

O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS BANCÁRIOS

*Valéria Simas Schultz**

*Rosalvo Ermes Streit***

*Ana Paula Bernardi****

Esta pesquisa trata do direito à desconexão do trabalho, que tem por objetivo garantir que o trabalhador não labore e que não seja acionado, especialmente por sistemas e dispositivos eletrônicos, fora do horário e dos dias de sua jornada, sem que sofra qualquer represália por não estar disponível 24 horas por dia, sete dias por semana. Verificou-se essa garantia na França, Itália, Alemanha, Espanha, Coreia do Sul e Chile e investigou-se, por meio de uma survey, a percepção de 331 bancários e de duas entidades representativas sobre o direito de desconexão do trabalho. Dentre os achados destaca-se que as tecnologias são utilizadas de forma intensa no trabalho a distância, que os benefícios tendem a superar as consequências negativas e que a regulamentação legislativa do tema é a maneira mais adequada e efetiva para garantir o direito à desconexão do trabalho, na percepção dos bancários e de suas entidades representativas.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho a distância. Desconexão do trabalho. Direito do trabalho. Vida e trabalho. Convenção coletiva de trabalho.

INTRODUÇÃO

Os embates sociais em favor da limitação da jornada de trabalho são históricos e viabilizaram avanços significativos ao longo dos séculos. Fato é que a limitação da quantidade de horas trabalhadas, por si só, tem se mostrado insuficiente para garantir que o trabalhador esteja verdadeiramente usufruindo do seu tempo livre para descansar, restabelecer as suas forças ou para fazer o que bem lhe prouver em sua vida privada.

As tecnologias, que têm propiciado transformações na sociedade e no mercado de trabalho e que deveriam incrementar a pro-

dutividade dos trabalhadores e lhes favorecer maior qualidade de vida e saúde, têm se caracterizado um meio de hiperconexão com o trabalho, que torna a linha divisória entre vida privada e laboral flexível e indefinida.

Independentemente da modalidade de trabalho, se presencial no escritório do empregador ou a distância (teletrabalho, *home office* ou remoto), é necessário que o trabalhador não labore e que não seja acionado, especialmente por sistemas e dispositivos eletrônicos, fora do horário e dos dias de sua jornada, e que não sofra qualquer represália por não estar disponível 24 horas por dia, sete dias por semana. Além de se tratar de um direito fundamental do trabalhador, é também “da sociedade e da própria família”, já entendia Souto Maior (2003, p. 16), muito antes do avanço das tecnologias.

Este artigo apresenta o contexto das transformações sociais e seus impactos nas relações de trabalho, aborda a evolução da jornada laboral e do conceito do direito a desconexão propriamente dito, destacando a situação internacional, ao trazer à tona o tratamento dado por seis países. O tema foi investigado entre os bancários e entidades representativas,

* Caixa Econômica Federal. Setor Bancário Sul - Quadra 1 Bloco L -- 9º andar - Centralizadora de Suprimentos. Cep: 70070-110. Brasília - Distrito Federal - Brasil. vsschultz@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-2205-2472>

** Universidade Católica de Brasília (UCB). Campus Taguatinga, QS 07 - Lote 01 - EPCT, Bloco k, sala 248. Taguatinga. Cep: 71966-700. Brasília - Distrito Federal - Brasil. rosalvo.streit@gmail.com <https://orcid.org/0000-0003-4479-7966>

*** Universidade Católica de Brasília (UCB). Campus Taguatinga, QS 07 - Lote 01 - EPCT, Bloco k, sala 248. Taguatinga. Cep: 71966-700. Brasília - Distrito Federal - Brasil. anap.bernardi@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-9963-282X>

abrangendo tanto funcionários em regime presencial quanto em trabalho remoto, por meio de questionários (*survey*), cujo resultado é apresentado e analisado, com destaque para os principais achados.

A JORNADA DE TRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

Apesar da desigualdade histórica na relação entre empregado e empregador (Sarlet; Rieffel, 2018), a delimitação do lapso temporal máximo por dia de trabalho é uma das mais importantes conquistas trabalhistas e foi obtida em “sucessivas e acirradas manifestações no curso do século XIX e acabou sintetizada pelo lema 8 horas de trabalho, 8 de repouso e 8 de educação”, originado em uma greve em Chicago (Krost, 2007). Por este motivo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde a sua criação em 1919, reconhece a necessidade e atua para viabilizar a definição do tempo de trabalho e de descanso (Pérez Campos, 2019).

No Brasil, a limitação da jornada de trabalho é constitucional e está prevista no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal (Brasil, 1988), que estabelece que esse período não pode ser superior a oito horas diárias e 44 semanais. A limitação de jornada, em última análise, tem por objetivo possibilitar o descanso e permitir a quietude do trabalhador, para que tenha condições de eliminar o cansaço e a fadiga provenientes de sua atividade laboral (Azevedo; Santos, 2017).

O uso das novas tecnologias levanta diversos problemas relacionados à jornada de trabalho, seja no trabalho presencial ou a distância (Aguilera Izquierdo; Cristóbal Roncero, 2017), que ocorre quando o trabalho do empregado é executado remotamente fora das instalações do empregador, com o auxílio das tecnologias de informação e comunicação (Molino *et al*, 2020).

No caso do trabalho a distância, há o difícil desafio de se delimitar a jornada e estabe-

lecer uma diferença clara entre o tempo para o trabalho e para o descanso (Aguilera Izquierdo; Cristóbal Roncero, 2017). Nessa modalidade de trabalho, a falsa expectativa de maior liberdade ao trabalhador tornou-se, na prática, a transferência da responsabilidade da gestão. Conforme Abílio (2020, p. 115), o empregado, “liberto do relógio de ponto, da baia de um escritório, da figura do gerente, tem seu tempo de trabalho e sua produtividade altamente controlados por novos mecanismos, como os das metas e entregas por produto”.

Mas o problema é ainda mais acentuado quando o trabalho a distância é o complemento da jornada presencial de trabalho nas instalações da empresa (Rodríguez Fernández, 2017), situação em que o trabalhador pode sentir-se obrigado, direta ou indiretamente, a continuar em contato com a empresa por meio dos diferentes dispositivos tecnológicos, mesmo que sua carga horária regulamentar tenha terminado, trabalho este que, geralmente, não é remunerado ou compensado (Aguilera Izquierdo; Cristóbal Roncero, 2017).

