

THAISY GONÇALVES DE FREITAS DE SOUZA

**CONTROLE DE JORNADA E OS BENEFÍCIOS DO TRABALHO EXTERNO
BANCÁRIO**

Artigo científico apresentado ao Centro
Universitário São Lucas Ji-Paraná, para
obtenção de grau na disciplina Trabalho de
Conclusão de Curso em Direito.

Professor Orientador: Alisson Henrique
Gonçalves Rosário.

Ji-Paraná

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

S729c	Souza, Thaisy Gonçalves de Freitas de. Controle de jornada e os benefícios do trabalho externo bancário. / Thaisy Gonçalves de Freitas de Souza. – Ji-Paraná, 2024. 28 p. Artigo Científico (Curso de Direito) – Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2024. Orientador: Prof. Esp. Alisson Henrique Gonçalves Rosário. 1. Trabalho externo. 2. Controle de jornada. 3. Gerentes bancários. I. Rosário, Alisson Henrique Gonçalves. II. Título. CDU 349.2
-------	--

Ficha Catalográfica Elaborada pelo Bibliotecário Giordani Nunes da Silva CRB 11/1125

CONTROLE DE JORNADA E OS BENEFÍCIOS DO TRABALHO EXTERNO BANCÁRIO

Thaisy Gonçalves de Freitas de Souza¹

Alisson Henrique Gonçalves Rosário²

RESUMO: Esta pesquisa analisa os impactos das políticas de controle de jornada na flexibilidade, autonomia e qualidade de vida dos gerentes bancários que trabalham externamente. O estudo destaca que, ao contrário dos gerentes internos, os gerentes externos têm a vantagem de escolher o público a ser abordado e conhecer previamente as condições de crédito dos clientes, otimizando suas negociações e aumentando as chances de sucesso nas operações de crédito. Além disso, a flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar em diferentes locais contribuem significativamente para a satisfação no trabalho e para a redução do estresse associado ao ambiente corporativo tradicional. O objetivo geral foi analisar de maneira abrangente esses impactos à luz das regulamentações trabalhistas vigentes e das particularidades do setor bancário. A metodologia utilizada baseou-se em uma revisão integrativa de artigos publicados entre 2020 e 2024 nas bases de dados Lilacs, Periódicos Capes e Scielo, incluindo estudos que abordavam o impacto das políticas de controle de jornada nos gerentes bancários externos. Os resultados indicam que, embora o trabalho externo ofereça inúmeras vantagens, a implementação de um controle de jornada equilibrado é crucial para evitar jornadas excessivas e garantir o bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho externo. Controle de jornada. Gerentes bancários.

WORKING HOURS CONTROL AND THE BENEFITS OF EXTERNAL BANKING WORK

ABSTRACT: This research analyzes the impacts of work hours control policies on the flexibility, autonomy and quality of life of bank managers who work externally. The study highlights that, unlike internal managers, external managers have the advantage of choosing the target audience and knowing the credit conditions of their clients in advance, optimizing their negotiations and increasing the chances of success in credit operations. In addition, flexible working hours and the possibility of working in different locations contribute significantly to job satisfaction and to reducing the stress associated with the traditional corporate environment. The general objective was to comprehensively analyze these impacts in light of current labor regulations and the particularities of the banking sector. The methodology used was based on an integrative review of articles published between 2020 and 2024 in the Lilacs, Periódicos Capes and Scielo databases, including studies that addressed the impact

¹ Acadêmica do 10º período do curso de Direito no Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná/RO. E-mail: thaisyfreitas1021@gmail.com

² Professor orientador, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Santa Cruz do Sul, 2020, Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná, 2017. E-mail: alisson.rosario@saolucasjiparana.edu.br.

of work hours control policies on external bank managers. The results indicate that, although external work offers numerous advantages, the implementation of a balanced work schedule control is crucial to avoid excessive working hours and ensure the well-being of workers.

Keywords: External work. Work schedule control. Bank managers.

1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa visa analisar de que maneira as políticas de controle de jornada impactam a flexibilidade, a autonomia e a qualidade de vida dos profissionais que desempenham suas atividades externamente em instituições bancárias. Além disso, busca-se compreender os possíveis conflitos entre a necessidade de controle e a preservação dos benefícios do trabalho externo, bem como identificar estratégias eficazes para conciliar ambos os aspectos de forma equilibrada.

No atual panorama do mundo laboral, as mudanças no ambiente de trabalho têm sido evidenciadas pela crescente adoção de práticas flexíveis, as quais visam se adequar às exigências do mercado e às expectativas dos colaboradores. Dentro dessa dinâmica, o trabalho externo emerge como uma alternativa não só viável, mas também atrativa em diversos setores, incluindo o bancário (Abílio, 2020).

O controle de jornada tem sido alvo de debates e reformulações à medida que novas modalidades de trabalho surgem. No contexto do trabalho externo bancário, onde os colaboradores desempenham suas funções fora do ambiente tradicional, a questão do controle de jornada adquire uma relevância particular. Neste estudo, pretende-se explorar como esse controle pode ser implementado de maneira eficaz e equilibrada, considerando os benefícios específicos desse tipo de trabalho, é fundamental para uma compreensão abrangente dos desafios e oportunidades associados (Araújo, 2021).

Os gerentes bancários externos têm a vantagem de escolher o público a ser abordado e conhecer previamente as condições de crédito dos clientes, otimizando suas negociações e aumentando as chances de sucesso nas operações de crédito. Este estudo investiga como o controle de jornada influencia os benefícios do trabalho externo, como autonomia, flexibilidade de horários e redução do estresse (Borges, 2020). Também analisa a implementação de mecanismos de controle de jornada para garantir o bem-estar dos trabalhadores e o cumprimento das obrigações laborais, respeitando as leis trabalhistas vigentes.

Há uma necessidade de compreender o impacto do controle de jornada nos benefícios do trabalho fora das instalações bancárias e examinar como as políticas e práticas adotadas por essas instituições se adequam ao quadro legal e regulamentar estabelecido. O trabalho externo bancário surge como uma perspectiva promissora tanto para os colaboradores quanto para as instituições financeiras, oferecendo uma gama de vantagens, como maior autonomia, flexibilidade de horários e a redução do estresse associado ao ambiente de trabalho tradicional (Borges, 2022).

O controle de jornada no trabalho bancário externo é um tema de grande relevância no cenário atual, especialmente considerando as transformações digitais e a flexibilização das modalidades de trabalho. O trabalho externo oferece aos gerentes bancários uma série de benefícios, como maior autonomia, flexibilidade de horários e a capacidade de otimizar suas atividades com base nas condições prévias dos clientes.

