



“Questão Social, Pandemia e Serviço Social: em defesa da vida e de uma educação emancipadora”

Eixo temático: Trabalho, Questão Social e Serviço Social

Sub-eixo: Relações de trabalho - organização, gestão e exploração da força de trabalho

DE VOLTA PARA CASA: o teletrabalho no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro e o acirramento da desigualdade de gênero no contexto da pandemia da covid-19

JANAINA AMARAL DE MOURA ¹
LUDMILA FONTENELE CAVALCANTI ²

RESUMO:

A pandemia da covid-19 acelerou processos de trabalho em curso no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ), dentre os quais, o teletrabalho. Este ensaio teórico, oriundo de uma pesquisa de mestrado em andamento, tem o objetivo de apresentar as contradições presentes nessa modalidade de trabalho. Para tanto, realizamos uma revisão bibliográfica articulando as categorias gênero e trabalho. Os resultados indicam uma maior adesão das mulheres ao teletrabalho quando comparadas aos homens. Também identificamos que o teletrabalho pode acirrar as desigualdades de gênero presentes no interior das famílias.

Palavras chaves: teletrabalho; gênero; pandemia.

1 Estudante de Pós-Graduação. Programa De Pós Graduação Em Serviço Social, Universidade Federal Do Rio De Janeiro

2 Professor com formação em Serviço Social. Programa De Pós-graduação Em Serviço Social, Universidade Federal Do Rio De Janeiro

BACK TO HOME: home work in the Rio de Janeiro court of justice and the acceleration of gender inequality under the context of the covid 19 pandemic

ABSTRACT:

The covid-19 pandemic has accelerated work processes in the Rio de Janeiro court of justice, including those related to home work. This technical essay, based on an existing masters degree research, has the goal to present the contradictions present in this mode of work. As such, we have conducted a bibliographical review articulating work and gender categories. Results indicate a better adherence to home work with women when compared to men. We have also identified that working from home may increase gender inequality present in families.

Key words: home work, gender, pandemic.

INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019 a Organização Mundial de Saúde (OMS) foi alertada sobre um surto de pneumonia na cidade de Wahan, província de Hubei, na República Popular da China. Tratava-se um novo coronavírus (Sars-CoV-2). Um mês depois do alerta, em janeiro de 2020, foi declarado o estado de emergência global pela OMS. Tal declaração foi necessária, pois o vírus se configurou como risco de saúde pública através de sua propagação, sendo acionada uma resposta internacional articulada. Em fevereiro daquele mesmo ano, quando a infecção já havia sido alastrada em diferentes nações, foi declarada pela OMS a pandemia do novo coronavírus.

A realidade instalada a partir da propagação em nível mundial da pandemia covid-19, causada pelo novo coronavírus, instaurou a necessidade de uma nova

organização dos espaços de sociabilidade e convivência. No Brasil, assim como em outros países, foram instauradas normativas com a finalidade de conter o avanço da pandemia.

Em fevereiro de 2020, foi declarado no Brasil o estado de emergência em saúde pública em decorrência da covid-19 e foram implementadas medidas de enfrentamento, através da Portaria nº 188 de 3 de fevereiro de 2020 e da Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020, respectivamente.

No Rio de Janeiro, a situação emergência em saúde pública foi declarada através do Decreto nº 46.973 de 16 de março de 2020 e trouxe a possibilidade de manutenção dos serviços públicos através do teletrabalho. No mesmo mês foi implementado no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ) o “Regime de Teletrabalho externo no TJRJ”, através do Ato Normativo Conjunto TJRJ/Corregedoria Geral de Justiça (CGJ), nº 4/2020. Nesse regime, o ambiente da residência do profissional também passou ser utilizado como espaço laboral, de modo que ele pudesse executar as suas atividades através de meios remotos, utilizando diferentes tecnologias da informação e comunicação (TIC).

Cabe destacar que o teletrabalho já era regulamentado no âmbito do judiciário através da Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Nela o teletrabalho é definido “como modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos” (CNJ, 2016, p.1).

O espaço domiciliar que se configurava como espaço de socialização e de descanso se tornou, compulsoriamente, a partir do contexto da pandemia, o lugar onde os indivíduos também desempenham as suas atividades remuneradas através do teletrabalho.

A despeito do contexto pandêmico, a utilização de ferramentas tecnológicas emergiu como protagonista em alguns processos produtivos ainda no século XX durante a terceira revolução industrial e se intensificou no decorrer a quarta revolução industrial.

A conjuntura instalada pela pandemia da covid-19 contribuiu para que experimentos que visam a maximização da extração da mais valia, iniciados no século XX, fossem intensificados. Dentre os experimentos acionados pelo capital,

podemos identificar o teletrabalho.

