

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PERSPECTIVAS DA UTILIZAÇÃO DO PONTO
ELETRÔNICO DE ACORDO COM A PORTARIA
1.510/09**

**Isabel Mariotti
Taiani Bacchi Kienetz**

**Santa Maria, RS, Brasil
2011**

**PERSPECTIVAS DA UTILIZAÇÃO DO PONTO
ELETRÔNICO DE ACORDO COM A PORTARIA
1.510/09**

por

**Isabel Mariotti
Taiani Bacchi Kienetz**

Trabalho apresentado ao Curso de Graduação em Ciências Contábeis, da
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito de
obtenção de grau de
Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof^a Sélia Grabner

**Santa Maria, RS, Brasil
2011**

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Ciências Contábeis**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o Trabalho de
Conclusão de Curso

**PERSPECTIVAS DA UTILIZAÇÃO DO PONTO ELETRÔNICO DE
ACORDO COM A PORTARIA 1.510/09**

elaborado por
**Isabel Mariotti
Taiani Bacchi Kienetz**

com requisito parcial para a obtenção de grau de
Bacharel em Ciências Contábeis

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Sélia Grabner
(Presidente/Orientadora)

Prof. Dr Ivan H. Vey
(UFSM)

Prof. Marieli Mulinari
(UFSM)

Santa Maria, 02 de dezembro de 2011.

RESUMO

Dissertação de Graduação
Curso de Ciências Contábeis
Universidade Federal de Santa Maria

PERSPECTIVAS DA UTILIZAÇÃO DO PONTO ELETRÔNICO DE ACORDO COM A PORTARIA 1.510/09

AUTORAS: Isabel Mariotti e Taiani Bacchi Kienetz

ORIENTADORA: Selia Gräbner

Data e local da defesa: Santa Maria, 02 de dezembro de 2011.

Este trabalho apresenta a visão de algumas organizações a respeito da mudança na forma de registro do ponto proposta pela portaria nº 1.510/09. O presente tema surgiu do fato da nova sistemática advinda da portaria supracitada estar em processo de implantação e terem surgido muitas discussões a respeito dos resultados que proporcionaria. Buscou-se, por meio desse estudo, maior clareza na compreensão do assunto, propondo possíveis ajustes e/ou ferramentas que auxiliem no processo de mudança de modo que a “transição” ocorra da forma mais eficiente e eficaz possível, permitindo que as empresas possam recorrer a ações corretivas no decorrer do processo. Dessa forma traçou-se como objetivo principal a identificação e compreensão, sob a ótica das organizações, dos processos de adaptação ao novo sistema de ponto eletrônico. Tendo em vista o alcance deste objetivo realizou-se a compreensão de como ocorreu o processo de implantação da nova sistemática e quais projeções são feitas para o futuro deste recurso; a verificação de como as empresas que ainda não se enquadraram na mudança a percebem, e; o estabelecimento de comparativos entre a visão das empresas que já estão de acordo com a portaria e as que ainda irão se adaptar. Utilizou-se como método para desenvolvimento desta pesquisa o estudo de casos múltiplos, com abordagem predominantemente qualitativa e exploratória. Onde o estudo de casos múltiplos permite a apreciação dos acontecimentos reais em seu próprio meio. Os resultados obtidos através da aplicação e exame dos questionários foram positivos na medida em que atenderam os objetivos gerais e específicos desta pesquisa.

Palavras-chave: Ponto Eletrônico; Jornada de trabalho; Portaria nº 1.510/09.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Departamentos que a empresa possui	47
Tabela 2 - Grau de envolvimento dos setores no caso de mudança da forma de registro para ao SREP.	47

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Resumo das portarias relacionadas a entrada em vigor do REP. Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)	32
Quadro 2 – Jornada de trabalho, política de horas extraordinárias e tempo para usufruir das horas no banco de horas (quando aplicável). Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)	40
Quadro 3 – Controle de jornada de cada seguimento pesquisado. Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)	48

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1** – Abrangência e porte das respondentes do questionário 1. Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)38
- Gráfico 2** – Envolvimento dos departamentos na implantação do sistema com emissão de comprovante. Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)39

LISTA DE ANEXOS

QUESTIONÁRIO 1	68
QUESTIONÁRIO 2	74

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFD – Arquivo Fonte de Dados
CEI – Cadastro Específico do INSS
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CPF – Cadastro de Pessoa Física
DRH – Departamento de Recursos Humanos
MRP – Memória de Registro de Ponto
MTE – Ministério do Trabalho e do Emprego
NSR – Número Sequencial de Registro
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PIS – Plano de Integração Social
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
REP – Registrador Eletrônico de Ponto
RH – Recursos Humanos
TI – Tecnologia da Informação

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
1. INTRODUÇÃO	12
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	17
2.1 Origem e mudanças no regramento do trabalho	17
2.1.1 História do trabalho.....	17
2.1.2 Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho	21
2.1.3 Portaria nº 1.510/09	24
2.1.4 Portaria nº 1.510/09 e sua Relação Com a CLT	28
2.1.5 Cronograma das prorrogações da Portaria no 1.510/09.....	30
3. METODOLOGIA	33
4. Descrição e análise dos resultados.....	36
4.1 Descrição e Análise das empresas que possuem ponto com emissão de comprovantes - questionários tipo 1	36
4.1.1 Composição da empresa e perspectiva de envolvimento dos departamentos com a mudança na forma de registro do ponto	37
4.1.2 Apresentação da jornada de trabalho, sistema atual de registro e controle das horas extraordinárias.	40
4.1.3 Visão da empresa sobre o REP	41
4.1.4 Orientação recebida pelas empresas e fornecida aos funcionários.....	43
4.1.5 Considerações sobre a Portaria no 1.510/09.....	43
4.2 Descrição e Análise das empresas que não possuem ponto com emissão de comprovantes - questionários tipo 2	46
4.2.1 Composição da empresa e perspectiva de envolvimento dos departamentos com a mudança na forma de registro do ponto	47

4.2.2 Apresentação da jornada de trabalho, sistema atual de registro e controle das horas extraordinárias.	48
4.2.3 Visão da empresa sobre o REP.....	50
4.2.4 Orientação recebida pelas empresas e fornecida aos funcionários.....	51
4.2.5 Considerações sobre a Portaria no 1.510/09.....	53
4.3 Comparação entre empresas questionários tipo 1 e 2.....	55
4.3.1 Composição da empresa e perspectiva de envolvimento dos departamentos com a mudança na forma de registro do ponto	55
4.3.2 Apresentação da jornada de trabalho, sistema atual de registro e controle das horas extraordinárias.	56
4.3.3 Visão da empresa sobre o REP.....	56
4.3.4 Orientação recebida pelas empresas e fornecida aos funcionários.....	57
4.3.5 Considerações sobre a Portaria no 1.510/09.....	58
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
6. BIBLIOGRAFIA	63
ANEXOS	63
QUESTIONÁRIO 1	68
QUESTIONÁRIO 2	74

1. INTRODUÇÃO

O mundo é movido pelo trabalho humano desde os primórdios. Nos tempos de Taylor (1854-1915) acreditava-se que deveria se buscar constantemente a redução do tempo ocioso através das mensurações dos tempos dos trabalhadores de maneira a chegar ao tempo mais eficiente, onde o trabalhador era considerado uma simples extensão das máquinas.

A revolução industrial passou a exigir dos trabalhadores maiores esforços e tempo para o trabalho, este que chegava a dezesseis horas diárias ou, até mesmo crianças, fazendo três turnos de doze horas em péssimas condições na fundição de ferro. Não impedindo, ainda, o trabalho de adolescentes e mulheres grávidas em atividades de risco.

A diminuição da produtividade dos trabalhadores, conseqüente da excessiva carga horária de trabalho, foi observada. Para Karl Marx (1867), quanto mais se produzia, maior era a taxa de mais-valia, ou seja, maiores eram os excedentes do trabalho. Porém quando se utiliza a força de trabalho para produzir mais rapidamente provoca-se uma exaustão prematura, acabando com as condições normais, físicas e mentais desta. Reagindo contra isso, os trabalhadores buscaram, em forma de manifestos políticos, greves e outras formas de pressão social reverter àquela situação. Quem detinha o capital, então precisou manter um equilíbrio entre o tempo de trabalho e as horas de descanso diário dos trabalhadores, para evitar ainda mais a diminuição do nível de produção.

Juntamente com a evolução dos meios de produção a legislação trabalhista na Europa também evoluiu e tornou-se mais rigorosa, tendo, entre outros fatores, restringido as horas de trabalho diárias por pessoa. Esta tornou-se uma das primeiras conquistas das classes sindicais, garantindo uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores.

Marx relata o papel cumprido pela ação coletiva dos trabalhadores para forçarem os capitalistas britânicos a aceitar o "Factory Acts" (leis fabris limitando as horas de trabalho). "E assim a regulamentação da jornada de trabalho

apresenta-se na história da produção capitalista como uma luta ao redor dos limites da jornada de trabalho - uma luta entre o capitalista coletivo, isto é, a classe dos capitalistas, e o trabalhador coletivo, ou a classe trabalhadora. (C1, 190). (CALLINICOS, 2004)

No Brasil, Getúlio Vargas é o marco no que se refere aos direitos dos trabalhadores, pois foi o responsável por instituir a Carteira de Trabalho, entre outros direitos dos trabalhadores através da CLT em 1943. Ao todo no mundo são cerca de 2,8 bilhões de trabalhadores de acordo com dados do “Relatório Mundial de Empregos 2004/2005”, sendo no Brasil em torno de 92,7 milhões conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD 2009).

Fayol (1990) acreditava que quanto mais uma pessoa realiza o mesmo trabalho, mais especialista ela se torna sobre o que estava fazendo ocasionando aumento do rendimento, o que tende a gerar maiores lucros a empresa e redução de custos, já que os erros também seriam menores. Sua teoria vem sendo comprovada no decorrer dos anos, onde se verifica cada vez mais os gestores atentos aos funcionários de chão de fábrica (como são chamados os colaboradores das linhas de produção e montagem), para identificar gargalos na produção e quais são as melhorias indicadas para cada caso de maneira a não solucionar um problema e gerar outro.

Estudos direcionados a área de recursos humanos comprovam que um dos fatores que motivam os funcionários a auxiliar a empresa nas suas melhorias, seja dando sugestões ou facilitando processos de mudança é o pagamento de um salário justo e adequado ao serviço prestado, baseado nas horas trabalhadas e/ou em alguns casos nas tarefas ou serviços prestados. Para controle das horas trabalhadas pelos funcionários muitas empresas no Brasil adotaram, a partir da CLT, cartões ponto onde a marcação ocorria inicialmente através de furos nos cartões ponto, passando, a *posteriori*, para a assinalação manual das horas de entrada e saída.

Com a evolução tecnológica as empresas que possuem mais recursos financeiros passaram a utilizar-se do registro de ponto eletrônico onde um cartão identifica cada funcionário e registra o ponto, sendo a máquina que o registra de caráter inviolável pela empregadora. Desta maneira a organização não pode alterar os dados

registrados, garantindo a confiabilidade e integridade destes que são base para o cálculo das obrigações trabalhistas devidas por esta referente aos direitos do trabalhador.

Apesar de a máquina de registro de ponto atual garantir a inviolabilidade da informação, ela não garante que os cálculos efetuados com base em suas informações são corretamente realizados, ou seja, que o direito adquirido pelo trabalhador no decorrer do mês é devidamente registrado e pago. Com vistas a garantir ao trabalhador um poder de conferência e, se necessário, base para requerer judicialmente os direitos sonegados, o Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) publicou a Portaria nº 1.510 em 21 de agosto de 2009, quando propôs uma mudança relativa ao ponto eletrônico, obrigando a impressão, por funcionário, de documentos a cada entrada e saída registrada, de maneira que o funcionário possa também ficar com o registro/documento comprobatório.

Estes comprovantes emitidos para o trabalhador possuem validade de cinco anos, possuindo um tamanho de cinco centímetros que totaliza pelo menos 25 metros de papel picotado por ano por funcionário. Tratando-se de um aparelho inviolável a exigência na impressão de comprovantes torna-se discutível, já que, conforme entendimento de alguns, relatórios mensais teriam o mesmo propósito para fins de fiscalização.

Alguns pontos que vem gerando discussão sobre o assunto são o volume de papel que será utilizado por cada empresa, indo contra o movimento de redução no consumo de papel, o emprego de produtos químicos e energia para a impressão, juntamente com a necessidade de cada funcionário manter armazenados os papéis que, para efeitos de análise e reclamação trabalhista, devem ficar sob sua guarda.

Também se questiona as filas que serão ocasionadas para que todos os funcionários registrem os seus horários corretamente. Uma das alternativas para os desembolsos que as empresas terão de enfrentar para que a nova sistemática esteja plenamente funcionando é o repasse direto aos consumidores finais dos produtos das

organizações, além de redução dos valores previstos para investir em benefícios aos funcionários.

Contesta-se que o investimento em um novo sistema não será a solução para evitar fraudes, ou seja, não há garantias que após registrar a saída o empregado não retornará a trabalhar ou até mesmo inibir que o funcionário termine as suas atividades e fique um tempo ocioso para registrar horas extras.

A mudança advinda da Portaria nº 1.510/09 vem sendo amplamente debatida por diversas partes, onde se questiona os reais benefícios proporcionados e apontam-se possíveis complicações que causará a empresa.

Devido ao exposto, questiona-se: quais as implicações que o ponto eletrônico acarretará sob o ponto de vista das organizações?

Diante disto traçou-se como objetivo principal a identificação e compreensão, sob a ótica das organizações, dos processos de adaptação ao novo sistema de ponto eletrônico.

Para atingir este objetivo tencionou-se:

- Compreender como se deu o processo de implantação da nova sistemática e quais projeções são feitas para o futuro deste recurso;
- Verificar como as empresas que ainda não se enquadraram na mudança percebem-na;
- Estabelecer comparativos entre a visão das empresas que já estão de acordo com a portaria e as que ainda não se adaptaram;

Com a realização do estudo, buscou-se proporcionar maior clareza na compreensão do assunto, propondo, se for o caso, possíveis ajustes e/ou ferramentas que auxiliem no processo de mudança de modo que a transição ocorra da forma mais eficiente e eficaz possível. Por tratar-se de um tema atual e encontrar-se em fase de implantação, com previsão de entrar em vigor em 1º de janeiro de 2012, a compreensão do tema permitirá ações corretivas no decorrer do processo, não necessitando esperar por ações reacionárias de maior complexidade e dispêndio.

