

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MONTE MOR
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

JAINÉ MARINS DE SOUZA SANTOS

JULIA FERNANDA DOS SANTOS GERMANO

NYCOLAS GABRIEL CAZUZA LEITE

YASMIM PEREIRA RODRIGUES DE GODOI

**ANÁLISE DO SISTEMA DE CONTROLE DE PONTO E SEU IMPACTO NA FOLHA
DE PAGAMENTO**

RESUMO

Ao longo da história do mercado de trabalho e da expansão da industrialização e formalização das leis trabalhistas e direitos dos trabalhadores, o controle de ponto tem se aprimorado e se tornou um pilar nas empresas do Brasil e do mundo, como forma principal de monitorar, comprovar e administrar não só os horários, mas também os direitos dos colaboradores. Também se anexou a este processo a tecnologia que vem sendo uma grande aliada para corporações grandes, médias e pequenas, alguns exemplos são a plataforma e-social, máquina de ponto e outros aplicativos e utensílios, trazendo suas inovações para área de administração e RH, difundindo uma melhor e maior utilidade deste sistema tão requisitado, evitando problemas como a confusão nos pagamentos de hora extra, compensação de horas, atestados e etc. Neste artigo iremos apresentar uma contextualização deste mecanismo desde a forma mais primordial até a atualidade, e dos problemas recorrentes nas empresas que utilizam o modo mais tradicional de controle de ponto junto com o que a legislação diz sobre esta temática, também explicaremos sobre a utilização da tecnologia como alternativa para resolução dos mesmos.

Palavras-chave: E-Social. Recursos Humanos. Controle de Ponto.

ABSTRACT

Throughout the history of the labor market and the expansion of industrialization and formalization of labor laws and workers' rights, time control has improved and has become a pillar in companies in Brazil and around the world, as the main way of monitoring, proving and manage not only schedules, but also the rights of employees. Technology was also added to this process, which has been a great ally for large, medium and small corporations, some examples are the e-social platform, time machine and other applications and tools, bringing their innovations to the area of administration and HR, spreading better and greater usefulness of this much-requested system, avoiding problems such as confusion in overtime payments, time compensation, certificates, etc. In this article we will present a contextualization of this mechanism from its most primordial form to the present, and the recurring problems in companies that use the more traditional way of time control along with what the legislation says on this topic, we will also explain about the use of technology as an alternative to resolve them.

Keywords: E-Social. Human Resources. Check Point.

INTRODUÇÃO

Segundo Gonçalves (1993, p. 63-81), “a tecnologia é o fator individual de mudança de maior importância na transformação das empresas”. Muito se discute sobre o avanço tecnológico e as consequências futuras que poderão ser causadas, é notório que a tecnologia facilitará em grande escala os processos administrativos das empresas principalmente na gestão de pessoas.

Segundo Chiavenato (2014, p. 11), “A Gestão de Pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas – colaboradores, empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação que seja utilizada – para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.”

Observa-se que a partir das afirmações anteriores, o sucesso de uma empresa se dá na integração de meios tecnológicos junto ao processo de gestão e supervisão de pessoas.

Para Sídron (2008, p. D6), “o uso de sistemas para a gestão de recursos humanos permite aos chefes e supervisores realizar avaliações e planejar táticas operacionais com base em dados mais claros e acessíveis. Ao mesmo tempo, dá mais autonomia aos empregados, que se tornam responsáveis pelo uso e benefício que obtêm dos sistemas”.

Com base na abordagem de Sídron (p. D6), o sistema de controle de ponto tem grande relevância na gestão de pessoas, funciona como um registro da entrada, intervalo e saída de um funcionário em uma empresa, aliás, as empresas devem estar conforme a legislação trabalhista se adequando as novas atualizações, em princípio as portarias que sofrem mudanças de tempos em tempos.

Chiavenato (2014, p. 07), define o assunto como: “Verificou-se que, se a organização busca alcançar os seus objetivos da melhor maneira possível, precisa saber canalizar os esforços das pessoas para que também estas atinjam os seus objetivos individuais e que ambas as partes assim saiam ganhando”. Uma das grandes dificuldades dentro das empresas, enfrentadas pelos trabalhadores se encontra na falta de acesso a sua jornada de trabalho, o colaborador acaba por não conseguir compreender o seu holerite, saber se seu atestado foi validado, consultar o ponto eletrônico e outros problemas que resultam ao final em descontos que na maioria das vezes não podem ser revertidos.