A perspectiva de que o avanço tecnológico reduziria o tempo de trabalho e seria um meio para proporcionar mais ócio e outras atividades prazerosas (De Masi, 2001) não se consolidou, impondo aos trabalhadores “um estado prolongado de vigília” (Krost, 2007, p. 44), com aumento do ritmo de trabalho e redução de tempo livre (Silva; Taques, 2019).

Por ser o trabalho um elemento indispensável da dignidade da pessoa humana, é justamente nesse ponto que se encontra o direito à desconexão, sendo o controle da jornada de trabalho e o respeito ao tempo de descanso que asseguram ao trabalhador essa dignidade (Silva; Taques, 2019).

O direito de se desconectar é um acréscimo à lista de direitos trabalhistas que concede à pessoa a oportunidade de “se desligar” do trabalho, principalmente de deixar de usar comunicações eletrônicas, como *e-mails* e mensagens para fins comerciais, entre outros, em dias e horários fora da jornada contrata-

da, sem sofrer qualquer consequência por não permanecer disponível ou não responder, independentemente se a jornada é presencial ou a distância (Avogaro, 2018; Castro, 2012; Fantoni-Quinton, 2017; Pérez Campos, 2019; Сон; Чернова, 2018). Esse direito é necessário para propiciar o equilíbrio entre trabalho e vida privada, o que inclui o direito de estar sozinho e de não ser incomodado (Vayre; Vonthron, 2019), e para proteger a intimidade pessoal e familiar do trabalhador (Colominas, 2019). O direito a se desconectar do trabalho “não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família” (Maior, 2003, p. 16).

Antecedendo as discussões atuais, o direito ao lazer foi contemplado na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 que, em seu artigo 24, prevê: “Todo a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas” (ONU, 1948). Garantir o direito à desconexão do trabalho caracteriza uma atualização da maneira pela qual os direitos humanos e fundamentais são expressos. A limitação da liberdade do trabalhador de usar de forma livre o seu tempo de descanso sem que seja, em contrapartida, remunerado por isso, desequilibra “a relação mútua de obrigações e o direito à saúde, pela violação do repouso”, situação em que há enriquecimento sem causa de uma das partes em detrimento outra, que não tem a oportunidade de recuperar a sua higidez física e mental (Krost, 2007, p. 5).

Então, o empregador tem o dever de proteger a saúde dos trabalhadores e respeitar efetivamente o direito ao descanso, ainda mais no contexto da revolução digital e globalização, (Pérez Campos, 2019). Do contrário, o número de demandas judiciais poderá crescer ainda mais no Brasil, país com o maior volume mundial de ações trabalhistas, detendo cerca de 90% de todos os litígios do mundo, o que significa aproximadamente 11 mil novas lides por dia (Brasil, 2017).

GARANTIA AO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Observa-se que a maneira pela qual o direito à desconexão do trabalho pode ser garantido é o debate mais efervescente entre os autores que discutem essa questão. Um grupo de pesquisadores defende que deve haver uma legislação rigorosa e detalhada que estabeleça, inclusive, multas e penalidades aos empregadores que desrespeitarem o direito do trabalhador (Colominas, 2019; Fantoni-Quinton, 2017; Min *et al.*, 2019; Сон; Чернова, 2018).

Um outro grupo defende que a solução mais adequada partiria de uma legislação genérica, que se incumbiria de estabelecer apenas regras gerais, em conjunto com acordos, convenções coletivas e contratos de trabalho, por meio de negociação direta com os trabalhadores ou entidades representativas (Aguilera Izquierdo; Cristóbal Roncero, 2017; Avogaro, 2018; Lucena, 2015; Pérez Campos, 2019; San Martín Mazzucconi, 2017). O contraponto neste contexto é apresentado por Min e demais autores (2019) ao prever que os laços sindicais irão se enfraquecer.

Del Rey Guanter (2017), por outro lado, posiciona-se por uma terceira alternativa. O autor defende um minimalismo na regulamentação do direito à desconexão, que propicie grande flexibilidade, para que não se percam justamente os benefícios e ganhos que essas tecnologias podem proporcionar. Cabe destacar as considerações de Yun, Kettinger e Lee (2012), que entendem que o direito à desconexão do trabalho pressupõe a promoção de uma cultura que apoia a segmentação do trabalho e vida pessoal, e de Rey e Sitnikoff (2004), que atribui a responsabilidade por garantir o direito à desconexão ao próprio trabalhador, por meio de disciplina e organização rigorosa do seu tempo de trabalho.

DIREITO À DESCONEXÃO NO MUNDO

Conforme Pérez Campos (2019), na União Europeia, o direito de desconexão ainda não é explicitamente reconhecido, no entanto, a Diretiva 2003/88/CE (União Europeia, 2003), que trata da organização do tempo de trabalho, estabelece como objetivos a segurança e a saúde dos trabalhadores. “Esta mesma linha de interpretação também é implicitamente reconhecida na Declaração Universal dos Direitos Humanos, (artigo 24) e na Carta Social Europeia (RCL 1980, 1436) (artigo 2)” (Pérez Campos, 2019, p. 112).

Na França, que possui uma das leis trabalhistas mais rígidas do mundo (Кон; Чернова, 2018), por meio da Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, o direito à desconexão do trabalho foi reconhecido a partir da inserção da nova seção 7 no artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho francês (Molina Navarrete, 2017). A partir da reforma, os funcionários foram autorizados a ignorar comunicações de trabalho fora do horário de sua jornada.

Na Itália, o direito de desconexão digital passou a ser reconhecido por meio Lei nº 81, de 22 de maio de 2017, com a regulamentação do chamado “trabalho ágil”, que é aquele realizado fora das instalações da empresa, da identificação das horas de descanso do trabalho e das medidas técnicas e organizacionais necessárias para a desconexão do trabalhador tecnológico (Pérez Campos, 2019).

No âmbito espanhol, o tema foi objeto do artigo 88.1, da LO 3/2018, que consiste em uma base para construir o direito à desconexão digital. Porém, para que se concretize, são necessárias a negociação coletiva de trabalho e as políticas internas das empresas (Colominas, 2019).

A Alemanha também adotou regulamentação do direito de desconexão do trabalho, com o conceito de “trabalho móvel conectado a uma rede” (*vernetzte mobilarbeit*), que se apresenta como uma nova forma de

desenvolver o trabalho, oferecendo alto grau de autonomia ao trabalhador e que vem sendo fomentado nas negociações coletivas (Pérez Campos, 2019). Dessa forma, os esforços alemães estão focados em estabelecer critérios e diretrizes para facilitar o desenvolvimento de uma regulamentação convencional e isso se destinaria a limitar os possíveis excessos.

