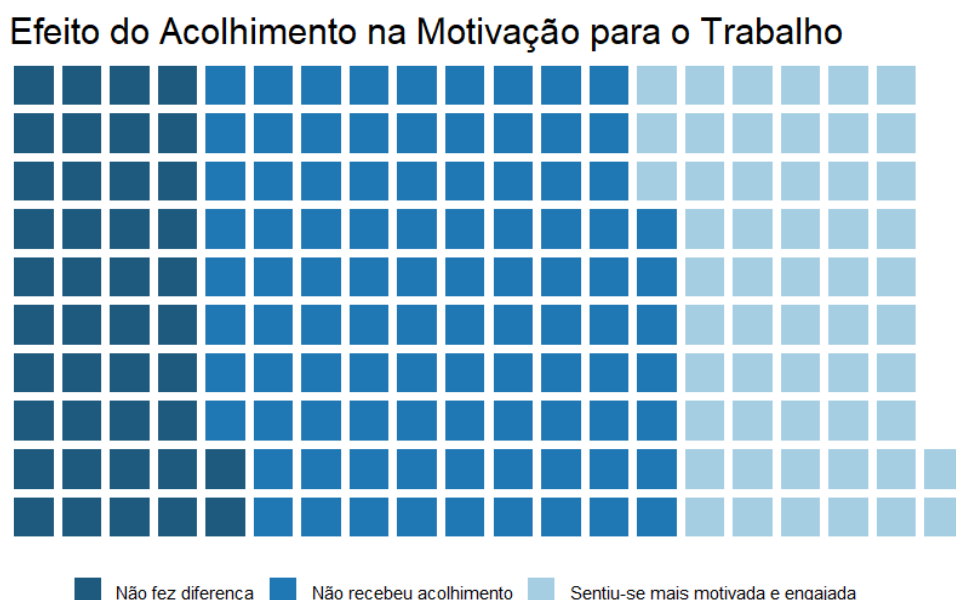
A cultura organizacional exerce papel decisivo na forma como políticas institucionais são não apenas implementadas, mas também vivenciadas no cotidiano das instituições. No contexto do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), embora haja um conjunto normativo cada vez mais robusto voltado à proteção da maternidade, a efetividade dessas normas está diretamente condicionada à sensibilidade dos gestores, ao compromisso das chefias e à existência de um ambiente de acolhimento e empatia para com as experiências das servidoras e magistradas gestantes e lactantes.

Nesta seção, busca-se analisar como o acolhimento institucional, entendido como a percepção de cuidado, escuta e suporte por parte da instituição, impacta diretamente a motivação e o bem-estar das mulheres durante o ciclo da maternidade. Os dados do *survey* revelam que a sensação de estar acolhida tende a influenciar positivamente o engajamento e a disposição das profissionais no

desempenho de suas funções. Em paralelo, as conversas informais reforçam que o acolhimento não depende exclusivamente das normas escritas, mas da forma como são aplicadas e da abertura para o diálogo entre gestoras, colegas e superiores hierárquicos.

A análise da cultura organizacional do TRT6, portanto, permite refletir sobre os aspectos simbólicos, relacionais e institucionais que permeiam a vivência da maternidade no ambiente de trabalho. A promoção de uma cultura institucional mais acolhedora não apenas favorece a permanência das mulheres nas carreiras jurídicas, mas também contribui para um Judiciário mais humano, sensível e comprometido com a equidade de gênero em todas as suas dimensões.

**Figura 23 - Waffle sobre o efeito do acolhimento na motivação para o trabalho**



Fonte: Elaboração de base de dados própria

Com base no gráfico apresentado, que utiliza um pictograma para ilustrar visualmente as respostas, é possível observar como o acolhimento institucional influencia a motivação para o trabalho de magistradas e servidoras gestantes e lactantes do TRT6.

Entre as participantes, um número expressivo, representado pela cor azul clara, relatou que o acolhimento institucional recebido contribuiu significativamente para o aumento da motivação e do engajamento nas atividades profissionais. Esse grupo representa aproximadamente um terço das respondentes, revelando o

impacto positivo que ações institucionais de apoio e escuta podem ter na disposição das mulheres para o retorno ao trabalho após a licença-maternidade ou durante a gestação e lactação.

Por outro lado, um número semelhante de mulheres, representado pela coluna intermediária, relatou não ter recebido nenhum tipo de acolhimento, o que levanta um alerta quanto à uniformidade da aplicação dessas práticas no âmbito institucional. A ausência de acolhimento pode contribuir para sentimentos de isolamento, desvalorização e maior dificuldade de reinserção no ambiente de trabalho.

Por fim, o grupo destacado em azul escuro, correspondente às respondentes que afirmaram que o acolhimento não fez diferença em sua motivação, embora minoritário, aponta para a necessidade de refletir sobre a qualidade e efetividade dessas ações. Isso pode indicar que, em alguns casos, mesmo quando há iniciativas de acolhimento, elas não são suficientes ou não são percebidas como efetivas pelas servidoras e magistradas.

De forma geral, os dados reforçam que o acolhimento institucional exerce um papel relevante na construção de um ambiente de trabalho mais empático e sensível às experiências da maternidade, influenciando diretamente o engajamento e a motivação das profissionais. Trata-se, portanto, de um componente estratégico para a promoção da equidade de gênero e da qualidade de vida no serviço público.

#### **6.1.8 Redes de apoio e mentoria: possibilidades institucionais**

Os dados apresentados na tabela abaixo revelam uma recepção predominantemente positiva à ideia de criação de uma rede de mentoria voltada às mães no âmbito do TRT6. De acordo com os resultados, 34,4% das respondentes manifestaram apoio direto à iniciativa, enquanto 57,3% sinalizaram abertura à proposta, ainda que com alguma hesitação. Apenas 8,3% declararam ser contrárias à criação dessa rede. Esses números demonstram um interesse expressivo por parte das magistradas e servidoras em estabelecer um espaço institucional de troca de experiências, apoio mútuo e orientação entre mulheres que vivenciam os desafios da maternidade no contexto da carreira pública. A ampla aceitação da proposta sugere que a rede de mentoria pode representar uma estratégia eficaz para o

fortalecimento das trajetórias profissionais femininas, especialmente nos períodos mais sensíveis, como a gestação, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho.

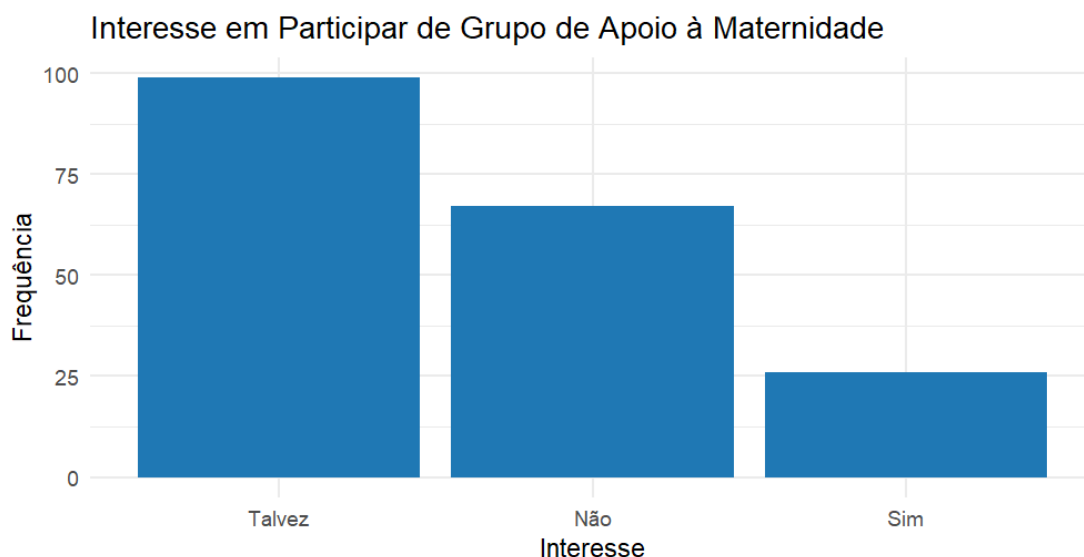
Na prática, essa rede de mentoria poderia ser estruturada com base em três eixos principais: o primeiro consiste no apoio entre pares, permitindo que mães com mais tempo de experiência profissional ofereçam suporte emocional e prático a colegas que estejam passando pela maternidade pela primeira vez ou enfrentando desafios específicos, como a conciliação entre cuidados com os filhos e metas profissionais. O segundo eixo se refere às orientações institucionais, funcionando como um canal informal de difusão de informações sobre os direitos institucionais ligados à maternidade, o que contribuiria para mitigar as falhas de comunicação já identificadas na pesquisa. O terceiro eixo diz respeito à sensibilização das lideranças, uma vez que, ao sistematizar relatos e promover encontros periódicos, a rede poderia contribuir para a conscientização de chefias e gestores sobre as necessidades específicas das mães na instituição, promovendo uma cultura organizacional mais empática e responsiva.

Dessa forma, além de atuar como espaço de acolhimento e escuta, a rede de mentoria se alinha às práticas de gestão participativa e promoção da equidade de gênero, podendo ser implementada com apoio da Escola Judicial e das comissões internas voltadas à equidade, diversidade e saúde institucional.

**Tabela 17 - Frequência das mães que apoiam a criação de redes de mentorias**

| <b>Criação de rede de mentoria para mães</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
|----------------------------------------------|-------------------|--------------------|
| Sim                                          | 66                | 34,4%              |
| Talvez                                       | 110               | 57,3%              |
| Não                                          | 16                | 8,3%               |

Fonte: Elaboração de base de dados própria

**Figura 24 - Frequência do interesse em participar de grupos de apoio**

Fonte: Elaboração de base de dados própria

O gráfico apresentado mostra a distribuição do interesse das magistradas e servidoras do TRT6 em participar de um grupo de apoio à maternidade. A maioria das respondentes indicou “talvez” como resposta, sinalizando uma disposição inicial, ainda que incerta, para aderir a esse tipo de iniciativa. Em seguida, observa-se um número expressivo de respostas negativas e, por fim, apenas uma minoria declarou interesse efetivo, assinalando “sim”.

Esses dados revelam que, embora exista uma abertura à proposta, persiste certa hesitação quanto à participação prática em grupos de apoio. Essa resistência pode estar relacionada a fatores como sobrecarga de trabalho, limitação de tempo, dúvidas sobre o formato do grupo, ou mesmo receios quanto à exposição de questões pessoais em um ambiente coletivo. Essa hesitação contrasta com a recepção significativamente mais positiva à proposta de criação de uma rede de mentoria para mães, identificada em etapa anterior da pesquisa.

A distinção entre os dois instrumentos é conceitualmente relevante: a mentoria se caracteriza por ser uma relação estruturada, orientada ao desenvolvimento profissional e institucional, em que uma colega mais experiente apoia outra em fase inicial da maternidade, oferecendo orientação prática e estratégica sobre a conciliação entre carreira e vida familiar. Já o grupo de apoio tem foco emocional e horizontal, privilegiando o compartilhamento de vivências, a escuta

mútua e o acolhimento de aspectos subjetivos da experiência materna, sem necessariamente envolver objetivos institucionais ou hierárquicos.

Dessa forma, a menor adesão ao grupo de apoio pode indicar uma preferência, dentro da cultura organizacional do TRT6, por instrumentos mais pragmáticos e direcionados ao desempenho funcional, como a mentoria. No entanto, o alto número de respostas “talvez” revela um potencial latente: se bem desenhado, com escuta qualificada, adesão voluntária e respeito às particularidades institucionais, um grupo de apoio à maternidade pode se tornar um espaço valioso de fortalecimento emocional e partilha de experiências entre magistradas e servidoras, complementando os instrumentos já existentes de apoio à equidade de gênero.

#### **6.1.9 Das respostas às questões abertas do *survey***

As questões abertas do questionário revelaram percepções bastante convergentes entre as respondentes. Ao serem indagadas sobre a existência de equilíbrio entre as exigências laborais e as necessidades próprias da maternidade, mais de 100 participantes indicaram que tal equilíbrio não é satisfatoriamente alcançado no âmbito institucional. As respostas evidenciam um sentimento generalizado de que as cobranças por produtividade permanecem inalteradas durante a gestação e a lactação, os prazos continuam exíguos e as metas, inalteradas, gerando um ambiente de pressão constante. Ressaltou-se, ainda, que o grau de exigência e compreensão varia significativamente de acordo com o perfil da chefia imediata, demonstrando que a sensibilidade gerencial é um fator determinante na experiência das mães no trabalho.

Entre os aspectos positivos mencionados, destaca-se o teletrabalho como um importante facilitador do equilíbrio entre as esferas profissional e familiar, proporcionando maior segurança e autonomia para as mulheres durante a maternidade. A licença-maternidade ampliada para seis meses também foi apontada como relevante (“a licença-maternidade ampliada de seis meses ajudou a manter a amamentação exclusiva nesse período”), sobretudo por permitir a extensão do período de amamentação e favorecer uma transição mais gradual para o retorno à rotina profissional. Igualmente valorizada foi a redução da jornada durante a

lactação, considerada um recurso importante para possibilitar a realização de consultas médicas, ampliar o tempo de amamentação e promover maior convivência entre mãe e filho.

Por fim, as servidoras e magistradas sugeriram a implementação de medidas adicionais, tais como a efetiva redução da carga de trabalho nos meses que antecedem o parto e nos primeiros meses após o retorno da licença-maternidade, bem como a adoção de políticas universais de teletrabalho para gestantes e lactantes. Destacaram, ainda, a importância do acolhimento institucional e da atuação sensível das chefias como elementos fundamentais para uma vivência mais justa e saudável da maternidade no ambiente de trabalho.

