

Controle de jornada de trabalho pelo empregador

por Juliana H. C. Fernandesⁱ

Todo estabelecimento com mais de 10 (dez) empregados deverá manter o controle da jornada de trabalho, nos termos do §2º do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Visando regulamentar a forma do controle de jornada, foi editada em 2009 a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de nº 1.510, que estabeleceu o uso de programa informatizado para o registro de entradas e saídas do empregado. Todavia, em 25 de fevereiro de 2011, foi publicada a Portaria nº 313, que flexibilizou a forma de controle de jornada de trabalho estabelecida pela Portaria 1.510/2009, permitindo a instalação de controles eletrônicos alternativos de jornada, desde que haja prévia negociação com o sindicato da categoria.

O objetivo de tais Portarias é evitar fraudes na marcação dos horários da jornada de trabalho dos empregados, como a alteração pelo empregador dos dados já registrados ou a anotação da jornada de trabalho por pessoas que não seja o próprio empregado.

Em resumo, a flexibilização trazida pela Portaria 313/2011 permite que o empregador adquira equipamento eletrônico de qualquer fabricante, mesmo que não esteja cadastrado junto ao MTE. A validação do equipamento eletrônico utilizado pelo empregador para o controle da jornada de trabalho não será feita somente pelo MTE, mas também pelo sindicato da categoria profissional, por meio de acordo coletivo de trabalho.

Apesar de a Portaria de 2011 ter flexibilizado a forma de controle de jornada, entendemos que alguns requisitos previstos na Portaria de 2009 devem ser observados pelo empregador, como forma a minimizar o risco de futuras condenações em adicional de sobrejornada de trabalho.

Os sistemas eletrônicos não devem admitir restrições à marcação do ponto, marcação automática do ponto, exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. Eles devem, ainda, estar disponíveis no local de trabalho, permitir a identificação de empregador e empregado e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

O equipamento eletrônico escolhido pelo empregador deverá, também, permitir a impressão de comprovante de cada registro para o empregado e para os auditores-fiscais do trabalho, além de permitir a impressão do espelho completo de ponto. É conveniente solicitar ao fabricante, ainda, um Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade, onde o fabricante deverá afirmar que seu programa atende às determinações das Portarias.

Atendidos estes requisitos, a empresa deverá procurar o sindicato de sua categoria, para iniciar a negociação de um acordo coletivo de trabalho,

com o objetivo de regulamentar a forma de controle de jornada de seus empregados.

O sindicato não poderá se recusar a negociar o acordo coletivo com a empresa. Caso isto ocorra, caberá à empresa provocar a federação ou confederação correspondente. Caso persista a recusa, deverá ser formada uma comissão de empregados, que representará os empregados na negociação do acordo com a empresa. Celebrado o acordo com a comissão, deverá ser ajuizada ação declaratória, requerendo em juízo a eficácia jurídica do acordo coletivo de trabalho negociado sem a intervenção do sindicato, federação ou confederação.

Caso a empresa não tenha interesse em participar de uma negociação coletiva com o sindicato, existe a opção, ainda, de adquirir um sistema homologado pelo MTE. A negociação sindical é substituída pelo cadastro no MTE via internet, informando os dados da empresa, equipamentos e softwares utilizados.

Vale lembrar que o descumprimento de qualquer das disposições descaracteriza o ponto eletrônico, sujeitando a empresa à lavratura de auto de infração e invalidando o sistema eletrônico como meio de prova da jornada de trabalho em eventual reclamação trabalhista movida contra a empresa, pleiteando o pagamento de horas extras.

A descaracterização do sistema de controle de jornada de trabalho poderá levar à condenação da empresa ao pagamento de horas extras aos seus empregados, pois é obrigação da empresa apresentar em juízo os controles de frequência, sob pena de se considerar verdadeira a jornada de trabalho apontada pelo ex-empregado.

Lembramos, finalmente, que as empresas devem se adaptar às novas formas de controle de jornada de trabalho até o dia 1º de setembro de 2011, conforme Portaria 313/2011.

ⁱ Juliana H. C. Fernandes é especialista em Direito do Trabalho pela USP e coordenadora do setor trabalhista do escritório Lacerda e Franze Advogados