No entanto, o controle de jornada surge como um elemento essencial para equilibrar essas vantagens com a proteção do bem-estar dos trabalhadores. Uma gestão eficiente das horas de trabalho é crucial para evitar jornadas excessivas e assegurar que os profissionais possam desfrutar de uma melhor qualidade de vida, sem comprometer a produtividade ou os resultados operacionais. Assim, compreender os desafios e os benefícios desse tipo de trabalho e implementar políticas equilibradas de controle de jornada são fundamentais para garantir a satisfação dos trabalhadores e a eficiência das operações bancárias.

Neste contexto, surge a questão: De que maneira o controle de jornada, através de suas diversas modalidades e aplicabilidades, impacta a experiência do trabalho externo bancário e, consequentemente, os benefícios proporcionados aos profissionais?

A aplicação de medidas de controle de jornada deve ser compatível com as leis trabalhistas em vigor, assegurando o respeito aos direitos fundamentais dos funcionários, como a garantia de um período de trabalho apropriado, pausas regulares e uma remuneração justa. Ademais, é crucial abordar questões de privacidade e segurança de dados, especialmente no que se refere à monitorização remota da jornada de trabalho de colaboradores externos (Costa, 2020). Uma análise minuciosa desses aspectos jurídicos e regulatórios se torna essencial para evitar litígios trabalhistas, sanções financeiras e prejuízos à reputação das instituições financeiras.

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar de maneira abrangente os impactos das políticas de controle de jornada sobre a flexibilidade, autonomia e qualidade de vida dos gerentes bancários que desempenham suas atividades externamente, à luz das regulamentações trabalhistas vigentes e das particularidades do setor bancário. Para tanto, buscou-se examinar as políticas de controle de jornada, avaliar os benefícios do trabalho externo e identificar conflitos e estratégias de conciliação.

A metodologia utilizou uma revisão integrativa para analisar artigos publicados entre 2020 e 2024 nas bases de dados Lilacs, Periódicos Capes e Scielo. Foram incluídos artigos completos que abordavam o impacto das políticas de controle de jornada nos gerentes bancários externos, excluindo estudos duplicados e aqueles sem metodologia clara.

2. CONTROLE DE JORNADA NO TRABALHO

O controle de jornada no trabalho é um tema amplamente debatido na literatura, especialmente em função das mudanças nas formas de trabalho e das implicações legais e sociais associadas. A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe mudanças significativas para o controle de jornada, especialmente para os teletrabalhadores. "Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho." (Brasil, 2017).

Costa (2020) discute a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada, apontando que essa exclusão pode levar a abusos e à precarização das condições de trabalho. A autora argumenta que a flexibilização excessiva e a falta de controle sobre a jornada podem resultar em jornadas excessivamente longas, com impactos negativos na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Silvestre, Figueiredo Filho e Silva (2023) exploram a questão do ensino remoto emergencial e como isso tem levado à extensão da jornada de trabalho dos docentes. Com a pandemia de COVID-19, muitos professores foram obrigados a adaptar-se rapidamente ao ensino remoto, sem uma clara delimitação entre o tempo de trabalho e o tempo livre.

Essa situação resultou na expropriação do tempo livre dos docentes, aumentando o estresse e a carga de trabalho, e comprometendo a qualidade de vida. A falta de um controle rigoroso sobre a jornada de trabalho nesse contexto

emergencial evidencia a necessidade de políticas claras que protejam os trabalhadores de jornadas excessivas.

Por outro lado, Abílio (2020) aborda a "uberização" do trabalho, um fenômeno que envolve novas formas de controle laboral e autogerenciamento, especialmente entre a juventude periférica. A autora analisa como a economia de plataformas, representada por empresas como Uber, impõe um controle sutil mas rigoroso sobre os trabalhadores, que são incentivados a trabalhar por longas horas sem as proteções tradicionais do trabalho formal.

Esse modelo de trabalho, segundo Abílio, exacerba as desigualdades e cria uma nova dinâmica de exploração, onde os trabalhadores têm a ilusão de autonomia, mas na realidade enfrentam condições de trabalho extremamente precárias e instáveis.

A exclusão do controle de jornada para teletrabalhadores, conforme discutido por Costa (2020), revela uma tendência preocupante de flexibilização das normas trabalhistas que, embora possa oferecer maior liberdade aos trabalhadores, também pode levar à exploração. A Reforma Trabalhista de 2017 permitiu que o teletrabalho fosse regulado de maneira mais flexível, mas essa flexibilidade tem um custo. Sem a obrigação de registrar a jornada, os empregadores podem exigir que os trabalhadores estejam disponíveis por períodos prolongados, muitas vezes sem remuneração adicional ou compensação por horas extras.

Silvestre, Figueiredo Filho e Silva (2023) evidenciam como a falta de um controle adequado sobre a jornada de trabalho pode impactar negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores. No contexto do ensino remoto emergencial, a ausência de fronteiras claras entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal resultou em uma sobrecarga significativa para os docentes. Esta situação sublinha a importância de implementar mecanismos de controle de jornada que sejam capazes de proteger os trabalhadores, especialmente em situações excepcionais como a pandemia.

A análise de Abílio (2020) sobre a uberização do trabalho mostra um cenário onde o controle da jornada é quase inexistente, e os trabalhadores são compelidos a autogerenciar suas horas de trabalho de maneira que maximize seus ganhos, mas também suas jornadas.

Essa forma de trabalho autônomo é uma forma disfarçada de precarização, onde os trabalhadores são responsáveis por todos os riscos e custos associados ao

trabalho, sem a segurança e os benefícios dos empregos tradicionais. Esta situação levanta questões importantes sobre a eficácia das legislações trabalhistas existentes em proteger os trabalhadores em novas modalidades de trabalho.

Os debates apresentados por Costa (2020), Silvestre, Figueiredo Filho e Silva (2023) e Abílio (2020) convergem para um ponto comum: a necessidade de um controle de jornada que seja adaptável às novas realidades de trabalho, mas que não comprometa a proteção dos trabalhadores. A flexibilização e a inovação nas formas de trabalho não devem ser usadas como justificativa para a retirada de direitos e garantias. Pelo contrário, é necessário desenvolver políticas que equilibrem a necessidade de flexibilidade com a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

Os desafios impostos pelo teletrabalho, ensino remoto emergencial e pela uberização do trabalho exigem uma reavaliação das políticas de controle de jornada. As abordagens discutidas pelos autores sugerem que, embora a tecnologia e as novas formas de trabalho possam oferecer maior autonomia e flexibilidade, elas também podem resultar em novas formas de exploração se não forem acompanhadas por uma regulamentação adequada. A proteção dos trabalhadores deve ser uma prioridade, garantindo que a flexibilidade não se traduza em precariedade.

