



**Orientações Consultoria de Segmentos**  
**Controle de Ponto do Trabalhador Terceirizado**

27/02/2014

## Sumário

1. Questão.....	3
2. Normas Apresentadas Pelo Cliente .....	3
3. Análise da Legislação .....	4
3.1 Portaria 1.510 De 2009 .....	5
3.2 Portaria 373 De 2011 .....	8
3.3 Súmula Nº 331 Do TST .....	9
3.4 Consolidação Das Leis Do Trabalho – CLT .....	10
3.5 Perguntas E Respostas Disponíveis No Site Do MTE (Ministério Do Trabalho E Emprego) .....	10
4. Conclusão .....	11
5. Informações Complementares .....	12
6. Referências .....	12
7. Histórico de alterações.....	12

## 1. Questão

Nos foi solicitado uma reanálise sobre o parecer de controle de ponto dos funcionários terceirizados, utilizando as normas já vistas no parecer anterior (Controle de Ponto do Trabalhador terceirizado chamado THZPFB) que inclui a portaria 1.510/2009, os artigos pertinentes da CLT, porém com uma ênfase maior na portaria 373/11, que trata exclusivamente da admissibilidade de utilização de meios eletrônicos no lugar do R.E.P (Registro Eletrônico de Ponto).

## 2. Normas Apresentadas Pelo Cliente

PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011

Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

Art.1º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

§ 2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua Remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Art. 2º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo 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.

Art. 3º Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

Art. 4º Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto - REP, previsto no art. 31 da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011.

Art. 5º Revoga-se a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

### 3. Análise da Legislação

Para desenvolvermos uma conclusão a respeito de como controlar o ponto de funcionários terceirizados é preciso conceituar primeiro o que é a terceirização de mão de obra e como está normatizado no regimento brasileiro este tipo de contratação.

Primeiramente o que é a terceirização de mão de obra?

A doutrina jurídica a respeito não é conclusiva. Cada autor/doutrinador possui um entendimento sobre a questão.

No Brasil a terceirização encontra seus primeiros sinais de existência nos Decretos-Leis nº 1212 e nº 1216 de 1966 (que autorizam a prestação de serviços de segurança bancária por empresas interpostas na relação de trabalho); no Decreto nº 62.756 de 1968 (que regulamenta o funcionamento de agências de colocação ou intermediação da mão de obra); no Decreto nº 1034 de 1969 (que determina medidas de segurança para o funcionamento de empresas de segurança bancária).

No entanto, encontramos sinais de terceirização no artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho – ou seja, autorização legal de interposição de empresa na contratação de pessoas -, que data de 1943, pois este dispositivo estabelece a responsabilidade do empregador principal pelas obrigações contraídas e inadimplidas pelo subempregador na contratação de pessoas para execução do contrato de subemprego.

A Lei nº 7102/83 e Decreto nº 89.056/83 que regulamenta a exploração de serviços de vigilância e transporte de valores no setor financeiro.

As Leis nº 8863/94 e nº 9017/95 – que alteraram a Lei nº 7102/83 – estendeu a autorização para funcionamento e contratação de serviços de vigilância, incluindo a vigilância patrimonial, de pessoas físicas e transporte de qualquer outro tipo de carga, além da vigilância de valores.

O Decreto-Lei nº 200/67 que trata da terceirização na Administração Pública.

As Súmulas 256 (cancelada) e 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

A natureza jurídica deste tipo de relação trabalhista é contratual, ou seja, consiste em um acordo celebrado entre duas empresas, onde de um lado está a contratante, denominada *tomadora*, e de outro lado a contratada, denominada *prestadora*, pelo qual uma prestará serviços especializados de forma continuada à outra, em caráter de parceria. Esta parceria é regulada pela esfera civil e não trabalhista, cabendo à prestadora controlar todas as obrigações trabalhistas dos seus funcionários. A empresa tomadora, caso adote quaisquer medidas em relação a estes, poderá ser caracterizada como o real empregador, por estabelecer o vínculo empregatício, que se dá com a subordinação.

