

O BANCO DE HORAS E AS DIFICULDADES PRÁTICAS PARA O CONTROLE DE HORÁRIO DOS PROFISSIONAIS DA INFORMÁTICA

ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz
Faculdade de Direito de Mogi Mirim
helcio.prof@santalucia.br

BELGAMO, Anderson
FCACSL
abelgamo@gmail.com

TROVA, Elaine Cristina Valim
FCACSL
elaine@santalucia.br

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar a jornada de trabalho dos profissionais da informática, notadamente sob a ótica do instituto do banco de horas. As peculiaridades das formas de atuação destes profissionais acarretam dificuldades para acomodar as tradicionais figuras jurídicas relativas aos limites de horários de trabalho e seus instrumentos de controle pelo empregador.

PALAVRAS-CHAVE: *banco de horas; informática; horas extras; computação; jornada de trabalho.*

INTRODUÇÃO

A crescente informatização da sociedade tem ocasionado transformações sociais, culturais e financeiras que tendem a se intensificar no futuro próximo. Produz impactos que já são perceptíveis em diversos setores da atividade humana, em decorrência da automatização dos serviços e

dos meios de produção das empresas.

Segundo Castells (2005) a inovação tecnológica é uma dos principais fatores das profundas transformações pelas quais tem passado a economia mundial, atualmente globalizada. A ferramenta da tecnologia guarda relação direta com um novo padrão de competição, em que a capacidade de gerar inovações em intervalos de tempos cada vez mais reduzidos é de vital importância para as empresas. Neste contexto, o processo de atualização dos instrumentos da tecnologia nas empresas é uma constante. Essa situação demanda números cada vez maiores de profissionais que atuam nos setores de informática, gerando situações novas a serem consideradas pela política interna de recursos humanos das empresas.

As empresas têm enfrentado diferentes problemas quanto à aplicação das tradicionais normas trabalhistas aos profissionais do ramo da informática. As novas formas de trabalho que sempre aparecem nestes setores muitas vezes não se amoldam com facilidade aos tradicionais institutos jurídicos da esfera trabalhista. As dificuldades são reais, diante das peculiaridades do modo de trabalho destes profissionais. Na grande maioria das vezes, contudo, as empresas utilizam tais argumentos como forma de defender a flexibilização de direitos trabalhistas, para contornar a rigidez das normas de tutela da saúde dos trabalhadores, que igualmente se aplicam aos profissionais deste setor de atividade.

No campo do direito do trabalho, mencionados efeitos concretizam-se por meio de normas de flexibilização da legislação. São muitas as figuras de flexibilização na legislação trabalhista brasileira: o instituto do FGTS, a terceirização de serviços, o trabalho temporário, o contrato a prazo determinado e o banco de horas são exemplos desta realidade. O legislador depara-se, então, com o tradicional problema da acomodação entre as forças da produção e do trabalho. O mundo econômico quer crescer sem as amarras colocadas pelo Estado Social, entre as quais as normas de tutela dos trabalhadores. A constante pressão equipara-se a uma avalanche sobre as instituições sociais, muitas vezes obtendo o resultado de miná-las em determinados pontos.

O presente estudo tem como objetivo confrontar as tradicionais regras de proteção aos trabalhadores com as peculiaridades do trabalho no ramo da informática. O tema central é um dos principais direitos trabalhistas, que é a limitação das horas de trabalho como meio de tutela da saúde do trabalhador. O estudo será feito sob o aspecto do banco de horas e dos instrumentos de controle que estão à disposição do empregador.

Também serão estudados direitos correlatos, como o intervalo es-

pecial de digitação e o adicional de sobreaviso de plantonistas, destinando-se o último tópico para a análise de situações que foram excluídas pelo legislador da tutela legal ao limite máximo de trabalho.

2. A LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

2.1. ASPECTOS GERAIS

O tratamento que a legislação trabalhista dispensa ao profissional que atua na área de informática não é diferente daquele que confere aos de outras categorias profissionais quanto à maioria dos direitos. Apesar de haver proteções específicas, por exemplo, a previsão de pausas especiais destinadas a evitar efeitos negativos de esforços repetitivos, a malha geral de proteção social que a legislação trabalhista em vigor confere aos profissionais da área de informática é a mesma que existe para outros trabalhadores.

