



11º Encontro Internacional de Política Social 18º Encontro Nacional de Política Social

Tema: Entre o capital e a vida: questão social,
crise ambiental e resistências

Vitória, ES, Brasil, 18 a 20 de agosto de 2026

Eixo: Exploração e Opressões no capitalismo

Organização do trabalho no Poder Judiciário e Reprodução Social: tensões entre proteção institucional e regulação da força de trabalho

Ellana Barros Pinheiro¹

Thayana Sâmili Farias Lobato²

Resumo: A Teoria da Reprodução Social, articulada entre marxismo e feminismo, compreende que o capitalismo depende não só da produção, mas também da manutenção da força de trabalho por meio do cuidado e do trabalho doméstico, historicamente atribuídos às mulheres e invisibilizados. Autoras como Lise Vogel e Silvia Federici destacam que esse trabalho é essencial, embora não remunerado, sendo central para a economia. A divisão sexual do trabalho separa o espaço público (masculino) e privado (feminino), gerando desigualdades que persistem mesmo com a inserção feminina no mercado. No Judiciário, a gestão por metas e produtividade tende a ignorar essas assimetrias, impactando especialmente mulheres, e revela limites das políticas de condições especiais diante de desigualdades estruturais.

Palavras-chave: poder judiciário, reprodução social, assimetrias de gênero, trabalho produtivo, trabalho reprodutivo.

Organization of work in the Judiciary and Social Reproduction: Tensions between institutional protection and the regulation of the labor force

Abstract: Social Reproduction Theory, articulated between Marxism and feminism, understands that capitalism depends not only on production but also on the maintenance of the labor force through care and domestic work, historically assigned to women and rendered invisible. Authors such as Lise Vogel and Silvia Federici emphasize that this work is essential, although unpaid, and central to the economy. The sexual division of labor separates the public (male) and private (female) spheres, generating inequalities that persist even with women's increased participation in the labor market. In the judiciary, management based on targets and productivity tends to overlook these asymmetries, disproportionately affecting women and revealing the limits of special working condition policies in the face of structural inequalities.

Keywords: judiciary, social reproduction, gender asymmetries, productive labor, reproductive labor.

1. Introdução

A organização do trabalho nas instituições públicas são historicamente influenciadas por transformações no mundo do trabalho associadas à racionalidade gerencial e à lógica de produtividade, principalmente por modelos de gestão que são orientados por metas e resultados. No âmbito do Poder Judiciário, essas mudanças se expressam na intensificação do trabalho e na valorização de desempenho que, mesmo

¹ Mestra em Serviço Social, Analista Judiciária-Apoio Especializado em Serviço Social do Tribunal Regional da 8ª região. E-mail: lanaxmiss@hotmail.com

² Graduada em Serviço Social, Universidade Federal do Pará, E-mail: thayana.lobato@icsa.ufpa.br

que formalmente neutros, podem desconsiderar desigualdades estruturais presentes na sociedade.

É nesse contexto que o aporte teórico da Teoria da Reprodução Social se apresenta como um referencial analítico importante ao desvelar as relações entre a reprodução da força de trabalho e o atravessamento de gênero que por ela perpassa. Desse modo, tal teoria ajuda a compreender que o funcionamento do modelo capitalista não se limita apenas a produção de bens e serviços, como Marx descreve em *O Capital* (1996), mas também da reprodução cotidiana da força de trabalho, realizada majoritariamente por meio do trabalho doméstico e de cuidado, historicamente atribuído à mulheres.

Os conceitos utilizados tratam-se de um caminho reflexivo para se compreender como os papéis atribuídos a homens e mulheres ao longo da história refletem até a atualidade significativamente nas trajetórias profissionais das mulheres, especialmente quando confrontadas pelas exigências institucionais que reforçam a alta produtividade assente à lógica gerencialista.

Diante disso, o presente artigo tem como objetivo analisar as tensões entre as proteção institucional, que ocorre por meio das políticas institucionais e a regulação da força de trabalho. A partir desta discussão, busca-se compreender também em que medida o reconhecimento das condições especiais de trabalho respondem ou não às desigualdades de gênero, evidenciando os limites das políticas frente a uma lógica organizacional que, muitas vezes, reproduz assimetrias sociais.

O estudo se fundamenta em revisão teórica e análise crítica das normativas institucionais, contribuindo para o debate acerca das relações entre trabalho e gênero no contexto do serviço público brasileiro.

