
PONTO ELETRÔNICO

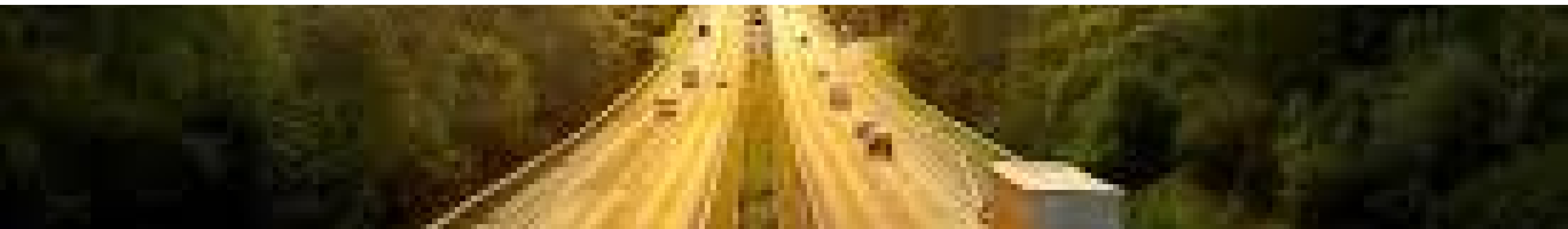
MAIS EFICIÊNCIA NA GESTÃO DE RH

Visão Geral

Uma das principais etapas na gestão de uma empresa é o Controle de Frequência de seus funcionários.

Manter a rotina de trabalho de forma organizada reduz riscos trabalhistas.

Uma boa gestão de ponto conta com bons recursos de tecnologia e conhecimento aplicado.



Legislação

A CLT, em seu artigo 74 determina que as empresas com mais de 10 funcionários façam o controle de ponto de seus funcionários, podendo a empresa optar pelo registro manual (livro), mecânico (cartão) e eletrônico (crachás, biometria, senhas, etc...)

Em 2009, o Ministério do Trabalho cria uma nova regulamentação para o uso da modalidade Eletrônica. Da Portaria 1510 surge o novo modelo de registrador, passível de homologação, que impõe uma série de novas exigências ao mercado e até mesmo aos empregadores, usuários destes produtos.



“Lei” do Ponto Eletrônico - entraves

1

Excesso de exigências, alto custo de aquisição/manutenção e mudança de cultura impositiva para empresas e empregados foram fatores que de início causaram resistência.

2

Modelo único, “congelado no tempo”, não adequado às diversas formas de trabalho, não previu e não permitiu evolução tecnológica.

3

Exigências técnicas equivocadas resultaram em equipamentos que nunca cumpriram a finalidade para a qual foram criados.

4

O Cancelamento das homologações a partir de 01/04/17 pelo Inmetro só confirmam as falhas técnicas e jurídicas cometidas na edição da Portaria 1510, pelo Ministério do Trabalho

Sem futuro

A portaria 1.510 não previu revisões, atualizações ou melhorias.