Na Coreia do Sul, em 2017, houve alterações nas leis trabalhistas, segundo as quais a empresa deve pagar com horas extras o trabalho realizado por meio de correio eletrônico, mensageiros instantâneos e comunicação telefônica fora do horário comercial. Além disso, o Ministério do Trabalho da Coreia do Sul desenvolveu leis trabalhistas em que os funcionários têm o direito de desabilitar dispositivos eletrônicos e ignorar correio e mensagens eletrônicos fora do horário de trabalho (Кон; Чернова, 2018).

No Chile, o direito de desconexão foi admitido e formalmente regulamentado por meio da Lei 21.220, de 26 de março de 2020, a qual, em seu artigo 152, estabelece que o empregador deverá respeitar o direito de desconexão do trabalhador e que o contrato de trabalho deverá prever o tempo dessa desconexão.

No Brasil, houve a proposição do Projeto de Lei (PL) nº 4.044/2020, em 3 de agosto de 2020, de autoria do senador Fabiano Contarato, com o objetivo de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) em seu § 2º do artigo 244 e acrescentar o § 7º ao artigo 59 e os artigos 65-A, 72-A e 133-A, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho, conforme trecho transcrito a seguir:

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes disposições:

[...]

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior

ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadmissíveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional (Brasil, 2020, p. 2).

O PL, que ainda aguarda os trâmites legislativos para ir à votação no Senado Federal, considera que os dispositivos existentes não são suficientes para proteger os trabalhadores e assinala que “a fim de mitigar os efeitos nocivos da tecnologia aos trabalhadores, tanto no plano individual quanto no social, é importante que o Estado positive o direto à desconexão do trabalho” (Brasil, 2020, p. 3).

A METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa exploratória, com aplicação de entrevistas por meio de questionários (*survey*), cujos construtos foram extraídos do referencial teórico.

O público-alvo da pesquisa envolveu o segmento bancário, que é um dos ramos mais relevantes e representativos da economia brasileira, possuindo o contingente aproximado de 450 mil funcionários e 164,6 milhões de consumidores com relacionamentos ativos no setor (Federação Brasileira de Bancos, 2019). Trata-se de um setor que vem sofrendo os impactos da revolução tecnológica, fato este reconhecido no Relatório Anual da Federação Brasileira de Bancos de 2019, que ao tratar do perfil do bancário brasileiro considerou que, da mesma maneira que ocorre em outros segmentos, a inovação tecnológica “demanda novas funções e formas de trabalho em todas as atividades produtivas” (Federação Brasileira de Bancos, 2019, p. 53).

A coleta de dados deu-se no período de 6 a 25 de janeiro de 2021, portanto, durante a pandemia Sars-CoV-2/covid-19, que “provocou, sem dúvida, transformações gigantescas

no mundo do trabalho”, conforme Bridi (2020, p. 141) e segundo Silber (2020, p. 107): “Foi uma parada súbita na economia mundial, que só tem um paralelo na história recente: a Grande Depressão dos anos 1930, há noventa anos”.

Foram aplicados dois questionários, um destinado aos bancários, com até 23 questões, e outro direcionado às entidades representativas, com até 26 questões. Ambos os instrumentos continham os mesmos parâmetros de investigação, mas com abordagens diferenciadas para melhor entendimento das questões pelo público-alvo. A pesquisa foi delimitada às cidades de Brasília e São Paulo, cidades onde há grande alocação de contingentes de bancários.

Foi realizado pré-teste dos questionários com cinco bancários de Brasília, sendo um representante sindical. Não houve dificuldades na compreensão das questões dos questionários no pré-teste e as sugestões de ajustes foram avaliadas e incorporadas nos instrumentos de coleta de dados.

Após, foram enviados convites e *links* de acesso a cinco entidades representativas dos bancários. O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília (Bancários DF) e a Associação dos Gestores da Caixa Econômica Federal do DF (Agecef/DF) responderam ao questionário destinado às entidades representativas. O questionário aos bancários foi enviado aos representados vinculados às bases de atuação das entidades. Cabe destacar que essas entidades representam bancários de Brasília com predominância de cargos distintos (gerencial e técnico), o que proporcionou maior diversificação de percepções sobre os temas abordados.

Ao final do prazo, o questionário destinado aos bancários obteve 379 retornos. Destes, 48 foram desprezados porque os respondentes indicaram que não eram bancários ou que estavam localizados em cidades diversas daquelas delimitadas para o estudo: Brasília e São Paulo. Assim, foram consideradas 331 respostas.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos resultados deu-se a partir dos dados coletados, por meio de recortes e correlações. São especialmente citados, neste artigo, os achados que se mostraram destoantes do resultado geral.

As respostas das entidades representativas, ambas longevas e experientes, mostraram que nenhuma delas possuía estudos que mensurassem o uso das tecnologias para trabalho à distância, dentro ou fora da jornada dos bancários. Também não detinham informações se essas tecnologias eram utilizadas para acionamento pelo empregador/gestor ou por iniciativa própria dos bancários em horários e dias além da jornada. O Quadro 1 apresenta o perfil demográfico das entidades representativas.

Ambas as entidades consideram que o uso das tecnologias para o trabalho à distância oferece mais benefícios do que consequências negativas para os trabalhadores. Quanto à maneira mais adequada e efetiva para garantir o direito à desconexão do trabalho, preferem a convenção coletiva, com a CLT estabelecendo somente regras gerais, ou sem regulamentação,

apenas com a negociação coletiva. Uma das entidades relatou a existência de dispositivos que tratam do direito à desconexão em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), demonstrando que a atuação dos sindicatos pode ser determinante para a evolução do direito à desconexão do trabalho no Brasil.