Entretanto, com a Lei 13.467/17, houve a dispensa do teletrabalhador do controle de jornada, o que acarreta, conforme já explanado, além de problemas de saúde e no convívio familiar, perda de direitos constitucionais como a hora extra, o adicional noturno, repouso semanal remunerado e os intervalos para descanso e alimentação (Costa, 2020, p. 8).

A Lei 13.467/17 trouxe mudanças significativas para o regime de teletrabalho, eximindo o teletrabalhador do controle formal de jornada. Essa dispensa pode, em primeiro lugar, ser vista como uma flexibilização das normas trabalhistas, alinhada às novas dinâmicas de trabalho que a tecnologia possibilita. Contudo, conforme apontado por Costa (2020), essa flexibilização envolve a renúncia de direitos trabalhistas fundamentais, como o pagamento de horas extras e o adicional noturno. Dessa forma, o teletrabalhador perde proteções que garantem uma compensação por esforços adicionais, comprometendo a equidade nas condições de trabalho em relação aos trabalhadores presenciais.

Além da perda financeira direta, a dispensa do controle de jornada afeta profundamente o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, pois a ausência de limites formais incentiva a sobrecarga e dificulta o desligamento do trabalho. Para Costa

(2020), a falta de previsibilidade de horários pode intensificar o estresse e prejudicar a saúde mental e física dos teletrabalhadores, que passam a estar constantemente disponíveis. Este cenário também interfere no convívio familiar, uma vez que a dificuldade de separar as esferas profissional e pessoal pode gerar conflitos e desgastes no ambiente doméstico, onde o trabalho e a vida privada se encontram de maneira mais intensa e menos estruturada.

A exclusão dos direitos ao repouso semanal remunerado e aos intervalos para descanso e alimentação representa um impacto significativo na proteção à saúde e segurança dos teletrabalhadores. Como observa Costa (2020), essas mudanças não apenas colocam o teletrabalhador em uma posição de vulnerabilidade frente a condições de trabalho intensificadas, mas também desconsideram princípios constitucionais de dignidade e bem-estar no ambiente laboral. A falta de controle e o acúmulo de trabalho sem pausas adequadas refletem uma lógica que pode maximizar a produtividade a curto prazo, mas que prejudica a sustentabilidade da força de trabalho a longo prazo, ressaltando a importância de uma regulamentação mais equilibrada.

Por mais que a empresa tenha controle dessa jornada, deve-se destacar que é um grande desafio aplicá-las corretamente, uma vez que os transportadores não têm como prever o que acontece na estrada, como por exemplo, acidentes, congestionamentos, entre outros incidentes que podem atrasar essa viagem, além da falta de locais com segurança para parada (Boas *et al.*, 2021, p. 2).

Embora as empresas tentem exercer controle sobre a jornada dos transportadores, a implementação efetiva dessas normas enfrenta desafios complexos, principalmente devido à imprevisibilidade da estrada. Como observado por Boas *et al.* (2021), o transporte rodoviário envolve uma série de variáveis externas, como acidentes e congestionamentos, que fogem do controle direto tanto dos motoristas quanto das próprias empresas. Essa situação torna difícil garantir o cumprimento exato dos horários planejados, prejudicando não só o cronograma das entregas, mas também o descanso e a segurança dos motoristas, que frequentemente precisam lidar com essas situações imprevistas.

Outro desafio importante é a falta de infraestrutura adequada nas estradas para apoiar o cumprimento de uma jornada regulamentada. Boas *et al.* (2021) apontam que a escassez de locais seguros e apropriados para paradas aumenta a vulnerabilidade dos motoristas, que muitas vezes são obrigados a continuar dirigindo até encontrar

um local que ofereça as condições mínimas de segurança. Essa realidade compromete o descanso adequado dos transportadores, expondo-os a longos períodos de trabalho contínuo, o que pode acarretar em fadiga e aumentar o risco de acidentes. A ausência de infraestrutura de apoio, portanto, não apenas desafia a aplicação das normas de jornada, mas também afeta a saúde e a segurança dos trabalhadores no setor de transporte.

Mesmo que as empresas tentem planejar rotas e horários que respeitem a regulamentação da jornada, incidentes inesperados podem causar atrasos consideráveis e colocar em risco o cumprimento das normas. Segundo Boas *et al.* (2021), essa imprevisibilidade afeta diretamente a operação e, frequentemente, obriga os motoristas a se desviarem do planejamento original, impactando o ritmo das viagens e dificultando a gestão do tempo de forma eficiente. Isso também pode levar a situações em que os transportadores precisam acelerar suas atividades para compensar atrasos, o que pode gerar comportamentos de risco, como o desrespeito aos limites de velocidade, para cumprir os prazos estabelecidos pela empresa.

Por fim, o contexto apresentado evidencia que, embora o controle da jornada de transporte seja uma exigência regulamentar, sua aplicação na prática é repleta de complexidades que vão além da simples conformidade com a legislação. Como observado por Boas *et al.* (2021), a realidade da estrada impõe desafios que exigem uma abordagem mais flexível e adaptativa por parte das empresas e dos órgãos reguladores, de modo a equilibrar a segurança dos transportadores com as demandas logísticas. Isso sugere a necessidade de políticas mais ajustadas à realidade do transporte rodoviário, incluindo a criação de mais áreas de parada seguras e o desenvolvimento de tecnologias que auxiliem na previsão e gestão de imprevistos, proporcionando um ambiente de trabalho mais seguro e regulamentado para os motoristas.

2.1 Legislação trabalhista e controle de jornada no setor bancário

A legislação trabalhista brasileira tem estabelecido diretrizes claras sobre o controle de jornada, especialmente no setor bancário, onde as especificidades das atividades requerem uma regulação minuciosa. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 224, estipula que a jornada dos bancários é, em regra, de seis horas diárias e trinta horas semanais, salvo exceções devidamente regulamentadas.

Esta disposição visa atender às peculiaridades do trabalho bancário, que frequentemente demanda atenção intensa e elevada responsabilidade dos trabalhadores.