De acordo com Fincato (2008), o teletrabalho é executado em diferentes espaços físicos da localização da sede do empregador e,

atualmente, considera-se bastante apropriada a definição trazida pela Lei Previdenciária espanhola que, em tradução livre, diz ser o teletrabalho uma atividade laboral remunerada, na qual se utilizam as TICs como ferramentas básicas de trabalho e na qual não há uma presença permanente do trabalhador, nem no local físico da empresa que oferece os bens ou serviços, tão pouco na empresa que demanda tais bens e serviços. (FINCATO, 2016, p. 373-374)

Apesar de o conceito de teletrabalho nos remeter ao trabalho que é realizado à distância, cabe mencionar que não é todo trabalho que é realizado à distância que pode ser considerado teletrabalho.

Fincato (2016) delimita três elementos que devem estar presentes para que a atividade possa ser considerada teletrabalho: geográfico, organizacional e tecnológico. O primeiro elemento, o geográfico, é baseado no distanciamento entre o gestor e prestador de serviço. No organizacional, há uma organização hierárquica e operacional. E, no tecnológico a tecnologia emerge como protagonista na forma como o trabalho é distribuído ao trabalhador.

Dentre os objetivos presentes na Resolução 227/2016 do CNJ, podemos identificar dois que merecem atenção: o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores e aumento da produtividade e qualidade do trabalho. Compreendemos que o espaço domiciliar é permeado de contradições, desse modo devemos refletir sobre a qualidade de vida proposta pela normativa. O teletrabalho, comumente, é realizado nesse espaço, no entanto é também dentro dele que permanece oculta a desigual divisão do trabalho doméstico. Espera-se que o servidor, que agora exerce as suas atividades remuneradas dentro desse espaço contraditório apresente um acréscimo de sua produtividade.

Nesse sentido, compreendemos que a experiência de teletrabalho compulsório, instalado quando as vacinas ainda não estavam disponibilizadas e grande parte da população estava confinada em seus domicílios, deve ser um período cuidadosamente analisado. Tais análises podem nos fornecer elementos para pensar na construção de políticas institucionais que contribuam para uma

divisão sexual do trabalho mais igualitária.

1. O TELETRABALHO EM UMA SOCIEDADE DE DESEMPENHO

Durante o período mais crítico da pandemia da covid-19 há um movimento de manutenção e incremento do contingente trabalhador feminino em seus domicílios. Conforme apontam os dados publicados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apresentados por Góes, Martins e Nascimento (2020). Observou-se um aumento significativo de mulheres que exerceram o teletrabalho durante o período de pandemia, enquanto o número de homens era gradualmente reduzido à medida que os profissionais retornavam para as atividades presenciais, conforme podemos verificar na figura 1.

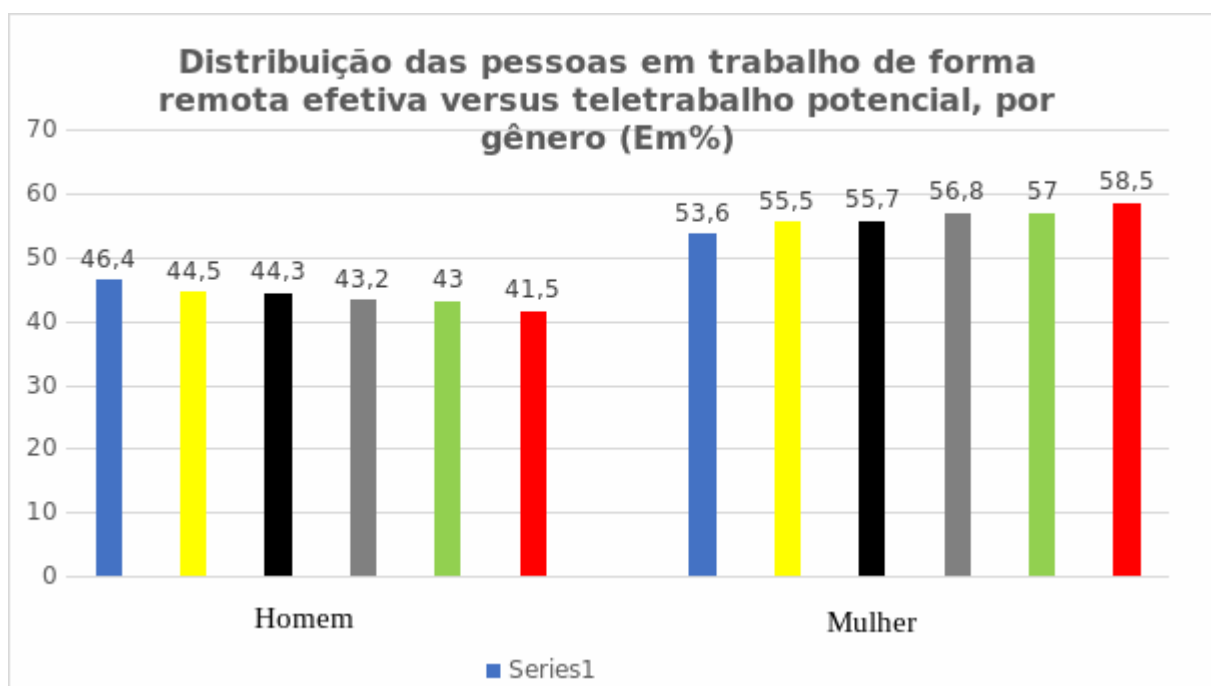


Figura 1: Distribuição das pessoas em trabalho de forma remota em 2020 (IPEA, 2020)