2. Teoria da reprodução social: fundamentos e categorias centrais

A Teoria da Reprodução Social foi desenvolvida a partir de diferentes tradições do pensamento crítico, principalmente do marxismo e feminismo. Ao analisar que o sistema capitalista depende não só da produção de mercadorias, mas também das condições que permitem que os trabalhadores continuem existindo e trabalhando, Marx define como reprodução da força de trabalho tudo o que subsidia essa força, ou seja, a manutenção de alimentação, descanso, cuidado etc. Embora essenciais para o

funcionamento da economia, essas atividades permanecem historicamente invisibilizadas e frequentemente deslocadas para o espaço doméstico.

Partindo dessa premissa, a formulação mais específica da teoria da reprodução social foi desenvolvida posteriormente por autoras feministas marxistas, como Lise Vogel, considerada uma das principais sistematizadoras da teoria, especialmente com a obra *Marxism and the Oppression of Women* (1983)³, onde articula a reprodução social à opressão das mulheres. Em sua obra, Vogel argumenta que a reprodução social deve ser entendida como parte integrante da dinâmica do capitalismo, pois é por meio dela que se assegura a manutenção da força de trabalho necessária ao processo produtivo.

A compreensão acerca da reprodução social torna-se fundamental para a análise na medida em que se vincula com a dimensão do trabalho reprodutivo. Este, que diz respeito às atividades indispensáveis da vida, são cruciais para o funcionamento econômico. O que se pode afirmar é que ninguém vive sem esse trabalho e ninguém consegue ir para a esfera pública e se inserir no mercado de trabalho, se não tiver o suporte do cuidado dentro das casas. Federici (2019) argumenta que o trabalho doméstico sempre foi, portanto, o “elemento-chave” na produção da força de trabalho.

Outro eixo importante para a categoria de análise é a Divisão Sexual do Trabalho. Tal categoria trata-se da repartição de tarefas entre homens e mulheres, destinando locais, trabalhos e atividades em razão de gênero, considerando características biológicas, supostas aptidões e até mesmo sentimentos. De forma geral, os conceitos a respeito da divisão sexual do trabalho evidenciam que as habilidades entre homens e mulheres eram consideradas biologicamente determinadas, e que as mulheres estavam determinadas a um tipo de trabalho, e os homens em outros. Logo essa divisão resultou em trajetórias de vidas diretamente opostas para homens e mulheres ao longo da história. (Maia, 2023).

Essa dicotomia no mundo do trabalho que separava os ambientes entre feminino e masculino, estabelecia também a quem conseguia acessar os ambientes públicos e a quem era direcionado o ambiente privado dos lares. O que se pode observar é que o ambiente público era o ambiente dos homens, destinado ao trabalho realizado fora de casa e considerado produtivo porque gerava uma renda. Logo, o homem que destinava

³ Traduzido do inglês *Marxism and the Oppression of Women: Toward a Unitary Theory*, Marxismo e a Opressão das Mulheres: Rumo a uma Teoria Unitária é um livro da socióloga Lise Vogel que é considerado uma importante contribuição ao feminismo marxista.

sua força de trabalho fora dos lares se tornava isento de qualquer trabalho doméstico e familiar.

O ambiente do domínio privado das casas era de responsabilidade das mulheres. Eram elas as responsáveis pela realização dos trabalhos domésticos. Esse trabalho reprodutivo é considerado improdutivo pela sociedade, na medida em que ele não é remunerado e não gera renda. Ele não é financeiramente reconhecido quando está sendo exercido por alguém da própria família, ou seja, na maioria das vezes, pelas mulheres.

Maia (2023) reforça essa argumentação ao afirmar que, a ausência de salário não se traduz na mera ausência de dinheiro, mas é socialmente associada ao baixo desenvolvimento, ao arcaico, ao atraso político e à falta de poder. E é nesse aspecto que Federici (2021) aponta que as mulheres e o trabalho reprodutivo por elas desempenhados no lar estão subalternos ao homem.

A divisão sexual do trabalho passou por transformações significativas ao longo do tempo. Com o avanço histórico, as mulheres ampliaram progressivamente sua inserção no mercado de trabalho. Durante a Revolução Industrial, sua participação tornou-se fundamental para o funcionamento das indústrias, devido ao menor custo de sua força de trabalho em comparação à masculina. Paralelamente, os movimentos feministas ganharam força e visibilidade, contribuindo para a ampliação dos direitos e das possibilidades de atuação das mulheres. Nesse contexto, elas passaram a ocupar de forma crescente o espaço público e a desempenhar atividades anteriormente restritas ao universo masculino.

