

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES
CURSO DE DIREITO**

Mariana Batista e Silva

**Direito à Desconexão no Home Office e Negociação Coletiva: perspectiva a
partir do caso dos bancários**

Governador Valadares
2025

Mariana Batista e Silva

Direito à Desconexão no Home Office e Negociação Coletiva: perspectiva a partir do caso dos bancários

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade Federal de Juiz de fora - campus Governador Valadares, como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Jean Filipe Domingos Ramos

Governador Valadares

2025

Mariana Batista e Silva

Direito à Desconexão no Home Office e Negociação Coletiva: perspectiva a partir do caso dos bancários

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade Federal de Juiz de fora - campus Governador Valadares, como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovado em 7 de agosto de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Jean Filipe Domingos Ramos
Universidade Federal de Juiz de Fora

Dener de Oliveira Maia
Membro externo

Profa. Luciana Tasse Ferreira
Universidade Federal de Juiz de Fora

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar a evolução das negociações coletivas da categoria bancária no Brasil, no que se refere ao direito à desconexão, considerando os impactos do teletrabalho (especialmente o *home office*), sua repercussão na jurisprudência trabalhista brasileira. A partir de pesquisa documental, bibliográfica e jurisprudencial, constata-se que o direito à desconexão permanece subutilizado no Brasil, seja pela ausência de regulamentação legal específica, seja pela resistência cultural e organizacional à delimitação do tempo de descanso, uma vez que não se alcançam nessa busca resultados de decisões jurisprudenciais relevantes acerca desse direito. Conclui-se que o direito à desconexão deve ser reconhecido como garantia do trabalhador de forma efetiva, sendo necessário um esforço coletivo para a obtenção dessa tutela de direito no cenário nacional.

Palavras-chave: Direito do trabalho; direito à desconexão; negociação coletiva; teletrabalho; bancários.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 5 |
| 2 A HIPERCONEXÃO E O DIREITO À DESCONEXÃO..... | 7 |
| 3 DIREITO À DESCONEXÃO E HOME OFFICE..... | 9 |
| 4 A EVOLUÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS..... | 12 |
| 5 O CONTEÚDO DE DIREITO À DESCONEXÃO NEGOCIADO PELOS BANCÁRIOS NA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA..... | 13 |
| 6 CONCLUSÃO..... | 16 |
| REFERÊNCIAS..... | 18 |
| APÊNDICE - Evolução das Cláusulas Coletivas Negociadas sobre Teletrabalho nas CCTs celebradas entre FENABAN-CONTRAF de 2020 em diante..... | 21 |

1 INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias digitais, aliado à consolidação do regime de home office, especialmente após a pandemia de COVID-19, transformou profundamente a forma como o trabalho é organizado e vivenciado no Brasil, a evolução das tecnologias da informação e comunicação trouxe inúmeros benefícios, como maior flexibilidade e rapidez na execução das tarefas, o que culminou em uma hiperconexão ao trabalho. O expediente deixou de ter fronteiras físicas e temporais bem definidas, levando muitos profissionais a se manterem permanentemente disponíveis. Entre as muitas consequências dessa nova realidade laboral, destaca-se a crescente dificuldade de delimitar os contornos do tempo de trabalho e do tempo de descanso, exigindo uma nova leitura dos direitos laborais tradicionais. Nesse cenário, ganha relevo o direito à desconexão, nesse contexto, insere-se o direito à desconexão, compreendido como o direito do empregado de não ser incomodado ou compelido a se manter disponível para o empregador fora de seu expediente regular, salvo em situações excepcionais e previamente acordadas (Delgado, 2022).

Este trabalho tem como foco o estudo da evolução da negociação coletiva dos bancários sobre o direito à desconexão, analisando de que maneira esse direito vem sendo construído normativamente no âmbito das convenções coletivas da categoria, como se relaciona com o contexto do *home office* e quais são suas repercussões — ou a ausência delas — na jurisprudência trabalhista nacional, de forma que este recorte sirva de referência para entender o cenário do direito à desconexão no âmbito trabalhista no Brasil.

A escolha do tema se justifica pela sua atualidade e relevância social: trata-se de uma problemática intimamente ligada à realidade cotidiana de milhões de trabalhadores, que vivenciam os efeitos da hiperconectividade e da jornada invisível sem que, muitas vezes, o sistema jurídico lhes ofereça uma proteção efetiva. *Smartphones*, redes sociais, e-mails e aplicativos permitiram que o trabalho invadisse espaços tradicionalmente reservados à vida pessoal, tornando a separação entre tempo de trabalho e tempo de descanso em algo cada vez menos definido. Mesmo estando presente nas relações de trabalho contemporâneas de forma intensa, o direito à desconexão ainda é um conceito que passa despercebido pelas práticas institucionais e pelas decisões judiciais. A escolha dos bancários

como recorte se dá em razão do protagonismo histórico da categoria na celebração de instrumentos coletivos e pelo fato de ser um dos setores com maior grau de digitalização e cobrança por produtividade, características que tornam o direito à desconexão especialmente relevante neste grupo.

A partir dessa perspectiva, este estudo busca responder, ou pelo menos se aprofundar no problema regulatório do direito à desconexão, principalmente em como as cláusulas negociadas em convenções e acordos coletivos reverberam na jurisprudência trabalhista. Com base nisso, o objetivo da pesquisa é compreender como o direito à desconexão vem sendo tratado nas negociações coletivas dos bancários (recorte setorial promovido ao longo da pesquisa), analisar sua repercussão na jurisprudência brasileira e avaliar possibilidades de aprimoramento legislativo e institucional. Para alcançar esses fins, utilizou-se o método da pesquisa bibliográfica e documental, com análise de instrumentos normativos coletivos e estudo de caso sobre a jurisprudência nacional, especialmente no que tange à aplicação prática das cláusulas de desconexão no regime de teletrabalho.

