



Orientações Consultoria de Segmentos
As informações sobre o banco de horas devem ser impressas no
Relatório de Espelho de Ponto Eletrônico

10/07/2019

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
2.1	Análise da Legislação	3
2.2	Aplicativo para Controle de Ponto.....	4
2.3	Integração de sistemas de controle com o Ponto eletrônico (motoristas externos)	4
2.4	Apuração de Ponto /Pagamento eSocial.....	5
2.5	Empregado que “esquecer” de marcar o ponto.....	6
2.6	Horas extras.....	7
2.7	Adicional noturno.....	8
2.8	Intervalo para repouso ou alimentação	8
3.	Conclusão	10
4.	Informações Complementares	11
5.	Referências	11
6.	Histórico de alterações.....	11

1. Questão

Essa orientação trata sobre aspectos do relatório de espelho de ponto eletrônico, se as informações de banco de horas devem ou não ser impressas, horas extras e intervalo Interjornada não usufruído.

Abordaremos também, sobre app para controle de marcação, sobre integração de sistemas de controle com o ponto eletrônico (motoristas externos), sobre apuração de ponto e pagamento dentro do eSocial e empregado que esquecer de fazer as marcações no ponto .

2. Normas apresentadas pelo cliente

Apenas mencionou a portaria MTE nº 1.510/2009. A solicitação do cliente é que na emissão do cartão ponto tenha a opção de exibir ou não as informações de banco de horas, pois somente deve ser apresentado os campos de banco de horas no rodapé do cartão se a empresa possuir acordo com o sindicato.

Artigo 74 da CLT , Portaria 373/2011 , Art. 459 da CLT , Art. 462 da CLT. Art. 61 da CLT e a Súmula 264 TST.

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

2.1 Análise da Legislação

A legislação em vigor não disciplina expressamente se deve ser impresso ou não as informações referente ao banco de horas no relatório de espelho de ponto.

Com base nas perguntas e respostas disponibilizada no site do Ministério do Trabalho (MTE), que propõe em responder exclusivamente, as perguntas sobre o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP, previsto na portaria nº 1.510/2009, temos as perguntas de número 102 e 139 que dizem o seguinte;

Pergunta 102 - O empregador que utiliza o REP é obrigado a fornecer ao empregado cópia do espelho de ponto? O empregado tem de assinar esse documento?

Resposta:

No caso de sistema de ponto eletrônico, não há obrigação de fornecimento de cópia do espelho de ponto ao empregado, tampouco de ele assinar tal documento. Deve-se atentar, entretanto, para algumas convenções e acordo coletivos que exigem o fornecimento mensal de um extrato do banco de horas aos empregados.

Pergunta 139 – A Portaria nº 1.510/2009 prevê algum tratamento para o banco de horas?

Resposta:

No arquivo de controle jornada para efeitos fiscais (ACJEF) existe um campo para indicação do saldo de horas a compensar inclusive para efeito de banco de horas.

Lembrando que predomina o entendimento doutrinário de que o acordo para implantação do banco de horas deve, obrigatoriamente, ser efetuado com a participação do respectivo sindicato profissional, não podendo, para sua plena validade, ser firmado unicamente entre a empresa e o empregado. – **Desatualizado**

A reforma trabalhista prevê a possibilidade de pactuação do **banco de horas** por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009 – Anexo I , C – Caso existam horas extras efetuadas, parte na modalidade diurna e parte na modalidade noturna, cada período deve ser assinalado separadamente.

2.2 Aplicativo para Controle de Ponto

Foi desenvolvido um produto da TOTVS onde será realizado a marcação de ponto do funcionário via ckeck in, existe alguma restrição no caso de importação das marcações realizadas pelo app MeuRH para o módulo de ponto com o mesmo tipo de batida que são importados dos REPs atualmente ?

O contrato de ponto é obrigatório para empresas que possuem mais de 10 colaboradores, seja por registro de ponto manual, mecânico ou eletrônico (§ 2º, do Art. 74 da CLT – Consolidação das leis do Trabalho).

Entendemos que é possível sistemas alternativos para controle de jornada de trabalho que se enquadram na regulamentação da Portaria MTE nº 373/2011, desde que conste comprovadamente em uma norma coletiva que autorize o sistema de ponto alternativo adotado.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

(...)

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.

(...)

Portaria nº 373/2011

(...)

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.

(...)