O que se observa é uma reconfiguração na ocupação do ambiente público, como citado anteriormente, com a crescente presença das mulheres como também provedoras nos lares. Entretanto, é fundamental que se reflita sobre quais os atravessamentos sociais incidem sobre as experiências das mulheres no mundo do trabalho, especialmente no que refere às condições em que o trabalho é realizado.

A abordagem a seguir evidencia, de forma analítica, alguns dos desdobramentos dessa inserção das mulheres no âmbito público, e como os marcadores de gênero e das responsabilidades historicamente atribuídas a mulheres continuam a incidir nas trajetórias profissionais e até mesmo produzir/reproduzir formas específicas de precarização, até mesmo em contextos institucionais de maior estabilidade e formalização, como o judiciário.

3. Condições especiais de trabalho no judiciário

3.1. Racionalidade gerencial, gestão por resultados e relações de gênero no Poder Judiciário

A implementação de ferramentas de gestão baseadas em resultados, metas, indicadores e recompensas dentro de instituições públicas não é um processo neutro ou recente, reflete uma trajetória de mudanças significativas na estrutura de organização do Estado que afetam diretamente a autonomia e as condições de trabalho, inclusive no âmbito do Poder Judiciário. Tais ferramentas se vinculam historicamente à ascensão do neoliberalismo e à disseminação de uma racionalidade burocrática e política que reorganiza as formas de governo, inclusive em áreas tradicionalmente distantes da lógica mercantil, como a justiça.

No Brasil, essa racionalidade se intensifica sobretudo a partir dos anos 1990, período em que reformas institucionais e econômicas consolidaram a agenda neoliberal. Ricardo Antunes em sua obra “O privilégio da servidão” destaca que, a partir desse período, intensifica-se no país a reestruturação produtiva do capital, com a adoção de novos padrões organizacionais e tecnológicos, além de métodos de intensificação da exploração do trabalho, em nome da competitividade e da flexibilidade (ANTUNES, 2020, p.134). Embora Antunes esteja analisando sobretudo o mundo do trabalho e as transformações do capital, suas reflexões ajudam a compreender como a racionalidade neoliberal reorganiza práticas sociais e institucionais, promovendo uma cultura voltada à produtividade, ao controle e à adaptação constante.

Nesse sentido, a reforma gerencial do Estado não pode ser vista apenas como um conjunto de técnicas administrativas “neutras”, mas como expressão concreta de uma racionalidade política, pois ao priorizar eficiência, metas e indicadores como critérios centrais, ele redefine o modo como se avalia o funcionamento de instituições públicas, introduzindo nelas uma lógica de concorrência e comparação permanente.

A incorporação mais sistemática dessa racionalidade no Poder Judiciário se fortalece a partir da Reforma do Judiciário, consolidada com a Emenda Constitucional Nº 45/2004, que criou o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) por meio do art. 103-B da Constituição Federal. O CNJ nasce formalmente como órgão de controle administrativo, mas, na prática, assume também uma função estratégica, para atuar como instância

nacional de coordenação e planejamento do Judiciário, estabelecendo diretrizes, padronizações e mecanismos de acompanhamento do desempenho dos tribunais.

Dessa forma, com o CNJ, a lógica de gestão por resultados deixa de ser apenas uma escolha interna de cada tribunal e passa a integrar uma política nacional de administração judiciária. A produtividade, a eficiência administrativa e a capacidade de cumprir metas tornam-se elementos centrais. Assim, mesmo sem transformar tribunais em empresas, cria-se um ambiente no qual o reconhecimento institucional passa a depender do desempenho.

No caso do Judiciário, esse movimento é particularmente delicado porque as atividades não se reduzem a volume de decisões ou velocidade da resolução. No entanto, quando o centro da gestão passa a ser ocupado por metas e indicadores, cria-se uma tendência a deslocar prioridades para aquilo que é mais facilmente mensurável. Nesse contexto, a meritocracia e a produtividade passam a operar como critérios centrais de reconhecimento institucional, reforçando mecanismos de controle e intensificação do trabalho, muitas vezes desconsiderando desigualdades estruturais que atravessam a vida das pessoas.

Conforme autoras do campo da divisão sexual do trabalho, a racionalidade burocrática, ao se apresentar como neutra e impessoal, sustenta um modelo de trabalhador ideal desvinculado da reprodução social, invisibilizando as responsabilidades socialmente atribuídas às mulheres e naturalizando desigualdades no interior das organizações públicas, assim, as mulheres continuam sendo majoritariamente responsáveis pelo trabalho reprodutivo e de cuidado, o que impacta diretamente sua disponibilidade e desempenho nos moldes exigidos por esse modelo gerencial no trabalho produtivo. Assim, os efeitos dessa lógica tendem a ser diferenciados, podendo aprofundar desigualdades ao penalizar trajetórias que não se ajustam ao padrão produtivista. Dessa forma, a gestão por resultados, ao mesmo tempo em que busca eficiência, pode contribuir para invisibilizar dimensões sociais e de gênero, reforçando tensões entre desempenho institucional e equidade no ambiente de trabalho.

A persistência da divisão sexual do trabalho faz com que as mulheres acumulem, de forma desproporcional, responsabilidades relacionadas ao cuidado com filhos, pessoas idosas ou familiares adoecidos, configurando uma dupla ou até tripla jornada. Nesse cenário, a exigência de produtividade contínua, cumprimento rigoroso de metas e

disponibilidade ampliada pode incidir de maneira mais onerosa sobre as servidoras, impactando seu desempenho nos critérios institucionalmente valorizados. Assim, ainda que formalmente neutros, os instrumentos de avaliação e reconhecimento podem reproduzir desigualdades ao favorecer aqueles que conseguem se aproximar do modelo de trabalhador integralmente disponível.

Dessa forma, tal concepção, ainda que não formalizada, influencia práticas de gestão e avaliação de desempenho, gerando tensionamentos quando confrontada com as demandas de servidores e servidoras que necessitam de condições especiais de trabalho.

3.2. Fundamentos normativos e institucionais

As condições especiais de trabalho no serviço público referem-se a regimes diferenciados concedidos aos agentes públicos em razão de situações específicas de saúde, deficiência ou peculiaridades das atividades exercidas em confronto com necessidades de saúde especiais individuais. Esses regimes possuem respaldo em um conjunto articulado de fundamentos normativos e institucionais, que visam garantir direitos, promover equidade e assegurar a continuidade do serviço público.

No Poder Judiciário, na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, a Resolução CSJT Nº 421 de 2025, dispõe sobre condições especiais de trabalho para magistrados, magistradas e servidores e servidoras com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como para as pessoas que tenham dependente legal nas mesmas situações, resguardada a autonomia dos tribunais.

Tal Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, dispõe sobre as regras gerais a respeito das condições especiais de trabalho, considerando pessoa com deficiência, aquela abrangida pela Lei Nº 13.146 de 2015, na qual define pessoa com deficiência, a pessoa com impedimento de longo prazo (física, mental, intelectual ou sensorial) que, em interação com uma ou mais barreiras, tem sua participação plena e efetiva na sociedade, obstruída, em igualdade de condições às demais pessoas, e, nos casos de doença grave, aquelas acometidas pelas doenças enquadradas pela Lei Nº 7.713 de 1988, a saber: tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave,

estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, e síndrome da imunodeficiência adquirida.

De maneira geral, as condições especiais de trabalho poderão ser solicitadas em uma ou mais modalidades: para o exercício provisório em unidade judiciária ou administrativa em qualquer de suas jurisdições, diversa da lotação atual que exerce sua atividade, para concessão de jornada especial, com redução de até 50% da jornada de trabalho, para o exercício de suas atividades em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade, de modalidade integral ou parcial ou para implementação do direito ao trabalho apoiado à pessoa com deficiência.

O pedido é instruído via requerimento administrativo com a apresentação de laudo técnico (médico, ou/e de outros profissionais legalmente habilitados) que comprove a necessidade de condições especiais de trabalho, exames complementares e documentos comprobatórios de terapias complementares, se houver ou entender necessários.

A análise do pedido de condições especiais de trabalho é precedida de avaliação biopsicossocial, que parte da compreensão que a deficiência é uma condição de saúde que gera deficiência dentro de fatores contextuais, como uma integração dos modelos médico e social, a ser efetuada por equipe multiprofissional, composta, preferencialmente, por profissionais habilitados em medicina, psicologia e serviço social.

3.3. Contradições, gênero e limites estruturais

Visando a proteção da pessoa com deficiência e/ou com necessidades especiais ou doença grave, assim como dependente ou pessoa do família, a normativa de reconhecimento de trabalho sob condições especiais visa permitir ao agente público do Poder Judiciário, o desenvolvimento de suas atividades compatíveis com sua realidade biopsicossocial, promovendo a preservação de sua saúde física e mental e a prevenção de agravos decorrentes da sobrecarga e a garantia de um ambiente de trabalho mais inclusivo, assim como o exercício do dever de cuidado, a fim de possibilitar o suporte e acompanhamento, o desenvolvimento educacional, a habilitação e reabilitação, e tratamentos de saúde adequados, dentre outras necessidades.