O estudo busca contribuir para o debate jurídico sobre os desafios da era digital no ambiente de trabalho, entendendo que, apesar da inclusão do tema nas convenções coletivas da categoria bancária, o direito à desconexão ainda carece de efetividade e de reconhecimento mais robusto no cenário jurídico nacional, demandando intervenções legislativas, sindicais e culturais que promovam sua consolidação como um direito fundamental do trabalhador na era digital.

O presente trabalho se divide em cinco partes principais. A primeira aborda o fenômeno da hiperconexão e a conseqüente necessidade de afirmação do direito à desconexão no contexto das transformações tecnológicas e sociais, abordando o teletrabalho e as suas repercussões nas relações laborais. Na segunda parte, discute-se a relação entre o direito à desconexão e o regime de *home office*, especialmente após sua ampliação durante a pandemia de COVID-19. A terceira parte analisa a evolução normativa do direito à desconexão na Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários, evidenciando os avanços e limites das cláusulas pactuadas. Em seguida, a quarta parte investiga como o conteúdo dessas normas tem sido interpretado e aplicado pela jurisprudência trabalhista brasileira a partir dos resultados de uma pesquisa jurisprudencial realizada. Por fim, a quinta parte apresenta as conclusões do estudo, com sugestões para o aprimoramento da

proteção jurídica ao direito à desconexão, especialmente por meio do diálogo com base em referências do direito comparado.

2 A HIPERCONEXÃO E O DIREITO À DESCONEXÃO

A hiperconexão é uma característica que se torna cada vez mais presente na sociedade. O contato constante com *smartphones* conectados e redes sociais, principalmente aquelas de mensagens instantâneas como o Whatsapp, fazem com que as pessoas estejam permanentemente conectadas. Trazendo isso para o âmbito do trabalho, percebe-se que esse fenômeno impactou nas formas como as pessoas se relacionam com seus deveres laborais. Um exemplo prático seria aquele grupo de mensagens com finalidade de avisos do trabalho, mas que muitas vezes torna tênue a delimitação da jornada, ou até mesmo os e-mails corporativos, que podem ser acessados a qualquer momento, trazendo uma sensação de que o indivíduo termina seu horário de trabalho, mas o trabalho continua ali presente de alguma forma.

Essa extensão informal da jornada de trabalho é a principal frente que o direito à desconexão busca combater. Esse direito busca garantir que o indivíduo possa exercer de forma plena a separação entre a jornada de trabalho e sua vida pessoal, garantindo o seu acesso ao lazer, à convivência familiar e ao descanso, direitos esses que são garantias fundamentais presentes na lei brasileira.

Assim, entende-se o direito à desconexão como um desdobramento das garantias presentes nos arts. 1º, III; 6º, caput; 7º XIII da Constituição Federal de 1988. O direito à desconexão nada mais é do que o direito do trabalhador ao “não trabalho”, mas não como um direito a não trabalhar em totalidade, como um desempregado, mas sim o direito a ter momentos, em que mesmo possuindo um trabalho, possa se desconectar completamente de suas tarefas laborais para fins de descanso e lazer, conforme garante a lei (Maior, 2023).

Um ponto importante a ser observado é que não há na lei ordinária brasileira, nenhuma forma postulada específica de garantia do direito à desconexão. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), tenha introduzido dispositivos sobre o teletrabalho, ainda não há uma previsão legal expressa sobre o direito à desconexão, o que torna a negociação coletiva um campo essencial para o avanço dessa proteção. Trata-se, ainda, de

direito que se apresenta de forma mais doutrinária, sendo entendido como um desdobramento de outros direitos que estão presentes na lei ou também presente através das negociações coletivas de categorias específicas.

Cassar aborda que o direito à desconexão decorre do princípio de proteção do trabalhador, sendo parte da garantia à limitação à jornada de trabalho (Art. 7º, XIII, CF/88). A autora critica a ausência de legislação específica para o direito à desconexão, argumentando que se trata de uma realidade presente na vida de boa parte dos trabalhadores brasileiros e, portanto, precisa ser regulamentada. Ainda assim, ela reforça que a ausência dessas normas específicas não impede a aplicação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção à saúde e da limitação da jornada como fundamentos para garantir ao trabalhador o direito de se desconectar. (Cassar, 2021)

Ainda sobre a ausência de legislação específica sobre o tema, pode ser observado o cenário global, trazendo o direito comparado, em que países já se comprometem a regulamentar tal garantia antes mesmo do fenômeno observado durante a pandemia, em 2020, a exemplo da França, que em 2016 passou por uma reforma em suas leis trabalhistas, sendo promulgada a Lei 2016-1088, também conhecida como Lei El Khomri, que, dentre outras coisas, passou a garantir que os trabalhadores não pudessem ser contactados fora de seu horário de trabalho, como forma de viabilizar o direito à desconexão (França, 2016).

Hoje existem em tramitação no Senado e Câmara dois projetos de lei que buscam regulamentar o direito à desconexão (Projetos de Lei nº 4044/2020 e nº 4579/2023), alterando a redação da CLT de forma a postular tais direitos no ordenamento trabalhista brasileiro. No entanto, o mais recente desses projetos está em análise desde o ano de 2023, tendo sido atrelados a outros projetos de lei que versam sobre detalhes diversos a respeito do teletrabalho, o que mostra uma dormência do poder legislativo brasileiro em relação ao tema.

Desse modo, percebe-se que o direito à desconexão ainda é pouco observado nas relações trabalhistas brasileiras, devendo ser colocado mais em foco.

