



São Paulo, 01 de junho de 2010
Pres. F000555

Exmo. Sr.
Carlos Roberto Lupi
DD. Ministro de Estado do Trabalho e Emprego – MTE

Prezado Ministro

Venho à presença de V. Exa. expressar as reflexões e preocupações da FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo a respeito da Portaria 1510/2009, que disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP.

A referida Portaria tem sido objeto de manifestações de significativo número de empresas, do nosso conjunto de cerca de 96 mil indústrias, visto trazer impactos não somente para estas, mas também para o expressivo contingente do universo de 2,8 milhões de empregos diretos e formais.

Como a sua gestão tem se pautado pelo diálogo e pela busca do equilíbrio entre os diversos interesses da sociedade brasileira, tomo a liberdade de dirigir-me a V. Exa. para expor as nossas preocupações e as dificuldades encontradas com a edição dessa Portaria.

Assim, permito-me apresentar, como sugestão, alguns pontos que, oportunamente, poderão constar de pauta de um diálogo com especialistas no tema, no âmbito desse Ministério.

Certo de sua atenção, antecipo agradecimentos e renovo a V. Exa. protestos de apreço e consideração.

Benjamin Steinbruch
Presidente em exercício



São Paulo, de maio de 2010

ASPECTOS GERAIS DA PORTARIA Nº 1510/09 – PONTO ELETRÔNICO

Tempo Técnico

Trabalhamos com o contexto dessa Portaria desde a sua edição no final de agosto de 2009. Sua vigência está dividida em dois momentos: com relação ao *software* em 22 de novembro de 2009 e com relação ao *hardware* em 25 de agosto de 2010.

Diante das implicações e dos vínculos técnicos para implantar as mudanças relacionadas ao *software*, desde 22 de novembro de 2009, a maioria absoluta das milhões de empresas não conseguem atender a Portaria por impedimentos, sejam técnicos ou operacionais.

Com relação ao *hardware*, que será exigido a partir de 25 de agosto de 2010, também teremos grandes dificuldades de cumprir no tempo assinalado, pois nas grandes empresas, além do prazo para a concorrência (que demanda análises e estudos técnicos), dependíamos, ainda, das homologações de um número razoável de relógios agora apresentados. Além disso, somente após a homologação dos relógios, tivemos a oportunidade de estudá-los e analisá-los para a elaboração dos protocolos técnicos que permitem as concorrências.

Dependemos também da contratação e realização de obras civis para a estrutura de informática e outros vínculos operacionais, que demandam um tempo técnico.

Por outro lado, com relação ao conteúdo da Portaria, observamos algumas situações que gostaríamos de apresentar à V.Ex^a.

Disposições sobre a marcação do ponto

Art. 2º, I – Restrições de horário à marcação de ponto

O trabalhador pode marcar o ponto mesmo não estando à disposição para o trabalho. A portaria proíbe o bloqueio do ponto eletrônico.

A lei informa que a marcação acima de cinco minutos de tolerância no início da jornada deve ser remunerada como hora extra. A lei trabalhista também estabelece que a empresa deve remunerar como hora suplementar as horas efetivamente trabalhadas além da jornada normal.

Assim, para conciliar esses dispositivos legais, a empresa pode disponibilizar um número de registradores de ponto que permitam a marcação dentro do limite de tolerância, bloqueando a marcação acima desse período para



aqueles empregados que não estão à disposição para as horas extras e liberando a marcação acima dessa tolerância para aqueles que irão realizar as horas extras. Na verdade, o que se busca coibir é que a permanência voluntária dos empregados na empresa, por interesses particulares, por exemplo, para aguardar a hora de ir para a faculdade, para aguardar uma carona, para uso particular de lojas, bancos, correios, lanchonetes, salão de cabeleireiros, academia de ginástica e outros, possa ser registrada no ponto eletrônico, sem que o empregado esteja à disposição do empregador para o trabalho efetivo.