Julga-se a pesquisa relevante por tratar de tema relativo a recursos humanos, aspecto considerado fator-chave para o desenvolvimento de uma nação, por meio da formalização do emprego e dos direitos trabalhistas. Além de buscar o correto pagamento das obrigações trabalhistas devidas a esses trabalhadores e alcançar a visão mais correta sobre os impactos organizacionais de maneira que sendo possível e necessário sugira-se aos gestores formas de mitigar os possíveis impactos negativos. E, pretende-se, também, proporcionar a sociedade uma melhor visão sobre como a mudança legal e suas consequências poderá afetar o ambiente organizacional.

Este trabalho está dividido em 4 partes: Revisão Bibliográfica onde foi realizada uma revisão da história do trabalho e apresentados aspectos da legislação trabalhista brasileira, assim como da Portaria 1.510/09; Metodologia neste capítulo são descritos os métodos utilizados para realização da pesquisa; Descrição e Análise dos Resultados onde são descritos os resultados encontrados com a revisão bibliográfica e a metodologia descrita; e, Conclusão neste momento são apresentadas as conclusões obtidas referente a questão problema do estudo e os objetivos geral e específicos.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Origem e Mudanças no Regramento do Trabalho

2.1.1 História do Trabalho

A determinação do limite de tempo de trabalho sofreu grandes mudanças no decorrer do século XIX e XX. Para Marx (2004) o capitalista tratava a força de trabalho como uma mercadoria assim como qualquer outra, por isso o limite da jornada de trabalho era determinado pelo tempo de trabalho necessário para produzir a mercadoria onde, a jornada de trabalho era variável até certo limite físico e social dos trabalhadores, sendo desconhecido um limite mínimo e apenas conhecido um limite máximo que dependia de quanto trabalho excedente era realizado.

Uma das suas partes é determinada pelo tempo de trabalho necessário à reprodução da força de trabalho do próprio trabalhador, mas sua magnitude total varia com a duração do trabalho excedente. (...) Encontramos jornadas de trabalho de 8, 10, 12, 14, 16, 18 horas, da mais variada duração. (...) o capital tem o seu próprio impulso vital, o impulso de valorizar-se, de criar mais-valia, de absorver com sua parte constante, com os meios de produção, a maior quantidade possível de trabalho excedente. O capital é trabalho morto que, como um vampiro, se reanima sugando o trabalho vivo, e, quanto mais o suga, mais forte se torna. O tempo em que o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou. (MARX, 2004, p. 270)

Assim, como descreve Nascimento (2002, p. 26) “as primeiras limitações à jornada de trabalho foram consequência das lutas entre o capital e o trabalho”. Com a grande exploração da força trabalhista era visível o aumento do descontentamento da classe operária pela excessiva jornada de trabalho, onde o movimento dos operários crescia ameaçadoramente todos os dias, acabando em formas de denúncias, conferências, artigos em jornais e outros tipos de manifestações.

Com os graves conflitos entre as classes, a preocupação estendeu-se a Igreja Católica, no qual passou a ser base de estudo da mesma, onde vários documentos foram publicados posicionando-se contra as excessivas jornadas de trabalhos declarando que esta, não pode ultrapassar os limites da força humana. Um dos documentos de maior ênfase no tratar da jornada de trabalho é a Encíclica *Rerum Novarum*, divulgada em 1891 pelo Papa Leão XIII.

Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo.

A actividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diária não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à quantidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários. O trabalho, por exemplo, de extrair pedra, ferro, chumbo e outros materiais escondidos debaixo da terra, sendo mais pesado e nocivo à saúde, deve ser compensado com uma duração mais curta. Deve-se também atender às estações, porque não poucas vezes um trabalho que facilmente se suportaria numa estação, noutra é de facto insuportável ou somente se vence com dificuldade. (PAPA LEÃO XIII, 1891)

A luta operária para melhores condições de trabalho e principalmente a diminuição da jornada de trabalho foi considerada por Gottschalk (1951, p. 1), “do ponto de vista histórico, (...) um dos problemas antepostos à reivindicação dos trabalhadores.” E, diante desse quadro caótico para os trabalhadores, que muitas pessoas passaram a pregar a idéia da limitação da jornada de trabalho, na época, considerado um dos problemas mais difíceis de ser resolvido.

O proletariado percebeu que a maneira mais eficaz de lutar pelos seus direitos era reunindo-se entre si para negociar as suas condições de trabalho, salário e a excessiva jornada de trabalho. Muitas pessoas com interesses comuns rebelaram-se contra o empregador e a máquina, juntamente com a força da união de ludistas, cartistas e revolucionários, todos protestando pela ação do Estado para regulamentação da vida econômica, acarretando em uma comoção social. Então se passou a dar mais atenção às necessidades dos trabalhadores e as condições de

trabalho, implantando a idéia de justiça igualitária proporcionando maior relevância para a questão social.

Dentre os propugnadores das reivindicações dos trabalhadores está à classe sindical que baseada nas teorias marxistas, surgiu com força, buscando garantir os direitos dos trabalhadores, cujo direito de associação, tornava-se tolerado pelo Estado. E, com a necessidade do governo manter a tranquilidade e a ordem, acabavam por reconhecer a importância do trabalho operário.

Uma das mais importantes figuras na época, segundo Nascimento (2002, p. 24) foi “Robert Owen, industrial inglês, que enviou em 1818 uma petição ao Congresso de Aix-la-Chapelle, propondo a limitação internacional da jornada de trabalho, para adultos e crianças.” Owen pensava que a limitação de trabalho cabia aos empresários, no domínio de sua empresa, reduzir a jornada de trabalho para 14 horas e após para 12 horas diárias. O industrial não propunha apenas a redução da jornada de trabalho, mas também a humanização dos trabalhadores, acreditando que serviria como motivação para os mesmos, dando-lhes a oportunidade de ocupar o seu horário de descanso para distrair-se, educar-se, desenvolver-se intelectualmente, moral e fisicamente.

Süssekind (1993 apud NASCIMENTO, 2002) afirma que a redução da carga horária de trabalho foi progressiva. Cada etapa custou muita luta à classe trabalhadora. Assim como, Marx e Engels (2007) que possuíram uma grande influência no despertar da consciência dos trabalhadores e a luta pelos seus direitos. Com o lema “Proletários de todos os países, uni-vos!”, esclarecem essa passagem pelas diferentes fases de desenvolvimento do proletariado, acrescentando que a sua luta contra a burguesia inicia na sua própria existência.

Às vezes os operários triunfam, mas é um triunfo efêmero. O verdadeiro resultado de suas lutas não é sucesso imediato, mas a união dos operários que cada vez mais se amplia. Essa união é facilitada pelo crescimento dos meios de comunicação que são criados pela grande indústria e que colocam em contato os operários de diferentes localidades. Ora, basta esse contato para centralizar as numerosas lutas locais, que em toda parte se revestem do mesmo caráter, numa luta nacional, numa luta de classes. Mas toda luta de classes é uma luta política e a união, que os burgueses da Idade Média com seus caminhos vicinais levavam séculos para alcançar, os proletários modernos com as ferrovias a realizam em poucos anos.

Essa organização do proletariado em classes e, portanto, em partidos políticos, é incessantemente abalada pela concorrência entre os próprios operários. Mas renasce sempre, cada vez mais forte, mais sólida, mais poderosa. Ela se aproveita das dissensões internas da burguesia para forçá-lo a reconhecer, sob forma de lei, certos interesses da classe operária. Foi isso que ocorreu, por exemplo, com a lei das dez horas na Inglaterra. (MARX e ENGELS, 2007, p. 57).

A votação da primeira lei sobre a limitação da jornada de trabalho foi à conquista inicial da classe trabalhadora, em 1847, na Inglaterra, proporcionando aos trabalhadores uma jornada limitada há 10 horas diárias. Em resposta a Owen e às *trade unions*, o Parlamento inglês exigia redução de jornada de trabalho para 8 horas diárias. Buscava-se desde 1830 a aprovação de um projeto de lei que firmasse a duração diária de trabalho em 10 horas, com o objetivo de encerrar o movimento e discussões dos trabalhadores e empregadores, que conduzia a greves e ameaças diretas entre a classe trabalhadora e os capitalistas.

Algumas datas importantes, para serem citadas, com relação à limitação dos horários de trabalho, resultam na fixação dos tetos legais nos seguintes países: a Suíça, no ano de 1877, fixou a jornada em no máximo 11 horas; a Áustria, que em 1885 definiu sua jornada de trabalho máxima em 10 horas; os Estados Unidos cujo horário de trabalho para o funcionalismo público federal foi definido em 1868, em 8 horas diárias; a Rússia, cujo limite foi estabelecido no ano de 1887, para 10 horas diárias; e finalmente a Austrália, que estabeleceu, oficialmente um limite de 8 horas diárias para os seus trabalhadores no ano de 1901. (NASCIMENTO, 2002, p.25)

Mas, apenas em 1919, com o fim da Primeira Guerra Mundial, a assinatura do Tratado de Versalhes, a fundação da Organização Internacional de Trabalho (OIT) e promulgação de um Direito do trabalho mundial, que a prática da jornada de trabalho de 8 horas diárias foi estabelecida.

No Brasil, somente após a Revolução de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e do Comércio que houve a regulamentação das profissões, a duração do trabalho, salário, etc. E, apenas em 1934 com a primeira Constituição a tratar de Direito do Trabalho, a jornada de trabalho passou a ser regulamentada por decreto, adotando-se jornada de 8 horas diárias de trabalho.

Em 1943, o Brasil era regido pela Constituição Federal de 1937 ou Constituição Polaca, nome advindo de uma das constituições na qual se inspirou alguns itens das leis brasileiras à época. Tal constituição ampliava os poderes do presidente, possibilitando-o intervir no Legislativo e Judiciário, conforme trazia o artigo 180 desta constituição que dizia que, “Enquanto não se reunir o Parlamento nacional, o Presidente da República terá o poder de expedir decretos-leis sobre todas as matérias da competência legislativa da União”.

Nesta época o gaúcho Getúlio Vargas era o presidente do Brasil pela segunda vez na história brasileira, governando a partir do Rio de Janeiro, onde se concentrava o poder nacional até então. No dia 1º de maio de 1943, Getúlio Vargas fazendo uso do poder que lhe era conferido pelo art. 180 da Constituição Federal/37, assina o decreto-lei 5.452 que determinava a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a entrada em vigor do decreto em 1º de novembro daquele mesmo ano.

É por esta razão que o dia 1º de maio é considerado dia do trabalhador, sendo feriado nacional em comemoração a data. Esta data marcou a vida dos trabalhadores e empregadores do país, pois passou a determinar um regramento a ser seguido por organizações e os direitos cabíveis aos empregados.

2.1.2 Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT sofreu inúmeras modificações desde seu surgimento, seja por questões sociais ou inovações tecnológicas e profissionais que passaram a exigir mudanças ou novos regramentos. Nem todos os funcionários brasileiros são regidos pelo regime da CLT, visto que conforme determinação desta lei, empregados domésticos, trabalhadores rurais, funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias

repartições, assim como servidores de autarquias paraestatais estão sujeitos a regulamentações específicas a cada caso.

Em seus artigos segundo e terceiro a CLT traz a definição de empregador e empregado, base para definir a posição que cada pessoa ocupa na relação de trabalho. Conforme artigo segundo empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, o artigo terceiro, por sua vez, afirma que empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Nos artigos subsequentes fornece subsídios importantes para compreender qual o tempo considerado como serviço prestado e, do que deve ser a almejada equiparação salarial. No artigo quarto da referida lei, explica que o período de serviço considerado como efetivo é aquele em que “o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. E, ainda, deverão ser considerados, para cálculo de indenizações e definição de estabilidade o tempo de serviço que o empregado estiver afastado devido à prestação de serviço militar ou acidente trabalho.

Atentando-se que o parágrafo único do artigo quarto da CLT, que traz citação sobre prestação de serviço militar e acidente de trabalho, não constava na lei original, tendo sido incluído quase 20 anos depois através da Lei nº 4.072 de 16 de junho de 1962, pelo presidente João Goulart.

O artigo quinto, por sua vez, fornece conceito de equiparação no momento em que declara que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”, ou seja, se duas pessoas ingressaram em uma mesma época sob condições iguais para a mesma função não podem ter salários diferentes. A jornada de trabalho é regida pela seção do capítulo II da CLT, que em seus artigos 58 e 60 fornece informações sobre o tempo de trabalho diário, que não deverá exceder 8 horas diárias, ao menos que ocorra fixação expressa de outro limite e que o número de horas extras

possíveis não pode exceder 2 horas diárias, ou seja, durante um dia o trabalhador não poderá exceder o total de 10 horas de trabalho.

Observando-se que os parágrafos contidos em cada artigo (58 e 60) proporcionam informações adicionais para casos especiais e específicos, não fazendo parte obrigatoriamente da regra geral, ou seja, seus artigos e, foram incluídos a CLT no decorrer dos anos conforme demandados por questões sociais e atuais.

Relativo ao trabalho em domingo o artigo 68 determina que seja “sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho”, sendo que está permissão poderá ser de caráter permanente ou transitória de acordo com a atividade. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio é o responsável por instruir quais são as atividades que se enquadram a cada caso.

Também foi incluído pela Lei nº 8.923 de 27 de julho de 1994, o parágrafo quarto ao artigo supracitado, determinando que nos casos em que os intervalos mencionados anteriormente não sejam concedidos o empregador deverá, obrigatoriamente, remunerar o período com um acréscimo de pelo menos 50% sobre a hora normal de trabalho.

Ainda referindo-se ao capítulo da jornada de trabalho, a seção V rege as questões concernentes ao quadro de horário, determinando seu lugar e conteúdo, além das obrigações cabíveis para estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

Seja qual for o modelo de registrador de jornada de trabalho adotado pelas empresas, o registro é pessoal, onde as anotações devem ser efetuadas no momento exato da entrada e da saída. Conforme o art. 74, empresas com até dez funcionários estão dispensadas a usarem qualquer registro de jornada, mas caso de alguma reclamação trabalhista a empresa fica sem respaldo para defesa, sendo de imensa importância o uso da marcação de ponto. Para as empresas que adotarem o registro eletrônico de ponto deverão adotar obrigatoriamente o disposto no texto da Portaria nº 1.510/09.

2.1.3 Portaria nº 1.510/09

Para disciplinar o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico do Ponto foi aprovada pelo ministro do trabalho, Carlos Lupi em 21 de agosto de 2009 a Portaria nº 1.510, com previsão de adequação das empresas para a utilização do Registrador Eletrônico de Ponto (REP) em 01 de janeiro de 2012. A instrução é composta por 31 artigos, com uma série de itens importantes que devem ser seguidas tanto pelo fabricante, empregador ou funcionário para que o sistema seja eficiente e totalmente confiável. Oliveira (2010) considera uma instrução complexa, com objetivo de instruir as obrigações de todas as partes envolvidas no registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, para a instalação do *software* e *hardware*.

No entanto, a aprovação da portaria é de grande importância, pois apresenta grandes vantagens em frente ao registro manual, oferecendo maior agilidade e facilidade na transmissão das informações para os sistemas de elaboração da folha de pagamento. A aplicação do registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) serão obrigatórias em qualquer estabelecimento com mais de dez funcionários.

O SREP é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinados à anotação por meio eletrônico da entrada e saída de trabalhador na empresa e tem a finalidade de registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam. (OLIVEIRA, 2010, p. 3)

O principal objetivo do SREP é garantir ao empregador o correto tratamento da sua jornada de trabalho e aumentar a eficiência dos órgãos fiscalizadores e impedir qualquer tipo de fraude. Como nos traz o Art. 2º da Portaria nº 1.510/09 este Sistema deve registrar fielmente as marcações de entrada e saída efetuadas, não permitindo alterações manuais sem uma justificativa. Portanto, o Sistema de Registro Eletrônico do Ponto não permite:

Art. 2º. (...)

I – restrições de horário à marcação do ponto;

II – marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual;

III – exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV – existência de qualquer dispositivo que permite a alteração dos dados registrados pelo empregado.

O aparelho deve estar fixado no local de trabalho para garantir confiabilidade e exatidão no registro da entrada e saída, deve emitir também, para cada funcionário um documento fiscal dos registros, a fim de realizar um controle, não podendo estar localizado em outros locais que não sejam o de trabalho. Para funcionários que trabalham fora do estabelecimento da empresa, pode ser adotado o registro manual, onde o funcionário terá o compromisso de carregá-lo sempre com ele. Conforme Oliveira (2010, p. 16) “a portaria não altera em nada o poder do empregador de controlar o acesso do empregado ao local de trabalho, nem de fazer cumprir a jornada de trabalho”.

A impressão do comprovante de registro de ponto do trabalhador visa permitir que o funcionário tenha controle da sua jornada de trabalho a cada marcação, para tal deve conter as seguintes informações estabelecidas pelo art. 11 da portaria:

I – cabeçalho contendo o título “comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”;

II – identificação do empregador contendo nome, CNPJ/CPF e CEI, caso exista;

III – local da prestação de serviço;

IV – data e horário do respectivo registro; e

VII – NSR. (Número Sequencial de Registro)

§ 1º A impressão deverá ser feita em cor contrastante com o papel, em caracteres legíveis com a densidade horizontal máxima de oito caracteres por centímetro e o caracter não poderá ter altura inferior a três milímetros. (redação dada pela Portaria 2233, de 17/11/2009)

§ 2º O empregador deverá disponibilizar meios para a emissão obrigatória do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador no momento de qualquer marcação de ponto.

As características estabelecidas pelo artigo citado acima, tem em vista a facilitação de leitura das informações e confrontação por partes dos funcionários, que devem verificar se as informações estão de acordo.

Oliveira (2010) esclarece que se tratando de empregados, que efetuarem marcações de saída indevidamente, após o horário de sua jornada, o programa de tratamento do sistema da Portaria nº 1.510/09 prevê a possibilidade de correção, onde, obrigatoriamente precisam-se justificar tais acertos, sendo que estas justificativas serão analisadas por um Auditor-Fiscal do Trabalho no momento de uma fiscalização, ou, constando que estas horas efetivamente foram trabalhadas, deve considerá-las para efeitos de pagamento. O Programa de Tratamento de Dados deve ser usado apenas quando for preciso acrescentar informações para complementar eventuais omissões no registro do ponto ou indicar marcações indevidas.

Para que o aparelho possa ser comercializado, as empresas fornecedoras devem se cadastrar junto ao Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) e solicitar o registro de cada modelo de aparelho de Registrador Eletrônico de Ponto que fabricar. Estes aparelhos cadastrados estarão disponíveis para consulta no site do MTE. Além do comprometimento com o MTE, o fabricante terá uma relação direta com a empresa, tendo este, a obrigação de comprovar ao empregador que o seu aparelho esta de acordo com a legislação.

Em seu artigo 19 é definido que o SREP só poderá ser utilizado se o empregador possuir “atestados emitidos pelos fabricantes dos equipamentos e programas utilizados” conforme redação dada pela portaria nº 1001 de 06 de maio de 2010. Os fabricantes do Registrador de Ponto Eletrônico também possuem requisitos a serem observados para

que o seu aparelho seja aprovado pelo MTE, tendo sido estes requisitos estabelecidos nos incisos do artigo quarto da portaria nº 1.510/09.

O fabricante do REP deverá também, atender a determinadas funcionalidades. Conforme o Art. 7º da mesma portaria a marcação do ponto receberá diretamente a marcação do trabalhador, seja ela em forma de código de barras, biometria ou qualquer outro método legal, sem interferência de outro equipamento. Dada à marcação, emitir um comprovante para o trabalhador, com a impressão do horário em tempo real. Neste momento, haverá a geração do Arquivo-Fonte de Dados, ou seja, um arquivo em formato de texto com todas as alterações, inclusões e exclusões de trabalhadores, todas as marcações dos funcionários e ajustes de datas e horários com as respectivas justificativas, que poderá ser usado para conexão em sistemas de folha de pagamento e fisco, gerado a partir dos dados armazenados na Memória Registro do Ponto – MRP. O arquivo poderá ser solicitado a qualquer momento por um Auditor-Fiscal do Trabalho.

E por fim, o aparelho REP necessita dispor de uma Porta Fiscal para armazenamento do Arquivo Fonte de Dados (AFD) em dispositivo externo de memória, permitindo o empregador fazer cópia de segurança. O REP deverá emitir Relação Instantânea de Marcações com as marcações efetuadas nas vinte e quatro horas precedentes, contendo: razão social do empregador; local de prestação de serviço; número de fabricação do REP; número Sequencial de Registro – NSR; número do PIS e nome do empregado; e horário da marcação. Na legislação vigente não está previsto um modelo padrão para elaboração desses relatórios dependendo de cada modelo de REP.

Assim como o fornecedor necessita comprovar que o seu aparelho REP esta apto, perante o MTE, o empregador também tem obrigações a serem cumpridas, devendo este, cadastrar-se ao MTE, via internet, informando seus dados, equipamento e *software* utilizados. E, é de sua responsabilidade a troca de bobinas, disciplina para registro, distribuição física dos equipamentos e quantidade de trabalhadores por relógio, por turno, conforme Oliveira (2010), “recomenda-se de um a dois Registradores Eletrônicos de ponto para cada 100 empregados.” Cabe a administração também avisar

e treinar os funcionários sobre as mudanças e utilização do novo sistema para que haja maior interação com o sistema de acesso e adequação as mudanças culturais que haverá no ambiente.

Para uma redução de impactos, devem ser feitas interações com sistema de acesso, uma distribuição física adequada dos equipamentos e disciplinar os empregados na apuração de exceções diárias, treiná-los e ter uma boa comunicação interna. (OLIVEIRA, 2010, p. 11)

Este sistema tem muito a contribuir quanto à segurança jurídica dos empregados e empresas. Assim, proporcionando ao trabalhador uma participação mais efetiva, trazendo-lhe maior segurança no desenvolver das suas atividades laborais. Para os órgãos fiscalizadores e Ministério do Trabalho e Emprego garante maior autenticidade, assegurando ao empregado maior legitimidade e integridade das informações a serem usadas no cálculo de sua remuneração, ajudando na celeridade e eficácia dos processos na Justiça do Trabalho, bem como redução de ações, pois tanto empregado e empregador possuem como respaldo documentos mais confiáveis como prova.

2.1.4 Portaria nº 1.510/09 e sua Relação Com a CLT

Com a necessidade de atualizar e complementar o exposto no Art. 74 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 que Consolida as Leis do Trabalho (CLT) e regular o registro de jornadas foi criada a Portaria nº 1.510 de 21 de agosto de 2009 que disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro de Ponto (SREP) para empresas e fornecedores dos equipamentos. O parágrafo único do artigo primeiro da portaria explica que SREP é “o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinados à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das empresas”.

Empresas que possuem mais de 10 funcionários estão obrigadas a adotarem o registro de marcação de entrada, saída e período de descanso da jornada de trabalho e

passando a vigorar a Portaria nº 1.510/2009 passará ao Registro Eletrônico de Ponto (REP). Conforme apresenta o texto do Art. 1º da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011, “os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho”, desde que, os sistemas alternativos sigam as regras atuais de registro de jornada de trabalho.

Porém, conforme nos traz o site do MTE, qualquer sistema de controle de ponto que utilize meios eletrônicos para identificar o empregado, tratar, armazenar ou enviar qualquer tipo de informação de marcação de ponto deverá atender aos requisitos da Portaria nº 1.510/2009.

Os equipamentos do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) só poderão ser fornecidos por empresas que se cadastrarem junto ao Ministério do Trabalho e Emprego e solicitarem registro dos seus modelos fabricados. Esta medida garante maior controle quando a inviolabilidade e conformidade com a legislação vigente. Para qualquer alteração no aparelho o fabricante deverá registrá-lo novamente no MTE.

Empregadores que passarão a utilizar o SREP, também devem se cadastrar junto ao MTE, “informando os seus dados, equipamento e softwares utilizados”, conforme Art. 20 da Portaria nº 1.510/09, para fins de facilitar o controle e inspeção do órgão fiscalizador. Para tais fiscalizações, os aparelhos deverão estar em conformidade com a legislação para serem credenciados junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, órgãos técnicos.

Sendo assim, qualquer descumprimento a legislação, descaracterizará o controle eletrônico de jornada, acabando por não destinar-se aos fins legais vigentes, ocasionando um auto de infração com base no art. 74, § 2º, da CLT, onde, o descumprimento poderá acarretar todas as conseqüências legais dessa omissão, dentre estas, a aplicação de multas administrativas e dificuldades de comprovação da jornada de trabalho em eventual ação judicial.

2.1.5 Cronograma das prorrogações da Portaria no 1.510/09

Em 25 de agosto de 2009, no Diário Oficial da União ocorreu a publicação da Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009 do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) com o objetivo de disciplinar o registro de jornada pelo ponto eletrônico e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP). A previsão era de que a portaria entraria em vigor imediatamente após a sua publicação e as empresas teriam 12 meses para se adequarem as exigências por ela estabelecidas.

Após a publicação, as empresas começaram a buscar atualizações e compreender as alterações para que a mudança ocorresse dentro do prazo. A data estabelecida para que todas as empresas estivessem adequadas era 26 de agosto de 2010, pois, conforme a Instrução normativa nº 85 de 26 de julho de 2010, iniciaria a fiscalização nos estabelecimentos obrigados a seguirem as normas da Portaria nº 1.510/09 pelos fiscais do Ministério do Trabalho e haveria fiscalização orientativa até 26 de novembro de 2010.

Conforme o Art. 13, o descumprimento de qualquer determinação ou especificação da Portaria nº 1.510/09, descaracterizaria o controle eletrônico de jornada, pois não se destinaria as finalidades propostas pela CLT, com isso, o empresário sujeitar-se-ia a autos de infração. Conforme Art. 15 da IN nº 85, no caso da não adequação até o prazo de 25 de novembro de 2010 o empregador seria autuado e solicitado relatório circunstanciado, com cópia dos autos de infração para ser entregue a chefia técnica que, por conseguinte, enviaria ao Ministério do Trabalho.

Observando a incapacidade produtiva dos fornecedores em atender a demanda pelos registradores até a data limite para adequação das empresas, em 18 de agosto de 2010 o MTE publicou a Portaria 1.987 que prorrogou para 1º de março de 2011 a Portaria nº 1.510/09 trazendo em sua redação:

Considerando a crescente demanda de equipamentos REP – Registrador Eletrônico de Ponto no mercado nacional, resolve:

Art. 1º Alterar o prazo para o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31 da Portaria Nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, para o dia 1º de março de 2011.

Buscando aperfeiçoamento da Portaria nº 1.510/09 o Ministério do Trabalho publicou a Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011 que permite os empregadores, desde que autorizados em Convenções ou Acordos Coletivos com os sindicatos de cada categoria, adotarem sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho. Para empresas que não possuem acordo com sindicato a obrigatoriedade da Portaria nº 1.510/09 prevalece. Esta portaria também, revoga a Portaria nº 1.120 de 8 de novembro de 1995 que autorizava empregadores e empregados a adotarem um controle de jornada mais simplificado para o dia-a-dia da empresa, desde que comum acordo.

Art. 2º Os empregados poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordos Coletivos de Trabalho.

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I – restrições à marcação do ponto;

II – marcação automática do ponto;

III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I – estar disponíveis no local de trabalho;

II – permitir a identificação de empregador e empregado; e

III – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado. (Redação dada pela Portaria 373, de 25.02.2011)

Ainda, na mesma redação da Portaria nº 373 o Ministro do Trabalho Carlos Lupi resolve prorrogar o prazo do início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto para 1º de setembro de 2011. Em nota oficial no dia 1º de setembro de 2011, o Ministério do Trabalho informa que consideraria as reivindicações das confederações patronais e comprometer-se-ia com os outros setores da sociedade a aperfeiçoar o sistema e, para isso, estava prorrogando o início da utilização do REP para 3 de outubro de 2011 através da Portaria nº 1.752 de 1º de setembro de 2011.

Até o fechamento do trabalho a última portaria publicada com fins de prorrogar, mais uma vez, a entrada em vigor do REP foi a Portaria nº 1.979 de 30 de setembro de 2011 que prevê a utilização obrigatória do REP, improrrogavelmente, para 1º de janeiro

de 2012. Considerando, na sua redação, que o dialogo social tripartite esta concluído e as manifestações avaliadas e encaminhadas ao Governo Federal.

Ao todo, foram emitidas cinco portarias no período de 2009 até o final de 2011, considerando as que tinham por finalidade apenas definir e prorrogar a data de entrada em vigor do REP, conforme expomos em quadro resumo abaixo:

Portaria	Data	Entrada em vigor REP
1.510	21/08/2009	26/08/2010
1.987	18/08/2010	1º/03/2011
373	25/02/2011	1º/09/2011
1.752	1º/09/2011	3º/10/2011
1.979	30/09/2011	1º/01/2012

Quadro 1 – Resumo das portarias relacionadas a entrada em vigor do REP. Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)

Após mais de um ano de negociações e prorrogações a expectativa é que, finalmente, em 01/01/2012 entre em vigor o novo sistema. As empresas que se adequaram nos primeiros momentos tiveram oportunidades de realizar ajustes e se preparar seus funcionários sem risco de sofrer punições, já as que ainda não adaptaram as mudanças devem ficar atentas com a entrada em vigor da portaria 1.979 porque quem não estiver enquadrado está sujeito a punições.

3. METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos utilizados neste trabalho foram qualitativos quanto à abordagem, pois se buscou explicar como a mudança legal do ponto eletrônico é vista pelas organizações. Consideram-se neste estudo três tipos de organizações, sendo elas: 1) as que possuem implantado o novo sistema; 2) as que ainda não implantaram, porém necessitam enquadrar-se nas exigências legais; e, 3) as que não implantaram e não estão obrigadas a adequar-se a nova sistemática, mas tem interesse em fazê-lo. Como Malhotra (2006, p.154) explica “A **pesquisa qualitativa** proporciona melhor visão e compreensão do contexto do problema...”

Quanto ao método foi utilizado o estudo de casos múltiplos, visto que o estudo foi realizado em algumas empresas específicas, porém poderá ser aplicado a outras empresas que estejam se enquadrando na nova sistemática legal. Foram selecionadas, num primeiro momento, empresas da região de Santa Maria que atuam nos mais diversos segmentos, dentre eles comércio, indústria ou prestação de serviços e que fossem de médio a grande porte, porquanto estas são as organizações com mais tendência a utilização do ponto eletrônico por possuírem, em sua maioria, mais de 10 funcionários. Também foram selecionadas, uma empresa de pequeno porte de Santa Maria e uma empresa de grande porte de Caxias do Sul, ambas com sistema que emite comprovante de registros de entradas e saídas e uma empresa de pequeno porte que não emite comprovantes. Os questionários foram subdivididos em 3 (três) grupos de acordo com o perfil de cada organização conforme descrito anteriormente. A acessibilidade e disponibilidades das empresas para participar do estudo também foram consideradas para a seleção das organizações. Conforme traz YIN (2005, p.20)

... o estudo de caso permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos acontecimentos da vida real – tais como ciclos de vida individuais, processos organizacionais e administrativos, mudanças ocorridas em regiões urbanas, relações internacionais e a maturação de setores econômicos.

Quanto aos objetivos foi exploratória, visto que buscou maior familiaridade com o tema e identificação de problemas relevantes e perspectivas futuras. No contexto atual a implantação do ponto eletrônico com exigência de impressão de comprovantes de entrada e saídas dos funcionários é questionada. Devido à mudança ser muito recente não existe pesquisas e, aos poucos, estão começando a surgir os primeiros livros sobre o tema. Tendo em vista a conjuntura apresentada este estudo visou proporcionar um contato mais aprofundado, inserindo-se no meio em que se dá a mudança em busca de interação com as partes envolvidas, que deverão servir para identificar problemas e perspectivas futuras. De acordo com Malhotra (2006, p.100): "... o objetivo da pesquisa exploratória é explorar ou fazer uma busca em um problema ou em uma situação para prover critérios e maior compreensão."

A coleta de dados ocorreu através da aplicação de questionários, análise de conteúdo e pesquisa bibliográfica. Pretendeu-se, em relação às empresas participantes do estudo, aplicar o questionário a um responsável pelo setor de Recursos Humanos ou equivalente.

Os questionários foram elaborados com a finalidade de atender aos objetivos desta pesquisa especificamente, logo os dados que irá gerar serão do tipo primário, pois como define Malhotra (2006, p. 124): "Os **dados primários** são gerados por um pesquisador para a finalidade específica de solucionar o problema em pauta."

Foram elaborados 2 (dois) tipos de questionários, que durante o processo de aplicação foram identificados apenas com número, sendo o questionário 1 para as empresas já enquadradas e o questionário 2 para as demais, de maneira que fosse possível atender e extrair o maior volume de informações e que as reflexões a serem feitas a um grupo não viesse a influenciar e induzir a resposta de outro grupo. Conforme Marconi e Lakatos (2001, p.107), a análise de conteúdo: "permite a descrição sistemática, objetiva e quantitativa do conteúdo da comunicação".

Os dados obtidos nas organizações, com seus profissionais, foram tabulados em um primeiro momento empresa por empresa. Foram montadas tabelas e gráficos que

facilitem a compreensão dos dados, estando estes inter-relacionando empresas, através da análise de cada questão do questionário.

A tabulação dos dados visou permitir comparabilidade das visões expressas em cada questionário, considerando aqui a extensão total aplicada, para que fosse razoável identificar divergências ou convergências de entendimento sobre o tema estudo.

Miles e Huberman (1994 apud ROESCH, 2007, P. 266) sugerem o uso de matrizes, gráficos ou diagramas para compactar os dados. Elaborar uma dessas formas é parte da análise; decidir sobre linhas e colunas de uma tabela e que dados exibir, e em que forma apresentá-los, são atividades analíticas, afirmam os autores.

Decorrido o processo de aplicação dos questionários e, conseqüente coleta dos dados, trabalhou-se na tabulação, forma de apresentação e análise dos mesmos.

4. descrição e análise dos resultados

Neste capítulo será apresentada a análise dos resultados encontrados através da aplicação dos questionários do tipo 1 e 2, assim como a comparação entre as condições das empresas enquadradas em cada tipo. Os questionários foram aplicados a 13 empresas, sendo 6 respondentes do questionário 1 e 7 do questionário 2, dentre essas empresas apenas uma localiza-se fora de Santa Maria, tendo esta respondido ao questionário do tipo 1 e estando localizada na região da Serra Gaúcha.

Não serão mencionados os nomes das organizações participantes deste estudo para tal, sempre que necessário as respondentes do questionário 1 serão identificadas por seu setores de atuação: Comércio de Veículos 1, Varejista 1, Transporte 1, Alimentação 1, Saúde 1 e Serviços 1. Sendo que as respondentes do questionário 2 serão definidas por: Serviço de Saúde 2, Serviço de Saúde 2.1, Fundação 2, Indústria 2, Varejista 2, Prestação de Serviço 2 e Alimentação 2.

Após a aplicação dos questionários as empresas os dados foram tabulados e definiu-se pela apresentação de algumas informações na forma de quadros e outros através da utilização de gráficos.

4.1 Descrição e Análise das empresas que possuem ponto com emissão de comprovantes - questionários tipo 1

As empresas respondentes ao questionário do tipo 1 são aquelas que já estão enquadradas a nova legislação que prevê a obrigatoriedade da emissão de comprovantes de entrada e saídas aos funcionários. As organizações respondentes ao questionário 1 estão assim estruturadas:

- ❖ Comércio de Veículos 1: com mais de 70 anos de existência, trabalha com o comércio de veículos, acessórios e prestação de serviços ligados a manutenção do automóvel. Conta com 85 funcionários em seu quadro;
- ❖ Varejista 1: possui mais de 10 anos de serviços, trabalha com comercialização de produtos variados. Tem 12 pessoas a seu serviço;
- ❖ Transporte 1: com mais de 70 anos de existência, trabalha com a prestação de serviços de transporte internacional, interestadual e intermunicipal. Possui 485 colaboradores;
- ❖ Alimentação 1: sob a nomenclatura e estrutura organizacional atual está há quase 20 anos em Santa Maria, fabricando embalagens e diversos produtos no ramo de bebidas. É responsável por empregar 762 pessoas;
- ❖ Saúde 1: a quase 100 em Caxias do Sul esta ligada a prestação de serviços de saúde além de realizar atividades de ensino e pesquisa nesta área. É composta por 1200 funcionários; e,
- ❖ Serviços 1: com cerca de 2 anos de existência presta serviços contábeis e de escritório. Dispõe de 27 colaboradores.

Os responsáveis por responder aos questionários foram: sócio gerente, analista de Recursos Humanos (RH), encarregado do departamento de pessoal, assistente de Recursos Humanos, vendedora e chefe do departamento de pessoal. Os cargos foram citados de forma aleatória, não estando relacionado a ordem sequencial das empresas listadas anteriormente.

4.1.1 Composição da empresa e perspectiva de envolvimento dos departamentos com a mudança na forma de registro do ponto

Cinco empresas localizadas em Santa Maria e uma localizada em Caxias do Sul responderam a este questionário, estando elas atuando nos seguintes setores:

comércio varejista, transporte, alimentação, comércio de veículos, serviços e saúde. A abrangência e o porte das empresas estão demonstrados no gráfico a seguir, onde é possível verificar que 50% das empresas são de grande porte, porém apenas duas possuem abrangência estadual estando a outra limitada a atuação municipal. As outras 3 empresas que compõem os outros 50% referem-se a empresas de médio e pequeno porte que estão distribuídas, cada qual em um nível de abrangência (Estadual, Regional, Municipal), observa-se que nosso estudo, referente as empresas situadas no questionário tipo 1, não contemplou nenhuma empresa com abrangência Nacional.

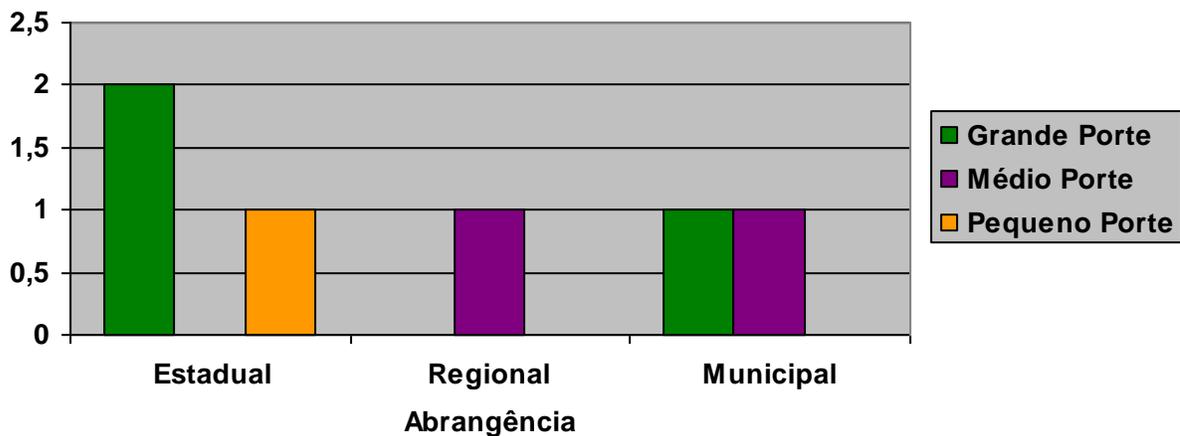


Gráfico 1 – Abrangência e porte das respondentes do questionário 1. Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)

As organizações possuem, de maneira geral, uma boa estrutura interna, segregando as atividades por departamentos, conforme as áreas de interesse. Destaca-se o fato de que todas contam com departamentos financeiros e de recursos humanos, o departamento de Tecnologia da Informação está presente em 4 (quatro) das organizações, demonstrando a participação e importância crescente deste em determinados setores econômicos. Observa-se que possuir departamento jurídico é privilégio e/ou necessidade das empresas de grande porte, onde 2 (duas) das 3 (três) participantes deste estudo possuem-no, enquanto as empresas de pequeno e médio porte não contam com este suporte interno.

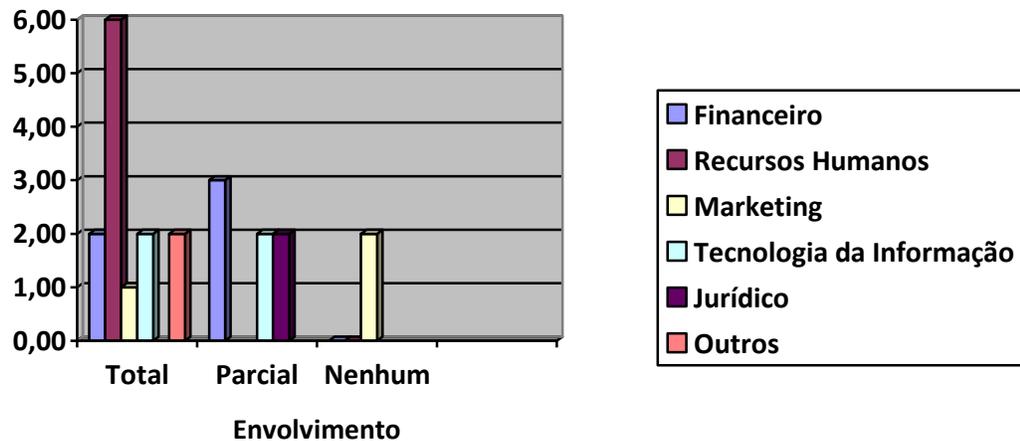


Gráfico 2 – Envio de departamentos na implantação do sistema com emissão de comprovante.
Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)

Conforme demonstrado no Gráfico 2, foi possível observar a unanimidade no envolvimento do Departamento de Recursos Humanos (DRH) no processo de transição na forma de registro eletrônico antigo para o registro com emissão de comprovante ao funcionário. O DRH foi mencionado como totalmente envolvido em todas as empresas analisadas, em segundo lugar aparece o departamento financeiro estando parcialmente envolvido em três organizações e totalmente envolvido em outras duas.

O Departamento de tecnologia de informação é o terceiro no nível de envolvimento, estando totalmente envolvido no processo em 2 (duas) empresas analisadas e parcialmente envolvido em outras 2 (duas).

Nenhum departamento foi citado como superficialmente envolvido. Como algumas empresas não possuem todos os departamentos mencionados ou não souberam relacionar a participação de todos os setores que possuem com a implantação da nova sistemática do ponto eletrônico a soma dos níveis de envolvimento não necessariamente irá totalizar seis (o número total de organizações).

4.1.2 Apresentação da jornada de trabalho, sistema atual de registro e controle das horas extraordinárias.

As jornadas de trabalho nas organizações estudadas são de turnos fixos de 8 horas ou turnos mistos. As que se utilizam de turnos mistos enquadram as horas extraordinárias realizadas por seus colaboradores em banco de horas possuindo política de compensação destas no período que compreende entre 2 e 6 meses ou dentro do próprio mês. As empresas com turno fixo de horas não tem como prática a utilização do banco de horas, duas optam pelo pagamento das horas extraordinárias, enquanto outra proíbe hora extra e no caso de necessidade de realização deve ser compensada ainda na mesma semana.