Entretanto notem que um aap não atendem os requisitos estabelecidos como necessários para fiscalização § 1º item I e III destacados, conforme acima .Todavia já temos jurisprudência condenatória por não observância aos preceitos no art. 3º, § 1º (TRT-4 RO-00017157020125040018) assim alertamos para tal fato.

2.3 Integração de sistemas de controle com o Ponto eletrônico (motoristas externos)

Em casos que o funcionário execute os serviços externos ,é possível criar sistemas que controlam a rotina dos motoristas externos ou terceiros que tenham integração com o ponto eletrônico ?

A portaria 373/2011, admite a criação de sistemas alternativos de Sistema de registros eletrônicos de Ponto (SREP) desde que obedeça aos critérios abaixo estabelecidos no artigo 3º da Portaria 373/2011.

- Não restringir a marcação de ponto
- Não permitir a marcação automática de ponto
- Não exigir autorização prévia para marcação de sobrejornada
- Não alterar/eliminar dados registrados pelos empregados
- Está disponível no local de trabalho
- Permitir a identificação de empregador e empregado
- Ter uma central de dados que possibilite a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Portaria n 373/2011

(...)

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.

(...)

2.4 Apuração de Ponto /Pagamento eSocial

Dentro do cenário do eSocial como devem ser lançadas as informações quando a empresa efetua o corte do apontamento todo dia 25 de cada mês ?

É comum que os empregadores adotem práticas como implantação de “datas de corte” para fechamento dos cartões de ponto, tal como dia de 25 de um mês a 24 do mês subsequente, visando viabilizar o fechamento de sua folha de pagamento em tempo hábil.

Embora o eSocial, até o momento, não preveja o envio mensal dos cartões de ponto, há situações ao longo do ano que poderão expor o procedimento ao fisco, como exemplo, o colaborador que gozará 30 dias de férias dentro de um único mês. Caso ele tenha horas extras do mês anterior, como serão remuneradas.

De acordo com a CLT, em seu artigo nº 459, o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1(um) mês, salvo no que concerne à comissões, percentagens e gratificações, quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

(...)

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido

Peruntas e Respostas eSocial

35. Quando o período de apuração para exceção das horas é de 01 a 15 e o pagamento é todo dia 30, as horas extras realizadas de 16 a 30 são pagas somente no dia 30 do próximo mês, ultrapassando os 30 dias das exceções realizadas. Esse procedimento poderá ser mantido?

Não. A legislação exige que os salários sejam pagos em período não superior a 30 dias. As horas extras realizadas entre os dias 16 e 30 deverão ser apuradas e pagas junto com a folha do mês vigente.

2.5 Empregado que “esquecer” de marcar o ponto

Temos cenários em que alguns funcionários deixam de marcar o ponto e ainda recusam a justificar o motivo e informar realmente o horário que deveria ser marcado, como a empresa deve proceder na manutenção da marcação faltante?

Neste caso, quando o funcionário esquecer de marcar o ponto utilizando o REP é necessário a manutenção da marcação faltante conforme orientações do MTE.

Existe disponível no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) perguntas e respostas com algumas orientações de como proceder em relação a inclusão, alteração ou desconsiderar as batidas, quando houver a necessidade de efetuar ajustes nas marcações ou por falta das mesmas, dentre elas destacamos algumas específicas sobre a manutenção de batidas.

10 . Se nenhum dado pode ser alterado ou apagado, qual o procedimento para marcações incorretas?

O Programa de Tratamento admitirá a inserção justificada de informações, seja para a inclusão de marcação faltante, seja para a assinalação de marcação indevida. Porém, os dados originais permanecerão.

71 . Como o empregador deve proceder no caso de uma marcação incorreta ou da falta de registro de ponto?

Esses casos devem ser atendidos pelo Programa de Tratamento e documentados no AFDT. Na situação de marcação incorreta, ou seja, quando o empregado marcar uma entrada ou saída sem ter realmente entrado ou saído do trabalho ou quando o fizer em duplicidade, esse registro deve ser sinalizado como marcação desconsiderada ('D') no campo 7 do AFDT e na justificativa a ocorrência deve ser explicada. Se houve falta de marcação de ponto, deve ser incluído no AFDT o correto horário de entrada ou saída do empregado, bem como a justificativa para a omissão da marcação, e o campo 9 deve ser informar que aquela marcação foi incluída ('I').

127 . Caso o empregado esqueça de marcar entrada/saída, a empresa é obrigada a incluir a marcação faltante?

Sim, se o empregado trabalhou, tem de haver, no Programa de Tratamento, a inclusão da marcação que o empregado deixou de fazer, com a respectiva motivação.

