

estudos e pesquisas

nº 98 – 10 de dezembro 2020

Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)

DIIESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS



Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Resumo Executivo

A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) realizaram uma pesquisa nacional com 8.560 bancários e bancárias de todos os estados da Federação, que estão trabalhando ou já trabalharam em regime de *home office*.

O objetivo da pesquisa foi conhecer as condições de trabalho da categoria bancária em *home office*: avaliar o fornecimento de equipamentos pelos bancos, a realização e cumprimento da jornada de trabalho, o impacto na saúde do(a) trabalhador(a), na conciliação das tarefas de trabalho com tarefas domésticas e na relação com os demais membros do domicílio, e também identificar as prioridades para a negociação com os bancos, no intuito de se obter uma regulação do *home office*, durante e após a pandemia.

Percebeu-se que o *home office* - tão necessário para a proteção da saúde dos(as) trabalhadores(as) durante a pandemia - cria novas demandas e dificuldades: inadequação do ambiente da residência para a realização do trabalho, falta de equipamentos e mobiliário adequados, surgimento de novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais, falta de controle da extensão da jornada de trabalho, entre outros. Ainda assim, há uma boa aceitação do novo regime de trabalho pelos(as) bancários(as): 27,7% dos respondentes ao questionário disseram querer continuar em *home office* todos os dias, mesmo após o fim da pandemia, e 42,0% gostariam de adotar um regime misto, entre o *home office* e o trabalho presencial. Outros 26,5% preferem voltar integralmente ao regime presencial.

Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Contexto

A partir do biênio 2012/2013, as empresas do ramo financeiro atuantes no Brasil promoveram profundas transformações em sua organização e na forma de expandir suas atividades e gerar resultados aos acionistas. Trata-se de uma nova onda de reestruturação produtiva das empresas financeiras, fortemente ancorada nas tecnologias típicas do que se convencionou chamar de “4ª revolução industrial” e num significativo processo de flexibilização das normas trabalhistas (VAZQUEZ; CAVARZAN, 2015).

O presente estudo trata da pesquisa sobre *home office* dos(as) bancários(as), realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), por solicitação da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores (Contraf-CUT), para subsidiar as negociações junto à Federação Nacional dos Bancos (Fenaban). A digitalização das transações financeiras e o trabalho em *home office* da categoria bancária foram bastante intensificados com o isolamento social necessário à prevenção da Covid-19, infecção causada pelo novo coronavírus. E são tendências que devem permanecer, mesmo após o período de quarentena e da pandemia, por interesse dos bancos, já que representam potencial transferência de custos fixos e riscos da empresa para o(a) trabalhador(a).

Com investimentos anuais em tecnologia da informação da ordem de R\$ 25 bilhões, os bancos respondem por 14% do total de dispêndios com tecnologia no Brasil, ficando pouco atrás apenas do setor público e muito à frente dos demais setores econômicos. (Febraban, 2020). Os eixos dessa reestruturação passam pela consolidação dos canais digitais nas transações financeiras, automação de processos internos, utilização de inteligência artificial, *Big Data*, empresas organizadas em plataformas, além da flexibilização de múltiplos aspectos das relações de trabalho. Eixos capazes de gerar significativa redução de despesas, tais como aluguéis, energia, transporte, processamento de dados, serviços de terceiros, manutenção e conservação de bens, entre outros. Uma das consequências desse processo foi o fechamento de mais de três mil agências bancárias no país, desde 2013.

Além da redução de despesas administrativas, as inovações tecnológicas - somadas à flexibilização das normas trabalhistas observada no Brasil - apontam para uma intensa

redução de despesas com pessoal. Entre 2013 e 2019, os bancos fecharam mais de 70 mil postos de trabalho. Por outro lado, observa-se a expansão do emprego em segmentos menos organizados de trabalhadores(as), representados(as) tanto por outros segmentos formais não bancários (como securitários/as e trabalhadores/as em cooperativas de crédito), como também por trabalhadores(as) autônomos/as (agentes de seguros e agentes de investimento), além dos correspondentes bancários e trabalhadores(as) em *fintechs*. Segmentos, estes, que apresentam condições de trabalho bastante inferiores às da categoria bancária em termos de remuneração, jornada, representação sindical e formas de contratação, ainda que desempenhem tarefas similares e estejam, em alguma medida, inseridos nas cadeias de valor dos grandes bancos, os quais, muitas vezes, exercem controle ou participação acionária direta nessas empresas, contratos de prestação de serviços ou parcerias (CAVARZAN; VAZQUEZ, 2019).

Em suma, está em curso uma intensa reestruturação na forma de atuação dos bancos no Brasil, tendo como objetivo a melhoria dos seus índices de eficiência e expansão dos negócios com menores custos. É nesse contexto que as empresas e os(as) trabalhadores(as) dos bancos chegam ao quadro atual da pandemia, que deve intensificar tendências já verificadas há alguns anos no setor financeiro.

Pesquisas anteriores que abordam o *home office* sublinham a dificuldade na definição desse conceito. Entre as variações para o termo, encontram-se “trabalho remoto”, “*homework*”, “*telework*” ou “teletrabalho”. Este último, aliás, foi incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu novo Artigo 75-A, após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17). (OLIVEIRA, 2015; COSTA, 2007; ALVES, 2008; ALEMÃO E BARROSO, 2012). O termo, em geral, carrega construções ideológicas positivadas, paulatinamente reafirmadas pelo setor empresarial, que as propaga como inovadoras e modernas. É importante, para sua definição, ter-se em conta que não se trata do simples deslocamento do(a) trabalhador(a) para outro local de trabalho, mas de uma alteração característica de estratégias organizacionais específicas (OLIVEIRA, 2015), em um contexto de flexibilização de jornadas, remunerações e formas de contratação. Neste estudo, a exemplo da opção de Oliveira (2015), recorre-se ao termo “*home office*”, categoria mais usualmente utilizada, que combina elementos 1) do teletrabalho, ou seja, o trabalho mediado por meios telemáticos (o que poderia abranger, por exemplo, trabalhadores(as) de *telemarketing*); e 2) do trabalho em domicílio, com o deslocamento da atividade laboral, completa ou parcialmente, para o âmbito privado.

Desde a confirmação da primeira morte por Covid-19, no Brasil, o movimento sindical bancário passou a reivindicar a adoção de medidas sanitárias necessárias à proteção dos trabalhadores. No dia 12 de março de 2020, um dia após a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarar o status de pandemia mundial, a Contraf-CUT, federações e sindicatos solicitaram à Fenaban – braço sindical patronal dos bancos - a criação de um “comitê de crise” bipartite, o que se concretizou em 16 de março. De imediato, estabeleceu-se o cancelamento de reuniões presenciais nos bancos, o reforço na higienização dos locais de trabalho e determinou-se o *home office* para os grupos de risco. Passados alguns dias da criação do comitê, 230 mil bancários(as) - cerca de 50% da categoria no país - já haviam migrado para o *home office*. Importante destacar que a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, publicada no contexto de pandemia, autorizou o teletrabalho por decisão discricionária do empregador, como medida de enfrentamento à pandemia, mas sem maiores garantias aos(as) empregados(as).

Percebeu-se que o *home office*, tão necessário para a proteção da saúde dos(as) trabalhadores(as) durante a pandemia, criava novas demandas e dificuldades: inadequação do ambiente da residência para a realização do trabalho, falta de equipamentos e mobiliário adequados, surgimento de novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais, falta de controle da extensão da jornada de trabalho, entre outros. Essas observações levaram à necessidade de uma compreensão mais profunda da nova realidade, no intuito de obter elementos para se reivindicar a regulação do *home office* durante e após a pandemia. Assim, o movimento sindical bancário, em parceria com o DIEESE, realizou pesquisa junto à categoria, a fim de identificar as principais dificuldades e anseios desses(as) trabalhadores(as), diante das tendências que se intensificaram com a pandemia. Trata-se de uma pesquisa inédita realizada junto à categoria bancária, fundamental, por seu alcance e extensão, e por ter sido aplicada em setor paradigmático para as relações de trabalho e o sindicalismo brasileiro.

Construção da pesquisa e metodologia

A pesquisa sobre o *home office* no setor bancário decorreu do contexto da pandemia da Covid-19. Em negociação estabelecida entre a Fenaban e o Comando Nacional dos Bancários, implementou-se regime de *home office* para grupos de risco, coabitantes de grupos de risco e bancários(as) com filhos(as) em idade escolar. Tal medida atingiu cerca de 230 mil bancários(as) no país.

O objetivo da pesquisa foi conhecer as condições de trabalho da categoria bancária em *home office*: avaliar o fornecimento de equipamentos pelos bancos, a realização e cumprimento da jornada de trabalho, avaliar o impacto na saúde do(a) trabalhador(a), na conciliação das tarefas de trabalho com tarefas domésticas e na relação com os demais membros do domicílio, e também identificar as prioridades para a negociação. O questionário da pesquisa foi composto por 33 questões, sendo as 14 primeiras sobre perfil, que poderiam ser respondidas por bancários(as) em geral. A partir da pergunta de número 15, a pesquisa prosseguia exclusivamente para trabalhadores(as) que estavam trabalhando ou já haviam trabalhado no regime *home office*. Aplicado de maneira remota, por meio da plataforma *Lime Survey*, o questionário ficou disponível entre os dias 01 e 12 de julho de 2020. Para a aplicação da pesquisa, contou-se com o engajamento dos(as) dirigentes sindicais bancários(as) de todo o país, o que possibilitou a obtenção de respostas integrais de 11.133 trabalhadores e trabalhadoras.

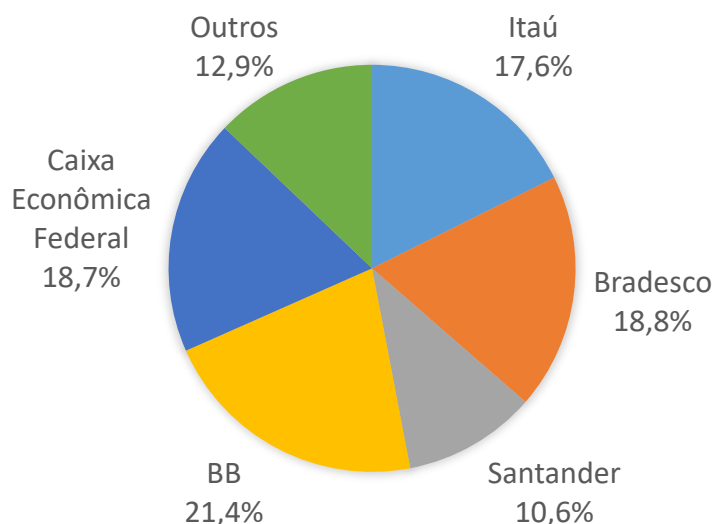
Finda a aplicação dos questionários, a equipe de estatística do DIEESE procedeu à calibração dos dados da pesquisa, utilizando a metodologia *Rake*, que ajusta as distribuições marginais de variáveis da amostra com base nas distribuições de variáveis conhecidas no universo (quando se tem boas fontes de informação externas). Foram utilizadas três variáveis para a calibração: Sexo, Unidade da Federação e Banco, as duas primeiras obtidas na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e a terceira nos balanços financeiros dos bancos. Dessa forma, foram considerados na análise 10.939 questionários que registraram informações sobre as três variáveis definidas para a calibração dos dados. Foram descartados, portanto, 194 questionários. Além disso, foram selecionados(as), para a análise das condições de trabalho, apenas os(as) bancários(as) que efetivamente realizavam ou já haviam realizado *home office*, os quais totalizavam 8.560 respondentes (78,3% do total de respondentes considerado na análise da pesquisa).

Perfil dos(as) respondentes

As questões de perfil estão vinculadas a um total de 10.939 respondentes. Nesse universo, verificou-se participação equilibrada de bancários(as) das cinco principais instituições financeiras do país: foram 21,4% de respondentes do Banco do Brasil; 18,7%, da Caixa Econômica Federal; 18,8%, do Bradesco; 17,6%, do Itaú; e 10,6%, do Santander. Outros 12,9% dos(as) respondentes são de outras instituições, como Banco do Estado do Rio Grande do Sul (Banrisul), Banco do Estado de Sergipe (Banese), Banco de Brasília (BRB), Banco da

Amazônia [Basa), Banco do Nordeste do Brasil (BNB) e Banco do Estado do Espírito Santo (Banestes), entre outros.

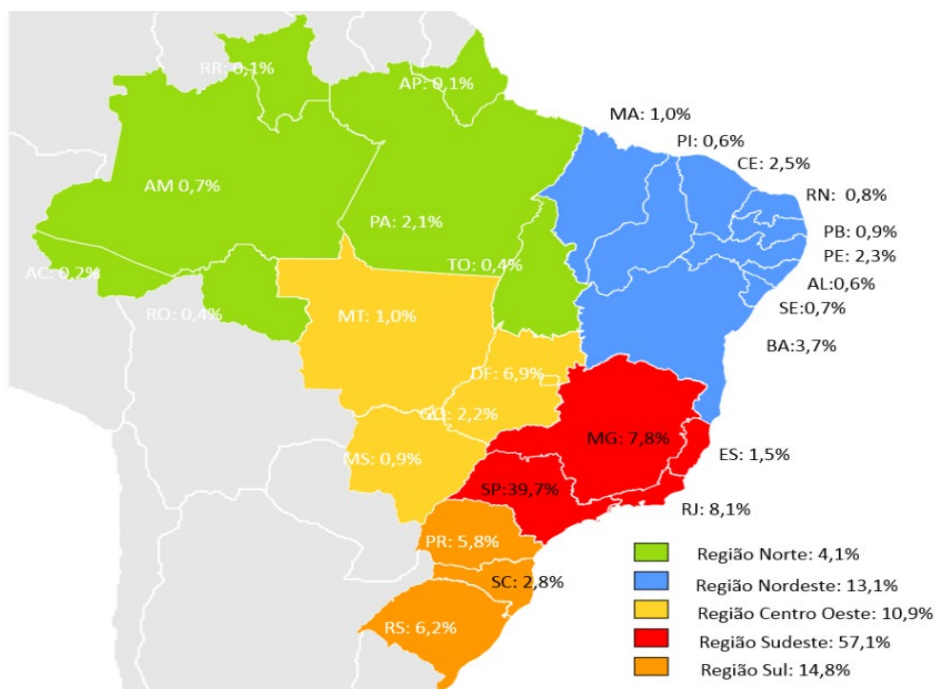
Gráfico 1
Distribuição dos(as) respondentes por Instituição Financeira



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Da mesma maneira, a representação por Unidade da Federação (UF) e por sexo refletiu a real composição da categoria bancária. Em todos os estados brasileiros, houve participação de bancários(as) na pesquisa, como mostra a Figura 1. Em relação à variável sexo, 48,8% dos(as) respondentes são do sexo feminino e 51,2% do sexo masculino.

Figura 1
Distribuição dos(as) respondentes por Unidade da Federação



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

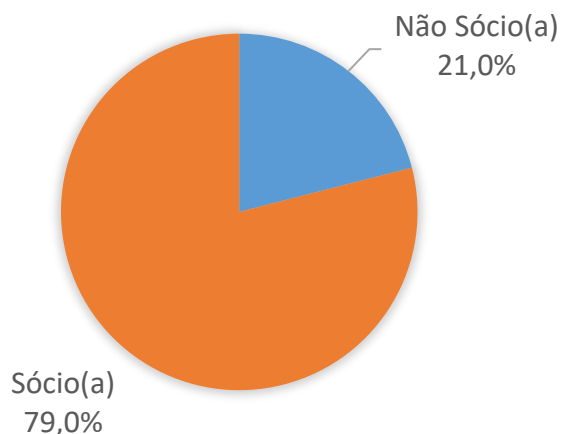
Gráfico 2
Distribuição dos(as) respondentes por Sexo



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

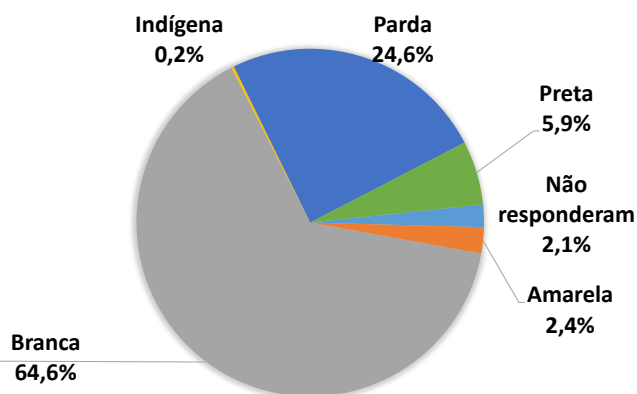
Entre os(as) respondentes, 79,0% declararam serem sócios do sindicato e 21,0%, não sócios. Com relação à raça/cor, a maioria declarou-se branca (64,6%), enquanto negros (pretos + pardos) foram 30,5%. Foram registrados, ainda, 2,4% amarelos; 0,2% indígenas; enquanto 2,1% não responderam.

Gráfico 3
Distribuição dos(as) respondentes por associação ao sindicato



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

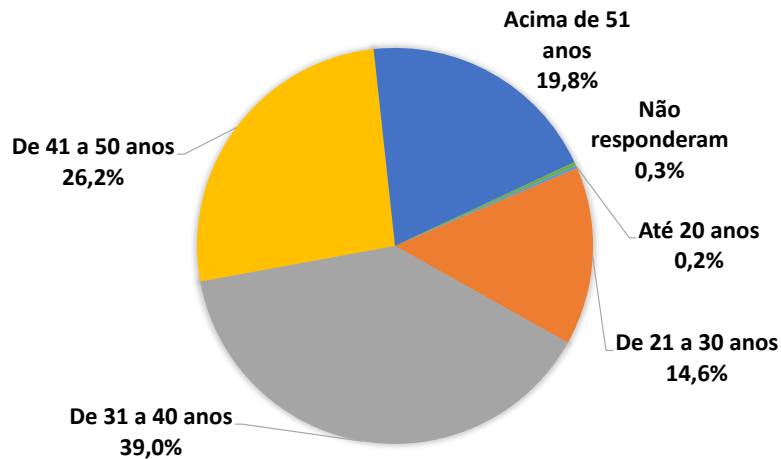
Gráfico 4
Distribuição dos(as) respondentes segundo raça/cor



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Quanto à faixa etária, constatou-se maior participação de trabalhadores(as) com idade entre 31 e 40 anos (39,0% do total de respondentes); entre 41 e 50 anos (26,2%); e acima de 51 anos (19,8%). As faixas com idade igual ou superior a 31 anos somaram 85,0% do total, conforme Gráfico 5.

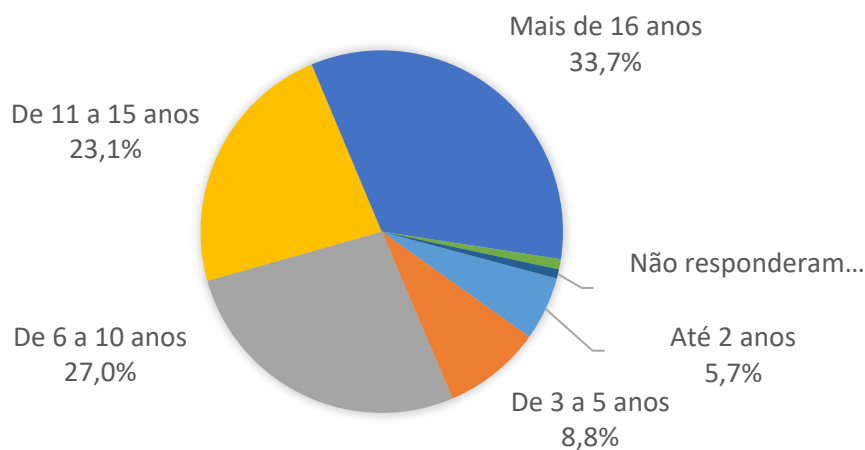
Gráfico 5
Distribuição dos(as) respondentes segundo faixa etária



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Apenas 5,7% dos(as) respondentes estavam no banco há menos de dois anos e 8,8% tinham de três a cinco anos de casa. A partir de seis anos de banco, as faixas foram mais representativas: de 6 a 10 anos, 27,0% do total; de 11 a 15 anos, 23,1%; e, mais de 16 anos, 33,7%.

Gráfico 6
Distribuição dos(as) respondentes segundo tempo de banco

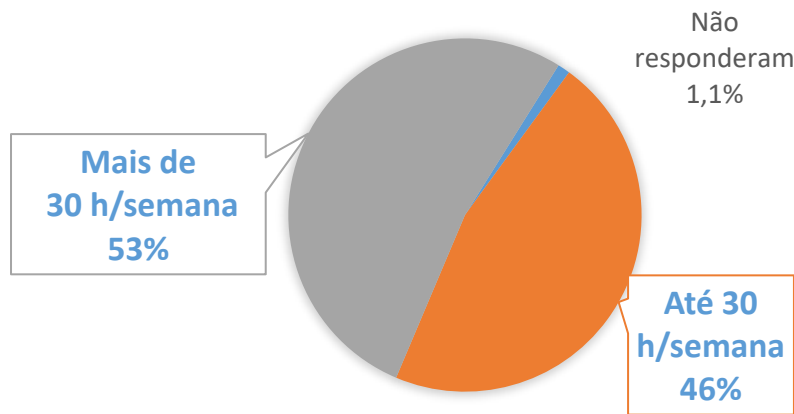


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Quanto à carga horária de trabalho contratada (Gráfico 7), 52,5% dos(as) respondentes trabalhavam mais de 30 horas por semana e outros 46,3% trabalhavam até 30 horas semanais. E quanto ao local de trabalho (Gráfico 8), 54,3% do total estavam locados(as) em agências e 34,7% em departamentos; 6,1%, em centrais de atendimento e 4,3%, em agências digitais.

Gráfico 7

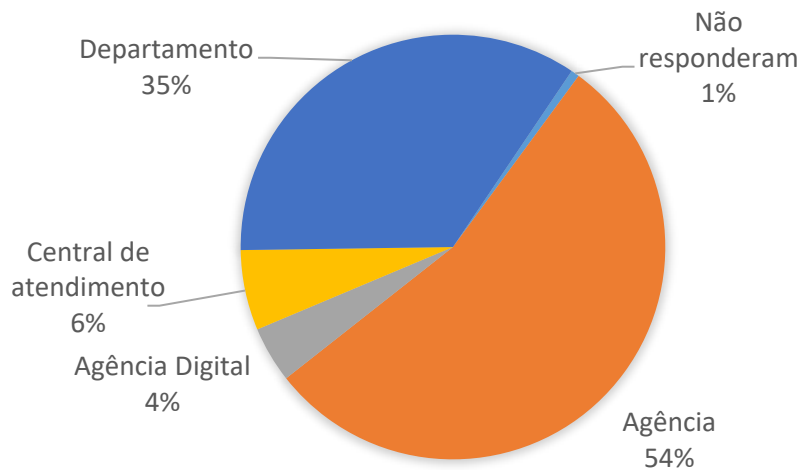
Distribuição dos(as) respondentes segundo carga horária de trabalho contratada



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)

Gráfico 8

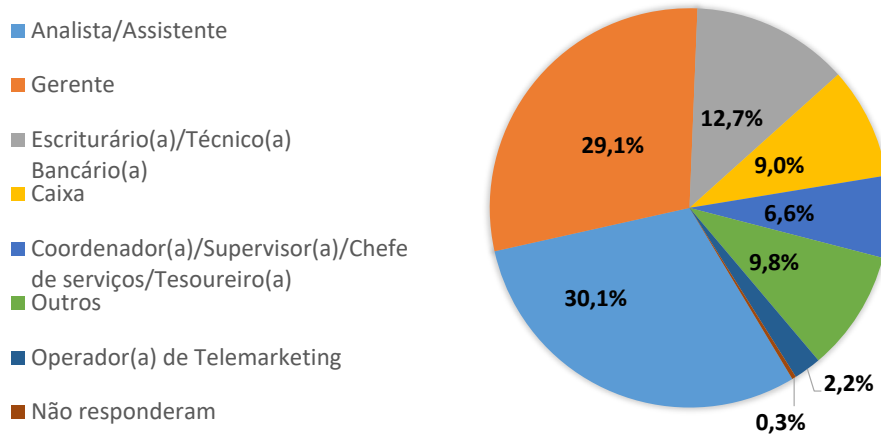
Distribuição dos(as) respondentes segundo local de trabalho



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)

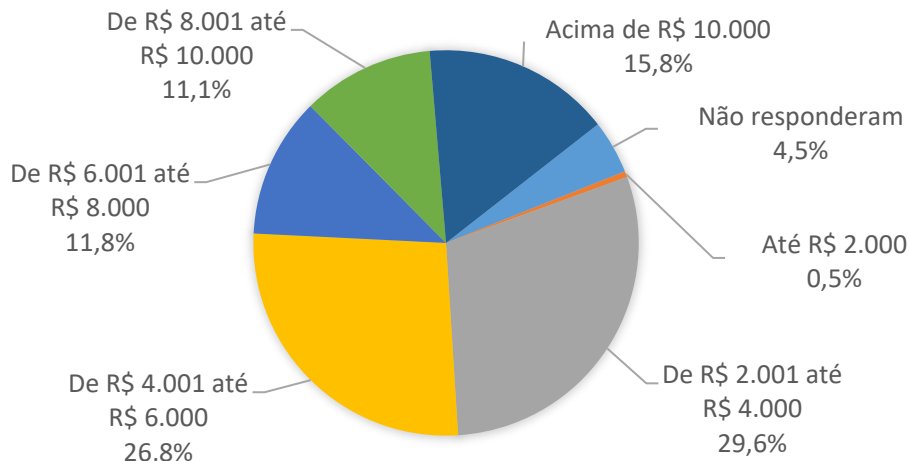
Os cargos/funções com maior frequência entre os(as) respondentes foram Analistas/Assistentes e Gerentes, com 30,1% e 29,1% do total, respectivamente (Gráfico 9). Escriturários(as)/Técnicos(as) Bancários(as) representaram 12,7% e Caixas corresponderam a 9,0% do total. “Outros cargos/funções” foram assinalados por 9,8% dos(as) respondentes, entre os(as) quais se observou forte presença de Agentes, Engenheiros(as)/Arquitetos(as), Operadores, Advogados(as) e Diretores/Superintendentes, entre outros. Em relação à remuneração (salário bruto), as faixas salariais entre R\$ 2.001 e R\$ 4.000 e entre R\$ 4.001 e R\$ 6.000 foram as mais representativas, com, respectivamente, 29,6% e 26,8% do total. As faixas acima de R\$ 6.001, juntas, representaram 38,7% dos(as) bancários(as) respondentes (Gráfico 10).

Gráfico 9
Distribuição dos(as) respondentes segundo o cargo/função



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Gráfico 10
Distribuição dos(as) respondentes segundo faixa de salário bruto

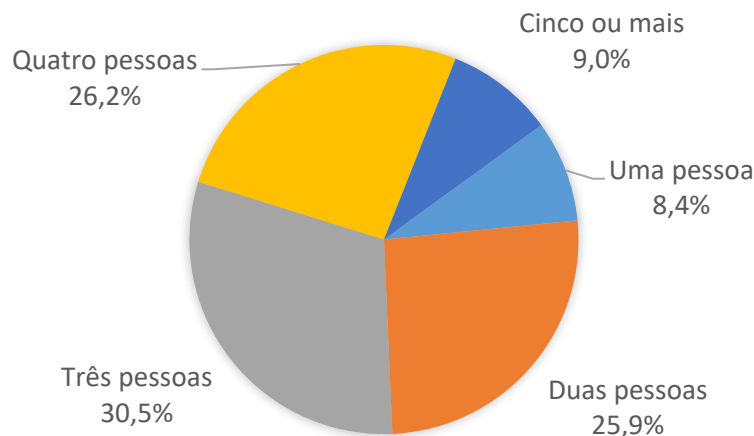


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Ainda no bloco relacionado ao perfil, duas questões já iniciavam o mapeamento do ambiente no qual os(as) bancários(as) realizam o trabalho em *home office*. As respostas à primeira delas revelaram que um elevado percentual dos(as) respondentes (65,7%) morava em domicílios com três ou mais pessoas. Por outro lado, 25,9% moravam em domicílios com duas pessoas e apenas 8,4% disseram morar sozinhos (Gráfico 11). Além disso, metade (49,2%) dos(as) respondentes disseram morar com filhos em idade escolar (Gráfico 12). Ambos aspectos identificados nessas duas questões têm impacto nas condições de trabalho em *home office*, conforme será demonstrado na análise das demais questões da pesquisa.

Gráfico 11

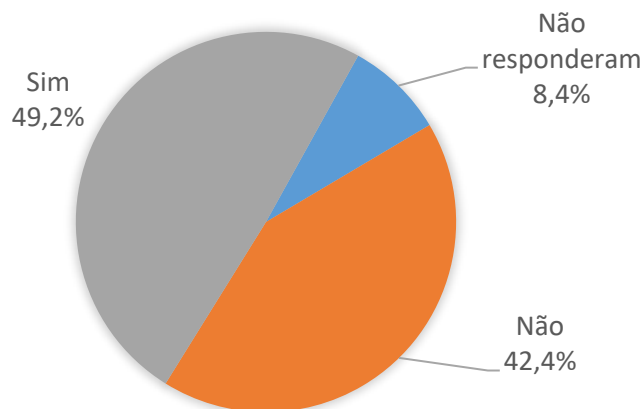
Distribuição dos(as) respondentes segundo quantidade de pessoas que moram no domicílio



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Gráfico 12

Existência de filhos em idade escolar que moram em sua residência



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Gestão do trabalho e adequação de equipamentos e espaços

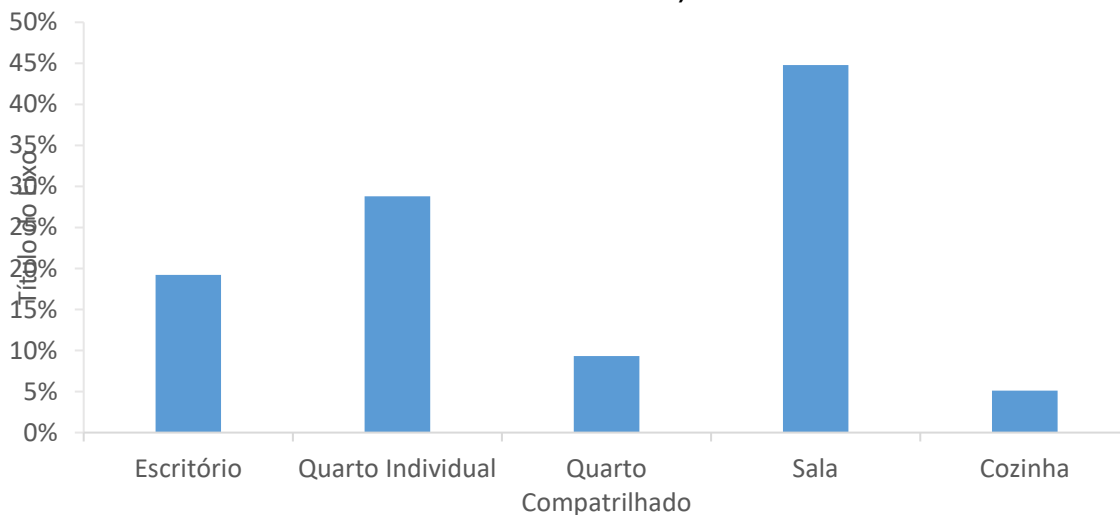
Como mencionado anteriormente, as respostas referentes às questões a seguir têm como base o total de 8.560 respondentes que estavam trabalhando ou já haviam trabalhado em regime de *home office*.

Sobre a passagem para o regime do *home office*, 98,8% declararam ter começado a trabalhar nessa modalidade devido à pandemia e apenas 1,2% afirmaram já realizá-lo anteriormente. Neste último grupo minoritário, 69,9% trabalhavam em *home office* cinco dias por semana; 21,5%, duas vezes por semana, no máximo; 5,8%, todos os dias, inclusive finais de semana; e 2,8%, de 3 a 4 vezes por semana. Entre os(as) que iniciaram o *home office* em

função da pandemia – grupo majoritário – 75,6% o faziam todos os dias; 9,8% estavam em sistema de rodízio - metade presencial e metade em *home office*; 7,5% trabalhavam, predominantemente, em regime presencial, fazendo *home office* esporadicamente; e 7,2%, predominantemente em *home office*, trabalhando no presencial esporadicamente.

Questionados a respeito do cômodo da residência em que o trabalho era realizado – com possibilidade de múltipla escolha – 44,8% afirmaram trabalhar na sala; 28,8%, em quarto individual; 19,2%, em escritório; 9,3%, em quarto compartilhado; e 5,1%, na cozinha. Ou seja, apenas a minoria dos(as) trabalhadores(as) contava com uma estrutura reservada e própria para o desempenho de atividades laborais em sua residência (Gráfico 13).

Gráfico 13
Ambiente de sua residência no qual o trabalho em *home office* é realizado (Múltipla escolha)

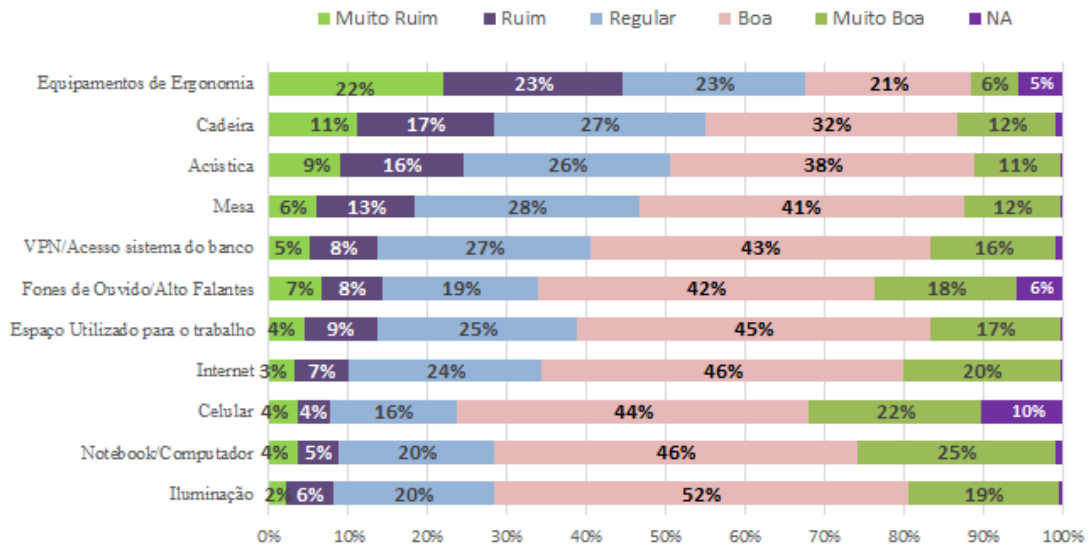


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A avaliação quanto à estrutura para o trabalho demonstrou que a pior situação era a dos equipamentos de ergonomia (apoios para antebraços, pulsos e pés, suporte de ajuste de altura para monitores, entre outros), considerados muito ruins por 22% dos(as) respondentes e ruins por 23% deles(as). Na sequência, vinham cadeira, acústica e mesa. Mas, em geral, a maioria dos itens foi considerada boa, conforme Gráfico 14.

Gráfico 14

Distribuição dos(as) respondentes segundo avaliação da estrutura para a realização de *home office*, por item avaliado

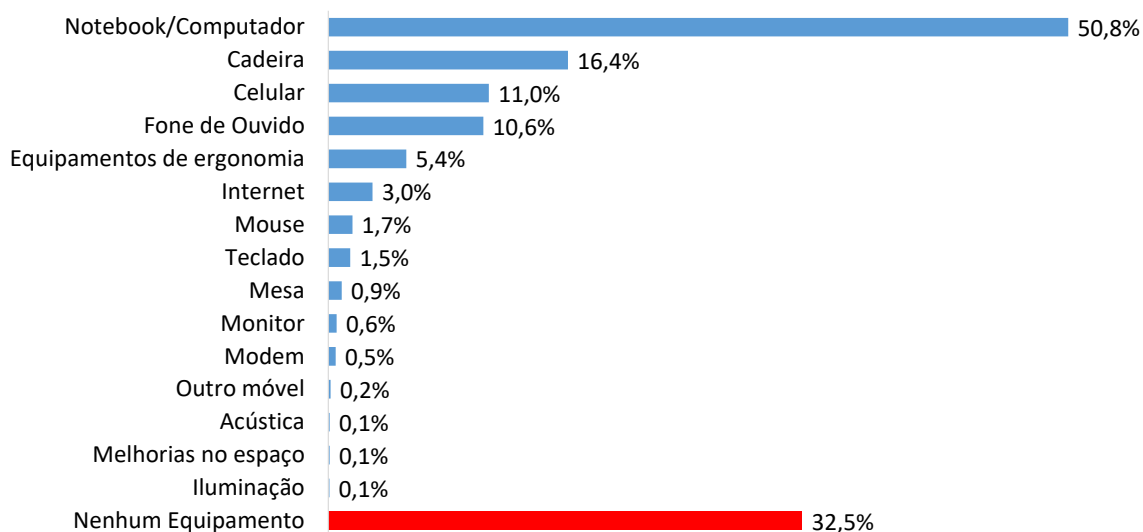


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Quanto à responsabilização do banco pelo fornecimento da infraestrutura necessária ao trabalho, 32,5% dos(as) respondentes afirmaram não terem recebido qualquer equipamento ou suporte por parte dos bancos. Entre os que receberam algum equipamento ou melhoria, 50,8% declararam terem recebido *notebook* ou computador; 16,4%, cadeira; 11,0%, celular; 10,6%, fone de ouvido. Houve, ainda, menções ao fornecimento de equipamentos de ergonomia, internet, *mouse*, teclado e mesa, entre outros, porém em percentuais pouco expressivos (Gráfico 15). O fato de o trabalho da categoria bancária em *home office* ter sido implementado às pressas - em função da necessidade urgente de isolamento social decorrente da pandemia - gerou uma ausência de regras gerais sobre essa modalidade de trabalho, o que determinou diferenças importantes na forma como cada banco estabeleceu as diretrizes do *home office*. Isso se expressa, por exemplo, no fornecimento de equipamentos e infraestrutura, que apresentou diferenças significativas entre as diferentes instituições, conforme Tabela 1.

Gráfico 15

Proporção de respondentes que receberam dos bancos em que trabalham equipamentos ou melhoria de estrutura na residência para a realização de *home office*, por item recebido



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Tabela 1

Proporção de bancários(as) que receberam dos bancos em que trabalham equipamentos ou melhoria de estrutura na residência para a realização de *home office*, por item recebido e por banco

Item	Itaú	Bradesco	Santander	BB	Caixa	Outros bancos
Nenhum Deles	7,00%	21,50%	50,10%	54,40%	24,00%	47,60%
Notebook/Computador	75,50%	57,60%	42,90%	25,10%	67,00%	31,10%
Cadeira	73,00%	4,70%	0,30%	10,20%	2,30%	4,70%
Celular	6,00%	34,30%	0,50%	8,20%	0,90%	11,00%
Fone de Ouvido	30,20%	9,90%	3,50%	6,90%	4,20%	8,10%
Equipamentos de ergonomia	18,70%	3,10%	2,10%	3,20%	2,70%	1,50%
Internet	13,10%	3,10%	1,40%	0,40%	0,10%	0,50%
Mouse	9,0%	0,2%	0,0%	0,4%	0,2%	0,1%
Modem	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mesa	3,00%	0,70%	0,30%	0,40%	0,10%	1,00%
Monitor	1,5%	0,0%	0,0%	0,7%	0,3%	1,0%

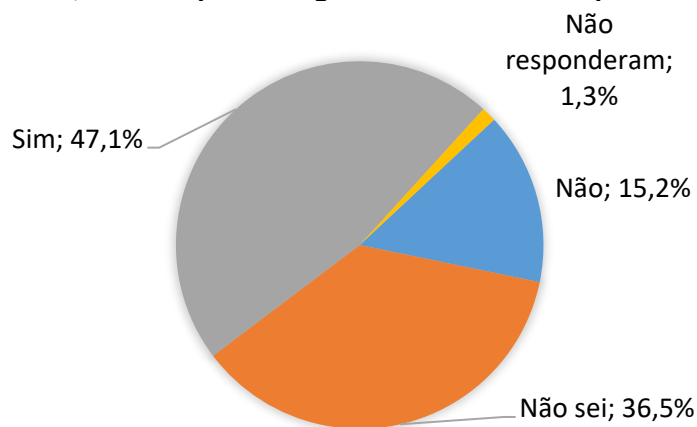
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Aos 5.778 respondentes que disseram que o banco se responsabilizou por oferecer algum item ou melhoria, perguntou-se a forma como isso ocorreu. Para 94,8%, houve

fornecimento direto de equipamento; 2,7%, tiveram reembolso de despesas; 0,9%, receberam um auxílio *home office*; e 1,6% marcaram a opção “outros”.

Além de parte significativa dos(as) bancários(as) não ter recebido qualquer auxílio ou equipamento para a realização do trabalho, 51,7% dos 8.560 respondentes que estavam em *home office* afirmaram desconhecer qualquer canal interno do banco para tratar das demandas relacionadas ao *home office* - ou por não existir canal (36,5%) ou por não conhecerem qualquer canal, caso exista (15,2%). (Gráfico 16).

Gráfico 16
Pergunta: Caso surja uma nova necessidade (equipamentos, infraestrutura, manutenção) para o trabalho em *Home Office*, o banco possui algum canal de contato para atender essa demanda?

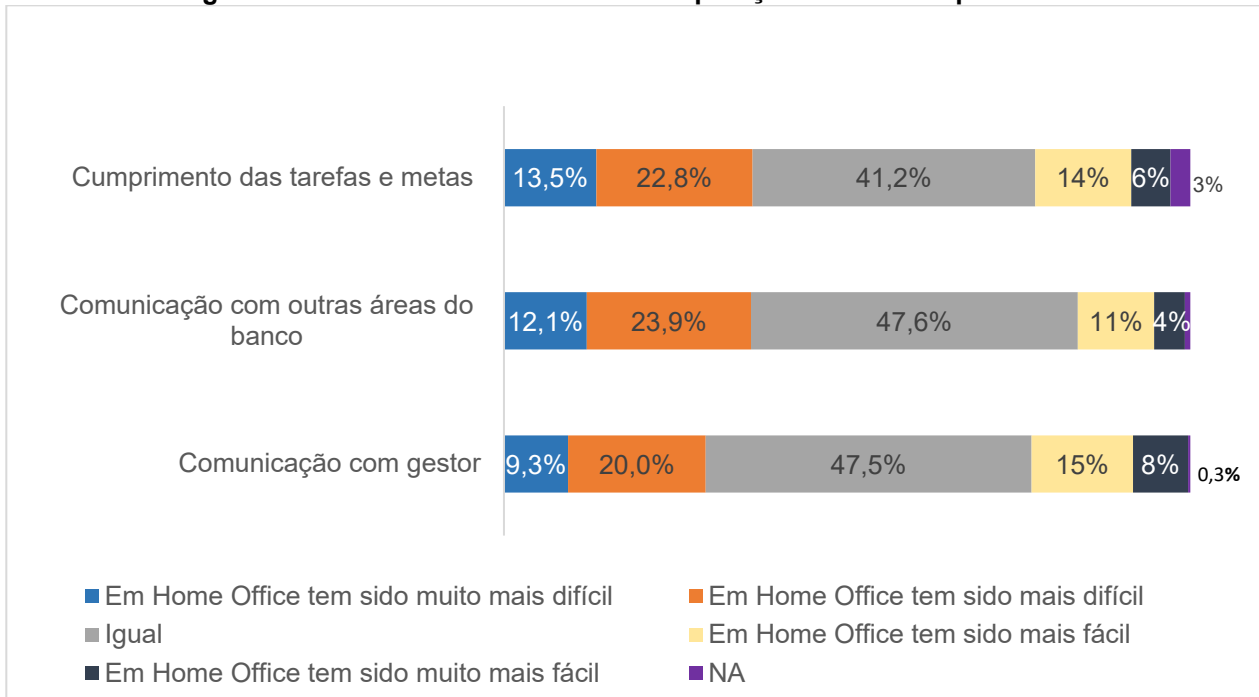


Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Em comparação o trabalho presencial, 13,5% dos(as) respondentes consideraram muito mais difícil o cumprimento das metas em *home office*; 22,8% consideraram mais difícil; e 41,2% consideraram que não há diferença. Os demais consideraram mais fácil ou muito mais fácil. Já a comunicação com outras áreas do banco foi muito mais difícil em *home office* para 12,1% dos(as) respondentes; mais difícil para 23,9%; e, igual para 47,6%. Por sua vez, a comunicação com o(a) gestor(a) ficou muito mais difícil para 9,3% e mais difícil para 20,0%, permanecendo igual para 47,5% (Gráfico 17).

Gráfico 17

Distribuição dos(as) respondentes segundo avaliação do grau de dificuldade para a realização de algumas tarefas em *home office* em comparação ao trabalho presencial



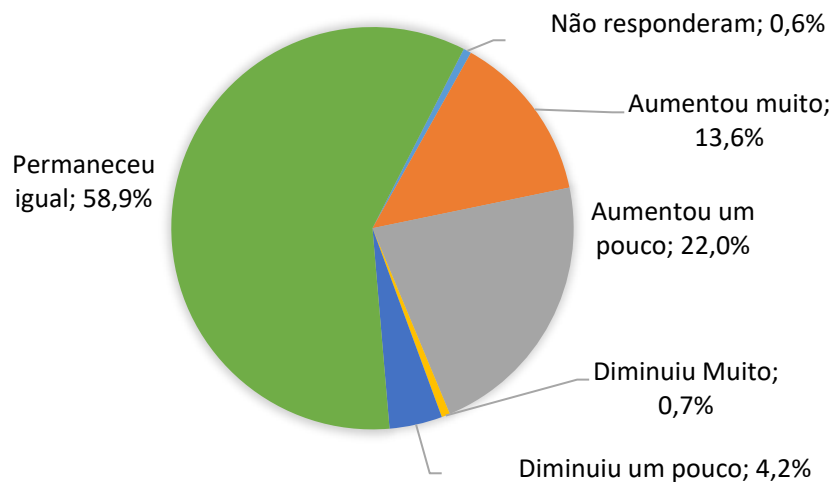
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Os dados parecem corroborar a hipótese de tendência de desresponsabilização dos empregadores quanto à garantia dos meios para a realização do trabalho, já identificada por estudos anteriores (BARROS; SILVA, 2010; KREIN, 2018). Menos de um quinto dos(as) trabalhadores(as) pesquisados(as) possui um escritório para trabalhar em seu domicílio, restando à maioria ambientes inadequados, como quartos, salas e até cozinha. Em quase um terço dos casos, o banco não se responsabilizou pelo fornecimento de um equipamento sequer; tampouco designou gestores(as) competentes para equacionar os novos desafios da rotina de trabalho, tanto no que se refere à adequação do espaço físico, quanto à construção de novos protocolos para atendimentos a clientes ou resolução de conflitos na equipe. Mais da metade dos(as) respondentes revelou não existir – ou não ser acessível – canal de diálogo para as novas demandas. Disso decorre que os(as) trabalhadores(as) incorporaram a responsabilidade de geração, testagem e adequação de protocolos a seu rol de tarefas, fundindo-as àquelas anteriormente realizadas. Não à toa, mais de 30% dos(as) respondentes revelaram que em *home office* é maior a dificuldade para o cumprimento de tarefas e para a comunicação com a equipe ou com o(a) gestor(a). Essas informações, associadas às horas trabalhadas - que serão tratadas a seguir - sugerem que, para parcela expressiva dos(as) bancários(as), o *home office* se caracteriza pela extensão paulatina das jornadas de trabalho.

Jornada de trabalho

A pesquisa revelou que, para 58,9% dos(as) respondentes, a jornada efetivamente trabalhada em *home office* permaneceu igual à que era cumprida presencialmente; aumentou muito para 13,6%; aumentou um pouco para 22,0%; diminuiu um pouco para 4,2% e diminuiu muito, apenas para 0,7%.

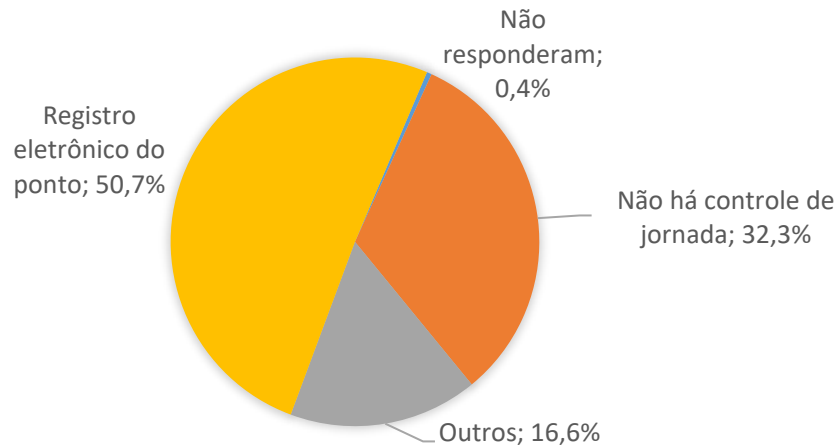
Gráfico 18
Número de horas trabalhadas por dia em regime de *home office* em comparação ao trabalho presencial



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Quanto à forma pela qual a jornada estava sendo controlada, 50,7% afirmaram que o banco realizava registro eletrônico de ponto; 32,3% declararam que não havia qualquer tipo de controle e 16,6% marcaram a opção “outros”, destacando, em campo textual, opções como: acesso VPN (*Virtual Private Network*), acesso *online*, acompanhamento por produtividade ou pelo(a) gestor(a) e anotação em folha de ponto (Gráfico 19).

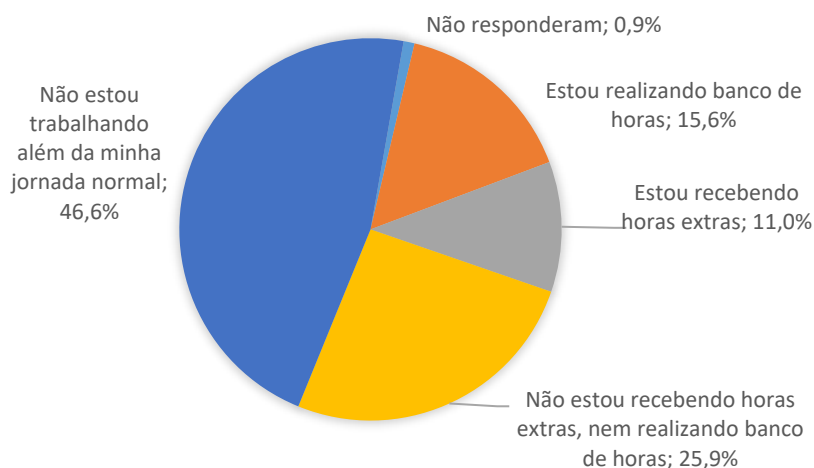
Gráfico 19
Tipo de controle de jornada no regime de *home office*



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Questionados(as) acerca das horas extraordinárias realizadas durante o *home office*, 46,6% dos(as) respondentes afirmaram não trabalhar além da jornada prevista em contrato de trabalho; 15,6% trabalharam horas a mais e as computaram em banco de horas, para posterior compensação; 11,0% estavam trabalhando mais e recebendo horas extras; e 25,9% estavam trabalhando mais, porém, sem acumular banco de horas ou receber horas extras (Gráfico 20).

Gráfico 20
Distribuição dos bancários segundo realização de horas extras e banco de horas



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A informação anterior apresentou heterogeneidade relevante entre os diferentes bancos, refletindo principalmente o fato de que alguns bancos têm acordos coletivos de trabalho assinados com os sindicatos para realização de banco de horas e outros não, além de alguns casos de bancos que adotam acordos individuais de bancos de horas com seus(uas)

trabalhadores(as). Vale, ainda, mencionar que alguns bancos deixaram de realizar o próprio controle da jornada de seus(uas) trabalhadores(as) em *home office*, conforme visto anteriormente.

Tabela 2
Distribuição dos(as) respondentes, segundo situação em relação à realização de horas extras e banco de horas por banco

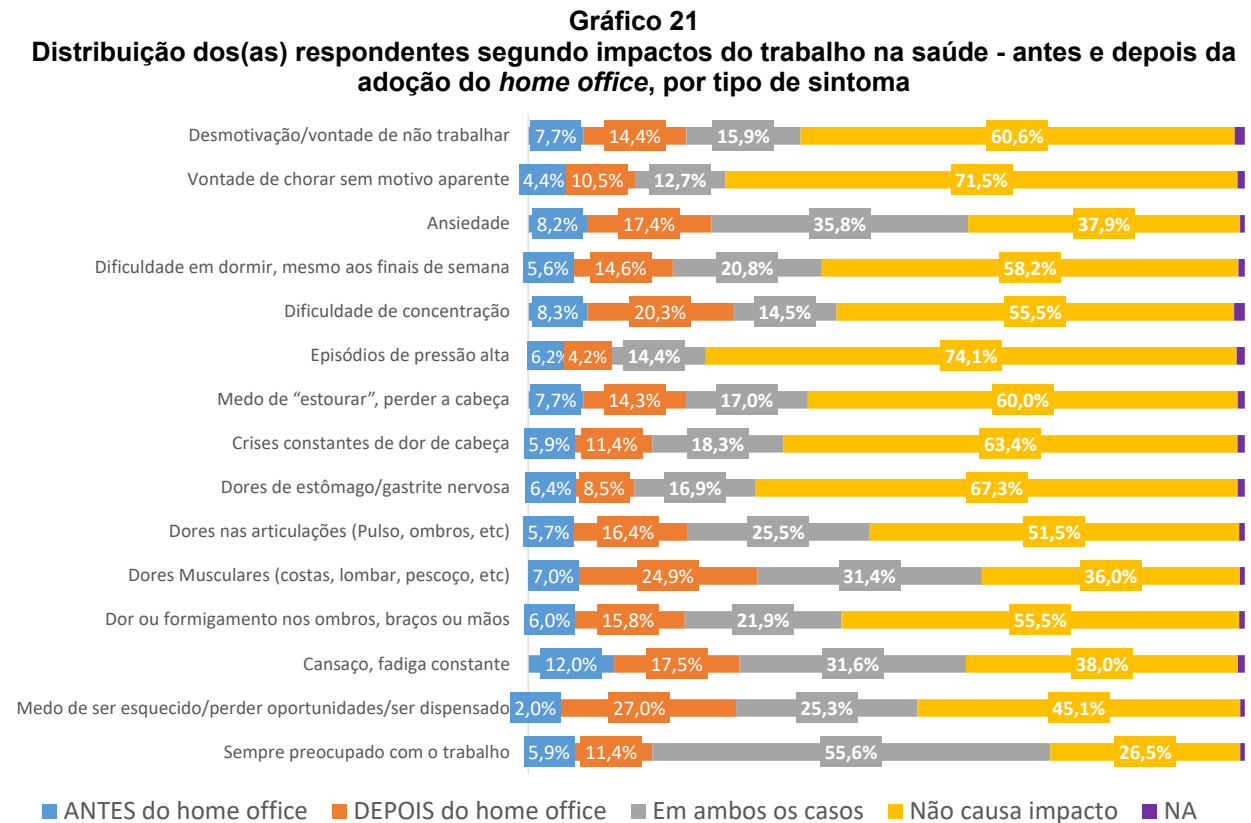
	Itaú	Bradesco	Santander	BB	Caixa Econômica Federal	Outros
Estou realizando banco de horas	20,4%	6,7%	35,5%	32,3%	2,1%	4,3%
Estou recebendo horas extras	25,4%	24,0%	5,5%	2,7%	1,5%	7,6%
Não estou recebendo horas extras, nem realizando banco de horas	8,2%	17,4%	22,6%	10,3%	54,1%	43,6%
Não estou trabalhando além da minha jornada normal	45,7%	50,4%	36,3%	53,9%	41,2%	43,3%
Não responderam	0,4%	1,5%	0,0%	0,8%	1,1%	1,2%

Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A jornada de trabalho é tema central na regulação das relações de trabalho no setor bancário. Nos últimos anos, houve diversas tentativas de alteração expressa da jornada de seis horas (carga horária de 30 horas semanais), legalmente prevista, ou mesmo mudanças na sua interpretação pela Justiça do Trabalho. Como relatado por Rodrigues (2019), após a Reforma Trabalhista, o tema foi pautado diversas vezes pelo setor patronal em mesa de negociação. Com o *home office*, a questão é ainda mais complexa: conforme dados já apresentados, mais de um terço dos(as) respondentes registraram aumento das horas trabalhadas em relação ao trabalho presencial; um terço revelou não ter sua jornada controlada; e um quarto revelou estar trabalhando além de sua jornada contratada, porém, sem receber hora extra ou acumular banco de horas, situação dificilmente verificada no trabalho presencial. Tais alterações terão impactos significativos sobre a saúde dos(as) trabalhadores(as). Estudos anteriores corroboram que o *home office* tem sido associado à extensão da jornada de trabalho, bem como à sua intensificação, fruto da condensação de grande número de tarefas em um(a) mesmo(a) trabalhador(a) (MANN; VAREY; BUTTON, 2000; LIMA; BRIDI, 2019; OLIVEIRA, 2015; TIETZE, 2005).

Saúde e outros impactos do *home office* para os(as) bancários(as)

A questão da saúde ganhou destaque entre os resultados da pesquisa. Todos os problemas listados no questionário apresentaram crescimento após o início do *home office*, com exceção de episódios de pressão alta, conforme Gráfico 21:



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A preocupação constante com o trabalho foi o problema mais destacado: mais da metade (55,6%) dos(as) respondentes da pesquisa a sentiram tanto na situação de *home office*, quanto no trabalho presencial; outros 5,9% a sentiram apenas quando trabalhavam presencialmente e 11,4% passaram a tê-la após a adoção do *home office*.

Merece destaque o crescimento da parcela de bancários(as) que passou a ter “medo de ser esquecido(a), de perder oportunidades ou ser dispensado(a)”. Quando o trabalho era presencial, esse medo restringia-se a, apenas, 2%, mas passou a acompanhar mais de um quarto dos(as) bancários(as) (27,0%), a partir da implantação do *home office*. Essa foi uma resposta predominante, especialmente, entre os bancários(as) de bancos privados.

Outros problemas que cresceram foram os relacionados às dores musculares (nas costas, lombar e pescoço). Para 31,4% dos(as) respondentes, essas dores já existiam antes e continuaram depois do *home office*, mas, para 24,9%, surgiram depois do início do *home*

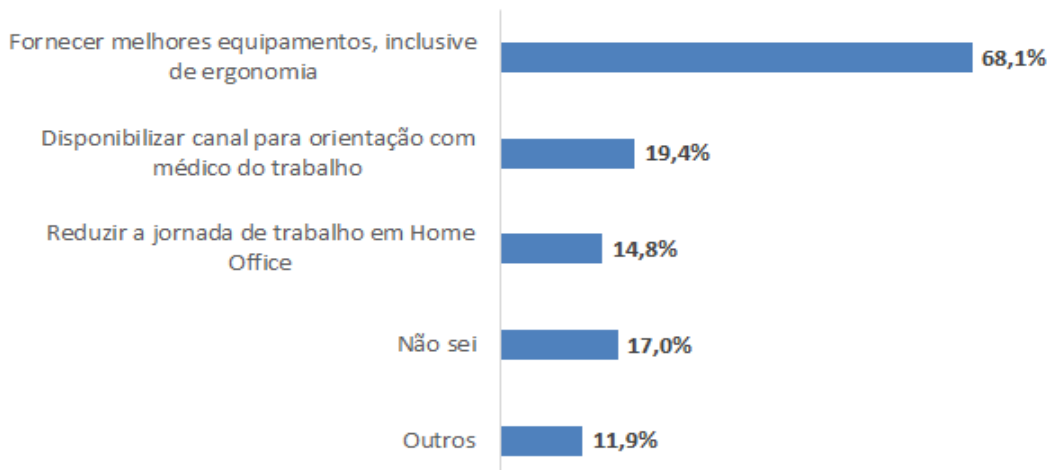
office, o que está diretamente ligado às condições das instalações nas residências, como o uso de mesas e cadeiras incompatíveis com o trabalho e falta de equipamentos de ergonomia. Cabe lembrar que cerca de um terço dos(as) respondentes declarou que o banco não se responsabilizou pelo fornecimento de equipamento ou móvel. Também relacionadas às condições das instalações para a realização do trabalho estão as dores nas articulações (nos pulsos e ombros) e as dores ou formigamentos nas mãos, braços e ombros. Para cerca de 16% dos(as) respondentes, ambos os sintomas surgiram após a adoção do *home office* e, para mais de 20%, já existiam antes e persistem após o início do novo regime de trabalho.

Com o isolamento obrigatório, famílias inteiras permaneceram em casa, com crianças sem aulas e, muitas vezes, mais de uma pessoa trabalhando em *home office*. Com isso, a dificuldade de concentração foi outro problema a ganhar destaque: 20% dos(as) respondentes apontaram que essa dificuldade surgiu depois da adoção do *home office*. Os(as) respondentes da pesquisa apontaram que, após o início do *home office*, passaram a sentir vários problemas relacionados ao estresse, tais como: cansaço e fadiga constantes, ansiedade, dificuldade de dormir (inclusive nos finais de semana), medo de “estourar” (“perder a cabeça”); vontade de chorar sem motivo aparente; dores de estômago (gastrite nervosa); e crises de dor de cabeça.

Diante desses resultados, pode-se afirmar que as condições em que o *home office* foi implantado pelos bancos impactou a saúde dos(as) bancários(as), causando aumento dos problemas físicos e daqueles relacionados à saúde mental. Tais efeitos foram constatados em apenas cinco meses desse regime de trabalho; pode-se supor que, a persistirem as condições hoje vigentes, sua permanência por mais tempo tende a agravar o quadro de saúde desses(as) trabalhadores(as).

A pesquisa buscou identificar as providências que os(as) bancários(as) gostariam que os bancos tomassem, para a melhoria das condições de trabalho e redução dos impactos negativos na saúde. Para 68,1% dos(as) respondentes, o ideal seria o fornecimento de melhores equipamentos, inclusive voltados à ergonomia; para 19,4%, seria importante ter disponível um canal de atendimento com médicos do trabalho; e, para 14,8%, o ideal seria a redução da jornada de trabalho em *home office* (Gráfico 22).

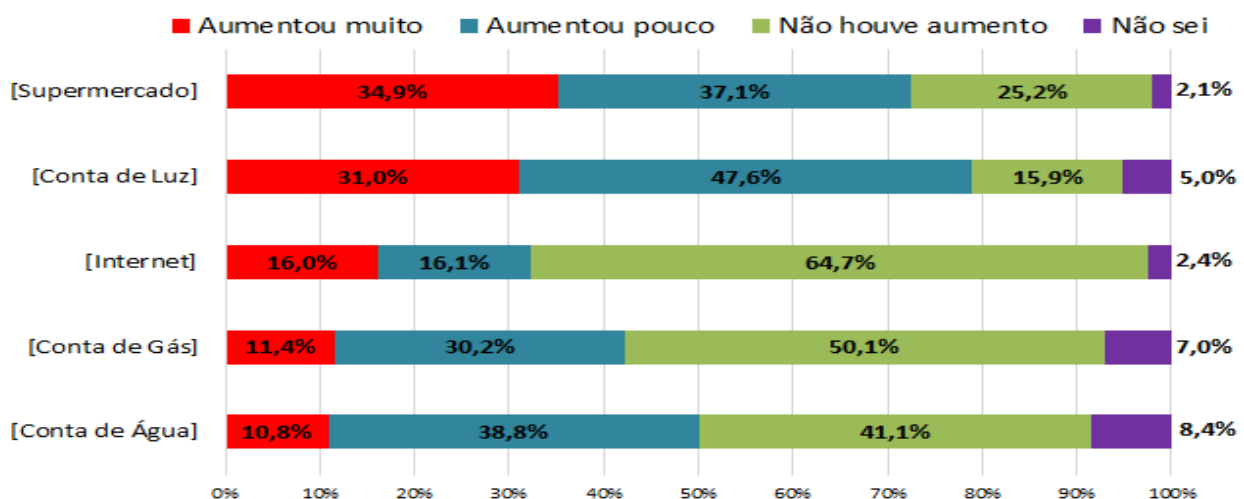
Gráfico 22
Proporção de respondentes por tipo de sugestão para melhorar sua situação de saúde em *home office*



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Para além das questões de saúde, entretanto, outras dificuldades enfrentadas pelos(as) bancários(as) em *home office* foram identificadas, tais como o aumento dos gastos na residência, com destaque para os gastos com supermercado e energia elétrica, uma vez que o tempo no domicílio foi intensificado nesse período (Gráfico 23).

Gráfico 23
Distribuição dos(as) respondentes segundo situação dos gastos com contas de consumo na residência durante o período em *home office*, por item de consumo



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Entre os(as) respondentes, 78,6% apontaram o aumento da conta de energia elétrica. O gasto com supermercado aumentou para 72,0% dos(as) respondentes e a despesa com gás de cozinha, para 41,6%. Muitas pessoas precisaram adquirir ou melhorar seus planos de internet para trabalhar de casa. No caso dos(as) bancários(as), esse gasto aumentou para

32,1% dos(as) respondentes, e a conta de água ficou mais alta para quase metade deles(as) (49,6%).

Mas, se, por um lado, as despesas desses(as) trabalhadores(as) aumentaram no *home office*, os balanços dos cinco maiores bancos do país no 1º semestre de 2020 demonstraram queda em diversos itens de suas despesas administrativas, tais como água, luz e gás, materiais, viagens e transportes, vigilância, entre outras. A Tabela 3 mostra que, em apenas três itens selecionados entre as despesas administrativas dos bancos (água, luz e gás; segurança; e vigilância e viagens), houve uma economia, no 1º semestre do ano, de R\$ 276 milhões, valor que pode ser ainda maior pois, algumas despesas não são destacadas em separado nas notas explicativas dos balanços.

Tabela 3
Despesas administrativas selecionadas dos cinco maiores bancos do país, no 1º semestre de 2020
(em R\$ milhões)

Água, Luz e gás	1sem2019	1sem2020	Var. Absoluta	Variação %
Banco do Brasil	269	247	-22	-8,2%
Bradesco	234	202	-32	-13,7%
Caixa	251	239	-12	-13,7%
Santander	112	101	-11	-9,8%
Total	866	789	-77	-8,9%
Vigilância e Segurança	1sem2019	1sem2020	Var. Absoluta	Variação %
Banco do Brasil	566	571	5	0,9%
Bradesco	369	371	2	0,5%
Caixa	452	455	3	0,7%
Santander	311	292	-19	-6,1%
Itaú	382	355	-27	-7,1%
Total	2080	2044	-36	-1,7%
Viagens	1sem2019	1sem2020	Var. Absoluta	Variação %
Banco do Brasil	42	28	-14	-33,3%
Bradesco	125	64	-61	-48,8%
Santander	92	59	-33	-35,9%
Itaú	120	65	-55	-45,8%
Total	379	216	-163	-43,0%
Soma da economia nas despesa nos bancos	3.325	3.049	-276	-8,3%

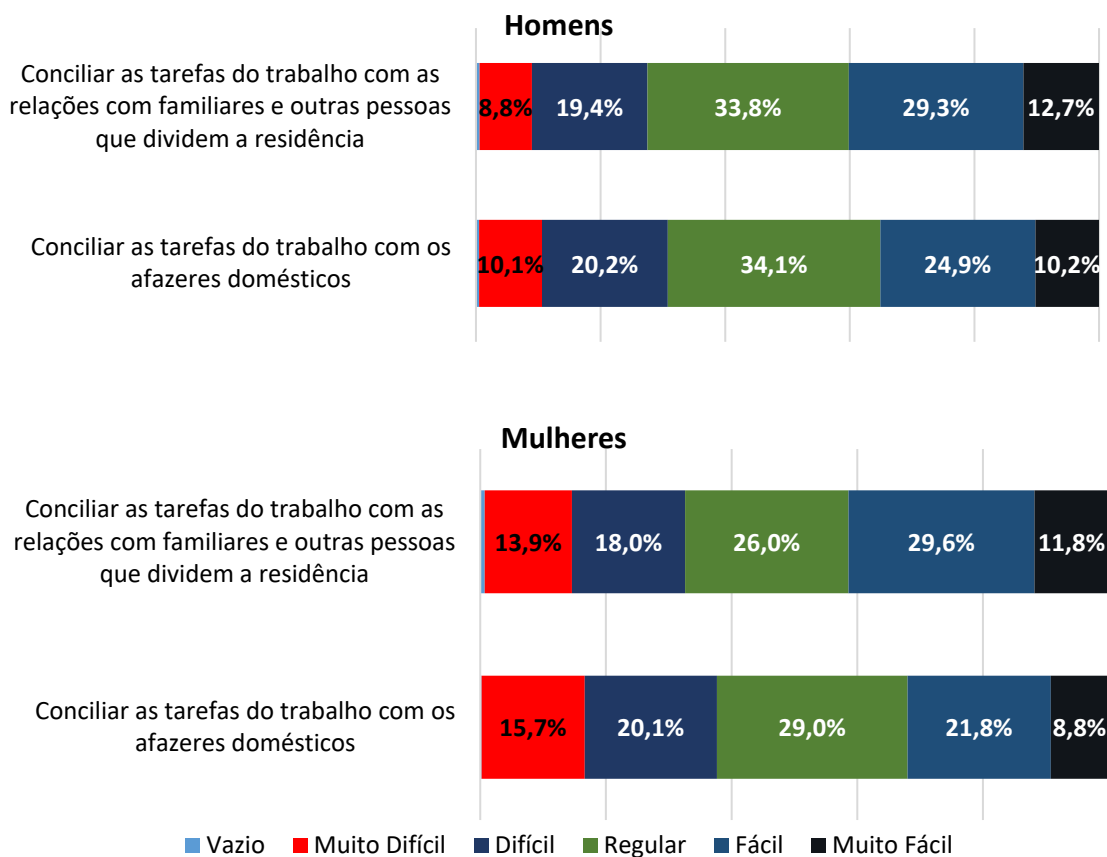
Fonte: Demonstrações Financeiras dos Bancos.

A conciliação do trabalho com os afazeres domésticos e com as relações familiares na residência dos(as) bancários(as) respondentes mostrou-se difícil, especialmente para as mulheres e para os(as) que têm filhos em idade escolar. Para 30,3% dos homens, foi difícil ou muito difícil conciliar trabalho em *home office* com os afazeres domésticos e, para 28,2% deles, foi difícil ou muito difícil conciliar o trabalho em *home office* com as relações com as pessoas de seu convívio diário em casa. Já entre as mulheres, esses percentuais correspondem a 35,8% e a 31,9%, respectivamente (Gráfico 24).

A dificuldade é ainda maior para os bancários e bancárias com filhos em idade escolar na residência. Conciliar o trabalho com os afazeres domésticos é difícil ou muito difícil para 25,6% dos(as) que não têm filhos em idade escolar, saltando para 42,1% dos(as) que têm

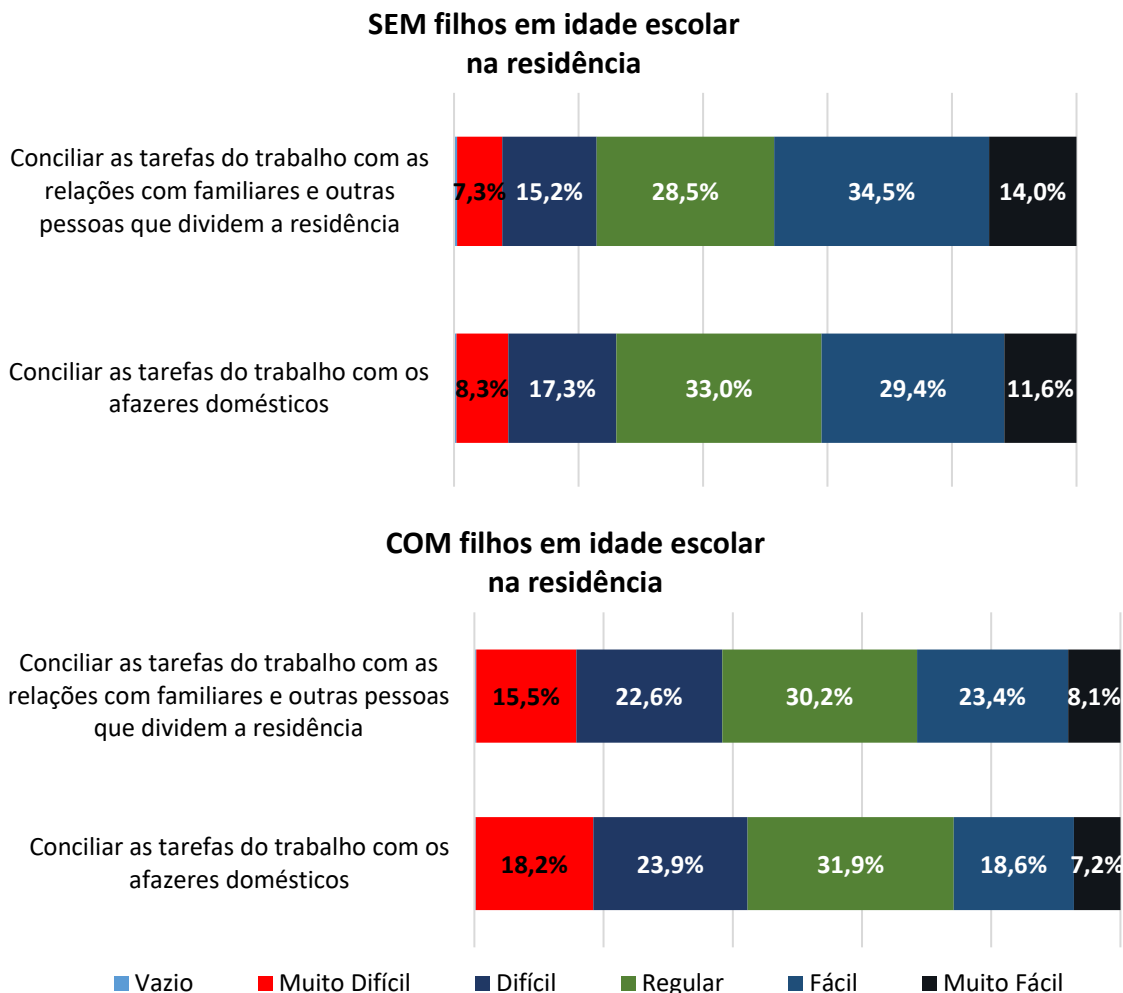
filhos em idade escolar. A conciliação do trabalho com as relações nos lares dos(as) respondentes é mais difícil para 22,5% daqueles(as) que não convivem com filhos e para 38,1% dos(as) que convivem com filhos em idade escolar (Gráfico 25).

Gráfico 24
Distribuição dos(as) respondentes segundo dificuldade de conciliação do trabalho em *home office* com as relações familiares e afazeres domésticos por sexo



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

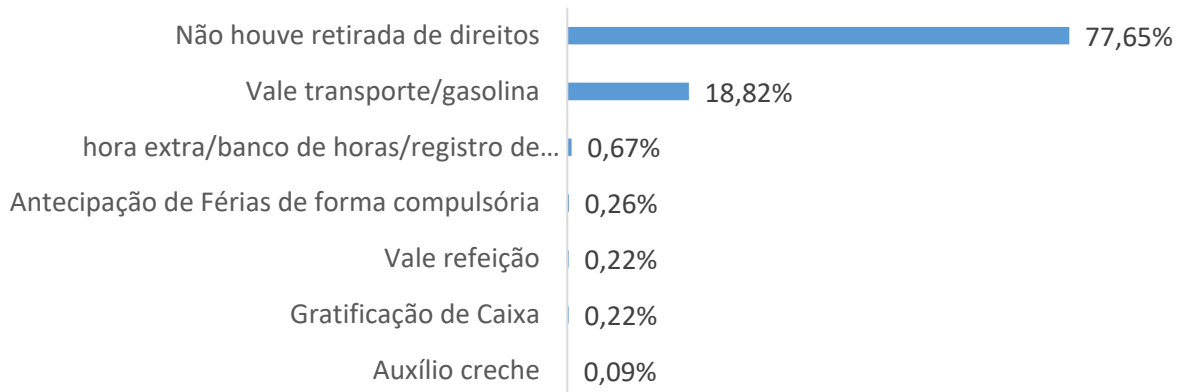
Gráfico 25
Distribuição dos(as) respondentes segundo dificuldade de conciliação do trabalho em *home office* com as relações familiares e afazeres domésticos por presença de filhos em idade escolar na residência



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Questionados(as) sobre os bancos terem ou não retirado algum direito dos(as) bancários(as) durante o *home office*, cerca de 78% responderam que não houve retirada de direitos, mas 19% apontaram a retirada de vale-transporte e/ou combustível, o que se deve ao fato de, no novo regime, não haver o deslocamento até o local de trabalho (Gráfico 26).

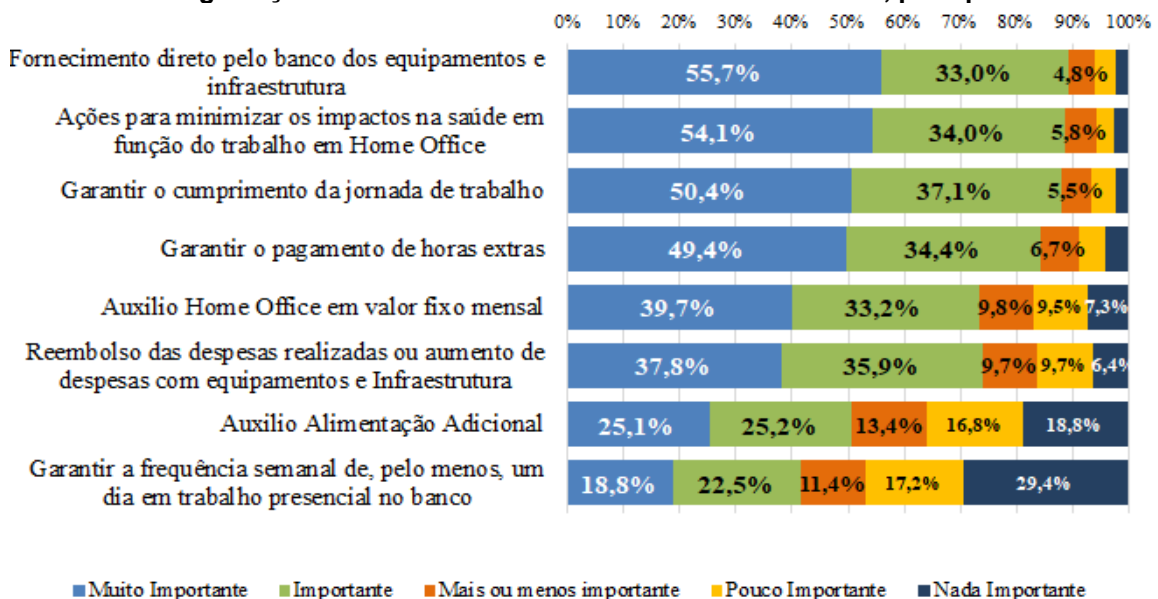
Gráfico 26
Retirada de algum direito em *Home Office* (questão de múltipla escolha)



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

A pesquisa procurou, então, identificar a importância para os(as) bancários(as) de alguns itens que poderiam ser objeto da negociação coletiva com os bancos, visando à melhoria das condições de trabalho. As principais reivindicações identificadas foram: fornecimento, pelo banco, de equipamentos e infraestrutura (considerado importante ou muito importante para 88,7% dos/as respondentes); ações para minimizar os impactos na saúde em função do trabalho em *home office* (importantes ou muito importantes para 88,1% dos/as respondentes); e garantia do cumprimento da jornada (importante ou muito importante para 87,5% dos/as respondentes) (Gráfico 27).

Gráfico 27
Distribuição dos(as) respondentes segundo grau de importância atribuído a alguns itens para a negociação coletiva sobre o *home office* com os bancos, por tipo



■ Muito Importante ■ Importante ■ Mais ou menos importante ■ Pouco Importante ■ Nada Importante

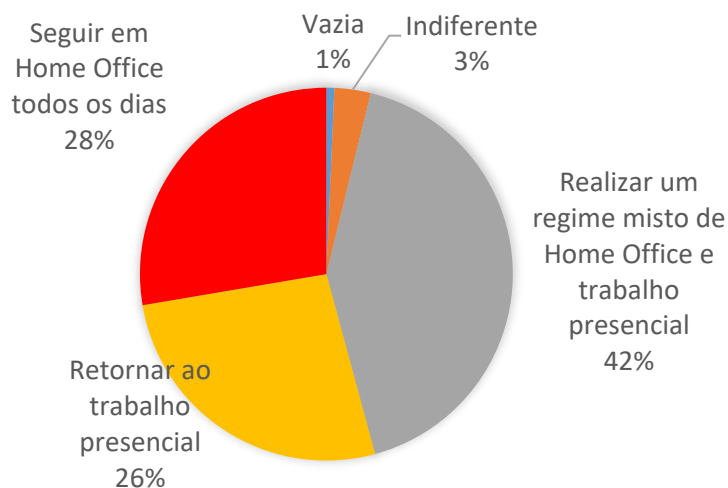
Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

O pagamento de horas extras foi considerado importante ou muito importante para 83,8% dos(as) respondentes; pagamento em valor fixo mensal de um auxílio para o trabalho em *home office* ou, alternativamente, reembolso do aumento das despesas ou dos gastos com equipamentos e infraestrutura assumidos pelo(a) trabalhador(a) no período do *home office* foram indicados como importantes ou muito importantes por 72,9% e 73,7%, respectivamente; e pagamento de auxílio alimentação adicional foi apontado como importante ou muito importante por 50,3% dos(as) respondentes.

Por fim, a garantia de, ao menos, um dia de trabalho presencial no banco é considerada importante ou muito importante para 41,3% dos(as) respondentes. Essa reivindicação está relacionada, principalmente, ao medo de ser esquecido(a), perder oportunidades ou ser desligado(a) pelo banco, que foi citado como um problema que vem afetando a saúde de grande parte desses(as) bancários(as).

A pesquisa procurou saber, ainda, o desejo dos(as) bancários(as) em *home office*, em relação ao regime de trabalho após o término do período de isolamento social, em função da Covid-19. O resultado apontou que boa parte (42,0%) prefere seguir em regime misto, entre o *home office* e o presencial, enquanto nos dois extremos (regime completamente presencial ou totalmente em *home office*) houve praticamente um empate: 27,7% preferem seguir em *home office* todos os dias e 26,5% preferem retornar ao trabalho presencial.

Gráfico 28
Distribuição dos(as) respondentes segundo preferência de regime de trabalho para o período pós pandemia



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE - Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)

Considerações Finais

Este estudo se propôs a analisar a forma como o fenômeno do *home office* se manifestou no setor bancário em tempos da crise sanitária. Em primeiro lugar, há que se destacar que tentativas de implementação do *home office* no setor estavam no plano das principais instituições, antes mesmo da pandemia da Covid-19. Porém, os processos ocorriam como testes, em escala tímida, abarcando um número pequeno de trabalhadores(as) e experiências localizadas. Percebe-se que, nesse tema, houve uma aceleração de tendências.

A digitalização e implementação de formas mais flexíveis de contrato têm sido uma constante no setor financeiro. Importante ressaltar que existe um acordo entre o Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban, coibindo dispensas de trabalhadores(as) durante a pandemia. A tendência de redução de postos de trabalho, contudo, parece irrefreável e, desrespeitando o acordo, algumas instituições já começam o processo de cortes de pessoal. Análises anteriores sobre o modelo de negócios das instituições financeiras no Brasil já revelavam a tentativa de rebaixamento de custos como centro da estratégia em um cenário de crise e lenta expansão da economia. Despesas administrativas e de pessoal parecem ser as duas contas dos balanços a serem comprimidas. O *home office* contribui para a queda de ambas, como se tem demonstrado.

De maneira geral, constataram-se tendências de extensão e intensificação das jornadas de trabalho e redução e flexibilização do pagamento das horas extraordinárias. Convém lembrar que a MP 927/2020 estabeleceu a possibilidade de realização de Banco de Horas, sem negociação com os sindicatos, uma prática historicamente incomum no setor, que começa a aparecer em algumas instituições após a Reforma Trabalhista e ganha novas possibilidades de expansão a partir da MP 927/2020.

Com relação às remunerações, não houve compressão direta. O setor, exceto alguns bancos de pequeno e médio porte, não aplicou a prática de corte de salários ou benefícios, tampouco de suspensão de contratos, durante a pandemia. Porém, as despesas dos(as) trabalhadores(as) na residência com tarifas de energia elétrica, gás, internet e os gastos com alimentação apresentaram alta. Por outro lado, constatou-se vultosa redução das despesas administrativas nos bancos.

Em relação às despesas dos(as) bancários(as) em *home office*, é importante observar que a pesquisa levantou apenas gastos recorrentes. Futuramente, haveria que se investigar os gastos com moradia, inclusive compra ou aluguel de novos imóveis, bem como gastos com

construção e reformas, que podem se converter, também, em melhores resultados para as empresas do setor. É necessário, *pari passu*, acompanhar a redução de gastos das instituições financeiras no âmbito imobiliário. Para citar um exemplo, o Banco do Brasil anunciou¹ previsão de redução de R\$ 690 milhões em custos com aluguéis e manutenção de imóveis nos próximos cinco anos, a partir da implementação do *home office* em larga escala. Aqui se evidencia a dinâmica de transferência de custos da empresa para o(a) trabalhador(a), acarretando compressão indireta de rendimentos.

Além dessas questões, a sociedade precisará criar formas de regulamentação do *home office* que considerem o difícil imbricar de vida privada e vida laboral em domicílio, sobretudo para mulheres e para trabalhadores(as) que residam com filhos em idade escolar. É necessário um debate constante para delimitar espaços e evitar que o trabalho “esteja em todo lugar”, para utilizar a expressão de Oliveira (2015). Essas regulamentações, aliás, precisam desembocar em condutas civilizadas quanto às práticas em relação à saúde do(a) trabalhador(a). A Reforma Trabalhista e as posteriores medidas do governo relegaram ao mundo privado a regulamentação de temas quanto à saúde e segurança do trabalhador, o que poderá ter um alto custo social.

Como constatou a pesquisa, o *home office*, embora apresente aceitação elevada entre os(as) bancários(as) – 42% desejam realizar regime misto entre presencial e *home office* após a pandemia – já traz sinais de adoecimento na categoria bancária, com intensificação de sintomas e criação de novas formas de sofrimento. Tais diagnósticos foram fundamentais para diálogo com trabalhadores e trabalhadoras do setor e para elaboração de reivindicações e propostas por parte do movimento sindical.

Aliás, a prática mais corrente na administração dos bancos é tratar o *home office* como um “prêmio” ao(à) trabalhador(a), que deveria, portanto, arcar com os custos desse “benefício”. Atrás dessa construção e de outras visões positivadas, que não consideram análises estatísticas e técnicas sobre a realidade de trabalho em *home office*, esconde-se a tentativa de imposição de modelos mais flexíveis de contrato, com o fim quase exclusivo de rebaixamento de custos empresariais. As ações sindicais e das instituições públicas de regulação nesse campo precisarão ser intensificadas no próximo período.

A experiência do *home office* se consolidou. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2020), órgão ligado ao Ministério da Economia, haveria espaço para 22,7% da força de trabalho brasileira se adequar a essa modalidade. Todavia, regras no

¹ https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/08/06/internas_economia,879035/banco-do-brasil-vai-rever-gastos-com-imoveis-e-agencias.shtml

âmbito do direito do trabalho devem ser constituídas para se evitar que os ganhos tecnológicos sejam absorvidos apenas pelos empregadores, convertendo-se em penúria para os(as) trabalhadores(as). Regras equilibradas podem garantir que toda a sociedade disfrute dos ganhos proporcionados pelas novas tecnologias.

Referências Bibliográficas:

ALEMÃO, I.; BARROSO, M. R. C. **O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço.** Enfoques: Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro 11 (1):1 (2012)

ALVES, D. A. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho.** Tese de Doutorado. Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/13577>

BARROS, A.M.; SILVA, J.R.G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell BrasilCad.** EBAPE.BR vol.8 no.1 Rio de Janeiro Mar. 2010

CAVARZAN, G. M; VAZQUEZ, B.V. **Heterogeneização e Fragmentação do Emprego no Setor de Serviços: tendências recentes.** Anais do XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Salvador, BA, 2019.

COSTA, I. S. A. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades.** Rev. Adm. Pública vol.41, no.1, Rio de Janeiro: Jan./Fev.2007. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122007000100007&script=sci_arttext&tlng=pt

DIEESE. **A inovação tecnológica recente no setor financeiro e os impactos nos trabalhadores.** Nota Técnica nº 184, Disponível em: <https://www.DIEESE.org.br/notatecnica/2017/notaTec184TecnologiaBancaria.html> Acesso em 19/set/20.

FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2020.** Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 02/07/2020.

KREIN, J.D. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista.** Tempo soc. vol.30 no.1 São Paulo Jan./Apr. 2018

LIMA, J.C.; BRIDI, M.A. **Trabalho Digital e Emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade.** Cad. CRH vol.32 no.86 Salvador May/Aug. 2019 Epub Oct 10, 2019

MANN, S.; VAREY, R.; BUTTON, W. **An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication.** *Journal of Managerial Psychology*, v.15, n.7, 2000.

MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, A. *et al.* **Telework, human resource flexibility and firm performance.** *New Technology, Work and Employment*, v.22, n.3, p.208-223, 2007.

OLIVEIRA, D. R. **Quando o trabalho está em todo o lugar: vida e trabalho para os profissionais de tecnologia da informação (TI).** Anais do 39º Encontro Anual da ANPOCS. Outubro. 2015. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/spg/spg24/9951-quando-o-trabalho-esta-em-todo-o-lugar-vida-e-trabalho-para-os-profissionais-de-tecnologia-da-informacao-ti/file>

RODRIGUES, V.M. **A negociação coletiva dos bancários em 2018: a resistência de uma categoria às ameaças da reforma trabalhista.** Revista Ciências do Trabalho n. 15. 2019. Disponível em: <https://rct.DIEESE.org.br/index.php/rct/article/view/226/pdf>

TIETZE, S. *Discourse as strategic coping resource: managing the interface between "home" and "work"*. *Journal of Organization change management*, v.18, n.1, p.48-62, 2005.

VAZQUEZ, Barbara Vallejos; CAVARZAN, Gustavo Machado. **Redução do Emprego Bancário no Brasil: Ajuste Conjuntural ou Nova Reestruturação Produtiva?** Anais do XIV Encontro Nacional da ABET -2015 - Campinas. Disponível em: <http://abet2017.com.br/wp-content/uploads/2015/09/Gustavo-Machado-Cavarzan.pdf> . Acesso em 20/set/2020.



Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente - Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo - Antônio Francisco da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo - Bernardino Jesus de Brito

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo - Nelsi Rodrigues da Silva

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretor Executivo - Sales José da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Diretora Executiva - Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Direção Técnica

Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Adjunto

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Equipe responsável

Bárbara Vallejos Vazquez

Catia Toshie Uehara

Gustavo Machado Cavarzan

Vivian Machado

Revisão

Carlindo Rodrigues de Oliveira



Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

Rua Líbero Badaró, 158, 1º andar,
Centro - São Paulo, SP - CEP: 01008-000

Fone: (11) 3107-2767

www.contrafcut.org.br

contrafcut@contrafcut.org.br

Juvandia Moreira Leite (Bradesco/SP)

Presidenta

Vinícius de Assumpção Silva (Bradesco/RJ)

Vice-presidente

Gustavo Machado Tabatinga Junior (Banco do Brasil/CE)

Secretaria Geral

Luiz César de Freitas (Alemão)

Secretaria de Finanças

Gerson Carlos Pereira (Bradesco/SP)

Secretaria de Comunicação

Jeferson Gustavo Pinheiro Meira (Banco do Brasil/DF)

Secretaria de Relações do Trabalho

Lourival Rodrigues da Silva (Bradesco/SP)

Secretaria de Assuntos Jurídicos

Rosalina Amorim (Banco do Brasil/PA)

Secretaria de Políticas Sociais

Mario Luiz Raia (Santander/SP)

Secretaria de Estudos Socioeconômicos

Fabiana Uehara Proscholdt (Caixa/DF)

Secretaria de Cultura

Elaine Cutis (Bradesco/SP)

Secretaria da Mulher

Roberto von der Osten (Itaú/PR)

Secretaria de Relações Internacionais

Carlindo Dias de Oliveira (Bradesco/MG)

Secretaria de Organização e Políticas Sindicais

Mauro Salles Machado (Santander/RS)

Secretaria de Saúde do Trabalhador

Walcir Previtalo Bruno (Bradesco/SP)

Secretaria de Formação

Fernanda Lopes de Oliveira (Banco do Brasil/SP)

Secretaria da Juventude

Almir Costa de Aguiar (Bradesco/RJ)

Secretaria de Combate ao Racismo