	Comércio de Veículos 1	Varejista 1	Transporte 1	Alimentação 1	Saúde 1	Serviços 1
Jornada de Trabalho	8 horas diárias	8 horas diárias	Mista	Mista	Mista	8 horas diárias
Política Hora Extra	Proibida realização	Paga-se	Banco de Horas	Banco de Horas	Banco de Horas	Paga-se
Utilização Banco de Horas	(a)	-	Entre 2 e 6 meses	Entre 2 e 6 meses	No mês	-
Nota: (a) No caso de ocorrer horas extra a empresa opta pela compensação dentro da semana de ocorrência da mesma.						

Quadro 2 – Jornada de trabalho, política de horas extraordinárias e tempo para usufruir das horas no banco de horas (quando aplicável). Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)

Nota-se que as empresas de grande porte (Transporte 1, Alimentação 1 e Saúde 1) optam pela utilização do banco de horas, podendo-se concluir que para elas o desembolso de numerário através do pagamento de horas extras é uma opção pior, enquanto através do banco de horas é possível conciliar para concessão da compensação das horas em períodos de menor demanda, por exemplo. Já para as pequenas empresas o pagamento das horas tende a ser menos uma opção do que

necessidade, visto que pelo menor número de funcionários de que estas dispõem a disponibilização de um dia de folga, por exemplo, para compensação de horas de um banco de horas poderia implicar em descontinuidade na prestação dos serviços aos clientes tendo consequências mais nocivas as organizações do que o desembolso financeiro.

4.1.3 Visão da empresa sobre o REP

A visão das empresas sobre o REP é importante para compreender como uma das partes mais afetadas pela nova sistemática percebe as mudanças. Das empresas analisadas apenas uma não informou a respeito de quanto tempo a empresa possui o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP), as demais, 2 possuem o sistema há menos de um ano, outra há 1 ano e duas há 2 mais de dois anos. Pode-se perceber, portanto, duas das seis empresas analisadas buscaram o sistema com emissão de comprovante para os funcionários antes da publicação da portaria 1.510 em agosto de 2009, demonstrando percepção sobre as mudanças que estavam por vir e interessadas em enquadrar-se antes da efetiva obrigação. As organizações que estão há menos de um ano com o sistema merecem destaque por tratarem-se de empresas que possuem entre 10 e 30 funcionários e ao invés de optarem – como muitas empresas com esta faixa de funcionários vem fazendo – retroceder para o método de controle manual das horas extraordinárias procuraram enquadrar-se a nova política de controle proposta pelo governo.

As empresas são, de modo geral, a favor da emissão do comprovante aos funcionários, pois entende que este pode ser utilizado como forma de controle interno pelas organizações e pelo setor de Recursos Humanos, apenas duas empresa mencionaram não serem favoráveis a tal emissão por ir contra a Política de Preservação Ambiente.

Para as empresas Varejista 1, Alimentação 1 e Saúde 1, a emissão do comprovante facilita, pois o processo proporciona ao funcionário o controle de suas horas trabalhadas e o recebimento dos valores correspondentes. Para a empresa Transporte 1 talvez facilite para os funcionários que tenham conhecimento, a empresa Comércio de Veículos 1 facilita devido a propiciar o entendimento das informações por parte do colaborador, já empresa Serviços 1 julga que a emissão de comprovante é indiferente.

As organizações de pequeno e médio porte com até 100 funcionários observaram mudanças positivas proporcionadas pelo novo sistema, tais como redução de filas, maior clareza, organização e pontualidade. As de grande porte constataram mudanças de forma negativa, pois a nova sistemática ocasionou, de forma unânime, aumento de fila no momento da marcação do ponto.

Apenas a empresa do setor de alimentação julga que com a emissão de comprovante aos funcionários irá diminuir as reclamações trabalhistas, pois acredita que é possível desta forma tomar ações corretivas a tempo. É importante comentar que as empresas não estão livres de falhas ou erros, podendo por ventura de alguma distração ou problemas de sistema efetuar cálculos trabalhistas de forma errônea e não, necessariamente, com real intenção de reter direitos de outrem. Para estas empresas no caso de manifestação do funcionário sobre incorreções será possível reparar os erros em períodos mais próximos evitando processos judiciais e garantindo os direitos e obrigações das partes em tempo hábil sem maiores transtornos.

Quando questionadas sobre os gastos para implantação e manutenção do sistema 50% das organizações não sabiam ou não quiseram expor tais informações. Para os outros 50%, os investimentos quanto à implantação foram de R\$ 3.250,00, R\$ 15.000 e R\$ 28.500,00, observando-se que não é possível estabelecer uma proporção em relação ao número de funcionários nas empresas. Em relação aos desembolsos com manutenção só duas empresas dispuseram informações, sendo que uma delas afirmou ainda não ter tido este tipo de saída e a outra teve gastos no montante de R\$ 600,00.

4.1.4 Orientação recebida pelas empresas e fornecida aos funcionários

Todas as empresas analisadas receberam informações sobre o novo sistema de Registro Eletrônico de Ponto. As empresas que possuem o novo sistema a menos de um ano foram orientadas apenas quanto à disciplinação do registro e procedimentos para instalação, enquanto as que têm há 1 ou mais de dois anos o sistema também obtiveram orientação quanto à obrigatoriedade deste.

A forma como as informações foram recebidas são bem variadas desde jornais, legislação e revistas, até cursos presenciais e a distância prestados por agente do setor privado, palestra do Ministério do Trabalho Estadual e outros.

Conforme informado pelas organizações o nível de rotatividade de pessoal é médio, exceto a empresa de Serviços 1 que possui nível baixo de rotatividade. Todas possuem contabilidade totalmente integrada com o registro de ponto dos funcionários, tendo orientado os seus funcionários para nos casos em que contatem erros nos valores recebidos informem rapidamente o departamento de Recursos Humanos. Apenas a empresa varejista 1 orientou seus funcionários a guardarem alguns comprovantes de registro de ponto selecionando estes de forma aleatória, para as demais a orientação passada foi a de que mantenham sob sua guarda todos os comprovantes de registro.

4.1.5 Considerações sobre a Portaria no 1.510/09

As sugestões para melhorias nas transições dos sistemas foram equilibradas entre adequado treinamento do responsável pelo sistema, convocação dos funcionários para esclarecimentos de dúvidas e treinamento dos funcionários, cada qual tendo sido sugerido por 2 (duas) empresas. Nota-se que não existe, portanto, uma forma concisa

de qual caminho deve ser seguido neste momento, devendo as organizações estarem atentas as condições do seu ambiente e diante disso traçarem a estratégia que melhor se adeque as suas necessidades e possibilidades.

Nenhuma organização relatou necessidade de cortar recursos de alguma área para compensar os gastos com a implantação do REP com impressão de comprovante. A empresa Transportes 1 foi a única a relatar necessidade de aumento de dispositivos para registro do ponto, para as demais o número manteve-se estável.

Para as empresas analisadas o fornecimento das máquinas e dos papéis necessários para seu funcionamento ocorreram e vem acontecendo de forma normal, não tendo sido relatados situações de dificuldade de acesso a estes ou atrasos. Entretanto, apenas 4 (quatro) empresas acreditam que o mercado está preparado para fornecer os insumos necessários a mudança em tempo hábil, destas apenas 1 (uma) julga que há fácil acesso a diferentes modelos de aparelhos, as outras 3 (três) acreditam que sim, mas com algumas restrições de modelos e valores. Das 6 (seis) empresas 2 (duas) acreditam que o mercado não está preparado pois existem poucos fabricantes e dificuldade de acesso ao sistema.

A orientação sobre a mudança dada pelo sindicato às empresas foi, principalmente, de que garantissem aos funcionários o pagamento das horas efetivamente trabalhadas, tendo sido a orientação passada a 4 (quatro) empresas. As outras duas receberam orientações de garantir ao empregado integridade das informações ou, para empresas que se enquadram na obrigatoriedade de instalação do novo sistema, adequar-se até a data prevista.

Em relação à necessidade de implantar algum controle extra com fins de combater a realização de horas extras sem autorização 2 (duas) empresas afirmaram que tiveram tal demanda, existindo uma pessoa encarregada de observar a entrada e saída dos funcionários e se os mesmos estão cumprindo exatamente a jornada pretendida. Porém, para a maioria, não foi necessário implantar controles extras, uma por julgar que não há necessidade e as outras 3 (três) afirmam que será observado apenas na folha de pagamento a realização de horas extras.

As organizações são quase unânimes quanto as prorrogações do prazo da obrigatoriedade de implantação do novo sistema de registro de ponto eletrônico instituído pela Portaria 1.510/09, sendo 5 destas favoráveis a tais prorrogações pois já estão adaptados ao sistema atual enquanto apenas uma empresa é desfavorável pois pensa que com as mudanças estão sujeitos a perderem o investimento. Observa-se que independente da efetiva entrada em vigor, conforme já citado anteriormente, muitas empresas estão fazendo uso deste sistema como forma de controle interno e com a devida orientação e colaboração dos funcionários podem adotar medidas corretivas em tempo hábil de evitar processos trabalhistas futuros que tendem a serem dispendiosos e desgastantes para ambas as partes devido ao tempo que se leva em discussões judiciais até obter uma decisão definitiva.

A sugestão das empresas para que os funcionários aproveitem os benefícios da mudança é o funcionário esteja atento a correta remuneração diante da marcação efetuada, sinta-se seguro diante das mudanças, possua clareza sobre as informações que terá em suas mãos e tenha um bom esclarecimento acerca das mudanças e de como o sistema funcionará e a política que a empresa adotará a partir da instalação. Destaca-se que é importante que o colaborador não tenha receio de comunicar possíveis falhas a empresa e para tal é importante não apenas um sistema que possibilite identificá-las, mas uma política interna favorável a recepção de críticas e sugestões sem punições a quem as faz. É neste momento que para as empresas que possuem departamento de marketing este deve envolver-se através de seu pessoal de *endomarketing*.

4.2 Descrição e Análise das empresas que não possuem ponto com emissão de comprovantes - questionários tipo 2

O questionário do tipo 2 buscou avaliar qual o interesse sobre a emissão do comprovante ao funcionário. Foi aplicado a 7 (sete) empresas que não estão obrigadas a seguirem as normas da Portaria nº 1.510/09 por não terem a suas jornadas de trabalho controladas por um registrador de ponto eletrônico que atenda aos requisitos do sistema atualmente, mas que já possuem algum conhecimento sobre a funcionalidade, instalação e obrigatoriedade do novo sistema de registro de jornada pelo ponto eletrônico.

Para esta análise foram arguidos diversos seguimentos de empresas. Entre elas:

- ❖ duas empresas de serviço de saúde de porte médio e abrangência regional, uma com 220 funcionários e a outra com 154 funcionários;
- ❖ uma fundação de porte médio e abrangência municipal com 298 funcionários;
- ❖ uma indústria de porte médio e abrangência estadual com 18 funcionários.
- ❖ Uma empresa do comércio varejista de porte médio e abrangência nacional com 164 funcionários.
- ❖ Uma empresa prestadora de serviço de porte médio e abrangência nacional com 7 funcionários.
- ❖ Uma empresa do setor de alimentação de pequeno porte e abrangência municipal com 38 funcionários.

Estas entrevistas foram respondidas por Gerentes de RH, Coordenadores de RH, Analista de RH, Auxiliar de Escritório, Assistentes Administrativos e Contadores.

4.2.1 Composição da empresa e perspectiva de envolvimento dos departamentos com a mudança na forma de registro do ponto

Tabela 1 - Departamentos que a empresa possui

Departamentos	Financeiro	RH	Marketing	TI	Jurídico	Outros
Departamentos por empresas	85.71%%	85.71%	28.57%	42.85%	42.85%	85.71%

Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)

Das sete empresas pesquisadas, 85,71% delas possuem departamento financeiro e de RH, 57,14% contam com outros departamentos não especificados. Os departamentos de tecnologia de informação (TI) e jurídico estão presente em 42,85% delas, enquanto o departamento de marketing é encontrado em 28,57% das organizações. Apesar de os departamentos financeiro e Rh aparecem com os mesmos percentuais de presença nas empresas isso não significa que todas as que possuem um também possuem o outro, havendo alternância para 2 organizações analisadas, o mesmo ocorre para a igualdade de percentuais entre TI e Jurídico.

Tabela 2 - Grau de envolvimento dos setores no caso de mudança da forma de registro para ao SREP.

	Financeiro	RH	Marketing	TI	Jurídico	Outros
Departamentos por empresas	6	6	6	4	4	1
Totalmente Envolvido		83%		25%		100%
Envolvido Parcialmente	66.66%			25%	50%	
Envolvido Superficialmente	16.67%			50%		
Nenhum Envolvimento	16.67%	17%	100%		50%	

Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)

Analisando os setores das empresas que teriam envolvimento no caso da mudança para o novo sistema de registro eletrônico de ponto conforme a Portaria nº

1.510/09, julga-se que das seis empresas com setor Financeiro 66,66% acreditam que o setor seria envolvido parcialmente e as demais se dividem entre um envolvimento superficial e nenhum envolvimento do setor na mudança.

Para as seis empresas que possuem setor de RH, 83% delas acreditam que este setor estaria totalmente envolvido nas mudanças na forma de registro eletrônico de ponto, as outras 17% acreditam que o setor de RH não possui nenhum tipo de envolvimento.

As instituições que apresentam setor de Marketing julgam que o setor não seria abarcado. Das empresas com setor de Tecnologia de Informação 25% creem que o setor está totalmente envolvido, 50% julgam que estaria parcialmente envolvido e 25% superficialmente envolvido. Para as quatro empresas que tem setor jurídico, 50% delas confiam que o setor envolver-se-ia parcialmente e para as outras 50% o setor não teria envolvimento com a mudança do sistema. E, ainda, a empresa que possuem outros departamentos, este estaria totalmente envolvido com a mudança.