O aumento significativo de mulheres que exercem a atividade do teletrabalho se manifesta inversamente à tendência que é observada em relação aos homens. Essa configuração pode estar relacionada à compreensão sobre o lugar do feminino dentro da lógica do público X privado, em que à mulher caberia o papel do cuidado

doméstico, portanto, tal concepção, acrescida à condição de pandemia e teletrabalho, poderia condicionar as mulheres ao espaço doméstico onde seriam mantidas as atividades reprodutivas e produtivas. Melo et al (2021) apontam que o trabalho não remunerado possui custo individual, enquanto o benefício é público. É evidente que o maior custo fica a cargo de mulheres e meninas que são responsabilizadas pelo cuidado e disponibilização de bem-estar de todos os membros da família, tenham eles trabalho remunerado ou não. As autoras apontam que as empresas também se beneficiam da disponibilidade de horas que alguém da família oferta para cuidado das crianças e tarefas domésticas, pois o trabalhador pode repor suas energias para o trabalho remunerado. E, ainda, a sociedade também acumula benefícios, uma vez que a humanidade se reproduz, as crianças nascem, são educadas e assistidas.

O discurso de liberdade propagado favoravelmente ao teletrabalho nos parece que neste momento perde sentido, em especial, para as mulheres que vivenciam a sobreposição de atividades não remuneradas e atividades remuneradas relacionadas ao teletrabalho.

Morozov (2018) pontua que uma análise conjuntural que envolva uma leitura da geopolítica e do capitalismo financeiro é de extrema importância para que entendamos o papel das ferramentas tecnológicas na sociedade capitalista. O autor defende que há uma falsa ideia de liberdade quando as escolhas e padrões de consumo são manipulados pelo sistema capitalista.

Dessa forma, entendemos que o debate sobre o “digital” é apropriado pelo discurso capitalista, sem que se tenha uma reflexão de seus rebatimentos para a classe trabalhadora. Os questionamentos sobre o uso das ferramentas tecnológicas são acionados por este discurso como uma discussão “retrógrada”, uma vez que o “digital” foi exitoso para o estabelecimento de uma comunicação mais ágil, refletindo diretamente na produção de mercadorias.

Entendemos que o projeto capitalista se apropria das ferramentas tecnológicas sob o argumento de diminuição dos custos da produção de mercadorias, no entanto, o que é observado é a transferência desses custos para a classe trabalhadora – maquinário de informática, energia elétrica e limpeza dos

ambientes onde o trabalho é desenvolvido.

Han (2019) descreve o que ele nomeia de “sociedade do desempenho”. Nela o trabalhador desfruta cada vez menos de tempo livre. Há uma exigência, encoberta por uma suposta necessidade, de que o homem também produza em seu tempo livre, conforme o autor descreve nos termos a seguir:

A sociedade do trabalho e a sociedade do desempenho não são uma sociedade livre. Elas geram novas coerções. A dialética de senhor e escravo está, não em última instância, para aquela sociedade na qual cada um é livre e que seria capaz também de ter tempo livre para o lazer. Leva ao contrário a uma sociedade do trabalho, na qual o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho. Nessa sociedade coercitiva, cada um carrega consigo seu campo de trabalho. A especificidade desse campo de trabalho é que somos ao mesmo tempo prisioneiro e vigia, vítima e agressor. Assim, acabamos explorando a nós mesmos. Com isso, a exploração é possível mesmo sem senhorio. (HAN, 2019, p. 20-21)

O teletrabalho emerge por trás de uma cortina de aparente liberdade, pois ao mesmo tempo que ele liberta os trabalhadores, ele também os explora. Entendemos que a marca temporal característica do trabalho remunerado desaparece quando as trabalhadoras começam executar o teletrabalho. A barreira entre quantidade de horas dedicadas às atividades pública e privada são destituídas de controle e limites. Dessa forma, pensar nas diferentes realidades a partir de uma perspectiva de gênero, raça e classe se tornam necessárias e urgentes.

Biroli (2018) aponta que, quanto maiores ou mais flexíveis são as jornadas de trabalho mais reduzida é a autonomia de tempo das mulheres. Embora a que autora tenha se detido aos trabalhos mais precários, de menor remuneração, nós chamamos atenção para o fenômeno do teletrabalho, em função desde ser articulado com tarefas domésticas e de cuidados. Quando não há compartilhamento destas atividades com pessoas da família, equipamentos públicos e privados (escola em tempo integral, creches, centro de convivência para idosos), o teletrabalho aparece como uma alternativa para que haja uma compatibilidade dessas atividades com o trabalho remunerado.

Antunes (2020) destaca que o trabalho flexível, digital e "moderno" tende a se intensificar durante o capital pandêmico, transfigurado através do trabalho realizado por maquinário, no entanto, ressalta que o trabalho digital não extinguirá

completamente a atividade humana laborativa, visto que o capital não se valoriza sem a execução da força de trabalho humana.