Limitação à Prestação de Serviços:

A terceirização se limita apenas e tão somente à prestação dos serviços, excluída a possibilidade de se terceirizar a produção de bens ou a atividade-fim.

A portaria 1.510/2009 normatiza a utilização do R.E.P. (Registrador Eletrônico de Ponto) e cria o S.R.E.P. (Sistema de Registro Eletrônico de Ponto), que tem a finalidade de anotar e disciplinar o horário de entrada e saída dos funcionários controlando fielmente as marcações realizadas pelos próprios trabalhadores, através de meios eletrônicos, conforme estipulado no artigo 74, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

### 3.1 Portaria 1.510 De 2009

#### **PORTARIA Nº 1.510, DE 21 DE AGOSTO DE 2009**

**O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, § 2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve:**

**Art. 1º Disciplinar o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.**

**Parágrafo único. Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP - é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das empresas, previsto no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**

**Art. 2º O SREP deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:**

**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 permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.**

**Art. 3º Registrador Eletrônico de Ponto - REP é o equipamento de automação utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos fiscais e realizar controles de natureza fiscal, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho.**

**Parágrafo único. Para a utilização de Sistema de Registro Eletrônico de Ponto é obrigatório o uso do REP no local da prestação do serviço, vedados outros meios de registro.**

**Art. 4º O REP deverá apresentar os seguintes requisitos:**

**I - relógio interno de tempo real com precisão mínima de um minuto por ano com capacidade de funcionamento ininterrupto por um período mínimo de mil quatrocentos e quarenta horas na ausência de energia elétrica de alimentação;**

**II - mostrador do relógio de tempo real contendo hora, minutos e segundos;**

**III - dispor de mecanismo impressor em bobina de papel, integrado e de uso exclusivo do equipamento, que permita impressões com durabilidade mínima de cinco anos;**

*IV - meio de armazenamento permanente, denominado Memória de Registro de Ponto - MRP, onde os dados armazenados não possam ser apagados ou alterados, direta ou indiretamente;*

*V - meio de armazenamento, denominado Memória de Trabalho - MT, onde ficarão armazenados os dados necessários à operação do REP;*

*VI - porta padrão USB externa, denominada Porta Fiscal, para pronta captura dos dados armazenados na MRP pelo Auditor-Fiscal do Trabalho;*

*VII - para a função de marcação de ponto, o REP não deverá depender de qualquer conexão com outro equipamento externo; e*

*VIII - a marcação de ponto ficará interrompida quando for feita qualquer operação que exija a comunicação do REP com qualquer outro equipamento, seja para carga ou leitura de dados.*

**Art. 5º Os seguintes dados deverão ser gravados na MT:**

*I - do empregador: tipo de identificador do empregador, CNPJ ou CPF; identificador do empregador; CEI, caso exista; razão social; e local da prestação do serviço; e*

*II - dos empregados que utilizam o REP: nome, PIS e demais dados necessários à identificação do empregado pelo equipamento.*

**Art. 6º As seguintes operações deverão ser gravadas de forma permanente na MRP:**

*I - inclusão ou alteração das informações do empregador na MT, contendo os seguintes dados: data e hora da inclusão ou alteração; tipo de operação; tipo de identificador do empregador, CNPJ ou CPF; identificador do empregador; CEI, caso exista; razão social; e local da prestação do serviço;*

*II - marcação de ponto, com os seguintes dados: número do PIS, data e hora da marcação;*

*III - ajuste do relógio interno, contendo os seguintes dados: data antes do ajuste, hora antes do ajuste, data ajustada, hora ajustada; e*

*IV - inserção, alteração e exclusão de dados do empregado na MT, contendo: data e hora da operação, tipo de operação, número do PIS e nome do empregado.*

**Parágrafo único.** Cada registro gravado na MRP deve conter Número Seqüencial de Registro - NSR consistindo em numeração seqüencial em incrementos unitários, iniciando-se em 1 na primeira operação do REP.