Apesar disso, observando o recorte das negociações coletivas existente nas categorias de trabalhadores brasileiros, é possível se deparar com alguns segmentos de trabalhadores que iniciaram a consolidação da proteção do direito à desconexão por meio das Convenções Coletivas de Trabalho, como é o caso dos bancários, que será objeto de análise mais a frente neste trabalho.

Uma reflexão importante a ser feita aqui, é a dinâmica cultural enraizada no país de que a produtividade é uma virtude moral. Essa ideia é construída de forma enfática na sociedade brasileira durante sua evolução, acentuada com a herança deixada pelo Vargasismo, quando o trabalho passou a ser exaltado como instrumento de formação do cidadão e fator central de integração social. Exemplo disso é observar que foi no governo de Vargas que surgiram os principais pilares do direito do trabalho brasileiro, com a criação de leis trabalhistas e consolidação de direitos dos trabalhadores na Consolidação das Leis de Trabalho. Esse movimento trouxe um aparato jurídico que, embora representasse um avanço significativo ao elevar o trabalhador à condição de sujeito de direitos, também instituiu um modelo disciplinar e produtivista, centrado na figura do “bom operário”, obediente e eficiente (Viana, 2013). Essa herança cultural persiste, mesmo em cenários contemporâneos de flexibilização laboral, dificultando o pleno reconhecimento do tempo de descanso e da desconexão como expressões legítimas da dignidade humana.

Um reflexo prático disso na sociedade atual é a viralização de *trends* que romantizam rotinas hiperprodutivas nas redes sociais. A exemplo da *#produtividade* que já soma mais de 230 mil publicações no tiktok (informações extraídas da base de pesquisa do Tiktok, em consulta feita em 09/05/25), em que vídeos curtos com estéticas atraentes mostram rotinas exaustivas como se fossem um marco de sucesso pessoal. Cria-se ali uma narrativa na qual o descanso é retratado como uma fraqueza, enquanto a conexão exagerada com o trabalho é louvada como um sinal de ambição, sendo aclamado nas redes sociais como alta performance.

O direito à desconexão, nesse contexto, surge como uma forma de resistência ética e jurídica à cultura da hiperprodutividade, esta que, sob o verniz *aesthetic* das redes sociais, reproduz antigas lógicas de exploração travestidas de virtude. Assim, o Direito do Trabalho surge com o papel de ressignificar o uso do tempo, trazendo do direito à desconexão como forma de viabilizar o equilíbrio entre trabalho, saúde, descanso e lazer, como previsto nas garantias da lei.

3 DIREITO À DESCONEXÃO E HOME OFFICE

O *home office* é um tipo de teletrabalho caracterizado pela prestação de serviço, fora das dependências físicas da empresa, sendo o local costumeiro da prestação a residência do trabalhador, com uso intenso de tecnologias da

informação e comunicação, normalmente com uso de computadores/*smartphones* com acesso à internet. Esse tipo de trabalho está englobado no art. 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) com redação dada pela reforma trabalhista em 2017, sendo uma modalidade do teletrabalho.

Esse formato de teletrabalho passa a ganhar força principalmente em 2020, com a declaração da pandemia da Covid-19 pela Organização Mundial de Saúde (OMS), que levou as empresas a encontrarem meios alternativos de continuarem funcionando em vista das diretrizes do momento que pediam por afastamento e isolamento. Segundo o Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (IBRE), durante a pandemia mais de 50% das empresas brasileiras adotaram de alguma forma o *home office* como modelo de trabalho (Pacini; Tobler; Bittencourt, 2023), isso mostra que quando a lei foi colocada em vigor na reforma trabalhista de 2017, ainda não se previa um uso tão amplo e expansão tão rápida desse segmento, o que fez com que fosse necessário definir melhor os termos para que esse *home office* acontecesse, assim, a Medida Provisória nº 927/2020 regulamentou provisoriamente o teletrabalho, de forma que fosse possível flexibilizar sua implementação em vista da situação de calamidade que estava em vigor.

Nota-se então que a pandemia serviu como um acelerador para que o modelo de teletrabalho pudesse ser amplamente conhecido e aplicado nas empresas, consolidando o *home office* como uma forma estrutural de trabalho em muitas categorias, uma vez que, mesmo com o fim da pandemia, este permaneceu sendo aplicado e ganhou até mesmo uma nova roupagem, o modelo híbrido, que consiste em mesclar uma parte da jornada de forma presencial no local de trabalho e uma parte a distância.

A grande questão dessa forma acelerada de implantação do *home office* que ocorreu durante a pandemia, é que esse formato cresceu de forma exponencial e desamparada de leis e até mesmo referências que pudessem proteger os trabalhadores e instruir as empresas quanto a forma correta de fazer essa transição. A forma emergencial em que se deu levou a muitos desdobramentos de questões que fazem necessário um melhor amparo da lei trabalhista para funcionarem de forma a proteger os direitos dos trabalhadores, sendo um desses desdobramentos a hiperconectividade do trabalhador, ou seja, a sensação que não há uma limitação formal entre o momento de estar conectado com suas obrigações do trabalho e o momento de se desconectar para usufruir do descanso e momentos de lazer,

levantando a necessidade do Direito do Trabalho se aprofundar mais no direito à desconexão, a fim de proteger o trabalhador desse fenômeno que ainda é relativamente novo e pouco discutido no meio trabalhista.

