



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

13/11/2013

## Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação .....	3
4.	Conclusão .....	5
5.	Informações Complementares .....	6
6.	Referências .....	6
7.	Histórico de alterações.....	6

### 1. Questão

Nesta orientação analisaremos como funciona o controle de ponto de funcionários terceirizados, suas formas e possibilidades de apuração dos dados, assim como inserção na folha de modo manual já que não será utilizado o R.E.P. (Registrador de Ponto Eletrônico).

### 2. Normas apresentadas pelo cliente

A Legislação será analisada no item abaixo “Análise da Legislação”.

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 à 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 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).

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.

### Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (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.*

## 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.*

[...]

## 4. Conclusão

Após analisar todas as normas vigentes, jurisprudências e súmulas, chegamos à conclusão que a regra para o cliente que não utiliza o R.E.P. (Registrador de Ponto eletrônico), é controlar o ponto dos funcionários terceirizados unicamente por meios mecânicos ou manuais, excluindo-se quaisquer outros meios eletrônicos que não sejam o R.E.P. Sendo assim, não são permitidas a utilização de celulares, tablets, ou quaisquer outros meios, passíveis de alterações e considerados violáveis pela justiça do trabalho.

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.

Também deverão ser levadas 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/perguntas-frequentes/9731-como-utilizar-a-mao-de-obra-terceirizada>

### 7. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
LFA	13/11/13	1.00	Controle de Ponto do Trabalhador terceirizado	THZPFB