Assim, é grave equívoco considerar que o trabalhador da área de informática pode ser contratado à margem da legislação trabalhista pelo simples fato de exercer uma atividade profissional mais “moderna”. Aqueles empresários equivocam-se quando pensam que a diferenciação do trabalho permite a contratação sob a forma de pessoa jurídica, ou ainda por um sistema híbrido que não conta com o menor amparo legal, o popularmente chamado “CLT-Flex” (forma na qual uma parte dos direitos é paga e outra parte é concedida em benefícios que não são computados como salários indiretos, apesar de assim configurarem-se).

Fórmulas milagrosas são buscadas pelos empresários mal intencionados para reduzir os custos do processo de produção, entre as quais a mencionada contratação de forma a excluir total ou parcialmente a incidência das normas da Consolidação das Leis do Trabalho. Busca-se a economia pela redução de direitos dos trabalhadores, notadamente no setor da informática, sob o argumento de que não é equivalente às tradicionais formas de trabalho. No entanto, os encargos sociais que deveriam ter sido suportados na época própria pelo empresário que buscou sonegar direitos trabalhistas acumulam-se e são cobrados de uma só vez pelo empregado que foi lesado e pelo Estado Social.

Para os profissionais da informática, não poderia deixar de ser, a regra geral do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho para a definição da figura do empregado: o trabalho desenvolvido com pessoalidade, habitualidade, subordinação, onerosidade e por conta e risco do empregador.

dor será enquadrado como relação de emprego e atrairá a aplicação do conjunto de direito nela previstos¹.

É evidente que se a contratação do trabalho de informática tiver por objeto o serviço e não a pessoa do trabalhador, a situação será diversa e permitirá, como em qualquer outro ramo da economia, que se celebrem contratos com empresas prestadoras de serviços por meio da terceirização de atividades. Uma vez materializado o vínculo de emprego, que pode até mesmo ser tácito, pela mera relação de trabalho (artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho), a incidência das normas de proteção da legislação trabalhista ao trabalhador será automática².

2.2 OS LIMITES DE HORAS DE TRABALHO E O BANCO DE HORAS

Quanto aos limites máximos de horas de trabalho, a Constituição de 1988 prescreve, em seu artigo 7º, inciso XIII, que será de oito diárias e de quarenta e quatro semanais³. A jornada de trabalho do profissional da área de informática normalmente demanda mais de oito horas de trabalho, muitas vezes até mesmo superando o limite de horas extras permitido por lei que é de duas por dia. Isso decorre da grande relevância que tem para a atual atividade empresarial o suporte da informática.

Por outro lado, a realidade desses profissionais mostra que as empresas buscam, cada vez mais, eficiência máxima de resultados, mantendo-os ocupados durante toda a jornada para a pronta resposta na tarefa determinada. Esquecem-se esses empresários de que os resultados são diametralmente inversos aos esperados, pois o acúmulo de horas de trabalho causa a fadiga no trabalhador e, fatalmente, prejudicará seu desempenho (DE MARCO, 2001).

A habitual realização de horas extras pode levar ao esgotamento do profissional, causando-lhe doenças ocupacionais físicas e mentais. A empresa assume custos advindos da necessidade de substituição do empregado doente por profissionais que nem sempre detêm a necessária experiên-

¹Artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

²Artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho: Contrato individual de trabalho é o ajuste tácito ou expresso correspondente à relação de emprego.

³Artigo 7º da Constituição de 1988: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

cia para o exercício da função, o que acarreta perda de qualidade do produto final ou do serviço a ser executado (EMAM, 2003).

Almeida (1996) demonstra com maestria que o elevado número de horas extras causa prejuízos à produtividade e afeta a qualidade de vida dos profissionais. Segundo ela, empresas que possuem alguma certificação, como ISO 9000-3 e CMMI, e que não se valem do trabalho extraordinário, usualmente obtêm mais qualidade de produtos, serviços e de vida de seus profissionais.