## **6.2 Análise das conversas informais**

Como parte integrante desta pesquisa, foram realizadas conversas informais com magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com o propósito de aprofundar a compreensão acerca das experiências da maternidade no contexto institucional e das percepções sobre as políticas públicas de apoio implementadas ou desejadas. A opção metodológica por esse formato visou garantir um espaço de fala espontâneo, livre de formalidades, permitindo que as participantes compartilhassem suas vivências em ambiente de confiança e acolhimento. As conversas, conduzidas a partir da pergunta norteadora “Qual sua percepção sobre as políticas públicas do TRT6 a partir da sua experiência de maternidade na instituição?”, não foram gravadas, a fim de preservar a fluidez dos relatos e o conforto das participantes, sendo o conteúdo registrado por meio de anotações e sistematizado de forma analítica após cada encontro.

Foram realizados quatro encontros, dois em formato on-line e dois presenciais, reunindo ao todo dezenove mulheres: sete magistradas e doze servidoras, com diferentes tempos de atuação no TRT6. As reuniões ocorreram entre os dias 19 e 26 de março de 2025, abrangendo diversos espaços institucionais, entre os quais a Escola Judicial e o Fórum de Jaboatão dos Guararapes. Essa diversidade de espaços e perfis enriqueceu a coleta, permitindo contrastar percepções de diferentes cargos, idades e trajetórias profissionais.

As falas das participantes evidenciaram a maternidade como experiência profundamente atravessada por condicionantes institucionais, culturais e emocionais. Entre as magistradas, emergiu com força o relato de sobrecarga e sensação de incompletude após o retorno da licença-maternidade, associadas à ausência de mecanismos efetivos de redistribuição processual e à pressão por produtividade. Relataram que o acúmulo de demandas no período de afastamento impacta diretamente o bem-estar e reforça a percepção de que o exercício da maternidade ainda não é integralmente acolhido pelo desenho institucional. Algumas sugeriram a criação de um regime especial de trabalho estendido até os dois primeiros anos da criança, argumentando que os desafios de cuidado não se encerram com o término da amamentação e que medidas como essa poderiam contribuir tanto para a saúde da mãe quanto para o desenvolvimento infantil.

Outro ponto recorrente nos relatos das magistradas foi a ausência de políticas voltadas às mulheres em tratamento de fertilidade ou enfrentando gestações de risco, contexto em que as participantes apontaram a carência de empatia institucional e de previsão normativa que contemple essas situações. Além disso, ressaltaram a importância de adaptar a infraestrutura física do Tribunal, com a criação de espaços adequados para amamentação e ordenha, inspirados em modelos da iniciativa privada, que garantam condições de higiene e conforto e possam atender também advogadas, reclamantes e demais usuárias da Justiça do Trabalho. Em alguns casos, as juízas relataram já ter cedido o próprio gabinete a mulheres que precisavam amamentar, revelando sensibilidade individual, mas também a inexistência de uma política institucionalizada.

As servidoras, por sua vez, destacaram vivências múltiplas e desiguais em função das chefias, das redes de apoio e do acesso às normas de proteção à maternidade. Embora muitas reconheçam avanços importantes, especialmente a partir da introdução do regime especial de teletrabalho, relataram desconhecimento generalizado sobre os critérios para sua concessão e sobre outras prerrogativas, como a redução de jornada para lactantes. A ausência de campanhas internas e a comunicação deficiente das políticas vigentes figuraram como entraves recorrentes.

Diversos relatos trouxeram à tona a falta de espaços apropriados para amamentação e ordenha, o que levou algumas servidoras a recorrer a banheiros para esse fim, expondo-se a desconforto e riscos de contaminação. Esse dado

materializa a distância entre as previsões normativas e a realidade cotidiana. Também foi destacada a relevância das redes de apoio familiares e remuneradas, formadas por mães, sogras, babás e empregadas domésticas, como fatores determinantes para uma vivência menos exaustiva da maternidade. Quando inexistentes, essas redes potencializam o esgotamento físico e emocional, acentuando a tensão entre o cuidado e as exigências laborais.

As servidoras mais antigas, com mais de duas décadas de atuação, compararam experiências no setor público e na iniciativa privada, ressaltando o avanço representado pela estabilidade e pela previsibilidade de direitos no serviço público, embora ainda subsistam barreiras culturais que associam a maternidade a uma interrupção temporária da dedicação ao trabalho. Por sua vez, as mais jovens demonstraram maior familiaridade com políticas de flexibilização e teletrabalho, embora também tenham apontado a culpa e a percepção de improdutividade como sentimentos persistentes após o retorno da licença, especialmente em razão do acúmulo de demandas e da ausência de substituição durante o afastamento.

De modo geral, as participantes reconheceram que a atitude das chefias imediatas é um elemento decisivo para a experiência de acolhimento ou de exclusão institucional. Onde há sensibilidade, flexibilidade e empatia, a maternidade é vivida com tranquilidade; onde prevalece rigidez, há retraimento, culpa e até desistência de oportunidades de ascensão. Essa constatação evidencia que a efetividade das políticas depende não apenas de sua existência formal, mas da internalização de uma cultura organizacional orientada pela equidade de gênero.

Um dado particularmente relevante é que, entre todas as variáveis analisadas na pesquisa, a questão dos trabalhos inconclusos apresentou a maior diferença percentual entre magistradas e servidoras, 52% e 20,1%, respectivamente. As conversas informais ajudam a elucidar esse contraste: enquanto as magistradas enfrentam um tipo de tarefa essencialmente individual, de difícil substituição e sujeita a pressão por produtividade, as servidoras atuam em equipes mais colaborativas, o que possibilita maior continuidade das atividades durante afastamentos. Essa diferença expressiva, confirmada qualitativamente, evidencia que as estruturas de trabalho mais centralizadas tendem a penalizar de forma desproporcional as mulheres-mães que nelas se inserem.

De forma transversal, os relatos convergem para a necessidade de melhorar a comunicação institucional acerca dos direitos relativos à maternidade, de ampliar o suporte logístico (como salas de ordenha, brinquedotecas e creches) e de aperfeiçoar o regime especial, inclusive estendendo sua aplicação a mães de crianças até dois anos. As participantes também sugeriram a criação de grupos de escuta e acolhimento permanentes, sob apoio da Escola Judicial e do setor de saúde, como espaços de partilha e fortalecimento coletivo, além da capacitação de gestores e gestoras em perspectiva de gênero e parentalidade, medida vista como essencial para transformar práticas cotidianas.

De modo conclusivo, as conversas informais revelam que a equidade de gênero no TRT6, embora sustentada por avanços normativos relevantes, ainda carece de efetivação material. As falas das magistradas e servidoras tornam visível que o acolhimento da maternidade não se esgota na existência de normas: ele depende de práticas institucionais consistentes, de redes de apoio fortalecidas e de uma cultura organizacional capaz de reconhecer o valor do cuidado como dimensão legítima da vida laboral. Esses relatos, portanto, não apenas ilustram as estatísticas quantitativas apresentadas anteriormente, mas humanizam e aprofundam a compreensão das tensões entre maternidade, produtividade e pertencimento institucional, apontando caminhos concretos para o aprimoramento das políticas públicas voltadas às mulheres no Poder Judiciário.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

### **7.1 Conclusões da pesquisa**

A presente pesquisa teve como objetivo central compreender a percepção das magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) sobre as políticas institucionais de apoio à maternidade, seus efeitos práticos durante os períodos de gestação e lactação e os impactos nas decisões profissionais e trajetórias funcionais dessas mulheres. A análise foi conduzida com base em um *survey* composto por 76 questões e complementada por conversas informais com 19 participantes.

A amostra obtida foi significativa e representativa, composta por 192 mulheres, o que corresponde a aproximadamente 29% da população-alvo formada por 661 magistradas e servidoras que são mães no TRT6. A maioria das respondentes era composta por servidoras com mais de 45 anos que tiveram ao menos um filho após o ingresso na instituição, perfil que permitiu a coleta de percepções diretamente relacionadas à vivência institucional da maternidade.

Foi possível observar um pico de gestações após a pandemia da COVID-19, coincidindo com a implementação de normativas que possibilitaram o trabalho remoto durante a gestação e lactação. Essa correlação sugere que a ampliação do teletrabalho pode ter representado um fator de estímulo à maternidade em determinados contextos.

A queda de produtividade ou desmotivação profissional durante a gestação foi reportada por 46,3% das respondentes. Além disso, 26,5% (51) relataram dificuldades de comparecimento a consultas médicas e 12,5% (24) enfrentaram problemas emocionais, como ansiedade ou depressão, durante a gravidez.

Apesar de 79,7% (153) das mulheres afirmarem contar com alguma rede de apoio, 72,4% (139) indicaram dificuldade de conciliar maternidade e trabalho. Os dados também revelam que 56 mães interromperam a amamentação antes do desejado, sobretudo devido ao retorno ao trabalho e à ausência de espaços apropriados para a amamentação e ordenha.

A percepção de acolhimento institucional melhorou após 2021, com destaque para a edição da Resolução Administrativa nº 10/2022 e sua posterior ampliação pela Resolução nº 21/2024. Essa evolução normativa foi essencial para a ampliação do regime especial de trabalho, com medidas como priorização do teletrabalho, dispensa de atividades presenciais e flexibilização da jornada. Isso se refletiu nos dados: entre as mulheres cuja gravidez ocorreu após 2021, apenas 13,9% (27) consideraram as políticas totalmente insuficientes, percentual significativamente inferior ao das gestantes de períodos anteriores (31,4%).

A licença-maternidade permanece como a política mais valorizada, seguida pelo teletrabalho. No entanto, há dissonância entre o que é considerado relevante e o que é efetivamente usufruído: medidas como teletrabalho e flexibilização de horário aparecem entre as mais desejadas, mas sua aplicação prática ainda é restrita. Benefícios complementares, como espaços para amamentação, apoio

psicológico e redução da carga de trabalho pré-parto, são pouco utilizados, revelando falhas na implementação prática dessas medidas.

Outro dado preocupante indica que 27,9% (53) das participantes saíram de licença com tarefas pendentes e 19 mulheres relataram terem sido cobradas por chefias para realizarem atividades durante o período da licença, contrariando a finalidade protetiva da norma.

A maternidade influencia significativamente as decisões profissionais das mulheres do TRT6. Dados mostram que 65,1% (125) tomaram decisões profissionais baseadas na maternidade. Além disso, 45 servidoras e 20 das magistradas adiaram a maternidade por razões profissionais, evidenciando obstáculos institucionais e culturais à conciliação entre trabalho e vida familiar.

Apesar da existência de políticas específicas, o déficit de informação institucional é expressivo: 63,5% (122) das mulheres declararam não conhecer as normas sobre maternidade. Apenas cinco relataram conhecimento de programas institucionais, como o Mãe Nutriz. Esse desconhecimento reforça a necessidade de campanhas informativas e ações de sensibilização institucional.

Os dados mostram, ainda, que, entre as mulheres que engravidaram após 2021, cerca de 45% usufruíram de regime especial de trabalho, ao passo que, entre as que engravidaram antes desse marco, o percentual foi inferior a 15%. Apesar do avanço, a política ainda não é plenamente universalizada.

O acolhimento institucional demonstrou impacto direto na motivação das mulheres. Respondentes que se sentiram acolhidas relataram maior disposição para o trabalho. Por outro lado, a ausência desse suporte foi associada a sentimentos de desvalorização e dificuldades de reinserção profissional.

A proposta de criação de uma rede de mentoria foi bem acolhida: 91,7% (176) manifestaram apoio total ou parcial. Já os grupos de apoio à maternidade receberam adesão mais tímida, com predominância da resposta “talvez”, o que sugere resistência quanto à exposição em espaços coletivos. A rede de mentoria, mais estruturada e voltada à orientação entre pares, foi percebida como mais funcional e compatível com o ambiente institucional.

A análise das respostas das magistradas e servidoras ao questionário revelou uma significativa convergência quanto à percepção sobre as políticas institucionais de maternidade no TRT6, evidenciando uma uniformidade nos desafios e

experiências relatados. Esse alinhamento reforça a hipótese de que, independentemente do cargo ocupado, as dificuldades enfrentadas no exercício da maternidade institucionalizada são semelhantes, tanto do ponto de vista emocional quanto logístico.

Contudo, um dos pontos em que se verificou uma diferença mais expressiva entre os dois grupos foi em relação à existência de trabalhos pendentes durante o período da licença-maternidade.

Ao analisar essa questão, observa-se uma diferença significativa entre as vivências relatadas por servidoras e magistradas. Entre as servidoras, embora haja queixas quanto à sobrecarga e à dificuldade de retomar o ritmo após o retorno, o modelo de trabalho por setores e a possibilidade de substituição por outros servidores nas atividades administrativas permitem certo grau de compensação.

No caso das magistradas, o impacto dos trabalhos inconclusos é mais sensível e estruturante. Devido à natureza individual e intransferível de suas atribuições, especialmente no que se refere à condução de audiências e prolação de sentenças, a interrupção para a licença-maternidade muitas vezes resulta em acúmulo expressivo de processos e demandas pendentes. Conforme relatado nas conversas informais, não é raro que magistradas retornem de suas licenças com uma carga processual represada, o que acarreta sentimento de culpa, aumento da pressão por produtividade e dificuldades na readaptação ao ritmo habitual de trabalho. A ausência de mecanismos automáticos e universais para redistribuição de feitos ou substituição efetiva durante o afastamento foi apontada como uma das principais lacunas institucionais.