No ambiente de *home office*, o direito à desconexão se torna extremamente necessário, uma vez que os limites entre a jornada de trabalho e os descansos se tornam muito obtusos, uma vez que o acesso constante às ferramentas digitais de trabalho dificultam essa delimitação. A virtualização do trabalho gera o risco da permanente conexão do trabalhador aos comandos empresariais, o que pode afetar de forma significativa sua saúde, vida pessoal e dignidade (Delgado, 2022). Isso se intensifica, pois a ausência de barreiras físicas entre o espaço doméstico e o ambiente de trabalho contribui para a normalização da hiper disponibilidade, reforçando práticas herdadas de um passado em que o valor do trabalhador era medido quase exclusivamente por sua produtividade e que ainda hoje dificultam o reconhecimento da necessidade de descanso e lazer como parte da dignidade humana.

O teletrabalho na forma do *home office* trouxeram um cenário totalmente novo para o Direito do Trabalho, em que é necessário entender essa realidade e construir um ambiente de direitos e proteção ao trabalhador, uma vez que ainda é algo novo e ainda não é totalmente regulamentado, apresentando diversas lacunas na lei, sendo a ausência de legislação específica acerca do direito à desconexão uma delas. Carvalho e Silva (2025) abordam diversos pontos sobre as implicações do direito à desconexão no contexto do teletrabalho, ressaltando as complicações que a ausência dessa regulamentação trazem ao empregado, levando-o a entregar horas a mais, gerando estresse, síndromes de *burnout*, entre outras condições mentais que são consequências diretas da exaustão e da sensação gerada pelo *home office* de estar sempre conectado. Entretanto, apesar de toda a relevância levantada anteriormente que se deve dar ao tópico do Direito à desconexão, a lei brasileira ainda não possui previsão expressa desse direito, sendo ele sustentado por princípios constitucionais, garantias fundamentais e normas infraconstitucionais.

Reitera-se, portanto, que esse direito vem ganhando espaço em algumas Convenções Coletivas de Trabalho, em categorias que passaram a se valer do *home office* como modelo de trabalho de forma mais ampla, o que será visto neste trabalho dentro do recorte da categoria dos bancários. Essas convenções garantem direitos que, apesar de não serem postulados na lei ordinária, foram levantados

pelos trabalhadores da categoria como algo necessário para viabilizar o exercício de suas funções, ou seja, é algo que se relaciona de forma próxima à realidade daquela profissão.

4 A EVOLUÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS

A categoria dos trabalhadores bancários foi escolhida como referência para esse estudo uma vez que, como será visto a frente, tratou de, desde o princípio da migração para o *home office* no momento pandêmico, estabelecer em sua convenção coletiva direitos inerentes a esse movimento. Apesar de a previsão legal do teletrabalho ser de 2017, a CCT dos bancários a ser aqui analisada, só passa a tratar do direito à desconexão quando ocorre o movimento de migração para o *home office* nos momentos iniciais da pandemia em 2020, o que demonstra uma ampliação do uso do recurso do teletrabalho, que gerou demandas por parte dos trabalhadores naquele período.

Fazendo um recorte, utilizar-se-á de exemplo neste trabalho a CCT celebrada entre a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN - e Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF, a fim de analisá-la como amostragem do cenário do direito à desconexão nessa categoria. O texto das cláusulas relativas ao teletrabalho constam no apêndice do presente trabalho.

A CCT atual, com vigência de 01/09/2024 a 31/08/2026, (Convenção Coletiva de Trabalho FENABAN-CONTRAF, 2024-2026) apresenta avanços no que tange ao teletrabalho e suas decorrências, em que possui um capítulo inteiro dedicado a esse tema. No entanto, é importante perceber que tal área só passou a ser tratada na CCT recentemente, entrando em vigor já durante a pandemia, por meio de uma cláusula aditiva à CCT de 2020 a 2022, justamente para viabilizar que o trabalho ocorresse de forma remota durante a pandemia, ou seja, essa parte da negociação coletiva entra em vigor de forma emergencial para atender a uma necessidade do momento.

Quando se analisa cronologicamente os resultados das negociações coletivas, observa-se que até a CCT de 2020, publicada em setembro de 2020, ou seja, período em que já se vivia a realidade da pandemia do covid e o movimento de migração para o formato *home office*, não há nenhuma disposição a respeito do

teletrabalho e os direitos a ele inerentes. Entretanto, é importante observar que junto da CCT 2020-2022 foi negociado também um aditivo com foco específico no teletrabalho, formalizando as condições de teletrabalho e férias em caráter emergencial, em virtude da pandemia, que haviam sido deliberadas em 12 de março de 2020, ou seja, um dia após a declaração do início da pandemia, conforme cita o documento aditivo (Convenção Coletiva de Trabalho aditiva. FENABAN-CONTRAF, 2020). Esse documento aditivo não lista quais foram os termos definidos, apenas os formaliza e define que a vigência deles é válida enquanto durasse o período pandêmico.

Desse modo, quando é publicada a CCT 2022-2024 (Convenção Coletiva de Trabalho FENABAN-CONTRAF, 2022.), essa já surge contendo um capítulo dedicado ao teletrabalho em seu corpo textual, demonstrando que mesmo após o fim da pandemia, aquele tipo de trabalho havia se tornado parte da realidade dos servidores bancários e merecia ser incluído em sua CCT, garantindo certos direitos ao seu exercício. Assim, nesse documento é detalhado a partir da cláusula 68 o que é considerado home office e algumas diretrizes para realização do trabalho nesse formato enquanto bancários, trazendo principalmente as garantias que o trabalhador nesse formato de jornada possui. Com isso, a CCT 2022-2024 deixa claro de forma expressa em sua cláusula 70, nos parágrafos 3º e 4º, a garantia do direito à desconexão ao trabalhador bancário, formalizando o direito do trabalhador remoto aos momentos de descanso e intervalos, assim como desobrigando o trabalhador de atender a qualquer chamado ou demanda quando nesses períodos de descanso, redação essa que é mantida na CCT vigente no período atual.