Não é por outro motivo que a legislação tutelar do trabalho prescreve limites para a execução de quaisquer serviços, até mesmo, reduzindo-os em situações específicas, como a dos bancários, das telefonistas, dos mineiros, entre outros trabalhadores. Para que esses limites sejam regularmente ultrapassados são necessários a existência de acordo de prorrogação de horas, o pagamento das horas extras com o adicional mínimo de cinquenta por cento e o acréscimo de, no máximo, duas horas de trabalho por jornada⁴.

Os já mencionados efeitos da economia sobre o direito permitiram a flexibilização da proteção legal no particular do limite de horas de trabalho. A Lei nº. 9.601 de 1998 criou o instituto do “banco de horas”, modificando a redação do parágrafo 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, que veio a ser novamente alterada pela Medida Provisória nº. 2.164-41 de 2001⁵.

Pelo sistema do banco de horas, é possível que as horas extras fiquem armazenadas para posterior compensação no período de um ano, desde que respeitado o limite máximo de duas por dia. Em outras palavras, as horas extras deixam de ser remuneradas e passam a ser creditadas mediante a concessão de folgas compensatórias.

Ao invés de contribuir para a promoção da saúde do profissional e para a melhoria de seu desempenho no trabalho, resultado que se poderiam esperar da concessão de folgas compensatórias prevista em lei, o banco de horas não trouxe, na prática, benefícios para a classe trabalhadora. A pro-

⁴Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho: A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

⁵Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho: § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

dução ganhou com a adoção do instituto, porque o empresariado obteve instrumento legal que permitiu enfrentar a sazonalidade da demanda do mercado sem maiores custos oriundos da queda da produção. Nos períodos em que a demanda é maior, os empregados realizam horas extras, as quais são usufruídas com folgas nos períodos em que há queda na produção, quando não lhes são sonogados os direitos.

No setor da informática, a situação é agravada pelo fato de que as horas extras acumuladas no banco de horas não chegam a ser usufruídas em descanso, em decorrência da escassez de profissionais gabaritados para o exercício da função em substituição. O que acaba ocorrendo é que o trabalhador deixa de receber de imediato a remuneração pelas horas extras realizadas e também não consegue usufruir o correspondente descanso. Muitas vezes, até mesmo pela dificuldade de controle pelo trabalhador quanto ao total de horas realizadas e não compensadas, acaba por receber menos que o devido ou nem ao menos auferir qualquer contraprestação pelo trabalho extraordinário.

A legislação exige a negociação coletiva, com a participação do sindicato profissional, para a válida instituição do sistema do banco de horas, além das restrições já mencionadas quanto ao número máximo de duas horas extras por jornada e o limite de um ano para a compensação com descanso. A falta de observância destas formalidades eivará por irregularidade o sistema de compensação de horas, acarretando a necessidade de remuneração das horas extras. Caso ocorra a extinção do contrato de trabalho, as horas extras não compensadas com folgas serão indenizadas na rescisão contratual com os respectivos adicionais⁶.

Há que se considerar, ainda, a necessidade de realização de horas extras pelo trabalhador para o aumento da renda pessoal. Muitos trabalhadores contam habitualmente com este ganho adicional gerado pelas horas extras, que de extraordinário não tem nada, para a composição do orçamento familiar. Salários aviltantes usualmente pagos no mercado de trabalho fazem que os trabalhadores tenham que se sacrificar mediante a habitual realização de horas extras para incrementar a remuneração.

O ideal, diante deste cenário, é a qualificação de maior número de profissionais para atender à crescente demanda de mão-de-obra especia-

⁶Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho: § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

lizada no setor da informática. A criação de novos postos de trabalho para serem preenchidos por outros trabalhadores, o que pode ocorrer até mesmo com a implantação de mais turnos de trabalho, minimiza a necessidade de realização de horas extras, contribuindo para a melhoria da saúde do profissional.