**Art. 7º O REP deverá prover as seguintes funcionalidades:**

**I - marcação de Ponto, composta dos seguintes passos:**

- a) receber diretamente a identificação do trabalhador, sem interposição de outro equipamento;
- b) obter a hora do Relógio de Tempo Real;
- c) registrar a marcação de ponto na MRP; e
- d) imprimir o comprovante do trabalhador.

**II - geração do Arquivo-Fonte de Dados - AFD, a partir dos dados armazenados na MRP;**

**III - gravação do AFD em dispositivo externo de memória, por meio da Porta Fiscal;**

**IV - emissão da Relação Instantânea de Marcações com as marcações efetuadas nas vinte e quatro horas precedentes, contendo:**

a) cabeçalho com Identificador e razão social do empregador, local de prestação de serviço, número de fabricação do REP;

b) NSR;

c) número do PIS e nome do empregado; e

d) horário da marcação.

**Art. 8º** O registro da marcação de ponto gravado na MRP consistirá dos seguintes campos:

**I - NSR;**

**II - PIS do trabalhador;**

**III - data da marcação; e**

**IV - horário da marcação, composto de hora e minutos.**

**Art. 9º** O Arquivo-Fonte de Dados será gerado pelo REP e conterà todos os dados armazenados na MRP, segundo formato descrito no Anexo I.

**Art. 10.** O REP deverá atender aos seguintes requisitos:

**I - não permitir alterações ou apagamento dos dados armazenados na Memória de Registro de Ponto;**

**II - ser inviolável de forma a atender aos requisitos do art. 2º;**

**III - não possuir funcionalidades que permitam restringir as marcações de ponto;**

**IV - não possuir funcionalidades que permitam registros automáticos de ponto; e**

**Art. 11.** Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador é um documento impresso para o empregado acompanhar, a cada marcação, o controle de sua jornada de trabalho, contendo as seguintes informações:

**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 do serviço;**

**IV - número de fabricação do REP;**

**V - identificação do trabalhador contendo nome e número do PIS;**

**VI - data e horário do respectivo registro; e**

**VII - NSR.**

**§ 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 caractere não poderá ter altura inferior a três milímetros. (redação dada pela Portaria 2233, de 17/11/2009)

**§ 1º** A impressão deverá ser feita em cor contrastante com o papel, em caracteres legíveis com a densidade horizontal mínima de oito caracteres por centímetro e o caractere não poderá ter altura inferior a três milímetros.

**§ 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.

[...]

*Art. 28. O descumprimento de qualquer determinação ou especificação constante desta Portaria descaracteriza o controle eletrônico de jornada, pois este não se prestará às finalidades que a Lei lhe destina, o que ensejará a lavratura de auto de infração com base no art. 74, § 2º, da CLT, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.*

*Art. 29. Comprovada a adulteração de horários marcados pelo trabalhador ou a existência de dispositivos, programas ou sub-rotinas que permitam a adulteração dos reais dados do controle de jornada ou parametrizações e bloqueios na marcação, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá apreender documentos e equipamentos, copiar programas e dados que julgar necessários para comprovação do ilícito.*

*§ 1º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá elaborar relatório circunstanciado, contendo cópia dos autos de infração lavrados e da documentação apreendida.*

*§ 2º A chefia da fiscalização enviará o relatório ao Ministério Público do Trabalho e outros órgãos que julgar pertinentes.*

[...]

Já a portaria 373 permite e disciplina a utilização de outros meios eletrônicos para a anotação dos horários de entrada e saída dos empregados, vinculados à empresas que não optaram pela utilização do R.E.P (Registro Eletrônico de Ponto). Apesar de permitir a utilização destes equipamentos “alternativos” ao R.E.P e não mencionar quais, a referida norma estabelece alguns critérios importantes e que devem ser considerados no momento de se determinar qual será o modelo utilizado, correndo o risco de ter o mesmo reprovado em uma auditoria trabalhista, com todos os dados registrados desconsiderados pelos fiscais.

### 3.2 Portaria 373 De 2011

#### PORTARIA 373 DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011

**Art.1º** Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

**§ 1º** O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

**§ 2º** Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

**Art. 2º** Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo 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.

Art. 3º Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

Atualmente o que regulamenta a contratação da mão de obra terceirizada é a súmula 331. Como não há conclusão por parte do governo de como tratar o assunto, todos os julgados estão se baseando nesta súmula e nas jurisprudências (julgados) de casos analisados pelos tribunais. Não há, em nenhuma das normas citadas, uma forma definitiva de como tratar o ponto destes contratados. sequer existe uma definição de qual das partes será responsável pelas obrigações trabalhistas e, neste sentido, há uma grande discussão sobre a legalidade ou não da súmula que trata, em seu inciso IV, a responsabilidade subsidiária de ambos.

### 3.3 Súmula Nº 331 Do TST

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

### 3.4 Consolidação Das Leis Do Trabalho – CLT

[...]

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 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.

§ 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.

[...]

Adicionamos no parecer também um conjunto de perguntas e respostas obtidos do próprio site do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), que discorre sobre a portaria 373 da seguinte forma:

### 3.5 Perguntas E Respostas Disponíveis No Site Do MTE (Ministério Do Trabalho E Emprego)

**ASSUNTO:**

**SISTEMA ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE REGISTRO DE PONTO**

**O empregador, mediante acordo coletivo com o sindicato da categoria, poderá continuar a utilizar o sistema eletrônico de controle de jornada, até então utilizado?**

A Portaria 373/2011 prevê a possibilidade de, mediante acordo coletivo, utilizar sistema alternativo eletrônico de controle de jornada. Ou seja, permite a adoção de sistema eletrônico que não seja o regulado pela Portaria 1.510/2009. Todavia, a Portaria 373/2011 estabelece requisitos mínimos para o sistema alternativo.

A verificação da regularidade do sistema alternativo adotado será feito pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, no momento de fiscalização no estabelecimento do empregador. Caso não atenda aos requisitos estabelecidos na referida Portaria, o sistema será descaracterizado e serão tomadas as medidas aplicáveis ao caso.

**165. O sistema alternativo eletrônico de controle de jornada, previsto no artigo 2º. da Portaria 373/2011, será**

**submetido à certificação prévia perante órgãos técnicos e a registro no Ministério do Trabalho e Emprego?**

**Não. Toda análise de sistemas de controle de ponto não disciplinados pela Portaria 1.510/2009 será feita pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, no momento de fiscalização no estabelecimento do empregador. Caso não atenda aos requisitos estabelecidos na referida Portaria, o sistema será descaracterizado e serão tomadas as medidas aplicáveis ao caso.**

## 4. Conclusão

Após analisar todas as normas vigentes para o assunto em questão, chegamos a conclusão que a regra para o cliente que não utiliza o R.E.P. (Registrador de Ponto Eletrônico) poderá controlar o ponto de funcionarios terceirizados de modo manual mecânico ou manual, ou ainda utilizar outros tipos de equipamentos eletronicos, desde que sejam obedecidos os seguintes requisitos:

Não admitir, sob o risco de ser rejeitado pelos auditores trabalhistas:

- Restrições a marcação de ponto
- Marcação automática do ponto
- Exigencia de autorização prévia para maração de sobrejornada
- Alteração ou eliminação dos dados já registrados pelo empregado.

A marcação do ponto por meios eletronicos que não seja o R.E.P, será, conforme a portaria 373 de 2011, avaliada pelos auditores do trabalho. Caso não seja aprovada, todas as informações serão desconsideradas.

Entendemos assim que qualquer equipamento utilizado que não transmita segurança das informações captadas e/ou inseridas pelo empregado serão descartados pelos auditores do trabalho. Quando a portaria 373 de 2011 admite a utilização de meios eletrônicos que não sejam o R.E.P, sua intenção é a de permitir que, independente de onde o funcionário estiver estabelecido, possa registrar o seu ponto e garantir assim seus direitos quanto a assiduidade e sobrejornada.

Também entendemos que, diante do exposto pela portaria 373 de 2011, os meios eletrônicos a serem utilizados são aqueles que não permitem manipulação de dados inseridos, ou seja, deve ser algum meio eletrônico que permita a inserção de valores e não a sua manipulação, alteração ou exclusão. Um aparelho celular ou um tablet pode ser alterado, manipulado, ter seus dados excluídos ou até mesmo resetados, fazendo com que todas as informações inseridas se percam ou se modifiquem. Porém, se garantidos forem os programas utilizados que permitam a inserção e não a sua manipulação e sejam aprovados pelos auditores do trabalho, não vemos problemas em utilizar tais dispositivos, visto que tal portaria e outras normas consultadas não determinam quais são os equipamentos permitidos além do R.E.P.

O parágrafo primeiro do artigo 74 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) permite a convenção sindical apenas para indicar o horário de trabalho dos funcionários. A forma com a qual este horário será controlado está disposto no parágrafo segundo, do mesmo artigo. Neste caso, não há que se falar em convenção, visto que o mesmo não deixa questionamentos a respeito.

É importante salientar que a utilização ou não do R.E.P. até o momento é facultativa a todas as empresas. Mas é o único meio eletrônico oficial permitido pela norma, devido a todas as formas de controle e inviolabilidade de que dispõe o equipamento, além das fiscalizações dos auditores do ministério do trabalho que irão auditar as informações, funcionabilidade e utilização do ponto eletrônico.

"O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias."

## 5. Informações Complementares

O controle de ponto de forma manual ou automatizada por meios independentes do R.E.P., dos funcionários terceirizados, implicará em apurar as obrigações trabalhistas direto na folha de pagamento do RH. Deverão ser criadas rotinas próprias ou adaptar as que já existem a fim de permitir a geração de relatórios e de todas as necessidades ditadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Também deverão ser levados em consideração os valores apurados que de alguma forma tem relação com a prestação de serviço por estes nas outras rotinas como, faturamento, compras, contabilidade e livros fiscais que consideram os valores da folha para outras obrigações acessórias que assim o exigem.

## 6. Referências

- <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC8820135685CC74E1DCE/Portaria%201510%202009%20consolidada.pdf>
- [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)
- [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)
- <http://www.sebraesp.com.br/index.php/233-produtos-online/gestao-de-pessoas/perquntas-frequentes/9731-como-utilizar-a-mao-de-obra-terceirizada>
- <http://tdn.totvs.com/download/attachments/99450886/Parecer+Consultoria+Tribut%C3%A1ria+-+THZPFB+-+Controle+de+Ponto+do+Trabalhador+terceirizado.pdf?version=1&modificationDate=1384433266000>
- [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E2A24F3012E6DD66E2F0092/p\\_20110225\\_373%20doc.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E2A24F3012E6DD66E2F0092/p_20110225_373%20doc.pdf)
- [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32B088C70132D9A53F537D2C/p\\_20090921\\_1510.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32B088C70132D9A53F537D2C/p_20090921_1510.pdf)
- <http://portal.mte.gov.br/pontoeletronico/portarias-e-instrucoes-normativas.htm>
- <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC88201356866B05359E0/Portaria%202686%202011%20escalona%20prazo.pdf>
- <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401361D15A067540B/TODOS%20NOVO.pdf>

## 7. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
LFA	13/11/13	1.00	Controle de Ponto do Trabalhador terceirizado	THZPFB
LFA	25/02/14	2.00	Controle de Ponto do Trabalhador terceirizado	TIHX57