Observando essa mudança na convenção dos bancários, fica nítido que com a ascensão do home office no momento pandêmico, surgiram dificuldades inerentes a essa forma de trabalho, sendo a hiper conexão uma das principais, o que levou a necessidade de a categoria reavaliar a CCT, incluindo nela o direito à desconexão como uma garantia expressa.

5 O CONTEÚDO DE DIREITO À DESCONEXÃO NEGOCIADO PELOS BANCÁRIOS NA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

A partir do que foi discutido anteriormente, esse trabalho traz como base de sua fundamentação um estudo de caso a respeito da aplicação do direito à

desconexão nas relações trabalhistas dos bancários, que será feito por meio de pesquisa jurisprudencial, pesquisando casos trabalhistas que versem sobre esse direito à desconexão dentro de contextos de relações trabalhistas de bancários em situação de home office, com a finalidade de analisar a forma que esse tema vem sendo abordado de forma prática no âmbito jurídico brasileiro.

A análise do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no contexto do trabalho remoto, evidencia a fragilidade da aplicação prática desse direito, sobretudo entre categorias historicamente submetidas a intensas jornadas, como é o caso dos bancários. A pesquisa realizada para aprofundar o tema aqui discutido foi feita baseando-se na ideia de realizar uma análise da jurisprudência recente envolvendo bancários em regime de teletrabalho. O objetivo é verificar como reverbera o conteúdo negociado de direito à desconexão negociado pelos bancários no âmbito da Justiça do Trabalho, com foco em situações de trabalho *home office*.

No entanto, o resultado dessa pesquisa foi bastante alarmante, uma vez que não foram encontrados resultados de casos em que houve discussão específica sobre o direito à desconexão de bancários em *home office*. Apesar da crescente adoção do teletrabalho, conforme discutido neste trabalho anteriormente, especialmente impulsionada pela pandemia da COVID-19, a ausência de decisões judiciais sobre o tema indica que esse direito ainda não tem sido amplamente reivindicado ou reconhecido na prática.

A pesquisa realizada contou com dois mecanismos de busca diferentes: o sistema de pesquisa jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT3), na tentativa de se fazer um recorte dos bancários no estado de Minas Gerais, e uma vez que nesse sistema não houveram resultados aproveitáveis, foi feita também a pesquisa no sistema de busca nacional de jurisprudência trabalhista, Falcão.

Na primeira etapa da pesquisa, realizada no sistema de busca do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais em 8 de junho de 2025, foram buscados os termos de pesquisa livre “bancários” e com as expressões “direito à desconexão” e “cláusula 70”, sendo esta a cláusula da CCT dos bancários de MG que cita o direito à desconexão. Nessa primeira busca não foi encontrado nenhum resultado. Em seguida, retirou-se a expressão “cláusula 70”, mantendo apenas a expressão “direito à desconexão”, o que gerou 54 resultados, estes no entanto, tratavam-se em

sua grande maioria de processos fora da área dos bancários, com empresas de ramos diversos nos reclamados, como Pepsico S/A (alimentos) e Austeen Beer (bebidas), por exemplo. Em seguida, a pesquisa foi refeita, desta vez com os termos “bancários”, “teletrabalho” e a expressão “direito à desconexão”, apresentando dois resultados - um caso efetivamente bancário mas que versa sobre horas extras e controle de jornada, trazendo o tema do direito à desconexão de forma apenas acessória e não como foco da reclamação, e o segundo que também fugia do tema dos bancários, sendo o reclamado uma transportadora de mercadorias.

Num segundo momento, a pesquisa passa a ser feita através do sistema de busca jurisprudencial Falcão, na tentativa de, em uma plataforma que possui buscas mais amplas, alcançar resultados mais específicos sobre o tema, sendo esta segunda pesquisa realizada em 13 de julho de 2025. A pesquisa no sistema Falcão foi realizada com a busca da expressão "O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício", que é o texto da cláusula 70 da CCT dos bancários que versa sobre o direito à desconexão. Essa pesquisa gerou nove resultados, dos quais todos tratavam a respeito de horas extras e jornada de trabalho, sendo que dos nove, cinco eram embargos de declaração. Um ponto a ressaltar é que nesses nove resultados encontrados, a maior parte só citava o trecho sobre o direito à desconexão porque a cláusula 70 estava transcrita de forma integral no corpo do processo, não havendo nenhum aprofundamento sobre o tema da desconexão em si na argumentação, mas apenas uma narrativa mais ampla versando sobre as horas extras e o controle de jornada.

A partir dos resultados obtidos nas pesquisas, é possível fazer uma análise a respeito da situação da ausência de discussão sobre direito à desconexão no cenário trabalhista brasileiro. Essa lacuna jurisprudencial levanta uma hipótese relevante: o direito à desconexão, embora reconhecido no plano teórico e normativo pela CCT dos bancários já a alguns anos — inclusive com respaldo em princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde e os limites à jornada de trabalho — permanece incipiente na vivência jurídica cotidiana dos trabalhadores bancários, o que leva a uma reflexão do porque desse direito, apesar de consolidado pela negociação coletiva da categoria, permanecer adormecido quando se trata da aplicação em casos concretos.

Essa dormência do direito alerta para uma naturalização da hiperconectividade no ambiente bancário e a ausência de regulamentação clara e objetiva sobre os mecanismos para garantir a desconexão no regime de home office, uma vez que o texto da CCT não dispõe de uma descrição clara sobre quais são os limites dessa desconexão, citando apenas como uma desobrigação de atender ao empregador durante intervalos e férias, mas não aborda, por exemplo, sobre chamados de clientes, retorno a emails fora de horário, etc. Considerando que os teletrabalhadores são excluídos do controle de jornada, conforme versa o art. 62, inciso III da CLT, os pormenores dessa jornada deveriam ser ainda mais detalhados, deixando claro o que é permitido e o que é vedado.

Além disso, o próprio perfil da categoria bancária — fortemente cobrada por metas, resultados e disponibilidade constante — pode contribuir para o silenciamento das demandas relacionadas à desconexão, mesmo quando há claro impacto sobre a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, uma vez que o ambiente bancário, em uma constante busca pela ascensão de cargos dentro desse ecossistema, acaba por exigir cada vez mais tempo e disponibilidade desse trabalhador, que muitas vezes não se pronuncia em relação a isso, uma vez que está buscando demonstrar essa hiperprodutividade a seus superiores para que possa subir nessa cadeia bancária.

A ausência de jurisprudência não representa a inexistência do problema, mas sim sua invisibilização no campo jurídico. Essa constatação reforça a necessidade de promover o debate sobre a desconexão como um direito fundamental no contexto da nova organização do trabalho, sobretudo no setor bancário, onde a lógica da disponibilidade permanente se agrava com a virtualização das relações laborais. A efetividade desse direito dependerá não apenas de novas normativas, mas também de um esforço coletivo — jurídico, sindical e institucional — para sua legitimação e proteção.

6 CONCLUSÃO

Do ponto de vista jurídico, a ausência de regulamentação específica e efetiva do direito à desconexão no ordenamento brasileiro revela um vazio normativo que se torna especialmente preocupante diante da intensificação do teletrabalho, como observado de forma significativa entre os bancários, essa omissão do sistema

judiciário brasileiro pode ser vista até mesmo de forma suspeita, uma vez que com a ampliação da adesão aos sistemas home office de trabalho, torna-se difícil acreditar que normatizar esse modo de trabalho não seja uma prioridade dos juristas. Embora a Constituição Federal de 1988 garanta a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), e a CLT contenha dispositivos relacionados à jornada de trabalho e aos intervalos de descanso (arts. 58 e 66), esses instrumentos jurídicos mostram-se insuficientes frente à nova realidade laboral marcada pela hiperconectividade, trazendo uma necessidade visível de uma normatização desse modelo de trabalho em plena ascensão e que tem demonstrado sua perenidade.

A análise jurisprudencial realizada evidenciou uma lacuna prática: ainda não há decisões judiciais de relevo que enfrentem de maneira direta e estruturada o direito à desconexão dos bancários em regime de *home office*. Isso demonstra tanto a dificuldade dos trabalhadores em acionar o Judiciário para tutelar esse direito e até mesmo sua limitação sobre o conhecimento desse direito, quanto a falta de compreensão consolidada por parte dos tribunais sobre o alcance e a aplicabilidade do tema. A escassez de precedentes pode ser atribuída, em parte, à naturalização da disponibilidade permanente no ambiente digital, à fragilidade da cultura de denúncia diante da sobrecarga de trabalho e à incipiente internalização do conceito de saúde mental como um direito fundamental no trabalho.

O setor bancário representa, assim, apenas um recorte ilustrativo dentro de um fenômeno mais amplo que atravessa diversas categorias profissionais. Trabalhadores dos mais diversos setores, que passam por esse fenômeno da digitalização do trabalho e a migração para os modelos *home office* e híbridos de trabalho, também enfrentam desafios semelhantes, o que evidencia que o problema não é setorial, mas estrutural. A modernização das relações laborais, embora traga ganhos de flexibilidade e produtividade, também exige uma renovação das garantias protetivas para que não se perpetuem novas formas de exploração laboral sob a fachada da inovação tecnológica.

Dessa forma, é necessário que o estudo acerca do direito à desconexão se torne cada vez mais aprofundado, buscando entender o porque desse direito, apesar de estar ganhando certo espaço dentro do ordenamento, a exemplo das CCTs que já o acolhem, como é o caso da CCT dos bancários, ainda não encontra sua aplicação efetiva na jurisprudência, como foi visto na pesquisa aqui apresentada. É certo entender que a pesquisa realizada acerca do recorte dos

bancários se apresenta apenas como parte de um cenário maior, mas ela nos serve de referência sobre a forma como as relações de trabalho atuais se relacionam com o direito à desconexão no cenário pós pandêmico. É importante entender que esses aspectos observados na pesquisa trazem para desdobramentos relevantes. Caso a omissão legislativa e interpretativa persista, há risco de aprofundamento de doenças psíquicas relacionadas ao trabalho, como *burnout* e transtornos de ansiedade, como foi visto nos artigos de juristas aqui citados, comprometendo a saúde pública e os sistemas de seguridade social. Além disso, a insegurança jurídica pode resultar em uma multiplicação desordenada de demandas judiciais, com entendimentos dissonantes entre tribunais, agravando a morosidade e a imprevisibilidade da Justiça do Trabalho.

Futuras pesquisas jurídicas devem voltar-se à análise da aplicação prática das cláusulas que preveem o direito à desconexão, especialmente no âmbito da negociação coletiva. É essencial investigar como tais cláusulas têm sido formuladas, se estão sendo efetivamente observadas pelas empresas e se há mecanismos de fiscalização e sanção em caso de descumprimento. Além disso, estudos empíricos que avaliem os impactos dessas medidas na saúde dos trabalhadores, na produtividade e na cultura organizacional podem oferecer embasamentos valiosos para o aprimoramento legislativo e para a construção de uma jurisprudência sólida e comprometida com os direitos fundamentais no trabalho.