3. ASPECTOS JURÍDICOS RELACIONADOS ÀS HORAS DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA INFORMÁTICA

3.1 INTERVALOS ESPECIAIS

Mais que qualquer outra atividade, a digitação sujeita o trabalhador à realização de esforços repetitivos e com alto grau de concentração para seu exercício. O elevado número de toques por minuto no teclado do computador para o pronto atendimento das tarefas expõe o profissional a doenças ocupacionais conhecidas como LER-DORT. Essas lesões podem causar irreversíveis perdas de movimentos dos membros superiores e levar o trabalhador à incapacidade para o trabalho, de extensão parcial ou até mesmo total, resultando, neste último caso, na aposentadoria por invalidez.

Para evitar referidos problemas, que afetam não somente o profissional, mas a sociedade como um todo, na medida em que o seguro social arcará com o pagamento de benefícios para o trabalhador afastado do trabalho, a legislação tutelar do trabalho impõe regras cogentes e indisponíveis.

É o caso do artigo 72 da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece a obrigatoriedade de concessão de intervalos de dez minutos a cada noventa minutos de trabalho, sem prejuízo da pausa para refeição e descanso prevista no preceito que o antecede⁷. A falta de observância desta regra legal pode gerar o direito às horas extras, por aplicação analógica do parágrafo 4º, do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho⁸.

O preceito legal mencionado refere-se às atividades de mecanogra-

⁷Artigo 72 da Consolidação das Leis do Trabalho: Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

⁸Artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho: § 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

fia (datilografia, escrituração ou cálculo), não fazendo menção à digitação. A omissão do texto legal é compreensível, pois foi editado em 1943, ao passo que a revolução tecnológica de que estamos tratando iniciou-se somente na década de 1980.

A similitude de situações e a omissão legislativa permitem que o julgador aplique referido preceito de lei em benefício do digitador, por analogia, que é um dos meios de integração do ordenamento jurídico, como tem decidido o Tribunal Superior do Trabalho⁹.

3.2 ESCALAS DE SOBREVISO

Na medida em que o uso da tecnologia avançou para as mais diversificadas atividades empresariais, notadamente como suporte para o desenvolvimento de suas atividades-fim, passaram a ser frequentes as situações que demandam a pronta solução de problemas no sistema informatizado.

As não raras ocorrências de panes no sistema de computação podem exigir a presença imediata do profissional da informática para solucioná-las, até mesmo fora do horário de expediente.

Esse quadro torna necessária a implantação de escalas de plantões emergenciais, muito comuns entre os profissionais da informática, pelas quais o empregado escalado fica impedido de sair de uma determinada área geográfica. O acionamento do trabalhador plantonista, nestas circunstâncias, pode ser feito por meio de celulares, *paggers* ou quaisquer outros aparelhos de comunicação.

As horas de espera na residência ou em região próxima ao estabelecimento da empresa, para atender eventual chamado, com restrição de deslocamento, gera direito ao adicional de sobreaviso. Pelo que dispõe o artigo 244 da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu parágrafo 2º, deve ser calculado e pago à base de um terço do salário-hora¹⁰.

Apesar de tratar da situação do ferroviário, referido preceito de

⁹ Súmula 346 do Tribunal Superior do Trabalho: Digitador. Intervalos intrajornada. Aplicação analógica do art. 72 da CLT. Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

¹⁰ Artigo 244 da Consolidação das Leis do Trabalho: § 2º Considera-se de “sobreaviso” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobreaviso” será, no máximo, de 24 (vinte e quatro) horas. As horas de “sobreaviso”, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

lei também pode ser aplicado por analogia à situação acima mencionada. Este é o entendimento esposado pela Súmula 229 do Tribunal Superior do Trabalho¹¹.

As horas em que o plantonista for efetivamente acionado e trabalhar fora do horário de expediente serão computadas como extraordinárias, com o acréscimo pelo adicional de, no mínimo, cinquenta por cento. Serão calculadas em dobro no caso de trabalho em domingos e feriados sem folgas compensatórias.

É importante observar que para que o empregado tenha direito ao adicional de sobreaviso não basta a mera figuração na escala de plantão da empresa e o uso de aparelho para comunicação. É preciso, ainda, que haja a restrição em seu direito de locomoção, inclusive com a possibilidade de punições para as hipóteses em que não for localizado pela empresa ou que não atender ao chamado.