132 . Caso o empregado não faça uma das marcações no REP, a marcação seguinte será considerada entrada ou saída?

O Programa de Tratamento, e não o REP, interpretará se as marcações são de entrada ou de saída. Caso falte alguma marcação, o empregador poderá inseri-la através do Programa de Tratamento, informando o motivo dessa inclusão.

137 . No Relatório Espelho de Ponto Eletrônico, como preencher a coluna jornada realizada, caso falte alguma

Marcação no dia?

Orientações Consultoria de Segmentos - TPUKGD -
As informações sobre o banco de horas devem ser impressas no Relatório de Espelho de Ponto Eletrônico V.3

Na coluna jornada deve haver a informação já devidamente tratada. Assim, se um trabalhador bateu a entrada e esqueceu de bater a saída para o almoço, haverá o referido horário inserido através da adequada motivação.

141 . Se o empregado por alguma razão realizou apenas as marcações de início e término da jornada, quando deveria ter realizado também as marcações de início e término do intervalo para refeição, estas marcações faltantes poderão ser incluídas entre as duas marcações originais efetuadas pelo empregado?

Sim. As correções deverão ser feitas no Programa de Tratamento com as devidas motivações.

151 . Se o empregado esquecer-se de marcar o ponto de entrada ou saída do estabelecimento de trabalho, o que a empresa pode fazer?

Tendo havido trabalho por parte do empregado, o empregador deve proceder, no Programa de Tratamento, o registro da jornada laborada pelo empregado. Encontra-se no âmbito do poder diretivo do empregador a medida a ser adotada quanto ao comportamento do empregado.

Lembrando que a empresa não pode descontar os dias em que o empregado esqueceu de marcar o ponto, sendo apenas descontados da remuneração do empregado os dias/horas em que o empregado efetivamente faltou ao trabalho ou atrasou.

A empresa deverá aconselhar a maneira de proceder, para que corrija de alguma forma, quanto a obrigatoriedade da marcação de ponto. (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, art. 462).

Além disto, a legislação dispensa alguns empregados (CLT, art. 62, 74, § 2º) de registrar o horário de trabalho tais como: (os gerentes, assim considerados os exercentes de cargo de gestão, os diretores e chefes de departamentos ou filial). Entretanto o empregado estando sujeito a marcação de ponto, o não cumprimento dessa obrigação autoriza o empregador a aplicar-lhe penalidades, como por exemplo: (advertência, suspensão e até dispensa por justa causa, caso o ato faltoso seja praticado por várias vezes (CLT – art. 482).

2.6 Horas extras

As horas extras de trabalho são todos os períodos em que o trabalhador exerce suas atividades laborais além do que está previamente estabelecido em sua carga horária.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
(...)

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido,

desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

2.7 Adicional noturno

O Trabalho noturno, e aquele que acontece entre as 22 horas de um dia às 5 horas da manhã seguinte. O trabalhador que exercer atividade nesse horário, possui outra carga horária, sendo de 52 minutos e 30 segundos de trabalho.

E receberá a título de adicional noturno o percentual de 20% sobre a remuneração.

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 4º As prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

Quando houver horas mistas, aquelas que iniciam em períodos diurno e vão até o período noturno, o adicional deverá ser pago sobre as horas que se trabalhou a noite.

2.8 Intervalo para repouso ou alimentação

Para cada jornada de trabalho um tempo mínimo do intervalo para alimentação ou repouso e garantido.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
(...)

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será,

no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)

Quando o intervalo para o repouso e a alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal do trabalho.

Por tal razão o Tribunal Superior do Trabalho – TST, editou a Súmula nº 437, a qual dispõe sobre o direito a uma hora extra, quando não for concedido intervalo para refeição e repouso.

Súmula nº 437 do TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Reforçam a obrigatoriedade de cumprimento das normas referente aos intervalos para descanso, respaldando medidas rígidas de punição aos empregadores que não cumprirem com essa regulamentação. Assim, a jurisprudência afirma a natureza salarial das versas pagas a título de horas extras quando decorrentes de intervalos intrajornada não concedidos, assim como a obrigação de conceder intervalos intrajornada de uma hora em casos de jornadas de seis horas habitualmente ultrapassadas.