Contudo, a partir das contribuições de Helena Hirata (2018) somados à análise do contexto no Poder Judiciário, essa dinâmica se expressa no fato de que as mulheres ao demandar condições especiais de trabalho, sobretudo quando envolvidas no cuidado de dependentes com deficiência ou doenças graves, a lógica meritocrática e produtivista, que orienta a gestão por resultados, tende a desconsiderar essas assimetrias estruturais, tratando os sujeitos como se estivessem em condições iguais de desempenho. Conforme problematizado por Hirata (2018), a naturalização da responsabilidade feminina pelo cuidado contribui para a reprodução de desigualdades no ambiente de trabalho, na medida em que tais demandas são frequentemente interpretadas como questões individuais, e não como expressão de uma organização social desigual do trabalho, isso pode se traduzir em dificuldades de reconhecimento pleno das condições especiais de trabalho como direito, bem como em possíveis efeitos indiretos sobre trajetórias profissionais, como limitação de oportunidades ou sobrecarga simbólica.

Ademais, observa-se que as respostas institucionais às solicitações de condições especiais de trabalho tendem a assumir um caráter individualizado, centrado na análise de cada caso concreto. Embora necessário do ponto de vista administrativo, esse modelo pode restringir a compreensão dessas demandas como fenômenos coletivos e socialmente determinados, limitando o enfrentamento das desigualdades estruturais que as produzem.

Dessa forma, a análise das condições especiais de trabalho requer a explicitação das bases organizacionais que as sustentam, bem como a incorporação de uma perspectiva de gênero, conforme proposto por Hirata (2018). Isso implica reconhecer que a efetivação desses direitos depende não apenas de previsões normativas, mas também da revisão crítica das práticas de gestão e avaliação, dos critérios de produtividade e das concepções de trabalho que orientam a instituição, de modo a promover maior equidade e visibilidade no serviço público.

4. Considerações finais

A teoria da Reprodução Social oferece um aporte fundamental para compreender as dinâmicas contemporâneas do trabalho, ao revelar que a sustentação do modo de produção econômica que vivenciamos, depende fundamentalmente de um conjunto de atividades historicamente invisibilizadas, especialmente aquelas vinculadas ao cuidado e ao trabalho doméstico, realizadas majoritariamente por mulheres.

Ao articular essa perspectiva com a realidade do Poder Judiciário em meio a Política da Nova Gestão concorrencial e gerencial assumida pelo Estado, observa-se que a incorporação de modelos gerenciais baseados em produtividade e metas, embora apresentados aparentemente como neutros, baseados em princípios impessoais em busca da eficiência administrativa, tende a desconsiderar desigualdades estruturais, sobretudo de gênero, ao pressupor uma pessoa trabalhadora ideal é desvinculada das responsabilidades de reprodução social.

Nesse sentido, ainda que políticas de socialização de trabalho reprodutivo, tais como, as políticas de concessão de condições especiais de trabalho, no âmbito laboral no Estado, representem avanços significativos no reconhecimento e promoção da equidade e proteção de servidores e servidoras, seus efeitos se apresentam tensionados por limites institucionais e estruturais, especialmente quando tratadas de forma individualizada ou “caso a caso” representando a ideia de pontualidade vivenciada. Assim, torna-se imprescindível que a efetivação de direitos esteja acompanhada de uma revisão crítica das práticas de gestão, incorporando a perspectiva de gênero e reconhecendo o caráter socialmente determinado das desigualdades, de modo a promover não apenas a inclusão formal, mas transformações substantivas nas condições de trabalho da organização institucional.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi. **Teoria da Reprodução Social: elementos fundamentais para um feminismo marxista**. Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar, v. 13, n. 2, maio - agosto. 2023, pp. 619-651

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**. Tradução de Heci Regina Candiani. v. 1. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

HIRATA, Helena. **Gênero, Patriarcado, Trabalho e Classe**. Trabalho Necessário. Ano 16, número 29, 2018 ISSN: 1808-799X. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552> Acesso em: 29 de dezembro de 2025.

MAIA, Lia Vidigal. **A valorização do trabalho reprodutivo como desafio à igualdade de gênero: o Brasil e o cumprimento da ODS 5 e da meta 5.4 da Agenda 2030 da ONU**. 2023. Dissertação (Mestrado Profissional em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional) – Centro Universitário do Estado do Pará, Belém, 2023.