Ao serem indagadas se, no âmbito das negociações empreendidas até então pela entidade representativa, havia algum dispositivo que tratasse do direito à desconexão do trabalho, uma das entidades respondeu negativamente e indicou o seguinte motivo: “Não havíamos parado para discutir o tema, que realmente é relevante”. A outra entidade respondeu afirmativamente, informando que “Estão sendo feitos acordos individuais, por banco. Por exemplo, no acordo com o Banco do Brasil, há pedido para instruções e orientações para desconexão em horários fora do expediente”. Em consulta ao sítio dessa entidade, além do Acordo com o Banco do Brasil (Acordo coletivo [...], 2020b), foi possível identificar o Acordo com o Banco Bradesco (Acordo coletivo [...], 2020a), firmado em 14 de setembro de 2020, que, além de estabelecer as condições gerais de teletrabalho,

Quadro 1 – Perfil demográfico das entidades representativas

RESUMO DOS DADOS DE QUALIFICAÇÃO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS		
Questões	Sindicato de Brasília	AGECEF/DF
Nome da Entidade	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília	Associação dos gestores da Caixa Econômica Federal DF
Abrangência	Distrito Federal	Distrito Federal
Ano da criação da Entidade	1961	1994
Nome do atual presidente da Entidade	Kleyton Guimarães Moraes	Gustavo de Araújo Martins
Responsável pelo preenchimento do questionário	Respondido - preservado sigilo	Respondido - preservado sigilo
Quantidade de Bancários representados	31.351 (2018)	512
Cargo predominante	Técnico	Gerencial
Jornada predominante	30 horas	40 horas
Percentual de representados em home office	80%	20%

Fonte: elaborado pelos autores.

inclusive no que se refere ao ressarcimento de despesas e qualidade de vida e ergonomia, reconheceu expressamente o direito à desconexão do trabalho em dois dispositivos da cláusula terceira referente ao controle da jornada:

Parágrafo quarto – O empregado em regime de teletrabalho não está obrigado a atender demanda do empregador, e o empregador não poderá obrigar o empregado a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso. Parágrafo quinto – O empregado em regime de teletrabalho tem o direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro. (Acordo coletivo [...], 2020a, p. 6)

O disposto nessa iniciativa ratifica o entendimento de Avogaro (2018) e San Martín Mazzucconi (2017) de que a imposição da obrigação de respeitar os períodos de descanso dos trabalhadores deveria dar-se por meio de negociação coletiva.

Com relação aos bancários, as respostas nos questionários evidenciaram diversificação

no que se refere à localidade, faixa etária, gênero, escolaridade, tempo de trabalho, carga horária da jornada, tipo de jornada e cargo, conforme mostra o perfil demográfico do Quadro 2.

Os dois tipos de jornada, presencial (48%) e a distância (52%), foram bem representados na amostra obtida e compõem as relações e diferenciações no entendimento de subgrupos. Para melhor compreensão, realizaram-se recortes e análises, mas foram reportados neste trabalho somente as situações que se destacaram em relação ao resultado geral, conforme segue:

- quanto à escolaridade dos respondentes, chama a atenção o fato de que somente 4% dos bancários que responderam à pesquisa possuíam somente o segundo grau completo), o que destoa do percentual da população brasileira nessa faixa de escolaridade, que é de 27,4%, para pessoas com mais de 25 anos, segundo levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE);
- destaca-se, também, a experiência da força de trabalho que pode indicar a baixa rotatividade no segmento bancário (apenas 4%

Quadro 2 – Perfil demográficos dos respondentes

RESUMO DOS DADOS DE QUALIFICAÇÃO DOS RESPONDENTES					
Bancário	Sim	Não			Total
	365	14			379
Cidade	Brasília	São Paulo	Outras		365
	241	90	34		
Banco	Caixa	Banco do Brasil	Outros		
	202	68	61		
Idade	Até 30 anos	31 a 49 anos	Mais de 50 anos		
	21	250	60		
Sexo	Feminino	Masculino			
	157	174			
Escolaridade	2º grau	Ensino superior	Pós-graduação	Mestr/Dout	331
	13	78	226	14	
Jornada	30 horas	40 horas	Outras		
	174	152	5		
Tempo no banco	Até 5 anos	6 a 15 anos	15 a 25 anos	Mais de 25 anos	
	13	168	118	32	
Modalidade	A distância	Presencial			
	173	158			
Cargo	Técnico	Gerencial			
	201	130			

Fonte: elaborado pelos autores.

dos respondentes possuíam menos de cinco anos de trabalho); e

- quanto ao tipo de jornada de trabalho, 52% dos respondentes atuavam a distância, na modalidade *home office*, e 48% de forma presencial, no escritório, porém, ao ser considerado o tipo de cargo, o percentual de *home office* foi maior no cargo técnico, chegando a 70%, e reduzido para os gestores, com 25%.

Sobre a frequência do uso de tecnologias para trabalho a distância pelos respondentes, tida por Vayre e Vonthron (2019) como um fator que pode levar à permeabilidade entre trabalho e vida privada, em uma escala até cinco,¹ a média foi 4,33 e a moda 5. O resultado mostra o efervescente uso da tecnologia que, gradativamente, vai modificando a natureza e a estrutura do mercado de trabalho (Avogaro, 2018). Ao se considerar somente os gerentes, essa média foi elevada para 4,43 e o recorte dos bancários com tempo de serviço entre 6 e 15 anos apresentou a média reduzida para 4,17, em ambas as situações a moda é mantida.

Ao serem indagados se são acionados por meio de tecnologias para trabalhar a distância em horários e dias fora da jornada contratada, 61% dos bancários responderam que sim. Se forem consideradas somente as respostas das mulheres, o percentual sobe para 64% e quando avaliados os detentores de cargo gerencial, o percentual é de 72%, demonstrando que a falta de desconexão independe do tipo de jornada, que para os gerentes é predominante presencial (75%).

No que se refere à formação acadêmica, quanto mais escolarizados, mais são acionados os bancários, chegando a 78% para aqueles com mestrado ou doutorado, 65% pós-graduação, 52% graduação e 23% segundo grau.

Para os respondentes que indicaram que são acionados, foi indagado sobre a frequência com que esses acionamentos ocorriam após o término da jornada normal de tra-

balho, aos finais de semana ou feriados e nas férias ou dias de folga. A média obtida para acionamentos após o término da jornada foi de 3,38 e a moda 3, indicando uma frequência de acionamentos superior a quatro vezes na semana. Frequência essa que se elevou para 4,43, quando realizado um recorte dos respondentes com até cinco anos de trabalho e dos gerentes, com 3,71, em ambos os grupos a moda atinge o patamar 5. Os acionamentos em finais de semana, feriados, férias ou folgas, ocorreram com frequência entre rara e moderada, com 2,62 e 2,46, ambos com moda 2.