Com o advento da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, várias mudanças foram implementadas nos contratos de trabalho, incluindo aqueles do setor bancário. Borges (2020) discute as principais alterações introduzidas pela reforma, destacando a flexibilização nas modalidades de contratação e nas condições de trabalho. Uma das mudanças significativas foi a possibilidade de negociação direta entre empregadores e empregados, sem a necessidade de intermediação sindical, o que pode impactar diretamente o controle de jornada e as condições de trabalho dos bancários.

O artigo 62 da CLT, que trata das exceções ao controle de jornada, também foi afetado pela Reforma Trabalhista. Ele prevê que trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, como certos gerentes e cargos de confiança, não estão sujeitos ao controle de jornada. No entanto, como discutido por Borges (2020), essa exceção pode abrir margem para a exploração dos trabalhadores, caso não haja um acompanhamento adequado das condições de trabalho.

A negociação sobre home office e teletrabalho, especialmente após a pandemia de COVID-19, tornou-se uma questão crucial no setor bancário. Cavarzan *et al.* (2023) exploram como a categoria bancária tem lidado com as novas demandas de trabalho remoto.

A negociação coletiva tem sido uma ferramenta essencial para assegurar que as condições de trabalho no home office respeitem os direitos dos trabalhadores, incluindo a delimitação clara da jornada de trabalho. A Portaria nº 373 do Ministério do Trabalho e Emprego, que regula o teletrabalho, estabelece que as empresas devem formalizar acordos específicos que detalhem as condições de trabalho, incluindo o controle de jornada, mesmo que de forma remota.

Além disso, a Lei nº 12.551/2011 equipara os efeitos jurídicos do trabalho realizado à distância aos realizados nas dependências do empregador, reforçando a necessidade de regulamentação adequada para o teletrabalho. Esta legislação é especialmente relevante no contexto bancário, onde muitas funções podem ser realizadas remotamente, e onde o controle da jornada é crucial para evitar jornadas excessivas e garantir o bem-estar dos trabalhadores.

Borges (2020) também aponta que a Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de compensação de horas e banco de horas mediante acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês. Essa flexibilização pode ser benéfica para trabalhadores que buscam maior autonomia na gestão de seu tempo, mas também apresenta riscos se não houver um controle rigoroso para garantir que não haja excesso de horas trabalhadas sem a devida compensação.

A implementação dessas mudanças legislativas no setor bancário requer um equilíbrio cuidadoso entre a flexibilidade necessária para atender às demandas do mercado e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A fiscalização adequada e a negociação coletiva são fundamentais para assegurar que as disposições legais sejam cumpridas e que os trabalhadores não sejam submetidos a condições de trabalho desfavoráveis.

Por fim, a recente Lei nº 14.151/2021, que dispõe sobre o afastamento de gestantes do trabalho presencial durante a pandemia, também tem implicações no setor bancário. Esta lei reforça a necessidade de adaptação das condições de trabalho e do controle de jornada para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em situações excepcionais.

A análise de Borges (2020) e Cavarzan *et al.* (2023) sublinha a importância de uma abordagem equilibrada que considere tanto a necessidade de flexibilidade quanto a proteção dos direitos dos trabalhadores bancários. O controle de jornada, dentro do quadro legal estabelecido, deve ser implementado de forma a promover a saúde, o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores, evitando excessos e garantindo a conformidade com a legislação vigente.

2.2 Benefícios do trabalho externo para gerentes bancários

Os benefícios do trabalho externo para gerentes bancários têm sido amplamente discutidos na literatura recente, especialmente com o advento de inovações tecnológicas e a transformação digital no setor bancário. Couto (2024) explora os preditores de desempenho no trabalho de gerentes bancários, destacando a importância da autonomia e da flexibilidade proporcionadas pelo trabalho externo.

Gerentes bancários que atuam externamente tendem a apresentar um desempenho superior devido à maior liberdade para gerenciar seu tempo e suas atividades. Essa autonomia contribui para um ambiente de trabalho mais dinâmico e

adaptável, onde os gerentes podem responder rapidamente às necessidades dos clientes e às demandas do mercado.

Oliveira *et al.* (2023) analisam as tendências para o atendimento bancário, enfatizando o papel crucial da inovação tecnológica no setor bancário brasileiro. A introdução de novas tecnologias tem facilitado o trabalho externo dos gerentes bancários, permitindo um atendimento mais eficiente e personalizado aos clientes. Com o uso de aplicativos móveis, sistemas de gestão de relacionamento com clientes (CRM) e outras ferramentas digitais, os gerentes podem acessar informações essenciais e realizar operações bancárias a partir de qualquer lugar. Essa flexibilidade tecnológica não só melhora a eficiência do trabalho, mas também aumenta a satisfação dos clientes, que se beneficiam de um atendimento mais ágil e conveniente.

Araújo (2021) examina a transformação digital no setor bancário, focando na implementação de uma ferramenta tecnológica em um grande banco público brasileiro. A autora observa que a digitalização tem permitido uma maior integração entre os canais de atendimento, proporcionando aos gerentes bancários externos um acesso mais completo e atualizado às informações dos clientes.

Essa integração facilita a tomada de decisões informadas e estratégicas, melhorando a capacidade dos gerentes de oferecer soluções financeiras personalizadas. Além disso, a transformação digital tem reduzido a necessidade de deslocamentos frequentes, permitindo que os gerentes dediquem mais tempo ao desenvolvimento de relacionamentos com os clientes e à identificação de oportunidades de negócios.

Outro benefício significativo do trabalho externo para gerentes bancários é a melhoria na qualidade de vida. Couto (2024) aponta que a flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar em diferentes locais contribuem para um equilíbrio melhor entre vida profissional e pessoal.

Os gerentes podem organizar suas agendas de acordo com suas necessidades pessoais, o que pode levar a uma redução do estresse e a um aumento da satisfação no trabalho. Essa flexibilidade também permite que os gerentes sejam mais proativos e criativos em suas abordagens, melhorando o desempenho e a eficiência.

Oliveira *et al.* (2023) também destacam a importância da inovação tecnológica na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. As ferramentas digitais não apenas facilitam o trabalho dos gerentes, mas também proporcionam uma maior transparência e controle sobre as atividades diárias. Isso permite que os

gerentes monitorem seu desempenho e ajustem suas estratégias conforme necessário, promovendo uma cultura de autoavaliação e melhoria contínua. Além disso, a capacidade de trabalhar remotamente pode ajudar a atrair e reter talentos, oferecendo um ambiente de trabalho mais flexível e adaptado às expectativas dos profissionais modernos.

A transformação digital analisada por Araújo (2021) também tem implicações significativas para a capacitação e o desenvolvimento profissional dos gerentes bancários. As novas tecnologias exigem que os gerentes adquiram novas habilidades e conhecimentos, promovendo um contínuo desenvolvimento profissional.

A formação e o treinamento em tecnologias digitais são essenciais para garantir que os gerentes estejam bem equipados para lidar com as demandas do trabalho externo e para aproveitar ao máximo as oportunidades oferecidas pela digitalização. Isso não só melhora o desempenho individual, mas também fortalece a competitividade e a inovação no setor bancário.

A digitalização é um grande desafio para as empresas da atualidade e 'para aplicar a transformação digital, é muito importante organizar um método de trabalho ágil com um propósito claramente definido e equipes dedicadas em tempo integral, tanto das áreas de negócio quanto de TI (Araújo, 2021, p. 25).

Ademais, a digitalização e a inovação tecnológica promovem uma maior conectividade e colaboração entre os gerentes bancários e as equipes internas. Couto (2024) observa que a comunicação eficaz é fundamental para o sucesso do trabalho externo, e as ferramentas digitais facilitam essa interação.

Plataformas de comunicação online, como videoconferências e aplicativos de mensagens, permitem que os gerentes mantenham um contato constante com suas equipes e superiores, garantindo que todos estejam alinhados e informados sobre as metas e estratégias. Essa conectividade fortalece o trabalho em equipe e a coesão organizacional, mesmo quando os gerentes estão fisicamente distantes.

Oliveira *et al.* (2023) enfatizam que a inovação tecnológica também permite um melhor gerenciamento de riscos e uma maior segurança nas operações bancárias. As ferramentas digitais oferecem mecanismos avançados de segurança e monitoramento, protegendo as transações e os dados dos clientes. Isso é particularmente importante no contexto do trabalho externo, onde a proteção das informações é crucial. A implementação de protocolos de segurança robustos garante

que os gerentes possam realizar suas atividades com confiança, sem comprometer a integridade dos dados.

Por fim, Araújo (2021) sugere que a transformação digital no setor bancário não apenas facilita o trabalho externo, mas também abre novas oportunidades de crescimento e expansão. A capacidade de os gerentes bancários trabalharem remotamente e acessarem mercados diversificados amplia o alcance das instituições financeiras. Isso permite que os bancos atendam a uma base de clientes mais ampla e explorem novas oportunidades de negócios, promovendo um crescimento sustentável e inovador.

2.3 Impacto do controle de jornada na autonomia e flexibilidade dos trabalhadores

O impacto do controle de jornada na autonomia e flexibilidade dos trabalhadores é um tema que tem ganhado relevância, especialmente com a popularização do teletrabalho e do trabalho home office. Borges (2022) analisa como a pandemia de COVID-19 afetou o regime jurídico brasileiro, particularmente em relação aos limites da jornada no teletrabalho.

A falta de uma regulamentação específica e detalhada pode resultar em jornadas extensas e em uma diminuição da autonomia dos trabalhadores. A imposição de controles rígidos sobre o horário de trabalho, mesmo em um ambiente remoto, pode reduzir significativamente a flexibilidade que o teletrabalho inicialmente promete oferecer.

Marin, Mendes e Struziato (2021) abordam os benefícios e desafios do trabalho home office, ressaltando que a autonomia e a flexibilidade são elementos cruciais para a satisfação e produtividade dos trabalhadores. No entanto, esses benefícios podem ser comprometidos pelo excesso de controle de jornada.

A necessidade de estar constantemente disponível e a dificuldade de separar o tempo de trabalho do tempo pessoal são aspectos que podem levar ao esgotamento e à redução da qualidade de vida. As autoras enfatizam que, para maximizar os benefícios do trabalho remoto, é fundamental encontrar um equilíbrio entre a autonomia dos trabalhadores e a necessidade de supervisão por parte das empresas.

Fioravanti, Martins e Rizek (2023) exploram a dinâmica do trabalho precário mediado por plataformas digitais, evidenciando como o controle de jornada afeta a

flexibilidade dos trabalhadores. As plataformas digitais, ao mesmo tempo que oferecem uma certa liberdade de escolha sobre quando e onde trabalhar, implementam mecanismos rigorosos de monitoramento e controle.

Esse paradoxo de autonomia limitada é uma característica marcante do trabalho mediado por tecnologia, onde a promessa de flexibilidade é frequentemente acompanhada por uma vigilância constante e um controle estrito dos tempos de atividade e inatividade dos trabalhadores.

A regulamentação do teletrabalho no Brasil, conforme discutido por Borges (2022), ainda está em desenvolvimento, e as lacunas existentes na legislação podem ser prejudiciais para os trabalhadores. A ausência de diretrizes claras sobre o controle de jornada no teletrabalho pode levar a abusos, como jornadas de trabalho prolongadas sem a devida compensação. A autora sugere que a criação de normas específicas que protejam os direitos dos teletrabalhadores é essencial para garantir que a flexibilidade e a autonomia não sejam sacrificadas em nome da produtividade.

Marin, Mendes e Struziato (2021) também observam que a falta de um ambiente de trabalho físico definido no home office pode aumentar a dificuldade de gerenciar o tempo de trabalho. A flexibilidade de horários, embora vantajosa, pode se transformar em um desafio quando não há uma delimitação clara entre o trabalho e a vida pessoal. As autoras destacam a importância de práticas organizacionais que promovam a autodisciplina e a gestão eficaz do tempo, além de políticas que permitam pausas regulares e tempos de descanso adequados.

No contexto das plataformas digitais, Fioravanti, Martins e Rizek (2023) apontam que a autonomia dos trabalhadores é frequentemente ilusória. As plataformas utilizam algoritmos para gerenciar e controlar o desempenho dos trabalhadores, criando um ambiente onde a flexibilidade é restringida por demandas de eficiência e produtividade. A constante avaliação e a possibilidade de penalizações por inatividade ou baixa performance impõem um controle rigoroso que limita a verdadeira autonomia dos trabalhadores. Esse tipo de controle de jornada pode levar a uma precarização das condições de trabalho, onde a flexibilidade se torna mais uma ferramenta de exploração do que um benefício genuíno.

Borges (2022) sugere que a criação de uma legislação específica para o teletrabalho que inclua mecanismos de controle de jornada equilibrados é fundamental. Tais medidas devem assegurar que os trabalhadores tenham a liberdade de organizar seu tempo de forma autônoma, sem sacrificar a proteção de

seus direitos trabalhistas. A autora enfatiza a importância de uma regulamentação que considere as particularidades do trabalho remoto e que estabeleça limites claros para evitar jornadas excessivas.

O trabalho controlado por plataformas digitais é um fenômeno relativamente recente e vem ganhando maior expressividade no Brasil há menos de uma década. [...] A plataformização do trabalho tem se tornado objeto privilegiado de estudos sobre precarização, subordinação e desregulamentação, bem como provocado questionamentos acerca dos impactos da multiplicação de trabalhadores geridos por plataformas na vida urbana de grandes metrópoles" (Fioravanti; Martins; Rizek, 2024, p. 70).

Marin, Mendes e Struziato (2021) reforçam a necessidade de políticas organizacionais que apoiem a flexibilidade dos trabalhadores sem comprometer sua saúde mental e bem-estar. A implementação de ferramentas tecnológicas que permitam um controle de jornada eficiente, sem invadir a privacidade dos trabalhadores, é um aspecto crucial para garantir um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Finalmente, Fioravanti, Martins e Rizek (2023) argumentam que é necessário repensar o modelo de trabalho mediado por plataformas digitais para promover uma verdadeira autonomia dos trabalhadores. A adoção de práticas que reduzam o controle excessivo e aumentem a transparência nas relações de trabalho é essencial para combater a precarização e assegurar que a flexibilidade prometida pelas plataformas digitais se traduza em benefícios reais para os trabalhadores.

2.4 Estratégias para equilibrar controle de jornada e qualidade de vida no trabalho externo

As estratégias para equilibrar o controle de jornada e a qualidade de vida no trabalho externo têm se tornado um tema central, especialmente em contextos onde o teletrabalho se tornou predominante devido à pandemia de COVID-19. Scalzilli (2020) discute o direito à desconexão como uma resposta necessária aos desafios impostos pelo teletrabalho, particularmente no que diz respeito ao dano existencial causado por jornadas excessivas.

Argumenta que a ausência de limites claros entre trabalho e vida pessoal pode levar a uma deterioração significativa na qualidade de vida dos trabalhadores,

ressaltando a importância de políticas que garantam a possibilidade de desconectar-se completamente do trabalho fora do horário contratado.

Lima e Melo (2020) examinam os reflexos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores, abordando como as redes sociais e o ambiente digital do trabalho podem afetar negativamente o bem-estar. Eles sugerem que a implementação de estratégias que promovam a saúde mental é crucial para equilibrar o controle de jornada e a qualidade de vida. A integração de pausas regulares, o incentivo à prática de atividades físicas e o estabelecimento de horários flexíveis são algumas das abordagens propostas para mitigar os efeitos adversos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores.

Scalzilli (2020) destaca que o direito à desconexão deve ser visto não apenas como um direito individual, mas também como uma responsabilidade empresarial. As empresas devem criar e promover políticas que permitam aos trabalhadores se desligarem completamente das atividades profissionais após o término da jornada de trabalho. Isso inclui a desativação de notificações de e-mail e mensagens de trabalho fora do expediente, bem como a conscientização dos gestores sobre a importância de respeitar os horários de descanso dos funcionários. Essas medidas são essenciais para prevenir o esgotamento e manter a produtividade a longo prazo.

Lima e Melo (2020) apontam que o ambiente de trabalho digital pode ser tanto uma bênção quanto uma maldição. Se por um lado ele proporciona flexibilidade e a possibilidade de conciliar melhor a vida profissional e pessoal, por outro pode criar uma sensação de constante vigilância e a expectativa de disponibilidade contínua. Para equilibrar essas demandas, é necessário implementar políticas que garantam a privacidade dos trabalhadores e estabeleçam limites claros para o uso de tecnologias de comunicação. Isso pode incluir a regulamentação do uso de dispositivos móveis para fins profissionais e a definição de períodos de resposta aceitáveis para e-mails e mensagens.

A análise de Scalzilli (2020) sugere que a criação de um ambiente de trabalho saudável no contexto do teletrabalho requer uma abordagem multifacetada. Além de políticas de desconexão, é importante fomentar uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Isso pode ser alcançado através de programas de bem-estar, treinamento de gestores para reconhecer e apoiar funcionários que possam estar sofrendo de estresse ou burnout, e a promoção de

práticas de trabalho sustentável que priorizem a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Lima e Melo (2020) enfatizam que a saúde mental dos trabalhadores deve ser uma prioridade na gestão do teletrabalho. Estratégias para suportar isso incluem o fornecimento de recursos de saúde mental, como aconselhamento e suporte psicológico, e a criação de um ambiente de trabalho que reconheça e minimize os fatores de estresse. A flexibilidade na organização do tempo de trabalho pode ajudar a reduzir a pressão e permitir que os trabalhadores ajustem suas jornadas de acordo com suas necessidades pessoais e familiares.

As práticas de desconexão, conforme Scalzilli (2020), são fundamentais para assegurar que os trabalhadores não se sintam sobrecarregados e possam desfrutar de uma vida fora do trabalho. As empresas devem adotar uma abordagem proativa para garantir que as práticas de desconexão sejam implementadas de forma eficaz, criando políticas claras e comunicando-as a todos os níveis da organização. Isso inclui a definição de expectativas realistas sobre a disponibilidade dos trabalhadores e o incentivo ao uso de períodos de férias e descanso.

Lima e Melo (2020) também destacam a importância de um ambiente de trabalho colaborativo e de suporte, onde os trabalhadores se sintam valorizados e reconhecidos. A construção de uma cultura de feedback positivo e o reconhecimento das conquistas dos trabalhadores podem aumentar a satisfação no trabalho e reduzir a sensação de isolamento que pode surgir no contexto do teletrabalho. A inclusão de atividades de *team building* e oportunidades para interação social virtual também pode fortalecer os laços entre os membros da equipe e promover um senso de comunidade e apoio mútuo.

As estratégias para equilibrar o controle de jornada e a qualidade de vida no trabalho externo dependem de uma combinação de políticas bem definidas, cultura organizacional positiva e suporte contínuo à saúde mental dos trabalhadores. Scalzilli (2020) e Lima e Melo (2020) concordam que, embora o teletrabalho ofereça muitos benefícios, ele também apresenta desafios significativos que devem ser abordados de maneira holística para garantir que os trabalhadores possam prosperar tanto profissional quanto pessoalmente.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido alvo de atenção nas últimas décadas, especialmente nas profissões que demandam atividades externas e maior flexibilidade de horários. A possibilidade de equilibrar controle de jornada e bem-estar

no ambiente laboral é desafiadora, sobretudo em atividades que exigem deslocamentos frequentes. Estudos apontam que a gestão do tempo e a flexibilidade na organização das atividades podem ser decisivas para melhorar a percepção de QVT dos trabalhadores em diferentes setores, como demonstram Camargo *et al.* (2021), Daehn (2020) e Adroaldo, Barros e Menezes (2020). A aplicação de estratégias que favorecem essa gestão e promovem o bem-estar dos funcionários é considerada fundamental para manter a produtividade e reduzir o estresse relacionado ao trabalho.

Pesquisas realizadas em instituições hospitalares indicam que a ausência de controle rígido sobre a jornada permite uma maior autonomia e, conseqüentemente, uma percepção mais positiva do ambiente de trabalho. Camargo *et al.* (2021) exploram o impacto desse modelo no setor da saúde, onde a flexibilidade de horários pode mitigar a sobrecarga física e mental dos profissionais. Esse estudo revela que o ajuste na gestão das horas trabalhadas contribui para a redução de quadros de ansiedade e exaustão, aspectos comuns em setores com elevada demanda emocional. A ausência de controle excessivo facilita a adaptação às variações de intensidade de trabalho, proporcionando maior estabilidade emocional aos profissionais envolvidos.

No contexto de uma universidade pública, Daehn (2020) identifica que a flexibilização da jornada de trabalho também exerce influência direta na QVT, pois possibilita ao trabalhador moldar sua rotina de acordo com necessidades pessoais e profissionais. Essa prática permite que o funcionário gerencie seu tempo de forma mais autônoma, o que, de acordo com o estudo, resulta em um impacto positivo no desempenho e na satisfação. É relevante observar que a flexibilização da jornada, aliada a uma comunicação clara entre equipe e gestores, pode reduzir conflitos internos e melhorar as relações interpessoais, ampliando a qualidade do ambiente organizacional.

Outro estudo, conduzido por Adroaldo, Barros e Menezes (2020), examina uma instituição federal de ensino, onde o controle de jornada é essencial para garantir a produtividade e a assiduidade dos trabalhadores. No entanto, esses autores evidenciam que, em contextos onde a fiscalização é excessiva, os colaboradores experimentam maior pressão e, por consequência, níveis elevados de estresse. A introdução de estratégias para equilibrar o controle rígido com certa flexibilidade é apontada como uma solução viável para minimizar o desgaste emocional dos

profissionais, pois permite ajustar as tarefas de acordo com o ritmo individual, respeitando as particularidades de cada colaborador.

Adicionalmente, Camargo *et al.* (2021) destacam que o bem-estar no trabalho está vinculado a práticas que promovem a autonomia e valorizam as necessidades dos indivíduos. No setor hospitalar, o suporte psicológico oferecido pela instituição é crucial para fortalecer a resiliência dos trabalhadores diante de situações desafiadoras. A implementação de políticas que permitam pausas e flexibilidade de horários possibilita uma gestão mais humanizada do tempo, refletindo diretamente na satisfação e na saúde mental dos funcionários. Esse modelo de gestão é especialmente relevante em atividades externas, onde o controle de jornada pode ser adaptado às necessidades específicas das tarefas realizadas fora do ambiente corporativo.

Daehn (2020) reforça essa perspectiva ao mencionar que a qualidade de vida na jornada flexibilizada contribui para um ambiente laboral mais inclusivo, favorecendo profissionais que, por motivos pessoais ou familiares, necessitam de maior liberdade para organizar suas atividades. Esse tipo de jornada, quando combinado com políticas de suporte e reconhecimento, não só melhora a produtividade individual, como também promove um clima organizacional positivo. A pesquisa sugere que a adaptação das horas trabalhadas, respeitando o ritmo pessoal dos colaboradores, é uma estratégia eficaz para reduzir o índice de absenteísmo e melhorar o comprometimento com a organização.

Em uma instituição federal de ensino, Adroaldo, Barros e Menezes (2020) observam que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional pode ser alcançado com práticas que promovem o autocuidado e a autorresponsabilidade. O estudo destaca que a pressão para cumprir horários fixos nem sempre está associada a um desempenho superior, sugerindo que a flexibilidade controlada pode ser tão eficaz quanto o controle rigoroso. Ao oferecer uma estrutura que permita ao trabalhador organizar sua rotina, a instituição não apenas favorece a produtividade, mas também contribui para uma maior sensação de satisfação e bem-estar.

Camargo *et al.* (2021) acrescentam que, no setor hospitalar, as demandas emocionais exigem uma abordagem particular na gestão de QVT, onde o apoio psicológico e o controle de jornada adaptativo se mostram fundamentais. A possibilidade de organizar as tarefas conforme a necessidade de cada situação é vista como uma ferramenta poderosa para lidar com os desafios do cotidiano, reduzindo a

fadiga emocional. Esse modelo de gestão focado na flexibilidade ajuda a prevenir o esgotamento mental e fortalece a motivação dos trabalhadores, permitindo um equilíbrio saudável entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo de descanso.

Para Daehn (2020), a experiência de flexibilização na jornada em uma universidade pública mostra que a autonomia e a comunicação clara sobre expectativas e resultados são elementos que contribuem para um ambiente mais harmonioso e produtivo. A possibilidade de ajustar o horário às necessidades pessoais permite que os profissionais alinhem seus compromissos laborais e familiares, promovendo uma sensação de equilíbrio e satisfação com o trabalho. Esse tipo de organização é especialmente relevante em contextos onde o bem-estar do trabalhador impacta diretamente a qualidade do serviço prestado, como ocorre em ambientes educacionais e de saúde.

No estudo de Adroaldo, Barros e Menezes (2020), percebe-se que a flexibilidade, quando bem administrada, não compromete a produtividade, mas exige um acompanhamento cuidadoso para que não haja abusos ou descompasso nas atividades realizadas. A pesquisa sugere que uma gestão de jornada que respeite as limitações e particularidades dos trabalhadores pode ser implementada sem prejudicar os objetivos institucionais, desde que haja um equilíbrio entre o controle e a liberdade de organização do tempo. A proposta de um modelo de controle de jornada que considere as especificidades de cada função, conforme observado na instituição federal estudada, é uma estratégia eficaz para promover uma QVT mais satisfatória.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho externo para gerentes bancários apresenta inúmeros benefícios que os colocam em uma posição vantajosa em relação aos gerentes internos. Um dos principais benefícios é a capacidade de controlar o público que desejam abordar, permitindo uma abordagem mais direcionada e eficaz. Além disso, esses gerentes têm a vantagem de conhecer previamente as condições de crédito dos clientes, o que otimiza suas negociações e aumenta as chances de sucesso nas operações de crédito.

