
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 049

20/06/2025

Sumário:

- PONTO ELETRÔNICO POR APLICATIVO - AGILIDADE E SEGURANÇA NA GESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO
- TELETRABALHO - UMA NOVA PERSPECTIVA PARA REDUÇÃO DE CUSTOS E VALORIZAÇÃO DA AUTONOMIA
- FALE CONOSCO - CANAL DE ATENDIMENTO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL - REGULAMENTAÇÃO - ALTERAÇÃO
- AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA - ANÁLISE DOCUMENTAL - AMPLIAÇÃO DO PRAZO MÁXIMO DE DURAÇÃO
- PERÍCIA MÉDICA FEDERAL - DISPENSA DA EMISSÃO DE PARECER CONCLUSIVO - ALTERAÇÃO
- COMÉRCIO - AUTORIZAÇÃO PERMANENTE PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - ALTERAÇÃO



PONTO ELETRÔNICO POR APLICATIVO - AGILIDADE E SEGURANÇA NA GESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O controle de ponto eletrônico por aplicativo, também conhecido como ponto mobile ou ponto online, representa uma evolução tecnológica significativa no acompanhamento da jornada de trabalho dos colaboradores. Por meio de dispositivos como smartphones e tablets, é possível registrar com precisão e segurança os horários de entrada, saída e intervalos, promovendo uma gestão mais eficiente do tempo de trabalho.

Funcionamento simplificado e prático

1. Instalação facilitada

O colaborador baixa o aplicativo de ponto eletrônico diretamente em seu celular ou tablet. A instalação costuma ser intuitiva, sem necessidade de infraestrutura complexa.

2. Registro com reconhecimento facial ou geolocalização

Ao iniciar sua jornada, o colaborador registra o ponto por meio do aplicativo, que pode utilizar tecnologias como reconhecimento facial e geolocalização para garantir que o registro é legítimo e foi feito no local correto.

3. Controle dos intervalos

Durante o expediente, o profissional também registra seus intervalos, como horário de almoço e pequenas pausas, de forma clara e objetiva.

4. Registro de saída

No fim da jornada, o colaborador registra sua saída, seguindo o mesmo processo seguro.

5. Acompanhamento em tempo real

Os dados ficam disponíveis para o empregador através de um painel administrativo, onde é possível acompanhar a jornada dos colaboradores em tempo real e gerar relatórios gerenciais com facilidade.

Principais benefícios do sistema digital de ponto

Comodidade operacional

O ponto eletrônico por aplicativo pode ser utilizado de qualquer lugar, desde que o colaborador esteja conectado à internet. Isso é extremamente útil em regimes como teletrabalho ou trabalho externo.

Maior segurança e confiabilidade

A utilização de recursos como geolocalização e reconhecimento facial evita fraudes e registros indevidos, garantindo a veracidade das informações.

Agilidade na gestão de dados

A digitalização do controle de jornada reduz o tempo gasto com conferência manual de cartões de ponto, planilhas ou registros físicos.

Redução de custos operacionais

Dispensar a necessidade de relógios de ponto físicos e cartões magnéticos resulta em economia significativa para a empresa.

Aplicativos populares no mercado

Solides: Possui funcionalidades como reconhecimento facial e geolocalização.

Pontotel: Compatível com diversos dispositivos e oferece relatórios detalhados.

Clockify: Além do ponto, permite gestão de projetos e produtividade.

Kairos: Indicado para empresas que precisam gerir escalas, folgas e jornadas variadas.

Sisponto: Interface simples e relatórios customizáveis para análise gerencial.

Aspectos legais e técnicos importantes

Conformidade com a legislação trabalhista

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) permite o uso do ponto eletrônico desde que o sistema assegure a fidedignidade e inviolabilidade dos registros, nos termos da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho.

Consentimento do colaborador

É altamente recomendável que a empresa obtenha um termo de consentimento para o uso do celular pessoal no registro de ponto, garantindo transparência e evitando possíveis litígios trabalhistas.

Compatibilidade e suporte técnico

Antes de implantar o sistema, é fundamental verificar a compatibilidade do aplicativo com os sistemas operacionais dos dispositivos utilizados pelos colaboradores, além de assegurar que haverá suporte técnico adequado.

Exemplo Prático

Imagine uma empresa de serviços externos com equipe de vendas que visita clientes em diferentes regiões. Com o ponto eletrônico por aplicativo, cada colaborador pode registrar seu ponto no início e fim da jornada diretamente do local de trabalho, utilizando geolocalização. A empresa acompanha as informações em tempo real, reduzindo riscos e aumentando a eficiência.