Em resumo, o direito à desconexão se apresenta como um novo paradigma jurídico-laboral, evidenciando a modernização das formas de trabalho e mostrando a necessidade de uma interpretação repaginada dos princípios clássicos do Direito do Trabalho, de modo que sua efetivação é condição essencial para que possa haver equilíbrio entre trabalho e vida pessoal na era digital. O maior desafio encontrado nesse contexto seria transformar a invisibilidade observada atualmente acerca desse direito em um compromisso institucional e normativo entre o judiciário e os empregadores, permitindo que as formas de trabalho acompanhem a evolução e as transformações laborais sem abdicar a centralidade da pessoa humana nessa relação.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Jânio Potengi Siqueira de; SILVA, Jefferson Franco. O teletrabalho e o direito à desconexão: desafios jurídicos e implicações para a saúde do trabalhador no Brasil. 58. ed. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho: Teoria e Prática*. 15. ed. São Paulo: Método, 2021.

CONTARATO, Fabiano. Projeto de Lei nº 4044/2020. Disciplina o teletrabalho quanto às regras da jornada de trabalho, períodos de descanso e férias. Brasília: Senado Federal, 4 ago. 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C2%B0%204044%2C%20de%202020&text=65%2DA%2C%2072%2DA,per%C3%ADodos%20de%20descanso%20e%20f%C3%A9rias.nad%20o%20Federal>. Acesso em: 15 jul 2025.

FENABAN; CONTRAF. *Convenção Coletiva de Trabalho Aditiva 2020-2022*. São Paulo: 2020.

FENABAN; CONTRAF. *Convenção Coletiva de Trabalho 2020-2022*. São Paulo: 2020.

FENABAN; CONTRAF. *Convenção Coletiva de Trabalho 2022-2024*. São Paulo: 2022.

FENABAN; CONTRAF. *Convenção Coletiva de Trabalho 2024-2026*. São Paulo: 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo, 2022.

FRANÇA. Loi nº 2016-1088, de 8 de outubro de 2016. Relativa ao trabalho, à modernização do diálogo social e à proteção do percurso profissional (Loi El Khomri; Loi Travail). *Journal officiel "Lois et Décrets"*: 0184, 09 out. 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/jo/2016/8/9>. Acesso em 28 jul. 2027.

MAIOR, Jorge Souto. *Do direito à desconexão do trabalho*. São Paulo, 2023.

PACINI, Stefano; TOBLER, Rodolpho; BITTENCOURT, Viviane Seda. *Tendências do home office no Brasil*. FGV IBRE, 2023.

TERUEL, Fábio. Projeto de Lei nº 4579/2023. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e dá outras providências.. Brasília: Câmara dos Deputados, 20 set. 2023. Disponível em: [Portal da Câmara dos Dephttps://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2389144#:~:text=PL%204579%2F2023%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Alterar%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis.teletrabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs.utados](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2389144#:~:text=PL%204579%2F2023%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Alterar%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis.teletrabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs.utados). Acesso em: 15 jul. 2025.

VIANA, Márcio Túlio. *70 anos da CLT: uma construção democrática?*. São Paulo: LTr, 2013.

APÊNDICE - Evolução das Cláusulas Coletivas Negociadas sobre Teletrabalho nas CCTs celebradas entre FENABAN-CONTRAF de 2020 em diante

| CCT | Cláusula |
|-------------------------|--|
| 2020-2022 Aditiva | <p>CLÁUSULA 1ª - DA NEGOCIAÇÃO REALIZADA EM 12.03.2020</p> <p>Em virtude da situação de força maior decorrente da pandemia, as partes deliberaram, em mesa de negociação, pelo teletrabalho e férias, incluindo a sua antecipação, no formato praticado pelos bancos no período, afastando-se a necessidade de observância das formalidades legais. A adoção de medidas emergenciais como estas, desde o início da declaração de pandemia, em 11.03.2020, foi imprescindível para proteger a saúde e a vida dos bancários.</p> <p>Parágrafo primeiro - As condições do teletrabalho emergencial praticadas a partir de 12.03.2020, em face da prevenção e controle da transmissibilidade da COVID-19, permanecerão válidas e vigentes, enquanto perdurar a situação de Emergência da Saúde Pública de Importância Nacional, declarada por meio da Portaria nº 188/GM/MS, de 3 de fevereiro de 2020, ainda que o empregado alterne entre o teletrabalho e o trabalho presencial.</p> <p>Parágrafo segundo - Consequentemente, mantêm-se para estes empregados as condições de teletrabalho emergencial atualmente praticadas.</p> |
| 2022-2024; 2024-2026 | <p>CLÁUSULA 68 - TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO</p> <p>Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do banco, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).</p> <p>Parágrafo primeiro - O comparecimento às dependências do banco não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.</p> <p>Parágrafo segundo - O banco deverá promover orientação do gestor do empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, por meio físico, digital, presencial ou a distância.</p> <p>Parágrafo terceiro - Aos empregados em teletrabalho fica acordado que se aplicam as disposições da convenção e/ou acordo coletivo de trabalho vigentes, relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, definido pelo banco, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho ou trabalho remoto em local diverso daquele.</p> <p>Parágrafo quarto - O banco concederá o vale-transporte ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico em caso de teletrabalho ou trabalho remoto, proporcionalmente às necessidades efetivas de deslocamento para trabalho presencial e desde que o gasto que o empregado tenha com o vale-transporte ultrapasse o percentual de 4% do seu salário base. Caso haja alteração legislativa específica nesse sentido, o desconto será feito de forma proporcional à utilização por parte do empregado.</p> <p>Parágrafo quinto - O contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que realizar teletrabalho ou trabalho remoto fora do território nacional será regido pela legislação brasileira, não se aplicando as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em acordo individual ou coletivo de trabalho.</p> <p>Parágrafo sexto - O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento.</p> <p>Parágrafo sétimo - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.</p> <p>CLÁUSULA 69 - ALTERAÇÃO ENTRE REGIMES DE TRABALHO</p> <p>O estabelecimento do regime de teletrabalho ou trabalho remoto, bem como seu retorno ao regime presencial (e vice-versa), poderá ser determinado pelo banco ficando garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, precedido apenas de comunicação, por qualquer meio, ao empregado.</p> <p>Parágrafo primeiro - Na hipótese de o empregado de uma área sujeita ao teletrabalho ou trabalho remoto não tiver possibilidade de atuar em tal regime, o banco analisará o caso e, atendidas as necessidades do empregado e do banco, poderá alocar o funcionário em regime presencial.</p> <p>Parágrafo segundo - Quando o empregado estiver em teletrabalho ou trabalho remoto integralmente fora das dependências do empregador, e realizá-lo em outro estado ou país, o prazo previsto no caput desta cláusula será de trinta dias, caso haja necessidade de mudança de domicílio.</p> |