A flexibilidade de horários é outro benefício significativo, permitindo que os gerentes externos conciliem melhor suas vidas profissionais e pessoais. Essa autonomia não só melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, reduzindo o

estresse associado ao ambiente corporativo tradicional, mas também aumenta a sua satisfação no trabalho e a produtividade. A possibilidade de trabalhar em diferentes locais também contribui para um ambiente de trabalho mais dinâmico e adaptável, onde os gerentes podem responder rapidamente às necessidades dos clientes e às demandas do mercado.

No entanto, para que esses benefícios sejam plenamente usufruídos, é crucial que as políticas de controle de jornada sejam bem implementadas e equilibradas. A falta de um controle adequado pode comprometer a flexibilidade e autonomia que caracterizam o trabalho externo, resultando em jornadas excessivas e impactos negativos na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Portanto, é essencial que as instituições bancárias desenvolvam estratégias que promovam um controle de jornada eficaz sem sacrificar os benefícios do trabalho externo.

Assim, a adoção de medidas que assegurem a conformidade com as leis trabalhistas, a promoção de políticas de desconexão, e o suporte contínuo à saúde mental dos trabalhadores são fundamentais para garantir que os gerentes bancários externos possam operar com a autonomia e flexibilidade necessárias, aproveitando ao máximo as vantagens inerentes a esta modalidade de trabalho. Desta forma, o trabalho externo não só se torna uma alternativa viável, mas também uma prática altamente benéfica para os profissionais e as instituições financeiras, promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

5. REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 579-597, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/>. Acesso em: 20 out. 2024.

ADROALDO, José; BARROS, Vania de Fátima; MENEZES, Jefferson. Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso de uma Instituição Federal de Ensino. **Revista Economia & Gestão**, v. 20, n. 57, 2020. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/download/12673/17660>. Acesso em: 15 out. 2024.

ARAÚJO, Taís Amanda Jorge de. **Transformação digital e o setor bancário: uma análise sobre a implantação de uma ferramenta tecnológica em um grande banco público brasileiro e seus efeitos no âmbito interno e externo**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração)-Faculdade de Administração e

Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/19401>. Acesso em: 23 out. 2024.

BOAS, Michelle de Assis Villas *et al.* O Impacto da Jornada de Trabalho dos Caminhoneiros da Estrada. **REVISTA FAIPE**, v. 11, n. 1, p. 187-194, 2021. Disponível em: <https://portal.periodicos.faipe.edu.br/ojs/index.php/rfaipe/article/view/66>. Acesso em: 10 out. 2024.

BORGES, Diego Terra. **Contratos de trabalho no setor bancário principais alterações com o advento da reforma trabalhista**. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/264>. Acesso em: 10 out. 2024.

BORGES, Silvana de Albuquerque Bispo. **TELETRABALHO E JORNADA DE TRABALHO: Os impactos da pandemia COVID-19 para o regime jurídico brasileiro sobre os limites da jornada no teletrabalho**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/15256>. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 07 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 07 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021**. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em: 07 ago. 2024.

BRASIL. **Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011**. Dispõe sobre a possibilidade de utilização de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=1554:portaria-no-373-de-25-de-fevereiro-de-2011>. Acesso em: 07 ago. 2024.

CAMARGO, Sávio Ferreira *et al.* Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 1467-1476, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2021.v26n4/1467-1476/pt/>. Acesso em: 10 out. 2024.

CAVARZAN, Gustavo Machado *et al.* A negociação sobre home office/teletrabalho na categoria bancária. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 23, 2023. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/353>. Acesso em: 17 out. 2024.

COSTA, Jeanne Cristina. A exclusão do teletrabalhador do controle de jornada de trabalho à luz da lei nº 13.467/2017. **Direito & Realidade**, v. 8, n. 11, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/direito-realidade/article/view/2231>. Acesso em: 12 out. 2024.

COUTO, Amanda Campanati de Souza. **Preditores de desempenho no trabalho de gerentes bancários**. 2024. Disponível em: <http://icts.unb.br/jspui/handle/10482/48724>. Acesso em: 12 out. 2024.

DAEHN, Cheryl Maureen. Qualidade de vida na jornada de trabalho flexibilizada de uma universidade pública federal. **Caderno de Administração**, v. 28, n. 2, 2020. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=15161803&AN=149259955&h=DzusxfRtiPPBHwgbnyZ9T0Hc7uVtTEliF%2BkL4DeSLkzaUiLiCYTHsSjK2Nes9p36%2F5KJPbJauQPkaQHpc77pA%3D%3D&crl=c>. Acesso em: 18 out. 2024.

FIORAVANTI, Livia Maschio; MARTINS, Felipe Rangel; RIZEK, Cibele Saliba. Plataformas digitais e fluxos urbanos: dispersão e controle do trabalho precário. **Cadernos Metrópole**, v. 26, n. 59, p. 69-96, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cm/a/TSqKFZwBjDtDZ3gVfnydgGL/?lang=pt>. Acesso em: 18 out. 2024.

LIMA, Fabíola Bessa Salmito; MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, meio ambiente do trabalho, redes sociais e os reflexos na saúde mental do trabalhador. **Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental**, 2020. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/download/1698/1032>. Acesso em: 12 out. 2024.

MARIN, Caroline; MENDES, Ana Jullia; STRUZIATO, Izabela Cristina. Os Benefícios e desafios do trabalho home office. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 9, n. 02, p. 41-47, 2021. Disponível em: <https://www.fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/294>. Acesso em: 11 out. 2024.

OLIVEIRA, Nikaelly *et al.* **Tendências para o atendimento bancário: uma análise da utilização da inovação tecnológica no setor bancário brasileiro**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/3527>. Acesso em: 11 out. 2024.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia**. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>. Acesso em: 11 out. 2024.

SILVESTRE, Bruno Modesto; FIGUEIREDO FILHO, Carolina Barbosa Gomes; SILVA, Dirceu Santos. Trabalho docente e ensino remoto emergencial: extensão da

jornada de trabalho e expropriação do tempo livre. **Revista Brasileira de Educação**, v. 28, p. e280054, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/F8nbHV9P9VzQcD6pTFfH8YQ/>. Acesso em: 11 out. 2024.