Conclusão

A adoção do ponto eletrônico por aplicativo é um passo importante rumo à modernização da gestão de pessoas. Ele oferece vantagens em termos de segurança, economia, mobilidade e conformidade legal. Para obter sucesso na implementação, é essencial escolher uma plataforma confiável, garantir o consentimento dos colaboradores e manter a transparência em todo o processo.

Esse modelo de controle se mostra especialmente eficiente para empresas com equipes externas, trabalho híbrido ou home office, onde a flexibilidade e a confiabilidade são indispensáveis.



TELETRABALHO - UMA NOVA PERSPECTIVA PARA REDUÇÃO DE CUSTOS E VALORIZAÇÃO DA AUTONOMIA

É essencial compreender o impacto e os benefícios do teletrabalho, principalmente após a regulamentação pela Lei nº 14.442/2022. Essa modalidade de trabalho remoto representa não apenas uma mudança de paradigma nas relações de trabalho, mas também uma oportunidade concreta de otimização de recursos e melhoria na qualidade de vida dos colaboradores.

Economia corporativa: Como o trabalho remoto alivia os custos das empresas

A adoção do teletrabalho permite uma redução significativa de despesas fixas para as empresas, contribuindo diretamente para o equilíbrio financeiro das organizações.

1. Redução de despesas com estrutura física

Sem a necessidade de manter um grande espaço físico, a empresa deixa de gastar com aluguel, água, luz, limpeza e manutenção. Por exemplo, uma empresa que mantinha um escritório para 50 colaboradores pode optar por uma estrutura híbrida ou completamente remota, eliminando parte considerável desses custos mensais.

2. Economia com transporte

O deslocamento diário gera altos custos, especialmente quando há auxílio transporte ou fretamento corporativo. Com o home office, esses valores são reduzidos ou até eliminados.

3. Menor gasto com alimentação

Funcionários que almoçam em casa ou preparam suas refeições têm despesas mais controladas do que aqueles que dependem de restaurantes ou lanchonetes próximas ao local de trabalho.

4. Redução de custos indiretos

Gastos com papel, impressoras, copos descartáveis, café e outros materiais de uso diário no escritório são significativamente menores em um ambiente remoto.

Flexibilidade e autonomia: Benefícios reais para os colaboradores

O teletrabalho, além de ser benéfico para as empresas, também representa ganhos consideráveis para os trabalhadores.

1. Flexibilidade de horários e local

O colaborador pode adequar sua rotina, conciliando o trabalho com compromissos pessoais, o que é especialmente valioso para pais, estudantes ou pessoas que cuidam de familiares.

2. Mais autonomia e responsabilidade

O profissional passa a gerenciar seu tempo e entregas com maior liberdade, o que contribui para o desenvolvimento de competências como autogestão e disciplina.

3. Qualidade de vida aprimorada

Sem o estresse do trânsito e com maior controle sobre o ambiente de trabalho, muitos profissionais relatam melhor saúde física e emocional.

4. Aumento da produtividade

Estudos mostram que, em ambiente adequado, o teletrabalho pode aumentar a concentração e a produtividade, já que há menos interrupções e mais foco nas atividades.

Aspectos legais e logísticos do teletrabalho

Apesar das vantagens, é imprescindível que o RH atue com atenção às exigências legais e aos acordos entre empresa e trabalhador.

1. Contrato de teletrabalho

A formalização por escrito é obrigatória, incluindo atividades a serem realizadas, jornada, metas, forma de comunicação, entre outros pontos. Esse documento resguarda ambas as partes.

2. Equipamentos e infraestrutura

A empresa pode fornecer computadores, cadeiras ergonômicas, acesso à internet ou estipular no contrato que esses itens são de responsabilidade do trabalhador. É importante que essa definição esteja clara e acordada.

3. Despesas com retorno ao presencial

Caso o colaborador opte por realizar o trabalho remoto fora do local estipulado no contrato (por exemplo, em outra cidade), as despesas com retorno ao presencial são de responsabilidade do próprio trabalhador, conforme a Lei 14.442/22.

Segurança jurídica e modernização

A Lei nº 14.442, de 02/09/22, DOU de 05/09/22 (RT 071/2022), veio para trazer segurança jurídica às relações de trabalho remoto. Ela não só formaliza práticas que já vinham sendo adotadas, como também reforça direitos e deveres com clareza, proporcionando uma experiência mais equilibrada para ambas as partes.

Essa regulamentação torna o teletrabalho mais confiável, previsível e ajustável à realidade atual, promovendo um ambiente propício à inovação e ao bem-estar.