3.3 TRABALHADORES EXCLUÍDOS DO DIREITO ÀS HORAS EXTRAS

Nem todos os empregados têm direito às horas extras. Os que exercem suas atividades externamente e os que ocupam cargo de direção ou gerência, com poderes de mando e de gestão, estão excluídos pela legislação do direito à jornada legal máxima, como dispõe o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, nos incisos I e II¹².

Quanto ao ramo da informática, que é objeto deste estudo, podem existir empregados que se encaixam na exceção legal acima mencionada. É o caso, por exemplo, de um gerente de informática, que tenha poderes de admissão, dispensa e punição de seus subordinados. Figura como *alter ego* do empregador e age em seu nome, pelo que deve possuir padrão salarial mais elevado.

Por outro lado, como trabalhadores externos, a figura que mais aparece é a do teletrabalhador. Se atuar sem as características do já suscita-

¹¹ Súmula 229 do Tribunal Superior do Trabalho: Sobreaviso. Eletricitários. Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

¹² Artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho: Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, não será empregado e, por conseguinte, não terá direito às horas extras. O mesmo ocorrerá ser for empregado, mas desta feita em razão da impossibilidade prática de se controlar sua jornada de trabalho.

O empregado em domicílio é figura prevista no artigo 6º. da Consolidação das Leis do Trabalho¹³. A ele são assegurados os mesmos direitos que possuem os empregados tradicionais, exceto aqueles que se incompatibilizam com a forma de execução externa do trabalho. É o caso das horas extras e do vale-transporte, por exemplo.

De qualquer sorte, o empregado externo não estará totalmente impossibilitado de pleitear o pagamento das horas extras realizadas. Se ficar constatado que, apesar de ter realizado suas atividades fora do estabelecimento do empregador, esteve sujeito a mecanismos de indireto controle de horas, fará jus à remuneração do trabalho extraordinário que realizar.

A simples verificação do tempo de conexão à rede não serve, isoladamente, como prova da existência de controle indireto de horas do profissional da informática que opera externamente. É necessário que possua senha para acesso exclusivo ao sistema e que se possa averiguar a efetiva realização dos serviços por este profissional.

4. METODOLOGIA

4.1 PESQUISA DE CAMPO

Para a aplicação prática dos conceitos acima apresentados, optou-se pela realização de pesquisa de campo junto aos profissionais que atuam no ramo da informática. Necessário se faz, como procedimento preliminar de pesquisa, a apresentação da metodologia desenvolvida.

A presente seção tem o propósito de apresentar o método utilizado na pesquisa, mediante a identificação dos elementos de cognição obtidos e do modo pelo qual referidos dados foram considerados para a apresentação dos respectivos resultados. A partir dos elementos de classificação das pesquisas, como os objetivos, os procedimentos técnicos e os meios utilizados para a investigação, desenvolveu-se um estudo de natureza explora-

¹³ Artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

tória, com o objetivo de propiciar maior familiaridade com o problema, para torná-lo mais explícito e passível resolução.

Segundo Gil (2002) o planejamento de uma pesquisa exploratória deve ser bastante flexível, de maneira a possibilitar aos pesquisadores a consideração de uma gama maior e mais variada de aspectos referentes ao tema em estudo. Yin (2001) classifica o estudo de caso como exploratório, explanatório ou descritivo, acrescentando que pode servir para múltiplas finalidades de pesquisa, como a política, a sociológica, a de administração pública, além de nortear estudos organizacionais e gerenciais nas empresas.

Quanto aos meios de investigação, o presente trabalho pode ser enquadrado como pesquisa de campo. Pelas lições de Cruz; Ribeiro (2003), tal modalidade de pesquisa envolve técnicas de coleta e de apresentação de dados, seguida de investigação qualitativa dos resultados. Diferencia-se da pesquisa de laboratório, notadamente pelo aspecto da intervenção.