4.2.2 Apresentação da jornada de trabalho, sistema atual de registro e controle das horas extraordinárias.

	Serviço Saúde (2 empresas)	Fundação	Indústria	Comércio Varejista	Prestadora de Serviços	Alimentação
Jornada	Mista	8 h/d	Mista	8 h/d	8 h/d	Mista
Hora Extra	Proibido/Banco de horas	Banco de Horas	Banco de Horas	Pagamento de hora extra	Banco de Horas	Banco de Horas
Banco de Horas	No mês	Posterior há 6 meses	No mês		No mês	No mês
Sistema de registro atual	Folha individual	Folha individual	Livro ponto	Ponto eletrônico - sem emissão de comprovante	Não há registro de jornada	Relógio Ponto

Quadro 3 – Controle de jornada de cada seguimento pesquisado. Fonte: Elaborado pelas autoras (2011)

Dentre essas empresas, observamos que 42.86% delas possuem jornada de trabalho de 8 horas/dia e as outras 57.14% possuem jornada mista, onde engloba trabalhadores com jornada de 6 horas/dia, 8 horas/dia e/ou jornada noturna. Nas empresas de serviço de saúde, em uma é proibida a realização de horas extras, porém da realização não prevista, utiliza-se o sistema de banco de horas, compensando-as, ainda no mesmo mês e na outra adota o banco de horas com compensação no mesmo mês, já na indústria é adotado diretamente o banco de horas com compensação das horas no mesmo mês, igualmente na prestadora de serviço e na empresa do setor alimentício e na fundação que também é adotado o banco de horas, porém a compensação pode ser feita posteriormente há 6 meses. Observando que, como são empresas de diversos seguimentos, possui sindicatos diferentes e acordos ou convenções coletivos que regulamentam as atividades, conforme a necessidade de cada setor.

Como se pode observar o controle de jornada de trabalho às empresas que não possuem o novo sistema instalado utilizam variados métodos para controlar as suas jornadas de trabalho, onde o mais utilizado entre elas é a folha individual de ponto por funcionário. No caso da fundação, anteriormente a empresa possuía registrador eletrônico de ponto e em decorrência da nova legislação, para não precisar se enquadrar a ela passou a utilizar ponto manual com folha individual como sistema de controle.

A empresa varejista precisará seguir as normas da Portaria 1.510/09 assim que entrar em vigor, já que atualmente a empresa utiliza o ponto eletrônico sem emissão de comprovante para os funcionários e sem a emissão de documentos fiscais e demais componentes exigidos. As demais empresas poderão seguir com o seu controle atual, mesmo com o início da utilização do Sistema de Registrador Eletrônico de Ponto – SREP.

4.2.3 Visão da empresa sobre o REP

Das empresas estudadas, exceto a empresa do setor varejista que já possui o ponto eletrônico, não serão obrigadas a seguirem as determinações da Portaria nº 1.510/09 a partir do dia 1º de janeiro de 2012, pois não possuem o ponto eletrônico como instrumento para controle da jornada de trabalho das suas empresas. Mas destas empresas, quatro delas pretendem instalar o SREP, onde algumas já estão estudando os aparelhos existentes no mercado e outra pretende instalar apenas se caso de obrigatoriedade, já que atualmente utiliza o livro ponto como sistema de registro. Entre as empresas que não tem interesse em instalar o novo sistema, apenas uma não instalaria por ser um sistema de alto investimento.

A emissão do comprovante para os funcionários está sendo bastante questionada pela questão ambiental que vem sendo inserido nas empresas e pela quantidade de papeis que os funcionários terão que armazenar. Neste caso, o MTE defende que a emissão do comprovante para o funcionário será de grande importância para o efetivo pagamento das horas realizadas extraordinariamente, garantindo ao funcionário segurança jurídica, impedindo sonegação de horas extras e seus reflexos nas verbas recebidas. O MTE garante também, que o papel utilizado para emissão dos comprovantes é produzido de madeira originária de reflorestamento, sendo que o papel é totalmente reciclável. Porém, as empresas ainda não possuem um grande conhecimento sobre estas informações, sendo 43% delas são contra a emissão de comprovantes, pois a proposta é avessa a política de preservação ambiental que a empresa vem seguindo. Já, as outras, acreditam que é importante ter a emissão dos comprovantes para utilizarem como mais uma ferramenta para controle interno e do setor de Recursos Humanos.

As empresas que são desfavoráveis a emissão de comprovante acreditam que teria também no momento do registro uma maior aglomeração de pessoas e conseqüentemente, um aumento das filas, hipótese essa que o MTE discorda, pois

garante que com REP o registro será praticamente instantâneo, onde os comprovantes são emitidos, por alguns equipamentos em até 0.2 segundos e com corte automático do recibo, agilizando, ainda mais, o processo de registro. Já, as empresas que são favoráveis confiam que seria uma motivação a mais para o funcionário ser pontual, contribuindo para disciplinar os horários dos funcionários.

Por isso, 43% delas prevêm que, para os funcionários que possuem conhecimento de como utilizar o comprovante, facilitaria o controle. 29% das empresas são indiferentes quanto o funcionário ter ou não um comprovante de registro, 14% das empresas considera que o próprio funcionário poderá controlar o seu horário e se as verbas recebidas estão de acordo com as horas trabalhadas e, as outras 14% restantes interpreta que a emissão dos comprovantes, facilitaria o entendimento das informações por parte dos funcionários.

Contudo, com todos os benefícios para os funcionários pela emissão de comprovantes, as empresas acreditam que as reclamações trabalhistas não diminuiriam, onde, apenas uma das empresas estudadas, espera que com a emissão dos comprovantes seja possível à realização de ações corretivas a tempo de uma ação do funcionário contra a empresa.

4.2.4 Orientação recebida pelas empresas e fornecida aos funcionários

Tratando-se de um assunto atual e de importante relevância para as empresas, principalmente aquelas que obrigatoriamente precisam manter o registro de ponto e/ou utilizam o ponto eletrônico, assim que a Portaria 1.510/09 passar a vigorar, alguns procedimentos de registro eletrônico de ponto, se alterará. Por isso, muitas empresas estão em busca de maiores informações de como proceder com essas mudanças. Porém, duas das empresas pesquisadas ainda não receberam ou não buscaram nenhum tipo de orientação.

De cinco empresas que já receberam algum tipo de orientação, quatro delas procuraram saber quanto à obrigatoriedade da instalação, sendo que uma delas obteve orientação completa, tanto quanto a obrigatoriedade quanto a disciplinação e procedimentos de instalação do novo sistema. Das outras duas empresas, uma buscou informações quanto à disciplinação do REP conforme a nova legislação e outra sobre como proceder na instalação do novo registrador eletrônico de ponto.

Estas informações foram adquiridas pelas empresas em cursos ou palestras realizadas por agentes privados ou do MTE, jornais, revistas e entre outras formas.

Após o recebimento das informações quanto à nova legislação, nenhuma das empresas estudadas, orientou seus funcionários como proceder, quando de uma futura instalação, sendo que quatro delas não tem interesse em instalá-lo. No entanto, as empresas orientam os seus funcionários a contatarem rapidamente o setor de Recursos Humanos, quando observarem qualquer tipo de erro no valor recebido, para realizarem as correções correspondentes, porém, destas, apenas duas empresas não se pronunciaram sobre as orientações passadas aos funcionários.

Mas consideram que existam fatores determinantes para o sucesso de mudança de sistema, onde pelo menos duas empresas consideram mais importante a adequar o novo sistema a cultura dos funcionários para que não se esqueçam de registrar a sua jornada de trabalho, o bom entendimento dos funcionários de como proceder ao registro a partir da instalação e a conseqüente redução de erros e maior clareza dos dados para a elaboração da folha de pagamento. E, pelo menos uma empresa considera determinante a orientação que o empregador passará aos seus colaboradores de como proceder quando da instalação do aparelho.

Diante do sistema de registro de ponto que cada empresa utiliza atualmente, quatro delas possuem o ponto totalmente integrado com a contabilidade e a folha de pagamento e destas, duas empresas, a Varejista 2 que possui o ponto eletrônico e a Fundação 2 que já teve um registrador eletrônico, teriam o responsável pelo setor de Recursos Humanos como encarregado de cuidar do funcionamento dos registradores e ainda, a Fundação 2 teria uma pessoa encarregada de observar a entrada e saída dos

funcionários com a finalidade de combater as horas extras realizadas sem autorização, onde que a empresa de Alimentação 2 apenas observa a realização das horas extra quando da realização da folha de pagamento, assim como na empresa de Serviço de Saúde 2. Além disso, a empresa Varejista 2 visualiza cada elemento separadamente e a Fundação 2 considera em algumas partes a integração dos elementos.

Considerando uma possível mudança para o novo sistema, dois estabelecimentos estudados julgam que o número de dispositivos aumentaria. Até, porque, conforme orientação do MTE deve-se instalar de um a dois Registradores de Ponto Eletrônico – REP, para cada 100 funcionários. Para a empresa Alimentação 2 o número de dispositivos manteve-se estável, por possuir uma quantidade de funcionários inferior a 100. Quatro empresas não se manifestaram quando a alteração dos dispositivos.

4.2.5 Considerações sobre a Portaria no 1.510/09

Mesmo com todas as alterações e prolongamento do prazo para implantação do novo sistema, as empresas continuam inseguras quanto à utilização do SREP. Um dos indicadores mais relevantes disso é o caso da Fundação 2 que alterou o seu sistema de registro de jornada do sistema de ponto eletrônico para o manual para não precisar atender as complexas exigências que a Portaria nº 1.510/09 determina. Contudo, muitos foram os esclarecimentos durante as prorrogações e várias outras portarias publicadas, acrescentando informações e complementado a legislação principal.

Para as empresas, as prorrogações do prazo da obrigatoriedade de implantação do novo sistema de registro eletrônico de ponto estão sendo, para a maioria, favorável, onde a Fundação 2 e a empresa de Serviço de Saúde 2.1 estão totalmente adaptados ao seus sistemas atuais e a empresa Varejista 2 e a empresa de Alimentação 2 estão

economizando recursos financeiros por não precisarem investirem em um sistema novo. Apenas a empresa de Serviço de Saúde 2 acredita que com todas essas prorrogações a empresa esteja se sujeitando a maiores riscos de processos trabalhistas.

Quanto ao mercado fornecedor, três empresas percebem que o mercado está preparado para a mudança, mas a Fundação 2 e a empresa de Serviço de Saúde 2.1 observam que há restrição de modelos de aparelho, já a empresa de Serviço de Saúde 2 acredita que exista vários modelos de aparelhos. No entanto, a empresa de Alimentação 2 julga que o mercado não está preparado, pois faltam aparelhos no mercado.

A compreensão dos funcionários é um dos mais importantes fatores que determinam o sucesso da mudança, julgado pelas empresas de Serviço de Saúde 2, Fundação 2 e Indústria 2, quando do esclarecimento da mudança, o funcionamento do sistema e a política que a empresa adotará a partir da instalação, ou seja, os funcionários são os principais envolvidos com o sucesso do sistema e um bom entendimento e cooperação deles, garante as empresas menos riscos de ações trabalhistas futuramente. A clareza das informações proporciona os funcionários um melhor aproveitamento dos benefícios da mudança, conforme entendimento das empresas de Alimentação 2 e Serviço de Saúde 2.1.

Para as empresas que já possuíam o ponto eletrônico ou possuem atualmente o valor estimado de instalação do ponto eletrônico varia de R\$ 2.000,00 à R\$ 4.000,00 dependendo do modelo de aparelho e apenas uma precisou realizar manutenção que custaria em torno de R\$ 500,00.

4.3 Comparação entre empresas questionários tipo 1 e 2

Ao iniciar a comparação entre as empresas do questionário tipo 1 e 2 o primeiro aspecto que chama a atenção é o fato de que enquanto no grupo 1 temos 3 (três) empresas de grande porte já enquadradas no novo sistema de emissão de comprovantes de registros de entradas e saídas, no grupo 2 não contamos com participação de nenhuma organização com esse perfil. Porém o grupo 2 conta com 2 empresas de médio porte com abrangência nacional, enquanto a abrangência das empresas do grupo 1 limitou-se ao âmbito estadual. Nota-se, portanto que não existe relação entre porte da empresa e abrangência.

4.3.1 Composição da empresa e perspectiva de envolvimento dos departamentos com a mudança na forma de registro do ponto

Os departamentos existentes nas empresas respondentes do questionário tipo 1 ou 2 não possuem muitas variações, a maioria das empresas contam com os departamentos financeiro e de recursos humanos. A visão das empresas que ainda não possuem sistema com emissão de comprovante sobre qual seria o envolvimento dos departamentos com a implantação da nova sistemática é totalmente condizente com a realidade, assim foi possível constatar com a percepção das empresas que já possuem a nova sistemática sobre o envolvimento que os departamentos tiveram neste processo de mudança. Pode-se dizer que as variações quanto à identificação da intensidade de envolvimento de alguns departamentos deve-se a particularidades de cada empresa e a forma como estes interagem com toda a organização.

4.3.2 Apresentação da jornada de trabalho, sistema atual de registro e controle das horas extraordinárias.

A proporção de empresas que utilizam jornadas de trabalho de 8 horas ou jornada verificada individualmente nos grupos 1 e 2 não se altera quando os grupos são olhados de forma global, tendo em vista a semelhança entre essas opções nos dois grupos. As opções adotadas pelas empresas referente às horas extras são semelhantes predominando a utilização de banco de horas nos 2 (dois) grupos, porém a política de compensação das horas para as que se utilizam de banco de horas é bem distinta de um grupo para outro. Enquanto no grupo 1 predomina a política é para que as horas extras sejam compensadas em um período de 2 a 6 meses, no grupo 2 a determinação é de que a compensação ocorra dentro do mês em que foram realizadas, sendo que no grupo 2 uma empresa tem período de compensação superior a 6 meses o que não é mencionado por nenhuma empresa do grupo 1.

4.3.3 Visão da empresa sobre o REP

Enquanto as empresas do questionário 1 estão com REP com emissão de comprovante contam com esse sistema a pelo menos meio ano, as empresas do questionário 2 ainda não possuem esse recurso. Entretanto 2 (duas) organizações do questionário 2 estão em fase de estudo dos aparelhos disponíveis para definir o que mais se enquadra as suas necessidades, 2 (duas) afirmam que irão implantar quando for obrigatório a elas e 3 (três) dizem não pretendem contar com este recurso.

Com relação às perspectivas das empresas do questionário 2 é meritório destacar que conforme observado através das empresas do questionário 1 quanto antes iniciar o planejamento e implantação do recurso ganha-se tempo para adaptar-se

as condições, receber orientações e também repassar orientações aos funcionários para garantir o melhor funcionamento dos recursos e mitigar os impactos da mudança nas rotinas, sendo que para algumas independente da obrigatoriedade de uso o novo sistema vem sendo utilizado como forma de controle interno pelas organizações.