Um caminho sustentável para empresas e colaboradores

O teletrabalho deixou de ser apenas uma medida emergencial e passou a representar uma estratégia sólida de gestão e retenção de talentos. Cabe ao setor de recursos humanos garantir que sua implantação seja feita com clareza contratual, apoio logístico e foco no bem-estar dos trabalhadores. Assim, é possível conciliar eficiência, economia e valorização humana dentro das organizações.

Modelo de cláusula contratual de teletrabalho

Cláusula (...) – DO TELETRABALHO

O(a) EMPREGADO(A) exercerá suas atividades laborais na modalidade teletrabalho, nos termos do art. 75-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regulamentados pela Lei nº 14.442/2022.

As atividades a serem realizadas remotamente são as seguintes:

[Descrever as atividades principais com clareza, por exemplo: atendimento ao cliente por telefone e e-mail, elaboração de relatórios, análise de dados, etc.]

O local onde o(a) empregado(a) executará suas funções será:

[Exemplo: sua residência situada na Rua ___, nº ___, Bairro ___, Cidade ___, Estado ____.]

Caso haja alteração deste local, o(a) empregado(a) deverá comunicar previamente à EMPREGADORA.

A jornada de trabalho será de:

[Especificar: Ex: 8h diárias, de segunda a sexta-feira, das 8h às 17h, com 1h de intervalo para refeição e descanso.]

A marcação de ponto poderá ser realizada por meio de sistema eletrônico próprio da empresa, se aplicável.

O(a) EMPREGADO(A) compromete-se a cumprir as metas e prazos estabelecidos, mantendo-se disponível durante o horário estabelecido para comunicação via e-mail, telefone, videoconferência ou outros canais definidos pela empresa.

Dos Equipamentos e Infraestrutura:

a) Os equipamentos necessários para a execução das atividades serão fornecidos pela:

- ☐ EMPREGADORA
- ☐ EMPREGADO(A)

b) Os custos com energia elétrica, internet e manutenção dos equipamentos serão de responsabilidade da:

- ☐ EMPREGADORA
- ☐ EMPREGADO(A)

(Selecionar conforme acordado e preencher detalhadamente.)

Do Retorno ao Trabalho Presencial:

Caso o teletrabalho seja descontinuado, com retorno ao regime presencial ou híbrido, o(a) EMPREGADO(A) concorda que eventuais custos com deslocamento ou mudança de local serão de sua inteira responsabilidade, conforme disposto no art. 75-C, § 3º da CLT.

Esta cláusula poderá ser revista ou ajustada mediante acordo entre as partes, com registro por escrito.

Orientações adicionais para o RH:

- Sempre formalize o acordo por aditivo contratual, se o colaborador estiver migrando do presencial para o remoto.
- Esclareça sobre a LGPD, caso haja manipulação de dados sensíveis no ambiente domiciliar.
- Estimule uma política interna de ergonomia e saúde ocupacional, mesmo à distância.



FALE CONOSCO - CANAL DE ATENDIMENTO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL - REGULAMENTAÇÃO - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 218, de 16/06/25, DOU de 18/06/25, da Coordenação-Geral de Atendimento, alterou o Anexo Único da Portaria nº 328, de 16/06/23, DOU de 22/06/23 (RT 050/2023), que regulamentou o canal de atendimento Fale Conosco da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. Na íntegra:

O Coordenador-Geral de Atendimento, no uso das atribuições que lhe conferem os arts. 80 e 358, caput, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto no art. 6º da Portaria RFB nº 328, de 16 de junho de 2023, resolve:

Art. 1º - No Anexo Único da Portaria RFB nº 328, de 16 de junho de 2023, fica excluído o tema constante da seguinte linha:

Corat

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

JOSÉ CARLOS NOGUEIRA JÚNIOR



AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA - ANÁLISE DOCUMENTAL AMPLIAÇÃO DO PRAZO MÁXIMO DE DURAÇÃO

A Portaria Conjunta nº 60, de 17/06/25, DOU de 18/06/25, do Ministério da Previdência Social, autorizou, em caráter excepcional e transitório, a ampliação do prazo máximo de duração do auxílio por incapacidade temporária concedido por meio de análise documental. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social e o Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhes conferem, respectivamente, o inciso II do parágrafo único do art. 87, da Constituição, e o Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023; e o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, bem como tendo em vista o disposto no art. 66, § 11-E, da Medida Provisória nº 1.303, de 11 de junho de 2025, que alterou o art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, resolvem:

Art. 1º - Esta Portaria Conjunta autoriza, em caráter excepcional e transitório, a ampliação do prazo máximo de duração do auxílio por incapacidade temporária concedido por meio de análise documental, conforme previsto no art. 66, § 11-E, da Medida Provisória nº 1.303, de 11 de junho de 2025, que alterou o art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 2º - Os beneficiários que tiverem auxílios por incapacidade temporária concedidos por meio de análise documental, ainda que de forma não consecutiva, não poderão ter a soma de duração dos respectivos benefícios superior a 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único - A ampliação a que se refere esta Portaria Conjunta terá vigência por 120 (cento e vinte) dias.