Para a pesquisa, optou-se, assim, pela metodologia do estudo de caso. A análise teórica e prática do tema que é objeto desta pesquisa foi feita a partir de formulário de avaliação, composto de perguntas abertas, não disfarçadas e estruturadas, para a coleta de dados junto aos profissionais que atuam em empresas do Estado de São Paulo, de diferentes ramos de atividade, mas que têm a informática como atividade-fim ou como atividade-meio.

Os sujeitos da pesquisa são trabalhadores de departamentos de tecnologia de informação de diferentes empresas. A coleta de dados foi realizada no período de um mês, a partir de 10 de agosto de 2008, mediante a disponibilização, pela *internet*, de questionário composto de onze perguntas relativas à forma de execução da atividade profissional. O uso de questionário na pesquisa é o instrumento mais adequado para se atingir maior número de participantes, ainda segundo as lições de Cruz; Ribeiro (2003).

A análise interpretativa dos dados colhidos por meio do questionário foi realizada por vinte seis profissionais da área de tecnologia de informação. O objetivo maior da investigação foi o de abordar analiticamente a realidade empírica, para a compreensão das expectativas dos profissionais em relação às políticas de horas extras que estão sendo praticadas nas empresas em que atuam.

4.2 ESTUDO DE CASO

Foram respondidos vinte e seis questionários de um total de quarenta que foram remetidos. As respostas partiram de trabalhadores do

setor de tecnologia de diferentes empresas do Estado de São Paulo. O maior objetivo foi identificar se as empresas continuam a exigir trabalho em horas extraordinárias e de que forma realizam a contraprestação ao trabalhador.

4.2.1 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como primeiro elemento de análise, considerou-se o tempo de trabalho destes profissionais na mesma empresa. Em média, esses profissionais permaneceram no mesmo emprego por cinco anos e meio, o suficiente para que presenciassem diversos momentos do cotidiano das empresas no setor da informática.

São apresentados, a seguir, os dados obtidos na pesquisa, que foram agrupados conforme as respostas obtidas por meio dos questionários. A **Figura 1** mostra o número de horas extras realizadas por semana, enquanto a **Figura 2** registra a forma utilizada para a contraprestação destas horas extras.

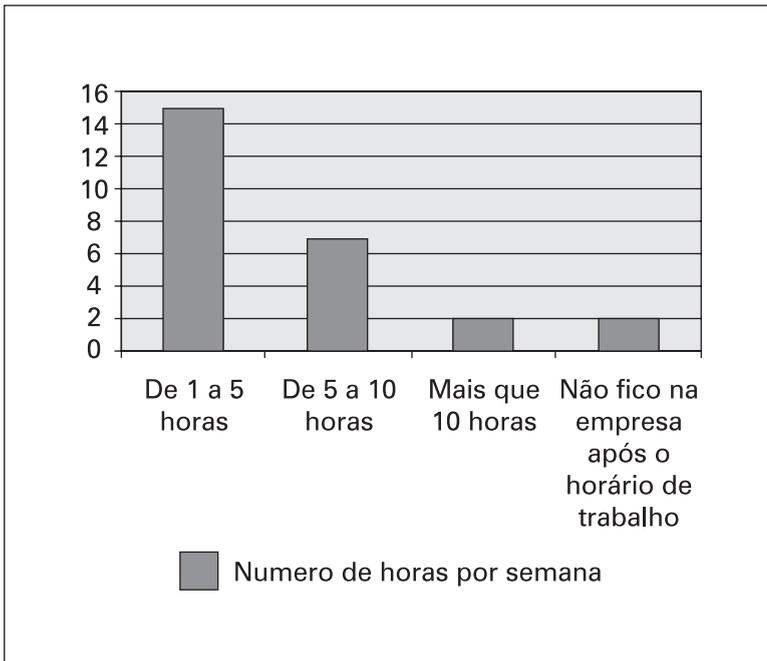


Figura 1. Número de horas semanais de trabalho.

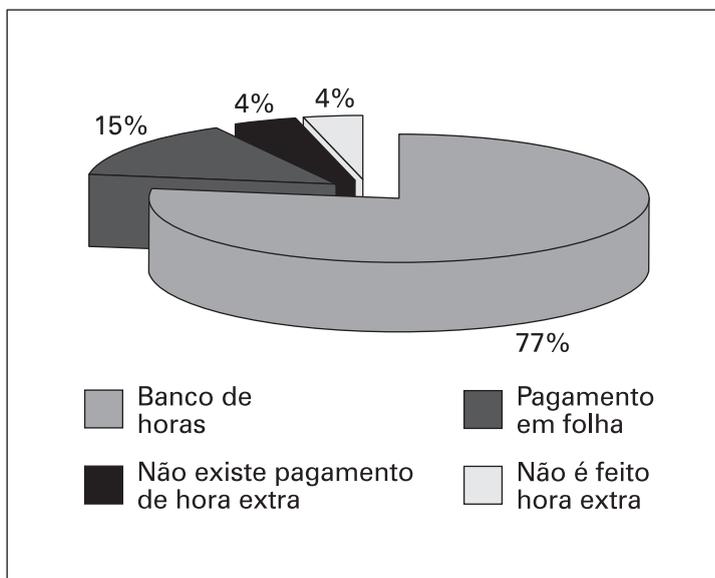


Figura 2. Formas utilizadas para contraprestação das horas extras.

Os dados mostram que o número de horas extraordinárias realizadas pelos profissionais de informática ainda se mantém elevado. Por outro lado, evidenciam que a grande maioria destes profissionais trabalha sob o sistema de banco de horas (77%) e, o que é pior, 4% deles não recebem qualquer remuneração ou descanso compensatório pelas horas extras realizadas. Os profissionais que se enquadram neste último grupo são os que trabalham em empresas nas quais a informática não aparece como atividade-fim, apesar de serem responsáveis por praticamente quase todo o parque computacional. Os pesquisados relataram, ainda, que usualmente os trabalhadores de outros setores destas empresas recebem pelas horas extras que realizam.

Outro questionamento efetuado foi relativo à política seguida pelas empresas para a contraprestação das horas extras, caso existente. Obteve-se o seguinte gráfico apresentado na **Figura 3**.

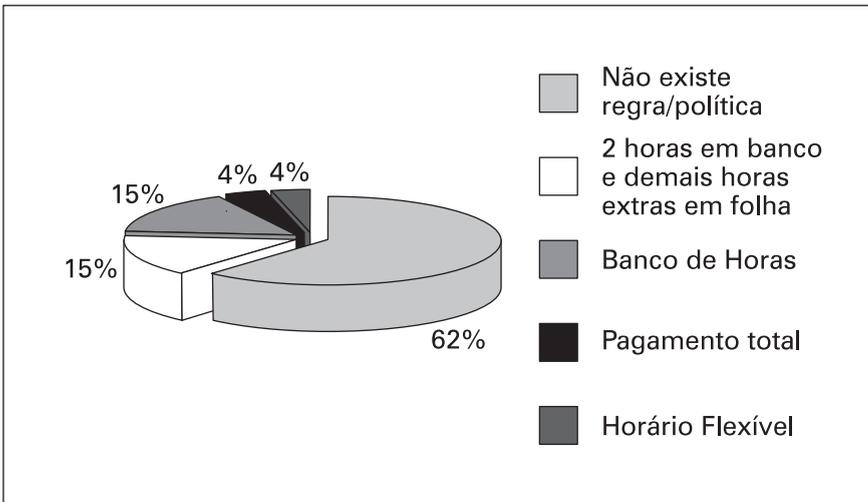


Figura 3. Política para contraprestação das horas extras

Verifica-se que 62% destas empresas, as quais somam em média duzentos e cinquenta empregados, não possuem qualquer política de contraprestação de horas extras. Nesses casos, o trabalhador dificilmente usufrui folga ou recebe em pagamento as horas extraordinárias que realizou.

Outro dado alarmante obtido foi o de que 15% dos pesquisados trabalham em empresas que adotam o sistema de banco de horas, mas normalmente não reverterem as horas em folgas ou em pagamento com o respectivo adicional. Igual percentual foi o dos trabalhadores que atuam em empresas que computam parte das horas extras pelo sistema de banco e parte em folha de pagamento, os quais relataram que raramente há contraprestação em dinheiro ou em folga no primeiro caso.