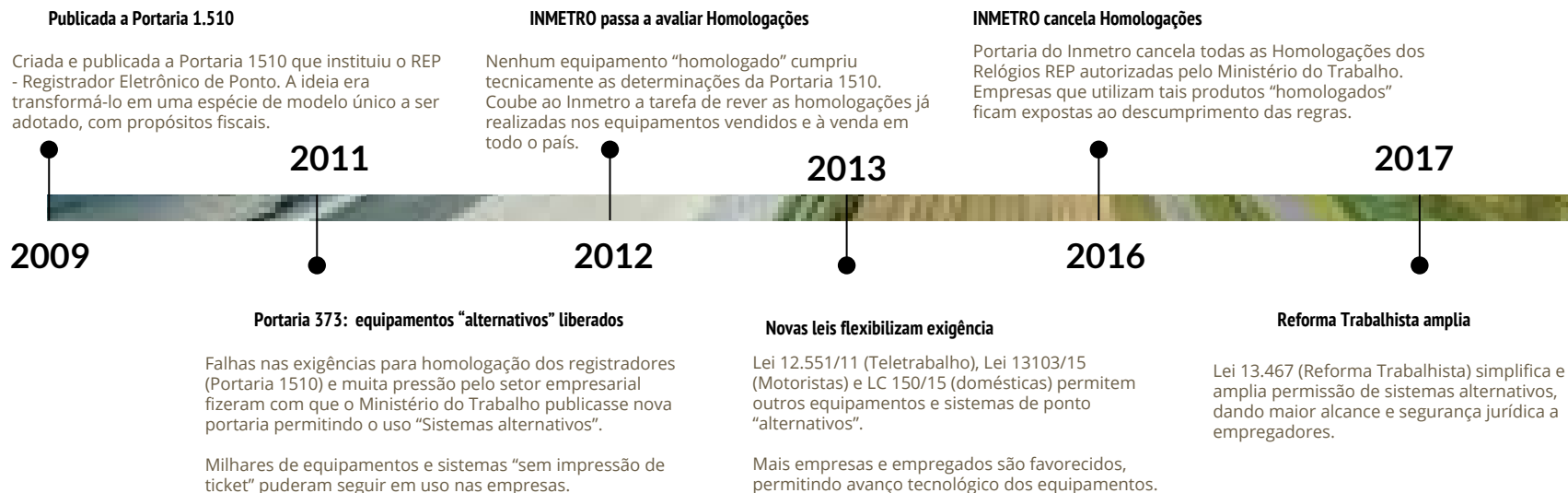
Qualquer mudança técnica dos equipamentos dependeria de uma nova publicação, por parte do MTE, alterando a Portaria original; que não ocorreu até hoje e nunca deverá vir a ocorrer.

Homologações inválidas

O empregador só pode utilizar o REP se possuir o Certificado de Conformidade (arts 19/26 - Port. 1510)



Principais marcos na legislação



A alternativa

Desde 2011, com a edição da Portaria 373, equipamentos e sistemas “alternativos” passaram a ser permitidos..

Principais vantagens:

Não exige homologação

Não obriga imprimir ticket em papel

Pode ser usado por mais de 1 CNPJ

Liberdade de escolha: Modelos, forma de contratação e custos adequados à necessidade da empresa

Fiscalização: Equipamento não tem porta fiscal. Bastam relatórios e arquivos guardados pelo prazo legal

Eliminação de riscos inerentes a descumprimento de normas, falhas de segurança do equipamento e de suas homologações

Portaria 373

Inúmeras empresas ajustaram com seus sindicatos o uso de tecnologias mais seguras e modernas





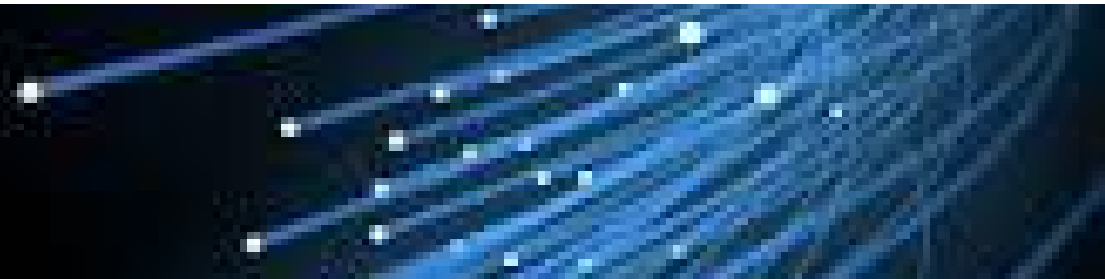
MAIS LIBERDADE

A Reforma Trabalhista, em vigor desde novembro de 2017, simplificou ainda mais para que entidades representantes dos trabalhadores e empresas apliquem mecanismos mais modernos e adequados de Gestão de Ponto.

A retomada tecnológica

Após mais de 8 anos as empresas voltam a poder atualizar suas tecnologias de gestão de ponto com mais certezas sobre o futuro, voltando o foco para a racionalidade, segurança das informações, competitividade e melhoria da automatização dos processos de Recursos Humanos.

Este nível de eficiência se torna mais relevante com as recentes imposições de prazos promovidos pelo e-social.





por Lucienne Cenizio
Administradora de Empresas

Trabalha no setor de Tecnologia para Gestão de Ponto desde 1998
Atua como Consultora Técnica de Entidades Patronais desde 2009