



Departamento da Escola de Sociologia e Políticas Públicas

## O Direito à Desconexão do Trabalhador

Jhenifer Kelly Silva Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanchez Jorge, Professora Auxiliar Convidada  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Julho de 2019

“Nesta sociedade cada vez mais abundante em bens e serviços o que mais escasseia é o que mais precisamos: de tempo para viver”.

(André Lourenço e Silva, deputado eleito pelo PAN, em debate na 3ª Sessão Legislativa de 20 de outubro de 2017, sobre os Projetos de Lei relativos ao direito à desconexão do trabalhador)

À minha mãe Vera Lúcia, meu exemplo  
de vida e a quem tenho imenso amor.

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus, fonte de luz, força e sabedoria.

À Professora Paula Martins, minha Orientadora, que mesmo à distância me guiou, me engrandeceu com seus ensinamentos e acreditou no nosso trabalho. Obrigada pela paciência, compreensão e confiança.

Ao Professor Alan Stoleroff, que desde o início do Mestrado foi atencioso e brilhante em suas aulas, nas orientações e informações sobre o caminho que deveríamos trilhar.

À minha mãe Vera Lúcia, que sempre acreditou em mim e me incentivou a buscar este sonho. Por me ensinar sobre perseverança e resiliência, o que foi de grande valia para concretização deste desafio.

Ao Antonio, por todas as vezes que me deu amor e suporte para enfrentar as dificuldades, e esteve do meu lado compartilhando alegrias e conquistas.

Ao meu irmão Jhonata, que se fez firme na minha ausência, cuidando de tudo em casa e da nossa família.

À minha irmã Jaqueline, minha melhor amiga, com quem tenho as conversas mais profundas sobre a vida, e que me incentiva a ser uma pessoa melhor sempre.

A todos meus colegas de turma, que compartilharam todas as dificuldades e momentos felizes ao longo destes dois anos.

A todos os professores que nos ensinaram e contribuíram para chegada do fim desta etapa.

Aos familiares e amigos, pelas orações e torcida.

## **RESUMO**

Ao longo do tempo, as tecnologias de informação e comunicação evoluíram e adentraram na forma de viver da sociedade, assim como na organização e duração do trabalho. Os computadores e telefones inteligentes que permitem ultrapassar as barreiras do tempo e lugar, conectam as pessoas em qualquer hora e em qualquer lugar do mundo. Diante dessa hiperconectividade e disponibilidade, voluntária ou não, a presente dissertação visa explorar o conceito surgido no ordenamento jurídico francês, do direito à desconexão do trabalhador, apresentando sua definição e seus fundamentos, além de identificar a situação atual que se desenvolve o assunto.

Como objetivos específicos, buscou analisar comparativamente o direito à desconexão no setor bancário, no Brasil e em Portugal, percebendo se os resultados dialogam com as referências postuladas no enquadramento teórico e se há divergência ou convergência em relação aos trabalhadores brasileiros e portugueses no que diz respeito a essa problemática.

**Palavras-chave:** Tecnologia, Comunicação, Descanso, Desconexão, Bancários.

## **ABSTRACT**

Over time, information and communication technologies have evolved and penetrated society's way of living, as well as the organization and duration of work. Computers and smart phones allow you to overcome the barriers of time and place, connecting people anytime, anywhere in the world. Faced with this hyperconnectivity and willingness, whether voluntary or not, this dissertation aims to explore the concept of the French legal system, the right to disconnect of employee, presenting its definition and its foundations, and identify the current situation that develops the subject.

As specific programmers, comparatively sought the right of disconnection in the banking sector, in Brazil and Portugal, perceiving the results based on references postulated in the theoretical framework and whether divergence or convergence in relation to the Brazilian and Portuguese workers with regard to this one type of problem.

**Key words:** Technology, Communication, Rest, Disconnection, Banking.

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>PARTE I – CONTRIBUTOS TEÓRICOS PARA A CONSTRUÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR</b> .....	3
<b>CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO DO DIREITO</b> .....	3
I.1 Definição.....	3
I.2 Primeiras movimentações para consolidação do direito à desconexão no cenário internacional.....	6
I. 2.1 Em Portugal.....	9
I. 2.2. No Brasil.....	11
I.3 Histórico da limitação do tempo de trabalho. A questão social e as primeiras normas.....	13
I.4 Enquadramento jurídico atual.....	16
I.5 Análise comparada Brasil x Portugal.....	19
I.6 A importância do instrumento de negociação coletiva.....	21
<b>CAPÍTULO II – IMPACTOS DO USO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO TRABALHO</b> .....	24
II.1 Mudanças na duração e organização do trabalho.....	24
II. 1.1 Subordinação jurídica.....	24
II. 1.2 Diluição entre a fronteira do tempo de trabalho e o tempo de lazer.....	25
II. 1.3 Servidão Voluntária?.....	26
II.2 Vantagens e desvantagens – Em busca de equilíbrio.....	28
<b>PARTE II – O DIREITO À DESCONEXÃO NO SETOR BANCÁRIO</b> .....	32
<b>CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA</b> .....	32
III.1 Metodologia.....	32
III.2 Resultados e Discussão.....	33
III.3 Limitações do estudo e sugestões para futuras investigações.....	38
<b>CONCLUSÃO</b> .....	39
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	42
<b>FONTES</b> .....	49
<b>ANEXOS</b>	
Anexo A – Guião da Entrevista	
Anexo B – Grelha de Leitura	

## **ÍNDICE DE QUADROS**

Quadro 1.1. Análise comparada grau de conexão x enquadramento jurídico e consequência no Brasil e Portugal.....	19
---	----

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

AE – Acordo de Empresa

BE – Bloco de Esquerda

CC – Código Civil

CDS-PP – Centro Democrático Social – Partido Popular

CF – Constituição Federal Brasileira

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

FEBASE – Federação do Sector Financeiro

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PAN – Partido das Pessoas, dos Animais e da Natureza

PCP – Partido Comunista Português

PS – Partido Socialista

SNQTB – Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UGICT-CGT - União Geral de Engenheiros, Gestores e Técnicos



## INTRODUÇÃO

Com a revolução digital em curso, os avanços tecnológicos e o uso das tecnologias de informação e comunicação (TIC)<sup>1</sup> influenciam diretamente no modelo de organização do trabalho, e passam a criar uma maior flexibilidade quanto ao local e horário de prestação de trabalho dada a facilidade de comunicação constante entre as pessoas, em qualquer lugar do mundo e em qualquer tempo.

Na maioria das vezes, essa mobilidade é encarada como benéfica ao trabalhador. Todavia, tal como surgem novas oportunidades e formas de trabalho, surgem também novos desafios, destacando-se a diluição da definição da fronteira entre os períodos de trabalho e a vida privada do trabalhador em seu período de descanso (Molina, 2017: 81).

Essa mudança nas relações laborais e o aumento da competitividade gerou uma filosofia individualista na sociedade, uma vez que o próprio trabalhador se sente instigado a mostrar maior disponibilidade para o empregador, para alcançar a satisfação profissional em alguns casos, e sobrevivência frente à competitividade, em outros. Jean-Emmanuel Ray (2006) em “La guerre des temps: le NET? Never enough Time” diz que “vai além de uma verdadeira dependência psicológica, se não viciante para alguns, uma servidão coletivamente valorizada”. Esse cenário vem preocupando estudiosos das mais diversas áreas que apontam um problema de uma sociedade física e mentalmente desgastada em razão do trabalho excessivo.

Partindo dessa conjectura, nos últimos anos o campo do direito tem analisado a situação fática e vem procurando tratá-la de forma adequada, desenhando-se em vários países o conceito do direito à desconexão do trabalhador, construído dentro da autonomia paradigmática do direito do trabalho, baseado em princípios próprios que regem todo o sistema de proteção do valor social do trabalho.

A presente pesquisa será composta de duas partes, sendo a primeira voltada para um estudo exploratório que visa aclarar o conceito desse “novo” direito, apresentando a sua definição e os seus fundamentos, identificando a situação atual em que se desenvolve o tema e tentando compreender por que surge a necessidade de proteção normativa quanto ao direito à desconexão do trabalhador, uma vez que o descanso é um direito que já está garantido nos preceitos fundamentais do trabalho.

---

<sup>1</sup> Definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uso de smartphones, tablets, laptops e computadores de mesa - para fins de trabalhar fora das instalações do empregador (Eurofound e ILO, 2017).

Não se almeja, e nem poderia esgotar o tema, uma vez que medir acontecimentos da modernidade não é tarefa fácil, pois se trata de um projeto incompleto, em constante modificação, onde as hipóteses e eventos ainda estão inacabados (Habermas, 1987: 5-23 *apud* Cordeiro, 1999: 27-42). Entretanto, a pesquisa pode identificar padrões jurídicos e contribuir para novos estudos e continuidade da estruturação de proteção do trabalhador.

Posteriormente, se apresentará a parte empírica do estudo, através de entrevistas com trabalhadores que exercem suas funções no setor bancário, sendo fato notório a condição especial de trabalho que se desenvolve nessa área, com pressões para cumprimento de metas e prazos, sendo um bom exemplo de trabalhadores mais expostos ao problema da conexão excessiva advinda do uso das ferramentas tecnológicas para o trabalho.

Para tanto, a presente pesquisa conjugou a metodologia qualitativa (Reis, 2018: 78), com a técnica de recolha de dados sendo entrevistas semi-directivas, contendo 13 perguntas abertas abordando as problemáticas da constante subordinação jurídica através das tecnologias, a diluição da fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso/lazer e o sentimento pessoal e voluntário de disponibilidade frente às exigências do mercado de trabalho.

A caracterização da amostra foi constituída em razão das características específicas da função de bancário, sendo “acidental” e por conveniência, pois foi composta por pessoas que se mostraram disponíveis para participar (Guerra, 2006: 43-44; Coutinho, 2011: 90-93). Foram entrevistados 08 (oito) indivíduos, sendo 04 (quatro) da nacionalidade brasileira e 04 (quatro) da nacionalidade portuguesa, de ambos os gêneros e idade entre os 23 anos e 61 anos, além de terem experiências profissionais distintas. A análise de conteúdo foi realizada através do software MAXQDA, utilizado para a análise de dados qualitativos e métodos mistos em pesquisas académicas, científicas e comerciais.

O que se pretende nessa segunda parte é tentar perceber se os resultados das experiências pessoais dialogam com as referências postuladas sobre o direito à desconexão apresentados no enquadramento teórico, e se existe divergência ou convergência em relação aos trabalhadores brasileiros e portugueses do setor bancário, no que diz respeito a essa problemática.

# PARTE I – CONTRIBUTOS TEÓRICOS PARA A CONSTRUÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR

## CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO DO DIREITO

### I.1 Definição

Não é novidade que as novas tecnologias transformaram a sociedade na forma de viver e se relacionar. Conseqüentemente, mudou a forma como se desenvolve o trabalho, especialmente quanto à sua organização e ao seu nível de produção, continuando em constantes mudanças que desponta até a imprevisibilidade do futuro do trabalho.

As ferramentas tecnológicas de comunicação e informação permitiram maior flexibilidade quanto ao local e horário de prestação de serviços. Dentro desse último aspeto, pode-se exemplificar várias situações que permitem um grau de onipresença dentro da relação laboral e fora dela, em que é possível conversar com alguém em tempo real, independente do local onde a pessoa se encontre; é possível responder mensagens instantâneas através dos aplicativos de celulares como *WhatsApp*, *Messenger*, *Skype*, *Telegram*, *Facetime*, etc. As operadoras de telecomunicações estão cada vez mais engajadas em ampliar sua rede de alcance inclusive para lugares ermos. A comunicação pessoal pode ser mantida 24h por dia. E esse não é um cenário somente para aqueles que possuem boa condição financeira, pois o custo é baixo, o acesso é fácil, e os planos de operadoras já incluem pacote de mensagens instantâneas supostamente gratuitas.

Com toda essa facilidade em mãos, é oportuno responder um e-mail do chefe “rapidinho” fora do horário de trabalho, parar um “minutinho” para resolver algum assunto de trabalho nos grupos do WhatsApp e até mesmo atender ligações “urgentes” em períodos legalmente reservados para descanso.

Foram cenários como estes, que inspiraram os pensamentos do jurista francês Jean-Emmanuel Ray (2002), quando começou a construir – agregando o sistema que rege a proteção do valor social do trabalhador – o direito à desconexão do trabalho. Segundo o autor, a total desconexão é a única forma de permitir que o trabalhador tenha seu período de descanso real, contínuo e efetivo, mesmo sendo possível trabalhar em qualquer lugar, pois "le domicile n'est justement pas un lieu comme les autres, mais plutôt le sanctuaire de l'intimité et de la vie privée"<sup>2</sup> (Ray, 2002: 5 *apud* Burdel, 2016-2017: 6).

---

<sup>2</sup> Em tradução livre: "A casa não é apenas um lugar como outro qualquer, mas sim o santuário da intimidade e da privacidade" (Ray, 2002: 5 *apud* Burdel, 2016-2017: 6).

Almeida e Severo (2016) afirmam que esta questão do direito à desconexão extrapola a regulação das novas tecnologias, e não diz respeito só a elas, mas também a outras questões relacionadas ao ambiente de trabalho saudável, como as jornadas excessivas no geral. Os autores referidos definem o direito de desconectar como “o direito à preservação da intimidade e mesmo no reconhecimento da possibilidade de que o empregado, enquanto trabalha, utilize – de forma proporcional e adequada – “válvulas de escape” que permitem a desconexão, por alguns minutos, tornando assim mais produtivas e satisfatórias suas horas de trabalho”. (Almeida e Severo, 2016: 41).

Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2003) o direito à desconexão pode ser traduzido como direito de não trabalhar, ou de trabalhar até o limite da preservação da vida privada e da saúde física e mental, pois a modernidade marcada pela evolução tecnológica requer manter-se alerta para esse dever de desconectar-se concretamente do trabalho nos períodos em que se descansa. A ideia de que as tecnologias facilitam as relações humanas é verdadeira na mesma proporção que ela escraviza<sup>3</sup>. Adicionalmente, Paul Burdel (2016-2017) conclui que o direito à desconexão tem uma relação de complementaridade com o direito ao descanso, de modo que o segundo não pode ser eficaz sem o cumprimento do primeiro.

Teresa Coelho Moreira (2012) aponta o direito à desconexão como sendo o direito à privacidade do século XXI. No *admirável mundo novo do trabalho* há um desafio maior de equilíbrio entre o poder de direção e controle do empregador e os direitos e liberdades individuais dos trabalhadores.

O *infotrabalhador* desse novo mundo reúne as maiores capacidades para trabalhar com a tecnologia, produtividade e realiza atividades complexas, diferentes daquelas atividades repetitivas das fábricas do passado. Entretanto, ironicamente tem as mesmas condições de trabalho do século passado, com controle e supervisão por tempo integral, sujeito à doenças físicas e psicológicas.

O direito à desconexão é relacionado de forma unânime na literatura, com os direitos fundamentais à saúde (física e mental), ao lazer, à segurança do trabalho, limitação de jornada, descanso, vida privada e convívio familiar, ou seja, direitos proclamados pelo núcleo essencial dos direitos humanos, que possuem natureza imperativa de eficácia imediata em todas as relações sociais.

---

<sup>3</sup> Neste sentido, Moreira (2012) também entende que é o “grande paradoxo que consiste no facto de as novas tecnologias favorecerem a maior autonomia dos trabalhadores, mas, ao mesmo tempo, ampliarem a dependência perante o empregador” (Moreira, 2012: 31).

Portanto, é o direito do trabalhador de ser livre, de estar realmente presente de “corpo e alma” no seu tempo de descanso. É o direito de não se sentir preso e conectado constantemente com as suas funções laborais. Trata-se de uma nova abordagem do direito ao descanso.

Melo e Rodrigues (2018) fazem um paralelo com o direito ambiental e defendem a existência de um direito ambiental do trabalho, estando a desconexão do trabalhador englobada nessa proteção, pois o conceito de meio ambiente do trabalho “é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas e psíquicas) de trabalho de uma pessoa, relacionadas à sua sadia qualidade de vida”.

Concretizando o ora exposto, assim como a tutela do ambiente (fauna e flora) surgiu da necessidade de assegurar a própria existência humana, com a busca do equilíbrio entre o progresso/desenvolvimento económico x meio ambiente saudável, a premissa para a proteção do meio ambiente do trabalho também é de salvaguardar o próprio sentido da vida humana, viver com saúde e bem estar, já que é no trabalho que se dedica maior parte do tempo dos indivíduos na sociedade.

Assim, o meio ambiente do trabalho é um direito difuso, ou seja, de toda a sociedade, e assim como o direito ambiental, também é abrangido pelo princípio da precaução, que visa garantir as cautelas com relação aos danos que potencialmente podem ocorrer. Dessa forma, no que diz respeito à introdução das novas tecnologias aos ambientes laborais “é visível a aplicação de tal princípio, posto que não existem estudos científicos que demonstrem a longo prazo os efeitos à saúde dos humanos a exposição prolongada a dispositivos como por exemplo smartphones, que são utilizados em muitas empresas como instrumentos de trabalho” (Melo e Rodrigues, 2018: 29).

A terminologia “direito à desconexão” profissional é criticada por Amado (2017), que pondera que o que está em jogo é o direito ao descanso e lazer, de modo que sua consagração se faz com a desconexão. Logo, é um efeito natural da limitação de jornada e não um direito. O direito é de não conexão fora da jornada de trabalho, que recai sobre o empregador o dever de manter um período de *do not disturb* patronal.

De todo modo, a deficiência de uma definição concreta e unânime da literatura do direito à desconexão do trabalhador não parece ser fato impeditivo de buscar solução ou amenizar o problema dessa conectividade demasiada que põe em risco direitos trabalhistas já conquistados. O desafio é relativamente novo, que não se mostrava tão presente anos atrás, mas se torna cada vez mais inevitável de enfrentar.

## **I. 2 Primeiras movimentações para consolidação do direito à desconexão no cenário internacional**

Em 2015 foi apresentado à Ministra do Trabalho da França, Myriam El Khomri, o relatório de Metting (2015) intitulado “Transformation numérique et vie au travail”<sup>4</sup>, que serviu para embasar a alteração legislativa no país, não obstante outros estudos acerca das transformações no cenário do trabalho e preocupação com as necessidades de proteção dos trabalhadores e os seus anseios para uma renovação adequada<sup>5</sup>.

O referido relatório revelou os impactos da era digital no trabalho, a exemplo de novos desafios para medição do período normal de trabalho com a finalidade de delimitação eficiente do descanso. Em concreto, se de um lado as tecnologias de comunicação possibilitaram o trabalho em qualquer hora e em qualquer lugar, tornou-se complexo identificar se o trabalhador está conservando sua saúde física e mental efetivamente protegida através dos períodos de descanso.

A França foi inédita na positivação do direito à desconexão do trabalhador, embora anteriormente já existisse, a nível de empresa, práticas de proteção do trabalhador nesse sentido. Por exemplo, as empresas Canon e Sodexo, instauraram o “working days without e-mail”, incentivando os trabalhadores a evitar a dependência dos meios eletrônicos como prevenção de doenças ligadas ao esgotamento mental. No entanto, a estratégia não conduziu a mudanças significantes, mas foi suficiente para atrair a atenção do parlamento francês e dos empresários sobre o assunto (Avogaro, 2017).

A *Loi* n.º 2016-1088, denominada El Khomri, em homenagem à ministra do trabalho, introduziu alterações ao artigo L2242-8, parágrafo 7.º, do Código do Trabalho Francês, reformando o Capítulo II denominado “Adaptação do direito do trabalho à era digital”. No seu art. 55, constituiu obrigatoriedade de as empresas negociarem uma vez por ano, através da contratação coletiva, qual a maneira que se efetivará a proteção do direito de estar desconectado, necessário para a qualidade de vida no trabalho.

O artigo inserido não definiu em concreto o conceito de desconexão, mas delegou aos parceiros sociais que negociassem e implementassem as medidas dentro das empresas, normas obrigatórias, previsão de sanções em caso de descumprimento e políticas destinadas a

---

<sup>4</sup> Em tradução livre: “Transformação digital e vida no trabalho”.

<sup>5</sup> A discussão sobre o direito do trabalhador de desconectar teve início em razão das pressões sindicais, especialmente por um plano da União Geral de Engenheiros, Gestores e Técnicos (UGICT-CGT), que lançou uma campanha de afirmação desse direito nas empresas e conseguiu que a preocupação fosse lançada nos estudos do relatório de Bruno Metting (Avogaro, 2017).

proteção do direito à desconexão do trabalhador. Em todo caso, as regras podem ser tanto direcionadas aos empregados quanto aos empregadores.

A nova lei francesa também previu a hipótese de os sindicatos não chegarem a nenhum acordo sobre o direito de desconectar. Nesse caso, “o empregador elabora um regulamento, depois de consultar o conselho de trabalhadores ou, na sua falta, os representantes do pessoal. Esta carta define esses procedimentos para o exercício do direito à desconexão e também prevê a implementação, para os empregados e o pessoal administrativo e gerencial, de ações de treinamento e conscientização para o uso razoável de ferramentas digitais” (L. 2242-8, n°7).

A amplitude da norma alcança as empresas com mais de 50 empregados e os trabalhadores sujeitos ao regime de *forfait en heures* ou *forfait en Jours* (pacote em horas e pacote em dias)<sup>6</sup>. A decisão de não alcançar todos os trabalhadores recebeu críticas dos estudiosos, os quais disseram que o ônus de que o tempo de trabalho seja respeitado acaba por ser dada aos próprios empregados ao negociarem, e àqueles que não estão nesse regime de trabalho não seriam abrangidos pelas convenções, embora possam sofrer os mesmos tipos de abusos. (Avogaro, 2017: 103).

A iniciativa legislativa foi cautelosa e não previu sanções aos infratores da lei, o que resulta para alguns uma introdução legal sem força normativa, que está sempre dependente da boa-fé das partes envolvidas (Santos e Parreira, 2017: 103).

Embora afirme ser um avanço simbólico, Jean Emmanuel Ray (2016) admite que a eficácia da norma está limitada à conscientização da empresa e à força sindical dos trabalhadores nesse aspeto, uma vez que quando há ausência de acordo no âmbito sindical, a lei prevê a obrigação da empresa em produzir uma carta/regulamento para prover boas

---

<sup>6</sup> A norma trabalhista francesa prevê duas organizações de trabalho de contrato por preço global (Contrat forfaitaire): o pacote diário e o pacote horário. Essas duas organizações definem um volume por hora e uma taxa fixa específica de pagamento. O pacote horário pode ser calculado para o ano, para o mês ou para a semana, e está aberto a todos os funcionários. A duração do trabalho é fixada pelo acordo da empresa. Pode ser estendido por uma certa quantidade de horas extras, que deve ser acordado antecipadamente. A duração máxima diária (10 horas) e semanal (entre 44 e 60 horas) não deve ser excedida. Já o pacote em dias é calculado por dias trabalhados no período de um ano, não havendo limitação diária ou semanal. No entanto, o número de dias trabalhados por ano é limitado a 218 (podendo ser estendido até o limite de 235 dias por negociação entre as partes). No caso de este número ser ultrapassado, o empregado recupera os dias trabalhados em forma de descanso ou, com o acordo da administração, sob a forma de remuneração (remuneração normal mais um mínimo de 10%). Esse pacote por dia é reservado aos empregados que gozam de grande autonomia na gestão do seu tempo de trabalho (Chantrel, 2016).

práticas para o uso razoável das ferramentas digitais, sendo tais “recomendações”, caracterizadas por ter densidade normativa fraca. Mesmo assim, acredita que a positivação do direito à desconexão era necessária, ao contrário do que muitos pensam<sup>7</sup>, de modo que o poder judiciário poderá usar para lembrar da obrigação dos empregadores em assegurar a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores e “o empregador que não tem acordo coletivo nem carta corre o risco de ser mal recebido, especialmente se esse novo direito levar a uma judicialização”.

Depois da inovação no regime jurídico francês em prever expressamente o direito à desconexão, outros governos vêm discutindo projetos de lei para implementação de medidas sancionatórias mais graves da violação do direito ao descanso, ou mesmo com efeito de reforçar o direito do trabalhador, reprimindo implicitamente condutas patronais que infringem seu tempo de lazer.

O interesse pelo direito de desligar fez o partido trabalhista holandês propor lei garantindo aos trabalhadores essa proteção. O projeto é embasado em estudos que mostram que 36% do absentismo é ligado ao estresse no trabalho e um milhão de holandeses sofrem da síndrome de *burnout*. Entretanto, assumem que podem não ter força política para avançar com a proposta legislativa, porque algumas empresas multinacionais já estão se preocupando com essa questão, mesmo ainda não sendo obrigatoriedade. Nesse sentido, sabem que fechar os olhos para esse problema pode levá-las a terem prejuízos no futuro (Van Dam, Eric e Astrid Joseph, 2018).

No Canadá, entre maio de 2017 e março de 2018, o governo consultou cidadãos, sindicatos e organizações trabalhistas, empregados e empregadores, acadêmicos, outros especialistas para obter as suas perspectivas sobre o que deveria ser atualizado em um pacote moderno de normas do trabalho, e o direito a desconexão apresentou-se como uma das preocupações da população<sup>8</sup>.

Até mesmo em um país mais liberal como os Estados Unidos, já foi proposto em New York projeto de lei para empresas privadas com mais de 10 funcionários, regulando a proibição de exigir que seus funcionários respondessem as comunicações eletrônicas de

---

<sup>7</sup> Santos, João Diogo da Cruz e Rafael Parreira (2017). *Direito à Desconexão Digital* in Direito do Trabalho e as Empresas: Novos Desafios, Novas Soluções? Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, 10 de outubro de 2017, Leiria.

<sup>8</sup> Disponível em <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/modernizing-federal-standards.html>. Acesso em 14 de dezembro de 2018.



trabalho (e-mail, texto e outros) após o horário de trabalho, sob pena de uma multa mínima de 250 dólares por descumprimento<sup>9</sup>.

O direito à desconexão está no radar dos Estados nos últimos anos, por isso, se a tendência é avançar com novas formas de trabalho flexíveis em razão de suas vantagens, ao mesmo tempo, a proteção do trabalhador seja por tratamento legislativo ou por outras políticas dentro das empresas, parece ser um caminho indeclinável.

O caso Francês significou um passo à frente em resposta aos novos conflitos advindos da evolução tecnológica. Para além da modificação das normas jurídicas, outras medidas que são propriamente de gestão de recursos humanos e organização do trabalho podem evitar que essas situações de fragmentação do descanso do trabalhador se torne um problema de saúde, segurança e pretensão de compensação no poder judiciário.

### **I.2.1 Em Portugal**

A discussão do direito à desconexão teve início em Portugal através do partido Bloco de Esquerda (BE), que propôs o Projeto de Lei N° 552/XIII/2<sup>a</sup> com o objeto consagrar o dever de desconexão profissional, através da negociação coletiva, constituindo em assédio a violação desse direito, portanto, passível de indemnização. Já o Partido Socialista (PS), no Projeto de Lei n° 644/XIII, admite exceções para desconexão profissional quando existir exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e prevê a violação como contraordenação grave. Por sua vez, o Partido das Pessoas, dos animais e da natureza (PAN), no Projeto de Lei N° 640/XIII/3<sup>a</sup> e o Grupo Parlamentar os Verdes, Projeto de Lei N° 643/XIII/3<sup>a</sup>, também consagram expressamente o direito a desconexão, e preveem sua violação como contraordenação grave e contraordenação muito grave, respetivamente. Além disso, os projetos de resolução N° 1085/XIII/3<sup>a</sup> do Partido Comunista Português (PCP) e N° 1086/XIII/3<sup>a</sup> do Partido do Centro Democrático Social (CDS-PP) tratam do mesmo assunto<sup>10</sup>.

Os projetos foram discutidos de forma conjunta na Reunião Plenária n.º 11, em 20 de outubro de 2017, aprovando-se a sua baixa à Comissão de Trabalho e Segurança Social, sem votação, por um período de 90 dias. Considerando o debate na generalidade, foi aprovada a Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017, que recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar.

---

<sup>9</sup> Disponível em <https://www.nytimes.com/2018/03/23/nyregion/new-york-today-the-right-to-disconnect.html>. Acesso em 14 de dezembro de 2018.

<sup>10</sup> Disponível em <http://www.parlamento.pt>, acesso em 11 de novembro de 2018.

No debate em Plenário, o CDS-PP que apresentou o Projeto de Resolução N° 1086/XIII, que apenas recomenda ao Governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com o fim de incluir o direito ao desligamento quer no código do trabalho, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, manifestou posição contrária aos projetos de lei discutidos, pois os considerou precipitados. Para o CDS-PP, a solução sobre a conexão excessiva dos trabalhadores em Portugal está no diálogo e no debate. Enquanto os parlamentares defensores dos projetos criticaram a desregulação e flexibilidade dos direitos trabalhistas ocorridas em 2012 no contexto da *Troika*, a bancada mais conservadora enfatizou que o direito ao descanso já existe na lei e que não era necessário mudar a lei neste ponto<sup>11</sup>.

O Projeto de Lei N° 1217/XIII/4ª do PS, o mais recente sobre o tema, aprovou a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital, que compreende um conjunto de direitos fundamentais aplicáveis no ciberespaço, com a finalidade de enfrentar os desafios da transformação da Internet.

Dentre outros direitos, o art.º 15 trata especificamente dos direitos digitais dos trabalhadores, destacando o reforço à proteção da privacidade do correio eletrónico. E, por sua vez, o art.º 16 faz menção direta ao direito de desligar os dispositivos digitais fora do horário de trabalho como forma a garantir o direito ao descanso e ao lazer, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e a intimidade da vida privada, excepcionando “os contactos a realizar pelo empregador em casos de urgência de força maior ou no quadro de relações profissionais de confiança pessoal”.

Embora seja um assunto atualmente tratado na concertação social em Portugal, o problema ainda não chegou aos tribunais de forma mais relevante<sup>12</sup>. Segundo Garcia Pereira (2017), a jurisprudência laboral portuguesa é “muito literal”, de modo que interpreta a lei pelo que está escrito, sem conjugar de forma mais subjetiva os direitos constitucionais. Para o jurista, a importância da alteração legislativa, era de tornar mais claro através da

---

<sup>11</sup> Diário da Assembleia da República de 21 de outubro de 2017, Serie I, Número 11. XIII Legislatura, 3ª Sessão Legislativa (2017-2018). Reunião Plenária de 20 de outubro de 2017. Presidente: Exmo. Sr. Eduardo Luís Barreto Ferro Rodrigues. Disponível em <http://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/01/13/03/011/2017-10-20/1?pgs=42&org=PLC&plcdf=true>, acesso em 24 de janeiro de 2019.

<sup>12</sup> Não obstante não ser ainda uma matéria tratada especificamente, enquanto tal, pela jurisprudência portuguesa, existem alguns Acórdãos de onde se pode extrair a preocupação de separar tempo de trabalho e tempo de lazer. (Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Proc. 165/12.9TTSTS.P1. Relator. Eduardo Petersen Silva. Data 06/16/2014; Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, RP201801242066/15.0T8PNF.P1, Relator - Domingos Morais, Data 24/01/2018).

regulamentação específica que o trabalho fora dos limites legais não é legítimo, muito menos pela disponibilidade do trabalhador por meio da tecnologia.

O Ministério do Trabalho e da Segurança Social defende que é um tema para negociação coletiva e não alteração da legislação. O Ministro José António da Fonseca Vieira da Silva assim se reporta: “O direito à desconexão por parte dos trabalhadores faz parte de matéria mais vasta da organização do tempo de trabalho que deve efetivamente ter na negociação coletiva a sua sede mais eficiente. Faz sentido que sejam as empresas a negociar com os trabalhadores os precisos termos daquele direito de “desligar” do trabalho e as formas mais adequadas de reduzir a intrusão do trabalho nas suas vidas privadas”<sup>13</sup>.

## **I.2.2 No Brasil**

Segundo estudo da OIT, o uso das TICs têm sido encorajado nos debates e congressos nacionais no Brasil uma vez que modelo de trabalho como o teletrabalho (regulado recentemente na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) poderia ser vantajoso no combate à poluição das grandes cidades como São Paulo, além de diminuir o tempo de deslocamento trabalho-residência-trabalho dos trabalhadores em geral (Eurofound e ILO, 2017).

Mesmo com a resistência das empresas brasileiras lentamente introduzirem esses novos modelos de trabalho, já é possível ter a percepção dos efeitos do uso das TICs de forma desvirtuada nos crescentes casos de abusos do poder diretivo dos empregadores existentes na Jurisprudência dos Tribunais<sup>14</sup>. Entretanto, há dispersão quanto aos efeitos da violação do direito de desligar-se, e sua reparação vem sendo imposta pelos juízes das mais diversas

---

<sup>13</sup> Martins, Raquel (2017). *Devemos ter o "direito a desligar" do trabalho? Governo abre debate*. In Código do Trabalho. Notícia de 6 de janeiro de 2017. Disponível em <https://www.publico.pt/2017/01/06/economia/noticia/devemos-ter-o-direito-a-desligar-do-trabalho-governo-abre-debate-1757288>, acesso em 21 de novembro de 2018.

<sup>14</sup> Foi analisada a jurisprudência brasileira através da recolha dos dados alcançada no site [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br), considerada uma das maiores plataformas de conteúdo jurídico do país, com informação organizada e acessível a todos. No campo da jurisprudência a pesquisa foi realizada com as palavras chaves: desconexão, tecnologias e descanso, filtrando-se as decisões de maior relevância, nos períodos compreendidos entre o ano 2006 a 2016. O total da amostra foram 25 decisões acerca do direito à desconexão do trabalhador com potencial representativo, uma vez que muitas vezes os conteúdos se repetem. Dentre os 24 Tribunais Regionais do Trabalho, as decisões com maior relevância foram de apenas sete TRTs, se concentrando a maioria no tribunal da 2ª região (São Paulo), seguido da 1ª região (Rio de Janeiro) e 3ª região (Minas Gerais), o que pode-se concluir que o problema da conexão excessiva do trabalhador chega aos tribunais nos estados mais desenvolvidos economicamente, o que faz sentido, já que essa mudança nas relações laborais está ligada ao uso das ferramentas tecnológicas, mais forte nas em grandes empresas.

formas, ora como sobreaviso, horas extras, dano moral ou como dano existencial. A doutrina também é dispersa, embora sigam na mesma direção quanto à necessidade de reforço da tutela do valor social do trabalho.

Vólia Bonfim Cassar (2016) considera a violação do direito à desconexão como condição análoga ao regime de sobreaviso, pois pode ocorrer de o trabalhador ter implicitamente sua liberdade de ir e vir tolhida pela preocupação de ficar com área de sinal de telemóvel, em um local de fácil deslocamento caso o empregador necessite, etc. (Cassar, 2016 *apud* Haff, 2017: 60).

Luiz Marcelo Góis (2015) defende a criação de uma compensação própria, um adicional de desconexão, para indenizar o trabalhador das pequenas pausas nos horários de descanso, pois as trocas de mensagens e e-mails não levam mais que segundos para acontecer. Por isso, não considera tempo à disposição do empregador o tempo que o trabalhador fica conectado em razão do seu emprego, fazendo uma comparação por analogia aos adicionais de periculosidade e insalubridade que tem o objetivo de compensação por outras razões.

Ocorre que, pelos seus fundamentos, a compensação financeira jamais será totalmente eficaz quando se fala em saúde do empregado. Atenta convenientemente para questão Souto Maior (2003) quando diz que:

A limitação de jornada é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente econômico e que diga respeito apenas à pessoa do trabalhador. O que se almeja com o direito do trabalho, intervindo nesta questão, não é que o empregado fique mais rico em função das longas jornadas de trabalho por ele laboradas, mas que essas jornadas, efetivamente, não existam. (Souto Maior, 2003: 9).

Molina (2017) vai mais adiante e defende a tutela coletiva do dano, considerando que além de confluência de direitos fundamentais integrantes do patrimônio jurídico individualmente considerado, a violação do direito à desconexão atinge a esfera da família e põe em risco toda sociedade, “desafiando não somente a atuação processual individual das vítimas diretas, mas também dos entes legitimados coletivos, como o Ministério Público do Trabalho e os Sindicatos, em ações de natureza coletiva, para inibição das condutas irregulares e a reparação, individual homogênea, coletiva e difusa, dos danos causados” (Molina, 2017: 90).

Molina (2017), Nascimento (2014) e Oliveira (2010) são favoráveis ao reconhecimento da reparação indenizatória por danos existenciais nas situações em que a

conduta ilícita do empregador faz com que o empregado não consiga mais planejar a sua vida como bem entender, pois tem uma jornada excessiva e reiterada vezes tem seus períodos de descanso violados. Corroboram sua posição ressaltando que inclusive uma das funções dos danos extrapatrimoniais é o intuito pedagógico da indemnização, com finalidade de evitar a repetição do ilícito.

Diante de todo exposto, não há como negar que a discussão atual sobre o direito à desconexão só é possível em razão da evolução dos direitos sociais e fundamentais do ser humano ao longo dos anos. Essa construção teórica é resultado de conquistas históricas que se fazem relevantes explorar, o qual é dedicado o próximo tópico do presente estudo.

### **I. 3 Histórico da limitação do tempo de trabalho. A questão social e as primeiras normas**

O motor do surgimento do Direito do Trabalho foi desencadeado pela pressão de movimentos sociais em relação às péssimas condições de trabalho advindas da Revolução Industrial no século XIX, que não observavam quaisquer direitos mínimos de dignidade do ser humano. Diante da chamada *questão social* o pensamento na época evoluiu para frear a neutralidade do Estado Liberal não intervencionista e então dar a vez para limitação da autonomia privada nas relações de trabalho (Monteiro Fernandes, 2017: 44).

A força de trabalho no século XIX intermutável, em que os operários tinham pouca qualificação e nenhum conhecimento acerca do produto final, apenas de uma parte do processo produtivo, abriu as portas para os abusos do sistema capital x trabalho. A produtividade estava ligada necessariamente ao tempo realizando determinado trabalho, que começava ao amanhecer e terminava ao anoitecer, prolongando-se no verão em que chegava a 14 horas de trabalho por dia. Não havia distinção de trabalho para gêneros, crianças, ou a ideia de que trabalho noturno era exceção. O esforço físico era tanto, que as pausas sequer surtiavam efeitos desejáveis. (Fohlen, 1974: 37).

A noção de controle e poder de direção do empregador era realizada pelos mestres e vigilantes que eram responsáveis por assegurar o rendimento máximo do trabalhador, não os deixando tirar a atenção do ofício nem por um momento, podendo aplicar-lhes multas (descontos nos seus míseros salários) ou até mesmo utilizar chicotes. As novas ferramentas industriais eram caras e os patrões buscavam compensar e lucrar com baixos salários e muita produção (Fohlen, 1974: 37-41).

A desregulação total da carga de trabalho levou a excessos desmedidos que influenciaram o despertar do Parlamento inglês, impossibilitando o Estado de fechar os olhos para realidade. A partir de 1802 começam a surgir as primeiras medidas relativas ao tempo de

trabalho, ainda com carácter meramente recomendatório, tratando ds crianças e mulheres. Somente quarenta e dois anos depois é feita uma lei para todos, que limitou a duração do dia de trabalho a 12 horas e a da semana a 69 horas (Fohlen, 1974: 57-58).

Com o avanço dos anos tornou-se notório que a produtividade dos trabalhadores seria melhor com menos horas de trabalho, e as vantagens econômicas das paragens semanais mais prolongadas para descanso foram demonstradas aos patrões pelas comissões de estudiosos daquele período. O triunfo das reivindicações foram se consagrando por toda Europa também em razão do progresso das novas técnicas de trabalho e das transformações que permitiam menor esforço e maior resultado (Fohlen, 1974: 59-62).

É unânime na literatura que a concretização do valor social do trabalho emergiu por uma série de fatores que foram fundamentais para a mudança de paradigma da sociedade industrial em diante. Apropria-se para a presente pesquisa, da classificação de Maurício Godinho Delgado (2018) que parece mais adequada para exploração.

Relativamente ao modelo capitalista e todas suas nuances, revela-se o fator *económico* que criou as condições ideais para acentuar outros fatores convergentes para a consolidação dos direitos laborais. O capitalismo compreendeu a atividade humana como parte do sistema produtivo e a submeteu ao ritmo das máquinas. Do ponto de vista *social*, destaca-se a formação de aglomerados urbanos de trabalhadores assalariados, concentração da massa operária e seu reconhecimento como classe. Como fator *político*, as críticas contra o regime justificaram os pensamentos de teóricos socialistas que tiveram força política-ideológica para proliferar os movimentos sindicais dos trabalhadores, enfatizando os ideais marxistas de que cada vez que a exploração da classe operária aumenta, mais ela se organiza e se disciplina com ideal não só de resistência à exploração da força de trabalho e busca para melhores condições laborais, mas de transformação do modelo capitalista para uma sociedade sem classes, igualitária (Delgado, 2018: 100-104).

Acrescenta-se a importância da doutrina social da Igreja que teve influência determinante a respeito da questão social. A encíclica *Rerum Novarum* editada pelo Papa Leão XIII, tratou sobre as condições laborais em que os trabalhadores viviam na época, apoiando a associação sindical com o objetivo de dar voz às suas reivindicações<sup>15</sup>, sem que

---

<sup>15</sup> “Façam, pois, o patrão e o operário todas as convenções que lhes aprouver, cheguem, inclusivamente, a acordar na cifra do salário: acima da sua livre vontade está uma lei de justiça natural, mais elevada e mais antiga, a saber, que o salário não deve ser insuficiente para assegurar a subsistência do operário sóbrio e honrado. Mas se, constrangido pela necessidade ou forçado pelo receio dum mal maior, aceita condições duras que por outro lado lhe não seria permitido recusar,

essa união seja desvirtuada para atuar com violência. Embora a posição da Igreja fosse de proteção da propriedade privada como um direito natural do homem, defendiam uma melhor distribuição de renda e condenavam a exploração do trabalhador pela busca incessante pelo lucro (Parquet, et. al., 2004: 299).

Todos esses fatores ligados entre si consolidaram a emergência de um tratamento humanitário e digno ao trabalhador através das regras do direito do trabalho.

Em um cenário pós-guerra, o sentimento era de que a paz estaria ameaçada sem condições justas de trabalho. Por essa razão, os Estados transcenderam os problemas relacionados ao trabalho ao âmbito internacional, e com o Tratado de Versalhes que pôs fim à guerra, criaram em 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT), objetivando a noção do trabalho digno dissociada da noção do trabalho como mercadoria. Por causa da importância do tema, a Conferência Geral da OIT, na sua 1ª Sessão, tratou da limitação de jornada como objeto da Convenção n. 1 sobre a Duração do Trabalho (Indústria).

No direito Português a primeira norma jurídica em relação ao descanso e limitação de jornada se deu em 14 de abril de 1891. Em 1907 surge a previsão expressa sobre o descanso semanal obrigatório, e passa a ser um marco para as próximas gerações e lutas dos direitos trabalhistas em Portugal, que posteriormente tratou da limitação diária de 10 horas de trabalho para oito horas diárias de trabalho e a jornada semanal que era limitada em 48 horas semanais avançou para o limite de 40 horas. (Monteiro Fernandes, 2017: 48).

Mais tarde, no Brasil, a jornada de trabalho diária de 8 horas foi estipulada em 1932 através do Decreto 21.186 aos trabalhadores do Comércio e da Indústria e, a partir de então outras limitações para outras atividades. Em 1934 promulga-se uma nova Constituição definindo entre outros direitos laborais, a jornada semanal de 48 horas, proibição do trabalho noturno a menores de 16 anos, etc. Nesse cenário, o país passa por uma fase de institucionalização (oficialização) do Direito do Trabalho, onde todo o arcabouço jurídico-legislativo se estrutura até o final de 1945. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é instituída em 1943 tratando sobre a Duração do Trabalho no Capítulo II, arts. 57 a 75, englobando a jornada de trabalho, períodos de descanso, trabalho noturno, quadro de horário, penalidades, e o teletrabalho incluído no Capítulo II-A pela Lei nº 13.467/2017 (Coimbra, 2016: 197).

---

porque lhe são impostas pelo patrão ou por quem faz oferta do trabalho, então é isto sofrer uma violência contra a qual a justiça protesta”. Carta Encíclica *Rerum Novarum*. Papa Leão XIII. Disponível em [http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em 11 de dezembro de 2018.

A luta da classe trabalhadora para a limitação da jornada de trabalho visou protegê-los das mazelas das condições laborais da época. É importante observar o passado analisando as razões do pacto social e os fundamentos que fizeram a sociedade evoluir na dimensão dos direitos individuais e sociais, para então reforçar, tendo em vista o novo ciclo de revolução do século XXI, esses mesmos fundamentos de necessidade de proteção do trabalhador frente às novas formas de exploração, que ainda estão implícitas, escondidas e desaperebidas.

#### **I. 4 Enquadramento jurídico atual**

Após passar pela evolução histórica no que diz respeito às razões que ensejaram a limitação da jornada do trabalho, veremos em quais perspectivas jurídicas é possível construir a leitura do direito à desconexão do trabalhador.

As garantias legais previstas no ordenamento jurídico português em relação ao direito do trabalhador de estar desconectado das suas funções laborais no gozo de seu tempo de descanso está presente na Constituição da República, no Código do Trabalho e no âmbito internacional.

Na celebração do contrato de trabalho, o período normal de trabalho é considerado como o tempo que o trabalhador irá dispor e se obrigar a prestar determinado serviço ao empregador em contraprestação de um salário. Contudo, a liberdade de contratar o tempo do trabalhador é limitada pelo fato de que o trabalho é indissociável do ser humano, de modo que deverá ser considerado as suas limitações físicas e psicológicas de saúde<sup>16</sup>, bem como a noção de proteção da família e da vida privada. Esses fundamentos dão às normas relativas ao tempo de trabalho natureza imperativa, ou seja, constituem dever de observância obrigatória, pois são ligados a direitos fundamentais dos indivíduos (Xavier, 2014: p. 533-535).

A Constituição da República Portuguesa no título III, dos Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, descreve no art. 59.º os direitos específicos dos trabalhadores, prevê no n. 1, b, o direito “a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”; n. 1, d, o direito “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da

---

<sup>16</sup> O descanso tem uma concepção jusnatural do ser humano: “Todo ser vivente manifesta, de forma natural, sua predisposição ao descanso. É de fácil constatação que nenhum animal pode ser sujeitado a uma atividade contínua e prolongada sem que isso o leve a algum tipo de fadiga. Como mecanismo natural de defesa, reagirá buscando seu direito de recompor suas energias. O direito ao descanso, portanto, é um direito natural de qualquer ser vivente para que ele possa repor suas energias, mesmo que para sujeitar-se às mesmas atividades novamente” (Cardoso, 2015: 10).



jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”; no n. 2., b, o dever do Estado em assegurar as condições de trabalho e repouso com a fixação dos limites da duração do trabalho.

Por sua vez, o Código do Trabalho, estabelece no art. 203.º o limite máximo do período normal de trabalho, sendo oito horas por dia e quarenta horas por semana, podendo ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem diminuição da retribuição<sup>17</sup>.

Em que pese ser possível afirmar que o direito à desconexão é alcançável a todo trabalhador, faz-se necessário delimitar o enfoque deste “novo” direito aos trabalhadores subordinados, que pressupõem o controlo e a direção do empregador. O trabalhador autónomo, que não é empregado e exerce atividade por sua conta própria em risco; ou aqueles que pela natureza de seu trabalho não possuem controlo de jornada<sup>18</sup> podem se defender da hiperconectividade em outra perspetiva, seja humana, cultural ou de gestão de eficiência. Isto porque, pela perspetiva jurídica, o regime legal da duração do trabalho pode ser incompatível com a essência do trabalho realizado por determinados cargos.

Como a outra face da mesma moeda, a norma infraconstitucional dispõe sobre as pausas do trabalho que são considerados períodos de descanso: a) descanso semanal (art. 232.º); b) férias (art. 237.º); c) repousos intercalares, que divide a jornada de trabalho (art.

---

<sup>17</sup> A lei permite flexibilidade de horários através da negociação coletiva em vários aspetos como a adaptabilidade (art. 204.º), a adaptabilidade individual (art. 205.º), adaptabilidade grupal (art. 206.º), banco de horas (art. 208.º a art. 208-B) e horário concentrado (art. 209.º).

<sup>18</sup> O art. 218.º que trata da isenção de horário de trabalho, dispõe sobre a possibilidade, por acordo escrito, do trabalhador ser isento de horário de trabalho, desde que esteja nas seguintes situações (ou outras tratadas por norma coletiva): a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos; b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho; c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

É claro que poderão existir situações conflitantes com as regras que o legislador originário previu, desvirtuando as hipóteses descritas acima, como por exemplo nos casos de um empregado externo ser controlado e supervisionado por meios telemáticos; teletrabalhadores que possuem controlo de tarefas em horários determinados ou controlo e supervisão por ferramentas tecnológicas; gerentes que de algum modo não possuem a autonomia para gerir seu tempo de trabalho. Nessas ocasiões, os trabalhadores não se enquadrarão nas exceções descritas pela lei, devendo ser aplicado as disposições que englobam a duração de trabalho, como horas suplementares, intervalos intercalares, período diário de repouso, etc.

213.º); d) período diário de repouso, que separa o término da jornada de trabalho de um dia e o início da outra (art. 214.º). Os feriados obrigatórios são excluídos da noção de direito ao repouso, uma vez que tem fundamento de abstenção de trabalho dado pelo Estado por alguma razão política, religiosa ou cultural, são tecnicamente expressão do tempo de lazer que significa tempo livre (Monteiro Fernandes, 2017: 438).

A Constituição Federal Brasileira estabelece a limitação da jornada no art. 7º, XIII, no Título II – Dos direitos e garantias fundamentais – “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Assegurando o direito ao descanso através do repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inciso XV), e o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVII).

Na Consolidação das Leis do Trabalho, norma infraconstitucional, o art. 58 e seguintes especificam as regras sobre a jornada de trabalho (limites, flexibilidade e horas suplementares), e o art. 66 e seguintes sobre os períodos de descanso, que também referem-se aos mesmos repouso existentes na legislação portuguesa, estando somente as férias anuais em seção própria (art. 129 e seguintes).

Em resposta às mudanças do modo de trabalho, foi dada nova redação ao art. 6º da CLT, em que não distingue trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele executado no domicílio do empregado ou mesmo em qualquer outro lugar, quando presente os pressupostos da relação de emprego. O Parágrafo único prevê que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

No direito internacional, as Convenções nº 1 e nº 30 da OIT regulam a duração do trabalho na indústria, comércio e serviços. No âmbito da União Europeia, os principais textos referentes a limitação do tempo de trabalho são a Diretiva 2003/88/CE e a Carta de Direitos Fundamentais da UE.

Portanto, embora não exista expressamente o termo “desconexão”, as normas jurídicas acima analisadas servem de base para afirmar a existência dessa garantia em favor dos trabalhadores. Empresta-se da mesma conclusão de Amado (2017) de que na realidade não se trata de um novo direito, mas de uma nova roupagem do direito ao descanso. É um reforço à tutela do trabalho digno, garantido – além de outras formas – com a desconexão completa do trabalhador do seu corpo e de sua mente nos períodos destinados à sua vida livre.

## I. 5 Análise comparada Brasil x Portugal

Os dois países possuem um arcabouço jurídico amplo de proteção do trabalho no que diz respeito ao tema em questão, no seu âmbito interno e nas normas internacionais em que são signatários. Portugal com mais facilidade de flexibilização do que o Brasil, que ainda caminha para um modelo mais desregulado, a exemplo da recente reforma da legislação laboral ocorrida em 2017.

Tendo em vista esses conjuntos de regras protetivas, pode-se afirmar que é possível alcançar as mais diversas situações em que haja violação do direito à desconexão do trabalhador, no seu grau mínimo até em graus mais graves, conforme demonstra o quadro comparativo abaixo:

**Quadro 1.1.** Análise comparada grau de conexão x enquadramento jurídico e consequência no Brasil e Portugal.

	<b>Violação do Descanso</b>	<b>Enquadramento e Consequência no Brasil</b>	<b>Enquadramento e Consequência em Portugal</b>
<b>GRAU DE CONEXÃO</b>	<b><u>Primeira Dimensão</u></b>		
	<b>Ter que ficar constantemente conectado em razão do trabalho</b>	Súmula 428, II, TST - Adicional de Sobreaviso	Art. 197 do CT - Considerado como tempo de trabalho, pois “permanece adstrito à realização da prestação”
	<b><u>Segunda Dimensão</u></b>		
	<b>Intervalo Intrajornada</b>	Art. 71, § 4º, CLT - Indemnização da hora + 50%	Art. 229.º, CT - Descanso compensatório remunerado
	<b>Intervalo Interjornada</b>	OJ 355 da SDI1, TST - Indemnização da hora + 50%	Art. 229.º, CT - Descanso compensatório remunerado
	<b>Descanso Semanal</b>	Art. 9º da Lei 605/49 e Súmula 146, TST - Pagamento em dobro	Art. 268.º, b, CT - Retribuído com acréscimo de 50%
	<b>Férias</b>	Art. 137, CLT - Pagamento em dobro	Art. 246.º, CT - Pagamento em triplo
<b>Feriados</b>	Art. 9º da Lei 605/49 e Súmula 146, TST - Pagamento em dobro	Art. 234.º, CT e Art. 269.º, CT - Retribuído com acréscimo de 50% ou compensação em descanso	
<b><u>Terceira Dimensão</u></b>			
<b>Ofende direitos da personalidade ou Frustração de projetos de vida</b>	Artigo 7º, incisos XIII, XIV, XV, XVII, XXII, CF Art. 186 e 927, CC e Art. 223-A, e ss. CLT Indemnização por danos extrapatrimoniais - Dano moral ou existencial	Art. 29.º, CT Art. 25.º e 26.º da CRP Art. 15.º e 16.º, CT - Indemnização Assédio	

**Fonte:** Elaboração própria

Exemplificando, em uma primeira dimensão do ilícito, de forma menos grave, na hipótese de o trabalhador ter que ficar conectado no seu período de descanso, causando disponibilidade do seu tempo ao empregador e limitando sua liberdade de locomoção, sua autonomia de dedicar-se aos seus interesses ou ocupações pessoais, tem-se no Brasil a figura do adicional de sobreaviso<sup>19</sup>, e em Portugal, pela interpretação do art. 197 do CT esse tempo é considerado como tempo de trabalho, pois o trabalhador “permanece adstrito à realização da prestação” (Liberal Fernandes, 2018: 16; Alves, 2011: 216-217).

Em uma segunda dimensão, se, contudo, o trabalhador tiver efetivamente interrompido o seu direito ao descanso intrajornada, interjornada, descanso semanal, férias e/ou feriados, e acabar por trabalhar, em ambos os ordenamentos existe a previsão de compensações financeiras pela violação dos eventuais direitos.

Por fim, caso haja a reincidência de ilícitos nesse sentido, cujo grau de conexão com o trabalhador se demonstre excessiva ao ponto de violar os direitos de sua personalidade, privacidade, saúde, etc., ou frustrar os projetos de vida do trabalhador, em uma terceira dimensão do ilícito, de uma forma mais grave de violação, tem-se a figura dos danos extrapatrimoniais, como vem decidindo a jurisprudência para esses casos no Brasil<sup>20</sup>. E em Portugal, a doutrina defende que é plenamente possível a caracterização do assédio<sup>21</sup> (Amado, 2017: 125; Moreira, 2016: 7-28).

---

<sup>19</sup> Súmula nº 428 do TST. SOBREAviso APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

<sup>20</sup> A jurisprudência pesquisada é anterior à atual reforma trabalhista brasileira, incluída pela lei nº 13.467 de 2017, que juntou os conceitos das indenizações por dano moral e existencial e considerou na lei como danos de natureza extrapatrimonial, enumerando de forma taxativa os bens jurídicos tutelados inerentes à pessoa física como sendo: “Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física”. O que em nada modifica os fundamentos para tutela da garantia de desconexão do trabalhador, pois estão ligados aos direitos pessoais acima descritos.

<sup>21</sup> Artigo 29.º CT. Assédio. 1 - É proibida a prática de assédio. 2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Toda essa estrutura jurídica deveria ser suficiente para o amparo desses direitos laborais, mas não é. Por quê? A provocação é necessária para resgatar o significado dos limites do tempo de trabalho na sociedade atual que “se mata” de tanto trabalhar<sup>22</sup> e tem em suas mãos ferramentas tecnológicas que permitem uma conexão integral (voluntária ou não) com o trabalho.

Ainda que em um primeiro momento seja paradoxal a discussão, de certo modo, sobre o direito ao não-trabalho, tendo em vista o contexto de um mercado de trabalho global com problemas como o desemprego, torna-se necessário ter um olhar mais consciente para os impactos que o excesso do uso das tecnologias de comunicação têm na vida do trabalhador, que atualmente está cada vez mais exposto a riscos no seu bem-estar físico e psicológico.

É provável que e os conflitos resultantes das tecnologias no ambiente do trabalho ainda são pouco tratados, uma vez que nem os trabalhadores e nem os sindicatos ainda se deram conta de como seus direitos estão sendo afetados nessa nova realidade. (Sako, 2014: 15 *apud* Melo, 2018: 63). E apesar do debate existir nos governos, a preocupação nesse ponto não é prioridade, minimizam o problema e confiam que as garantias já previstas em lei são suficientes para proteger os trabalhadores, não sendo preferência estatal criar mais leis nesse sentido, principalmente com a circunstância econômico-política em que vivem os dois países, que vai na contramão da regulação do mercado de trabalho.

## **I. 6 A importância do instrumento de negociação coletiva**

No contexto dessas mudanças, muitas vezes a previsão legal não alcança eficazmente todas as situações que reclamam solução, de modo que a teoria não coaduna necessariamente com a prática e a realidade do dia a dia. Por isso, as fontes autônomas do direito do trabalho nomeadamente o instrumento de negociação coletiva é um relevante método de solução de conflitos interindividuais e sociais hoje existentes.

Sendo uma forma de democratização do poder, a negociação coletiva permite adequação da autogestão social sempre em harmonia com as normas heterônomas produzidas pelo Estado, inclusive sem qualquer hierarquia normativa, desde que a interpretação do caso concreto enseje a utilização da norma mais favorável ao trabalhador. Nesse sentido, muito bem explica o Ministro Mauricio Godinho Delgado (2018):

---

<sup>22</sup> A França foi precursora da positivação do direito a desligar do trabalho também pelas crescentes divulgações de sinais de alertas sobre a degradação das condições de trabalho no país, a exemplo da empresa France Telecom que teve ligação com mais de cem suicídios de trabalhadores entre os anos de 2000 a 2013 (Fialho, 2017: 162).

O critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justralhista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução as relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego -, objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador -, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justralhista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento (Delgado. 2018: 209).

Pelo princípio da *adequação setorial negociada* (Delgado, 2018: 1567), as normas coletivas podem implementar o padrão jurídico nas legislações já existentes, elevando o patamar de proteção dos trabalhadores, principalmente quando o conflito não é genérico, como a violação do descanso pela conexão excessiva do trabalhador, que pode ser mais ou menos acentuada dependendo da função, do setor econômico, da empresa, e da própria pessoa<sup>23</sup>.

Mettlig (2015) exemplifica práticas já experimentadas em algumas empresas europeias, que certamente encaixariam em uma discussão em sede de ajuste coletivo. A empresa Volkswagen, na Alemanha, implantou um dispositivo de “hibernação” dos servidores entre 18h15min (hora do fim oficial da jornada) e 7 horas da manhã do dia seguinte, e a empresa automobilística Daimler-Benz, facultou os empregados a integrar o sistema *Mail on Holiday*, no qual os e-mails que são enviados ao trabalhador fora do seu período de trabalho são reencaminhados automaticamente para quem estiver disponível para

---

<sup>23</sup> Em uma perspectiva maior, a OIT concluiu através de um estudo realizado em diversos países, que a incidência das tecnologias de informação e comunicação (TICs) é mais comum nas ocupações em que os trabalhadores têm mais autonomia, nos trabalhos de suporte administrativo e nos trabalhos relacionados às vendas. Em relação ao setor da atividade, as TICs são mais evidentes nos serviços financeiros, setores relacionados a TI e na administração pública. Mas, em geral, ocupação parece importar mais do que o setor econômico em termos da incidência de TICs. As diferenças encontradas sugerem que uma série de fatores que podem explicar as variações de incidência das TICs: a conectividade à Internet, competências dos trabalhadores em TIC, diferentes estruturas econômicas entre os países e da cultura de trabalho, incluindo modelos gerenciais (Eurofound e ILO, 2017: 19-20).

resolver a situação, ou sugerem o reenvio do e-mail quando o colaborador estiver disponível no seu período normal de trabalho.

Outros exemplos de acordos de qualidade de vida no trabalho são fundamentais para o conhecimento, como o realizado em uma companhia francesa, AREVA (Burdeal, 2016-2017: 44), que elenca as situações emergenciais em que o trabalhador poderá ser contatado fora do seu serviço, definindo uma regra geral de cautela com a desconexão, além de uma fiscalização dos fluxos das mensagens entre os colaboradores fora de hora. E o acordo da empresa Générale disponibilizou um guia de uso adequado de e-mails profissionais com a finalidade de engessar boas práticas quanto aos recursos tecnológicos, e evitar a proliferação dos e-mails “para informação”, “urgentes”, “responder para todos”, pois esse *modus operandi* pode ir em oposição à eficiência da gestão de prioridades da empresa. Ora, se todos os e-mails enviados pelos empregados/empregadores forem qualificados como urgentes, no final das contas, nenhum realmente será.

Recentemente, segundo o Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2018 do Centro de Relações Laborais – CRT em Portugal, duas novas convenções no setor bancário inovaram e trouxeram à baila a proteção da vida privada e descanso, tornando expressa, a proibição do empregador em “exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso”, além de mostrar a preocupação com a utilização da ferramenta digital cedida pela Empresa. Consta nesse instrumento coletivo, que a TIC não pode impedir o direito ao descanso consignado na CCT e na lei, nomeadamente os períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados<sup>24</sup>.

Assim, mais do que uma intervenção legislativa, apoia-se a ascensão do debate sobre o direito à desconexão do trabalhador, de modo que os parceiros sociais, diante da especialidade das relações laborais e particularidades de cada atividade econômica, utilizem da criatividade jurídica para aproveitar do instrumento de negociação coletiva e quem sabe solucionar ou pelo menos atenuar a questão de uma forma eficiente e dinâmica.

---

<sup>24</sup> AE Banco de Portugal/SNQTb e Banco de Portugal/FEBASE – ambos BTE 48/2018(cl.14ª, h).

## **CAPÍTULO II – IMPACTOS DO USO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO TRABALHO**

### **II. 1 Mudanças na Duração e Organização do Trabalho**

As regras jurídicas consagradas descritas no item anterior foram conquistadas ao longo do tempo e basearam-se no modelo tradicional com característica de estabilidade da relação de emprego, prestação do serviço a tempo completo e nas dependências da organização. Alain Supiot (2003) assevera que é uma proteção predominante “aos contratos de trabalho a tempo integral, não temporários e normalizados (...), em que o empregador recebe um elevado nível de subordinação e controle disciplinar” (Supiot, 2003: 17-18 *apud* Leitão, 2016: 16).

Com o passar do tempo, o paradigma do direito do trabalho veio alcançando níveis de ineficiência frente às novas situações que se afastaram do modelo tradicional fordista. O atual modo de trabalho refere-se a uma forma que não depende de tempo/espço delimitados, garante mais autonomia ao trabalhador, uma organização menos hierárquica com um modelo de maior cooperação (subordinação jurídica fluida) e principalmente a responsabilização do trabalho pelo resultado e não pelo tempo de trabalho (Baane et al, 2010 *apud* Eurofound e ILO, 2017: 53).

Dentre as transformações sofridas, destacam-se para reflexões no presente estudo, a vertente do poder do empregador (subordinação jurídica); a homogeneização do tempo de trabalho e do tempo de descanso/lazer; e o comportamento da sociedade contemporânea em permanecer disponível como uma servidão voluntária.

#### **II.1.1 Subordinação jurídica**

O conceito da subordinação jurídica na doutrina portuguesa é determinado pela “relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”. (Monteiro Fernandes, 2017: 130).

Acrescenta-se que a subordinação da relação de emprego tem natureza objetiva e não subjetiva, ou seja, não está ligado à pessoa do empregado e sim ao modo de realização do trabalho (Delgado, 2018: 349).

Acontece que é atualmente entendido pelos doutrinadores como um conceito antiquado uma vez que há possibilidade da existência de uma subordinação jurídica sem



dependência técnica<sup>25</sup> e/ou dependência econômica, pois existem trabalhadores que estão na linha tênue entre a relação subordinada e autônoma, ou seja, um empregado mais autônomo do que o empregado tradicional, mas não tão autônomo quanto um trabalhador independente. São chamados pela doutrina italiana de parasubordinados. (Burdel, 2016-2017:14).

Outrossim, essa dada autonomia também é permitida pelo uso das ferramentas tecnológicas de informação e comunicação, de modo que o elemento de organização do conceito da subordinação jurídica passa ser mais fluido. No Brasil, cumpre destacar a atualização legislativa do art. 6º da CLT, em que não distingue trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele executado no domicílio do empregado ou mesmo em qualquer outro lugar, quando presente os pressupostos da relação de emprego. O Parágrafo único prevê que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Portanto, a subordinação que anteriormente era direta e pessoal, hoje passa a ser permanente e invisível realizada através das TICs<sup>26</sup>.

### **II.1.2 Diluição entre a fronteira do tempo de trabalho e o tempo de lazer**

O conceito do tempo de trabalho como explica João Zenha Martins (2018) em *Tempo de trabalho e tempo de repouso: Qualificação e delimitação de conceitos*, tem uma relação binária com o tempo de descanso, “a partir da exclusão que se logra recortar a inclusão, o

---

<sup>25</sup> Trabalhadores que possuem maior conhecimento técnico do que o empregador ou suas chefias, por isso decidem o que e como fazer, por exemplo, médicos, engenheiros, etc.

<sup>26</sup> “O vendedor externo utiliza palmtop para fazer pedidos para os clientes. Também dispõe de celular, se comunicando com os seus supervisores. Tais instrumentos de trabalho possibilitam o empregador saber a hora em que a venda foi realizada. Nos termos do art. 6º, parágrafo único, da CLT, o uso destas tecnologias configura meios de comunicação e se equiparam aos meios pessoais de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (TRT-6 - RO: 00014088120115060023, Data de Julgamento: 16/12/2014, Segunda Turma).

A figura dos “grupos de trabalho no WhatsApp”, software criado em 2009, que permite a troca de mensagens de texto, vídeos, fotos e áudios instantaneamente e muitas vezes os trabalhadores são inseridos nos grupos sem qualquer consentimento, e acabam por ter uma aceitação tácita para evitar a discriminação no ambiente laboral. A partir do momento que o empregado participa dos grupos, é pressuposto estar ciente e acompanhar todas as informações que ali são colocadas. Além disso, é possível inclusive um certo tipo de fiscalização disfarçada pelo empregador, pois o aplicativo mostra se o empregado está visualizando ou não o conteúdo das mensagens escritas no grupo (Felten, 2017: 120-143).

conceito de tempo de trabalho só é, por isso, nitidamente delimitável depois de se encontrar estabelecido o sentido do artigo 199.º do CT”.

Ocorre que, antes da existência do telemóvel era perfeitamente possível imaginar que o fim do expediente era realmente a delimitação do fim do trabalho realizado nas dependências das organizações. As pessoas voltavam para suas casas e nenhuma questão relacionada ao trabalho poderia incomodar, pelo menos não tão facilmente.

Impera na modernidade uma dicotomia integrada em que as pessoas tratam de assuntos pessoais no tempo de trabalho e trabalham quando deveriam estar usufruindo do tempo livre com os seus assuntos pessoais. Essa ausência de fronteira está provocando nas pessoas a atitude de estarem ligadas constantemente, atentas, ansiosas; se estão no trabalho preocupam-se com algo da vida pessoal, se estão em casa estão preocupados com algum assunto do trabalho. Em consequência, a fluidez da delimitação dificulta a contagem das horas efetivas de trabalho para fins de pagamento suplementar.

O que potencializa esse comportamento é o aumento do interesse nos chamados *FlexJobs*, que tem se expandindo por diversos motivos, dentre os quais a redução do tempo de deslocamento, retenção de talentos, redução de custos da empresa, e principalmente a vontade que os colaboradores têm de usufruir de um maior controle para determinar os tempos de trabalho e vida pessoal (Alves, 2011: 231).

Portanto, as competências para uma boa articulação do tempo de trabalho e o tempo de lazer também devem ser desenvolvidas pelo indivíduo que trabalha em horário e lugares variáveis por meios informatizados.

O que se conclui, é que a legislação relativa a duração do trabalho não consegue alcançar seus resultados quando a relação de trabalho não é aquela tradicionalmente desenhada. É fato também que, a sociedade encontra-se em transformação e, para modificar a legislação, é imperioso que a situação fático-jurídica se consagre para que se reclame uma tutela do Estado. Delgado (2018) descarta qualquer menosprezo quanto à as dificuldades encontradas em eficiência do direito, e afirma que “no fundo, o que se despontara, no início, para alguns, como crise para a rutura final do ramo trabalhista, tem-se afirmado, cada dia mais, como essencialmente uma transição para um Direito do Trabalho renovado”.

### **II.1.3 Servidão voluntária?**

A *servidão voluntária*, termo utilizado por Ray e Bouchet (2010), é a ideia de que os trabalhadores voluntariamente querem permanecer disponíveis, proativos e indispensáveis. Esse comportamento parece estar mais ligado a um efeito do sistema capitalista, do que

propriamente à existência das novas ferramentas de tecnologia e comunicação, que são apenas os instrumentos que possibilitam isso.

Destarte, os avanços tecnológicos provocaram mudanças na organização laboral, mas por consequência das mudanças da sociedade como um todo. O uso dos chamados *smartphones* é tão comum na vida dos indivíduos para ajudar a se localizar, ajudar na organização pessoal, na comunicação através das redes sociais, etc., que é natural que esse uso seja transferido para o ambiente de trabalho.

De fato, é possível observar no passado pessoas menos ansiosas, apressadas e pressionadas pelo tempo. E uma das razões é a crescente disponibilidade de informação trazida pelas tecnologias, acelerando o jeito de viver do indivíduo que se sente constantemente ultrapassado (Robinson and Godbey, 2005 *apud* Pansu, 2018). Por isso, ser muito ocupado e estar sempre realizando algo é visto como prestígio pelas pessoas e por si mesmo.

Na modernidade, dominada pela noção do progresso coletivo através da transformação industrial, a exaltação do trabalho encimou a lista de “deveres de cada um consigo próprio” sem que outro fenômeno social lhe possa ser comparado. Não se trata apenas de um dever social imposto e aceite como também congrega em si a obrigação do indivíduo “aumentar a sua perfeição natural”. Só trabalhando o ser humano podia “ser digno da humanidade que existe na sua própria pessoa” porquanto as sociabilidades introduzidas no mundo tendentes a produzir a lógica e sentido no ser social lhe impuseram a moral segundo a qual “se o trabalho enobrece o homem, a indolência degrada-o e desonra-o” (Lipovetsky, 1994: 39; Lipovetsky, 2014 *apud* Silva, 2017: 66).

Muitas vezes essa conexão excessiva vem da ideia da cultura da empresa, que é uma tendência surgida recentemente sobre tratar o trabalhador como colaborador, agregar seus valores aos valores da empresa, como sendo parte daquela marca (Moreira, 2012: 37), configurando a ascensão da carreira pautada na “habilidade pessoal de colocar as capacidades para o uso no trabalho e pela ampliação na participação em projetos” e estar disponível no maior espaço de tempo possível, “em verdadeiro sistema 24 horas por 07 dias da semana” (Melo e Rodrigues, 2018: 74), é o que a literatura chama de identificação organizacional (Tavares, Silva e Caetano, 2007).

A identificação com a organização é a noção de que o indivíduo pertence à organização. É “uma forma de vinculação psicológica que ocorre quando os membros da organização se autodefinem em termos da sua pertença organizacional e adotam as

características definidoras desta como características definidoras deles próprios” (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994: 242 *apud* Tavares, Silva e Caetano, 2007).

O conflito existente pela interferência do trabalho na vida familiar do trabalhador está associado diretamente aos níveis elevados de identificação organizacional do indivíduo, pois este acaba dedicando-se ao trabalho excessivamente, através do aumento das horas de trabalho, terminando por desempenhar seu papel no seio da família de maneira falha (Tavares, Silva e Caetano, 2007).

De outro modo, as introduções de novos métodos de avaliação individual de desempenho também corroboram para estabelecer as pessoas em concorrência, valorizando mais a quantidade de trabalho do que a sua qualidade (Fialho, 2017: 172).

Portanto, essa autodisponibilidade faz parte de um mecanismo complexo capitalista de crescente produtividade e competitividade, que gera um sentimento individualista entre os trabalhadores e os desumaniza. Ao mesmo tempo ressignifica o lazer (aproveitar o tempo livre) com uma noção que se aproxima, ou até mesmo se confunde, com a noção de consumo. Essa necessidade de consumo disfarça a insatisfação dos trabalhadores e, o medo de fazer parte dos números do desemprego, revelam-se como fatores que apenas beneficiam os ditames do capitalismo.

Por isso, o desafio da desconexão profissional é uma responsabilidade tanto de quem detém o poder de direção da organização empresarial, de forma vertical subordinada, como também dos próprios empregados consigo mesmos e com os outros, de forma horizontal em cooperação (Moreira, 2016).

## **II. 2 Vantagens e desvantagens – Em busca de equilíbrio**

Grande parte da literatura e estudos que tratam das mudanças trazidas pelos avanços tecnológicos no mundo do trabalho, trazem algumas vantagens e desvantagens contraditórias, não em razão da ineficiência da informação, mas porque de fato são. A exemplo da maior autonomia de gestão do tempo de trabalho, e equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional (Alves, 2011).

Oportuno se faz questionar essa autonomia dada aos trabalhadores na organização de sua jornada, pois essa liberdade de escolha da gestão do tempo de trabalho pode ser invadida por excessos do empregador, ou mesmo pela incapacidade de delimitar a fronteira entre a hora de trabalhar e a hora de se desligar, tornando-se a dita autonomia um verdadeiro mito. E, ao invés de ensejar maior equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, as TICs permitem um entrelaço dessas vidas, homogeneizando-as. As TICs existem, e como “remédio”, podem

surtir efeitos desejados e eficientes, mas administrando-as de forma abusiva e descontrolada, podem ter efeitos nocivos como “veneno”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou em 2017 um relatório, juntamente com a Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) chamado “Working anytime, anywhere: The effects on the world of work”<sup>27</sup> na qual analisou os impactos do uso das tecnologias de informação e comunicação no mundo do trabalho. O relatório teve por base de dados referente a 15 (quinze) países<sup>28</sup>, que embora sejam de diferentes estruturas económicas e culturais, levaram às mesmas conclusões quanto às desvantagens do uso das TICs, indicando a tendência de levar a mais horas de labor, criando uma interferência do trabalho na vida pessoal, de modo a resultar uma demasiada intensificação do período de trabalho efetivo.

São diversos os aspetos sobre a evolução tecnológica no trabalho, sendo um assunto complexo de efeitos ambíguos, fatores positivos e negativos que não são necessariamente relacionadas entre si.

Por exemplo, ao mesmo tempo que o progresso tecnológico é relevante para inovação produtiva, capacidade de armazenamento, exploração, etc., é também o causador do chamado *desemprego tecnológico*, tanto pela substituição da mão de obra humana pela máquina, quanto pela seleção darwinista daqueles que detém mais conhecimento dessa qualificação laboral, ficando à margem do desemprego os chamados *analfabetos tecnológicos*. No caminho paralelo também é verdade que a inovação tecnológica que faz surgir novos produtos, conseqüentemente faz surgir novos postos de trabalho, mais complexos e que requerem um maior *knowhow* (Moreira, 2012).

Além disso, a disponibilidade e acesso à informação é quase total. Salieta a provocação: Quanto mais informação tivermos melhor? Nem sempre. O alargamento das redes sociais de interação pode trazer problemas como violação de segredo empresarial ou informações sobre clientes da empresa; vigilância velada das ações do trabalhador fora do ambiente do trabalho que repercutem na sua imagem e credibilidade perante à empresa

---

<sup>27</sup> Eurofound and the International Labour Office (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Disponível em [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_544138/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--pt/index.htm)

<sup>28</sup> Dez Estados-Membros da UE: Bélgica, Finlândia, França, Alemanha, Hungria, Itália, Países Baixos, Espanha, Suécia e Reino Unido, e cinco países fora da Europa: Argentina, Brasil, Índia, Japão e os EUA.

(Moreira, 2012) e, a invasão da privacidade do trabalhador no seu período de descanso, aspeto do qual trata especificamente esse estudo.

Na perspetiva dos riscos da conexão excessiva para o empregado, pesquisas na área da saúde apontam que as consequências da intensidade de trabalho são consideradas preditores psicossociais de risco para o trabalhador. O alerta para a efetiva desconexão profissional é relevante pois embora a exposição à esses riscos não desencadeiem danos imediatos e mensuráveis, podem trazer problemas de saúde diferidas no tempo, como doenças cardiovasculares, ansiedade, depressão, perturbações músculo-esqueléticas, problemas de sono, síndrome de *burnout*, problemas gástricos (Barros, 2017: 141-143) e até mesmo fobias<sup>29</sup> (Melo e Rodrigues, 2018: 56-57).

Os riscos das jornadas intensas de trabalho também repercutem em uma esfera coletiva, em matéria de segurança do trabalho. Estudos comprovam que a maioria dos acidentes de trabalho se dão quando os trabalhadores estão fazendo horas extras. Conforme informado acima, as jornadas excessivas são fatores de risco psicossociais e são causadoras de acidentes de trabalho, que acabam por ser um problema de toda sociedade, pois refletem no sistema de proteção social (auxílio acidente, auxílio doença)<sup>30</sup>. Além do que o trabalhador quando está exausto (físico e mentalmente), dependendo da sua função, pode colocar em risco outros colaboradores no exercício de suas prestações de serviço (Melo e Rodrigues, 2018: 37).

Por fim, na perspetiva dos riscos para o empregador, cuidar da desconexão profissional é importante para a própria saúde económica da empresa e seu regular

---

<sup>29</sup> “O termo Nomofobia (uma abreviação, do inglês, para no-mobile-phone phobia) foi criado no Reino Unido para descrever o pavor de estar sem o telefone celular disponível (...). A nomofobia pode ser caracterizada pelos seguintes sintomas: 1. Incapacidade de desligar o telefone; 2. Verificar de maneira obsessiva chamadas, emails e mensagens de aplicativos; 3. Ficar continuamente preocupado com a duração da bateria; 4. Ficar incomodado quando a rede não funciona direito; Sintomas da dependência da internet: 1. Preocupação excessiva com a internet; 2. Passar cada vez mais tempo online 3. Tentativas fracassadas de reduzir o tempo na rede; 4. Irritabilidade, depressão ou instabilidade de humor quando o uso da internet está limitado; 5. Ficar online mais tempo do que o previsto; 6. Colocar relacionamento ou trabalho em risco; 7. Mentir para os outros sobre tempo gasto na rede; 8. Usar internet para escapar dos problemas (...)” (Melo e Rodrigues, 2018: 56-57).

<sup>30</sup> Segundo Boletim Quadrimestral de 2017 da Secretaria da Previdência Social, no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016. Quanto à atividade económica, a administração pública em geral e os bancos múltiplos com carteira comercial, são os mais frequentes, respectivamente, na concessão de auxílio-doença relacionado ao trabalho.

funcionamento sem riscos de passivos trabalhistas decorrentes de condenações no Poder Judiciário. Além disso, Almeida e Severo (2016) apontam estudo que confirmam que os trabalhadores mais produtivos estão nas empresas que valorizam tempos para reposição de energia, com ambientes de distração e descanso. As empresas começaram a se preocupar com a qualidade de vida no trabalho quando perceberam a relação direta do direito ao lazer no ambiente de trabalho com os índices de lucratividade do negócio. E como bem aconselha Jean Emmanuel Ray (2016), ter um plano de recomendações na empresa para assegurar a proteção do descanso do trabalhador nesse sentido, pode ser prudente e o empregador não correrá o risco de ser mal recebido, caso alguma questão seja levada ao Poder Judiciário.

Finalizando, o direito de desconectar do trabalho é um assunto na encruzilhada de muitas disciplinas. Certamente um assunto que passa pela seara jurídico-legal, mas também político-económica, gerencial, cultural e sociológico.

## **PARTE II – O DIREITO À DESCONEXÃO NO SETOR BANCÁRIO**

### **CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA**

#### **III. 1 Metodologia**

Após explorar no primeiro e no segundo capítulo algumas questões que desenvolvem o tema do direito à desconexão do trabalhador, tanto na dimensão jurídica, política quanto na perspectiva filosófica, sociológica e de saúde, torna-se relevante analisar esse direito em uma perspectiva mais direcionada a determinados trabalhadores.

A parte empírica da presente dissertação dedica-se especificamente ao setor bancário, por ser fato notório a condição especial de trabalho que se desenvolve nessa área, com pressões para cumprimento de metas e prazos, culminando um histórico de assédio moral no trabalho e afastamentos por doença profissional dada a pressão psicológica e jornada exaustiva exercida por muitos desses profissionais. É um bom exemplo de trabalhadores mais expostos ao problema da conexão excessiva advinda do uso das ferramentas tecnológicas para o trabalho, sendo relevante um estudo mais específico para ampliar o conhecimento científico nesse aspeto e a proteção desses trabalhadores.

Para tanto, a presente pesquisa utilizou-se da metodologia qualitativa (Reis, 2018: 78), com a técnica de recolha de dados sendo entrevistas semi-directivas, com 13 perguntas abertas, abordando as transformações na duração e organização do trabalho destacadas no Capítulo II, qual sejam a subordinação jurídica constante através das tecnologias; a diluição da fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso/lazer e o sentimento pessoal e voluntário de disponibilidade frente às exigências do mercado de trabalho.

A caracterização da amostra foi constituída em razão das características específicas da função de bancário, sendo “acidental” e por conveniência, pois foi composta por pessoas que se mostraram disponíveis para participar (Guerra, 2006: 43-44; Coutinho, 2011: 90-93). Foram entrevistados 08 (oito) indivíduos, sendo 04 (quatro) da nacionalidade brasileira e 04 (quatro) da nacionalidade portuguesa, de ambos os gêneros e idade entre os 23 anos e 61 anos, além de terem experiências profissionais distintas. A análise de conteúdo foi realizada através do software MAXQDA, utilizado para a análise de dados qualitativos e métodos mistos em pesquisas académicas, científicas e comerciais.

No Capítulo I. 5 apresentou-se análise comparativa dos países Brasil e Portugal na perspectiva jurídica existente, demonstrando as consequências da violação do direito ao descanso do trabalhador. Por sua vez, a investigação desta seção é destinada a tentar perceber se os resultados das experiências pessoais dos indivíduos dialogam com as referências postuladas sobre o direito à desconexão apresentados no enquadramento teórico, e se existe



divergência ou convergência em relação aos trabalhadores brasileiros e portugueses do setor bancário no que diz respeito a esse tipo de problema.

### III. 2 Resultados e Discussão

Como o assunto no seu estado da arte, os resultados obtidos demonstram ainda mais que se trata de um assunto complexo, com várias nuances contraditórias e relacionadas com muitos aspetos improváveis de delimitar a contento. Embora os países comparados tenham diferentes estruturas económicas e culturais, verificou-se que certas variáveis podem ser comuns para situação em apreço.

Os trabalhadores bancários no ordenamento jurídico brasileiro possuem jornada de trabalho especial, de 06 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana (art. 224, CLT). É norma mais benéfica do que a prevista para generalidade dos trabalhadores, que tem jornada de oito diárias. O art. 225 da CLT por sua vez, dispõe que excepcionalmente, a duração normal de trabalho dos bancários poderá ser prorrogada até 08 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais. Percebe-se na amostra analisada que a jornada de oito horas diárias é regra, contrariando a norma legal que permite ser exceção.

O horário de trabalho na banca portuguesa, conforme estipulado no Acordo Coletivo de Trabalho Vertical, é de 35 horas semanais, mas também, o número de horas efetivamente cumprido pelos trabalhadores entrevistados é, em regra, superior.

A idade e experiência profissional dos trabalhadores portugueses parece ser uma variável da forma como encaram os desafios da conectividade fora das suas jornadas de trabalho. O Admirável Mundo Novo apresentado por Moreira (2012) indica que a geração dos trabalhadores mais novos tem um maior *knowhow* e familiaridade para trabalhar com as TICs, e assim consideram normais suas consequências. Ficar conectado faz parte das suas vidas pessoais e profissionais, de modo que sugere a essa geração mais nova, um fator de maior identificação organizacional (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994: 242 *apud* Tavares, Silva e Caetano, 2007). O E4 de 23 anos com menos de 02 (dois) anos de experiência profissional respondeu nesse sentido: “quando precisar ficar mais eu fico”; “se eu não ler, não vou ter como discutir no momento do trabalho, fico “pra trás”; “mas sabem que se tiverem algo urgente podem me contactar no pessoal”; “tenho que responder, pois faz parte de um colaborador comprometido. Acho que involuntariamente me sinto pressionado, mas respondo quando posso”; “acredito que esperam o melhor dos colaboradores, maior produtividade, maior disponibilidade. Faz parte do crescimento da empresa”.

Por outro lado, os entrevistados com maior experiência profissional E1, E2 e E3, consequentemente com mais idade, são menos influenciados por essa pressão da sociedade de informação. Não sentem a necessidade de utilizar o telemóvel profissional diferente do telemóvel pessoal, empregando como estratégia desligá-los quando saem do banco. Acreditam no cumprimento da legislação e sugerem concluir que a experiência profissional pode lhes dar certa confiança em relação à continuidade do vínculo de emprego. Nesse sentido: “antes era assim, mas hoje não permito. Me metia a trabalhar em casa, ou ficava sempre preocupado porque tinha pendências do trabalho, acabava por não aproveitar o meu descanso. Tive que aprender a desligar-me disso tudo. Temos que nos preocupar com nossa saúde também, com o stress” (E2); “no fim de semana não tenho qualquer ligação a empresa” (E3); “a partir do momento que saio do trabalho desligo praticamente 100%, dedicando-me aos meus hobbies, família e amigos” (E3), “acho que fazem bem, pois tem de haver descanso total ao fim de semana” (E1).

Em relação aos trabalhadores brasileiros a idade e experiência profissional não foram variáveis relevantes que pudessem revelar alguma diferença entre os entrevistados. Da mesma forma, não foi possível perceber se o gênero é uma variável relevante para a análise da amostra, tendo em vista a falta de representatividade da amostra.

Ao contrário dos empregados portugueses, a maioria dos entrevistados brasileiros utilizam telemóveis diferentes para as questões pessoais e profissionais, entretanto, a estratégia não pareceu surtir efeitos desejáveis, uma vez que foram comuns respostas nesse sentido: “Apenas meus colegas de trabalho possuem meu número pessoal e eventualmente me ligam neste número para tratar de assuntos de trabalho quando é um assunto urgente” (E8); “Eles querem mesmo que tu responda. Achas que me deram o telefone porque? Não habilitei ainda o telefone. Mas acho que vai até atrapalhar mais, porque esse telefone o meu outlook tá nele. Ai eu vou receber vários e-mails, e vou ter que responder, porque a pessoa que manda, não bate ponto, entendeu? Que e o diretor, o meu gestor direto, e ele vai mandar a hora que ele tiver trabalhando e o telefone vai tá comigo então eu vai de mim responder ou não, mas é claro que eu vou visualizar, porque vai chegar mensagem e pela prioridade vai ser atendido” (E5); “Meu computador pessoal não tem acesso, só o da empresa, que as vezes eu levo pra casa” (E6).

Corroborando as informações no enquadramento teórico, não foi surpresa que maioritariamente os entrevistados utilizam das TICs para resolver assuntos pessoais no horário de trabalho e vice-versa, situação convergente em ambos os países. Alves (2011) destaca a vontade cada vez mais que os colaboradores têm em ter mais controle para

determinar os tempos de trabalho e vida pessoal, causando uma maior dificuldade de delimitar o tempo de trabalho. De acordo com Martins (2018), esse só é delimitável depois de se encontrar estabelecido o tempo de descanso, entretanto, esses períodos estão cada vez mais fluidos e homogêneos.

Percebeu-se certa divergência entre os países de um modo geral, quanto aos relatos dos entrevistados sobre a transgressão dos períodos de descanso através das TICs. Houve mais respostas impactantes nesse sentido em relação aos empregados brasileiros do que aos bancários portugueses. A exemplo: “eles fizeram um grupo do whatsapp e meu celular pessoal é vinculado ao banco. E eu recebo mensagens domingo, 21h da noite, durante a semana, fora do meu horário, eles mandam mensagem pra intimar pra reunião no dia seguinte pela manhã, então se eu não ler eu chego atrasada” (E5); “Digamos que é um dia que eu preciso ir no médico, por mais que eles me deem licença para ir ao médico, eu levo o notebook pra poder ficar em contato, e a função que eu estou, exige que eu faça parte de um comitê de crédito”(E6); “mas se for diretor, eu me sinto, ainda mais se ele ver que eu vi, que eu abri a mensagem e tiver com a visualização. Soa muito mal lá no bradesco isso, ver email e não responder” (E5); “E no grupo dos assessores que tem a mesma função que eu aí eu fico ligada o tempo inteiro. Se eu não ler alguma mensagem eu fico grilada porque pode ser alguma coisa importante que ta acontecendo lá naquela outra instituição. Me sinto vinculada a ler. E além disso, o whatsapp serve hoje como uma forma de formalizar a informação que você repassou. Faz por email também, mas por whatsapp é uma forma de respaldo também” (E6); inconscientemente ficamos ligados no trabalho, pois existem metas e resultados que não tem descanso e que na volta deverão ser atingidas e executadas” (E7);

Os portugueses relataram situações mais sutis: “se por algum motivo eu vier a receber [ligações, mensagens ou e-mails], minha empresa não me exige tal resposta tempestiva e deixo pra responder ou fazer no próximo dia útil” (E3); “por vezes, perturbadores do nosso descanso e privacidade” (E2); “atrapalha até em fins de semana com ligação e mensagens. Costumo não responder, porém causa desconforto” (E3); “Deve existir uma separação entre o horário laboral e o horário pessoal/lazer, permitindo que exista um maior equilíbrio entre ambas as esferas. É uma tarefa difícil, mas temos que tentar perceber que essa divisão é importante, por isso existem leis para isso” (E4).

Os resultados sugerem maior cultura de litígio e violação de direitos no Brasil, em que seria necessária uma maior conscientização sobre os impactos negativos das TICs na esfera laboral. Já no país europeu em destaque, percebe-se que o debate já avança para uma

prevenção da violação desses direitos trabalhistas, seguindo a tendência de preocupação com a privacidade, conciliação do trabalho com a vida privada e a saúde mental dos trabalhadores.

Em ambos os Estados analisados, encontram-se os elementos da servidão voluntária ensinada por Ray e Bouchet, (2010), onde os trabalhadores se sentem mais ansiosos e pressionados a digerir toda informação disponível, querem ser proativos, indispensáveis e comprometidos com a empresa, muitas vezes por necessidade de se destacar frente à competitividade da empregabilidade, por exemplo: “tu pensa que tu ta fazendo certo quanto tu ver já não é mais daquele jeito e pouco é divulgado a mudança e tu tem que ir atrás, tem inspetoria para saber se tu ta fazendo certo, se tu ta fazendo errado, porque mudou e tu nem sabe. Não é que tu não sabe porque não tem informação, tem, mas é a velocidade da informação é tão rápido que tu não consegue acompanhar” (E5); “porque quem é profissional se cobra por não ver o email, ou por não responder, ne” (E5). “Eu sai de licença maternidade, e todo mundo que sai eles colocam outra pessoa no teu lugar, tu perde tua vaga, tu que não te empenhe pra conseguir tua vaga de novo” (E5); “Tenho grupos no whatsapp e muitas vezes colocam informações sobre o mercado que eu tenho que saber, se eu não ler, não vou ter como discutir no momento do trabalho, fico “pra trás” (E4); “Tenho que responder, pois faz parte de um colaborador comprometido. Acho que involuntariamente me sinto pressionado, mas respondo quando posso” (E4); “é muita coisa ao mesmo tempo. Porque a gente tem que saber de tudo. A parte de credito atualiza o tempo inteiro” (E6); “O gestor anterior era meio agoniado, ficava dizendo “porque você tem que dormir pensando no sicredi, acordar pensando no sicredi”. Aquela coisa de vestir a camisa” (E6); “Me sinto um pouco pressionado, pois estou ciente que não estamos em horário de trabalho, mas por ser um superior geralmente iremos obedecer. Mas são coisas que temos que avaliar de forma a nos colocar no lugar do superior também, pois amanhã posso está na posição de tal pessoa” (E7); “Acredito que o ideal é que a pessoa pelo menos esteja disponível para que possa ser localizado pelos superiores, quando se tratar de algo muito urgente, para passar alguma informação necessária” (E8).

Destaca-se que, duas entrevistadas brasileiras E5 e E6, ao mesmo tempo em que afirmaram serem perturbadas em seus períodos de descanso recebendo solicitações fora do horário, ao serem perguntadas o que achavam das pessoas que não as respondem quando solicitam algo, contraditoriamente respondem: “Eu acho assim uma falta de comprometimento, mas se a pessoa não ta pronta pra da o retorno, mas tem que pelo menos avisar, dar um retorno pra responder depois” (E6); “dependendo do caso, dependendo dessa

informação, eu fico puta. Fico em mal lençóis com meu cliente, porque eu mando pro setor responsável e esse setor não me responde na hora” (E5).

Em se tratando da nuance da existência de uma subordinação fora do horário de trabalho, através das TICs, metade dos bancários portugueses relataram tais dados nesse aspeto: “mas por vezes também existem certos abusos na privacidade das pessoas, você tem que ser encontrado a qualquer momento em qualquer lugar” (E3); “sabem que se tiverem algo urgente podem me contactar no pessoal” (E4) Tenho que responder, pois faz parte de um colaborador comprometido” (E4).

Quanto aos brasileiros, todos em algum momento mencionaram elementos nesse sentido: “eles mandam mensagem pra intimar pra reunião no dia seguinte pela manhã, então se eu não ler eu chego atrasada. Como se eu tivesse obrigação de verificar as informações. Eles também replicam as informações no email, só que as vezes tu não ta perto ou podendo entrar no email para verificar. Todos os dias isso acontece, mandam mensagens ou email com informações do banco fora do horário” (E5); “Fora o relatório que é gerado no segundo dia útil do mês que é determinado que tens que ligar pra 152 clientes com qualidade, porque o banco vai ligar pra aqueles clientes para saber se você ligou e qual a nota que dão. Isso é praticamente igual em todos os bancos” (E5); “Contato por telefone, whatsapp, as vezes eu levo o notebook do trabalho para casa, porque tenho o acesso remoto do sistema do banco” (E6); “E além disso, o whatsapp serve hoje como uma forma de formalizar a informação que você repassou. Faz por email também, mas por whatsapp é uma forma de respaldo também” (E6); “estou ciente que não estamos em horário de trabalho, mas por ser um superior geralmente iremos obedecer” (E7); “há alguma troca de informações, decorrente de alguma notícia que saiu na mídia, acompanhado de “vamos ver isso na segunda” (E8).

Portanto, com base nos objetivos específicos introduzidos na presente dissertação, considera-se que os resultados dialogam com os as referências postuladas no enquadramento teórico acerca do direito à desconexão do trabalhador especificamente no setor bancário português e brasileiro, havendo divergência quanto ao grau do problema, sendo mais expressivo no Brasil. A idade e experiência profissional dos trabalhadores portugueses parece ser uma variável que influencia na forma como encaram os desafios da conectividade fora das suas jornadas de trabalho, não sendo possível afirmar o mesmo no Brasil, pois não notou relevante alguma diferença entre os entrevistados. Da mesma forma, não foi possível perceber se o gênero é uma variável relevante para a análise da amostra, tendo em vista a falta de representatividade da mesma. Ao contrário dos empregados portugueses, a maioria dos entrevistados brasileiros utilizam telemóveis diferentes para as questões pessoais e

profissionais, entretanto, a estratégia não pareceu surtir efeitos desejáveis. Maioritariamente os entrevistados utilizam das TICs para resolver assuntos pessoais no horário de trabalho e vice-versa, situação convergente em ambos os países. Em ambos os países analisados, encontram-se os elementos da servidão voluntária ensinada por Ray e Bouchet, (2010), onde os trabalhadores querem estar disponíveis o tempo todo, pressionados com tanta informação, querem ser proativos, indispensáveis e comprometidos com a empresa, com necessidade de se destacar frente à competitividade do mercado de trabalho.

### **III. 3 Limitações do estudo e sugestões para futuras investigações**

Já é unanimidade entre os pesquisadores que a metodologia qualitativa tem seus inconvenientes, principalmente no que diz respeito a impossibilidade de generalizar, uma vez que existe certa “falta de representatividade”. Ademais, a probabilidade de dispersão sobre o conhecimento científico que se pretende analisar é maior do que outras metodologias quantitativas. Entretanto, o que se buscou foi mais obter uma “representatividade social” (Guerra, 2006: 39-40) da experiência dos trabalhadores bancários em suas expectativas pessoais, de modo exemplificativo em comparação ao estado da arte.

Não se pode deixar de destacar, ironicamente, que houve certa dificuldade de encontrar pessoas dispostas às entrevistas, justamente pelo fato de informarem estarem sempre ocupadas, com pendências pessoais e/ou profissionais em seu tempo livre, o que limitou a recolha de dados com uma amostra mais abrangente e significativa.

Nota-se que o tema do direito à desconexão do trabalhador está na encruzilhada de muitas disciplinas, podendo-se aprofundar os estudos na seara sindical, analisando se os sindicatos têm em suas pautas reivindicações nesse sentido e como podem ser importantes para proteção dos direitos trabalhistas conquistados. Além disso, seria interessante ampliar a amostra e os pontos de vistas, de forma a comparar o ponto de vista de chefes-gestores com o ponto de vista de funcionários-trabalhadores, mas na forma de recolha de dados através de questionários, pois certamente mais pessoas participariam tendo em vista o menor tempo para responder.

E por fim, aprofundar os estudos ligados à saúde física e mental do trabalhador, de modo a identificar seus preditores sobre as consequências da intensidade de trabalho. São diversos os dados e pesquisas sobre stress, assédio, síndrome de *burnout*, suicídios ligados ao trabalho, depressão, conflito trabalho-família, etc. A qualidade da saúde mental dos trabalhadores pode ser a nova *questão social* do século XXI.

## CONCLUSÃO

A sociedade da informação em desenvolvimento, transformação e evolução nos traz muitas respostas em vários aspectos, mas também nos deixa cada vez mais repletos de perguntas e sujeitos às consequências desconhecidas, pois esse conceito está longe de ser estático.

Não obstante a esses fatos, os objetivos gerais da presente dissertação sobre a exploração do direito à desconexão do trabalhador foram revelados com o que está atualmente em voga, tanto nos países que foram por vezes comparados como Brasil e Portugal, quanto no cenário internacional como um todo.

Não se trata terminologicamente de um direito, mas de uma nova abordagem do direito efetivo ao descanso, diante das novas formas de trabalhar advindas da evolução tecnológica.

De fato, as normas jurídicas já existentes servem de base para afirmar essa garantia de desligar-se totalmente do trabalho no tempo de não trabalho, entretanto, também é verdadeiro que a legislação relativa à duração do trabalho não consegue alcançar seus resultados satisfatórios quando a relação de trabalho não é aquela tradicionalmente desenhada. As relações laborais tradicionais de tempo integral, com subordinação direta e nas dependências do empregador, são cada vez mais escassas em detrimento da flexibilização do mercado de trabalho.

Diante disso, é relevante e necessário defender um direito do trabalho renovado, buscando evitar, combater e/ou atenuar as novas formas de exploração do século XXI.

De acordo com a análise jurisprudencial realizada no Brasil sobre o assunto da desconexão profissional, é possível perceber uma cultura de maior litígio em comparação a Portugal, onde não foram encontrados os mesmos termos no banco de dados jurisprudenciais. Por isso, conclui-se que no primeiro caso, a legislação existente repara a violação do direito ao descanso de forma a compensar financeiramente o ofendido, e tem nas suas decisões e condenações por danos extrapatrimoniais um caráter pedagógico, dependendo do grau de conexão e da dimensão do ilícito, para evitar a reiteração dos ilícitos. Também seria necessária uma maior força sindical para atualização da negociação coletiva para prever em seus instrumentos quais os melhores caminhos nas determinadas categorias de trabalhadores que levariam a proteção do seu período de descanso frente às novas tecnologias de comunicação e informação a fim de impedir os abusos.

Diferente do que pensa o Ministro do Trabalho e da Segurança Social português, além de ser um tema para negociação coletiva, de modo mais efetivo, a alteração legislativa também seria uma passagem para ampliar os níveis de proteção dos trabalhadores na era digital. Se a jurisprudência laboral portuguesa é “muito literal”, que seja então atualizada as normas trabalhistas para prever expressamente o tempo de desconexão, e causar um impacto maior no domínio empresarial e laboral. Apoiar-se essa conclusão na referência de Amado (2017), que sugere nova redação ao art. 199º do CT:

1. Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.
2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.
3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4. A violação do disposto no nº 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 29º deste Código.

Assim como na legislação francesa, a eficácia da norma também se limitaria a conscientização da empresa e da força sindical dos trabalhadores, entretanto, já seria sinais mais expressivos sobre este novo aspeto de um mundo do trabalho que está cada vez mais digital. Seria como despertar em todos uma responsabilidade social e humana, resgatando as conquistas da limitação do tempo de trabalho e adquirindo um novo ciclo de significado do lazer na sociedade atual.

Quanto ao setor bancário comparado, os resultados sugerem maior cultura de litígio e violação de direitos no Brasil, em que seria necessária uma maior conscientização sobre os impactos negativos das TICs na esfera laboral. Como bem destaca Souto Maior (2003) as compensações financeiras não devem ser *a prima face* da resolução desse problema jurídico, porque a finalidade do direito do trabalho, “não é que o empregado fique mais rico em função das longas jornadas de trabalho por ele laboradas, mas que essas jornadas, efetivamente, não existam”.

Já no país europeu em destaque, percebe-se que o debate já avança para uma prevenção da violação de direitos trabalhistas, sem necessariamente ter o problema chegado aos tribunais de forma mais relevante, seguindo a tendência de preocupação com a privacidade, conciliação do trabalho com a vida privada e a saúde mental dos trabalhadores, a



exemplo do acordo recentemente negociado entre o Banco de Portugal e o SNQTB e o Banco de Portugal e FEBASE a respeito do direito à desconexão do trabalhador, além da aprovação parlamentar da Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital (Projeto de Lei N.º 1217/XIII).

## BIBLIOGRAFIA

- Almeida, Almiro Eduardo de. Severo, Valdete Souto (2016). *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2016.
- Alves, Maria Luísa Teixeira (2011). *As fronteiras do tempo de trabalho*. In Estudos de Direito do Trabalho. 1ª Edição. Coimbra editora. Org. Antônio Monteiro Fernandes, p. 165-257, Lisboa.
- Alves, Maria da Piedade (2012). *Metodologia Científica*. Escolar Editora, 2012, Lisboa.
- Amado, João Leal (2017). *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*. In Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação. Coord. Manuel M. Roxo. Ed. Almedina, Junho de 2017, p. 113-127, Coimbra.
- Avogaro, Matteo (2017). *Right To Disconnect: French And Italian Proposals For A Global Issue*. In Revista Brasileira de Previdência - 7ª edição – Primeiro Semestre I-2018, p. 97-115.
- Baane, R., Houtkamp P. and Knotter, M. (2010), *Hetnieuwe werken ontrafeld: Over bricks, bytes and behavior*, Koninklijke Van Gorcum, Assen *apud* Eurofound and the International Labour Office (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, p. 53.
- Barros, Carla (2017). *Fatores psicossociais de risco no trabalho de hoje*. In Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação. Coord. Manuel M. Roxo. Ed. Almedina, Junho de 2017, p. 141-159, Coimbra.
- Burdel, Paul (2016-2017). *Le Droit a La Déconnexion*. Université Jean Moulin Lyon III – Faculté de Droit.
- Cardoso, Jair Aparecido (2015). *O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente*. RIL Brasília a. 52 n. 207 jul./set. 2015 p. 7-26.

- Carta Encíclica *Rerum Novarum*. Papa Leão XIII. Disponível em [http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_1-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_1-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em 11 de dezembro de 2018.
- Cassar, Vólia Bomfim (2016). *Direito do Trabalho*. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, *apud* Haff, Rafael Neves (2017). *Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês*. Revista Eletrônica do TRT da 4ª Região Rio Grande do Sul – Brasil, Ano XIII, nº 205, julho, p. 60.
- Chantrel, Flavien (2016). *Forfait heures ou forfait jours, quelles différences?* RegionsJob.com, publié le 26/12/2016, Disponível em <https://www.regionsjob.com/conseils/forfait-heures-jour-differences.html>, acesso em 21/01/2019
- Coimbra, Rodrigo (2016). *Fundamentos e Evolução da Limitação Constitucional da Duração do Tempo de Trabalho no Brasil*. e-Pública Vol. 3 No. 1, Abril 2016 (184-206).
- Cordeiro, João Pedro (1999). *Sobre os efeitos perversos da contemporaneidade. Subsídios teóricos-empíricos para uma leitura do desemprego*. Organizações e Trabalho, número 22, Oeiras, pp. 27-42.
- Coutinho, Clara Pereira (2011). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. Coimbra. Edições Almedina.
- Delgado, Mauricio Godinho (2018). *Curso de direito do trabalho*. – 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018.
- Diário da Assembleia da República de 21 de outubro de 2017, Serie I, Número 11. XIII Legislatura, 3ª Sessão Legislativa (2017-2018). Reunião Plenária de 20 de outubro de 2017. Presidente: Exmo. Sr. Eduardo Luís Barreto Ferro Rodrigues. Disponível em <http://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/01/13/03/011/2017-10-20/1?pgs=42&org=PLC&plcdf=true>, acesso em 24 de janeiro de 2019.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). *Organizational images and member identification*, Administrative Science Quarterly, 39, pp. 239-263 *apud* Tavares, Susana. Antonio Caetano e Sílvia Silva (2007). “*Não há bela sem senão*”. *A identificação*

*organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família.* ISCTE – Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa.

Eurofound and the International Labour Office (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.* Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

Felten (2017), Maria Cláudia. *Os direitos fundamentais e as tecnologias da comunicação e informação: Grupos de trabalho do whatsapp.* Revista Thesis Juris – RTJ, eISSN 2317-3580, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 120-143, jan./abr. 2017.

Ferreira, Vitor Sérgio (2014). *Artes e manhas da entrevista compreensiva.* Saúde Soc., v.23, n.3, p.979-992, São Paulo.

Fialho, Manuela (2017). Do assédio laboral ao suicídio. In *Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação.* Coord. Manuel M. Roxo. Ed. Almedina, Junho de 2017, p. 161-177, Coimbra.

Fiolhas, Rui Manuel Baptista (1998). *Sobre as implicações jurídico laborais do teletrabalho subordinado em Portugal.* Colecção Leis e Sociedade, Vol. 2, Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Fohlen, Claude (1974). *O trabalho no século XIX.* Tradução de Maria de Lurdes Almeida Melo. Editorial Estudios Cor, S.A.R.L.

Góis, Luiz Marcelo (2015). *Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa.* Suplemento Trabalhista LTr, São Paulo, n. 106, 2015. Disponível em:

<[http://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento\\_trabalhista\\_lmg\\_106.pdf](http://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento_trabalhista_lmg_106.pdf)>.

Guerra, Isabel Carvalho (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo.* Sentidos e formas de uso, Estoril, Principia Editora.

Habermas, Jurgen (1987). *A Modernidade: um projecto inacabado?* Crítica, 2, Lisboa, Edit. Teorema, Novembro, pp. 5-23 *apud* Cordeiro, João Pedro (1999). *Sobre os efeitos*

*perversos da contemporaneidade. Subsídios teóricos-empíricos para uma leitura do desemprego.* Organizações e Trabalho, número 22, Oeiras, pp. 27-42.

Haff, Rafael Neves (2017). *Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês.* Revista Eletrônica do TRT da 4ª Região Rio Grande do Sul – Brasil, Ano XIII, nº 205, julho.

International Labour Office (2018). *Ensuring decent working time for the future.* Publications of the International Labour Office, Geneva.

Leitão, Luís Menezes (2016). *Direito do Trabalho.* 5ª Edição. Edições Almedina, Coimbra.

Liberal Fernandes, Francisco (2018). *Tempo de trabalho e Tempo de descanso. In Tempo de trabalho e Tempos de não trabalho. O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional.* Estudos APODIT 4 – Ed. AAFDL, Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira. Lisboa.

Lipovetsky, Giles (1994). *O Crepúsculo do Dever – A ética indolor dos novos tempos democráticos,* Lisboa: D. Quixote, apud Silva, Esser Jorge (2017). *Novos sentidos do trabalho – (Des) emprego, tecnologia e aceleração.* In Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação. Coord. Manuel M. Roxo. Ed. Almedina, Junho de 2017, p. 45-60, Coimbra.

Lipovetsky, Giles e Serroy, J. (2014). *A cultura do mundo – resposta a uma sociedade desorientada,* Lisboa: Edições 70, apud Silva, Esser Jorge (2017). *Novos sentidos do trabalho – (Des) emprego, tecnologia e aceleração.* In Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação. Coord. Manuel M. Roxo. Ed. Almedina, Junho de 2017, p. 45-60, Coimbra.

Martins, João Zenha (2018). *Tempo de trabalho e tempo de repouso: Qualificação e delimitação de conceitos.* In Tempo de trabalho e tempos de não trabalho. O Regime Nacional do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional. Estudos APODIT 4 – Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, maio de 2018, p. 11-23, Lisboa.

Martins, Raquel (2017). *Devemos ter o "direito a desligar" do trabalho? Governo abre debate.* In Código do Trabalho. Notícia de 6 de janeiro de 2017. Disponível em

<https://www.publico.pt/2017/01/06/economia/noticia/devemos-ter-o-direito-a-desligar-do-trabalho-governo-abre-debate-1757288>

Melo, Sandro Nahmias e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues (2018). *Direito à Desconexão do Trabalho. Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017)*. Editora LTR, São Paulo.

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Centro de Relações Laborais. *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018*. Lisboa. Disponível em [https://www.crlaborais.pt/detalhe-noticia/-/asset\\_publisher/RmVsJ3Q32gBb/content/apresentacao-publica-do-relatorio-anual-sobre-a-evolucao-da-negociacao-coletiva-em-2018](https://www.crlaborais.pt/detalhe-noticia/-/asset_publisher/RmVsJ3Q32gBb/content/apresentacao-publica-do-relatorio-anual-sobre-a-evolucao-da-negociacao-coletiva-em-2018). Acesso em 12 de junho de 2019.

Mettling, Bruno (2015). *Transformation numérique et vie au travail*. 2015. Disponível em: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>.

Molina, André Araújo (2017). *Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador*. Revista LTr 81-04/465, Vol. 81, nº 04, Abril de 2017, São Paulo, pp. 81-93.

Monteiro Fernandes, Antonio (2017). *Direito do trabalho*. 18ª edição – Almedina, 2017, Coimbra.

Moreira, Teresa Coelho (2012). *Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho?* Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012.

Moreira, Teresa Coelho (2016). *O direito à desconexão dos trabalhadores*. Revista Questões Laborais, nº 49, agosto, 2016, p. 7-28.

Nascimento, Sônia Mascaro (2014). *Dano existencial nas relações de trabalho*. Revista LTr, São Paulo, vol. 78, n. 08, p. 965/972, agosto 2014.

Oliveira, Christiana D'arc Damasceno (2010). *Direito à desconexão do trabalhador. Repercussões no atual contexto trabalhista*. Revista LTr, São Paulo, vol. 74, n.10, p. 1.180/1.181, outubro 2010.

- Pansu, Luc (2018). *Evaluation of right to disconnect legislation and its impact on employee's productivity*. International Journal of Management and Applied Reserch, Vol. 5, N° 3, Abertay University, United Kingdom.
- Paquet, Renaud *et. al.* (2004). *Des théories du syndicalisme. Synthèse analytique et considérations contemporaines*. Relations Industrielles / Industrial Relations, 2004, Vol. 59, N° 2, pp. 295-320.
- Pereira, Garcia (2017) in *Garcia Pereira: indemnizações por despedimento estão a ser mal calculadas*. Notícia de 24 de fevereiro de 2017. Disponível em <https://24.sapo.pt/atualidade/artigos/garcia-pereira-indemnizacoes-por-despedimento-estao-a-ser-mal-calculadas>
- Ray, Jean Emmanuel e Jean Emmanuel Bouchet (2010), *Vie professionnelle, vie personnelle et TIC*, in DS, n° 1, p. 45 *apud* Moreira, Teresa Coelho (2016). *O direito à desconexão dos trabalhadores*. Revista Questões Laborais, n° 49, agosto, 2016, p. 7-28
- Ray, Jean Emmanuel (2002). *De la sub/ordination à la sub/organisation*. Revue Droit social, p.5 *apud* Burdel, Paul (2016-2017). *Le Droit a La Déconnexion*. Université Jean Moulin Lyon III – Faculté de Droit.
- Ray, Jean Emmanuel (2006). *La guerre des temps: le NET? Never enough Time*. Revue Droit social in *Gérer et comprendre*, décembre 2006, n° 86, p.4-11.
- Ray, Jean Emmanuel (2016). *La négociation sur le droit à la déconnexion doit porter sur les effets de la digitalisation sur l'entreprise*. Liaisons Sociales Quotidien, 05 Décembre 2016 - Aude Courmont. Disponível em <https://www.actualitesdudroit.fr/browse/social/irp-et-relations-collectives/3609/jean-emmanuel-ray-professeur-a-l-universite-paris-i-sorbonne-la-negociation-sur-le-droit-a-la-deconnexion-doit-porter-sur-les-effets-de-la-digitalisation-sur-l-entreprise>, acesso em 24 de janeiro de 2019.
- Reis, Felipa Lopes dos (2018). *Investigação Científica e Trabalhos Académicos – Guia Prático*. Edições Sílabo, Lda. 1ª edição – Lisboa.

- Robinson, J., and Godbey, G (2005), *Busyness ad Usual*, Social Research, Vol. 72, nº 2, pp. 407-426 apud Pansu, Luc (2018). *Evaluation of right to disconnect legislation and its impact on employee's productivity*. International Journal of Management and Applied Reserch, Vol. 5, Nº 3, Abertay University, United Kingdom
- Santos Silva e Madureira Pinto (Orgs.) (2014). *Metodologia das Ciências Sociais*, Afrontamento, Porto.
- Santos, João Diogo da Cruz e Rafael Parreira (2017). *Direito à Desconexão Digital* in Direito do Trabalho e as Empresas: Novos Desafios, Novas Soluções? Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, 10 de outubro de 2017, Leiria.
- Sako, Emília Simeão Albino (2014). *Trabalho e novas tecnologias: direito on-line, ou direitos de 4ª geração*. São Paulo: LTr apud Melo, Sandro Nahmias e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues (2018). *Direito à Desconexão do Trabalho. Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017)*. Editora LTR, São Paulo.
- Secretaria da Previdência (2017). *1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade. Adoecimento Mental e Trabalho. A concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016*. Brasília – DF. Disponível em <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1º-boletim-quadrimestral.pdf>, acesso em 03 de maio de 2019.
- Silva, Esser Jorge (2017). *Novos sentidos do trabalho – (Des) emprego, tecnologia e aceleração*. In Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação. Coord. Manuel M. Roxo. Ed. Almedina, Junho de 2017, p. 45-60, Coimbra.
- Silva, Manuel Carvalho da (2017). *Tendências do mundo do trabalho*. In Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação. Coord. Manuel M. Roxo. Ed. Almedina, Junho de 2017, p. 45-60, Coimbra.
- Souto Maior, Jorge Luiz (2003). *Do direito à desconexão do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>>.



Stewart, Emma (2018). *Why most employees want to work flexibly (and why you should let them)*. 6 March 2018. Disponível em <https://www.virgin.com/virgin-unite/why-most-employees-want-work-flexibly-and-why-you-should-let-them>. Acesso em 13 de dezembro de 2018.

Supiot, Alain (2003). *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa / Alain Supiot... [et al.]*. - Coimbra : Coimbra Editora, 2003. Perspectivas laborais, apud Leitão, Luís Menezes (2016). *Direito do Trabalho*. 5ª Edição. Edições Almedina, Coimbra.

Tavares, Susana. Antonio Caetano e Sílvia Silva (2007). “*Não há bela sem senão*”. *A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família*. ISCTE – Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa.

Van Dam, Eric and Astrid Joseph (2018). *Dutch Labour Party Proposes Law Guaranteeing Employees a Right to Disconnect*. Littler Mendelson P.C. November 15, 2018. Disponível em [https://www.littler.com/publication-press/publication/dutch-labou...\\_source=Mondaq&utm\\_medium=syndication&utm\\_campaign=View-Original](https://www.littler.com/publication-press/publication/dutch-labou..._source=Mondaq&utm_medium=syndication&utm_campaign=View-Original). Acesso em 14 de dezembro de 2018.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2014). *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª edição revista e actualizada, Edição Babel, Lisboa.

## **FONTES**

Brasil, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Brasil, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho.

Brasil, TRT-1 - RO: 00100068520155010067, Relator: Leonardo Dias Borges, Data de Julgamento: 28/09/2016, Décima Turma, Data de Publicação: 25/11/2016

Brasil, TRT-1 - RR: 01538005420095010204 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 16/03/2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/04/2015

Brasil, TRT-1 - RO: 18573920125010283 RJ, Relator: Maria Helena Motta, Data de Julgamento: 10/07/2013, Segunda Turma, Data de Publicação: 19-07-2013

Brasil, TRT-1 - RO: 00100306020155010020, Relator: Rogerio Lucas Martins, Data de Julgamento: 22/02/2017, Sétima Turma, Data de Publicação: 29/03/2017

Brasil, TRT-1 - RO: 862007820065010282 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 26/09/2012, Sétima Turma, Data de Publicação: 2012-11-23

Brasil, TRT-1 - RO: 00103383420155010073 RJ, Data de Julgamento: 28/06/2016, Quinta Turma, Data de Publicação: 05/07/2016.

Brasil, TRT-2 - Recurso Ordinário: RO 02485001820095020067, 4ª Turma, Relator: Ivani Contini Bramante, Data do julgamento 25/02/2017, data da publicação 14/03/2014

Brasil, TRT-2 - RO: 26781620115020 SP 00026781620115020068 A28, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Data de Julgamento: 25/06/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/07/2013

Brasil, TRT-2 - RO: 00148001120095020463 SP 00148001120095020463 A20, Relator: Rafael Edson Pugliese Ribeiro, Data de Julgamento: 25/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: 31/03/2014

Brasil, TRT-3 - Recurso Ordinário Trabalhista: RO 0011884-91.2015.5.03.0163 0011884-91.2015.5.03.0163, Primeira turma, Relator Luiz Otavio Linhares Renault.

Brasil, TRT-3 - Recurso Ordinário Trabalhista: RO 0010970-24.2015.5.03.0067 0010970-24.2015.5.03.0067, Primeira Turma, Relator Luiz Otavio Linhares Renault.

Brasil, TRT-3 - RO: 00991201403403005 0000991-74.2014.5.03.0034, Relator: Paula Oliveira Cantelli, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/11/2016

Brasil, TRT-4 - RO: 1199000320095040332 RS 0119900-03.2009.5.04.0332, Relator: Denise Pacheco, Data de Julgamento: 04/08/2011, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo.

Brasil, TRT-4 - RO: 00200416220135040012 RS 0020041-62.2013.5.04.0012, 8ª Turma Relator: Joao Paulo Lucena, Data de Julgamento: 14/10/2015

Brasil, TRT-9: 5990200713904 PR 5990-2007-13-9-0-4, Relator: Luiz Celso Napp, Data da publicação 03/03/2009

Brasil, TRT-9 41492006663904 PR 4149-2006-663-9-0-4, Relator: Paulo Ricardo Pozzolo, 2ª. Turma, Data de Publicação: 26/10/2007

Brasil, TRT-12 - RO: 00038362020115120039 SC 0003836-20.2011.5.12.0039, Relator: Agueda Maria Lavorato Pereira, Secretaria Da 1a Turma, Data de Publicação: 10/11/2015

Brasil, TRT-17 - RO: 01034001920065170132, Relator: Juiz Claudio Armando Couce De Menezes, Data de Publicação: 30/10/2007

Brasil, TRT-24 : 00248282120155240041, 2º Turma, Relator: Francisco das Chagas Lima Filho, Data da publicação 15/05/2017

Brasil, TRT-24 00009495820105240041, Relator: Júlio César Bebber, 1ª Turma, Data de Publicação: 22/05/2014.

Carta de Direitos Fundamentais da EU, Jornal Oficial das Comunidades Europeias

Convenções nº 1 da OIT Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 1ª Sessão, realizada em Washington, em 28 de novembro de 1919.

Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

Diário da Assembleia da República de 21 de outubro de 2017, Serie I, Número 11. XIII Legislatura, 3ª Sessão Legislativa (2017-2018). Reunião Plenária de 20 de outubro de

2017. Presidente: Exmo. Sr. Eduardo Luís Barreto Ferro Rodrigues. Disponível em <http://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/01/13/03/011/2017-10-20/1?pgs=42&org=PLC&plcdf=true>, acesso em 24 de janeiro de 2019.

França, Lei n.º 2016-1088, denominada El Khomri, disponível em

Portugal, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Proc. 165/12.9TTSTS.P1. Relator. Eduardo Petersen Silva. Data 06/16/2014).

Portugal, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, RP201801242066/15.0T8PNF.P1, Relator - Domingos Morais, Data 24/01/2018

Portugal, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Código do Trabalho.

Portugal, Constituição da República Portuguesa, aprovada pela Lei n.º 1/2005, de 12 de Agosto

Portugal, Projeto de Lei Nº 552/XIII/2ª, Disponível em <http://www.parlamento.pt>, acesso em 11 de novembro de 2018

Portugal, Projeto de Lei nº 644/XIII, Disponível em <http://www.parlamento.pt>, acesso em 11 de novembro de 2018

Portugal, Projeto de Lei Nº 640/XIII/3ª, Disponível em <http://www.parlamento.pt>, acesso em 11 de novembro de 2018

Portugal, Projeto de Lei Nº 643/XIII/3ª, Disponível em <http://www.parlamento.pt>, acesso em 11 de novembro de 2018

Portugal, Projeto de Resolução Nº 1085/XIII/3ª, Disponível em <http://www.parlamento.pt>, acesso em 11 de novembro de 2018

Portugal, Projeto de Resolução Nº 1086/XIII/3ª, Disponível em <http://www.parlamento.pt>, acesso em 11 de novembro de 2018

Portugal, Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017, Disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/114290173/details/maximized>, acesso em 12 de novembro de 2018.

Portugal, Projeto de Lei N.º 1217/XIII/4ª, Disponível em <http://www.parlamento.pt>, acesso em 15 de julho de 2019.

## ANEXOS

### ANEXO A - GUIÃO DA ENTREVISTA

#### Ficha de Características Sociodemográficas

Por favor, responda às seguintes questões. Todas as informações serão confidenciais, usadas exclusivamente para fim deste estudo.

Nacionalidade:

Idade:

Sexo:

Habilitações académicas:

#### Questionário

1. Primeiramente qual o banco que você trabalha? Há quanto tempo?
2. E a sua função no banco? Você tem um superior hierárquico?
3. Em relação ao seu horário, como é? Que horas você tem que entrar e que horas você sai?
4. Então, já aconteceu de você estar em casa de noite, ou no final de semana, no seu horário de descanso, e receber algum *email* ou mensagem de trabalho e acabar respondendo? Isso ocorre com alguma frequência?
5. E o contrário? Você resolve coisas pessoais no seu horário de trabalho? Marcar consulta de médico, ligar pra filho ou filha etc?
6. O seu telefone profissional é diferente do telefone pessoal?
  - a. Se sim, causa efeito essa separação?
  - b. Se é o mesmo telefone, acha que isso atrapalha o seu descanso?

7. No seu entender, quais os aspectos positivos em hoje existir essas tecnologias como telefone, computador, internet para comunicarmos e trabalhar?
8. E os aspectos negativos? Você consegue enxergar?
9. Vamos a uma hipótese, caso o seu superior hierárquico lhe enviar um *email* no fim de semana para apresentar alguma informação, fazer algum relatório, qualquer coisa, como você se sente? Tem alguma pressão para responder rapidamente?
10. E o que você acha das pessoas que não respondem os e-mails ou mensagens ou não atendem as ligações do trabalho no final de semana, no período de descanso?
11. No seu entender, o seu período de descanso, é efetivamente gozado? Você consegue aproveitar o seu tempo livre para fazer o que quiser? Ficar totalmente desconectado do trabalho?
12. Você tem alguma estratégia pessoal para articular o momento do trabalho e o momento de descanso?
13. Existe um plano de recomendações ou soluções na empresa onde você trabalha para evitar o contato fora do horário normal de trabalho?

### **Conclusão**

A entrevista está prestes a terminar.

Não sei se quer dizer mais alguma coisa em relação ao tema que ache importante partilhar e que não tenha referido.

Se não tem mais nada a acrescentar dou por concluída a entrevista e resta-me agradecer novamente a sua disponibilidade e participação.

## ANEXO B – GRELHA DE LEITURA

	<b>Portugueses</b>	<b>Brasileiros</b>
<b>Estratégias</b>	Desligo o do banco quando saio. E1: 24 - 24 (0)	Agora que nos deram um profissional separado, mas eu usei a minha vida inteira só o telefone pessoal. Cliente de manda mensagem a noite, manda mensagem domingo. E5: 19 - 19 (0)
	Sim, desligo os contatos com o banco, telemóvel e email. E1: 36 - 36 (0)	Não, é o mesmo. E6: 19 - 19 (0)
	Só tenho o meu telefone pessoal. E2: 23 - 23 (0)	Hoje tenho celular corporativo para uso exclusivo no trabalho. E7: 18 - 18 (0)
	Só tenho telefone pessoal. Pois minha função não tem celular corporativo. Porém comprei um chip extra para fornecimento aos clientes e uso durante a jornada de trabalho. E3: 22 - 22 (0)	Sim, é diferente e há efeito na separação. Não recebo nada pessoal no celular corporativo, nem passo o número deste celular para nenhuma pessoa que não seja cliente. Apenas meus colegas de trabalho possuem meu número pessoal e eventualmente me ligam neste número para tratar de assuntos de trabalho quando é um assunto urgente e está fora do meu horário de utilização do celular corporativo. E8: 22 - 22 (0)
	Sim. Procuo deixar o telemóvel do trabalho no banco. Mas sabem que se tiverem algo urgente podem me contactar no pessoal. E4: 14 - 14 (0)	
	É uma questão de planeamento e organização. Se for produtivo no horário do trabalho, não terá muitas pendências quando chegar em casa. Colocar metas	



	diárias a serem cumpridas. E4: 21 - 21 (0)	
<b>Servidão Voluntária</b>	maior exposição. Facilita em muitos aspectos, diminui a distância, mas causa dependência. E1: 28 - 28 (0)	eles mandam mensagem pra intimar pra reunião no dia seguinte pela manhã, então se eu não ler eu chego atrasada. E5: 15 - 15 (0)
	Acho que fazem bem, pois tem de haver descanso total ao fim de semana. E1: 32 - 32 (0)	Depende de quem manda, se for algum cliente eu não fico com sensação de que tenho que responder, mas se for diretor, eu me sinto, ainda mais se ele ver que eu vi, que eu abri a mensagem e tiver com a visualização. Soa muito mal lá no bradesco isso, ver email e não responder. O bradesco é o banco que mais muda regra no meio do caminho que mais muda as coisas que tu pensa que tu ta fazendo certo quanto tu ver já não é mais daquele jeito e pouco é divulgado a mudança e tu tem que ir atrás, tem inspetoria para saber se tu ta fazendo certo, se tu ta fazendo errado, porque mudou e tu nem sabe. Não é que tu não sabe porque não tem informação, tem, mas é a velocidade da informação é tão rápido que tu não consegue acompanhar. E5: 29 - 29 (0)
	Não, isso não acontece no meu serviço. Antes era assim, mas hoje não permito. Me metia a trabalhar em casa, ou ficava sempre preocupado porque tinha pendencias do trabalho, acabava por não aproveitar o meu descanso. Tive que aprender a desligar-me disso tudo. Temos que nos preocupar com nossa saúde também, com o stress. Se querem que fique a disposição mais tempo, então devem pagar por isso. E2: 15 - 17 (0)	Se for uma coisa que o cliente precise da resposta urgente, dependendo do caso, dependendo dessa informação, eu fico puta. Fico em mal lençóis com meu cliente, porque eu mando pro setor responsável e esse setor não me responde na hora. E5: 31 - 31 (0)

	<p>no fim de semana não tenho qualquer ligação a empresa. Se por algum motivo eu vier a receber, minha empresa não me exige tal resposta tempestiva e deixo pra responder ou fazer no próximo dia útil. Não me sentirei pressionado. E3: 32 - 32 (0)</p>	<p>Eles querem mesmo que tu responda. Achas que me deram o telefone porque? Pra te falar a verdade, eu sai de licença maternidade, e todo mundo que sai eles colocam outra pessoa no teu lugar, tu perde tua vaga, tu que não te empenhe pra conseguir tua vaga de novo. Tu continua recebendo salario como gerente prime, mas tu perde tua vaga, e o gerente geral perde a vaga definitivo e muitas vezes vai até pra rua. Só espera o tempo da licença, quando volta, manda embora. É muito mais fácil arranjar uma vaga no meu seguimento do que no de gerente geral, pra assumir, porque já ta tudo tomado. Ou tu vai pro interior ou você vai pra rua. O lado humano é muito distante assim, do profissional sabe?! E5: 37 - 37 (0)</p>
	<p>Estão no seu direito, a não ser que o contrato laboral exija essa situação. Se a função a que elas executam impossibilitam qualquer ação no fim de semana, não julgo se não responder ou fazer, porém uma dúvida ou informação creio que não deve ser negada. E3: 34 - 34 (0)</p>	<p>Quando você não tem um horário e é contratado pra ficar a disposição eu acho que e ate viável, mas quando você cumpre uma CLT e você tem uma carga horaria pra cumprir de 8h e ter que ter essa extensão pra sua casa ai não é legal, porque quem é profissional se cobra por não ver o email, ou por não responder, ne, ao mesmo tempo tu deixa a desejar do outro lado, como te falei da tua família, tenta agradar, mas acaba deixando alguma coisa de lado. E5: 42 - 42 (0)</p>
	<p>8 horas de trabalho, entrada a partir das 7h30m; saída até às 18h30m. e quando precisar ficar mais eu fico. E4: 10 - 10 (0)</p>	<p>Não bato ponto, mas se precisar fazer hora extra eu faço, mas não recebo por isso, e eu não exerço cargo de confiança. E6: 13 - 13 (0)</p>
	<p>Tenho grupos no whatsapp e muitas vezes colocam informações sobre o mercado que eu tenho que saber, se eu não ler, não vou ter como discutir no</p>	<p>Acontece muito de eu precisar viajar ou pra reunião em Cuiabá, ou então para as agencias próximas, ai durante o dia passa o dia ministrando treinamento</p>

	<p>momento do trabalho, fico “pra trás”. E4: 11 - 11 (0)</p>	<p>ou recebendo treinamento, ai fica acumulado, então fora do horário, depois das 18h, 19h, tenho que entrar pra atualizar as atividades, porque não pode parar. E6: 15 - 15 (0)</p>
	<p>Sim. Procuo deixar o telemóvel do trabalho no banco. Mas sabem que se tiverem algo urgente podem me contactar no pessoal. E4: 14 - 14 (0)</p>	<p>É no grupo dos assessores que tem a mesma função que eu ai eu fico ligada o tempo inteiro. Se eu não ler alguma mensagem eu fico grilada porque pode ser alguma coisa importante que ta acontecendo lá naquela outra instituição. Me sinto vinculada a ler. E além disso, o whatsapp serve hoje como uma forma de formalizar a informação que você repassou. Faz por email também, mas por whatsapp é uma forma de respaldo também. Temos também o yamer, que é tipo um facebook empresarial. São grupos de assuntos, tipo uma comunidade. E6: 24 - 24 (0)</p>
	<p>Tenho que responder, pois faz parte de um colaborador comprometido. Acho que involuntariamente me sinto pressionado, mas respondo quando posso. E4: 18 - 18 (0)</p>	<p>Muitos, porque é muita coisa ao mesmo tempo. Porque a gente tem que saber de tudo. A parte de credito atualiza o tempo inteiro. Atualizou tal coisa, o governo lançou nova linha de credito, e tem que ta acompanhando. O yamer lançou faz tempo, mais de um ano, mas agora que eu to conseguindo acompanhar mais. Porque tem muita coisa que ta migrando, que tem um site interno, que diz tudo que ta atualizando, alguma norma nova. Ao mesmo tempo que publicam nesse link, publicam também no yamer. Ai um ponto negativo é que tem que acompanhar os dois, pois nem sempre vai estar a informação nas duas plataformas. E6: 26 - 26 (0)</p>
	<p>No final de semana a maioria do tempo, como o minha área é no mercado financeiro, mas se tiver</p>	<p>Fora do horário, eu vejo, não faço, a não ser que seja alguma demanda que tem que ta realizado no</p>

	alguma informação urgente tenho que estar a par de tudo. Durante a semana fico mais ligado em tudo, praticamente 24h. E4: 20 - 20 (0)	primeiro horário da segunda feira, se for urgente ai sim. Não costuma acontecer. No inicio não era assim, não respeitavam tanto, o gestor anterior era meio agoniado, ficava dizendo “porque você tem que dormir pensando no sicredi, acordar pensando no sicredi”. Aquela coisa de vestir a camisa, mas eu achava um exagero, porque nos temos horário. E6: 28 - 28 (0)
	Não existe. Acredito que esperam o melhor dos colaboradores, maior produtividade, maior disponibilidade. Faz parte do crescimento da empresa. Mas deveria existir nesse ponto um plano flexível e harmonioso, não aplicando pressão para os colaboradores responderem a questões foram do horário laboral. E4: 22 - 22 (0)	Eu acho assim uma falta de comprometimento, mas se a pessoa não ta pronta pra da o retorno, mas tem que pelo menos avisar, dar um retorno pra responder depois. E6: 30 - 30 (0)
		Antigamente não conseguia. Ficava pilhada, se eu não conseguia entregar uma demanda no prazo, ou quando eu me estabelecia uma meta, dava final de semana eu ficava agoniada. Ai chegou um tempo que eu vi que eu tinha que me organizar e me dedicar no tempo do meu horário de trabalho, e eu consegui, me desligar. E6: 32 - 32 (0)
		Eu não conseguia, mas hoje eu já fui trabalhando a importância disso. E adocece se você não perceber. Um dos motivos de eu me mudar da minha outra agencia foi isso, porque eu saio de dentro da agencia, e eu queria voltar, porque tinha um monte de coisas pendentes E6: 34 - 34 (0)
		Me sinto um pouco pressionado, pois estou ciente

		que não estamos em horário de trabalho, mas por ser um superior geralmente iremos obedecer. E7: 27 - 27 (0)
		Acho que estão no direito delas. Mas são coisas que temos que avaliar de forma a nos colocar no lugar do superior também, pois amanhã posso está na posição de tal pessoa. E7: 29 - 29 (0)
		Em alguma parte do tempo NÃO, inconscientemente ficamos ligados no trabalho, pois existem metas e resultamos que não tem descanso e que na volta deverão ser atingidas e executadas. Mas procuro não me comunicar com ninguém do trabalho. E7: 31 - 31 (0)
		Em “tempos digitais” é inevitável que se atenda o cliente por esses meios, e por essa facilidade para o cliente, acabamos sendo demandados em horários fora da jornada de trabalho. Em contrapartida, exercemos melhor nossa função e ocupamos posições mais relevantes e evidentes na empresa, com isso, somos melhor reconhecidos e nos destacamos mais. E7: 39 - 39 (0)
		Tendência a fazer muitas coisas ao mesmo tempo, enquanto está falando no telefone, vai dando uma olhada no e-mail, whatsapp, responde uma mensagem. Isso pode acabar tirando a profundidade e nos deixa mais propensos a erros. E8: 28 - 28 (0)
		Acredito que o ideal é que a pessoa pelo menos esteja disponível para que possa ser localizado pelos superiores, quando se tratar de algo muito urgente,

		para passar alguma informação necessária. Mas não acho que tenha que estar acompanhando celular e email corporativo no período de descanso. E8: 32 - 32 (0)
		consigo aproveitar meu tempo livre. Não me desconecto 100% porque a área que eu trabalho é bastante afetada por medidas tomadas pelo Governo, então quando estou assistindo jornal, lendo notícias, sempre acabo pensando, ainda que de maneira inconsciente, como aquilo pode afetar meu trabalho, e acabo comentando com meus colegas quando é algo muito relevante, mas de maneira bem informal e sempre no intuito de “conversar melhor na segunda sobre o assunto”. E8: 34 - 34 (0)
		Não olho meu e-mail e celular corporativos no período de descanso. Meus superiores e laterais sabem que, caso seja alguma coisa muito importante, podem entrar em contato comigo através do celular pessoal. E8: 36 - 36 (0)
<b>Tempo de trabalho x Tempo de descanso</b>	Não, pois não permito. E1: 18 - 18 (0)	Então eles fizeram um grupo do whatsapp e meu celular pessoal é vinculado ao banco. E eu recebo mensagens domingo, 21h da noite, durante a semana, fora do meu horário, eles mandam mensagem pra intimar pra reunião no dia seguinte pela manhã, então se eu não ler eu chego atrasada. Como se eu tivesse obrigação de verificar as informações. Eles também replicam as informações no email, só que as vezes tu não ta perto ou podendo entrar no email para verificar. Todos os dias isso

		acontece, mandam mensagens ou email com informações do banco fora do horário. E5: 15 - 15 (0)
	No fim de semana, não alimento essa possibilidade. E1: 30 - 30 (0)	Resolvo. Sim, com certeza. Não tem como não fazer. Até porque algumas coisas só funcionam no horário comercial e você ta trabalhando, não tem como fazer isso depois E5: 17 - 17 (0)
	Ficar totalmente desconectado do trabalho? 1. Sim, devo ser uma exceção. E1: 33 - 34 (0)	Não habilitei ainda o telefone. Mas acho que vai até atrapalhar mais, porque esse telefone o meu outlook ta nele. Ai eu vou receber vários e-mails, e vou ter que responder, porque a pessoa que manda, não bate ponto, entendeu? Que e o diretor, o meu gestor direto, e ele vai mandar a hora que ele tiver trabalhando e o telefone vai ta comigo então eu vai de mim responder ou não, mas é claro que eu vou visualizar, porque vai chegar mensagem e pela prioridade vai ser atendido. E5: 21 - 21 (0)
	Não, isso não acontece no meu serviço. Antes era assim, mas hoje não permito. Me me□a a trabalhar em casa, ou ficava preocupado com algo do trabalho e perdia o meu descanso. Tive que aprender a desligar-me disso tudo ao final do dia. Passei a andar bem mais descansado, despreocupado, e com menos stress em cima. Não o fiz por desprezo ao meu emprego, mas sim pela minha saúde mental. É meu pensamento, se não me pagam a mais, não vou trabalhar tempo a mais. E2: 15 - 17 (0)	Não deixa de ser uma extensão do teu trabalho. E5: 23 - 23 (0)
	Sim, assuntos inadiáveis ou que tenham que ser	Em contrapartida tu deixa um pouco de ter tua vida,

	<p>tratados em horário normal diurno. E2: 19 - 19 (0)</p>	<p>tua vida pessoal é muito misturada no teu trabalho, porque nem todo mundo tem consciência de te mandar uma mensagem. Tem gente que tá no aeroporto, e o cartão bloqueou que me manda uma mensagem 3h da manhã, querendo saber porque o cartão ta bloqueado, como se eu pudesse fazer alguma coisa. Não querem esperar, é um público extremamente seletivo, médico, desembargador, advogado, servidor público, todos eles querem que as coisas se resolvam em uma velocidade da luz. Só que tu não tem só um cliente, tem 420 clientes. Então você não consegue, chega no dia que me telefone ta cheio de mensagens e eu não consigo responder pra todo mundo porque eu também tenho uma demanda de atendimento presencial. Também tenho pessoas que eu atendo todo dia ali. Fora o telefone do banco, que também a gente tem que atender no terceiro toque. Fora o relatório que é gerado no segundo dia útil do mês que é determinado que tens que ligar pra 152 clientes com qualidade, porque o banco vai ligar pra aqueles clientes para saber se você ligou e qual a nota que dão. Isso é praticamente igual em todos os bancos, principalmente de alta renda. É como se eu fosse um banco dentro de outro banco, eu sou responsável pelo meu orçamento, pelo que eu empresto, eu sou responsável por isso, tenho que cobrar. Quem é o dono da carteira é quem é responsável pela cobrança. E5: 27 - 27 (0)</p>
	<p>Fazem parte dos nossos instrumentos de trabalho que facilitam a comunicação, a execução das tarefas,</p>	<p>Depende de quem manda, se for algum cliente eu não fico com sensação de que tenho que responder,</p>



	<p>encurtam as distâncias e poupam deslocamentos físicos.        8. E os aspectos negativos? Você consegue enxergar?        R.: São, por vezes, perturbadores do nosso descanso e privacidade.        E2: 25 - 27 (0)</p>	<p>mas se for diretor, eu me sinto, ainda mais se ele ver que eu vi, que eu abri a mensagem e tiver com a visualização. Soa muito mal lá no bradesco isso, ver email e não responder. O bradesco é o banco que mais muda regra no meio do caminho que mais muda as coisas que tu pensa que tu ta fazendo certo quanto tu ver já não é mais daquele jeito e pouco é divulgado a mudança e tu tem que ir atrás, tem inspetoria para saber se tu ta fazendo certo, se tu ta fazendo errado, porque mudou e tu nem sabe. Não é que tu não sabe porque não tem informação, tem, mas é a velocidade da informação é tão rápido que tu não consegue acompanhar.        E5: 29 - 29 (0)</p>
	<p>Se efetivamente estão no seu período de descanso e seja assunto que possa esperar, penso que estão no seu direito de não serem incomodados.        E2: 31 - 31 (0)</p>	<p>Por certo período consigo me desligar, depende se não tiver nenhuma pendência assim, eu trago pendências, porque tem coisa que não depende de ti, e depende de outra pessoa para ligar, responder.        E5: 33 - 33 (0)</p>
	<p>No seu entender, o seu período de descanso, é efetivamente gozado? Você consegue aproveitar o seu tempo livre para fazer o que quiser? Ficar totalmente desconectado do trabalho?        R.: Maioritariamente, sim. Mas já tive que ir trabalhar ao sábado sem qualquer compensação remuneratória.        E2: 32 - 33 (0)</p>	<p>Não tenho regras. Na hora do almoço eu me dou ao luxo de não responder nada, só se for uma coisa muito grave. Mas senão, eu digo que eu to no almoço, que eu resolvo depois quando voltar, eu desconecto mesmo.        E5: 35 - 35 (0)</p>
	<p>Sim, com muita frequência, porém somente de clientes. O banco em que trabalho se preocupa com quem tem jornada fixa. Gerente Geral tem isenção de horário e recebe contatos em horário de descanso de ambos, cliente e empresa.</p>	<p>Eles querem mesmo que tu responda. Achas que me deram o telefone porque? Pra te falar a verdade, eu sai de licença maternidade, e todo mundo que sai eles colocam outra pessoa no teu lugar, tu perde tua vaga, tu que não te empenhe pra conseguir tua vaga</p>

	E3: 18 - 18 (0)	de novo. Tu continua recebendo salario como gerente prime, mas tu perde tua vaga, e o gerente geral perde a vaga definitivo e muitas vezes vai até pra rua. Só espera o tempo da licença, quando volta, manda embora. É muito mais fácil arranjar uma vaga no meu seguimento do que no de gerente geral, pra assumir, porque já ta tudo tomado. Ou tu vai pro interior ou você vai pra rua. O lado humano é muito distante assim, do profissional sabe?! E5: 37 - 37 (0)
	Sim. Costumo fazer ligações pessoais. E3: 20 - 20 (0)	Basicamente isso mesmo, cada dia mais a gente ta conectado com o nosso trabalho dentro da nossa vida pessoal. As vezes teu filho quer brincar contigo e tu ta olhando alguma coisa no computador, ta respondendo, entendeu? Ta cada vez pior. E5: 41 - 41 (0)
	Sim, atrapalha até em fins de semana com ligação e mensagens de clientes. Costumo não responder, porém causa desconforto. E3: 25 - 25 (0)	Quando você não tem um horário e é contratado pra ficar a disposição eu acho que e ate viável, mas quando você cumpre uma CLT e você tem uma carga horaria pra cumprir de 8h e ter que ter essa extensão pra sua casa ai não é legal, porque quem é profissional se cobra por não ver o email, ou por não responder, ne, ao mesmo tempo tu deixa a desejar do outro lado, como te falei da tua família, tenta agradar, mas acaba deixando alguma coisa de lado. E5: 42 - 42 (0)
	Vejo que para usuários com mais idade que não se adaptam muito bem com novas tecnologias e poucos que ainda preferem o contato pessoal e presencial. Não é possível hoje em dia uma empresa viver sem essas ferramentas, mas por vezes também existem certos abusos na privacidade das pessoas, você tem	Várias vezes. Há um tempo atrás acontecia mais, mas hoje está mais esporádico. Contato por telefone, whatsapp, as vezes eu levo o notebook do trabalho para casa, porque tenho o acesso remoto do sistema do banco. Digamos que é um dia que eu preciso ir no médico, por mais que eles me deem licença para ir

	<p>que ser encontrado a qualquer momento em qualquer lugar. E3: 29 - 30 (0)</p>	<p>ao médico, eu levo o notebook pra poder ficar em contato, e a função que eu estou, exige que eu faça parte de um comitê de crédito, que analisa e decide se vai emprestar ou não. E6: 15 - 15 (0)</p>
	<p>no fim de semana não tenho qualquer ligação a empresa. Se por algum motivo eu vier a receber, minha empresa não me exige tal resposta tempestiva e deixo pra responder ou fazer no próximo dia útil. Não me sentirei pressionado. E3: 32 - 32 (0)</p>	<p>Acontece muito de eu precisar viajar ou pra reunião em Cuiabá, ou então para as agencias próximas, ai durante o dia passa o dia ministrando treinamento ou recebendo treinamento, ai fica acumulado, então fora do horário, depois das 18h, 19h, tenho que entrar pra atualizar as atividades, porque não pode parar. E6: 15 - 15 (0)</p>
	<p>Consigo fazê-lo com facilidade, mesmo com situações mais delicadas, a partir do momento que saio do trabalho desligo praticamente 100%, dedicando-me aos meus hobbies, família e amigos. E3: 38 - 38 (0)</p>	<p>Meu computador pessoal não tem acesso, só o da empresa, que as vezes eu levo pra casa. E6: 15 - 15 (0)</p>
	<p>Sim. É normal porque nesse horário que as coisas que podemos resolver funcionam E4: 12 - 12 (0)</p>	<p>Sim, porque é horário comercial, e pouca coisa eu consigo resolver depois das 17h, sim algumas vezes precisa sim E6: 17 - 17 (0)</p>
	<p>Parece que nossos telemóveis são uma extensão tecnológica nossa. E hoje em dia tudo se resolve por esses aparelhos, as pessoas ficaram mais distantes humanamente uma das outras, apesar de poderem se comunicar a qualquer tempo. E4: 17 - 17 (0)</p>	<p>Muito importante, extremamente importante, muito mais fácil, a gente tem varias ferramentas de comunicação, Skype, o principal, porque é uma ferramenta interna entre os colaboradores. Além disso tem o whatsapp, ligação, tenho 6 grupos. Tem um grupo que é da organização da agencia daqui, todos os colaboradores, ai tem um que é só da área administrativa que é a minha área. Ai tem outro direcionado só á sede, pois o assunto é tratado diferente dependendo do grupo. Ai tem os</p>

		<p>assessores que têm as mesmas funções que a minha, mas são de outros bancos, então a gente compartilha muitas informações e conhecimento. Tem outro grupo da parte de recuperação. E tem outro grupo que eu quase não olho muito, eles conversam muito e as vezes tem mais de 100 mensagens. E assim é coisa assim rápida.</p> <p>E6: 24 - 24 (0)</p>
	<p>Deve existir uma separação entre o horário laboral e o horário pessoal/lazer, permitindo que exista um maior equilíbrio entre ambas as esferas. É uma tarefa difícil, mas temos que tentar perceber que essa divisão é importante, por isso existem leis para isso.</p> <p>E4: 19 - 19 (0)</p>	<p>Fora do horário, eu vejo, não faço, a não ser que seja alguma demanda que tem que ta realizado no primeiro horário da segunda feira, se for urgente ai sim. Não costuma acontecer. No inicio não era assim, não respeitavam tanto, o gestor anterior era meio agoniado, ficava dizendo “porque você tem que dormir pensando no sicredi, acordar pensando no sicredi”. Aquela coisa de vestir a camisa, mas eu achava um exagero, porque nos temos horário.</p> <p>E6: 28 - 28 (0)</p>
	<p>No final de semana a maioria do tempo, como o minha área é no mercado financeiro, mas se tiver alguma informação urgente tenho que estar a par de tudo. Durante a semana fico mais ligado em tudo, praticamente 24h.</p> <p>E4: 20 - 20 (0)</p>	<p>o clima organizacional que constroem definem como vai ser. Se comparado com a instituição Itau, por ex., já ouvi relatos das pessoas se xingarem, trocar palavrão, no sicredi isso nunca aconteceu. E vai muito da gestão, se o gestor da esse direcionamento, então ninguém é tão exigente.</p> <p>E6: 36 - 36 (0)</p>
		<p>Acabamos sendo sempre orientados pelo próprio banco a tratar assuntos do trabalho apenas no horário de serviço.</p> <p>E7: 14 - 14 (0)</p>
		<p>As vezes sim, mas muito difícil, quando é algo de extrema urgência, como caso de saúde, sim.</p> <p>E7: 16 - 16 (0)</p>

		<p>Em alguma parte do tempo NÃO, inconscientemente ficamos ligados no trabalho, pois existem metas e resultamos que não tem descanso e que na volta deverão ser atingidas e executadas. Mas procuro não me comunicar com ninguém do trabalho.</p> <p>E7: 31 - 31 (0)</p>
		<p>Eu separo totalmente as coisas, quando estou no trabalho minha prioridade é dá o melhor para a Empresa, e gerar resultados. Quando estou em horário de descanso minha prioridade é a minha família, pois é a base de tudo, até porque trabalho para o meu sustento e o da minha família.</p> <p>E7: 33 - 33 (0)</p>
		<p>Sim, resolvo questões pessoais quando há limitação de horário de atendimento no horário comercial (ex: marcar consulta, falar com a secretaria da faculdade). Também atendo assuntos pessoais de forma reativa (ex: algum familiar ou amigo me ligam, mandam mensagens, etc)</p> <p>E8: 19 - 19 (0)</p>
		<p>Nunca tive solicitações para fazer alguma coisa no final de semana. No máximo há alguma troca de informações, decorrente de alguma notícia que saiu na mídia, acompanhado de “vamos ver isso na segunda”.</p> <p>E8: 30 - 30 (0)</p>
		<p>Acredito que o ideal é que a pessoa pelo menos esteja disponível para que possa ser localizado pelos superiores, quando se tratar de algo muito urgente, para passar alguma informação necessária. Mas não acho que tenha que estar acompanhando celular e email</p>

		corporativo no período de descanso. E8: 32 - 32 (0)
		consigo aproveitar meu tempo livre. Não me desconecto 100% porque a área que eu trabalho é bastante afetada por medidas tomadas pelo Governo, então quando estou assistindo jornal, lendo notícias, sempre acabo pensando, ainda que de maneira inconsciente, como aquilo pode afetar meu trabalho, e acabo comentando com meus colegas quando é algo muito relevante, mas de maneira bem informal e sempre no intuito de “conversar melhor na segunda sobre o assunto”. E8: 34 - 34 (0)
		Não olho meu e-mail e celular corporativos no período de descanso. Meus superiores e laterais sabem que, caso seja alguma coisa muito importante, podem entrar em contato comigo através do celular pessoal. E8: 36 - 36 (0)
<b>Subordinação</b>	No fim de semana, não alimento essa possibilidade. E1: 30 - 30 (0)	Então eles fizeram um grupo do whatsapp e meu celular pessoal é vinculado ao banco. E eu recebo mensagens domingo, 21h da noite, durante a semana, fora do meu horário, eles mandam mensagem pra intimar pra reunião no dia seguinte pela manhã, então se eu não ler eu chego atrasada. Como se eu tivesse obrigação de verificar as informações. Eles também replicam as informações no email, só que as vezes tu não ta perto ou podendo entrar no email para verificar. Todos os dias isso acontece, mandam mensagens ou email com informações do banco fora do horário. E5: 15 - 15 (0)

	<p>Acho que fazem bem, pois tem de haver descanso total ao fim de semana. E1: 32 - 32 (0)</p>	<p>Não habilitei ainda o telefone. Mas acho que vai até atrapalhar mais, porque esse telefone o meu outlook ta nele. Ai eu vou receber vários e-mails, e vou ter que responder, porque a pessoa que manda, não bate ponto, entendeu? Que e o diretor, o meu gestor direto, e ele vai mandar a hora que ele tiver trabalhando e o telefone vai ta comigo então eu vai de mim responder ou não, mas é claro que eu vou visualizar, porque vai chegar mensagem e pela prioridade vai ser atendido. E5: 21 - 21 (0)</p>
	<p>Se efetivamente estão no seu período de descanso e seja assunto que possa esperar, penso que estão no seu direito de não serem incomodados. E2: 31 - 31 (0)</p>	<p>Em contrapartida tu deixa um pouco de ter tua vida, tua vida pessoal é muito misturada no teu trabalho, porque nem todo mundo tem consciência de te mandar uma mensagem. Tem gente que tá no aeroporto, e o cartão bloqueou que me manda uma mensagem 3h da manhã, querendo saber porque o cartão ta bloqueado, como se eu pudesse fazer alguma coisa. Não querem esperar, é um público extremamente seletivo, médico, desembargador, advogado, servidor público, todos eles querem que as coisas se resolvam em uma velocidade da luz. Só que tu não tem só um cliente, tem 420 clientes. Então você não consegue, chega no dia que me telefone ta cheio de mensagens e eu não consigo responder pra todo mundo porque eu também tenho uma demanda de atendimento presencial. Também tenho pessoas que eu atendo todo dia ali. Fora o telefone do banco, que também a gente tem que atender no terceiro toque. Fora o relatório que é gerado no segundo dia útil do mês que é</p>

		<p>determinado que tens que ligar pra 152 clientes com qualidade, porque o banco vai ligar pra aqueles clientes para saber se você ligou e qual a nota que dão. Isso é praticamente igual em todos os bancos, principalmente de alta renda. É como se eu fosse um banco dentro de outro banco, eu sou responsável pelo meu orçamento, pelo que eu empresto, eu sou responsável por isso, tenho que cobrar. Quem é o dono da carteira é quem é responsável pela cobrança.</p> <p>E5: 27 - 27 (0)</p>
	<p>Sim, com muita frequência, porém somente de clientes. O banco em que trabalho se preocupa com quem tem jornada fixa. Gerente Geral tem isenção de horário e recebe contatos em horário de descanso de ambos, cliente e empresa.</p> <p>E3: 18 - 18 (0)</p>	<p>Depende de quem manda, se for algum cliente eu não fico com sensação de que tenho que responder, mas se for diretor, eu me sinto, ainda mais se ele ver que eu vi, que eu abri a mensagem e tiver com a visualização. Soa muito mal lá no bradesco isso, ver email e não responder. O bradesco é o banco que mais muda regra no meio do caminho que mais muda as coisas que tu pensa que tu ta fazendo certo quanto tu ver já não é mais daquele jeito e pouco é divulgado a mudança e tu tem que ir atrás, tem inspetoria para saber se tu ta fazendo certo, se tu ta fazendo errado, porque mudou e tu nem sabe. Não é que tu não sabe porque não tem informação, tem, mas é a velocidade da informação é tão rápido que tu não consegue acompanhar.</p> <p>E5: 29 - 29 (0)</p>
	<p>Vejo que para usuários com mais idade que não se adaptam muito bem com novas tecnologias e poucos que ainda preferem o contato pessoal e presencial. Não é possível hoje em dia uma empresa viver sem essas ferramentas, mas por vezes também existem</p>	<p>Se for uma coisa que o cliente precise da resposta urgente, dependendo do caso, dependendo dessa informação, eu fico puta. Fico em mal lençóis com meu cliente, porque eu mando pro setor responsável e esse setor não me responde na hora.</p>



	certos abusos na privacidade das pessoas, você tem que ser encontrado a qualquer momento em qualquer lugar. E3: 29 - 30 (0)	E5: 31 - 31 (0)
	Parece que nossos telemóveis são uma extensão tecnológica nossa. E hoje em dia tudo se resolve por esses aparelhos, as pessoas ficaram mais distantes humanamente uma das outras, apesar de poderem se comunicar a qualquer tempo. E4: 17 - 17 (0)	Quando você não tem um horário e é contratado pra ficar a disposição eu acho que e ate viável, mas quando você cumpre uma CLT e você tem uma carga horaria pra cumprir de 8h e ter que ter essa extensão pra sua casa ai não é legal, porque quem é profissional se cobra por não ver o email, ou por não responder, ne, ao mesmo tempo tu deixa a desejar do outro lado, como te falei da tua família, tenta agradar, mas acaba deixando alguma coisa de lado. E5: 42 - 42 (0)
	Tenho que responder, pois faz parte de um colaborador comprometido. Acho que involuntariamente me sinto pressionado, mas respondo quando posso. E4: 18 - 18 (0)	Várias vezes. Há um tempo atrás acontecia mais, mas hoje está mais esporádico. Contato por telefone, whatsapp, as vezes eu levo o notebook do trabalho para casa, porque tenho o acesso remoto do sistema do banco. Digamos que é um dia que eu preciso ir no médico, por mais que eles me deem licença para ir ao médico, eu levo o notebook pra poder ficar em contato, e a função que eu estou, exige que eu faça parte de um comitê de crédito, que analisa e decide se vai emprestar ou não. E6: 15 - 15 (0)
	Não existe. Acredito que esperam o melhor dos colaboradores, maior produtividade, maior disponibilidade. Faz parte do crescimento da empresa. Mas deveria existir nesse ponto um plano flexível e harmonioso, não aplicando pressão para os colaboradores responderem a questões foram do	Antigamente era mais, hoje ta mais esporádico, eu procuro resolver tudo dentro do banco. A metodologia de trabalho, o clima organizacional, e ate por conta de ética e diretrizes internas eles não recomendam que façam isso depois do horário. Vai

	<p>horário laboral. E4: 22 - 22 (0)</p>	<p>muito de gestão também, o gestor ele te diz, o horário é de tal hora a tal hora. E6: 22 - 22 (0)</p>
		<p>E no grupo dos assessores que tem a mesma função que eu aí eu fico ligada o tempo inteiro. Se eu não ler alguma mensagem eu fico grilada porque pode ser alguma coisa importante que tá acontecendo lá naquela outra instituição. Me sinto vinculada a ler. E além disso, o whatsapp serve hoje como uma forma de formalizar a informação que você repassou. Faz por email também, mas por whatsapp é uma forma de respaldo também. Temos também o yamer, que é tipo um facebook empresarial. São grupos de assuntos, tipo uma comunidade. E6: 24 - 24 (0)</p>
		<p>Fora do horário, eu vejo, não faço, a não ser que seja alguma demanda que tem que ta realizado no primeiro horário da segunda feira, se for urgente aí sim. Não costuma acontecer. No inicio não era assim, não respeitavam tanto, o gestor anterior era meio agoniado, ficava dizendo “porque você tem que dormir pensando no sicredi, acordar pensando no sicredi”. Aquela coisa de vestir a camisa, mas eu achava um exagero, porque nos temos horário. E6: 28 - 28 (0)</p>
		<p>Antigamente não conseguia. Ficava pilhada, se eu não conseguia entregar uma demanda no prazo, ou quando eu me estabelecia uma meta, dava final de semana eu ficava agoniada. Aí chegou um tempo que eu vi que eu tinha que me organizar e me dedicar no tempo do meu horário de trabalho, e eu consegui, me desligar.</p>

		E6: 32 - 32 (0)
		Me sinto um pouco pressionado, pois estou ciente que não estamos em horário de trabalho, mas por ser um superior geralmente iremos obedecer. E7: 27 - 27 (0)
		Tendência a fazer muitas coisas ao mesmo tempo, enquanto está falando no telefone, vai dando uma olhada no e-mail, whatsapp, responde uma mensagem. Isso pode acabar tirando a profundidade e nos deixa mais propensos a erros. E8: 28 - 28 (0)
		Nunca tive solicitações para fazer alguma coisa no final de semana. No máximo há alguma troca de informações, decorrente de alguma notícia que saiu na mídia, acompanhado de “vamos ver isso na segunda”. E8: 30 - 30 (0)
		Acredito que o ideal é que a pessoa pelo menos esteja disponível para que possa ser localizado pelos superiores, quando se tratar de algo muito urgente, para passar alguma informação necessária. Mas não acho que tenha que estar acompanhando celular e email corporativo no período de descanso. E8: 32 - 32 (0)
		Não olho meu e-mail e celular corporativos no período de descanso. Meus superiores e laterais sabem que, caso seja alguma coisa muito importante, podem entrar em contato comigo através do celular pessoal. E8: 36 - 36 (0)
<b>Experiência</b>	20 anos.	Trabalhei em 4 bancos, 16 anos de banco

<b>Professional</b>	E1: 12 - 12 (0)	E5: 9 - 9 (0)
	Há 30 anos E2: 9 - 9 (0)	há 8 anos e 3 meses E6: 9 - 9 (0)
	Há 20 anos. E3: 12 - 12 (0)	Trabalho na empresa há 7 anos e 7 meses. E7: 10 - 10 (0)
	Há 1 ano e 3 meses E4: 8 - 8 (0)	4 anos e meio E8: 9 - 9 (0)
<b>Gênero</b>	Feminino E1: 7 - 7 (0)	Feminino E5: 5 - 5 (0)
	Masculino E2: 5 - 5 (0)	Feminino E6: 5 - 5 (0)
	Masculino E3: 7 - 7 (0)	Masculino E7: 5 - 5 (0)
	Masculino E4: 5 - 5 (0)	Feminino E8: 5 - 5 (0)
<b>Idade</b>	45 anos E1: 5 - 5 (0)	38 anos E5: 4 - 4 (0)
	61 anos E2: 4 - 4 (0)	32 E6: 4 - 4 (0)
	43 anos E3: 5 - 5 (0)	28 E7: 4 - 4 (0)
	23 anos E4: 4 - 4 (0)	28 E8: 4 - 4 (0)