Art. 3º - Esta Portaria Conjunta entra em vigor na data de sua publicação.

WOLNEY QUEIROZ MACIEL / Ministro de Estado da Previdência Social
GILBERTO WALLER JÚNIOR / Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social



PERÍCIA MÉDICA FEDERAL - DISPENSA DA EMISSÃO DE PARECER CONCLUSIVO - ALTERAÇÃO

A Portaria Conjunta nº 59, de 17/06/25, DOU de 18/06/25, do Ministério da Previdência Social, alterou o § 1º e inclui o § 1-A, ambos do art. 4º da Portaria Conjunta nº 38, de 20/07/23, DOU de 21/07/23 (RT 058//2023), do Ministério da Previdência Social, disciplinou as condições de dispensa da emissão de parecer conclusivo da Perícia Médica Federal quanto à incapacidade laboral e a concessão do benefício por meio de análise documental pelo Instituto Nacional do Seguro Social, de que trata o § 14 do art. 60 da Lei nº 8.213, de 24/07/91. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social e o Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhes conferem, respectivamente, o inciso II do parágrafo único do art. 87, da Constituição, e o Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023; e o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, bem como tendo em vista o disposto no art. 66 da Medida Provisória nº 1.303, de 11 de junho de 2025, que alterou o art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, resolvem:

Art. 1º - A Portaria Conjunta MPS/INSS nº 38, de 20 de julho de 2023, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º - (...)

(...)

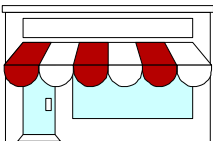
§ 1º - Os beneficiários que tiverem auxílios por incapacidade temporária concedidos na forma desta Portaria, ainda que de forma não consecutiva, não poderão ter a soma de duração dos respectivos benefícios superior a 30 (trinta) dias.

§ 1-A. O prazo máximo de duração previsto no § 1º poderá ser excepcionalizado por ato complementar, de forma justificada e por prazo determinado, conforme estabelecido no art. 66, § 11-E, da Medida Provisória nº 1.303, de 11 de junho de 2025.

(...)" (NR)

Art. 2º - Esta Portaria Conjunta entra em vigor na data de sua publicação.

WOLNEY QUEIROZ MACIEL / Ministro de Estado da Previdência Social
GILBERTO WALLER JÚNIOR / Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social



COMÉRCIO - AUTORIZAÇÃO PERMANENTE PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.066, de 17/06/25, DOU de 18/06/25, do Ministério do Trabalho e Emprego, prorrogou o início da vigência da Portaria nº 3.665, de 13/11/23, DOU de 14/11/23 (RT 091/2023), do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a Portaria nº 671, de 08/11/21, DOU de 11/11/21, que regulamentou disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

A referida normativa, retirou da lista da autorização permanente para o trabalho aos domingos e feriados, as seguintes atividades do comércio: varejistas de peixe; varejistas de carnes frescas e caça; varejistas de frutas e verduras; varejistas de aves e ovos; varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário); comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais; comércio em portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias; comércio em hotéis; comércio em geral; atacadistas e distribuidores de produtos industrializados; revendedores de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares; e comércio varejista em geral.

No subitem 14 foi mantido apenas “feiras-livres”, que previa: “feiras-livres e mercados, comércio varejista de supermercados e de hipermercados, cuja atividade preponderante seja a venda de alimentos, inclusive os transportes a eles inerentes;”

Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 10, parágrafo único, da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, no art. 154, § 4º, do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, no art. 6-A, da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, e no Processo nº 19964.203605/2023-95, resolve:

Art. 1º - A Portaria MTE nº 3.665, de 13 de novembro de 2023, publicada no Diário Oficial da União de 14 de novembro de 2023, seção 1, página 97, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor em 1º de março de 2026." (NR)

Art. 2º - Fica revogada a Portaria MTE nº 2.088, de 20 de dezembro de 2024.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO