

☰ Informe Estratégico – Registro de ponto: particularidades e cuidados que devem ser observados pelas empresas

Informe Estratégico – Registro de ponto: particularidades e cuidados que devem ser observados pelas empresas

A Lei 13.874, de 2019, que instituiu a “Declaração de Direitos de Liberdade Econômica”, trouxe importantes alterações em relação ao registro de ponto de empregados, em especial o seguinte:

1. A partir de tal norma somente é obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída para estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores. Portanto, as empresas com até 20 (vinte) empregados estão desobrigadas de adotar o registro de ponto.

Apesar disso, é importante ressaltar que a notação do ponto é a principal forma de a empresa comprovar a jornada de trabalho realizada pelo empregado, desde que os registros estejam condizentes com a realidade.

Não havendo tais anotações, numa eventual reclamação trabalhista em que for questionada, por exemplo, a realização de horas extras, ou mesmo a não concessão do intervalo para o almoço, a empresa terá que se valer de outros meios para provar o horário de trabalho cumprido pelo empregado, buscando demonstrar judicialmente que foram cumpridas as exigências legais. Neste caso, um dos meios poderá ser a prova testemunhal, que nem sempre é segura e confiável, visto que vai depender do que a testemunha disser perante o juízo trabalhista.

Portanto, pensando numa eventual ação trabalhista, cabe à empresa com até 20 (vinte) trabalhadores decidir se vale a pena deixar de exigir de seus empregados o registro de ponto, onde fique consignado o efetivo horário de entrada e saída da empresa.

2. As empresas poderão utilizar as seguintes formas de registro de ponto: manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, sendo permitida a pré-assinalação do período de almoço.

Antes da Lei da Liberdade Econômica, a CLT somente previa a possibilidade de registro manual e mecânico. Porém, com o surgimento de novas tecnologias também passou a ser possível o registro eletrônico.

Neste aspecto, é importante ressaltar que a Portaria nº 373, de 2011, do antigo Ministério do Trabalho, prevê que no caso de a empresa utilizar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, será obrigatório haver previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

O problema é que a citada Portaria não define quais sistemas eletrônicos podem ser considerados alternativos, tendo elencado somente que não deverão:

- admitir restrições à marcação do ponto;
- conter a marcação automática do ponto;
- exigir autorização prévia para a marcação de horas extras;
- permitir a alteração ou eliminação de dados registrados pelo empregado.

Por exemplo, os aplicativos de computador, “tablet” e celular, que permitem o registro de ponto, podem ser considerados meios alternativos eletrônicos?

É possível que sim. Assim, apesar de a CLT permitir o registro de ponto por meio eletrônico, como a Portaria MTE nº 373, de 2011, exige a prévia negociação coletiva, sugere-se que as empresas ajustem com o sindicato da categoria profissional a possibilidade do registro de ponto dos empregados por meio de aplicativos de computador, “tablet” e celular.

Quanto ao ponto eletrônico, a empresa deverá observar as previsões e exigências da Portaria MTE nº 1.510, de 2009, que disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

3. No caso de trabalho executado fora do estabelecimento do empregador, o horário dos empregados poderá constar do registro manual, mecânico ou eletrônico, em poder do trabalhador. Portanto, legalmente, até mesmo para os empregados que executam atividades externas, a empresa poderá se valer do registro eletrônico, além do manual e mecânico.

No caso do registro eletrônico, por meio de aplicativos de computador, "tablet" e celular, sugere-se observar as exigências da Portaria MTE nº 373, de 2011, de prévia negociação coletiva.

4. Com a Lei nº 13.874, de 2019, passou a ser possível o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Neste caso, a partir do acordo individual, ajustado por escrito entre empregado e empregador, o trabalhador poderá passar a registrar o ponto somente nas situações de excepcionalidade, como na realização de horas extras, ou mesmo na ocorrência de atrasos e saídas antecipadas, além de outras situações. Porém, mesmo com o acordo individual escrito a empresa deverá ter uma fiscalização rigorosa, observando se na ocorrência das situações de excepcionalidade o empregado está fazendo as devidas anotações no ponto, para evitar futuros questionamentos judiciais, pois cabe à empresa a obrigação de fiscalizar o que ocorre dentro do seu estabelecimento, inclusive quanto à correta marcação de ponto.

Legalmente, nas situações em que o empregado é obrigado a proceder ao registro de ponto, a empresa pode aplicar punições disciplinares, como advertência, suspensão, e até mesmo justa causa, com todos os cuidados de praxe em relação a esta, caso o empregado venha a deixar de cumprir com suas obrigações funcionais de proceder corretamente os registros dos horários de sua jornada de trabalho.

É importante citar, também, que há determinadas situações em que o empregado não tem horário de trabalho delimitado, ou seja, não tem horário de início e de término da jornada de trabalho, e nem a exigência de registro de horas extras e de intervalos para almoço.

Segundo a CLT, as situações que fazem parte de tal exceção são as seguintes:

a) Empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, onde tal condição deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro do empregado. Tal possibilidade é aplicável so-

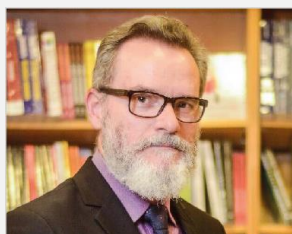
-mente para atividades onde não há como ser fixado horário de entrada e saída, e tampouco o intervalo de almoço. Não basta que o trabalho seja externo para deixar de ser obrigatório o registro de ponto. Neste caso, por sua própria natureza o trabalho deverá impedir o controle de jornada e a fixação de horário de trabalho. Assim, por exemplo, é o caso do empregado que trabalha sob demandas específicas, que variam quanto à periodicidade ou o horário. Porém, se o serviço é prestado no horário comercial, é possível que seja possível o registro do horário de início e término do trabalho, não estando enquadrado na presente situação.

b) Empregados que exercem função de confiança, como gerentes e chefes, assim considerados os que exercem cargos de gestão, onde o trabalhador detém determinados poderes de decisão, que o restante dos empregados da empresa não tem, o que justifica sua posição de chefia dentro da empresa. Para tanto, a CLT exige que tais trabalhadores recebam uma gratificação de função de confiança não inferior a 40% (quarenta por cento) do valor do seu salário mensal.

c) Empregados admitidos no regime de teletrabalho, ou aqueles cujo contrato de trabalho foi alterado de presencial para teletrabalho, e que prestam serviços fora do estabelecimento do empregador, podendo ser a própria casa do trabalhador.

Por fim, é importante ressaltar que, no geral, cabe à empresa comprovar o horário de trabalho dos empregados, bem como, as situações de excepcionalidade à regra que exige o registro de ponto, devendo adotar todos os cuidados, pois caso contrário poderá ficar valendo o que for alegado pelo trabalhador numa eventual ação na Justiça do Trabalho.

Tais cuidados, inclusive, são fundamentais para a empresa evitar de ter que suportar condenações judiciais desnecessárias.



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