CONCLUSÃO

Muito embora as atividades dos profissionais da tecnologia tenham peculiaridades que os diferenciam dos demais trabalhadores e dificultam a aplicação das tradicionais instituições de proteção ao trabalho, não há motivos que justifiquem a pretendida exclusão de direitos.

Não é porque muitas vezes trabalham externamente, até mesmo em suas próprias residências, em escritórios criados pelos próprios emprega-

dores (*home offices*), que não terão os direitos assegurados aos trabalhadores que atuam no estabelecimento da empresa. Inclusive o direito às horas extras, caso fique caracterizada a existência de mecanismos de indireto controle de horários, passarão a ter.

Também não afasta a aplicação da legislação trabalhista a forma que eventualmente seja atribuída ao contrato celebrado com este profissional. Mesmo que seja contratado como pessoa jurídica, caso trabalhe com pessoalidade, continuidade e subordinação, será considerado empregado e estará protegido pela legislação do trabalho, como fruto da aplicação do princípio do contrato realidade.

Na área da informática são ainda mais visíveis os efeitos deletérios da alardeada flexibilização de direitos sobre as normas de tutela do trabalho. O instituto do banco de horas, por exemplo, não apenas incentivou o acréscimo da demanda por trabalho extraordinário neste setor, o que já configura situação indesejada, como retirou do trabalhador, na prática, a contraprestação pecuniária que recebia pelo serviço que prestava nesta circunstância.

O número de profissionais capacitados para atender à demanda de serviços no setor da informática é insuficiente. Este déficit faz com que sejam sobrecarregados os poucos profissionais gabaritados para a execução dos necessários serviços, os quais muitas vezes não recebem a contraprestação pelo trabalho, nem mesmo sob a forma de folga compensatória. A situação é propícia à ocorrência de doenças ocupacionais, cuja prevenção interessa não somente aos sujeitos do contrato de trabalho, mas à sociedade como um todo.

A saída para o problema é a capacitação de maior número de profissionais para a atuação neste crescente campo de trabalho, assim como a fiscalização efetiva do cumprimento das normas de tutela da saúde destes trabalhadores. A redução do número de horas extras, que deve ser acompanhada da melhoria da remuneração base destes profissionais, assim como o respeito aos intervalos intrajornada previstos nos artigos 71 e 72 da Consolidação das Leis do Trabalho, são umas das muitas medidas de proteção à saúde do trabalhador a serem habitualmente praticadas nas empresas.

Somente desta forma serão evitadas as doenças decorrentes dos esforços repetitivos e contínuos que se exigem notadamente nas tarefas de digitação, bem como criadas condições dignas de trabalho que permitam ao trabalhador da área da informática permanecer no ramo de atividade que escolheu para trilhar sua vida profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. S.. **Qualidade de vida no trabalho e gestão da qualidade em empresa de informática: perspectivas em ciência da informação**, vol. 1, n. 1, 1996.

CASTELLS, M. . **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

CRUZ, C.; RIBEIRO, U. . **Metodologia científica: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

DELGADO, M. G. . **Curso de direito do trabalho**. 6ª. edição, São Paulo: LTr, 2007.

DEMARCO, T. . **Slack: getting past burnout, busywork, and the myth of total efficiency**. 1. ed., New York: Broadway Books, 2001.

EMAM, K. E. **Finding success in small software projects. Cutter Consortium Agile Project Management. Executive Report**, v. 4, n. 11, 2003.

GIL, A. C. . **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

MAGANO, O. B. . **Manual de direito do trabalho - direito individual do trabalho**. 2ª. edição. São Paulo: LTr, 1988.

MARTINS, S. P. . **Direito do trabalho**. 23ª. edição, São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, A. M. . **Curso de direito do trabalho**. 22ª. edição. São Paulo: Saraiva, 2007.

SÜSSEKIND, A. ; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 12ª. edição. São Paulo: LTr, 1992, vol. I.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.