Sobre a utilização das tecnologias para trabalho a distância, mas por iniciativa própria do trabalhador, mesmo não sendo acionados, 45% dos bancários responderam que trabalham em dias e horários fora da jornada de trabalho. Em um dos bancos pesquisados, está a maior quantidade de bancários nessa situação, onde 51% indicaram utilizar tecnologias para trabalhar mesmo quando não são instados. Mais uma vez, a escolaridade apresenta relação direta com o percentual, sendo de 15%, 38%, 49% e 50% para segundo grau, curso superior, pós-graduação e mestrado/doutorado, respectivamente. A possibilidade dessa relação sofrer influência em razão do tipo de cargo exercido, se gerencial ou técnico, foi descartada ao se verificar que a proporção dos cargos em cada grupo de escolaridade é similar (Quadro 3).

Quadro 3 – Comparativo dos dados de escolaridade entre técnicos e gerentes

Escolaridade	Técnicos		Gerentes	
2º Grau	9	4,48%	4	3,08%
Ensino Superior	45	22,39%	33	25,38%
Pós-graduação	140	69,65%	86	66,15%
Mestrado/Dout	7	3,48%	7	5,38%
Total	201	100,00%	130	100,00%

Fonte: elaborado pelos autores.

O alto percentual de respondentes que afirma trabalhar mesmo quando não ocorre o acionamento, ratifica o entendimento de Bruno Mettling, no relatório *Transformation nu-*

¹ Na escala adotada para as questões, um significa “nunca” e cinco “muito frequentemente”.

mérique et vie au travail (Aguilera Izquierdo; Cristóbal Roncero, 2017), de que para garantir a eficácia do direito à desconexão do trabalho, é necessário que haja também uma obrigação para os trabalhadores, dividindo a responsabilidade entre trabalhador e empregador, para evitar o que o autor chama de “autoexploração” do empregado em busca de desempenho.

Quando a resposta foi positiva para trabalhar mesmo quando não ocorre o acionamento, os respondentes foram questionados sobre a frequência. A média obtida foi de 3,04 de frequência de atuação dos bancários por sua iniciativa após o término da jornada normal, ou seja, superior a quatro vezes na semana, e a moda foi 2. No que se refere aos finais de semana, feriados, férias ou folgas, a frequência situa-se entre rara e moderada, com média de 2,46 e 2,19 e moda de 2 e 1, respectivamente.

Os bancários que manifestaram trabalhar por sua iniciativa indicaram justificativas e motivações sobre esse comportamento, sendo que a afirmativa com a qual houve maior concordância foi “Você recebe cada vez mais trabalho e pressão para inovar o que o força a usar as tecnologias para o trabalho, mesmo quando não é acionado, em horários e dias fora da sua jornada”, com 56 dos 150 respondentes de acordo com essa afirmação (37%). Esse comportamento ratifica o entendimento de Schwarzmüller, Brosi, Duman e Welp (2018), de que o incremento de trabalho e a necessidade de inovar impele as equipes a agirem com maior velocidade e a tomarem decisões rápidas, gerando pressão para estarem sempre disponíveis, com um tempo de reação cada vez mais curto.

A segunda justificativa mais indicada foi “Você se sente obrigado, direta ou indiretamente, a continuar em contato com a empresa através dos diferentes dispositivos tecnológicos”, com 55 respondentes em concordância com a afirmativa (36%). Esse comportamento está aderente com o apontamento de Aguilera Izquierdo e Cristóbal Roncero (2017), de que o trabalhador pode sentir-se obrigado, direta ou

indiretamente, a continuar em contato com a empresa por meio dos diferentes dispositivos tecnológicos, mesmo que sua carga horária regulamentar tenha terminado, trabalho este que, geralmente, não é remunerado ou compensado.

Em seguida, a terceira justificativa de trabalho por iniciativa própria foi “Aumenta a produtividade e incentiva a cooperação, permitindo que você entregue mais e melhor”, com 42 dos respondentes de acordo com essa afirmação (28%), caracterizando percepção de duas das vantagens indicadas por Сон и Чернова (2018): produtividade e cooperação.

Assim, observa-se que as justificativas para o trabalho por iniciativa própria, mesmo quando não ocorre o acionamento por parte do empregador, estão aderentes aos estudos já realizados sobre o assunto.

No que se refere às possíveis consequências do uso das tecnologias para o trabalho a distância, a Figura 1 mostra que, dos 331 respondentes, 177 (53%) concordaram com a afirmação “Percebo que houve aumento do ritmo de trabalho e redução do tempo livre”, o que ratifica a constatação de Silva e Taques (2019) de que é evidente que o ritmo de trabalho aumentou e o tempo livre foi reduzido, e vai ao encontro do entendimento de Bridi (2020, p. 151) que, ao tratar das consequências da pandemia Sars-CoV-2/covid-19, considerou que, para os trabalhadores que se mantiveram empregados, houve intensificação do trabalho e “jornadas para além das habituais”. Também, 134 dos respondentes (40%) indicaram a assertiva “Sinto-me em um estado prolongado de “vigília”, alinhada ao entendimento de Krost (2007) que considera que esse estado é superior àquele vivenciado até então.

A avaliação de forma geral sobre o uso das tecnologias para trabalho a distância, considerando a escala em que um representava apenas consequências negativas e cinco apenas os benefícios, foi positiva. A média obtida foi de 3,29 e a moda 4, indicando que, no geral, os benefícios tendem a superar as consequên-

Figura 1 – Respostas sobre as consequências do uso das tecnologias para trabalho a distância



Fonte: elaborado pelos autores.

cias negativas do uso das tecnologias para trabalho. Os dados não ratificaram o entendimento de Con e Чернова (2018) de que os beneficiários do trabalho a distância são especialmente importantes para as mulheres trabalhadoras, pois, neste estudo, a percepção delas em relação aos benefícios é ligeiramente inferior, com média de 3,21 e moda 3.

Quanto à maneira de garantir o direito de desconexão completa do trabalho em horários e dias fora da jornada contratada, as alternativas variavam entre uma legislação rigorosa e detalhada e uma flexibilidade total, com o não reconhecimento desse direito de forma alguma. Neste aspecto, conforme demonstra a Figura 2, a opção preferida pelos respondentes foi a "Regulamentação detalhada na CLT, com os limites, regras e penalidades para garantir a desconexão de todos os trabalhadores" com 142 indicações, o que representou 43% das respostas. Esse resultado alinha-se ao grupo de autores formado por Con e Чернова (2018), Min e demais autores (2019), Fantoni-Quinton (2017) e Colominas (2019), que defendem que, mais do que um direito do trabalhador, a

desconexão deve ser uma obrigação do empregador, havendo, assim, a necessidade de forte regulamentação da matéria, o que permitiria, inclusive, maior controle do poder público e retiraria do empregado o ônus de reivindicar esse direito.