Ao proibir esse bloqueio para aqueles empregados que não estão à disposição para as horas extras, são gerados os seguintes efeitos:

- com a possibilidade de registrar o ponto sem que o trabalhador esteja à disposição para o trabalho, o ponto eletrônico perde a sua finalidade que era a de ser a base para o pagamento da remuneração. Assim, a maior parte dos empregadores brasileiros perde a referência técnica e passa a ter o risco de imprecisões, que podem prejudicar ora a empresa, ora o trabalhador, no pagamento de salários.
- se o trabalhador marcar o ponto fora da tolerância sem estar com acordo para realizar horas extras, esse trabalhador estará sujeito ao processo disciplinar. Isso não seria adequado, afinal, o aumento dos processos disciplinares contraria a evolução de várias décadas em torno da consolidação de uma relação construtiva no interior das empresas. Esse fato poderá gerar conflitos entre empresas, trabalhadores e sindicatos.
- se as empresas não aplicarem os processos disciplinares/demissões, o horário registrado e não pago poderá ser objeto de contencioso trabalhista e, se assim for, poderemos ter um aumento exponencial de reclamações trabalhistas no Poder Judiciário, que em 2009 teve um recorde de 2,9 milhões de reclusões no Poder Judiciário.
- se as empresas não aplicarem os processos disciplinares/demissões e pagarem pelos horários registrados, as empresas terão um custo adicional sem contrapartida no aumento de produção, reduzindo assim a competitividade da empresa. Além disso, reduz a flexibilidade, pois as horas pagas e não trabalhadas como extras estarão contando no limite de duas horas extras diárias.
- assim, o efeito colateral dessa medida nos informa da importância de se rediscutir o tema, incluindo os diversos atores sociais e sempre levando em consideração a lei em vigor, as necessidades reais do empregador e do empregado.





Disposições sobre a impressão do comprovante

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.

Art. 7º, I, d - Imprimir o comprovante do trabalhador

Primeiramente, a emissão de recibo é uma prática ecologicamente incorreta e irá causar um grande impacto ambiental. Anualmente poderão ser emitidos cerca de 38,7 bilhões de comprovantes individuais de marcação de ponto (193,5 bilhões em cinco anos), considerando 40 milhões de trabalhadores e 11 meses (24 dias/mês). Cada empregado receberá, por ano, cerca de 968 comprovantes e, se guardar os comprovantes dos últimos cinco anos, serão 4.840.

Recentemente, em 30 de julho de 2009, foi publicada a Lei nº 12.007, que obriga as empresas prestadoras de serviço público a encaminharem aos consumidores declaração de quitação anual de débitos. O objetivo é diminuir o acúmulo de papéis. O Poder Judiciário caminha para o processo eletrônico, visando a eliminação do processo de papel. Assim, a Portaria, ao obrigar a emissão de dois recibos diários por empregado, caminha na contramão da história.

O fato é ainda mais agravado já que cada um dos trabalhadores pode passar a cada dia pelo relógio e acionar o dispositivo que imprime todas as marcações das últimas 24 horas de todos os trabalhadores que marcaram ponto naquele registrador.

Aquele que acionar o dispositivo de impressão de todos os registros terá em suas mãos não somente os dados da empresa (CNPJ e a razão social), como também o nome, matrícula e PIS de cada um dos trabalhadores, o que poderia ser visto como um risco para a segurança e privacidade de todos. Mais que isso, significa uma violação à intimidade do trabalhador, um princípio previsto na Constituição.

Dispositivo USB

Art. 4º, VI - Porta padrão USB externa, denominada Porta Fiscal, para pronta captura dos dados armazenados na MRP pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.

Art. 7º, IV - Emissão da Relação Instantânea de Marcações com as marcações efetuadas nas vinte e quatro horas precedentes.






Como o REP deverá ter um dispositivo de memória externa com entrada USB (pen drive), pode-se notar uma real vulnerabilidade à segurança dos trabalhadores e da empresa. Qualquer pessoa pode inserir o pen drive no dispositivo, e, assim, terá acesso a todas as marcações registradas neste aparelho, incluindo os dados de todos os trabalhadores, representando assim um risco à quebra de privacidade e à segurança da informação. Como dito anteriormente, informações pessoais do trabalhador ficarão expostas, podendo ser violada a sua intimidade, que é uma garantia fundamental.

Além disso, se o pen drive tiver um vírus ou uma alta carga de energia, o equipamento poderá ser danificado de imediato e de forma definitiva.

Conclusão

Esses são alguns dos exemplos que vêm sendo objeto da atenção dos empresários e que nos trazem à presença de V.Ex.^a na expectativa de que se possa suspender essa Portaria, visando a busca de uma avaliação compartilhada dos impactos e, se necessário, uma alteração construída coletivamente considerando-se não somente o posicionamento das entidades empresariais, mas também das bases representativas dos trabalhadores.




ROBERTO DELLA MANNA
Diretor Titular Sindical e
Coordenador do Núcleo de Estudos de Relações Trabalhistas da
FIESP