Essa distinção evidencia que, embora ambas as categorias enfrentem desafios na conciliação entre maternidade e carreira, a posição funcional e a organização do trabalho exercem influência determinante na forma como o afastamento por maternidade é absorvido pelo ambiente institucional. Assim, políticas específicas que considerem essas peculiaridades são essenciais para assegurar condições equitativas de retorno.

Quanto às conversas informais realizadas com magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), revelaram, de forma sensível e detalhada, as múltiplas dimensões que envolvem a vivência da maternidade no serviço público, especialmente no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista. Os relatos,

colhidos em quatro encontros distintos, dois remotos e dois presenciais, e envolvendo 19 participantes, permitiram uma escuta qualificada sobre a percepção das políticas institucionais vigentes, bem como sobre os desafios ainda enfrentados por mulheres que exercem simultaneamente a maternidade e suas funções judicantes, de apoio ou administrativas.

Um dos principais achados diz respeito à valorização do regime especial de trabalho, sobretudo no contexto pós-2022. As participantes que puderam usufruir dessa medida relataram benefícios significativos em termos de saúde física e mental, fortalecimento do vínculo com os filhos, extensão do período de amamentação e acompanhamento da introdução alimentar. Entretanto, observou-se que o desconhecimento sobre as regras e critérios para acesso ao regime especial ainda é expressivo, o que evidencia uma fragilidade na comunicação institucional. Essa lacuna compromete a efetividade das políticas existentes, revelando a necessidade de maior investimento em ações de divulgação e orientação, tanto por parte da administração quanto dos setores de gestão de pessoas e saúde.

Outro ponto recorrente foi a centralidade da rede de apoio no equilíbrio entre vida profissional e maternidade. As falas indicam que mães que contaram com suporte familiar, especialmente de suas próprias mães ou companheiros, vivenciaram a maternidade de forma menos exaustiva. Por outro lado, aquelas sem apoio familiar ou que precisaram recorrer a serviços remunerados enfrentaram maiores dificuldades, o que reforça a importância de políticas institucionais que possam suprir, ao menos em parte, a ausência de suporte externo.

A inexistência de espaços adequados para ordenha e amamentação no ambiente institucional foi um aspecto amplamente citado, sobretudo entre as servidoras. Algumas relataram a utilização de banheiros para a extração de leite, prática inadequada e insalubre, que além de comprometer a saúde das mães e dos bebês, evidencia a lacuna estrutural da instituição nesse aspecto. A criação de espaços específicos para essa finalidade foi defendida não apenas como medida de bem-estar, mas como política de inclusão e respeito à dignidade das mulheres, estendendo-se também às usuárias da Justiça, quais sejam advogadas, partes e prepostas.

As experiências relatadas ainda indicaram que o retorno da licença-maternidade é frequentemente marcado por acúmulo de trabalho, ausência

de redistribuição de processos e cobranças implícitas ou explícitas quanto à produtividade. Esse contexto gera sentimentos de culpa, ansiedade e frustração, comprometendo não apenas a saúde mental das mães, mas também a qualidade do trabalho prestado. A ausência de estrutura de apoio institucional nesse momento crítico mina os efeitos positivos da própria licença e do regime especial, desestimulando, inclusive, em alguns casos, a fruição integral desses direitos.

Adicionalmente, as participantes apontaram a relação direta entre maternidade e decisões profissionais, sendo frequente o relato de recusa a promoções, designações ou cargos de maior responsabilidade devido às exigências do cuidado com filhos pequenos. Essas escolhas, muitas vezes não reconhecidas como renúncias, refletem barreiras estruturais e culturais que continuam a limitar a progressão funcional das mulheres no Judiciário.

A sensibilidade das chefias emergiu como fator determinante para a qualidade da experiência materna no ambiente institucional. Enquanto algumas mulheres relataram acolhimento, escuta e flexibilidade, outras enfrentaram incompreensão, exigências incompatíveis com sua condição ou silêncio institucional diante de suas necessidades. Tais disparidades revelam que, apesar das normas existentes, a efetividade das políticas depende, em grande medida, da cultura organizacional e da capacitação das lideranças para lidar com questões de gênero e parentalidade.

Por fim, destacou-se a importância da construção de espaços de escuta e acolhimento permanentes, como grupos de apoio e redes de mentoria entre mães, bem como a implementação de estruturas físicas como creches ou convênios institucionais para cuidado infantil. A maternidade, como etapa relevante e insubstituível na vida de muitas mulheres, precisa ser reconhecida como componente legítimo de suas trajetórias funcionais, e não como obstáculo ou desvio de rota.

As conclusões extraídas dessas conversas reforçam a tese de que políticas de equidade de gênero no serviço público exigem mais do que previsões normativas: demandam escuta ativa, estrutura institucional, cultura organizacional acolhedora e compromisso permanente com a promoção de um ambiente de trabalho justo, digno e inclusivo para todas. A valorização da maternidade no Judiciário deve ser entendida não apenas como um imperativo ético, mas como um investimento na saúde, no bem-estar e na permanência qualificada das mulheres em suas carreiras.

## **7.2 Propostas de aprimoramento das políticas institucionais de gênero**

A partir das percepções compartilhadas pelas magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, emergiram importantes contribuições que apontam caminhos para o aperfeiçoamento das políticas institucionais voltadas à proteção da maternidade e à promoção da equidade de gênero no serviço público. As sugestões reunidas a seguir não se configuram como demandas isoladas, mas como reflexos de experiências concretas vividas por mulheres que conciliam a maternidade com suas funções profissionais, muitas vezes enfrentando barreiras estruturais no ambiente de trabalho. Assim, a sistematização dessas propostas visa não apenas à valorização da escuta qualificada realizada no âmbito desta pesquisa, mas também à formulação de medidas que possam subsidiar uma atuação institucional mais efetiva.

Quanto à carga de trabalho no final da gestação e no retorno da licença-maternidade, as participantes relataram expressivas dificuldades em manter os níveis habituais de produtividade em períodos marcados por intensas demandas físicas e emocionais. A flexibilização da jornada nesses momentos, bem como a possibilidade de redistribuição de tarefas e processos, foi apontada como medida essencial para a preservação da saúde da mãe e do bebê, ao mesmo tempo em que assegura a qualidade do serviço prestado.

No tocante ao regime especial de trabalho, foi defendida a possibilidade de extensão até os dois anos da criança, independentemente do vínculo com a amamentação, a depender das condições de saúde e da rede de apoio disponíveis. Argumenta-se que tal medida, longe de comprometer a produtividade, tende a favorecer o equilíbrio emocional e o engajamento profissional ao permitir uma vivência mais presente dos primeiros anos de vida dos filhos.

Em relação à estrutura física institucional, foi reiterada a necessidade de criação de espaços adequados para amamentação e ordenha, diante da ausência de ambientes apropriados para extração e armazenamento do leite materno. Houve relatos de uso de banheiro ou salas improvisadas, em condições que violam padrões mínimos de higiene, privacidade e conforto. Propõe-se, portanto, a implantação de

ambientes destinados especificamente a essa finalidade nos principais fóruns e sede administrativa do TRT6.

A comunicação institucional sobre os direitos maternos também foi considerada lacunosa. A insuficiente divulgação de normativas já existentes, como o regime especial e a redução da jornada durante a lactação, tem provocado desinformação e subutilização de direitos. Nesse sentido, recomenda-se o fortalecimento das estratégias comunicacionais por meio de campanhas educativas contínuas, cartilhas explicativas e capacitações promovidas, em parceria com a Escola Judicial, utilizando linguagem clara, acessível e de ampla circulação.

Entre as propostas de suporte entre pares, destaca-se a criação de uma rede de mentoria entre mães da instituição, concebida como espaço voluntário e supervisionado de partilha de experiências e estratégias. A iniciativa visa proporcionar acolhimento mútuo, fortalecimento de vínculos e apoio emocional em diferentes fases da maternidade e da carreira, sendo bem recebida pelas participantes como ferramenta de empoderamento e cuidado coletivo.

Complementarmente, a institucionalização de grupos de apoio à maternidade, ainda que com menor adesão imediata, foi considerada viável, desde que seu formato respeite a privacidade das participantes, contemple flexibilidade de horários e se adapte à cultura organizacional do Tribunal. Esses grupos podem se constituir em espaços seguros de escuta e acolhimento, com apoio técnico da Escola Judicial e do setor de saúde, favorecendo a construção de redes de solidariedade.

No âmbito da infraestrutura institucional, a criação de estruturas de cuidado infantil também foi destacada como prioritária. A implantação de salas de convivência infantil, berçários ou mesmo creches, ainda que em formato inicial de convênios com instituições parceiras, representa um avanço significativo no compromisso do TRT6 com a primeira infância e com a permanência das mães no serviço público. Tais medidas respondem às necessidades tanto de servidoras e magistradas quanto de usuárias da Justiça que comparecem às audiências com crianças pequenas.

Outro ponto que merece atenção é a situação das mulheres em processo de tratamento para fertilidade ou planejamento reprodutivo. O relato da invisibilidade institucional enfrentada por essas servidoras e magistradas evidencia a urgência de

se adotar medidas sensíveis a essa realidade, assegurando flexibilidade, acolhimento e apoio, mesmo quando a maternidade ainda não se concretizou.

A saúde mental, por sua vez, apareceu de maneira recorrente como um eixo crítico. Casos de ansiedade, esgotamento e sensação de solidão, sobretudo no retorno ao trabalho após o nascimento dos filhos, apontam para a necessidade de políticas institucionais que promovam o bem-estar psicológico das mães. Sugere-se a ampliação do suporte psicossocial e a valorização de espaços de escuta qualificada, de modo a mitigar os impactos emocionais desse período e contribuir para a construção de um ambiente institucional mais humano e empático.

No que se refere à gestão da força de trabalho, recomenda-se a adoção de critérios objetivos e ampliados para redistribuição de processos, especialmente em casos de licença-maternidade. Magistradas sugeriram que, nos períodos de afastamento, particularmente quando há processos conclusos à sentença, a redistribuição seja efetivada para evitar acúmulo desproporcional e garantir um retorno mais equilibrado às atividades jurisdicionais.

Em relação aos sistemas de avaliação institucional, os dados e relatos coletados indicam a necessidade de revisão dos critérios de desempenho vigentes. Propõe-se a criação de diretrizes que considerem os impactos da maternidade sobre a produtividade, sem que isso implique em penalizações ou estigmatizações. A adaptação temporária dos parâmetros avaliativos, com a inclusão de campos específicos para registro de gravidez, lactação ou regime especial, pode permitir uma análise mais justa. Além disso, a capacitação de gestores e avaliadores para adotar uma abordagem sensível à parentalidade é fundamental para assegurar que a maternidade não represente um obstáculo à progressão funcional, mas seja compreendida dentro de uma lógica de equidade e justiça institucional.

No campo da formação institucional, destaca-se a importância de ações voltadas à sensibilização das lideranças. As variações nas experiências de acolhimento, identificadas entre unidades, reforçam a urgência de encontros formativos promovidos pelo Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, em articulação com o Grupo de Fomento à Participação Feminina. Essas iniciativas podem contribuir decisivamente para a consolidação de uma cultura organizacional comprometida com a equidade de

gênero e com a proteção à maternidade, garantindo que as normativas existentes sejam efetivamente aplicadas de maneira uniforme e sensível.

Por fim, recomenda-se a adoção de mecanismos permanentes de escuta ativa, como canais formais de participação, consultas internas regulares e instâncias de monitoramento das políticas vigentes. Tais instrumentos favorecem uma gestão mais responsiva, dialógica e adaptada às necessidades concretas das servidoras e magistradas, consolidando um modelo de governança institucional mais inclusivo e democrático.

Ao reunir essas proposições, observa-se que a escuta qualificada das mulheres que vivenciam a maternidade no âmbito do TRT6 fornece uma base sólida para o aprimoramento contínuo das políticas institucionais. As falas evidenciam não apenas necessidades individuais, mas também apontam direções para uma cultura organizacional mais acolhedora, sensível e comprometida com a equidade de gênero e com os direitos das mães no serviço público.

### **7.3 Limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras**

Embora toda pesquisa esteja sujeita a escolhas metodológicas que delimitam seu alcance, é importante reconhecer alguns pontos que merecem registro. Um deles diz respeito à ausência, no formulário, de uma opção específica para a identificação das servidoras lotadas em áreas administrativas, além da categorização entre primeira e segunda instância. Ainda que essa distinção mais detalhada pudesse ter enriquecido a análise com recortes mais segmentados, tal ausência não comprometeu os objetivos do estudo, uma vez que todas as participantes puderam responder integralmente ao questionário. O foco principal, qual seja o de compreender a percepção de magistradas e servidoras gestantes e lactantes sobre as políticas institucionais de apoio à maternidade no TRT6, foi plenamente atendido.

Outro ponto a destacar se refere à delimitação da amostra, que considerou exclusivamente mulheres que se tornaram mães após o ingresso no Tribunal. Essa escolha metodológica foi intencional, visando garantir que as experiências relatadas estivessem diretamente vinculadas à vivência institucional da maternidade. Apesar dessa decisão ter deixado de fora as percepções de mulheres que já eram mães ao

ingressar no TRT6, a opção se revelou coerente com o escopo da pesquisa, centrada no impacto das políticas institucionais na experiência concreta das gestantes e lactantes dentro da instituição.

O método adotado, que combinou análise normativa, aplicação de questionário estruturado e conversas informais com servidoras e magistradas, possibilitou uma abordagem ampla e integrada do tema. A análise de conteúdo documental permitiu compreender o contexto normativo em que as políticas de apoio à maternidade estão inseridas; os questionários estruturados ofereceram dados quantitativos e qualitativos sobre a percepção das mulheres a respeito dessas políticas; e, por fim, as conversas informais trouxeram elementos sutis e subjetivos que muitas vezes não emergem de forma clara nos formulários, aprofundando a compreensão de aspectos institucionais, emocionais e culturais relacionados à maternidade no ambiente de trabalho.

Para pesquisas futuras, sugere-se o eventual aprofundamento dessas dimensões por meio de outros recursos qualitativos, como entrevistas ou grupos focais, que possam ampliar ainda mais o campo de análise sobre a relação entre maternidade, avaliação de desempenho e progressão funcional no âmbito do TRT6. Tais iniciativas podem contribuir para o contínuo aperfeiçoamento das políticas institucionais voltadas à equidade de gênero, reforçando o compromisso do Poder Judiciário com a construção de um ambiente mais humano, inclusivo e sensível às vivências das mulheres que o integram.

## REFERÊNCIAS

ARENDT, Hannah. **Origens do totalitarismo**. Tradução: Roberto Raposo. 2. ed. rev. São Paulo: Companhia de Bolso, 2013.

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. **Advocacia-Geral da União inaugura nova sede no Bairro do Recife**. Brasília: AGU, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/advocacia-geral-da-uniao-inaugura-nova-sede-no-bairro-do-recife>. Acesso em: 10 abril.2025.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos humanos**. São Paulo: LTR, 2016.

ARAÚJO, Talita de Souza et al. Barreiras enfrentadas por mulheres trabalhadoras para a manutenção do aleitamento materno: revisão integrativa. **Revista de Enfermagem UFPE** on line, v. 15, n.1, p. 1–10, 2021.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho**. Brasília: TST/CSJT, 2024. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf>. Acesso em: 31 mar.2025.

BESSE, Susan K. Modernizando a desigualdade: reestruturação da ideologia de gênero no Brasil, 1914-1940. Tradução de Lúcio Lourenço de Oliveira. São Paulo: **Editora da Universidade de São Paulo**, 1999.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOSCH. **Bosch inaugura Centro Educacional em Curitiba**. **Bosch Press**, 19 fev. 2016. Disponível em: <https://www.bosch-press.com.br/pressportal/br/pt/press-release-14080.html>. Acesso em: 02 abril.2025.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 03 fev.2025.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.257**, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera as Leis nº 8.069, de 13 de julho de 1990

(Estatuto da Criança e do Adolescente), nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, nº 12.662, de 5 de junho de 2012, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 153, n. 46, p. 1, 9 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição nº 52**, de 2024. Modifica o art. 93 da Constituição Federal, para dispor sobre a paridade de gênero no acesso aos tribunais de segundo grau de jurisdição. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/166741>. Acesso em: 30 mar.2025.

CAPELLA, Ana Claudia Niedhardt. **Formulação de políticas públicas**. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública (Enap), 2018. ISBN 978-85-256-0080-6.4

CASSIOLATO, Martha; GUERESI, Simone. **Como elaborar modelo lógico: roteiro para formular programas e organizar avaliação**. Brasília, 2010. (Nº 6). Disponível em: [file:///C:/Users/lcm2/Downloads/Cassiolato%20e%20Gueresi%20\(2010\).%20Como%20elaborar%20modelo%20%C3%B3gico-1.pdf](file:///C:/Users/lcm2/Downloads/Cassiolato%20e%20Gueresi%20(2010).%20Como%20elaborar%20modelo%20%C3%B3gico-1.pdf). Acesso em: 30 set. 2024.

CONFORTI, Luciana Paula. A essencialidade da equidade de gênero no Poder Judiciário e o papel da Justiça do Trabalho para o alcance da igualdade nas relações de trabalho. **Revista Justiça & Cidadania**, edição março/2024. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/essencialidade-da-equidade-de-genero-no-poder-judiciario/>. Acesso em 30 mar.2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Guia prático para aplicação das regras da Resolução CNJ n. 525/2023**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-23-12-12.pdf>. Acesso em 31 mar.2025.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 470**, de 18 de março de 2022. Dispõe sobre a política de atenção à primeira infância no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4712>. Acesso em 31 mar.2025.

CERUTTI, Frederico. O papel das associações de magistrados na construção de políticas públicas no Judiciário. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 27, p. 122–138, jan./jun. 2022. Disponível em: [https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/14729/cerutti\\_frederico\\_papel\\_a\\_ssociacoes.pdf?isAllowed=y&sequence=4](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/14729/cerutti_frederico_papel_a_ssociacoes.pdf?isAllowed=y&sequence=4). Acesso em: 25 mar.2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário de 2023. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/carta-de-brasilia-pela-igualdade-de-genero-no-poder-judiciario-de-2023.pdf>. Acesso em 25 fev. 2025.

COUTO, Maria Thereza; OLIVEIRA, Maria Inês; MOREIRA, Maria Emília. Fatores associados ao desmame precoce: uma revisão integrativa da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, v. 20, n. 2, p. 353–364, 2020.

DIOTTO, Nariel; COSTA, Marli Marlene Moraes da. Repensando a justiça social a partir de Nancy Fraser: a concepção de uma justiça de gênero frente à ofensiva neoliberal. E-Civitas - **Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH**, Belo Horizonte, v. 16, n. 2, p. 1-22, dez. 2023. Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>. Acesso em: 27 fev. 2025.

FERNANDES, Fernanda Sena; NASCIMENTO, Janaína Xavier. Políticas públicas, gênero e maternidade: considerações sobre avanços e desafios. **Simpósio Gênero e Políticas Públicas**, v. 5, n. 1, p. 911-924, 2018. Disponível em: [http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/VSGPP-%20GT8-%20Fernanda%20Fernandes%20e%20Janaina%20Xavier\\_ANAIS.pdf](http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/VSGPP-%20GT8-%20Fernanda%20Fernandes%20e%20Janaina%20Xavier_ANAIS.pdf). Acesso em: 01 fev. 2025

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos**. São Paulo: LTR, 2021.

FIGUEIREDO FILHO, Dalson Britto; SAMPAIO, Rafael Cardoso. **Checklist: projeto de pesquisa: um guia descomplicado**. 1. ed. Recife, PE: Ed. dos Autores, 2024.

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. **Ações afirmativas**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2016.

FRASER, Nancy. Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World. New York: **Columbia University Press**, 2009.

FREDERICI, Silvia. Reencantando o mundo. São Paulo: **Editora Elefante**, 2021.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, p.20-29, 1995.

GOLDANI, M. A. Aleitamento materno e desenvolvimento cognitivo. **Jornal de Pediatria**, vol. 79, n. 1, p. 97-99, 2003.

GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. Igualdade de gênero no Poder Judiciário: uma proposta de ação afirmativa. **Revista Direito e Sexualidade**. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/handle/2011/167721>, Acesso em: 02 jan.2025.

HIRATA, Helena. **Trabalho produtivo, trabalho do cuidado**. Actuel Marx, n. 70, p. 62-76, 2021. Disponível em: <https://philpapers.org/rec/HIRTPT>. Acesso em: 08 abril 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 596-610, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 fev. 2025.

HOGWOOD, Brian W.; GUNN, Lewis A. Policy analysis for the real world. Oxford: **Oxford University Press**, 1984.

HOWLETT, Michael; RAMESH, M.; PERL, Anthony. Studying public policy: policy cycles and policy subsystems. 3rd ed. Oxford: **Oxford University Press**, 2009.

HUGILL, Michelle de Souza Gomes. **As ações de incentivo à participação institucional das mulheres: o case do Poder Judiciário catarinense**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2021.

JUNIOR, Eduardo Brandão Lima et al. Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 44, 2021.

JÚNIOR, Filipa Marques; MEDEIROS, João. A elaboração de programas de compliance. In: SOUSA MENDES, Paulo de; PALMA, Maria Fernanda; SILVA DIAS, Augusto (orgs.). **Estudos sobre law enforcement, compliance e direito penal**. Lisboa: Almedina, 2018.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: Helena Hirata et al.(orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. 2. ed. São Paulo: 2009. p. 67-75.

KING, G., KEOHANE, R. e VERBA, S. (1994). Designing Social Inquiry: Scientific Inference in Qualitative Research. Princeton. N.J.: **Princeton University Press**.

LACERDA, Rosangela Rodrigues; VALE, Silvia Teixeira. **Curso de direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTR, 2021.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo: LTR, 2018.

MEULDERS, Danièle; PLASMAN, Robert; DE HENAU, Jérôme; MARON, Leila; O'DORCHAI, Sile. Trabalho e maternidade na Europa: condições de trabalho e políticas públicas. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 611-640, set./dez. 2007.

MINAYO, Maria C. de S. ; GUERRIERO, I. C. Z. Reflexividade como éthos da pesquisa qualitativa. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 1103-1112, 2014.

MOTA, Konrad Saraiva. A internalização das Convenções da OIT como tratados internacionais de direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**, Fortaleza, v. 32, n. 32, p. 47–64, 2009. Disponível em: <https://revistas.trt7.jus.br/REVT7/article/view/52/44>. Acesso em: 01 mar. 2025.

MOURA, Maria Thereza Rocha de Assis; MACHADO, Adriana Franco Melo; ROSSI, Maria Paula Cassone. A equidade de gênero no Poder Judiciário e o papel do Conselho Nacional de Justiça para sua concretização. **Revista CNJ**, Brasília, v. 6, n. esp., p. 59–68, 2022. DOI: 10.54829/revistacnj.v6iesp.359. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/index.php/revista-cnj/article/view/359>. Acesso em: 31 jan.2025.

MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. **Mulheres no serviço público brasileiro: recomendações para o acesso, ascensão e permanência nos cargos de liderança.** 2024. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/11/mulheres-no-servico-publico-brasileiro-recomendacoes-para-o-acesso-ascensao-e-permanencia-nos-cargos-de-lideranca.pdf>. Acesso em: 25 fev.2025.

NATURA. **Relatório Anual de Responsabilidade Corporativa 2001.** Cajamar: Natura Cosméticos S.A., 2001. Disponível em: [https://static.natura.com.br/static/relatorio/pdf/relatorioanual2001\\_responsabilidadecorporativa.pdf](https://static.natura.com.br/static/relatorio/pdf/relatorioanual2001_responsabilidadecorporativa.pdf). Acesso em: 02 abril.2025.

NETTO, José Laurindo de Souza; PIASKOSKI, Augusto Cesar; GARCEL, Adriane. **Compliance no Poder Judiciário: considerações práticas sobre programas de cumprimento normativo aplicados aos Tribunais de Justiça.** Percurso, [S.l.], v. 3, n. 40, p. 231 - 247, dez. 2021. ISSN 2316-7521. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/5570>. Acesso em: 16 out. 2022.

OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Triangulação metodológica e abordagem multimétodo na pesquisa sociológica: vantagens e desafios. **Revista Ciências Sociais Unisinos**, v. 51, n. 2, p. 133–143, 2015. Disponível em: [https://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias\\_sociais/article/view/csu.2015.51.2.03](https://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/csu.2015.51.2.03). Acesso em: 31.03.2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 156 sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.** Genebra: OIT, 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301). Acesso em: 20 mar. 2025

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração entre mão de obra masculina e feminina para trabalho de igual valor.** Genebra: OIT, 1951. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245). Acesso em: 20 mar. 2025.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação.** Genebra: OIT, 1958. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111). Acesso em: 20 mar. 2025.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 103 relativa ao amparo à maternidade.** Genebra: OIT, 1952. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c103\\_pt.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c103_pt.pdf). Acesso em: 20 mar. 2025.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Genebra: OIT, 2019. Disponível em:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em: 20 mar. 2025.

**Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** Genebra: OIT, 1998. Disponível em: [https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 20 mar. 2025.

PARANHOS, Ranulfo et al. Uma introdução aos métodos mistos. **Sociologias**, v. 18, p. 384-411, 2016.

REA, Marina Ferreira. Os benefícios da amamentação para a saúde da mulher. **Jornal de Pediatria**, Rio de Janeiro, v. 80, n. 5 Supl, p. S142-S146, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0021-75572004000500002>. Acesso em: 07 out. 2024.

RIO DE JANEIRO. **Creche Institucional Dr. Paulo Niemeyer**. Rio de Janeiro: Prefeitura do Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://fazenda.prefeitura.rio/gente-e-gestao-compartilhada/creche-institucional/>. Acesso em: 02 abril.2025.

RIOS-NETO, E. L. G., & Pinto, C. C. X. (2016). Mulheres perdem trabalho após terem filhos. **Fundação Getúlio Vargas**. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/17859>. Acesso em 19.03.2025.

SECCHI, Leonardo. **Análise de políticas públicas: diagnóstico de problemas, recomendação e soluções**. São Paulo: Cengage Learning, 2021.

SEMENTE, Marcia (org.). **Educação em direitos humanos e diversidade**. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2012.

SILVA, Jeovan Assis da; FLORENCIO, Pedro de Abreu e Lima. Políticas judiciárias no Brasil: o Judiciário como autor de políticas públicas. **Revista do Serviço Público Brasília**, vol. 62, n. 2, p. 119-136, abr./jun. 2011.

SILVA, Jeovan Assis da; FLORENCIO, Pedro de Abreu e Lima. Políticas judiciárias no Brasil: o Judiciário como autor de políticas públicas. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 62, n. 2, p. 119-136, abr./jun. 2011.

SILVA, Vanda Lúcia Vieira da. **A chegada da primeira magistrada no Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco: estudo sobre gênero, ocupação feminina e relações de poder**. In: 30º SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, 2019, Recife. Anais [...]. Disponível em: [https://www.snh2019.anpuh.org/resources/anais/8/1565296888\\_ARQUIVO\\_ARTIGO\\_30SNH.2019.RECIFE.pdf](https://www.snh2019.anpuh.org/resources/anais/8/1565296888_ARQUIVO_ARTIGO_30SNH.2019.RECIFE.pdf). Acesso em: 11 mar.2025.

SOARES, Swamy de Paula Lima. Educação, redistribuição e reconhecimento: contribuições do pensamento de Nancy Fraser para o debate sobre justiça. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 47, e246094, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202147246094E>.

SOUZA, Bruna Santana de; ASSUNÇÃO, Elise Gonçalves; GUIMARAES, Gléssia Carneiro. Fatores associados ao desmame precoce no contexto brasileiro. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Ensino na Saúde**, v. 7, n. 2, e133427, jul./dez. 2023. DOI: <https://doi.org/10.54909/sp.v7i2.133427>.

TRENTINI, Clarissa Marcella et al. Maternidade e trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Interamericana de Psicologia**, v. 45, n. 2, p. 271-280, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28422741018>. Acesso em: 15 mar. 2025.

VENANCIO, Sonia Ioyama; SILVA, Regina Paula Guimarães Vieira Cavalcante da. Promoção e apoio à amamentação: um estudo sobre estratégias no contexto do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, n. 4, p. 1059-1072, 2023. DOI: 10.1590/1413-81232023284.14242022.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A - SURVEY APLICADO ÀS SERVIDORAS E MAGISTRADAS

Prezada respondente,

Este formulário tem como objetivo coletar dados sobre a percepção de magistradas e servidoras a respeito das políticas públicas voltadas à maternidade, com especial atenção aos períodos de gestação e amamentação. A sua participação é essencial para que possamos obter resultados precisos e relevantes, contribuindo para uma análise qualificada sobre o tema.

A veiculação deste questionário foi autorizada para aplicação às magistradas e servidoras deste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região pela Presidência, conforme Carta de Anuência constante do **PROAD 4362/2025**.

Em conformidade com a **Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018)**, todas as informações fornecidas serão tratadas de forma confidencial e utilizadas exclusivamente para fins de análise estatística desta pesquisa. Os dados pessoais serão protegidos e mantidos em segurança, garantindo o anonimato das participantes.

#### **Termo de Consentimento**

Ao prosseguir com este questionário, você declara estar ciente e concordar com o tratamento dos dados fornecidos para os fins especificados acima. Ressaltamos que sua participação é voluntária e que você pode interromper o preenchimento a qualquer momento, sem prejuízo algum. Sua opinião é essencial para o compromisso com a qualidade desta pesquisa. Agradecemos desde já pela sua valiosa contribuição!

#### **1. Termo de Consentimento**

- ☐ Declaro que estou ciente e concordo com o tratamento dos dados fornecidos para os fins especificados.
- ☐ Não forneço o consentimento.

**Dados demográficos****2. Qual o seu cargo atual no Tribunal?**

☐ Magistrada

☐ Servidora

**3. Caso tenha indicado o cargo de magistrada, responda o que segue:**

☐ Juíza Titular

☐ Juíza Substituta

☐ Não sou magistrada.

**4. Caso tenha indicado o cargo de servidora, responda o que segue:**

☐ Técnica

☐ Analista

☐ Não sou servidora.

**5. Qual instância do Tribunal Regional do Trabalho você integra?**

☐ Primeira instância

☐ Segunda instância

**6. Qual a sua faixa etária?**

☐ Menos de 25 anos

☐ Entre 25 e 35 anos

☐ Entre 35 e 45 anos

☐ Acima de 45 anos

**7. Qual a sua formação acadêmica?**

☐ Nível médio

☐ Nível superior

☐ Pós-graduação

☐ Mestrado

☐ Doutorado

☐ Pós-doutorado

**8. Qual o seu estado civil?**

☐ Solteira

☐ Casada

☐ Convivente (em união estável)

- ☐ Divorciada
- ☐ Separada de fato
- ☐ Viúva

**9. Você se identifica como pessoa com deficiência? Se sim, indique abaixo:**

- ☐ Não possuo deficiência
- ☐ Deficiência física
- ☐ Deficiência auditiva
- ☐ Deficiência visual
- ☐ Deficiência intelectual
- ☐ Deficiência psicossocial (transtorno mental)
- ☐ Outro:

**10. Há quanto tempo você integra o Tribunal?**

- ☐ Menos de 5 anos
- ☐ Entre 5 e 10 anos
- ☐ Entre 10 e 15 anos
- ☐ Entre 15 e 20 anos
- ☐ Entre 20 e 25 anos
- ☐ Mais de 25 anos

**11. Você tem filhos?**

- ☐ Sim Pular para a pergunta 12
- ☐ Não Pular para a seção 7 (Questionário concluído!)

### **Gestação e Maternidade**

**12. Em que ano ocorreu a sua gestação mais recente? \***

**13. Atualmente, você se encontra grávida ou em período de lactação? \***

- ☐ Sim
- ☐ Não

**14. Você teve filhos antes de ingressar no Tribunal?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

**15. Indique quantos filhos teve antes do ingresso no Tribunal.**

- ☐ Nenhum filho(a)

- ☐ 01 filho(a)
- ☐ 02 filhos(as)
- ☐ 03 filhos(as)
- ☐ Mais de 03 filhos(as)

**16. Indique quantos filhos teve após o ingresso no Tribunal.**

- ☐ Nenhum filho(a)
- ☐ 01 filho(a)
- ☐ 02 filhos(as)
- ☐ 03 filhos(as)
- ☐ Mais de 03 filhos(as)

**17. Qual o intervalo de idade entre seus filhos?**

- ☐ Menos de 2 anos
- ☐ Entre 2 e 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos
- ☐ Não se aplica

**18. Realizou pré-natal quando da gestação do/a (s) seu (s)/sua (s) filho/a (s)?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

**19. Você enfrentou dificuldades para comparecer a consultas médicas durante a gestação ou lactação devido às suas atividades profissionais?**

- ☐ Sim, frequentemente
- ☐ Sim, ocasionalmente
- ☐ Não, nunca tive dificuldades

**20. Você sentiu queda de produtividade ou desânimo com relação às atividades profissionais especificamente durante o período gestacional?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

**21. Apresentou algum problema de saúde de cunho emocional (ansiedade, estresse, doença mental de qualquer natureza) que gerou a necessidade de afastamento das atividades profissionais durante o período gestacional?**

- ☐ Sim

- ☐ Não
- 22. Especificar o problema de saúde de cunho emocional (ansiedade, estresse, doença mental de qualquer natureza) que gerou a necessidade de afastamento das atividades profissionais durante o período gestacional.**
- 23. Você conseguiu amamentar seu (s)/sua (s) filho/a (s)?**
- ☐ Sim
- ☐ Não
- 24. Por quanto tempo (em média) conseguiu amamentar seu (s)/sua (s) filho/a (s)?**
- ☐ Menos de 06 meses
- ☐ Entre 06 e 09 meses
- ☐ Entre 09 meses e 01 ano
- ☐ Entre 01 e 02 anos
- ☐ Mais de 02 anos
- 25. A interrupção da amamentação ocorreu por vontade própria ou devido às exigências do trabalho?**
- ☐ Por vontade própria
- ☐ Principalmente devido às exigências do trabalho
- ☐ Por uma combinação de fatores pessoais e profissionais
- ☐ Outro:
- 26. Caso não tenha interrompido a amamentação por vontade própria, você atribui a suspensão a algum fator ligado ao exercício da atividade profissional?**
- ☐ Sim
- ☐ Não
- 27. Se existe algum motivo ligado ao exercício da atividade profissional, indique quais fatores dificultaram o processo de amamentação?**
- 28. Você sentiu queda de produtividade ou desânimo com relação às atividades profissionais especificamente durante o período da amamentação?**
- ☐ Sim
- ☐ Não

- 29. Você atribui a dificuldade na amamentação a fatores ligados à saúde emocional (ansiedade, estresse, doença mental de qualquer natureza)?**
- ☐ Sim
  - ☐ Não
- 30. Apresentou algum problema de saúde de cunho emocional (ansiedade, estresse, doença mental de qualquer natureza) que gerou a necessidade de afastamento das atividades profissionais durante o período amamentação?**
- ☐ Sim
  - ☐ Não
- 31. Especificar o problema de saúde de cunho emocional (ansiedade, estresse, doença mental de qualquer natureza) que gerou a necessidade de afastamento das atividades profissionais durante o período amamentação.**
- 32. Você considera importante a existência de um espaço adequado para amamentação e/ou ordenha nas unidades jurisdicionais e administrativas do TRT6?**
- ☐ Sim, seria essencial para garantir melhores condições às lactantes
  - ☐ Sim, seria uma iniciativa positiva, mas não vejo como essencial
  - ☐ Não vejo necessidade
  - ☐ Não tenho opinião sobre o tema
- 33. Se sim, que benefícios você acredita que um espaço de amamentação e ordenha traria para magistradas e servidoras lactantes?**
- Marque todas as opções que considerar pertinentes.*
- ☐ Maior conforto e dignidade para as lactantes no ambiente de trabalho
  - ☐ Facilitação da continuidade da amamentação após o retorno ao trabalho
  - ☐ Redução da necessidade de ausências ou afastamentos para ordenha e amamentação
  - ☐ Promoção da saúde da mãe e do bebê
  - ☐ Outro:

### **Experiência com a Maternidade no Ambiente de Trabalho**

- 34. Você conhece as normas vigentes, no âmbito da instituição em que atua, que protegem a maternidade (gestação e/ou período de amamentação)?**
- ☐ Sim
  - ☐ Não
- 35. O Tribunal oferece algum programa específico de apoio à maternidade?**
- ☐ Sim, e participei
  - ☐ Sim, mas não participei
  - ☐ Não sei ou não conheço
  - ☐ Não, o Tribunal não oferece
- 36. Além das normas instituídas (Resoluções do CNJ, CSJT, TRTs e outras), existe (m) prática (s) informal (is) no Tribunal que integra que proteja (m) a maternidade (gestação e/ou período de amamentação)?**
- ☐ Sim, existe (m)
  - ☐ Não, não existe (m)
  - ☐ Não sei
- 37. Se existir, indique a (s) prática (s) adotada (s) no Tribunal que integra.**
- 38. Como você avalia a comunicação interna (no âmbito da instituição em que atua) quanto às normas vigentes acerca dos direitos e políticas voltadas à gestação e lactação?**
- ☐ Muito clara
  - ☐ Clara
  - ☐ Pouco clara
  - ☐ Não se aplica (inexiste comunicação interna)
- 39. Durante sua gestação e/ou período de amamentação, você se sentiu amparada pelas políticas do Tribunal em que atua?**
- ☐ Sim, totalmente
  - ☐ Sim, em parte
  - ☐ Não, em nenhuma medida
- 40. Você se sentiu segura para compartilhar suas necessidades e dificuldades relacionadas à maternidade com seus superiores e/ou com a administração do Tribunal?**
- ☐ Sim

☐ Não

**41. Quais políticas específicas para essa fase da vida reprodutiva você considera mais importantes para as mães que integram a instituição?**

*Pode ser marcada mais de uma alternativa e pode ser marcada alternativa que, mesmo não se tratando de política vigente na instituição em que atua, julgar importante.*

**Selecione até 5 alternativas mais relevantes.**

- ☐ Licença maternidade
- ☐ Flexibilização do horário de trabalho
- ☐ Trabalho remoto
- ☐ Espaço para amamentação
- ☐ Pausas para amamentação
- ☐ Auxílio-creche
- ☐ Regime especial de trabalho
- ☐ Redução da carga de trabalho no lapso temporal que antecede o parto
- ☐ Acompanhamento médico oferecido pelo Tribunal
- ☐ Apoio psicológico oferecido pelo Tribunal
- ☐ Outro

**42. De quais políticas específicas para essa fase da vida reprodutiva você se beneficiou durante o período no qual cumpriu os critérios previstos nas normas aplicáveis?**

- ☐ Licença maternidade
- ☐ Flexibilização do horário de trabalho
- ☐ Trabalho remoto
- ☐ Espaço para amamentação
- ☐ Pausas para amamentação
- ☐ Auxílio-creche
- ☐ Regime especial de trabalho
- ☐ Redução da carga de trabalho no lapso temporal que antecede o parto
- ☐ Acompanhamento médico oferecido pelo Tribunal
- ☐ Apoio psicológico oferecido pelo Tribunal
- ☐ Outro:

**43. Na sua experiência, as políticas de apoio à maternidade foram suficientes para lidar com as demandas da gestação e lactação?**

- ☐ Sim, totalmente suficientes
- ☐ Parcialmente suficientes
- ☐ Insuficientes

**44. Você encontrou dificuldades em conciliar sua vida profissional com o cuidado materno durante a gestação e/ou amamentação?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

**45. Se você respondeu "sim" à pergunta anterior, quais foram as principais dificuldades encontradas?**

*Marque todas que se aplicam.*

- ☐ Carga de trabalho excessiva
- ☐ Falta de apoio da chefia/instituição
- ☐ Dificuldade em contar com uma rede de apoio, composta por pessoas de confiança – sejam familiares ou profissionais remunerados – para oferecer suporte durante esse período
- ☐ Falta de infraestrutura adequada na instituição
- ☐ Não se aplica

**46. Após o nascimento de seu(s) filho(s), contou com uma rede de apoio composta por pessoas de confiança – familiares ou profissionais remunerados – que possibilitasse um retorno saudável ao trabalho após a licença-maternidade, garantindo o suporte necessário para o descanso e a adaptação a essa nova fase?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

**47. Na sua gestação ou na fase de amamentação, esteve em regime especial de trabalho?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

**48. Você entrou de licença maternidade com trabalhos represados/inconclusos?**

- ☐ Sim

- ☐ Não
- 49. Em caso afirmativo, conseguiu regularizar o trabalho em quanto tempo após o início da licença maternidade?**
- ☐ Menos de 01 mês
- ☐ Entre 01 e 03 meses
- ☐ Entre 03 e 06 meses
- ☐ Não consegui ou não tentei regularizar o trabalho durante a licença maternidade
- 50. Ainda na hipótese de ter entrado de licença com trabalho represado/inconcluso, sofreu algum tipo de pressão/cobrança, por parte da chefia ou da instituição, durante a licença, para a regularização?**
- ☐ Sim
- ☐ Não
- 51. No Tribunal, existe a prática, pautada em norma ou de modo informal, de redistribuição do trabalho no caso de licença maternidade ou licença médica nessa fase da vida reprodutiva da magistrada/servidora?**
- ☐ Sim
- ☐ Não
- 52. Tendo respondido negativamente ao questionamento acerca de normas formais ou práticas informais de distribuição de trabalho represado durante a licença maternidade, recebeu a ajuda de algum colega de trabalho, da chefia ou de outro membro da instituição para a regularização do trabalho nesse período?**
- ☐ Sim
- ☐ Não
- 53. Você retornou ao trabalho antes de se sentir pronta?**
- ☐ Sim
- ☐ Não
- 54. Você acredita que a cultura organizacional do Tribunal favorece a conciliação entre a vida profissional e familiar?**
- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei ou não quero opinar

- 55. Você acredita que o Tribunal oferece um ambiente de trabalho flexível e adaptável às necessidades das mães?**
- ☐ Sim
  - ☐ Não
  - ☐ Em alguns aspectos, mas poderia ser mais flexível
- 56. Em sua opinião, as políticas de apoio à maternidade no Tribunal contribuem para um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor?**
- ☐ Concordo totalmente
  - ☐ Concordo parcialmente
  - ☐ Neutro
  - ☐ Discordo parcialmente
  - ☐ Discordo totalmente
  - ☐ Não sei ou não quero opinar
- 57. Você acredita que a maternidade impactou suas oportunidades de promoção ou desenvolvimento profissional?**
- ☐ Sim, de forma positiva
  - ☐ Sim, de forma negativa
  - ☐ Não, não impactou
  - ☐ Não sei ou prefiro não responder
- 58. Você considera que as políticas atuais impactam positivamente na sua produtividade e bem-estar durante a maternidade?**
- ☐ Impactam positivamente de forma significativa
  - ☐ Impactam positivamente de maneira moderada
  - ☐ Produzem pouco impacto
  - ☐ Não impactam
- 59. Se você recebeu acolhimento durante a gestação e lactação, isso impactou sua motivação e engajamento no trabalho?**
- ☐ Sim, senti-me mais motivada e engajada
  - ☐ Não fez diferença
  - ☐ Não recebi acolhimento
- 60. Você adiou a maternidade devido a fatores relacionados ao seu trabalho ou carreira?**
- ☐ Sim, totalmente

- ☐ Sim, parcialmente
  - ☐ Não, não afetou
- 61. Em relação às suas expectativas antes da maternidade, como avalia a realidade das políticas que vivenciou?**
- ☐ Superaram as minhas expectativas
  - ☐ Atenderam às minhas expectativas
  - ☐ Ficaram abaixo das expectativas
- 62. Durante sua gestação e/ou período de amamentação, você se sentiu discriminada ou prejudicada em relação a outros colegas?**
- ☐ Sim
  - ☐ Não
- 63. Você percebeu alguma diferença no tratamento recebido pela instituição ou pelos seus superiores antes e depois da maternidade?**
- ☐ Sim, de forma positiva
  - ☐ Sim, de forma negativa
  - ☐ Não, o tratamento permaneceu o mesmo
  - ☐ Não sei ou prefiro não responder
- 64. Se você respondeu "sim" à pergunta anterior, de que forma você se sentiu discriminada ou prejudicada?**
- ☐ Sobrecarga de trabalho
  - ☐ Falta de acolhimento da chefia/instituição em relação a esse momento da vida reprodutiva
  - ☐ Exclusão de atividades importantes
  - ☐ Perda de oportunidade de ascensão profissional/promoção
  - ☐ Comentários desrespeitosos (em relação a esse momento da vida reprodutiva, possível queda de produtividade etc)
  - ☐ Não se aplica
  - ☐ Outro:
- 65. Participou de atividades sociais da equipe de trabalho ou promovidas pela instituição durante o período de gestação e amamentação?**
- ☐ Sim
  - ☐ Não

- 66. Na sua opinião, o Tribunal que integra oferece condições adequadas para que as magistradas e servidoras gestantes e lactantes exerçam suas funções?**
- ☐ Sim
  - ☐ Não
  - ☐ Não sei ou não quero opinar
- 67. O Tribunal oferece programas de capacitação ou formação contínua para magistradas e servidoras durante e após o período de maternidade?**
- ☐ Sim, e participei
  - ☐ Sim, mas não participei
  - ☐ Não sei
  - ☐ Não, o Tribunal não oferece
- 68. Caso a resposta anterior tenha sido afirmativa, como avalia a efetividade do programa de capacitação?**
- ☐ Muito eficaz
  - ☐ Moderadamente eficaz
  - ☐ Pouco eficaz
  - ☐ Não ajudou em nada
- 69. A maternidade influenciou alguma decisão que você precisou tomar em sua trajetória profissional, como promoção, remoção ou mudança de lotação?**
- ☐ Sim
  - ☐ Não
- 70. Em caso afirmativo, de que forma a maternidade impactou essa decisão?**
- ☐ Optei por não concorrer a uma promoção ou progressão na carreira
  - ☐ Solicitei remoção ou mudança de lotação para melhor conciliar maternidade e trabalho
  - ☐ Recusei ou adiei uma oportunidade profissional
  - ☐ Busquei um regime especial de trabalho (ex.: teletrabalho, horário flexível)
  - ☐ Não se aplica
  - ☐ Outro:

### **Sugestões e Considerações Finais**

- 71. Você considera que a maternidade contribuiu para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?**
- ☐ Sim, impactou positivamente
  - ☐ Não impactou
  - ☐ Não, impactou negativamente
- 72. Você gostaria de participar de grupos de apoio para mães que trabalham no Tribunal?**
- ☐ Sim
  - ☐ Não
  - ☐ Talvez, dependendo da proposta do grupo
- 73. Você acredita que a criação de uma rede de mentoria para mães poderia ser benéfica?**
- ☐ Sim, seria muito útil
  - ☐ Talvez, dependendo de como for estruturada
  - ☐ Não vejo necessidade
- 74. De que forma as políticas de apoio à maternidade do Tribunal impactaram sua rotina de trabalho durante a gestação e lactação?**
- 75. Você acredita que existe um equilíbrio adequado entre as necessidades das magistradas e servidoras gestantes ou lactantes e as demandas do trabalho no Tribunal? Explique.**
- 76. Você gostaria de acrescentar algum comentário sobre sua experiência com as políticas de apoio à maternidade no Tribunal?**

## **APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO DO SURVEY**

### **TERMO DE CONSENTIMENTO PARA RESPOSTA NO QUESTIONÁRIO**

Título da pesquisa: **Maternidade e carreiras jurídicas: análise comparada de tribunais trabalhistas em relação às magistradas e servidoras gestantes e lactantes**

A pesquisa busca compreender a percepção de magistradas e servidoras em relação às políticas públicas voltadas à maternidade, especialmente no que concerne aos períodos de gestação e amamentação.

Será realizada por Laura Cavalcanti de Moraes Botelho sob orientação Dalson Britto Figueiredo Filho para obtenção do Mestrado Profissional em Políticas Públicas (MPPp/UFPE).

Os dados coletados seguem as regras de sigilo e anonimato na **Resolução CNS 466/12** e **CNS 510/16**, bem como da **Lei Geral de Proteção de Dados** (Lei nº 13.709/2018 - LGPD). As informações serão usadas somente para fins científicos.

Tempo estimado de duração: 15-20 min

**O questionário poderá ser interrompido a qualquer momento, se alguma das perguntas ou respostas lhe causarem constrangimento. Não haverá necessidade de nenhuma justificativa.**

Em caso de dúvidas, entrar em contato.

Pesquisadora: Laura Cavalcanti de Moraes Botelho

Contato: [laura.botelho@trt6.jus.br](mailto:laura.botelho@trt6.jus.br)

## APÊNDICE C - E-MAIL DE CONVITE AS SERVIDORAS E MAGISTRADAS PARA A PARTICIPAÇÃO NO SURVEY



LAURA CAVALCANTI DE MORAIS BOTELHO <[REDACTED]@trt6.jus.br>

### 📌 Sua participação é essencial! Responda ao formulário sobre maternidade e carreiras jurídicas no TRT6

1 mensagem

LAURA CAVALCANTI DE MORAIS BOTELHO <[REDACTED]@trt6.jus.br>

12 de março de 2025 às 11:59

Para: TRT6 - Juízes <[REDACTED]@trt6.jus.br>

Prezadas Colegas Magistradas do TRT6,

Espero que esta mensagem as encontre bem. Meu nome é **Laura Botelho** e integro os quadros do TRT6 desde 2005, estando atualmente lotada como juíza titular da 2ª Vara do Trabalho de Carpina. No momento também faço parte da turma do **Mestrado Profissional em Políticas Públicas**, realizado em convênio entre o **TRT6 e a UFPE**. No âmbito da minha pesquisa, que investiga a **percepção das magistradas e servidoras sobre as políticas institucionais voltadas à maternidade**, estou conduzindo um estudo que visa compreender como as normas e práticas institucionais impactam a experiência profissional das mulheres na Justiça do Trabalho, especialmente durante a gestação e a lactação.

A pesquisa busca avaliar a efetividade das medidas implementadas, identificar desafios e apontar oportunidades de aprimoramento das políticas existentes. Para isso, conto com a sua **preciosa participação no formulário abaixo**, cujo preenchimento é rápido e sigiloso.

✳️ **Importante:** Embora o formulário tenha sido enviado para o e-mail geral, ele **deve ser respondido apenas por magistradas do TRT6 que são mães**, pois a pesquisa foi estruturada para compreender as experiências desse grupo específico. Como não havia um e-mail exclusivo para esse público, foi necessário encaminhar a todos(as), e por isso reforço, respeitosamente, que **apenas aquelas que se enquadram nesse perfil devem participar**.

✳️ **Autorização Institucional:** A veiculação deste questionário foi autorizada para aplicação às magistradas e servidoras deste Egrégio **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região** pela Presidência, conforme **Carta de Anuência** constante do **PROAD 4362/2025**.

✳️ **Sigilo e Proteção de Dados:** Todas as informações serão tratadas com **absoluta confidencialidade**, em conformidade com a **Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018)**. Nenhum dado individual será divulgado, e nem mesmo o e-mail das respondentes estará vinculado às respostas, garantindo-se, portanto, o máximo sigilo.

 **Sobre o questionário:**

- Algumas perguntas possuem **asterisco vermelho**, o que indica que são de preenchimento obrigatório. Peço que respondam com a máxima sinceridade possível, mesmo que de forma breve, pois trata-se de um **questionário de percepção**, razão pela qual sua visão é essencial para a qualidade da pesquisa.
- O questionário pode ser preenchido de forma **rápida e segura**.
- A participação é **voluntária**, e, caso deseje, você pode interromper o preenchimento a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

**Por que sua participação é tão importante?**

Este estudo pretende contribuir para uma compreensão mais aprofundada da percepção das magistradas e servidoras sobre as políticas institucionais voltadas à maternidade, de modo que suas experiências e desafios sejam reconhecidos e considerados na formulação de iniciativas futuras e no eventual aprimoramento das normas existentes, em alinhamento com as reais necessidades das mulheres que integram a instituição.

Agradeço imensamente sua disponibilidade e colaboração! Caso tenha qualquer dúvida ou queira mais informações sobre a pesquisa, encontro-me à disposição.

 Segue o link para acesso ao formulário:

<https://forms.gle/5LqWvGKXup5e5mMH8>

Atenciosamente,

**Laura Cavalcanti de Moraes Botelho**

Juíza Titular da 2ª Vara de Carpina - Mestranda em Políticas Públicas | UFPE

## **APÊNDICE D - RELATO DAS CONVERSAS INFORMAIS REALIZADAS DURANTE A PESQUISA**

Como parte da presente pesquisa, além da aplicação de questionários estruturados, foram realizadas conversas informais com magistradas e servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com o objetivo de captar percepções mais aprofundadas sobre as políticas institucionais voltadas à maternidade, bem como sobre os desafios vivenciados na conciliação entre a carreira e a vida familiar. A escolha metodológica por conversas informais teve por finalidade preservar a espontaneidade e o conforto das participantes, incentivando um espaço mais livre para o compartilhamento de experiências.

As conversas não foram gravadas, justamente para preservar a liberdade e a fluidez dos relatos, garantindo um ambiente de escuta acolhedora e de respeito à confidencialidade. A mediação se deu a partir de uma pergunta norteadora: "Qual sua percepção sobre as políticas públicas do TRT6 a partir da sua experiência de maternidade na instituição?". A partir dessa indagação inicial, os encontros se desenvolveram de forma livre, permitindo que as falas se encadeiassem de modo espontâneo.

Foram realizados **quatro encontros**, com a seguinte configuração:

- **19 de março de 2025 – 20h – Plataforma *Google Meet* – Três magistradas (uma substituta e duas titulares, com entre 17 e 20 anos de TRT);**
- **20 de março de 2025 – 11h – Presencial – Sede da Escola Judicial do TRT6 – Sete servidoras (tempos de TRT descritos nos relatos);**
- **25 de março de 2025 – 10h – Presencial – Fórum de Jaboatão – Cinco servidoras (tempos de TRT descritos nos relatos); e**
- **26 de março de 2025 – 19h – Plataforma *Google Meet* – Quatro juízas (três titulares e uma substituta - tempos de TRT descritos nos relatos).**

Nos tópicos a seguir, serão apresentados os principais pontos discutidos em cada um desses encontros, respeitando o anonimato das participantes e organizando os relatos conforme a data, local, perfil e tipo de participação.

### **1. Encontro de 19 de março de 2025 – Modalidade on-line – 20h**

Participantes: três magistradas (duas titulares e uma substituta), com tempo de TRT variando entre 17 e 20 anos.

O primeiro encontro informal ocorreu em formato remoto, por meio da plataforma Google Meet, e contou com a participação de três magistradas com extensa experiência institucional, entre 17 e 20 anos de atuação no TRT6. A conversa foi marcada por reflexões densas sobre a vivência da maternidade no exercício da magistratura, revelando lacunas normativas e práticas institucionais que impactam diretamente esse período.

Uma das preocupações centrais mencionadas foi a necessidade de redução da carga de trabalho nos meses que antecedem o parto, a fim de permitir maior disponibilidade para a realização de consultas e exames médicos. As magistradas relataram que o retorno da licença-maternidade é frequentemente acompanhado por atrasos e acúmulo de tarefas, sendo perceptível uma mudança significativa no ritmo de trabalho, na produtividade e na vida pessoal, sobretudo nos dois primeiros anos de vida da criança, mesmo quando a amamentação já não está presente.

Diante disso, uma magistrada defendeu a implementação de um regime especial de trabalho para juízas mães com filhos de até dois anos, independentemente da fase de amamentação, argumentando que tal medida poderia inclusive contribuir para a saúde dos filhos, ao reduzir sua exposição a ambientes públicos e, conseqüentemente, a afastamentos por doenças. Além disso, foi sugerido que, durante o afastamento por licença, houvesse redistribuição dos processos, de modo a evitar a paralisação da prestação jurisdicional e assegurar maior fluidez aos trâmites processuais — o que beneficiaria não apenas a magistrada afastada, mas também os jurisdicionados.

Recordou-se, também, que em 2010 houve uma iniciativa informal que previa a dispensa de realização de audiências nos dez dias que antecederiam a data provável do parto. A proposta, embora pontual, foi considerada benéfica, sendo sugerido que, em alternativa, fosse adotado um modelo de audiência reduzida, sendo de, por exemplo, um dia de sessões por semana, em vez de três, no período final da gestação. As participantes ressaltaram que medidas dessa natureza não deveriam depender apenas da sensibilidade da gestão vigente, mas estar institucionalmente asseguradas por políticas claras e estáveis.

Outro ponto relevante abordado foi a ausência de olhar institucional para as mulheres que se encontram em tratamento de fertilidade ou em processo para engravidar. Ressaltou-se que tais fases também demandam suporte institucional, físico e emocional, pois frequentemente envolvem tratamentos exaustivos e incertos. Nessas situações, segundo relataram, é comum que a servidora ou magistrada se sinta invisível ou percebida como um entrave na rotina funcional, especialmente quando há sucessivas tentativas de gestação.

As magistradas também refletiram a necessidade de empatia institucional em gestações mais delicadas, nas quais a mulher enfrenta complicações físicas ou emocionais. Mencionaram, ainda, a necessidade de que as normas internas acompanhem esse contexto, destacando como exemplo o Provimento TRT-CRT nº 01/2019. Esse normativo prevê, entre outros pontos, que os embargos de declaração devem ser julgados pelo mesmo magistrado que prolatou a decisão impugnada, exceto nos casos de afastamento superior a 30 dias. As participantes defenderam a extensão dessa regra também para os processos conclusos para sentença durante o período de licença-maternidade, respeitando-se o caráter temporário do afastamento por maternidade.

Também houve sugestão de aperfeiçoamento da estrutura física do Tribunal. Algumas participantes sugeriram que a criação de espaços para amamentação e ordenha seguisse os parâmetros da iniciativa privada, em que há obrigatoriedade proporcional ao número de funcionárias. Foi apontado que o espaço destinado à ordenha deve contemplar condições adequadas de higiene, conforto e armazenamento do leite. Houve quem preferisse não levar os filhos pequenos ao ambiente de trabalho, especialmente antes do cumprimento completo do calendário de vacinação, embora outras manifestassem disposição de fazê-lo, desde que existissem estruturas apropriadas, como uma creche ou sala de apoio com brinquedoteca para acolhimento das crianças enquanto as mães finalizam suas atividades. Esse espaço beneficiaria não apenas as magistradas e servidoras, mas também as usuárias do sistema de justiça.

Uma das magistradas relatou, inclusive, ter realizado audiência enquanto amamentava, por estar sem apoio de funcionária naquele momento, o que evidencia a lacuna de medidas institucionais específicas para situações emergenciais.

Também foi debatida a importância de que o teletrabalho possa ser analisado de maneira individualizada, conforme os desafios particulares enfrentados por cada mãe, sem imposição de modelos rígidos ou limitações institucionais excessivas.

Finalizando o encontro, uma das participantes ressaltou que “nós merecemos mais”, em referência à crescente consciência das próprias mulheres sobre a necessidade de acolhimento mútuo e institucional. Observou-se que a mudança de mentalidade também precisa ocorrer internamente entre as próprias servidoras e magistradas, pois nem sempre há empatia entre colegas, o que dificulta a consolidação de uma rede efetiva de apoio e solidariedade feminina no ambiente de trabalho.

## **2. Encontro de 20 de março de 2025 – Presencial na sede da Escola Judicial do TRT6 – Participação de 7 servidoras – 11h**

O segundo encontro presencial ocorreu na Escola Judicial do TRT6, no dia 20 de março de 2025, e contou com a participação de sete servidoras com diferentes tempos de atuação no Tribunal, variando entre 9 e 34 anos. Os relatos revelaram experiências diversas e significativas em torno da maternidade e do trabalho, evidenciando as múltiplas dimensões e desafios enfrentados pelas mulheres no contexto institucional.

Uma servidora com 34 anos de casa relatou a experiência de ter sido mãe três vezes ao longo de sua trajetória funcional. Recordou que, no nascimento do primeiro filho, várias colegas de unidade vivenciavam também a maternidade, e que o TRF, à época, inaugurava uma creche bem estruturada, localizada nas proximidades do TRT6. Ainda assim, as mães da unidade optaram pelo auxílio em pecúnia em detrimento do uso direto do serviço. Ressaltou, também, que não havia espaço adequado para amamentação, e, após a licença de cinco meses, somada a um mês de férias, seu filho recusou o aleitamento, optando pela mamadeira. No segundo filho, conseguiu manter a amamentação até um ano e três meses, embora sem usufruir de redução de jornada ou trabalho remoto. Destacou que a existência de um espaço para amamentação beneficiaria não apenas servidoras e magistradas, mas também as usuárias em geral. A servidora reforçou a importância do olhar social para o cuidado com a infância, como dever compartilhado pela coletividade,

mencionando inclusive o medo de que o filho, diante de sua ausência, preferisse a companhia da babá.

Outra servidora, com 12 anos de TRT, contou que produzia grande volume de leite durante o segundo puerpério e, por isso, precisava realizar ordenha no local de trabalho. Como não havia espaço apropriado, realizava esse procedimento no banheiro, enfrentando dificuldades que a levaram a desenvolver mastite, já que não poderia ocupar o local, de uso coletivo, por muito tempo. Por receio de contaminação, descartava o leite retirado no próprio banheiro, eis que sem condições seguras para armazenamento.

Uma terceira servidora, com 29 anos de atuação, relatou que não possuía rede de apoio familiar na cidade e que enfrentou sérias dificuldades para encontrar uma babá de confiança. Narrou, inclusive, episódio em que a profissional contratada levou seu filho para uma comunidade e ao sol intenso sem autorização, o que a levou a levar o filho para o local de trabalho em algumas ocasiões. Essas vivências impactaram diretamente sua decisão de não ter um segundo filho.

Outra servidora, com 15 anos de casa, narrou dificuldades durante a introdução alimentar de seu primeiro filho, da qual não pôde participar em razão do retorno ao trabalho com o bebê ainda muito pequeno. Relatou que seu filho desenvolveu seletividade alimentar, a qual atribui, em parte, à ausência nesse processo. Já com a segunda filha, pôde acompanhar diariamente essa fase por estar em regime especial de trabalho, o que resultou em uma vivência mais satisfatória e saudável.

Uma servidora com 9 anos de TRT relatou que não teve conhecimento, durante a primeira gravidez, da existência do regime especial de trabalho. Com o segundo filho, usufruiu do teletrabalho até o primeiro ano da criança, por decisão própria. Pontuou que produzia mais presencialmente, mas compreendia a necessidade daquele momento e considerava-se privilegiada por poder acompanhar o crescimento do filho. Defendeu a importância de campanhas de divulgação interna das normas de apoio à maternidade, incluindo seus critérios de concessão. Acrescentou que, em razão dos filhos pequenos, recusou um convite para assumir cargo de maior responsabilidade, decisão que talvez não tomasse em outro momento de vida.

Outra servidora, com 29 anos de TRT, comparou suas experiências como mãe no setor privado e no serviço público. Na iniciativa privada, teve que se afastar da filha recém-nascida por dois meses, em razão de transferência de unidade, o que a impediu de manter a amamentação e o vínculo direto com a criança. Relatou que amamentou apenas por quatro meses e enfrentou resistência inclusive de familiares quanto à importância da amamentação, refletindo a cultura da época. Já no serviço público, experimentou uma realidade diferente, com maior possibilidade de vivenciar a maternidade de forma mais digna e próxima.

Por fim, uma servidora com 26 anos de TRT compartilhou sua experiência no nascimento do primeiro filho, quando exercia cargo comissionado em outro órgão e decidiu não retornar após a licença, optando por se dedicar aos estudos para ingresso em carreira mais estável. Durante esse período, contou com rede de apoio formada pela sogra e uma babá, o que foi fundamental para sua rotina. Após ser aprovada no concurso do TRT6, conseguiu acompanhar melhor a introdução alimentar do primeiro filho, mas, no segundo, só conseguiu amamentar por dois meses, pois o leite secou. Reforçou que teria sido extremamente benéfico ter tido acesso ao teletrabalho nesse período.

De modo geral, as servidoras relataram não terem utilizado o direito de sair mais cedo para amamentação e defenderam maior articulação entre os setores de gestão de pessoas e saúde para orientação quanto às normas aplicáveis. Também sugeriram a realização de curso de capacitação na Escola Judicial do TRT6 com foco nas normas de proteção à maternidade. Foi mencionado, como referência positiva, o curso “Quando nasce um pai”, cujas diretrizes, hoje, condicionam a ampliação da licença-paternidade.

### **3. Encontro de 25 de março de 2025 – Presencial no Fórum de Jaboatão – Participação de 5 servidoras – 10h**

O terceiro encontro foi realizado presencialmente no Fórum de Jaboatão, em 25 de março de 2025, com a participação de cinco servidoras do TRT6 com tempos variados de atuação, entre 13 e 31 anos de serviço. As conversas revelaram vivências bastante distintas quanto ao exercício da maternidade no âmbito

institucional, com destaque para o papel das chefias, da rede de apoio e da implementação efetiva das normas de proteção.

A primeira servidora, com 13 anos de tribunal e mãe de uma menina de um ano e oito meses, relatou um ambiente institucional acolhedor, especialmente por contar com uma magistrada também mãe, o que favoreceu a compreensão dos desafios enfrentados. Durante o período da amamentação, teve direito ao teletrabalho e conseguiu amamentar a filha até um ano e três meses. Como não havia espaço adequado para ordenha, trancava sua sala e colocava aviso na porta informando que uma mãe estava realizando esse procedimento. Enalteceu a flexibilidade da chefia quanto ao tempo necessário para extração do leite, embora nunca tenha utilizado as duas horas previstas em norma para amamentação. Pontuou, entretanto, que a ausência de alguém para suprir sua demanda durante o afastamento dificultava o aproveitamento pleno do benefício, pois o trabalho se acumulava, gerando sobrecarga e sentimento de culpa. Assim, argumentou que o usufruto das políticas de proteção à maternidade ainda é impactado por lacunas institucionais, que exigem estrutura de suporte real, e não apenas previsão formal.

A segunda servidora, com 18 anos de TRT e filha de sete anos, também ressaltou a flexibilidade como elemento central de sua experiência. Atuando como assistente de juiz, teve acesso ao teletrabalho desde cedo, privilégio que não era extensivo a todas as servidoras na época. Trabalhou presencialmente apenas dois dias por semana, o que lhe permitiu acompanhar de forma plena a maternidade. Amamentou até um ano e um mês, sem necessidade de realizar ordenha, e contou com apoio da mãe, que residia com ela. A presença dessa rede de apoio foi decisiva para a vivência tranquila da maternidade. Declarou que, em um ambiente de trabalho tão favorável, sentia-se motivada até para trabalhar de madrugada. Atribuiu essa motivação ao privilégio de poder viver a maternidade de maneira plena, com suporte das políticas institucionais e compreensão da chefia.

A terceira servidora, com 31 anos de tribunal e filho atualmente com 20 anos, recordou que, à época da gestação, exercia a função de diretora de Vara. Não havia teletrabalho institucionalizado, mas dispunha de uma babá que oferecia excelente apoio durante os cuidados com o bebê. Essa profissional foi responsável pela introdução alimentar, pela retirada das fraldas e outras tarefas relevantes, tornando-se peça-chave para a manutenção do equilíbrio entre maternidade e

trabalho. O filho, que nasceu com quase cinco quilos e chorava bastante, passou a receber complemento logo nos primeiros dias. Com o retorno ao trabalho, a amamentação foi interrompida. Apesar disso, não sofreu emocionalmente com a transição ou com o desmame, devido à qualidade da rede de apoio remunerada que tinha à disposição.

A quarta servidora ingressou no tribunal em 1995 e foi mãe mais recentemente, durante o período da pandemia. Seu filho tem atualmente quatro anos de idade. Durante a pandemia, conseguiu acompanhar de perto o crescimento da criança, pois trabalhava remotamente. Ao retornar ao modelo presencial, inicialmente contava com apenas um dia de trabalho remoto por semana, em razão das restrições impostas pelas normas internas, especialmente em função da redução do quadro de pessoal. Atualmente, trabalha três dias presencialmente e dois dias em regime de teletrabalho, o que considera um avanço importante. Parou de amamentar o filho aos um ano e quatro meses, em uma transição tranquila, facilitada pelo fato de o marido ter maior flexibilidade e permanecer mais tempo em casa. Relatou também que a introdução alimentar transcorreu sem dificuldades.

O último relato do dia foi de uma servidora com 22 anos de TRT, mãe de um jovem de 21 anos e de uma menina de 14. Em relação ao primeiro filho, não conseguiu amamentar por ausência de produção de leite. Retornou ao trabalho após seis meses, somando licença e férias, mas já sem o aleitamento materno. Contou com rede de apoio remunerada, com babás que encontrou com relativa facilidade. O trabalho não interferiu na decisão de ter o segundo filho nem no momento da gestação. Declarou desconhecer as normas atuais de proteção à maternidade no Tribunal. Sobre o desmame precoce, relatou sentimentos de tristeza e frustração, embora atribuisse esse sofrimento mais à cultura da época do que a obstáculos institucionais. Não identificou, na sua experiência, lacunas do Tribunal quanto à maternidade.

#### **4. Encontro de 26 de março de 2025 – online – Participação de quatro magistradas (três titulares e uma substituta) – 19h**

O último encontro ocorreu por videoconferência no dia 26 de março de 2025, às 19h, e contou com a participação de quatro magistradas, sendo três titulares e

uma substituta, com tempos de atuação no TRT6 variando entre 6 e 26 anos. As falas revelaram diferentes experiências com a maternidade ao longo do tempo, especialmente no que diz respeito ao contexto normativo vigente em cada período, às redes de apoio disponíveis e aos impactos da maternidade sobre a produtividade e as escolhas profissionais.

A primeira magistrada ingressou no TRT6 em 2007 e teve sua filha em 2009. Gozou de licença-maternidade de seis meses, acrescida de dois meses de férias. Durante esse período, contou com a mãe como cuidadora principal e, após o retorno ao trabalho, amamentava apenas à noite, sem realizar ordenha no ambiente institucional. A transição alimentar ocorreu de forma tranquila, e a amamentação foi mantida até os dois anos da criança, restrita ao período noturno. Relatou uma rede de apoio composta por mãe, empregada, babá e folguista. Ressaltou que, caso vivesse a maternidade atualmente, daria preferência ao teletrabalho em detrimento de um espaço de amamentação na unidade, em razão da circulação de pessoas e dos riscos de contaminação. Pontuou, ainda, que no atual cenário permitiria, se necessário, que a filha permanecesse em seu gabinete durante o expediente. Enfatizou a ausência de espaço adequado para reclamantes/prepostas das rés amamentarem, relatando que, em várias ocasiões, já cedeu seu gabinete para essa finalidade, a fim de evitar que essas mulheres amantassem nas salas de espera.

A segunda magistrada, empossada no TRT6 em 2024, após passagem por outros dois Tribunais (empossada inicialmente em 2019), compartilhou que o regime especial de trabalho, previsto nas normativas do CNJ, foi decisivo para sua decisão de seguir na carreira da magistratura, especialmente por estar lotada anteriormente em um TRT com longos deslocamentos. Com a possibilidade de trabalhar de casa, pôde vivenciar sua gestação com maior conforto, o que considerou essencial diante de enjoos intensos. Relatou que não possui rede de apoio familiar, pois ela e o marido são de outro estado, contando atualmente apenas com suporte remunerado. Destacou a importância do regime especial para conciliar o cuidado com o filho e o desempenho das funções judicantes, afirmando que, em dias de ausência da cuidadora, consegue trabalhar com o filho em um cercado ao seu lado. Mencionou, ainda, episódio positivo ocorrido durante a Semana Institucional, quando a Ejud disponibilizou uma sala para que sua mãe cuidasse do filho enquanto ela participava das atividades presenciais. O filho, à época, ainda era amamentado sob livre

demanda, não aceitava fórmula e não houve possibilidade de armazenamento de leite, o que reforçou a importância da proximidade. Relatou queda de produtividade desde a maternidade, em razão do cansaço, sobretudo por ainda amamentar de madrugada, o que afeta sua capacidade de concentração no dia seguinte. Pontuou ansiedade em razão de sucessivas designações fragmentadas que dificultavam sua organização. Ainda assim, ressaltou a receptividade da administração do TRT6 quanto às suas demandas, embora tenha indicado como ponto de atenção o formato das designações. Enalteceu a iniciativa do TRT2 quanto à não contagem de licenças médicas dentro do período da licença-maternidade e defendeu que espaços de acolhimento e amamentação sejam garantidos não apenas para servidoras e magistradas, mas também para advogadas, reclamantes e demais usuárias da Justiça do Trabalho.

A terceira magistrada, com 26 anos de atuação, compartilhou experiências vivenciadas em um contexto anterior à existência das normativas atuais de proteção à maternidade. À época da primeira gestação, ainda lidava com processos físicos e realizou audiências até a data do parto. Concederam-lhe quatro meses de licença e dois de férias. Mãe de dois filhos com intolerância à lactose, precisava manter o aleitamento exclusivo até os seis meses. Apesar das dificuldades com a ordenha e da ausência de espaço apropriado no ambiente institucional, conseguiu manter a amamentação até os dois anos de ambos. Ressaltou a importância de estar fixada em cidade próxima à época, o que reduziu o impacto dos deslocamentos. Relatou que, mesmo durante a licença, recebia ofícios e demandas, e defendeu a implementação de regime especial para que, a partir do oitavo mês, a magistrada possa se dedicar apenas à prolação de sentenças ou redistribuir os processos, visando à redução da pressão. Destacou que, à época, apesar da ausência de normativas, contou com uma rede de apoio composta por empregada, babá e sogra, uma vez que os pais moravam no interior e não puderam prestar auxílio. Reforçou a necessidade de espaços de acolhimento e creches institucionais, especialmente para quem não conta com rede de apoio familiar.

A última magistrada relatou que está prestes a completar 24 anos de atuação na Justiça do Trabalho. Durante a primeira gestação, usufruiu da licença de seis meses e mais dois de férias. Na época, encontrava-se zoneada, o que considerou positivo. Relatou que, embora sua lotação fosse próxima da residência, não

vislumbrava como interessante a opção de amamentar no local de trabalho, preferindo o conforto do lar. Interrompeu a amamentação aos 11 meses, não por exigência profissional, mas por questões pessoais. Na segunda gestação, o cenário foi mais desafiador: a extinção do zoneamento a obrigou a “rodar” mais, optando por uma vaga no interior. Acumulou processos e enfrentou cansaço extremo nos deslocamentos, o que impactou diretamente sua produtividade. O primeiro filho nasceu com 36 semanas e o segundo, com 33. Duas semanas após o retorno do segundo bebê para casa, já estava trabalhando em sentenças. Embora contasse com apoio da mãe e do pai da criança, assumiu parte significativa da carga de trabalho. Optou por vaga mais distante para reduzir o volume de processos, mas precisou dormir fora de casa dois dias por semana. A amamentação do segundo filho foi interrompida aos 11 meses. Avalia que, se tivesse à disposição regime de teletrabalho e políticas de acolhimento mais estruturadas, poderia ter mantido a amamentação por mais tempo e vivenciado a maternidade com menos sobrecarga. Defendeu a criação de espaços de apoio à maternidade no TRT, inclusive creches, e a existência de núcleos de suporte durante o período de licença, sobretudo para mães prestes a serem promovidas, como foi o caso dela.

## **Conclusões**

- O regime especial de trabalho representa um avanço significativo, sendo amplamente valorizado pelas participantes que puderam usufruí-lo. Ele contribui para a ampliação do período de amamentação, facilita o acompanhamento da introdução alimentar e reduz o impacto do retorno ao trabalho na vida familiar. Entretanto, muitas servidoras e magistradas desconhecem os critérios e procedimentos para sua solicitação, o que evidencia falhas na comunicação institucional;
- A rede de apoio é elemento determinante para a vivência da maternidade com menor sofrimento, e pode ser composta tanto por familiares quanto por profissionais remuneradas (babás, empregadas domésticas). No entanto, a falta dessa rede torna a conciliação entre maternidade e vida funcional especialmente

exaustiva, impactando o bem-estar físico e emocional das mães, bem como sua produtividade;

- A ausência de espaços adequados para a amamentação ou ordenha no ambiente de trabalho foi um ponto recorrente. Algumas servidoras relataram utilizar banheiros para esse fim, o que, além de comprometer as condições de saúde e higiene, evidencia a necessidade de maior atenção institucional às demandas da maternidade. A existência de espaços apropriados foi amplamente defendida, tanto para servidoras e magistradas, quanto para as usuárias do sistema de Justiça, como partes e advogadas;
- O retorno ao trabalho após a licença-maternidade é um momento crítico, marcado por sentimentos de culpa, angústia e queda de produtividade. Muitas relataram a necessidade de retomar atividades com acúmulo de demandas, sem redistribuição de tarefas, o que mina os benefícios da licença e do regime especial. Essa sobrecarga afeta a saúde mental e gera a sensação de que a maternidade nem sempre é devidamente acolhida pela instituição;
- A comunicação das normas internas precisa ser aperfeiçoada. Diversas participantes declararam desconhecer a existência de benefícios como o regime especial ou a possibilidade de flexibilização da jornada durante o período de lactação. Essa lacuna reduz o alcance e a efetividade das políticas institucionais;
- As experiências são fortemente marcadas pela sensibilidade (ou insensibilidade) das chefias imediatas. A percepção de acolhimento e apoio institucional está diretamente relacionada à postura das lideranças, o que reforça a importância de capacitações específicas em perspectiva de gênero para gestores e gestoras;
- A maternidade influencia profundamente decisões de carreira. Algumas participantes relataram ter recusado promoções ou cargos comissionados por estarem em momentos intensos da maternidade, o que aponta para barreiras estruturais que limitam a progressão funcional das mulheres;

- A cultura organizacional ainda naturaliza a sobrecarga da mulher. Muitas mães sentem que precisam “compensar” suas ausências com esforço redobrado, internalizando cobranças que afetam sua saúde e perpetuam desigualdades.

### **Sugestões para o Aprimoramento das Políticas Institucionais**

- o Ampliar a divulgação das políticas institucionais sobre proteção à maternidade, incluindo cartilhas, campanhas educativas e capacitações, especialmente em relação ao regime especial e às normas sobre lactação;
- o Criar espaços adequados para ordenha e amamentação em unidades com número significativo de servidoras, magistradas ou alta circulação de mulheres, nos moldes das exigências da iniciativa privada, garantindo higiene, conforto e privacidade;
- o Institucionalizar a redistribuição de processos durante a licença-maternidade e prever mecanismos para absorção das demandas acumuladas, evitando que a mãe retorne com excesso de pendências e vivencie significativa perda de produtividade;
- o Estender o regime especial, com possibilidade de flexibilização da jornada ou atividades remotas, até os dois anos da criança, reconhecendo as especificidades dos primeiros anos de vida dos filhos e o impacto direto sobre o cotidiano das mães, ainda que não mais estejam amamentando;
- o Formar grupos de escuta e acolhimento contínuo entre mães da instituição, com escopo emocional e vivencial, a serem apoiados pela Escola Judicial e pelo setor de saúde;
- o Capacitar chefias em perspectiva de gênero e parentalidade, para fomentar uma cultura de apoio institucional, empatia e sensibilidade às

questões que envolvem a maternidade e a equidade nas relações laborais;

- o Reavaliar as políticas de avaliação de desempenho e produtividade para gestantes e lactantes, reconhecendo os impactos temporários da maternidade e evitando que essa fase da vida feminina se traduza em estagnação ou retrocesso funcional;
- o Considerar a criação de uma creche institucional ou convênios com instituições locais, como estratégia de apoio concreto às mães que trabalham em jornada presencial;