Na sequência, a opção de 95 bancários (29%) foi a alternativa "Regulamentação na CLT estabelecendo somente as regras gerais e deixando para a Convenção ou Acordo Coletivo contemplar o detalhamento desse direito de maneira customizada para cada categoria de empregados", que está alinhada ao entendimento de Lucena (2015), Aguilera Izquierdo e Cristóbal Roncero (2017), Pérez Campos (2019), Avogaro (2018) e San Martín Mazzucconi (2017), que defendem uma legislação genérica, em conjunto com acordos, convenções coletivas e contratos de trabalho. Essa opção de garantia do direito permite uma melhor adequação às realidades distintas das categorias de trabalhadores e de segmentos empresariais.

A segunda opção com o menor número de respostas, com 22 indicações (1%), foi "Apenas pela autodisciplina do empregado, que

deve adotar organização rigorosa e controle dos espaços e tempos dedicados às atividades, pois é responsável por gerenciar seu tempo de trabalho”, assim, não se ratifica o que apregoa Rey e Sitnikoff (2004) que atribuem a responsabilidade por garantir do direito à desconexão ao próprio trabalhador. Nesse contexto, merece destaque a resposta de um bancário da cidade de São Paulo que indicou a opção “Outra” e o seu comentário demonstra uma certa concórdia com esse autor:

O funcionário tem que entender que esse modelo de trabalho é melhor para todo mundo, e colocar limites. Toda relação que é necessária ser regulamentada acaba gerando mais pontos negativos do que positivos. As pessoas não têm que ter medo de perder o emprego e colocar limites, é mais nossa responsabilidade do que esperar algo da legislação trabalhista. O que seria um retrocesso pra mim é ser obrigado a começar a bater ponto por causa de alguma lei. (sic)

Uma variação em relação ao geral adveio daqueles bancários que trabalham na modalidade presencial, que expressaram preferência mais acentuada pela regulamentação detalhada na CLT, com 50% dos respondentes indicando essa opção. Isso também é percebido no grupo dos gerentes, em que o percentual de foi de 47%.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desconexão do trabalho situa-se no âmbito dos direitos humanos e fundamentais, e se consubstancia em garantir, desde os primórdios das lutas pela limitação da jornada, que o trabalhador tenha tempo suficiente para se recompor em sua integralidade, preservando a saúde e a vida privada. No contexto atual de tecnologias emergentes que facilitam a interação laboral em qualquer lugar e a qualquer tempo, o direito à desconexão do trabalho surge para garantir que o empregado não trabalhe de nenhuma forma em horários e dias fora da jornada contratada, desconectando-se completamente de sua atividade laboral, inclusive dos meios digitais, sem que seja penalizado por estar *off-line* ou por não responder acionamentos.

Dos resultados apresentados, pode-se extrair que nenhuma das entidades representativas possuía estudos sobre o uso tecnologias para trabalho a distância, dentro ou fora da jornada dos bancários, mas consideraram que há mais benefícios do que consequências negativas para os trabalhadores. Quanto à maneira para garantir o direito à desconexão do trabalho, preferiram a convenção coletiva, com a CLT estabelecendo somente as regras gerais ou

Figura 2 – Respostas sobre formas de garantir o direito à desconexão do trabalho



Fonte: elaborado pelos autores.

sem regulamentação, apenas com a negociação coletiva. Uma das entidades relatou a existência de dispositivos que tratam do direito à desconexão em ACT, demonstrando que a atuação dos sindicatos pode desempenhar papel relevante na evolução do direito à desconexão do trabalho no Brasil.

Quanto aos bancários, considerando os 331 respondentes, este estudo verificou que o uso de tecnologias para trabalho a distância é intenso – inclusive em dias não úteis –, sendo que 61% dos respondentes foram acionados por meio dessas tecnologias em horários e dias fora da jornada contratada. O percentual é ainda maior para as mulheres (64%) e para os gestores (72%). No caso dos gestores, o resultado indica que os acionamentos ocorrem mesmo quando o tipo de jornada é predominantemente presencial (75%). Também, quanto mais escolarizados, mais os bancários são acionados fora da jornada contratada, chegando a 78% para aqueles com mestrado ou doutorado.

Mesmo quando não eram acionados, 45% dos bancários, por iniciativa própria, utilizavam tecnologias para trabalho a distância em dias e horários fora da jornada. As principais motivações e justificativas foram que: recebiam cada vez mais trabalho e pressão para inovar o que os forçava a usar as tecnologias para o trabalho, mesmo quando não eram acionados em horários e dias fora da sua jornada (37%); se sentiam obrigados, direta ou indiretamente, a continuar em contato com a empresa através dos diferentes dispositivos tecnológicos (36%); e que aumentava a produtividade e incentivava a cooperação, permitindo mais e melhores entregas (28%).

A consequência do uso das tecnologias para o trabalho a distância mais percebida pelos bancários foi de que houve aumento do ritmo de trabalho e redução do tempo livre (53%). Também foram percebidas as consequências de estado prolongado de “vigília” (40%) e que essas tecnologias possibilitam ao empregador/gestor intensificar a demanda do serviço (39%). A avaliação geral dos trabalhadores

bancários sobre o uso das tecnologias para trabalho a distância indicou que os benefícios tendem a superar as consequências negativas, que corresponde à mesma percepção das entidades representativas.

Duas são as formas mais efetivas para garantir o direito de desconexão completa do trabalho na visão da maioria dos bancários, ambas por meio de regulamentação CLT: uma detalhada, com os limites, regras e penalidades (43%); e outra somente com regras gerais, deixando para a Convenção ou Acordo Coletivo o detalhamento desse direito de maneira customizada para cada categoria (29%).

Assim, de modo geral, houve evidências de que não vem sendo respeitada a desconexão do trabalho que deve ser concedida aos trabalhadores para que não se conectem a quaisquer ferramentas profissionais —telefones inteligentes, internet, correios eletrônicos, entre outros – durante os períodos de descanso e férias.

Conclui-se, por fim, que a percepção dos bancários e de suas entidades representativas sobre o uso de tecnologias para o trabalho a distância foi positiva, mesmo tendo sido reconhecidas diversas consequências que podem advir do uso desmedido e da falta de limites, e que, para garantia do direito à desconexão do trabalho, é almejada uma solução legislativa para regulamentar esse direito, o que vai ao encontro do teor do Projeto de Lei nº 4.044/2020 (Brasil, 2020),² de iniciativa do senador Fabiano Contarato, que tramita no Senado Federal.

