



Controle de jornada de trabalho beneficia empresa e empregado

O excesso de trabalho acarreta cansaço, estresse, exaustão e, por consequência, gera desgaste físico e mental para o trabalhador. Da mesma forma, quando o empregado trabalha mais, conseqüentemente, reduz seu tempo de dedicação à vida pessoal, ao lazer e à família e amigos, tornando-se excluído do convívio social. Ademais, a exaustão do empregado produz significativa redução da sua capacidade produtiva, portanto, não gera vantagem econômica para seu empregador. Diante desse impacto no cotidiano da relação laboral, surge a necessidade de impor limites na jornada de trabalho do empregado. Dessa forma, é necessário um dos mecanismos de grande relevância para o direito do trabalho: o controle de jornada ou controle de horário.

Caso não existisse o controle de jornada, não seria possível aferir se o empregado prestou serviços durante todo o horário pactuado, se trabalhou menos ou em sobrejornada. Não é por outra razão que o controle de jornada é extremamente benéfico tanto para o empregador quanto para o empregado. Isso porque possibilita ao empregador aferir exatamente a produtividade do empregado, assim como proporciona ao empregado a segurança de saber o tempo efetivamente trabalhado e eventuais horas extras a serem recebidas.

Utilizando o conceito de Ricardo Resende quanto à classificação da jornada de trabalho em relação ao controle, podemos constatar as jornadas controladas e as jornadas não controladas. A regra geral é que a jornada de trabalho seja controlada pelo empregador, isto é, o tempo efetivamente laborado pelo empregado será controlado pelo empregador. Neste sentido, é a determinação do artigo 74, parágrafo 2º, da CLT, o seguinte: “Art. 74 – § 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.”

Deste modo, o empregador que possuir mais de 10 empregados por estabelecimento terá a obrigação de manter registro formal para o controle da jornada de trabalho, seja através de registro manual, mecânico ou eletrônico. É necessário destacar que apenas os horários de entrada (início do trabalho) e saída (término do trabalho) deverão ser registrados. Isto quer dizer que o horário de intervalo não precisará ser anotado. Deve somente constar a pré-assinalação no próprio cartão de ponto. A referida pré-assinalação encontra disposição não só no artigo em questão, mas também no artigo 13 da Portaria 3.626/91, editada pelo Ministro de Estado do Trabalho e da Previdência Social.

Com efeito, o horário assinalado nos controles de ponto de maneira invariável, uniforme, será considerado “britânico” e sua validade poderá ser questionada por meio de ação movida pelo empregado, ou então, pelo auditor fiscal do trabalho em eventual fiscalização do trabalho. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é unânime a respeito. Inclusive, o próprio TST editou a Súmula 338 exatamente neste sentido.

Em relação à modalidade de registro de horário, este poderá ser feito, também, por meio de registro manual, ou seja, o próprio empregado deverá anotar seu horário no cartão de ponto. Oportuno esclarecer que nesta modalidade de anotação, o cartão de ponto anotado de forma uniforme pelo próprio



empregado, por si só, não será presumidamente nulo, já que o empregado não poderá invocar a própria torpeza, pelo que acreditamos que, neste aspecto, a Súmula 338 do TST não poderá ser aplicada.

Quanto ao registro de horário eletrônico, este surgiu em razão da modernidade dos recursos tecnológicos, proporcionando maior eficácia no controle da jornada de horário, bem como a fim de evitar fraude do empregador em relação a não marcação do efetivo horário de prestação de serviços do empregado. O registro de horário eletrônico foi regulado pela Portaria 1.510/09 do Ministério do Trabalho e Emprego e passou a produzir efeitos de acordo com a espécie de empresa, disciplinando o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP). Além disso, fixa critérios para a identificação do empregado, armazenamento das informações, bem como definições para os fabricantes dos registros de ponto eletrônico.

A referida Portaria proporcionou enorme segurança na relação de trabalho, especialmente para os empregados, na medida em que ao efetuarem a marcação de seu horário no registro eletrônico de ponto receberão uma via impressa do horário registrado ali consignado, de maneira simultânea, evitando, assim, que o empregador sonegue o pagamento de horas extras. Afora isto, o SREP demonstrará efetivamente o tempo trabalhado pelo empregado, de modo que as empresas não exigirão jornada fora dos limites estabelecidos por lei.

Oportuno repisar que não é facultado ao empregador utilizar outra forma de registro eletrônico de ponto que não aquele vinculado ao Sistema de Registro Eletrônico de Ponto devidamente registrado no Ministério do Trabalho e Emprego. Por outro lado, destacamos que o empregador poderá adotar outra modalidade de controle da jornada, desde que autorizada por Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, conforme estabelece a Portaria 373/11 do MTE.

No tocante às jornadas não controladas, existe uma flexibilização no controle e fiscalização do horário de trabalho prestado pelo empregado, ou seja, em razão das atividades e tarefas diárias do empregado, não será possível para o empregador realizar um efetivo controle de horário.

O artigo 62 da CLT dispõe exatamente neste sentido, destacando duas categorias de empregados não sujeitas a controle de jornada. A primeira categoria seria aquela em que os empregados prestam serviços externos incompatíveis com a fixação de horário de trabalho (por exemplo, teletrabalho, trabalho remoto, vendedor externo, dentre outros). A segunda categoria é composta por empregados que exercem cargo de gestão na empresa. Em ambas as categorias, os empregados estarão excluídos do direito ao recebimento de horas extraordinárias, aos intervalos, e às regras relativas ao horário noturno, fazendo jus, apenas, ao descanso semanal remunerado.

Date Created

11/04/2015