A reforma trabalhista prevê a possibilidade de pactuação do **banco de horas** por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

3. Conclusão

Diante as considerações acima, entendemos que as informações sobre o banco de horas devem ser impressas no relatório de espelho de ponto como também se existirem horas extras efetuadas, parte na modalidade diurna e parte na modalidade noturna, cada período deverá ser assinalado separadamente e discriminadas na folha de pagamento para que o trabalhador possa fiscalizá-las e analisa-las.

Após a publicação da Reforma Trabalhista as empresas podem pactuar o banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Em relação ao app para controle da marcação de ponto, no nosso entendimento todo cuidado é pouco, portanto, não aconselhamos que as marcações oriundas do app possuam o mesmo tipo das marcações realizadas diretamente no Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP. Se faz necessário identificar claramente a origem de cada marcação, assim sendo é de suma importância identificar registros realizados por meio das diferentes opções abarcadas em convenção coletiva.

Em relação a criar sistema para integração com o controle com o Ponto eletrônico para motoristas externos ou terceiros, entendemos que a criação de um novo sistema tal qual permite a Portaria 373/2011 é uma alternativa a utilização do SREP e desta forma precisa ser homologado pelo ministério do trabalho e Previdência Social (MTPS). O sistema a ser criado não pode ser manipulável e deve ter a mesma segurança e idoneidade das informações que o SREP.

Em relação a apuração de ponto e pagamento dentro do eSocial, a melhor prática a ser adotada é migrar o fechamento de ponto para que contemple o mês todo, ou seja, de 1 a 30/31 para que essas horas sejam remuneradas até o 5º (quinto) dia útil subsequente. Lembrando que não se trata de imposição do eSocial, mas como o envio das informações detalhadas de folha, esta prática que é comum, porém, passível de questionamentos, ficará em evidência, podendo a empresa ser autuada, visto que o pagamento do salário, qualquer que seja sua modalidade de trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1(um) mês.

Nas situações em que o funcionário esquecer de fazer as marcações no ponto, o empregador poderá está fazendo as justificativas de informações, ou seja, para a inclusão de marcação faltante, ou para assinalação de marcação indevida, porém os dados originais devem permanecer, isso de acordo com o Programa de Tratamento e Documentados no AFDT(arquivos de fonte de dados), uma vez que o Arquivo de Fonte de Dados (AFD) é gerado pelo REP a partir dos registros armazenados na Memória de Registro de Ponto (MRP).

Em relação as horas extras de acordo com a legislação, o pagamento deve ser feito de forma diferenciada, tendo um valor maior do que as horas normais de trabalho que foram previamente acordada.

A remuneração do serviço extraordinário, será no mínimo 50% (cinquenta por cento) superior á hora normal, se atendendo a convenção ou sentença normativa que poderá determinar outros percentuais de pagamento.

O adicional noturno deverá ser pago para os trabalhadores que trabalharem no período noturno das 22 horas de um dia às 5 horas da manhã seguinte, e hora noturna para aqueles que trabalharam no horário diurno e efetuaram horas extra ultrapassando o horário das 22h.

Os trabalhadores que não realizar o seu horário de intervalo (refeição) ou realizar de forma parcial do intervalo interjornada, deve ser ressarcido como labor extraordinário em seu tempo integral, de acordo com a súmula do TST nº 437. Isso significa que não cogita – se que o empregador faça o ressarcimento apenas do passo de tempo sonogado de descanso, devendo esse ser pago como hora extra, em sua integralidade.

Observar todos os detalhes para o devido tratamento de cada situação.

"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."

4. Informações Complementares

Na visão dos processos junto ao ERP, terá impacto a impressão de espelho de ponto eletrônico na folha de pagamento do empregado.

5. Referências

- <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401361D15A067540B/TODOS%20NOVO.pdf>
- <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC8820135685CC74E1DCE/Portaria%201510%202009%20consolidada.pdf>
- [Portaria MTE nº 373/2011 - Art. 2º e 3º](#)
- [CLT - Art. 459, 73](#)
- [Perguntas e Respostas eSocial](#)
- [Perguntas e Respostas - Secretária de Trabalho Ministério da Economia](#)
- http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437
- https://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1510_09.html
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

6. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FL	18/06/2014	1.00	As informações sobre o banco de horas devem ser impressas no Relatório de Espelho de Ponto Eletrônico	TPUKGD

JOL	18/06/2019	2.00	As informações sobre o banco de horas devem ser impressas no Relatório de Espelho de Ponto Eletrônico	6198590
MGT	10/07/2019	3.00	As informações sobre o banco de horas devem ser impressas no Relatório de Espelho de Ponto Eletrônico	6332482, 6330273