Assim, o objetivo central deste artigo é identificar as problemáticas do sistema de controle de ponto que podem ocasionar em erros na folha de pagamento e buscar

uma resolução para cessar essas adversidades com a implementação de algum aplicativo de registro de ponto.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA PESQUISA

Conforme o artigo 464 da CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas - Os colaboradores têm o direito de acessar livremente os seus holerites para serem plenamente informados dos valores deduzidos ou creditados nos seus salários, bem como para verificarem a veracidade dos valores pagos.

“Por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais – eSocial- os obrigados enviam as informações relativas às relações de trabalho [...] incidentes sobre a folha de pagamento ou remunerações pagas, devidas ou creditadas aos trabalhadores contratados”

eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) é uma plataforma governamental onde todas as atividades administrativas trabalhistas de uma empresa devem seguir certas regulamentações, muitas são referentes a jornada de trabalho dos seus colaboradores. Estas normas são estipuladas por esse sistema e caso não forem assíduas, as empresas deverão pagar multas. É importante ressaltar que as atividades tributárias das empresas são obrigadas a serem apresentadas ao fisco, Ministério da Fazenda (Autoridade fazendária do país) um órgão que fiscaliza se os tributos das empresas estão sendo devidamente pagos.

De acordo com Oliveira (2016, p.568) “Fornecer o detalhamento e transmitindo as informações constantes na folha de pagamento, fundamentada no art.32 da Lei nº8.212, de 24-8-1991”. Divergências cometidas dentro da folha de pagamento, podem interferir no recebimento de benefícios alguns anos depois, por isso a importância de haver informações precisas.

A partir deste problema, compreende-se que é importante desenvolver um aplicativo, onde o colaborador tem livre acesso a sua folha de pagamento antes mesmo desta ser fechada. Nele o colaborador poderá se certificar se suas horas extras estão sendo contabilizadas de forma correta, se seus atestados foram validados, sobre suas horas trabalhadas e outros. Como resultado, os funcionários ganharão um certo nível de confiança com a gerência do negócio, e com isso, a instituição crescerá cada vez mais devido a sua boa influência para com os trabalhadores

2.2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.2.1 CONTROLE DE PONTO

O controle de ponto é de extrema importância no mundo corporativo, já que funcionam como um registro da jornada de trabalho do colaborador e beneficiam ao setor de recursos humanos (RH) no fechamento de ponto, onde será definido a folha de pagamento/holerite, ademais segundo o artigo 74 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no Brasil, o controle de ponto é obrigatório para estabelecimentos com mais de 20 funcionários.

“Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)”

A primeira forma de controle de ponto desenvolvida, foi de 1930 a 1940, onde a carga horária do trabalhador era definida por um dos funcionários que ficava olhando a hora de chegada, saída e pausas anotando tudo em um caderninho. A partir disso, muitas mudanças foram realizadas, porém, sempre havia algum tipo de fraude, por serem fáceis de um colaborador pedir para outro bater seu ponto. Com o avanço da tecnologia e sabendo dessas negligências, foi criado o ponto da forma que conhecemos hoje, através da biometria do trabalhador, onde se torna “impossível” fraudes.

Com base nessas informações e sabendo-se dos problemas que tem gerado na folha de pagamento e no eSocial, como pagamentos indevidos, falta de atenção as leis trabalhistas e tributárias, negligência as mudanças relacionadas a novas leis e portarias.

2.2.2 RECURSOS HUMANOS E PROBLEMÁTICA

Segundo Faria Bilhim (2004, p. 22) “O período de 1945 a 1975 corresponde a uma fase gloriosa para a função, dado o impacto das teorias das relações humanas, do desenvolvimento organizacional e do socio técnico.”. Percebe-se que, o nascimento da área de recurso humanos (RH) corresponde-se com a época da

Segunda Revolução Industrial, departamento esse que antes era chamado de “Relações Industriais”. Portanto, tinha como princípio analisar as relações ocorridas na linha de produção e realizar atividades administrativas e burocráticas, os funcionários eram apenas números então não tinham relevância para os grandes empresários e muito menos ao setor de relações industriais, pois os mesmos focavam na mão de obra barata.

Com a evolução do mundo, as coisas precisaram mudar já que os funcionários necessitariam estar motivados e inspirados para realizar um trabalho bem-feito. Desta forma, o setor de recursos humanos então, busca compreender os talentos e as individualidades de cada funcionário, estruturando uma equipe bem desenvolvida e focando nas relações de trabalho de seus colaboradores.

Ademais, as relações de trabalho são as principais causas de conflito que possam vir a ocorrer no ambiente de trabalho e é por conta disso que a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) existe, para auxiliar e serem usadas como um guia ao RH que deve se enquadrar nas leis e fazer com que o colaborador se sinta respeitado e ouvido, o tornando motivado para levar a equipe ao sucesso.

Sovienski (2008, p. 53) “Os avanços observados nas últimas décadas têm levado as organizações a buscarem novas formas de gestão com o intuito de melhorar o desempenho, alcançar resultados”. É de extrema importância que, o RH mantenha-se sempre atualizado trocando aqueles métodos anacrônicos por técnicas mais atuais quanto antes, afinal a globalização é constante, contendo sempre novas tendências, tornando o ambiente mais partido do que é observado em diversos sistemas empresariais no Brasil, podemos averiguar um grave problema frequente que gera diversos conflitos entre o(a) funcionário(a) e a gestão que gere o setor de Recursos Humanos (RH) da mesma. Isso ocorre mediante aos casos envolvendo o registro de pontos, entrega de atestados, saídas antecipadas, atrasos e outros.

Estes geram por si uma tribulação no(a) colaborador(a) pois não consegue acompanhar tais eventos em sua folha de pagamento durante os dias letivos antes do recebimento de seu pagamento e a entrega do holerite.

Algumas das vezes os descontos que poderiam ter sido reajustados não possuem mais validade dentro do prazo da folha em questão, fazendo com que, além de o(a) funcionário(a) não conseguir o reembolso de imediato, nunca será avisado(a)

prontamente pelo RH da empresa pois, devido à automatização e a tecnologia que se encontra atualmente, o salário é efetuado com base nas informações apontadas pelo próprio sistema de pontos da empresa.

Outro obstáculo que muito questiona-se mediante a esses fatos citados é o assunto relacionado ao direito do Descanso Semanal Remunerado (DSR) do(a) colaborador(a).

Em razão dos desencontros que acontecem entre as justificativas e o relatório do ponto, muitas situações ficam abertas a acontecer, por exemplo, o desconto do DSR.

O(a) funcionário(a) que não esclarece ou entrega um motivo de seu imprevisto dentro do prazo, interpreta-se que não houve um acontecimento plausível para tal atitude e a partir daí, ocorre o abate com base em sua ação cometida.

2.2.3 eSOCIAL

“O eSocial ou folha de pagamento digital é uma ramificação do SPED, pelo qual pretende-se agilizar os cruzamentos das informações entre empresa e seus colaboradores, facilitando o acesso para os diversos usuários dessa informação” (ORTELAN, Daniela Chaves; DA COSTA PINTO, Eduardo, p. 124, 2018).

O eSocial é um projeto do Governo federal, que visa digitalizar as informações trabalhistas e tudo que referisse ao trabalho. Muitos poderes públicos estão envolvidos no eSocial, justiça do trabalho e Previdência Social (INSS), por exemplo. Está obrigado no eSocial todos os contribuintes, desde os empregados domésticos até as grandes empresas.

Tudo precisa ser informado ao eSocial de imediato, desde o momento da admissão ao religamento do colaborador, isso inclui: atestados, afastamento, acidente de trabalho, ocorrências, férias e outros.

2.2.4 TECNOLOGIA

O monitoramento da jornada dos funcionários é uma atividade de extrema importância e é fundamental no ambiente empresarial. Contudo, com a implementação de novas regras em cima do registro de ponto eletrônico, as empresas passam a ter que estar cada vez mais atentas às mudanças e atualizações da legislação referentes ao controle de jornada para não cometer erros trabalhistas.

Colnago (2012, p, 346) A limitação da jornada de trabalho, a proteção da saúde do indivíduo no tríplice aspecto (físico-mental-social) e de sua dignidade humana, são direitos humanos positivados pela Constituição Federal Brasileira, ao lado da livre iniciativa.

Na prática, os registros de jornada ficavam armazenados e gravados no aparelho REP e, posteriormente, os responsáveis das áreas que realizavam o controle destes registros deviam passar essas informações coletadas no REP para o SREP. A grande questão é que esse processo tomava muito tempo dos profissionais de RH, fazendo com que a lei do controle de ponto eletrônico fosse revista e atualizada pela portaria 373.

2.2.5 LEI DE CONTROLE DE PONTO ELETRÔNICO

Tabela 01: Portaria 1510.

PORTARIA 1510		
Relógio interno e visor de demonstração com contagem de horas, minutos e segundos.	Impressora com bobina de papel.	Porta USB disponível apenas para o auditor fiscal.
O equipamento que funcionasse por 1400 horas ininterruptas, sem energia elétrica.	Mecanismo que impossibilitasse a alteração ou exclusão dos dados.	

Fonte: Adaptado pelos autores (2023).

A portaria 1510 foi implementada em 2009 e tinha como principal objetivo trazer determinações no uso do REP (Registro Eletrônico de Ponto) e do SREP (Sistema de Registro Eletrônico de Ponto), mas perdeu a vigência em novembro de 2021 com a entrada da Portaria 671, publicada pelo Ministério do Trabalho. A mesma reúne em sua extensão as regras da portaria antecessora (1510) e 373 com algumas atualizações. A 1510 estabeleceu requisitos técnicos e alguns critérios para assegurar a segurança dos registros. Os principais critérios envolviam:

Tabela 02: Portaria 373 e 671.

PORTARIA 373		
Regulamentava questões deixadas em aberto, como a obrigatoriedade da permissão de sindicatos ou a realização de acordos coletivos	Indicação das funções, setores e turnos cuja jornada sera prorrogada, com o número de empregados alcançados pela prorrogação	
PORTARIA 671		
ART. 64. Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogação de jornada só poderão ser praticadas mediante autorização da unidade descentralizada da Inspeção do Trabalho correspondente, salvo nas hipóteses de:	Jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.	Descrição da jornada de trabalho ordinária e a indicação do tempo de prorrogação pretendido
Haver acordo ou convenção coletiva de trabalho autorizado expressamente a prorrogação.	Relação dos agentes insalubres, com identificação da fonte, nível ou concentração e descrição das medidas adotadas	

Fonte: Adaptado pelos autores, (2023).

Outra mudança importante na lei do controle de ponto eletrônico, a partir da portaria 671, está relacionada ao comprovante de ponto. A partir desta norma esse documento pode estar no formato impresso ou eletrônico.

“Decreto N° 10.854 - Art. 80. O comprovante de registro de ponto do trabalhador pode ter o formato impresso ou de arquivo eletrônico”

2.2.7 ESPELHO DE PONTO

O espelho de ponto nada mais é do que o documento que resume os dados da jornada do colaborador ao longo do mês de trabalho. Ele registra informações como a entrada, saída, intervalos e horas extras que o empregado faz na sua jornada. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no Art. 82 da Portaria 671:

“O programa de tratamento de registro de ponto é o conjunto de rotinas informatizadas que tem por função tratar os dados relativos à marcação dos horários de entrada e saída contidas no Arquivo Fonte de Dados, gerando o relatório Espelho de Ponto Eletrônico e o Arquivo Eletrônico de Jornada.”.

Ferramentas como controle de ponto online permitem que os colaboradores registrem sua entrada e saída por meio de dispositivos móveis, computadores ou até mesmo relógios de ponto conectados à internet.

Este controle torna-se uma ótima forma de analisar qualquer tipo de abstenção, o cumprimento de horários e até a produtividade dos colaboradores dentro de um ambiente corporativo. Assim, é vital entender no que consiste o processo comumente chamado de "bater o ponto".

Segundo Alves (2013, p. 8) “A tecnologia é uma grande aliada na hora de realizar esse processo de maneira efetiva e existem algumas situações e análises diferentes que devem ser levadas em conta do escolher a melhor opção.”. A gestão de pausas e descansos também pode ser considerada um fator importante para garantir que a jornada está sendo cumprida dentro do esperado pelo negócio.

2.3 METODOLOGIA

Compreende-se neste artigo, um estudo sobre a forma atual de controle de ponto nas grandes e pequenas corporações, analisando-se o cenário histórico ao longo dos anos com a entrada da tecnologia na área administrativa e departamento pessoal, trazendo problemas que ocorrem entre os colaboradores como intervenção, a tecnologia e o conhecimento dos trabalhadores sobre a plataforma e-social e de seus direitos segundo a constituição federal.