4.3.4 Orientação recebida pelas empresas e fornecida aos funcionários

Observa-se que todas as empresas do questionário 1 obtiveram informações sobre o novo sistema, diferindo essa informações das empresas que possuem o sistema a menos de um ano das empresas com um ou 2 anos, onde, neste caso, as empresas que possuem há menos tempo o sistema não obtiveram informações quanto à obrigatoriedade e as empresas do questionário 2 obtiveram orientação apenas sobre a obrigatoriedade de instalação, porém como não estão obrigadas a seguirem as determinações da nova legislação, não foram orientadas ou não buscaram outros conhecimentos sobre a portaria. E, apenas uma empresa do questionário 2 recebeu informações completas sobre a obrigatoriedade, disciplinação dos registros e procedimentos de instalação do sistema.

As fontes de orientação tanto das empresas do questionário 1 quanto do questionário 2 foram os mesmos: jornais, revistas, legislação, cursos ou palestras de agentes privados ou do MTE.

Constatamos que a grande maioria das empresas, sejam do questionário 1 ou do questionário 2 possuem a contabilidade totalmente integrada com o registro de ponto dos funcionários e todas orientam os mesmos, a contatarem o departamento de Recursos Humanos no caso de constatarem erros nos valores recebidos.

4.3.5 Considerações sobre a Portaria no 1.510/09

Diante das prorrogações da portaria, a maioria das empresas julga favorável, pois estão adaptadas aos seus sistemas atuais e para algumas empresas respondentes do questionário 2 estão economizando recursos financeiros. Apenas uma de cada questionário acredita que as prorrogações estão sendo desfavoráveis, a empresa do questionário 1 julga que estará sujeita a perder o seu investimento e a empresa do questionário 2 entende que estaria sujeita a riscos de processos trabalhistas. Então, perante essa situação, ambos os grupos de empresas estão satisfeitos com o método utilizado para controle de suas jornadas de trabalho.

Observa-se que a maioria das empresas percebe que o mercado está apto a fornecer os REP's, mas ainda com algumas restrições de modelos de aparelhos, onde apenas uma empresa de cada questionário julga que existam variados modelos de registradores. E, três empresas, sendo duas delas respondentes do questionário 1 se deparam com o mercado despreparado para o fornecimento dos aparelhos, existindo poucos fabricantes, dificuldade de acesso aos sistemas e pouca oferta de aparelhos.

Quanto à necessidade de implantar algum controle extra para combater a realização de horas extras sem autorização prévia três empresas, sendo duas respondentes do questionário 1, possuem uma pessoa exclusivamente encarregada de fiscalizar o registro de entrada e saída dos funcionários e o cumprimento das jornadas de trabalho. E, ainda outra respondente do questionário 2 tem como encarregado o responsável do departamento de Recursos Humanos. Além disso, duas respondentes do questionário 2 observam a realização de horas extras quando coletam as informações da folha de pagamento.

Empresas maiores terão uma mudança maior, portanto é necessário que elas fiscalizem mais o andamento das rotinas do trabalho, por isso a maioria opta por ter uma pessoa exclusiva para cuidar deste assunto. Agora, quando a empresa é menor e com menos funcionários, quando se fizer necessário um controle extra, pode-se

direcionar o responsável de cada departamento ou o responsável do departamento de Recursos Humanos para controlar a realização de horas extraordinárias.

Considerando a transição dos sistemas, os dispositivos disponíveis para o registro da jornada, manteve-se estável para a maioria das empresas do questionário 1, para as empresas do questionário 2 foi realizado a mesma pergunta, porém, considerando uma mudança de método futuro, para a maioria destas que se manifestaram, haveria um aumento de dispositivos para registro do ponto. Observamos que a maioria das empresas que consideraram estável a quantidade de dispositivos possuem menos de 100 funcionários e apenas duas empresas que possuem acima de 700 funcionários, que já possuíam um grande número de dispositivos e não haveria tanta variação após a mudança.

Como fatores determinantes para o sucesso da mudança de sistema têm a figura do funcionário, que é a pessoa diretamente envolvida e afetada com a transação, pois ele terá que se adequar ao novo sistema e será totalmente responsável pela marcação e conseqüente remuneração recebida, por isso é importante que a empresa mantenha os funcionários seguros quanto essas mudanças, pois para eles a interpretação da legislação é mais complexa. Portanto, o bom entendimento, esclarecimento das dúvidas e adequação a sua cultura permitem o correto funcionamento do sistema e com isso, dando maior tranquilidade aos gestores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo a identificação e compreensão, sob a ótica das organizações, dos processos de adaptação ao novo sistema de ponto eletrônico, visando proporcionar maior clareza na compreensão do assunto, propondo, caso fosse necessário, possíveis ajustes e/ou ferramentas que auxiliem no processo de mudança de modo que a transição ocorra da forma mais eficiente e eficaz possível. Por tratar-se de um tema atual e encontrar-se em fase de implantação, com previsão de entrar em vigor em 1º de janeiro de 2012, permitirá ações corretivas no decorrer do processo, não necessitando esperar por ações reacionárias de maior complexidade e dispêndio.

A Portaria nº 1.510/09 determina algumas exigências, como: a proibição de todo tipo de restrição à marcação de ponto, marcações automáticas e alteração dos dados registrados; a obrigatoriedade na emissão do comprovante da marcação a cada registro efetuado nos Registradores Eletrônicos de Pontos (REP); e com requisitos estabelecidos para os programas que farão o tratamento dos dados oriundos do REP e os formatos de relatórios e arquivos digitais de registros de ponto. No entanto, a obrigatoriedade é exclusiva a empresas que possuem ponto eletrônico atualmente e que sejam regidas pelo regime celetista.

Através da análise dos questionários tipo 1 no tópico 4.1 foi atendido o primeiro objetivo específico deste estudo, sendo o segundo destes objetivos atendido pela análise do questionário tipo 2 exposta no item 4.2. Na análise comparativa realizada no item 4.3 foi possível atender ao último objetivo específico da pesquisa. Com o atingimento dos objetivos específicos logrou-se o alcance do objetivo geral proposto, assim como obteve-se a resposta ao problema de pesquisa.

No entanto, pode-se observar que o estabelecimento da nova legislação está sendo benéfica no sentido que as empresas que já possuem o sistema instalado observam uma maior organização e domínio no que tange o controle dos funcionários, sendo que a maior parte delas é a favor a emissão dos comprovantes para os

funcionários. Observou-se que o que torna algumas empresas contrárias são as suas preocupações com a política de preservação ambiental. E, com o comprovante em mãos o funcionário estará mais seguro do que está recebendo, contribuindo assim, para a mitigação de possíveis erros que estão sujeitos na hora do cálculo da folha de pagamento, pois estes, também terão o mando das suas horas trabalhadas.

Para as empresas que se preocupam com a emissão dos comprovantes aos funcionários, por ir contra a política de preservação ambiental da empresa, poder-se-ia pensar em outras formas de informar o funcionário sobre os horários dos seus registros, como relatórios mensais ou disponibilizar ao funcionário sempre que for solicitado e pleitear a aprovação de tais medidas pelos respectivos sindicatos.

Agora, as empresas que não possuem o ponto instalado estão divididas entre as que acreditam que a emissão do comprovante será benéfico ou prejudicará na sua política de preservação ambiental. Isso as torna indiferente ou deixando as em dúvida, quanto da importância do funcionário possuir os comprovantes ou não.

As empresas que já instalaram o novo sistema não apontaram dificuldades, apenas quanto a treinamento do responsável pelos registradores e dos funcionários, porém as empresas que não instalaram julgam que a instalação do sistema e habituar os funcionários seriam difíceis.

Não houve maiores dificuldades, também, quanto ao mercado fornecedor e o acesso aos aparelhos registradores e *softwares* disponíveis no mercado, apenas algumas restrições de marcas e modelos. E, a medida que existem maior quantidade de modelos disponíveis os valores dos mesmos, decrescem. Logo o argumento de dificuldade de acesso aos aparelhos é considerado inválido.

Apenas, é praticamente unânime, as empresas julgarem que mesmo com a emissão e todo controle estabelecido, que estarão sujeitas a processos trabalhistas.

Portanto, julga-se que todo o investimento que as empresas tiveram para alterar os seus sistemas para o registrador eletrônico de ponto foi positivo, pois encontram-se

apenas pequenas implicações diante de diversos benefícios que o novo sistema proporcionou as empresas, onde o controle da marcação da jornada podem ser facilmente assistido pela empresa e seus colaboradores.

Diante do exposto fica evidente que foi possível identificar e compreender sob a ótica das organizações os processos de adaptação necessários ao novo sistema de ponto eletrônico e este estudo contribui proporcionando maior clareza no entendimento do assunto.

Sugere-se os seguintes questionamentos para trabalhos futuros:

- ✓ Compreensão de como o Ministério do Trabalho, Peritos Trabalhistas e colaboradores estão percebendo a utilização de recurso que permite emissão de comprovante para os funcionários;
- ✓ Verificar se a visão das empresas de outras localidades do Rio Grande do Sul é similar às percepções das empresas analisadas neste estudo;
- ✓ As implicações as empresas após a entrada em vigor da nova legislação;
- ✓ Rever a emissão de comprovante de registro aos funcionários para uma forma que não agrida tanto o meio ambiente.

6. BIBLIOGRAFIA

Assessoria de Imprensa do MTE. **Ponto Eletrônico é regulamentado pelo MTE.** Disponível em: <<http://www.rh.com.br>>. Acesso 02/07/2011 às 18:41

Autor Desconhecido. **Campanha passou do ponto.** 2010. Disponível em: <<http://www.passoudoponto.com/>>. Acesso em 05/06/2011 às 22:26

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, 1943

BRASIL. **Instrução Normativa nº 85.** Disciplina a fiscalização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP, regulamentado pela Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, e fixa prazo para o critério da dupla visita em relação à obrigatoriedade da utilização do equipamento nela previsto. Ministério do Trabalho e do Emprego, Brasília, DF, 27 de julho de 2010. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br>. Acesso em: 12 de outubro de 2011.

BRASIL. **Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994.** Acrescenta parágrafo ao art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, 27 de julho de 1994.

BRASIL. **Portaria nº 373, de 28 de fevereiro de 2011.** Revoga a Portaria nº 1.112, de 8 de novembro de 1995. Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, DF, 28 de fev. 2011. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br>>. Acesso em: 20 de mai. 2011 às 18:54.

BRASIL. **Portaria nº 1.120, de 8 de novembro de 1995.** Dispões sobre o controle da jornada de trabalho. Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, DF, 8 de novembro de 1995. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br>>. Acesso em: 14 de outubro de 2011 às 20:09.

BRASIL. **Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009.** Regulamenta os sistemas de registro eletrônico de ponto. Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, DF, 21 de ago. 2009. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 20 de mai. 2011 às 19:35.

BRASIL. **Portaria nº 1.752, de 1º de setembro de 2011.** Resolve reconsiderar a data de início da utilização do Registrador Eletrônico de Ponto – REP. Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, DF, 1º de set. 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br>>. Acesso em: 14 de outubro de 2011 às 20:45.

BRASIL. **Portaria nº 1.987 de 1º de março de 2011.** Altera o prazo para utilização do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto na Portaria 1.510, de 21 de agosto de 2009. Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, DF, 1º de mar. De 2011. Disponível em: <<http://www.relogio.deponto.com.br>>. Acesso em: 14 de outubro de 2011 às 21:15.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006

BRASIL. **Constituição Federal.** 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006

Colégio WEB. **Revolução de 1930 – A Era Vargas.** Disponível em: <<http://www.colegioweb.com.br>>. Acesso 23/06/2011 às 16:24

CALLINICOS, Alex. **Introdução ao capital de Karl Marx.** Revista Espaço Acadêmico. Maringá, nº 38. 2004. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br>>

DAL ROSSO, Sadi. **Jornada de trabalho: duração e intensidade.** SBPC – SP. São Paulo, vol. 58, nº 4. 2006. Disponível em: <>. Acesso em 05/06/2011 às 21:11

DELGADO, G. Mauricio. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1998.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução de Antonio Carlos Braga. 1 ed. São Paulo: Escala, 2007.

FERRAZ, Fabio. **Evolução histórica do direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br>>. Acesso 23/06/2011 às 15:04

FETEC –SP. **Metade dos trabalhadores do mundo vive abaixo da linha de pobreza**. Disponível em: <<http://www.fetecsp.org.br>>. Acesso em 18/05/11 às 20:23

FUZER, Helber Henrique. **SREP – Sistema de Registro Eletrônico de Ponto**. FISCOsoft. São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.fiscosoft.com.br>>. Acesso 03/07/2011 às 21:48

G1 – SP. **Novo ponto eletrônico começa a ser fiscalizado em 26 de agosto**. 27 de jul. 2010. <<http://g1.globo.com>>

GOTTSCHALK, Elson G. **A duração do trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 1951.

HENRIQUES, Andréia. **Ponto eletrônico tem decisão de mérito contra sua utilidade**. Disponível em: <<http://www.robertodiasduarte.com.br>>. Acesso em 01/06/2011 às 21:23

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em 18/05/11 às 21:00

LAGO, Natanael. **Jornada de trabalho: o homem e a pedra**. Disponível em: <<http://www.professortrabalhista.adv.br>>. Acesso 03/07/2011 às 22:12

MALHOTRA, Naresch. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Tradução **Laura Bocco**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política, Livro 1, Vol. 1**. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 22 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Aristeu. **Sistema de registro eletrônico de ponto**. 1ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PAPA LEÃO XIII. **Carta Encíclica “Rerum Novarum”**. Sobre a condição dos operários. Roma, 15 de mai. 1891. Disponível em: <<http://www.vatican.va>>._Acesso em 21/06/2011 às 22:21

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalho de conclusão, dissertações e estudos de caso**. Colaboração Grace Vieira Becker, Maria Ivone de Mello. 3 ed. 3 reimpr. São Paulo: Atlas, 2007

SENIOR. **Home Portaria 1.510**. Disponível em: <<http://www.senior.com.br>>. Acesso em 12/10/2011 às 19:13

Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP. Disponível em:
<<http://portal.mte.gov.br>>. Acesso 30/06/2011 às 21:41

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. trad. Daniel Grassi – 3 ed.
Porto Alegre: Bookman, 2005.