Recebido para publicação em 31 de agosto de 2021
Aceito para publicação em 27 de novembro de 2024

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-40142020000100111&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 8 abr. 2021.

ACORDO coletivo de Trabalho Aditivo - Teletrabalho.

² Ver em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>.

- Sindicato dos bancários de Brasília*, Brasília, DF, 2020a. Disponível em: <https://bancariosdf.com.br/portal/act-de-teletrabalho-do-bradesco>. Acesso em: 8 fev. 2021.
- ACORDO coletivo de trabalho celebrado entre Banco do Brasil S.A. [...]. *Sindicato dos bancários de Brasília*, Brasília, DF, 2020b. Disponível em: <https://bancariosdf.com.br/portal/acordo-emergencial-covid-banco-do-brasil/>. Acesso em: 8 fev. 2021.
- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel; CRISTÓBAL RONCERO, Rosario. Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. In: CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA: EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS, 1., 2017, Madrid. *Anais* [...]. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017. (v. II). p. 331-341. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf. Acesso em: 23 fev. 2021.
- AVOGARO, Matteo. Direito à desconexão: propostas francesas e italianas para uma questão global. *RDRST*, Brasília, DF, v. IV, n. 3, p. 110-129, set./dez. 2018.
- AZEVEDO, Nilcinara Huerb de; SANTOS, Sarah Arinana dos. Telepressão: reflexões e embasamento no direito ambiental do trabalho. *Revista Nova Hileia*, Manaus, v. 2, n. 3, p. 1-16, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/893>. Acesso em: 13 jan. 2025.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 mar. 2021.
- BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei n. 4.044, de 2020*. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1598305429608&disposition=inline>. Acesso em: 21 maio 2020.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. *Modernização trabalhista: conheça as principais mudanças*. [Brasília, DF]: Ministério do Trabalho, 2017. Disponível em: https://www.gov.br/casacivil/pt-br/centrais-de-conteudo/downloads/cartilha-leitrabalhistas_150x210_24pgs_i.pdf/view. Acesso em: 17 mar. 2021.
- BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 100, p.141-165, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000300141&lng=pt&nrm=iso&lng=pt. Acesso em: 8 abr. 2021.
- CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. O conceito de tempo de sobreaviso e as Tecnologias da Comunicação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 1, p. 199-209, jan./mar. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/29636?show=full>. Acesso em: 23 fev. 2021.
- CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley n. 21.220. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. *Diario Oficial de la Republica de Chile*: seção 1, Santiago, n. 42.615, p. 1-4, 26 marzo 2020. Disponível em: <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2020/03/26/42615/01/1745536.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2021.
- СОН, Хён Ик; ЧЕРНОВА, Жанна Владимировна. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: оборотная сторона. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, [s. l.], n. 6, p. 201-215, 2018. Disponível em: <https://www.monitoringjournal.ru/index.php/monitoring/article/view/551>. Acesso em: 27 nov. 2024.
- COLOMINAS, David Gutiérrez. La desconexión digital de los trabajadores: reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *IDP: Revista de Internet, Derecho y Política*, Barcelona, n. 31, oct. 2020.
- DEL REY GUANTER, Salvador. Sobre el futuro del trabajo: modalidades de prestaciones de servicios y cambios tecnológicos. In: CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA: EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS, 1., 2017, Madrid. *Anais* [...]. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017. (v. II). p. 359-366. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf. Acesso em: 23 fev. 2021.
- DE MASI, Domenico (org.). *A economia do ócio*. Tradução de Léa Manzi, Pedro Jorgensen Junior e Carlos Irineu W. da Costa. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.
- DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- FANTONI-QUINTON, Sophie. Le droit à la déconnexion: un premier pas!!!! *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, [France], v. 78, n. 6, p. 516-518, 2017. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01721482/document>. Acesso em: 23 fev. 2021.
- FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. *Relatório anual 2019*. [S. l.]: FEBRABAN, 2019. Disponível em: https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Relat%C3%B3rio%20anual%202019_pt.pdf. Acesso em: 14 maio 2021.
- KROST, Oscar. A caracterização do regime de sobreaviso diante das inovações tecnológicas dos meios de comunicação. *Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, ano 3, n. 47, p. 44-48, jul. 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80854/2007_krost_oscar_caracterizacao_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 23 fev. 2021.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 296-313, set. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 23 fev. 2021.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina. Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo. In: CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA: EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS, 1., 2017, Madrid. *Anais* [...]. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017. (v. II). p. 297-309. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf. Acesso em: 23 fev. 2021.
- MIN, Jeehee et al. The fourth industrial revolution and its impact on occupational health & safety, worker's compensation and labor conditions. *Safety and Health at Work*, Seoul, v. 10, n. 4, p. 400-408, Dec. 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791119304056>. Acesso em: 28 jan. 2025.
- MOLINO, Monica et al. Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: an investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, Basel, v. 12, n. 15, p. 1-20, 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/5911>. Acesso em: 15 jan. 2025.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. Derecho y trabajo en la era digital: ¿"Revolución Industrial 4.0" o "Economía Sumergida 3.0"? In: CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA: EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS, 1., 2017, Madrid. *Anais* [...]. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017. (v. II). p. 403-423. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/>

groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf. . Acesso em: 23 fev. 2021.

ONU. *Declaração universal dos direitos humanos*. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 3 maio 2021.

PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. La desconexión digital em España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, Madri, n. 52, p. 101-124, 2019. Disponível em: <https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/415>. Acesso em: 23 fev. 2021.

REY, Claudie; SITNIKOFF, F. Les technologies de l'information et de la communication. Les nouveaux espaces-temps de la ville et du travail. *Esprit Critique: Revue Internationale de Sociologie et de Sciences Sociales*, Pays-de-la-Loire, v. 6, n. 3, p. 223-234, 2004.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. Clásicos y nuevos desafíos del trabajo en la Economía 4.0. In: CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA: EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS, 1., 2017, Madrid. *Anais [...]*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017. (v. II). p. 275-295. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf. Acesso em: 23 fev. 2021.

SANTOS, Ana Cristina Batista dos; RODRIGUES, Márcia Carolina Araújo; MELO, Wendel Carlos Carvalho. O trabalho mediado por Tecnologias da Informação e Comunicação: uso corporativo do aplicativo WhatsApp. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO DA INFORMAÇÃO: ENADI, 6., 2017, Curitiba. *Anais [...]*. Curitiba: ENADI, 2017. p. 1-8. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=&cod_evento_edicao=86&cod_edicao_subsecao=1423&cod_edicao_trabalho=22309. Acesso em: 23 fev. 2021.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; RIEFFEL, Franciele Bonho. As novas Tecnologias de Informação e de Comunicação (TIC) e o direito à desconexão como direito humano e fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista de Direitos Humanos e Efetividade*, Salvador, v. 4, n. 1, p. 115-134, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadhe/article/view/4354/pdf>. Acesso em: 23 fev. 2021.

SCHWARZMÜLLER, Tanja; BROSI, Prisca; DUMAN, Denis; WELPE, Isabell M. How does the digital transformation affect organizations?: key themes of change in work design and leadership. *Management Revue*, [Germany], v. 29, n. 2, p. 114-138, 2018. Disponível em: https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0935-9915-2018-2-114.pdf?download_full_pdf=1. . Acesso em: 23 fev. 2021.

SILBER, Simão Davi. A fragilidade econômica e financeira na pandemia do Sars-Covid-19. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 100, p. 107-115, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000300107&lng=pt&nrm=iso&tlang=pt. Acesso em: 8 abr. 2021.

SILVA, Márcio Barboza da; TAQUES, Fábila Cristina Carrero. A disposição virtual e o direito à desconexão como fator gerador da jornada extraordinária dos professores da rede privada de ensino. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, [s. l.], v. 20, n. 2, p. 86-91, 2019. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/6574>. Acesso em: 15 jan. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2003/88/CE do parlamento Europeu e do conselho, de 4 de novembro de 2004. Relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho. *Jornal Oficial da União Europeia*: [s. l.], ano 46, n. L 299, p. 9-19, 18 nov. 2003. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU>. Acesso em: 04 maio 2021.

VAYRE, Emilie; VONTHRON, Anne-Marie. Identifying work-related internet's uses – at work and outside usual workplaces and hours – and their relationships with work-home interface, work engagement, and problematic internet behavior. *Frontiers in Psychology*, Switzerland, Oct. 2019. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6797624/>. Acesso em: 23 fev. 2021.

YUN, Haejung; KETTINGER, William J.; LEE, Choong C. A new open door: the smartphone's impact on work-to-life conflict, stress, and resistance. *International Journal of Electronic Commerce*, [United States], v. 16, n. 4, p. 121-152, 2012.

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA:

Valéria Simas Schultz – Conceitualização. Metodologia. Análise formal. Investigação. Validação. Visualização. Escrita - esboço original. Escrita - revisão e edição.

Rosalvo Ermes Streit - Conceitualização. Metodologia. Supervisão. Validação. Escrita - revisão e edição.

Ana Paula Bernardi - Conceitualização. Metodologia. Supervisão. Validação. Escrita - revisão e edição.

Valéria Simas Schultz - Mestre em Governança, Tecnologia e Inovação pela Universidade Católica de Brasília (UCB), especialista em Gestão Estratégica do Setor Público pela Centro Universitário do Distrito Federal (UNIDF), bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília (Ceub). Empregada da Caixa Econômica Federal desde 1999.

Rosalvo Ermes Streit - Doutor em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), na área de Sistemas de Informação e de Apoio à Decisão, mestre em Ciência da Computação pela UFRGS, na área de Sistemas de Informação, especialista em Administração Estratégica de Sistemas de Informações pela FGV/EBAP/DF e graduado em Engenharia Elétrica (ênfase Eletrônica) pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). É docente-pesquisador do mestrado em Governança, Tecnologia e Inovação da Universidade Católica de Brasília. Principal publicação: Rosalvo E. Streit, Denis Borenstein. An agent-based simulation model for analyzing the governance of the Brazilian Financial System. *Expert Systems with Applications*, vol. 36, n. 9, 2009.

Ana Paula Bernardi - Professora permanente da Linha de Governança e Inovação do Mestrado em Governança, Tecnologia e Inovação pela Universidade Católica de Brasília (UCB). Doutora em Sistemas eletrônicos e de Automação pela Universidade de Brasília (UnB), mestre em Matemática Aplicada computacional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Principal publicação: Pedro Otávio Londe dos Santos, Ana Paula Bernardi da Silva, João Souza Neto, Rafael Timóteo de Sousa Júnior. Modelo de maturidade em governança e gestão de TIC para o SISP. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, vol. 26, n. 2, 2020. (<https://www.seer.ufrgs.br/read/article/view/97046>).

**THE RIGHT TO DISCONNECT FROM WORK IN
THE PERCEPTION OF BANK EMPLOYEES**

*Valéria Simas Schultz
Rosalvo Ermes Streit
Ana Paula Bernardi*

This research deals with the right to disconnect from work, which aims to ensure that the worker does not work and is not triggered, especially by electronic systems and devices, outside the hours and days of their work, without suffering any reprisal for not be available 24 hours a day, seven days a week. This guarantee was verified in France, Italy, Germany, Spain, South Korea and Chile and, through a survey, the perception of 331 bank workers and two representative entities about the right to disconnect from work was investigated. Among the research findings, it is highlighted that technologies are used intensively in distance work, that the benefits tend to outweigh the negative consequences and that the legislative regulation of the subject is the most adequate and effective way to guarantee the right to disconnect from work, in the perception of bank employees and their representative entities.

KEYWORDS: Remote work. Work disconnection. Work rights. Life-work. Collective labor agreement.

**LE DROIT À LA DÉCONNEXION DU TRAVAIL
DANS LA PERCEPTION DES EMPLOYÉS
BANCAIRES**

*Valéria Simas Schultz
Rosalvo Ermes Streit
Ana Paula Bernardi*

Cette recherche traite du droit à la déconnexion au travail, qui vise à garantir que le travailleur ne soit pas contraint de travailler ni sollicité, notamment via des systèmes et dispositifs électroniques, en dehors des horaires et jours de sa journée de travail, sans subir de représailles pour son indisponibilité 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Cette garantie a été examinée en France, en Italie, en Allemagne, en Espagne, en Corée du Sud et au Chili, et une enquête a été menée auprès de 331 employés bancaires et de deux entités représentatives pour explorer leur perception du droit à la déconnexion. Parmi les résultats, il ressort que les technologies sont utilisées de manière intensive dans le télétravail, que les avantages tendent à surpasser les effets négatifs et que la réglementation législative du sujet est perçue comme la méthode la plus appropriée et efficace pour garantir le droit à la déconnexion, selon les employés bancaires et leurs représentants.

MOTS-CLÉS : Télétravail. Droit à la déconnexion. Droit du travail. Vie et travail. Convention collective de travail.

