



# conviver em condomínio

## PONTO ELETRÔNICO PARA UM OU POUCOS FUNCIONÁRIOS É OBRIGATÓRIO?

A obrigatoriedade do registro da jornada de trabalho está prevista no Art. 74, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que determina:

*“Para os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico (...)”* (Redação dada pela Lei nº 13.874/2019)

Ou seja, um condomínio é um estabelecimento, equiparado a qualquer outro, e muito comum ter bem menos que 20 colaboradores. Assim estaria desobrigado a controle de ponto.

Essa não obrigatoriedade acontecia por conta de registros mecânicos ou eletrônicos serem onerosos a empregadores de poucos colaboradores, assim enquadrados a maioria dos condomínios.

A gestão de ponto é um tema essencial para empresas de todos os tamanhos, inclusive para condomínios. Ela diz respeito ao controle e registro das jornadas de trabalho dos funcionários, sendo um instrumento importante tanto para a organização interna quanto para garantir os direitos e obrigações, de ambas as partes.

Hoje com as novas tecnologias, controles digitais de ponto podem ser adquiridos por valores bem consideráveis e geridos por aplicativos em aparelhos celulares. Uma excelente oportunidade para empregadores de pequeno número de colaboradores, como os condomínios, de ter um controle de jornada de trabalho, além de cumprimento de pagamento de horas extras eventuais. Tudo registrado, gerando uma garantia maior de obediência a legislação do trabalho, um benefício para ambas as partes da relação.

### As Diferenças entre Ponto Eletrônico, Biométrico e Digital

#### Ponto Eletrônico (REP)

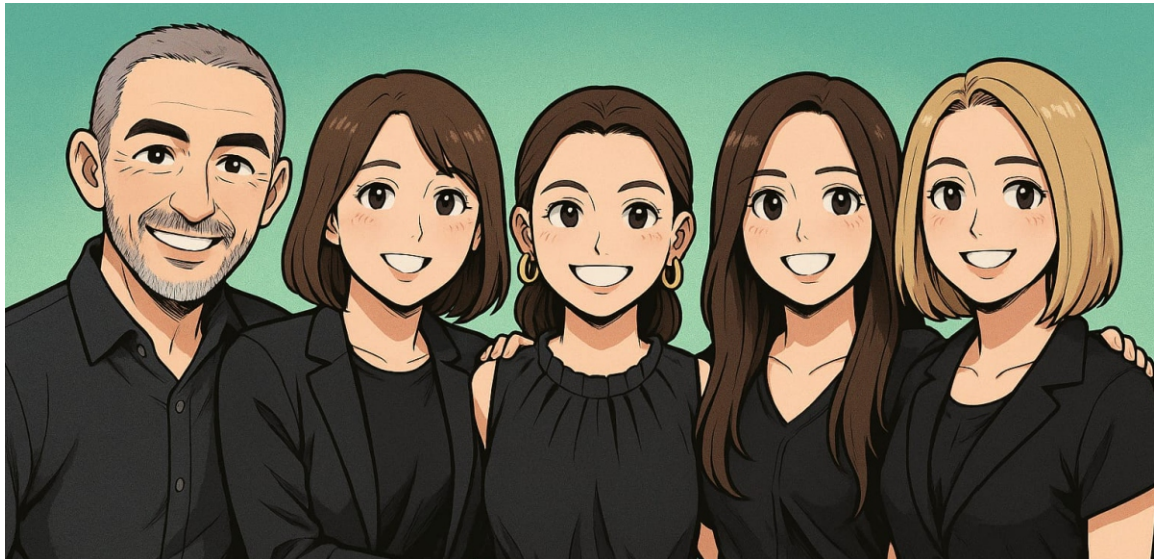
Funciona por meio de um equipamento físico, conhecido como Relógio de Ponto Eletrônico (REP), que registra os horários dos colaboradores utilizando cartão, senha ou biometria. Esse sistema deve obedecer às exigências da Portaria nº 671/2021, que estabelece, entre outras regras, a impossibilidade de alterações nos registros e a obrigatoriedade de emissão de comprovante para o trabalhador.

#### Ponto Biométrico

Nesse modelo, o registro é feito através da impressão digital do funcionário. Por ser uma forma de ponto eletrônico, é considerada uma das mais seguras, pois impede fraudes como o chamado “ponto amigo”. Além disso, é um método prático e confiável, amplamente adotado em empresas e condomínios.

#### Ponto Digital (ou Alternativo)

É realizado por meio de softwares ou aplicativos acessados via celular, tablet ou computador. O registro pode ocorrer por login, reconhecimento



REPRODUÇÃO CHATGPT

facial, biometria ou outras formas digitais de autenticação. Esse tipo de ponto é ideal para equipes externas ou em regime de trabalho remoto e, quando utilizado oficialmente, também deve seguir as normas da Portaria nº 671.

O ponto biométrico tem se tornado a principal solução adotada por condomínios de maior porte, por oferecer segurança, praticidade e confiabilidade no controle de jornada dos colaboradores.

Antes de implementá-lo, é importante avaliar a situação do condomínio: quantos funcionários estão registrados, quais são as escalas de trabalho (portaria 24 horas, turnos, zeladoria, limpeza, entre outros) e quais as necessidades específicas de cada setor.

Após a aquisição, é essencial configurar o sistema e realizar o treinamento dos funcionários. As digitais e os turnos devem ser devidamente cadastrados, e todos os colaboradores precisam ser orientados quanto ao uso correto do equipamento. Alguns sistemas oferecem ainda a opção de integração com a folha de pagamento, permitindo a geração automática de relatórios e o envio direto ao contador, o que agiliza o fechamento mensal.

## NA PRÓXIMA SEMANA: TRANSPARÊNCIA NA GESTÃO

### Interatividade da coluna com o leitor.

Sugestões de temas para serem abordados, mande mensagem para [conviver@andreazimoreira.com.br](mailto:conviver@andreazimoreira.com.br) ou pelo nosso WhatsApp.



16 3412-9700

Implantar um sistema de controle de ponto, seja ele eletrônico, biométrico ou digital em condomínios, além de se dar atendimento a legislação passa a ser um controle eficiente e confiável de cumprimento de jornada, e confirmação de horas extraordinárias. A segurança jurídica em relação as normas da CLT, correspondente a jornada de trabalho fica não apenas regulada, mas absolutamente conclusivas. O que foi trabalhado dever ser remunerado dentro do que estiver estabelecido na Convenção Coletiva, assim como, eventuais descontos por ausência, estarão devidamente amparados.

Mas será que um sistema de ponto seria uma boa opção para a relação condomínio x colaborador apenas? Não, pode ser agregado a relação contratual entre o condomínio e eventualmente empresas terceirizadas de mão de obra, as quais assinaram uma convenção coletiva de trabalho que premia colaboradores por assiduidade. O “prêmio”, estabelecido na convenção firmada no início do ano, prevê um valor de R\$ 300,00 a cada colaborador que não cumprir sua jornada sem faltas ou atrasos. Em uma portaria 24 horas com escala 12 x 36, representa um custo adicional no valor de R\$ 1.200,00 ao mês, que é repassado ao condomínio, em alguns casos, com acréscimo de encargos, que a princípio não existem por se tratar de prêmio. O valor pode representar algo em torno de R\$ 14.000,00 por ano. Será que ninguém atrasou nem um minuto que seja?



**Edgard Andreazi Moreira**  
CRC 1SP 190.968/O-8

Pós graduado em Administração Pública Municipal; Direito imobiliário; Direito Tributária; Gestão de Cooperativa de Crédito; Diretor da Andreazi Moreira Assessoria há 28 anos.