ANEXOS

QUESTIONÁRIO 1

DATA: ___/___/_____

Nº de FUNCIONÁRIOS: _____

EMPRESA: _____

SEGMENTO DE ATUAÇÃO: _____

ANO DE FUNDAÇÃO: _____

RESPONSÁVEL _____ POR

PREENCHER

O

QUESTIONÁRIO: _____

CARGO DO RESPONSÁVEL: _____

1) Qual o porte de sua empresa:

microempresa pequena empresa médio porte grande porte

2) Qual a abrangência da sua empresa:

Municipal Estadual Regional Nacional Internacional

3) Assinale abaixo os departamentos que a empresa possui:

Financeiro Recursos Humanos Marketing
 Tecnologia da Informação Jurídica Outro(s): _____

4) Como é a jornada de trabalho dos empregados?

8 horas/dia 6 horas/dia Jornada Noturna
 Misto (funcionários com 8 horas/dia, 6 horas/dia e jornada noturna)

5) Em caso de o funcionário efetuar jornada superior ao seu horário diário, qual a opção adotada pela empresa:

Pagamento de horas extras Banco de horas
 É expressamente proibido pela empresa jornadas superiores.

6) Se adotado banco de horas. Em quanto tempo essas horas são compensadas?

Na mesma semana No mesmo mês
 Dentro de 2 a 6 meses Posterior há 6 meses

7) Há quanto tempo à empresa possui o sistema de registro eletrônico de ponto?

Menos de um ano 1 ano 2 anos Mais de dois anos

() Outro: _____

14) O Sr (a) recebeu alguma orientação sobre o novo sistema?

() Sim. () Não

15) Se responder sim na questão anterior, poderia identificar qual das orientações abaixo foi recebida:

() Sobre a obrigatoriedade da instalação do sistema.

() Sobre a disciplinação do registro eletrônico de ponto pela Portaria 1.510/2009

() Sobre como proceder para instala o do novo registrador de jornada.

16) De que maneira foram obtidas as orienta es assinadas na questão 16:

() Cursos presenciais prestados por agentes do setor privado.

() Cursos através da internet prestados por agentes do setor privado.

() Palestras do Ministério do Trabalho.

() Jornal/revistas

() Legisla o

() Outro

17) Os funcionários são orientados a:

() Guardar todos os comprovantes oriundos dos registros.

() Guardar apenas os comprovantes de Entrada.

() Guardar apenas os comprovantes de Saída.

() Guardar alguns, sem padrão de escolha.

() Não guardar nenhum, apenas realizar conferência da hora do registro.

() Não guardar nenhum, nem realizar conferência.

() Os funcionários não foram orientados sobre como proceder em rela o aos comprovantes.

18) No caso de guardar os comprovantes, conferir com os valores recebidos e verificar erro de cáculo qual procedimento aconselhado pela empresa?

() Entrar em contato, rapidamente, com o setor de RH.

() Entrar em contato, rapidamente, com o sindicato da categoria.

() Buscar orienta o na justiça trabalhista.

19) O que você considera como fator determinante para sucesso na mudança do registro?

() A comunica o interna, entre funcionários e responsáveis pelo sistema de registro de ponto eletrônico.

26) O fornecimento das novas máquinas para registro do ponto eletrônico com emissão de comprovantes foi:

- rápido demorado normal

27) O fornecimento dos papéis para registro do ponto eletrônico com emissão de comprovantes é:

- rápido demorado normal

28) Foi necessário implantar algum controle extra com fins de combater a realização de horas extras sem autorização?

- Sim, existe uma pessoa encarregada de observar a entrada e saída dos funcionários e se os mesmos estão cumprindo exatamente a jornada pretendida.
 Sim, foi instalado equipamento de monitoramento para observar a entrada e saída dos funcionários.
 Não, apenas na elaboração da folha de pagamento é que se observa se o funcionário realizou horas extras.
 Não, pois acreditamos não ser necessário um controle extra.

29) Julga que o mercado estava preparado para fornecer os insumos necessários a mudança em tempo hábil?

- Sim, tivemos fácil acesso a compra de diferentes modelos de aparelhos.
 Sim, mas com algumas restrições de modelos e valores.
 Não, existe falta de aparelho no mercado.
 Não, existem poucos fabricantes e dificuldade de acesso ao novo sistema.

30) As prorrogações do prazo da obrigatoriedade de implantação do novo sistema de registro de ponto eletrônico instituído da Portaria 1.510/09, para a empresa foi:

- Favorável, pois estamos adaptados ao nosso sistema atual.
 Favorável, por economizarmos recursos financeiros.
 Desfavorável, pois com as prorrogações da lei, ficamos sujeitos a perdermos todo o nosso investimento.
 Desfavorável, estamos correndo maiores riscos de processos trabalhistas.
 Outro: _____

31) Qual o valor (estimado) de desembolso para:

- a) Implantação do novo ponto eletrônico: _____
b) Manutenção do novo ponto eletrônico: _____

32) Qual sua sugestão para que os funcionários aproveitem os benefícios da mudança?

- O bom esclarecimento das mudanças e de como o sistema funcionária e a política que a empresa adotará a partir da instalação.
 A clareza das informações.
 O funcionário sentir-se seguro diante as mudanças.

- A correta remuneração diante a marcação efetuada.
- Outro: _____

33) Qual a orientação dada pelo sindicato sobre a mudança?

- Para empresas que se enquadram na obrigatoriedade de instalação do novo sistema, adequar-se até a data prevista.
- Garantir ao funcionário integridade nas informações.
- Garantir ao funcionário o pagamento de todas as horas efetuadas após a jornada normal de trabalho.
- Outro: _____

34) Outras observações que a empresa sugere:

QUESTIONÁRIO 2

DATA: ___/___/____ **Nº de FUNCIONÁRIOS:** _____
EMPRESA: _____
SEGMENTO DE ATUAÇÃO: _____
ANO DE FUNDAÇÃO: _____
RESPONSÁVEL _____ **POR** _____ **PREENCHER** _____ **O**
QUESTIONÁRIO: _____
CARGO DO RESPONSÁVEL: _____

35) Qual o porte de sua empresa:

microempresa pequena empresa médio porte grande porte

36) Qual a abrangência da sua empresa:

Municipal Estadual Regional Nacional Internacional

37) Assinale abaixo os departamentos que a empresa possui:

Financeiro Recursos Humanos Marketing
 Tecnologia da Informação Jurídica Outro(s):.....

38) Como é a jornada de trabalho dos empregados?

8 horas/dia 6 horas/dia Jornada Noturna
 Misto (funcionários com 8 horas/dia, 6 horas/dia e jornada noturna)

39) Em caso de o funcionário efetuar jornada superior ao seu horário diário, qual a opção adotada pela empresa:

Pagamento de horas extras Banco de horas
 É expressamente proibido pela empresa jornadas superiores.

40) Se adotado banco de horas. Em quanto tempo essas horas são compensadas?

Na mesma semana No mesmo mês
 Dentro de 2 a 6 meses Posterior há 6 meses

41) Qual o sistema de registro de jornada que a empresa utiliza atualmente?

Livro ponto. Folha individual de ponto.
 Relógio de ponto. Não usamos registro de jornada

42) A empresa pretende instalar o sistema de registro eletrônico de ponto?

Sim, estamos estudando os aparelhos disponíveis no mercado.
 Sim, mas só quando da obrigatoriedade.
 Não, o investimento é muito alto.
 Não temos interesse.

43) Assinale abaixo os departamentos que você julga que devem envolver-se com a mudança na forma de registro de ponto eletrônico, indicando o nível de envolvimento de cada setor através da seguinte escala: 1 – totalmente envolvido; 2 – envolvido parcialmente; 3 – envolvido superficialmente; 4 – não teve nenhum tipo de envolvimento.

() Financeiro () Recursos Humanos () Marketing
() Tecnologia da Informação () Jurídica () Outro(s): _____

44) Considera que um sistema de ponto eletrônico que emite comprovante para o funcionário facilite o controle?

- () Sim, pois o próprio funcionário poderá controlar o seu horário e se as informações estão de acordo.
- () Sim, facilitaria o entendimento das informações por parte do funcionário.
- () Indiferente, para a empresa tanto faz o empregado ter ou não o comprovante.
- () Talvez, para os funcionários que tenham conhecimento sobre como utilizar o comprovante.
- () Não, os funcionários não têm interesse em realizar tal controle.

45) A empresa é a favor do sistema de ponto eletrônico que emite comprovante para o funcionário?

- () Sim, pois pode ser utilizada como mais uma ferramenta para o controle interno para o setor de RH.
- () Não, pois os comprovantes podem ser usados contra a empresa.
- () Não, pois a proposta é avessa a política de preservação ambiental da empresa.

46) O que a empresa acredita que deve ocorrer com o sistema que emite comprovante de registro jornada de trabalho em relação ao sistema que NÃO emite comprovante?

- () Maior organização na empresa () Maior pontualidade
- () Menor pontualidade () Aumento das filas no momento da marcação do ponto
- () Redução das filas no momento da marcação do ponto () Outro: _____

47) A organização acredita que com a emissão de comprovantes para os funcionários será possível diminuir as reclamações trabalhistas?

- () Sim, pois é possível realizar ações corretivas a tempo.
- () Sim, seria a maneira mais eficaz
- () Não
- () Não, acreditamos que com o novo sistema as reclamações aumentariam.

48) Quais as dificuldades/diferenças que acredita que existam comparando o novo sistema com o atual?

- () Habituar os funcionários ao novo sistema.
- () O controle de horas extras.
- () A instalação em si do novo sistema.

- O tratamento e arquivamento dos dados.
- 49) O Sr (a) recebeu alguma orientação sobre o novo sistema?**
 Sim. Não
- 50) Se responder sim na questão anterior, poderia identificar qual das orientações abaixo foi recebida:**
 Sobre a obrigatoriedade da instalação do sistema.
 Sobre a disciplinação do registro eletrônico de ponto pela Portaria 1.510/09.
 Sobre como proceder para instala o do novo registrador de jornada.
- 51) De que maneira foram obtidas as orienta es assinadas na questão 16:**
 Cursos presenciais prestados por agentes do setor privado.
 Cursos através da internet prestados por agentes do setor privado.
 Palestras do Ministério do Trabalho. Jornal/revistas
 Legisla o Outro: _____
- 52) Os funcionários estão sendo orientados, quando da futura instala o do novo sistema a:**
 Sim, já estamos introduzindo aos poucos para os funcionários de como funcionará o novo sistema.
 Sim, para aqueles que perguntam.
 Não, os funcionários não foram orientados sobre como proceder na transi o do sistema antigo para o novo sistema.
 Não, pois não temos interesse em instalar o novo sistema.
- 53) No caso de guardar os comprovantes, conferir com os valores recebidos e verificar erro de cáculo qual procedimento que será aconselhado pela empresa?**
 Entrar em contato, rapidamente, com o setor de RH.
 Entrar em contato, rapidamente, com o sindicato da categoria.
 Buscar orienta o na justiça trabalhista.
- 54) O que você considera como fator determinante para sucesso na mudança do registro?**
 A comunica o interna, entre funcionários e responsáveis pelo sistema de registro de ponto eletrônico.
 O bom entendimento dos funcionários de como vai proceder o registro a partir da instala o.
 A orienta o que a empresa passará aos seus colaboradores de como vai proceder o registro a partir da instala o do aparelho.
 A adequa o a cultura dos funcionários para não esquecerem de registrar a sua jornada de trabalho.
 Redu o de erros e maior clareza dos dados para a elabora o da folha de pagamento.
 Redu o das reclama es trabalhistas.

- 55) Existe integração do ponto com a folha de pagamento e a contabilidade?**
 Sim, totalmente. Em algumas partes.
 Não, cada elemento é visto separadamente.
- 56) No caso de a empresa possuir pontos eletrônicos, existe alguém responsável por cuidar do bom funcionamento destes? Quem (cargo)?**
 Sim, temos uma pessoa treinada exclusivamente para cuidar do funcionamento dos aparelhos dos pontos e esclarecer os funcionários quanto à mudança.
 Sim, o responsável de RH.
 Sim, o contador que cuida de todos os assuntos da empresa.
 Não, acreditamos que não é importante termos uma pessoa exclusivamente responsável para cuidar do funcionamento dos registradores de ponto.
 Não, pois não possuímos alguém responsável pelo RH da empresa.
- 57) Com a mudança legal, o número de dispositivos necessários para realizar os registros:**
 Aumentou Manteve-se estável Diminuiu
- 58) Para suprir os desembolsos referentes à adequação, ocorreram cortes em quais áreas:**
 RH Financeiro Operacional
 Não houve cortes de orçamento. Outro: _____
- 59) Foi necessário implantar algum controle extra com fins de combater a realização de horas extras sem autorização?**
 Sim, existe uma pessoa encarregada de observar a entrada e saída dos funcionários e se os mesmos estão cumprindo exatamente a jornada pretendida.
 Sim, foi instalado equipamento de monitoramento para observar a entrada e saída dos funcionários.
 Não, apenas na elaboração da folha de pagamento é que se observa se o funcionário realizou horas extras.
 Não, pois acreditamos não ser necessário um controle extra.
- 60) Julga que o mercado esta preparado para fornecer os insumos necessários a mudança em tempo hábil?**
 Sim, acreditamos que teremos fácil acesso quando da escolha de diferentes modelos de aparelhos.
 Sim, mas observamos restrições de modelos e valores.
 Não, existe falta de aparelho no mercado.
 Não, existem poucos fabricantes e dificuldade de acesso ao novo sistema.

61) As prorrogações do prazo da obrigatoriedade de implantação do novo sistema de registro de ponto eletrônico instituído da Portaria 1.510/09, para a empresa esta sendo:

- Favorável, pois estamos adaptados ao nosso sistema atual.
- Favorável, por economizarmos recursos financeiros.
- Desfavorável, pois com as prorrogações da lei, ficamos sujeitos a perdermos todo o nosso investimento.
- Desfavorável, estamos correndo maiores riscos de processos trabalhistas.
- Outro: _____

62) Qual o valor (estimado) de desembolso para:

- c) Implantação do novo ponto eletrônico: _____
- d) Manutenção do novo ponto eletrônico: _____

63) Qual sua sugestão para que os funcionários aproveitem os benefícios da mudança?

- O bom esclarecimento das mudanças e de como o sistema funcionária e a política que a empresa adotará a partir da instalação.
- A clareza das informações.
- O funcionário sentir-se seguro diante as mudanças.
- A correta remuneração diante a marcação efetuada.
- Outro: _____

64) Outras observações que a empresa sugere:
