



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

## Eixo temático: Trabalho, Questão Social e Serviço Social

### Sub-eixo: Divisão sociosexual e racial do trabalho

# COVID-19: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E SUAS INFLEXÕES PARA A DIVISÃO SOCIOSEXUAL E RACIAL DO TRABALHO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA PARAÍBA - TJPB

LUCIANA MICKAELLI KING HOLANDA<sup>1</sup>

## RESUMO

A pandemia do Covid-19 trouxe a ampliação do teletrabalho. Este estudo, ancorado no método crítico-dialético, e subsidiado por pesquisa bibliográfica e documental, analisou as inflexões do teletrabalho na divisão sociosexual e racial do TJPB. Os resultados mostram mais vantagens para instituições e mais desvantagens para teletrabalhadores(as), especialmente mulheres, devido à esfera do cuidado.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, Gênero, Divisão sociosexual e racial do Trabalho, Covid-19, Poder Judiciário.

## ABSTRACT

The Covid-19 pandemic brought about the expansion of telework. This study, anchored in the critical-dialectical method and supported by bibliographical and documentary research, analyzed the inflections of telework on the sociosexual and racial division of labor. The results show more advantages for institutions and more disadvantages for teleworkers, especially women due to the realm of care.

**Keywords:** Telework, Gender, Socio-Sexual and Racial Division of Labor, Covid-19, Judiciary.

## 1 ELEMENTOS INTRODUTÓRIOS

Em dezembro de 2019, em Wuhan, na China, surge uma doença infecciosa, com alta transmissibilidade, tendo a Organização Mundial da Saúde – OMS caracterizado o surto de Covid-19, em 11 de março de 2020, classificou-a como pandemia, dado seu rápido alastramento pelos cinco continentes. A pandemia de Covid-19, uma questão sanitária, acabou tendo inimaginável desdobramento pela grande recessão econômica que o mundo enfrentava desde a

---

<sup>1</sup> Tribunal de Justiça da Paraíba

crise de 2008, ampliando o caráter ultraneoliberal, ultraconservador e predatório do capitalismo, tendo sido confirmados, até 2024, 775.867.547 casos da doença, sendo destes, alarmantes 7,057,145 óbitos em todo o planeta.

Uma das estratégias de prevenção e, posteriormente, de achatamento da curva de contágio, orientadas pela OMS, foi o isolamento social, com vistas a evitar o colapso dos sistemas de saúde e preservar a vida da população mundial. Como enfrentamento ao caos econômico e social desnudado pelo coronavírus, estadistas do mundo empreenderam medidas de manutenção e geração de renda, que trouxeram relevantes reflexos para o trabalho em todo o mundo, em maior ou menor intensidade.

No Brasil, o coronavírus desvelou um cenário ainda mais devastador, de extremo pauperismo, de enxugamento/congelamento dos investimentos em políticas públicas e de desmantelamento de direitos trabalhistas. Cenário esse em nada mitigado com a Lei nº. 13.979/2020, dado que “as tímidas, reticentes e retardatárias medidas federais seguiram a mesma política ultraneoliberal já em curso: poucos recursos para a saúde e para o auxílio emergencial...” (BEHRING E BOSCHETTI, 2021, p. 77). O presidente do Brasil à época, Jair Bolsonaro, com postura negligente, minimizou a COVID-19 como “gripezinha”, deslegitimou orientações de saúde, promoveu medicações ineficazes e desestimulou a vacinação, contribuindo para um grande genocídio no Brasil. O resultado nefasto foi a confirmação de 37.511.921 casos e 702.116 óbitos em decorrência da doença no país.

O aprofundamento das desproteções amplia a desigualdade social, afetando principalmente a população vulnerável por classe, raça e gênero. Os moradores de periferias, com condições precárias de saneamento e saúde, foram os mais impactados pela pandemia, não conseguindo seguir as recomendações de isolamento por necessidade de subsistência. Somente em setembro de 2020, passou a vigorar a Medida Provisória nº 1.000, que instituiu, após acalorada negociação, o Auxílio Emergencial, no valor de R\$ 600,00.

No entanto, ainda em março de 2020, entrou em vigor a Medida Provisória 927, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento à pandemia, entre as quais destacamos o teletrabalho, tendo sido um dos mecanismos mais importantes para assegurar, por um lado, o efetivo isolamento; por outro, a intensificação da produtividade. Naquele período, o teletrabalho foi amplamente adotado, estendendo-se a muitas profissões e ocupações, respeitadas as particularidades técnico-organizacionais de cada setor, trazendo a necessidade de conhecer e compreender suas especificidades, complexidade e dinâmica. Foi com esse propósito que

empreendemos a pesquisa sobre as configurações do teletrabalho no contexto da Covid-19 e suas implicações para a divisão sociosexual e racial do trabalho no Tribunal de Justiça da Paraíba, no triênio 2020-2023, dado o fim da pandemia ter sido declarado pela OMS, em 05 de maio de 2023.

O interesse não apenas na temática, como também na abordagem, surgiu de nossa própria incursão nesta modalidade de trabalho, articulada a uma gama de reflexões que ela desperta sobre o mundo do trabalho e as relações de gênero. É essencial destacar que esta pesquisa, pautada no método crítico-dialético, é de cunho quanti-qualitativo e que realizamos pesquisa bibliográfica e documental.

Na condução da pesquisa, fez-se extremamente necessário realizar um recorte de raça/etnia, dado que, invariavelmente, a população branca goza de privilégios negados às demais. Não menos importante, faz-se necessário também aplicar um recorte de classe, pois boa parte das ocupações passíveis de adesão ao teletrabalho, contam com alcance de alta escolaridade, inclusive representado nos valores de salários recebidos. Assim, a análise dos dados sob a ótica da divisão sociosexual e racial do trabalho, levou aos resultados aqui apontados.

## **2 MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA E MUNDO DO TRABALHO**

Dada a abordagem materialista desse estudo, o trabalho é a categoria central para essa discussão, mormente no que tange à compreensão do fenômeno humano social. Para Marx, “processo de trabalho, como o apresentamos em seus elementos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas [...]” (MARX, 2013, p. 153).

Cientes de que cada modo de produção contempla sua própria sociabilidade e que o modo de produção determina as relações sociais em específica conformação sócio-histórica, aqui evidenciamos o Modo de Produção Capitalista - MPC, cujo fundamento de existência é a propriedade privada, o acúmulo de capital e a obtenção de lucro, traduzida por Marx como a *apropriação privada da riqueza socialmente construída* (MARX, 2013, p. 828).

Como já amplamente difundido, o Capitalismo apresenta até a atualidade, quatro fases, classificadas como: 1ª - Capitalismo Comercial (séculos XIV a XVIII), 2ª – Capitalismo Industrial (séculos XVIII e XIX), 3ª – Capitalismo Financeiro/Monopolista (século XIX a início do século XX) e 4ª – Capitalismo Informacional, que vivemos nos dias atuais. Este estudo destaca as 3ª e 4ª fases

como essenciais à contextualização aqui proposta, juntamente com suas crises, conjunturais ou estruturais.

Ao explorarmos eventos históricos e aspectos da formação social brasileira, construímos uma base sólida para discutir o mundo do trabalho e sua relação com as peculiaridades do processo social no Brasil. “O padrão de desenvolvimento pós-30, fundado no processo de industrialização e em condições políticas muito particulares, gerou uma sociedade heterogênea, onde a pobreza e a exclusão social eram frutos do não enfrentamento do problema agrário e da reprodução de uma força de trabalho mal remunerada” (BALTAR *et al.*, 1996, p. 106 *apud* TUMOLO, 2018). O fio condutor do desenvolvimentismo que foi, nas palavras de Antunes, o padrão de acumulação, desde Kubitschek e especialmente durante a ditadura militar, visto sob o binômio arrocho e expansão (ANTUNES, 2012). Na altura, a economia mundial enfrentava a crise, compreendida por Antunes (2012) como a expressão fenomênica da crise estrutural do capital, passando do Fordismo/Taylorismo, para o Toyotismo ou Modo de Acumulação Flexível. As demais crises serão apontadas a seguir.

A partir da década de 1970, chave da nossa discussão pela sua importância para as mudanças no mundo trabalho no contexto contemporâneo, ainda sob o regime militar, começa “a difusão de inovações tecnológicas e organizacionais na indústria brasileira” (GITAHY, 1994, p. 123). Inovações que ensejaram também grande avanço da tecnologia, sobretudo da robótica e informática, com a nanoeletrônica, “a microeletrônica, a automação, a robótica, a informática e as redes que aceleram e multiplicam a capacidade produtiva da força de trabalho” (IANNI, 1997, p.157), intimamente associados à “Indústria 4.0”, como veremos adiante. Com a reestruturação produtiva, cujo principal objetivo era a recomposição do capital, temos a centralidade do trabalho flexível e a crescente precarização das relações trabalhistas, com o aumento do desemprego estrutural, a ampliação da oferta de empregos intermitentes, em tempo parcial, temporários, instáveis e sem acesso aos direitos provenientes dos empregos estáveis (BEHRING, 2008).

Nesse processo tem-se uma acentuada utilização da força de trabalho das mulheres, sobretudo, em contratos parciais. A inserção das mulheres no mercado de trabalho constituiu-se, a priori, como uma *força de trabalho secundária*(...) havendo, pois, uma “inserção ocupacional complementar, eventual, instável”, nos termos de Abramo (2007, p. 29). Mais adiante trataremos do assunto.

Por volta dos anos 1990, uma nova crise assola o globo, uma crise de dimensão inédita (MANDEL, 1990), a partir da qual começam a ganhar espaço os ideais neoliberais, questionando



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

o papel do Estado e defendendo a abertura da economia. Assim, ocorre o processo de mundialização do capital, que passou a ter maior autonomia para deslocamento diante da liberalização e da desregulamentação da economia, limitando o poder do Estado-nação (CHESNAIS, 1996). Esse processo impactou a América Latina, por volta de 1990, trazendo retração nas áreas política, social, econômica e cultural, evidenciando a condição de dependência do Brasil com relação a outros países que ocupam posição central na economia mundial.

Outra crise emblemática foi a de 2008, motivada pelo crescimento do capital fictício e a discrepância com a produção real no financiamento imobiliário americano, após a qual se formou um novo mapa econômico mundial com o surgimento de potências como China e Índia, e, ainda, países membros do BRICS, entre os quais o Brasil.

Seguindo a exposição sobre as crises vivenciadas em escala mundial, trazemos à tona os impactos deletérios da pandemia do Covid-19, que causou um impacto direto no sistema econômico e nas relações de trabalho, criando uma disrupção no sistema capitalista, dado que as medidas de isolamento social ocasionaram a suspensão da produção, distribuição e troca de mercadorias interrompeu o ciclo de acumulação.

O mundo do trabalho foi afetado de várias maneiras. Muitas pessoas enfrentaram condições de trabalho precárias e inseguras, incluindo a plataformização e o empreendedorismo, outras precisaram se adaptar ao trabalho remoto, parte da estratégia de enfrentamento utilizada para aplacar os efeitos da crise, mantendo a produção e a reprodução do capital.

## **2.1 O trabalho na nuvem da tecnologia da informação: diminuto histórico do teletrabalho**

O modelo toyotista se relaciona à "Indústria 4.0" ou à "Quarta Revolução", termo introduzido em 2011 na Feira de Hannover. A Indústria 4.0 envolve automação e tecnologias disruptivas, como Inteligência Artificial e internet das coisas, visando digitalizar atividades e aumentar a produtividade. A integração das Tecnologias da Informação e da Comunicação - TIC transforma a relação entre consumidores e fornecedores, aumentando a conectividade e exigindo reorganizações nos processos de trabalho. No entanto, essas relações revelam contradições nos direitos trabalhistas, impactando a luta de classes e enfraquecendo sindicatos. Isso é evidente quando trabalhadores oferecem serviços em plataformas digitais, onde não há proteção social ou trabalhista. Assim,





Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

Estamos acompanhando em ato uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que está amplamente relacionada ao trabalho mediado por plataformas digitais, mas não se restringe a ele; trata-se de uma tendência global, aqui compreendida como uberização. Essa se refere à materialização de décadas de transformações políticas do mundo do trabalho, apresentando-se como tendência que permeia generalizadamente o mundo do trabalho, possibilitando-nos pensar em termos de consolidação do trabalhador como trabalhador *just-in-time* (ABÍLIO, 2020, p. 111).

Com essa modificação no modo de produção, surgiu a necessidade de um novo perfil de trabalhador(a) que respondesse com rapidez e precisão às demandas impostas pelo mercado, sempre com vistas à ampliação das relações comerciais e à obtenção de lucro cada vez maior. Destacamos, com isso, a ocorrência do teletrabalho. De acordo com Rocha e Amador (2018), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) opta pelo termo teletrabalho, cunhado por Jack Nilles, na década de 1970, conceituando-o a partir das seguintes variáveis: a) local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho).

O teletrabalho tem previsão legal, no Brasil, no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo o trabalho realizado remotamente, por meio das TIC, toda classe de tecnologia que trate informação e intervenha na comunicação. Conforme Parágrafo Único do Art. 6º da CLT, atualizado pela Lei nº. 12.551/2011, as TIC são: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 2011).

Segundo Antunes e Fischer (2020), o teletrabalho começou a ser adotado na governança pública, no Brasil, em 2006, no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), posteriormente, em 2009, no Tribunal de Contas da União (TCU), na Receita Federal, em 2010 e, no ano de 2011, na Advocacia Geral da União. A promulgação da Lei nº 11.419/2006 (informatização dos processos no Poder Judiciário), causou mudança significativa na operacionalização do trabalho nos tribunais, sendo o Tribunal Superior do Trabalho – TST o primeiro a implantar, ainda em 2012. Apenas em 2016 foi regulamentado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução nº 227/2016.

Após a lesiva Reforma Trabalhista (lei nº. 13.467 de 2017), - cujos principais aspectos modificados concernem à relação capital-trabalho (contrato), às relações sindicais e à justiça do trabalho - o Art. 75-B ampliou a conceituação, definindo teletrabalho como "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

trabalho externo". E foi com essa reforma trabalhista que o teletrabalho ganhou mais visibilidade e adeptos(as) na sociedade.

No Tribunal de Justiça da Paraíba – TJPB, por meio da Resolução nº. 06/2018<sup>2</sup>, o teletrabalho foi inicialmente aplicável, apenas a técnicos e analistas judiciários da área fim. Todavia, tornou-se imperativo a todo o quadro de servidores(as) e magistrados(as) quando da ocorrência da pandemia, regulamentado pelo CNJ, a partir da Resolução Nº. 313, de 19/03/2020.

Para ser caracterizado como vínculo empregatício, no Brasil, o teletrabalho deve apresentar: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Ainda que nem todo(a) trabalhador(a) possa exercer teletrabalho — como um pedreiro, por exemplo — essa modalidade atrai profissionais de várias áreas e níveis de qualificação, e ganha mais adeptos a cada dia. Ainda sobre os critérios, no ano de 2020, das pessoas em trabalho remoto, 56,1% são mulheres, 65,6% são brancas, 74,6% com nível superior completo e 63,9% estão empregados no setor privado, enquanto 36,10% compõem o setor público, elemento central dessa pesquisa (IPEA, 2021). No setor privado, ainda com base nessa publicação, as atividades de educação, financeira e comunicação, contemplavam, respectivamente, 51,0%, 38,8% e 34,7% das pessoas ocupadas atuando de forma remota. Já no setor público, 40,7% estão na esfera federal, 37,1% na estadual, e na municipal, 21,9% (IPEA, 2021, p. 03).

A ascensão do teletrabalho está descrita abaixo:

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) revelam que, em 2012, havia 2,7 milhões de pessoas trabalhando remotamente no Brasil. Esse número cresceu, embora de maneira lenta, até 2016, com aumento de apenas 3,7% no período. Em 2017, ano da reforma trabalhista, o aumento do trabalho remoto foi de 16,2%. O notável crescimento é repetido nos anos seguintes: assistiu-se ao aumento de 21,1% em 2018 e de 19,4% em 2019. Assim, chegou-se ao fim de 2019 com um contingente de 4,6 milhões de trabalhadores realizando seu trabalho de maneira remota no Brasil (BRIDI, TROPIA, VAZQUEZ, 2024, P. 03).

É inegável que, na fase mais aguda da pandemia, face à necessidade de isolamento social, houve vertiginosa expansão das plataformas sobretudo para educação e trabalho, de modo que, em 2020, cerca de 9 milhões de pessoas estavam em teletrabalho. No tópico seguinte, veremos como essa transição afetou à classe trabalhadora, sobretudo, ao contingente feminino dessa classe.

### **3 DIVISÃO SOCIOSSEXUAL E RACIAL: elementos para a análise do trabalho nas esferas da produção e da reprodução**

<sup>2</sup> E atualizações posteriores com a Resolução nº. 42/2021 e a Resolução nº. 02/2023.

Ao analisar a exploração do capital sobre a força de trabalho, se faz necessário compreender a particularidade da exploração do trabalho feminino, garantindo a desomogeneização da classe trabalhadora, uma vez que a exploração não se dá de forma diferente, mas sim de forma acentuada em desfavor das mulheres (CISNE, 2015). Na contemporaneidade, há uma feminização do trabalho, contudo, conforme Antunes e Braga (2020), não de maneira igualitária:

[...] aumento significativo do trabalho feminino em diversos países avançados e também na América Latina, onde também foi expressivo o processo de feminização do labor. Essa expansão tem, entretanto, um movimento inverso quando se trata da temática salarial, onde os níveis de remuneração das mulheres são em média inferiores àqueles recebidos pelos trabalhadores, o mesmo ocorrendo em relação aos direitos sociais e do trabalho, que também são desiguais (ANTUNES; BRAGA, 2009, p. 236).

Esta diferenciação é reforçada por Hirata e Kergoat (2009) no que concerne à separação (trabalho de homens e trabalho de mulheres) e hierarquia (trabalho de homens tem maior valor e relevância que o trabalho das mulheres). Nogueira (2011) afirma que a divisão sociossexual e racial do trabalho expressa uma hierarquia de gênero que desqualifica o trabalho feminino assalariado, acentuando a precarização do feminino no mundo produtivo. A forma em que se institui, na sociedade, a divisão sociossexual e racial do trabalho tem como vetores de dominação-exploração o patriarcado, o racismo e o capitalismo. “Deste modo, quanto mais profundas forem as “disfunções sociais” e o “nó ontológico: gênero, raça/etnia e classe” (SAFFIOTI, 2011, p. 78), maior será a carga e as exigências impostas às mulheres (NOGUEIRA; PASSOS, 2020, p. 04).

Para mulheres trabalhadoras esta realidade atinge a esfera produtiva e reprodutiva da vida em sociedade, amplifica, produz e coproduz mutuamente marcadores de opressão. Para mulheres trabalhadoras negras, isso é ainda mais potencializado, dado que “os resultados da articulação entre o racismo e o sexismo resultam em efeitos violentos para as mulheres negras” Gonzalez (1984 *apud* NOGUEIRA e PASSOS, 2020). E aqui se justifica o necessário evidenciamento da racialização como marcador de diferenças substanciais nessa análise.

Segundo Falquet (2012, p.163, *apud* CISNE, 2018, p. 79) “[...] as mulheres efetuam sempre majoritariamente ‘trabalho de mulheres’ com condições de trabalho de mulheres (informalidade, precarização, abuso de todos os tipos, incluindo assédio sexual e o *plafond de*



verre)<sup>3</sup> e salários de mulheres”. Ademais, o trabalho precário é predominantemente feminino e isto se deve ao fato de que são nesses empregos (informais, de tempo parcial e terceirizado) que as mulheres articulam as atividades domésticas e de cuidados (trabalho reprodutivo) ao trabalho na esfera pública (trabalho produtivo).

Nogueira (2011) atenta para o fato de que as atividades não remuneradas realizadas em âmbito doméstico prestam enorme benefício ao capital e ao Estado, uma vez que reduzem o custo da reprodução da força de trabalho. Essa designação da obrigação de cuidar às mulheres atende a interesses do capital e repousa em um interesse material concreto: a apropriação do tempo social, dos saberes e das práticas de cuidados familiares das mulheres, constituintes da reprodução privada como mecanismo de ação do Estado (FERREIRA, 2017).

A precarização do trabalho resultante da mundialização e do neoliberalismo, agrava a contradição vivenciada pelas mulheres. A pandemia exacerbou as desigualdades de gênero existentes, uma vez que as mulheres foram afetadas de forma desproporcional pelo aumento do desemprego e pela agudização da pobreza. Entre o 3º trimestre de 2019 e 2020, o contingente de mulheres fora da força de trabalho aumentou 8,6 milhões, a ocupação feminina diminuiu 5,7 milhões e mais de 504 mil mulheres passaram a ser desempregadas, segundo os dados da PNADC (DIEESE, 2021).

De acordo com o IBGE (2020), no Brasil, a proporção de trabalhadores em ocupações por tempo parcial (até 30 horas semanais) é maior entre as mulheres do que entre os homens. Em 2020, as mulheres representavam, 41,7% da população ocupada, mas 52,4% da população subocupada por insuficiência de horas<sup>4</sup> (IBGE, 2021). Isso pode estar diretamente relacionado à predominância feminina nos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, aos quais as mulheres trabalhadoras dedicavam 73% mais horas do que os homens. O teletrabalho, sem dúvida, piora esse cenário.

Efetivamente, o teletrabalho tem características próprias e, certamente, responde a demandas econômicas que influenciam o mundo do trabalho, de diferentes formas em países capitalistas centrais e em países capitalistas dependentes, ademais se circunscrito às trabalhadoras. Isso porque segundo Segnini (1994, p. 64) *Apud* Cisne (2012, p. 122):

<sup>3</sup> A tradução literal representaria “teto de vidro”. De origem estadunidense, em inglês: *glass ceiling* (*plafond de verre*) expressa as estruturas hierárquicas que não permitem a ascensão de determinadas categorias de pessoas a níveis superiores, como a ascensão de mulheres a determinados cargos de poder (CISNE, 2018).

<sup>4</sup> Dentre as pessoas ocupadas, aquelas que trabalham menos que 40 horas semanais, querem e estão disponíveis para trabalhar mais horas são as denominadas subocupadas por insuficiência de horas.



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

Trata-se de uma nova forma de uso da força de trabalho da mulher que revela, ao mesmo tempo, a apreensão de antigas formas de discriminação assim como o reconhecimento de competências requeridas pelo trabalho flexível, adquiridas pelas mulheres a partir da relação com o trabalho no âmbito privado (CISNE, 2012, p. 122).

Uma das principais dificuldades apresentadas quanto ao teletrabalho, reside na não divisão entre a esfera produtiva<sup>5</sup> e a esfera reprodutiva, levando-nos à análise de outro aspecto, a evidente sobrecarga de trabalho das mulheres, com a não delimitação precisa entre o ambiente doméstico e o ambiente de trabalho, no contexto do home-office. Conforme Antunes, “teremos mais *duplicação e justaposição* entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, com clara incidência da intensificação do trabalho feminino, podendo aumentar ainda mais a desigual divisão sociossexual e racial do trabalho” (ANTUNES, 2020a, p.19).

Esse aspecto pode dificultar a capacidade das mulheres de estabelecer limites claros entre suas funções profissionais e de cuidadoras, além de ampliar a expectativa de que elas estejam sempre disponíveis para atender às demandas familiares, aumentando ainda mais sua carga de trabalho emocional e físico no âmbito do cuidado e a sobrecarga em geral.

Veremos como isso se evidenciou entre as pessoas em teletrabalho no TJPB.

#### **4 TELETRABALHO NO TJPB: a divisão sociossexual do trabalho no contexto da COVID-19**

A Constituição de 1988 define a separação dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, evitando a concentração de poder e protegendo direitos individuais. O Executivo administra e o Legislativo cria leis. Apenas ao Judiciário, composto pela Justiça Estadual, Federal, do Trabalho, Eleitoral e Militar, cabe a aplicação da lei. A Justiça Estadual lida com causas gerais e possui duas instâncias<sup>6</sup>, e é nesse contexto que está o Tribunal de Justiça da Paraíba, criado em 1891. O TJPB Conta com 55 comarcas, sendo 14 de 1ª entrância<sup>7</sup>, 33 de 2ª entrância e 08 de 3ª entrância.

No TJPB, a força de trabalho entre servidores(as), quanto ao sexo, é composta por 57% de mulheres e 43% de homens (CNJ, 2023, p. 18). Quanto à magistratura, 38% são mulheres e 62%

---

<sup>5</sup> O trabalho é, pois, uma atividade criadora, teleologicamente orientada, exclusivamente humana, podendo ser classificado em trabalho produtivo - que produz riqueza e está diretamente ligado à extração de mais-valia e, consequentemente, à acumulação e, trabalho reprodutivo - relacionado à reprodução da força de trabalho (MARX, 2013).

<sup>6</sup> Primeiro Grau (juízes(as) de Direito) e Segundo Grau (representado pelos Tribunais de Justiça - magistrados(as) são desembargadores(as), que têm entre as principais atribuições o julgamento de demandas de competência originária e de recursos interpostos contra decisões proferidas no primeiro grau).

<sup>7</sup>A hierarquia das comarcas segue a Lei de Organização Judiciária de cada estado, considerando, entre outros, fatores como movimento forense e densidade demográfica. A primeira entrância é o nível inicial, em municípios menores; a segunda entrância é intermediária, atendendo regiões maiores; e a terceira entrância é o nível mais alto, abrangendo amplas áreas geográficas, incluindo múltiplos municípios ou todo o estado.



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

são homens, enquanto apenas 11% são desembargadoras e ministras, contra 89% desses cargos ocupados por homens. No que tange à raça, se declararam brancos(as) 69,94% dos(as) servidores(as), ao passo que negros(as) somaram apenas 26,56%, e indígenas, ínfimos 0,34%. Entre magistrados(as), essas diferenças se agudizam, menos de 15% dos(as) magistrados(as) do Brasil são negros(as), considerando-se pretos(as) e pardos(as), e indígenas somam apenas 0,31%, enquanto a esmagadora maioria é composta por brancos(as), totalizando 82,45%.

O teletrabalho no TJPB foi regulamentado em 2018, sendo os primeiros registros relativos a processos administrativos individuais para concessão do teletrabalho, datados de 2019, contemplando a 71 pessoas, sendo 43 mulheres e 28 homens. Em 2020<sup>8</sup>, foram 219 pessoas, das quais 118 eram mulheres e 101 eram homens. No ano de 2021, foram 205 ao todo, sendo 106 do sexo feminino e 99 do sexo masculino. E em 2022, foram contempladas 841 pessoas: 440 teletrabalhadoras e 401 teletrabalhadores. Entre 2019 e 2022, o número de homens em teletrabalho total aumentou, enquanto o percentual de mulheres em teletrabalho parcial reduziu em 8,9%.

No ano de 2021 ocorre a concessão do teletrabalho à primeira servidora da Psicologia, situação impensável para analistas da área meio<sup>9</sup>, antes da pandemia. No entanto, no ano de 2022, tivemos 45 teletrabalhadores(as) dessa área. O TJPB, com menos de 3% de servidores em teletrabalho, está bem aquém dos 30% estabelecidos pelo CNJ na Resolução nº 227/2016, excluindo as pessoas com deficiência, que têm normativa própria (Resolução TJPB nº 02/2023<sup>10</sup>).

O TJPB registrou aumento de produtividade desde 2020, o que seria impossível sem as TICs, sobretudo, as ferramentas de comunicação, incluindo interações com superiores, colegas e jurisdicionados por aplicativos, o que resultou na falta de desconexão e ampliação da exaustão. O teletrabalho busca aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho e, segundo o 2º Censo do Poder Judiciário (2023), 53,7% dos profissionais se sentem mais produtivos remotamente, contudo, entre as mulheres, 26,4% considera inadequada a relação entre atividades atribuídas e

<sup>8</sup> Durante os anos de 2020 e 2021, dada a suspensão das atividades presenciais por força da pandemia, normatizado pelo CNJ, o contingente de teletrabalhadores(as) foi bem além dos dados apontados, sendo indicados acima apenas aqueles concedidos pela legislação local.

<sup>9</sup> Para fins de diferenciação, área fim se refere às atividades diretamente relacionadas ao funcionamento da justiça, realizadas por profissionais do Direito e outros profissionais que atuam na resolução de processos e na aplicação da lei. Área meio envolve as atividades de apoio que sustentam a área fim. Para as estatísticas de analistas judiciários da área meio, consideramos os profissionais de contabilidade, serviço social, pedagogia, psicologia, psiquiatria e tecnologia da informação (desenvolvimento de sistemas, banco de dados e infraestrutura), a partir de 2021.

<sup>10</sup> A resolução TJPB nº 6, de 16 de julho de 2018, e as resoluções TJPB nº 30 e nº 35, ambas de 25 de agosto de 2021, foram adequadas à resolução CNJ nº 481/2022. Essas normas tratam do teletrabalho, do Juízo 100% digital e das condições especiais de trabalho por saúde, na qual não se considera o incremento de produtividade de 15% sobre o ano anterior.

jornada de trabalho.

A exigência de que servidores(as) nessa modalidade tenham metas superiores às de quem segue presencialmente, leva a questionamentos: “visto que o tempo de deslocamento do servidor presencial não está incluso na jornada de trabalho, no caso do teletrabalhador que cumpre o mesmo horário, com as mesmas ferramentas e a mesma capacidade, por que as metas de desempenho devem ser superiores? Como um privilégio?” (ANTUNES, FISCHER, 2020, p. 07). É fato que pessoas em teletrabalho têm jornadas bem mais extensas e intensas que aquelas em jornada presencial em ambiente laboral.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho já existia em menor escala e com regulamentação em vários países, incluindo o Brasil, tanto no setor privado quanto no público. No entanto, a pandemia de Covid-19 e a necessidade de isolamento social aceleraram sua adoção em larga escala para manter os serviços em funcionamento. Apesar de ter suporte jurídico, o teletrabalho ainda precisa de mais regulamentações para evitar disparidades entre o trabalho realizado remotamente e o presencial, entre o setor público e o privado, entre os gêneros e nas diferentes esferas e setores, como o executivo e o judiciário.

O teletrabalho traz vantagens e desafios para as organizações, mas esses são mínimos e, se trabalhados, podem se converter naquelas. As vantagens incluem redução de custos operacionais, continuidade dos serviços em crises, aumento da produtividade e contribuição para a sustentabilidade. Os desafios envolvem perda de conhecimento organizacional, dificuldades na troca de informações entre colegas e diminuição da conexão do(a) teletrabalhador(a) com a organização, exigindo flexibilidade e autonomia. Todas essas questões são identificadas no TJPB.

Já para teletrabalhadores(as), as vantagens versam sobre redução de tempo e custos com deslocamento diário, flexibilidade da jornada, ampliação da produtividade e possibilidade de desenvolver melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. No entanto, as desvantagens são a exploração do trabalho, com jornada laboral intensa e extensa; redução do direito à desconexão; e elevação dos custos com energia, alimentação, infraestrutura e logística para o teletrabalho; risco de isolamento social, profissional e político do(a) trabalhador(a), além de danos a curto, médio e longo prazo, especialmente na saúde física e mental.

A mulher é duplamente onerada quando se trata de trabalho produtivo e reprodutivo. No



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

primeiro, mesmo com maior escolaridade, desenvolvendo a mesma função, com a mesma carga horária, recebe rendimento inferior a um homem. No segundo, comparada ao homem, arca com pelo menos o dobro de horas destinadas aos afazeres domésticos e ao cuidado com membros da família, sendo essa, inclusive, uma das principais justificativas para a subocupação entre as mulheres.

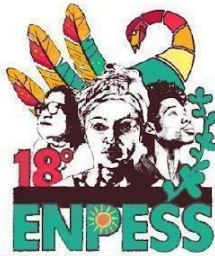
A crise da COVID-19 e a mudança nas dinâmicas de trabalho impactaram significativamente as mulheres brasileiras, destacando-se o aumento da sobrecarga de trabalho e a intensificação dos conflitos entre trabalho e família. Considerando ser o teletrabalho um fator de conjugação entre ambiente laboral e ambiente doméstico e de ininterrupção entre trabalho produtivo e reprodutivo, compreendemos que as mulheres são mais impactadas por essa realidade, ainda mais no contexto pandêmico, pela evidente sobrecarga de trabalho, com “ritmos extensivos, intensivos e intermitentes” (ÁVILA, 2011)

Além das desvantagens anteriormente mencionadas, destaca-se o aumento da carga de trabalho doméstico, especialmente para mulheres, o desrespeito à lei da igualdade de gênero e à isonomia e a “intensificação do trabalho feminino, aumentando a divisão sociosexual do trabalho” (ANTUNES, FISCHER, 2020, p. 09). Ademais, o teletrabalho apresenta mais riscos à saúde física e mental para teletrabalhadoras, intensificados pela desigualdade de gênero nas tarefas domésticas e cuidados familiares. A pandemia agravou esse cenário, com 62% das mulheres relatando piora na saúde emocional.

É crucial compreender o impacto negativo da pandemia nas mulheres, embora de forma desigual, dado que por mais agruras que traga, o teletrabalho se apresenta como uma espécie de privilégio para algumas mulheres quando comparadas a outras que continuaram trabalhando em domicílios diferentes ou em setores de serviços essenciais.

No que tange à população geral, segundo a PNAD (2022), 13% das mulheres brasileiras trabalham remotamente, mais que o dobro da proporção masculina, que é de 6% e, ainda, ao final de 2022, as teletrabalhadoras totalizavam 60,6% dessa força de trabalho (cerca de 5,2 milhões). Mesmo após o retorno ao trabalho presencial, as mulheres continuam sendo a maioria no teletrabalho no TJPB, registrando, no ano de 2022, aumento de apenas 0,6%, sugerindo uma possível tendência de retorno das mulheres ao ambiente presencial, talvez pelo não atendimento ao incremento de demanda (15% sobre a produtividade do ano anterior) ou pela busca por melhor separação entre trabalho e vida pessoal.





Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** Estudos Avançados, Volume 34, Número 98. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2020.

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese apresentada ao programa de Pós-graduação em sociologia, do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Marina. **A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal.** Dossiê COVID-19 e Saúde do Trabalhador/Artigo • Rev. bras. saúde ocup. 45 • 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000025920> Acesso em 21 de dez de 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **A nova morfologia do trabalho no Brasil: Reestruturação e precariedade.** Nueva Sociedad especial em português, 2012. Disponível em: <https://www.nuso.org/revista/trabalho-hoje-fronteiras-e-horizontes/>

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus [recurso eletrônico]: o trabalho sob o fogo cruzado.** 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020\_a

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual.** São Paulo: Boitempo, 2009.

ÁVILA, Maria Betânia. **As mulheres no mundo do trabalho e a relação corpo e sujeito.** Cadernos de Crítica Feminista, ano V, n. 4, dez. 2011.

BEHRING, Elaine Rossetti. **Brasil em Contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos.** São Paulo: Cortez, 2008.

BEHRING, Elaine Rossetti. BOSCHETTI, Ivanete. **Assistência Social na pandemia da covid-19: proteção para quem?** Revista Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 140, p. 66-83, jan./abr. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº. 313**, de 19 de março de 2020. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3249> Acesso em 20 de dezembro de 2023

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº.227**, de 17 de junho de 2016. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295> Acesso em 20 de dezembro de 2020

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. CNJ. **Relatório do segundo censo do poder judiciário.** Brasília, 2023

BRASIL. **Lei nº. 13.467**, 13 de julho de 2017. Disponível em:



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em 22 de dez de 2023

BRASIL. **Lei nº. 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#:~:text=Alterar%20o%20art.,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#:~:text=Alterar%20o%20art.,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos). Acesso em 20 de ago de 2020.

BRASIL. **Lei nº. 13.979/2020**, de 06 de fevereiro de 2020. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm). Acesso em 22 de out de 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 1.000**, de 02 de setembro de 2020. Disponível em  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv1000.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv1000.htm) Acesso em 31 de out de 2021.

BRASIL. **Medida Provisória 927**, de 22 de março de 2020. Disponível em  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em 15 de out de 2020.

BRIDI, Maria Aparecida; TROPIA, Patrícia Vieira; VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2024; 49:edcinq3. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/34122pt2024v49edcinq32024>

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

CISNE, Mirla. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. São Paulo: Outras Expressões, 2015.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2018.

DE PAULA, Ana Paula Paes; PAES, Kettle Duarte. **Fordismo, pós-fordismo e ciberfordismo: os (des)caminhos da Indústria 4.0**. Cadernos EBAPE.BR, Volume: 19, Número: 4, Publicado: 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/jdPSyBLskZhg6MBgfWKXBsF/#> Acesso em 10 set 2023

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **A negociação coletiva do home office**. Nota Técnica 255. São Paulo, DIEESE, 2021. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec255HomeOffice.pdf>

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

FERREIRA, Verônica Maria. **Apropriação do tempo de trabalho das mulheres nas políticas de saúde e reprodução social: uma análise de suas tendências**. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, Recife, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/29595>

GITAHY, Leda. **Inovação tecnológica, relações interfirmas e mercado de trabalho**. In:



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

Reestruturación productiva, trabajo y educacion en América Latina (Lecturas de educacion y trabajo nº 3), Campinas: IG/Unicamp, Buenos Aires, RED CIID-Cenep, 1994

HIRATA, Hirata; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/344>. Acesso em: 11 jan. 2024.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo.** 3 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD contínua. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022.** Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19:** quem, quantos e onde estão? Carta de Conjuntura nº. 52, Nota de conjuntura 6, 3º trimestre de 2021. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10875/6/CC\\_52\\_nota\\_6\\_trabalho\\_remoto.pdf](chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10875/6/CC_52_nota_6_trabalho_remoto.pdf)

MANDEL, Ernest. **A crise do capital:** os fatos e a sua interpretação marxista. Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1990.

MARX, Karl. **O capital:** crítica da economia política: Livro 1: o processo de produção do Capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

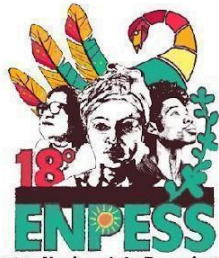
NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **O trabalho duplicado:** a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo, Expressão Popular, 2011.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei; PASSOS, Rachel Gouveia. **A divisão sociossexual e racial do trabalho no cenário de epidemia do covid-19:** considerações a partir de Heleieth Saffioti. Caderno CRH, [S. l.], v. 33, p. e020029, 2020. DOI: 10.9771/ccrh.v33i0.36118. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/36118>. Acesso em: 3 jan. 2024.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho:** conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 29 dez 2020.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, Patriarcado, Violência.** São Paulo: Perseu Abramo, 2011.

Tribunal de Justiça da Paraíba. **Resolução nº. 06,** 16 de julho de 2018



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

Tribunal de Justiça da Paraíba. **Resolução nº. 02**, 27 de janeiro de 2023

Tribunal de Justiça da Paraíba. **Relatório de gestão biênio 2019-2020**. João Pessoa, 2021

Tribunal de Justiça da Paraíba. **Relatório de gestão biênio 2021-2022**. João Pessoa, 2023

TUMOLO, Paulo Sérgio. **Trabalho e capital na virada do milênio**. Florianópolis: Editoria em Debate (UFSC), 2018.