Morozov (2018) pontua que o debate “digital”, que aparece como uma ideia democrática de acesso à informação, camufla o seu teor contraditório, próprio da sociedade capitalista. Dentre as contradições existentes no interior do sistema capitalista, e intensificada pelos meios digitais, conforme já destacado por Han (2019), apontamos a falsa ideia de liberdade e de emancipação que esses meios apresentam.

Ainda no momento anterior a pandemia, podíamos nos deparar com o discurso favorável ao teletrabalho, sob a justificativa que o trabalhador estaria junto de sua família durante um maior quantitativo de horas, assim como, haveria extinção dos deslocamentos entre casa e trabalho. No entanto, é preciso refletir sobre o que é chamado de “maior qualidade de tempo”. A qualidade de tempo aqui indicada parece que não está sendo atribuída, necessariamente, às atividades de lazer, bem-estar e descanso, mas uma sobreposição do exercício das atividades domésticas e atividades remuneradas.

2. O TELETRABALHO NO TJRJ E SUAS REPERCUSSÕES PARA AS TRABALHADORAS

Embora atualmente o teletrabalho seja facultativo, durante os primeiros meses da pandemia ele foi compulsório aos trabalhadores do TJRJ. Desta forma, eles puderam experimentar de que forma a rotina do teletrabalho impactaria seu cotidiano.

Antunes (2020) expõe que no período anterior da pandemia podíamos observar os índices de novas formas de exploração do trabalho engrenados pelo capital, que estavam sendo colocados em prática através da utilização de recursos tecnológicos apoiados pelo processo de uberização.

Com a inserção do teletrabalho no contexto da pandemia, as famílias permaneceram maior quantidade de horas na residência. Tal contexto contribuiu

também para o aumento da demanda do trabalho doméstico, acrescido da necessidade de respostas à demanda do trabalho remunerado.

Um dos objetivos presentes na Resolução 277/2016 do CNJ é o aumento da qualidade de vida dos servidores. Aqui podemos supor que essa seria alcançada a partir da possibilidade da extinção dos deslocamentos para o trabalho e realização das tarefas laborais em horário que melhor se adegue à rotina individual do trabalhador. No entanto, apesar deste apontamento, entende-se que os trabalhadores estariam em uma posição desvantagem quando optam pelo teletrabalho.

Atualmente a normativa que regulamenta no TJRJ o Regime de Teletrabalho Externo (RETE) é o Provimento 45/2022 da Corregedoria Geral de Justiça (CGJ). Tal provimento dispõe que o profissional que opta pelo regime RETE deve apresentar uma produtividade superior (25%) ao profissional que exerce o trabalho presencial. Devemos refletir sob quais condições esse trabalhador deve apresentar esse acréscimo na produtividade, considerando que a sua jornada de trabalho se equipara ao trabalhador presencial.

Rocha e Amador (2018), em levantamento bibliográfico, apontam para três tendências encontradas sobre o teletrabalho nas produções científicas. A primeira trata-se daquela em que as autoras identificaram como uma forma de divulgação das vantagens encontradas pelas empresas a partir da implementação do teletrabalho. A segunda tendência encontrada nessas publicações é de cunho mais pessimista, que aborda o teletrabalho como uma estratégia para implementação do modelo de trabalho flexível através da informatização. A terceira tendência encontrada ultrapassa a dicotomia encontrada nas duas tendências anteriores. Apresenta as vantagens e desvantagens sobre a implementação do teletrabalho, baseadas em uma leitura crítica sobre essa prática.

Sobre as vantagens encontradas na literatura pelas autoras, são destacados os seguintes aspectos: flexibilização da jornada de trabalho; conciliação das demandas familiares, sociais, laborais e de lazer; economia de tempo com o transporte casa-trabalho; e autonomia para a organização do modo de trabalhar. Sobre as vantagens para o empregador, as autoras elencam: redução dos custos

com o espaço físico; aumento da produtividade; diminuição do absenteísmo; e retenção de talentos. A suposição das autoras, a partir de uma análise sobre a experiência do teletrabalho na empresa Yahoo, é que os trabalhadores tendem a produzir mais quando trabalham isoladamente.

Ainda de acordo com Rocha e Amador (2018), a sensação de autonomia quando o funcionário opta pelo teletrabalho seria paradoxal, pois em tal modalidade de trabalho haveria falta de controle por parte da instituição empregadora sob os seus empregados. Nesse sentido, autoras questionam essa suposta autonomia, uma vez que, o teletrabalho também pode se configurar como uma estratégia para maior expropriação da sua força de trabalho, em que demandas da empresa são respondidas em tempo real, com ultrapassagem do tempo de trabalho estipulado em contrato.

Sobre as desvantagens para as empresas, é destacada a falta de controle do empregador; a perda de vínculo e integração com a organização empregadora, o que pode gerar a transferência do trabalhador para organizações concorrentes. Rocha e Amador (2018) apontam, de forma muito inicial, a discussão sobre os reflexos do teletrabalho entre os gêneros, de modo que a intensidade entre o trabalho reprodutivo e produtivo poderiam aumentar as formas de exploração do contingente feminino.

É importante ressaltar que não são todos os profissionais em RETE que estão contemplados pela Provimento 45/2022 do CGJ. Uma parte destes trabalhadores optam pela modalidade de teletrabalho por atender os condicionantes expostos pela Resolução nº 5/2021 do Conselho de Magistratura (CM). Essa resolução prevê condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição. Profissionais que atendem esse perfil, entre outras alternativas, podem optar pelo teletrabalho sem a necessidade de incremento de sua produtividade.

Entendemos que o período da pandemia se caracterizou, ainda que involuntariamente, como um experimento social para a implementação do teletrabalho nos tribunais de justiça, incluindo o TJRJ. Apesar de ter sido instituído

em 2019 nesta instituição, foi em 2020 que todos os servidores puderam experimentar essa modalidade de trabalho. Atualmente estão sendo produzidas normativas no âmbito do TJRJ para o aperfeiçoamento dessa modalidade.

Antunes (2020) denomina como capital pandêmico a junção do sistema de metabolismo antissocial do capital, crise estrutural e explosão do coronavírus. O autor previu que neste período a desigualdade atingiria também as categorias que conseguissem manter os seus postos de trabalho através de um binômio de maior exploração e maior espoliação. Isso ocorreria pelo fato de os trabalhadores terem que arcar com os custos de seus instrumentos de trabalho durante a pandemia.

Em levantamento bibliográfico realizado por Lemos, Barbosa e Monzato (2020), as autoras observaram um elemento paradoxal presente quando o trabalhador assume o teletrabalho. Se, por um lado, durante o *home office* os trabalhadores avaliam que estão também com uma maior qualidade de tempo com a família, por outro lado, reconhecem que tem exercido suas atividades por mais horas diárias.

Apesar de o trabalhador ter a possibilidade de executar as suas tarefas em horário que seja mais conveniente, ele deverá exercê-las com a mesma carga horária dos trabalhadores presenciais. Considerando tal aspecto, questionamos de que forma os trabalhadores em RETE e presenciais, que executem as mesmas tarefas e com a mesma jornada de trabalho, conseguirão apresentar uma produtividade diferenciada.

E, ainda, podemos identificar duas categorias de teletrabalhadores no TJRJ, aqueles contemplados pelo Provimento 45/2022 do CGJ e os contemplados pela Resolução 05/2021 do CM. Em se tratando da Resolução 05/2021 do CM, o pré-requisito para a solicitação do teletrabalho está diretamente relacionado à necessidade de autocuidado ou a necessidade de cuidados de terceiros.

Reconhecemos que, independentemente do arranjo familiar apresentado, mulheres tendem a assumir com mais frequência os cuidados dos familiares vulneráveis. E ainda, elas também são as integrantes da família que acumulam as demandas na esfera doméstica. É importante ressaltar que o contingente feminino se apresenta em maior quantitativo no TJRJ. Até 2021, de um total de 12.022

servidores, 63% eram de pessoas do sexo feminino, 36% do sexo masculino, e 1% de pessoas cujo sexo não foi identificado. (RIO DE JANEIRO, 2022)

Nas últimas décadas do século XX, o Brasil passou por importantes transformações que trouxeram influência direta para o aumento do trabalho feminino. Isto também se deveu ao acesso das mulheres à escolarização e às universidades (CHIES, 2010). Assim, quando analisamos a forma de inserção no emprego público, o maior acesso à educação formal pode ser um indicador para o número cada vez maior de mulheres inseridas no TJRJ. Tal dado pode justificar a maior percentual de mulheres inseridas no TJRJ em relação aos homens.

Os dados aqui expostos apontam para um maior percentual de mulheres em relação aos homens no TJRJ, assim como, também são elas que optam em maior número pelo teletrabalho. Enquanto em 2019, momento anterior à pandemia, 74 servidores (gráfico 1) optaram pela modalidade de teletrabalho, durante a pandemia, quando essa modalidade deixou de ser compulsória, há 370 servidores (gráfico 2). Assim, podemos observar um salto de mais 500% do número total de indivíduos em teletrabalho.

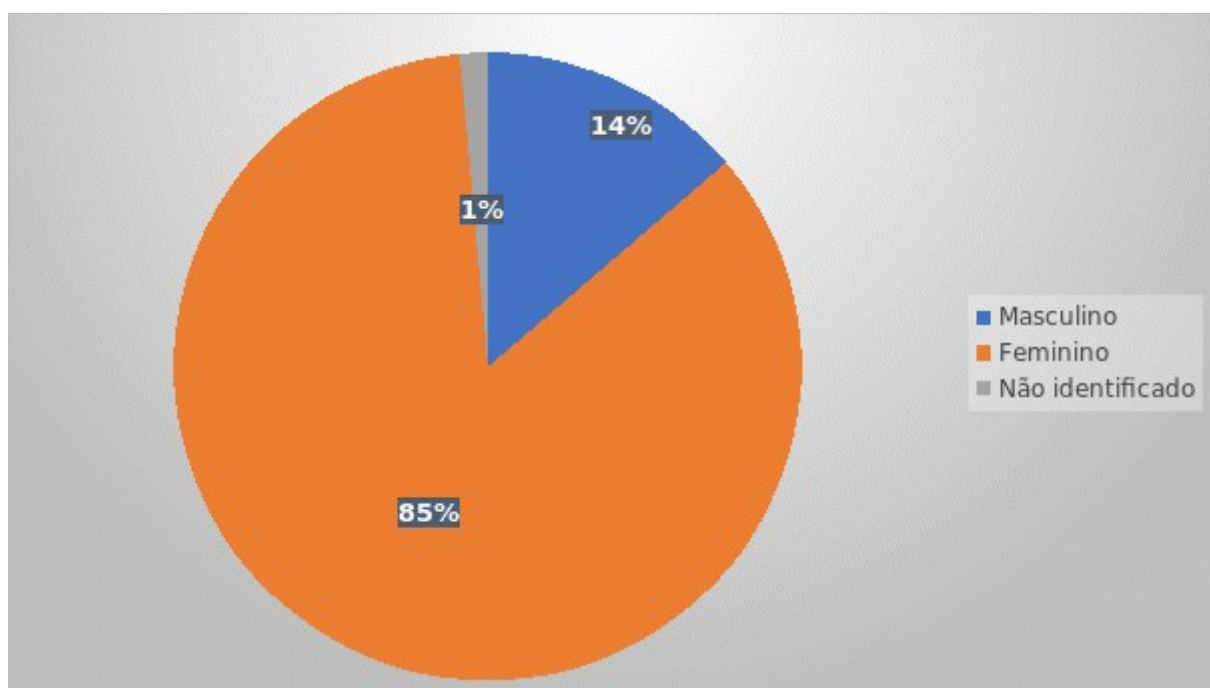


Gráfico 1: Distribuição de servidores em teletrabalho, por sexo, no 4º trimestre de 2019 na pré-pandemia (RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça, 2020).

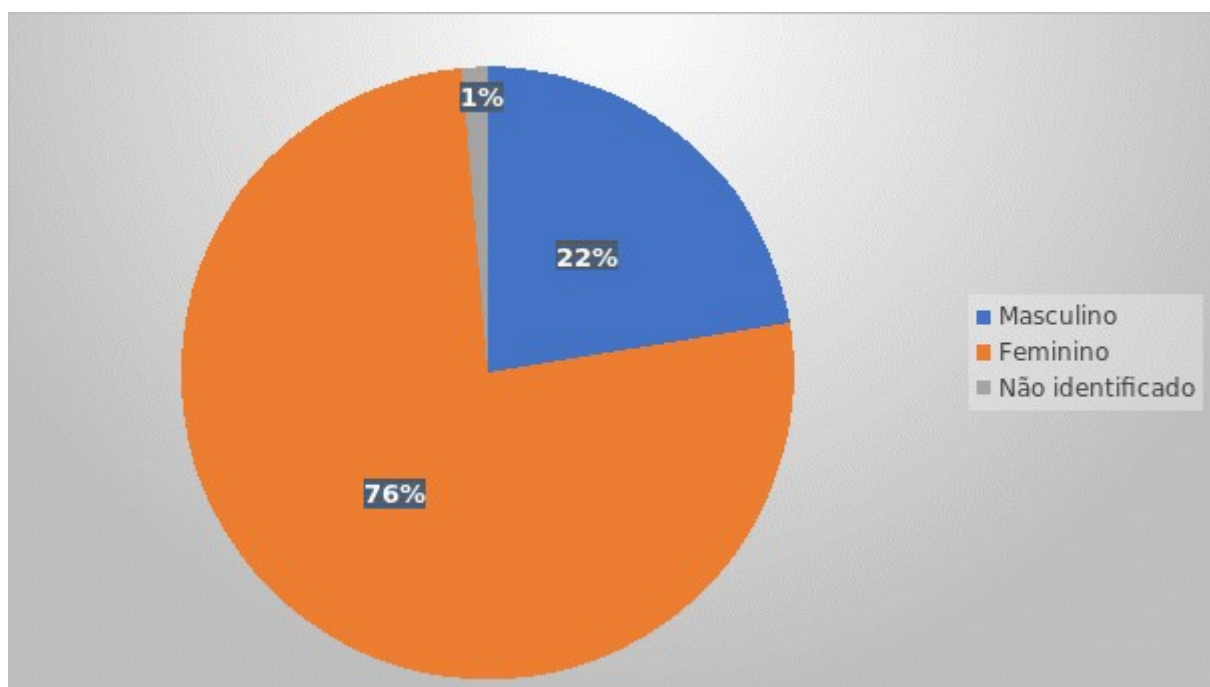


Gráfico 2: Distribuição de servidores em teletrabalho, por sexo, no 4º trimestre de 2021 na pandemia (RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça 2022).

Em ambos os cenários, no pré-pandemia e durante a pandemia, o percentual de mulheres em RETE continua sendo expressivo. Apesar do crescimento do percentual de trabalhadores de ambos os sexos em teletrabalho, cabe destacar que este representa 3% do número total de servidores. Embora o teletrabalho seja apontado como uma proposta moderna, observa-se uma reduzida adesão à essa modalidade de trabalho no TJRJ.

A regulação do teletrabalho por meio da Resolução 277/2016 do CNJ considera como um dos objetivos desta modalidade de trabalho a melhoria da qualidade de vida, sem apontar como efetivá-la. Conforme a literatura demonstra, as mulheres são as que, historicamente, são as responsáveis pelos cuidados de pessoas vulneráveis da família além das demandas domésticas, no entanto, esse trabalho ainda é invisibilizado.

Federici (2019) afirma que por trás do ocultamento do trabalho não

remunerado das mulheres, disfarçado de inferioridade natural, está presente uma captação dupla do trabalho por parte do capital. Esse ocultamento ocorre através da inserção do homem na esfera produtiva e da mulher na esfera reprodutiva. A partir dessa organização, a mulher contribui para a manutenção do trabalhador através de serviços que garantam a sua reprodução – cuidados dos filhos, lavagem das roupas e limpeza da casa, entre outros.

Assim, a família emerge como um importante componente para a propagação da disciplina capitalista através da apropriação e ocultação do trabalho desenvolvido pelas mulheres na esfera reprodutiva.

Apesar do aumento do número de mulheres no mercado de trabalho formal, ainda assim, estudos demonstram uma importante diferença entre o número de horas que homens e mulheres se dedicam ao exercício do trabalho doméstico não remunerado. Dados disponibilizados pela Comissão Econômica para América Latina e Caribe (2019) sobre o tempo médio destinado ao trabalho remunerado e não remunerado por homens e mulheres, demonstram como a naturalização do trabalho doméstico feminino ainda incide sobre a organização familiar. Tal configuração impõe às mulheres uma maior quantidade de horas dedicadas ao trabalho doméstico não remunerado, quando comparadas com as horas que elas se dedicam ao trabalho remunerado.

De acordo com Chies (2010), a mulher trabalhadora assalariada, em geral, assume duas jornadas de trabalho – em casa e no emprego – e, quando é remunerada com um salário mais elevado, contrata outras trabalhadoras para desempenhar os trabalhos domésticos que lhes corresponderiam enquanto mulher. Tal proposição também corrobora para a exacerbação do conflito família e trabalho, conforme indicado por Lemos, Barbosa e Monzatto (2020).

Conforme aponta o gráfico 2, observa-se maior percentual de mulheres em RETE em relação aos homens. Tal configuração não se restringe ao momento mais crítico da pandemia da covid-19, mas também após o retorno das atividades presenciais.

Embora a produtividade venha atingindo a todos os servidos do TJRJ, as mulheres disponibilizam maior quantidade de horas às tarefas domésticas em

relação aos homens. É nítido que tal situação coloca essas mulheres em situação de desigualdade não somente em relação aos trabalhadores presenciais, mas também acirra a desigualdade de gênero nesse contexto.

Desta forma, ao propor a análise dos impactos da desigual divisão sexual do trabalho doméstico para as trabalhadoras no TJRJ, entendemos a necessidade do aprofundamento das abordagens de gênero. Essas questões perpassam cotidianamente a prática profissional da assistente social inserida nesta instituição, visto que são expressões concretas da questão social.

CONCLUSÃO

A compreensão das singularidades do trabalho feminino a partir da sua inserção no processo de produção e reprodução das relações sociais é de fundamental importância neste momento histórico. A sobreposição de tarefas desenvolvidas pelas mulheres, ao dedicarem mais horas semanais ao trabalho doméstico não remunerado e, neste momento, acrescidas do teletrabalho, podem fomentar novas necessidades de saúde. Nesse sentido, compreender os aspectos que permeiam esse novo regime de trabalho torna-se fundamental para intervenção do Serviço Social.

O teletrabalho vinha sendo implementado gradualmente no TJRJ no momento anterior à pandemia, mas foi durante o seu ápice que essa modalidade teve o seu processo de implementação dinamizado. Considerando o perfil dos trabalhadores deste espaço, entendemos que o teletrabalho ao ser implementado deve ser acompanhado por estudos acerca das desigualdades de gênero.

Aliado à defesa da ampliação de estudos que considerem esse tema, reconhecemos os avanços oriundos da revolução tecnológica para os trabalhadores e jurisdicionados, no entanto, compreendemos que tais avanços não devem acirrar ainda mais a desigualdade entre os trabalhadores do TJRJ.

Além de as mulheres serem a maioria no quadro de servidores do TJRJ, elas também disponibilizam maior quantidade de horas para tarefas domésticas em seus domicílios, local onde comumente é realizado teletrabalho. A exigência de maior produtividade em relação aos trabalhadores presenciais amplia a desigualdade de gênero.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado (Pandemia Capital)**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.

ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. *In*: ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 (Mundo do trabalho)**. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2020, p. 13-30.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução CNJ nº 227 de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>> Acesso em: 12 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília: Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm> Acesso em: 12 ago. 2022.

BRASIL. **PORTARIA Nº 188, de 3 de fevereiro de 2020**. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Ministério da Saúde: DF, 2020. (Revogada pela Portaria 913, de 22 de abril de 2022). <Disponível em: M< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/Portaria-188-20-ms.htm> Acesso em: 15 dez. 2021.

CHIES, P. V. Identidade de gênero e Identidade profissional no campo de trabalho. *In*: **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 2010, p. 507-528. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200013>> Acesso em: 10 de jan. de 2021.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL). Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe. **Tempo total de trabalho. América Latina (16 países): Tempo médio destinado ao trabalho remunerado e não remunerado da população acima de 15 anos, por sexo, por país, último período disponível (Média de horas semanais)**. Nações Unidas, 2019. Disponível em: <<https://oig.cepal.org/pt>> Acesso em: 16 dez. 2021.

FEDERICI, S. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Trad. de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FILHO, J. C.M.B; FERREIRA, V. R. Teletrabalho antes, durante e após a pandemia da covid-19. *In: FREITAS, A.M.A.; FERNANDEZ, L.; CONFORTI, L.P. (coord). A pandemia no mundo do trabalho: desafios e perspectivas sob a ótica do direito individual, coletivo e meio ambiente laboral.* Belo Horizonte: RTM, 2021.p. 234-247.

FINCATO, D.P. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. *In: Revista Jurídica Luso-brasileira.* v.1 n.3. Lisboa. Portugal. 2016. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/10923/11404>>. Acesso em: 18 maio 2022.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. S.; NASCIMENTO, J. A. S. O trabalho remoto e a massa de rendimentos na pandemia. **Carta de Conjuntura.** Número 49. Nota de Conjuntura 18. 4º Trimestre de 2020. DF: Ipea, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201118_notas_teletrabalho.pdf> Acesso em: 05 de maio de 2021.

HAN, B. C. **Sociedade do cansaço.** Petrópolis: Vozes, 2019.

LEMOS, A. L. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, v. 60, n. 6, 23 dez. 2020, p. 388-399.

MELO, H.P.; M, L.; DWECK, R.H. Uso do Tempo e Valoração do Trabalho não Remunerado no Brasil. *In: MELO, H. P. MORAES, L.L. (org). A arte de tecer o tempo: perspectivas feministas.* 2 ed. Campinas, SP: Pontes Editores. 2021. p. 109-140.

MOROZOV, E. **A ascensão dos dados e a morte política.** UBU: São Paulo. 2018, p. 7-42.

RIO DE JANEIRO (Estado). Decreto nº 46.973 de 16 de março de 2020. Reconhece a emergência na saúde pública do Estado do Rio de Janeiro em razão do contágio e adota medidas enfrentamento da propagação decorrente do novo coronavírus (COVID-19); e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro.** Parte 1: Poder Executivo. ano X LV I, nº 049-A. 17 de março de 2020.

RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal de Justiça. Corregedoria Geral de Justiça. Relação de Servidores em Teletrabalho – RETE. Jan. 2020. Disponível em: <<http://cgj.tjrj.jus.br/consultas/servidores-teletrabalho>> Acesso em: 19 jun. 2022.

RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal de Justiça. Corregedoria Geral de Justiça. Relação de Servidores em Teletrabalho – RETE. Jan. 2022. Disponível em: <<http://cgj.tjrj.jus.br/consultas/servidores-teletrabalho>> Acesso em: 19 jun. 2022.

RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal de Justiça. Provimento 45/2022. Corregedoria Geral de Justiça (CGJ). 20 de jun. de 2022. Dispõe sobre o Regime de Teletrabalho e a criação de metas de produtividade. 2022. Disponível em: <http://www4.tjrj.jus.br/biblioteca/index.asp?codigo_sophia=291664&integra=1> Acesso em: 22 jun. 2022.

RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal de Justiça. Resolução 05/2021. Conselho de Magistratura (CM). Institui condições especiais de trabalho para Magistrados e Servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências. 26 ago de 2021. Disponível em: <http://www4.tjrj.jus.br/biblioteca/index.asp?codigo_sophia=285649&integra=1> Acesso em: 22 jun. 2022.

RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal de Justiça. Serviço de Registro e Controle Funcional (DGPES). Relação de Membros da Magistratura e Agentes Públicos. Mês/ano base: Dezembro/2021. Anexo V – Servidor. 2022. Disponível em: <<https://www.tjrj.jus.br/web/guest/transparencia/anexos-resolucoes-cnj/anexos-v-resolucoes-cnj/servidor/2021>> Acesso em: 20 jun.2022.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan. 2018, p. 152-162. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395154516>> Acesso em: 20 nov. 2020.