CLÁUSULA 70 - JORNADA NO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

O banco deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos seus empregados, e poderá adotar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. Nesta hipótese, considerar-se-á cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso.

Parágrafo primeiro - O disposto no caput se aplica ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.

Parágrafo segundo - Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo banco que estiverem em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT.

Parágrafo terceiro - O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto tem 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.

Parágrafo quarto - O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto 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, etc.) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso ou férias.

Parágrafo quinto - Deverá ser observado o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas para a convocação para participação em reuniões e outros eventos que exijam comparecimento às dependências do banco ou a outro local por ele indicado.

Parágrafo sexto - O banco não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial (e vice-versa) ou para comparecimento do empregado às dependências do banco, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo de trabalho.

Parágrafo sétimo - As disposições contidas no caput e no parágrafo primeiro desta cláusula começam a vigorar a partir de 1º.07.2023, para os bancos que ainda não adotam controle de jornada.

CLÁUSULA 71 - DA AJUDA DE CUSTO

O banco pagará ao empregado que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, ajuda de custo no valor anual de R\$ 1.036,80 (um mil e trinta e seis reais e oitenta centavos), que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do banco.

Parágrafo primeiro - Conforme definido no artigo 457, § 2º da CLT, a ajuda de custo prevista no caput desta cláusula não integra a remuneração do empregado, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo segundo - O empregado que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, terá direito à ajuda de custo prevista no caput desta cláusula, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço em regime integral de teletrabalho ou de trabalho remoto, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo terceiro - O empregado que for elegível ao recebimento da ajuda de custo nos termos do caput desta cláusula, mas que estiver com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, com exceção apenas do período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo.

Parágrafo quarto - O valor previsto no caput desta cláusula será, excepcionalmente, corrigido em 1º.09.2023 (1º.09.2025), pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

Parágrafo quinto - As disposições contidas no caput e no parágrafo primeiro desta cláusula começam a vigorar a partir de 31.03.2023, para os bancos que ainda não adotam controle de jornada.

CLÁUSULA 72 - EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO

Os equipamentos que, a critério do banco, vierem a ser disponibilizados ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto serão fornecidos em comodato, ficando o empregado responsável pela sua guarda, conservação e devolução.

Parágrafo único - As manutenções nos equipamentos de propriedade do banco, quando necessárias, serão custeadas e previamente autorizadas por este, bem como deverão ocorrer durante a jornada

normal de trabalho.

CLÁUSULA 73 - PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES

O banco promoverá orientação a todos os empregados no regime de teletrabalho ou trabalho remoto sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos a distância, com as seguintes orientações:

Ambiente de Trabalho

1. Procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.
2. Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário.

Equilíbrio vida pessoal/profissional

3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
4. Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
5. Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.
6. Mantenha-se hidratado.
7. Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.).

Saúde emocional

8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
9. Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.
10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas. Apenas entre em contato com o seu gestor e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.

Ergonomia

11. Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc.
12. Não trabalhe em sofás ou camas.
13. Mantenha seu posto de trabalho organizado.
14. Utilize equipamentos e acessórios adequados.
15. Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.).
16. Alongue-se pelo menos 2 vezes ao dia.
17. Mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual.
18. Orientações sobre ergonomia:



Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018.

- a) Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
- b) Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
- c) Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
- d) Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
- e) Manter o cotovelo junto ao corpo;

- f) Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira;
- g) Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;
- h) Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;
- i) Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;
- j) Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
- k) Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas;
- e
- l) Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

Parágrafo primeiro - O empregado deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o banco, por meio do canal que for disponibilizado.

Parágrafo segundo - O empregado será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.

Parágrafo terceiro - O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que o banco adote as medidas exigidas pela legislação.

CLÁUSULA 74 - IGUALDADE DE TRATAMENTO

Será assegurado ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, a igualdade de tratamento em relação àqueles em trabalho presencial, nos seguintes termos:

- a) será assegurada a concessão dos benefícios compatíveis previstos em convenção e/ou acordo coletivo de trabalho; e
- b) terá direito de participar dos processos eletivos dos órgãos de representação da categoria profissional, podendo votar e ser votado.

CLÁUSULA 75 - CANAL DE ACESSO

O empregado deverá seguir as orientações do banco e, sempre que necessário, entrar em contato com o banco, por meio do canal indicado.

CLÁUSULA 76 - EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O banco avaliará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado pela empregada que for vítima de violência doméstica.

CLÁUSULA 77 - CONFIDENCIALIDADE

O empregado é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas ao banco, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, por qualquer meio, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento do banco, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

CLÁUSULA 78 - PESSOALIDADE

O teletrabalho ou trabalho remoto deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

CLÁUSULA 79 - ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento da aplicação do tema será realizado por Grupo de Trabalho Bipartite sobre Teletrabalho e Trabalho Remoto, constituído especificamente para este fim.