Ao longo da construção do item, realizou-se um estudo com objetivo de trazer conhecimento sobre o controle de jornada ou também chamado batimento de ponto, proporcionando uma contextualização e proximidade com o tema em questão e decorrer com construção de pesquisas de campo e análises sobre o mesmo.

Como base bibliográfica, está o autor Idalberto Chiavenato, escritor, professor e criador de diversas obras sobre administração, legislação e recursos humanos. O tipo de pesquisa escolhido foi a descritiva e quantitativo onde foram feitas pesquisas com pessoas de idades variadas com faixa entre 15 e 40 anos, que fazem parte do

mercado de trabalho e são atingidas com muita desinformação e em grande parte não estão encaixados em cargos de alto porte em suas corporações. O método escolhido foi dedutivo, com objetivo de descrever as características que envolvem este tema e analisar a situação trazendo para o dia a dia dentro do campo trabalhista; e assim propor soluções para complicações presentes no sistema que geram desconfortos para o trabalhador.

2.4 SITUAÇÃO ATUAL

2.4.1 MUDANÇAS GERADAS PELA INSERÇÃO DA TECNOLOGIA NO MERCADO DE TRABALHO NO SEGUIMENTO DE MONITORAMENTO E CONTROLE DE PONTO.

Com a inovação constante da tecnologia no mercado de trabalho, muitos processos antes manuais, demorados e burocráticos se tornaram mais rápidos e facilitaram no cumprimento das tarefas diárias realizadas pelos colaboradores e gerenciadores das pequenas, médias e grandes empresas e um desses marcos mais significativos ocorreu em 1990 com a inserção de um tipo de leitor que funcionava com um leitor de código e era fornecido um cartão para cada funcionário, um forte aliado na gestão de jornada, resultando na automação de um processo extenso que atualmente pode ser feito automaticamente e repetidas vezes com uma porcentagem baixa de erros provocando a partir daí uma enorme mudança na rotina da sociedade em geral.

Este impacto é sentido a partir da Revolução Industrial de 1970 que vem substituindo o espaço da mão-de-obra humana por máquinas que vem se aprimorando ao longo dos anos. Antes da aplicação desta tecnologia eram necessárias muitas pessoas para realizar esta tarefa, havia colaboradores que se dedicavam a coordenar a jornada de trabalho de outros funcionários, anotando a entrada, saída e a pausa para descanso/almoço, após um certo tempo as empresas adotaram um sistema onde os próprios funcionários anotavam em um caderno sua própria jornada afim de tornar o processo mais prático e ágil, entretanto, se tornou mais suscetível a fraudes.

Atualmente os responsáveis por esta gestão podem ter acesso tanto dentro quanto fora da instituição através do sistema nuvem, também sendo possível á

modificações e acesso compartilhado, possibilitando o trabalho em home office sem grande interferência no percurso dos processos permitindo a mobilidade sendo muito mais funcional para organização de informações de múltiplos setores.

2.5 SITUAÇÃO PROPOSTA

Mediante ao cenário explorado durante toda a pesquisa, alguns pontos são de grande importância serem mencionados e analisados detalhadamente. Percebe-se que, dificuldades são encontradas em razão da falta de comunicação e interação entre os setores de uma empresa, em específico o departamento de recursos humanos (RH) e o “chão de fábrica”, ou seja, geralmente a expedição ou produção.

Na maior parte dos casos, os funcionários não possuem uma resposta rápida ou breve em relação a tudo que envolve o seu período de estágio determinado quando está em sua jornada de trabalho e, o receio de procurar o setor responsável pelo departamento de pessoas também tem uma parcela de participação, pois, os colaboradores logo assimilam ao RH com uma imagem de superioridade fazendo com que os trabalhadores se recuem.

Difícilmente o RH consegue dar toda a atenção devida e focada diretamente a todos os funcionários, principalmente se for uma instituição grande e composta abundantemente de colaboradores, logo, através desse estudo feito é que se descobre o problema, ou seja, a falta de informação básica para com os funcionários.

Sendo assim, conseguimos conciliar ideias necessárias por meio de um aplicativo mobile onde o funcionário teria acesso e facilitaria o seu controle sem precisar, diretamente, recorrer ao departamento pessoal, ou seja, ao RH.

2.6 RESULTADO

2.6.1 APURAÇÃO E EXPECTATIVAS DIANTE AO PROBLEMA

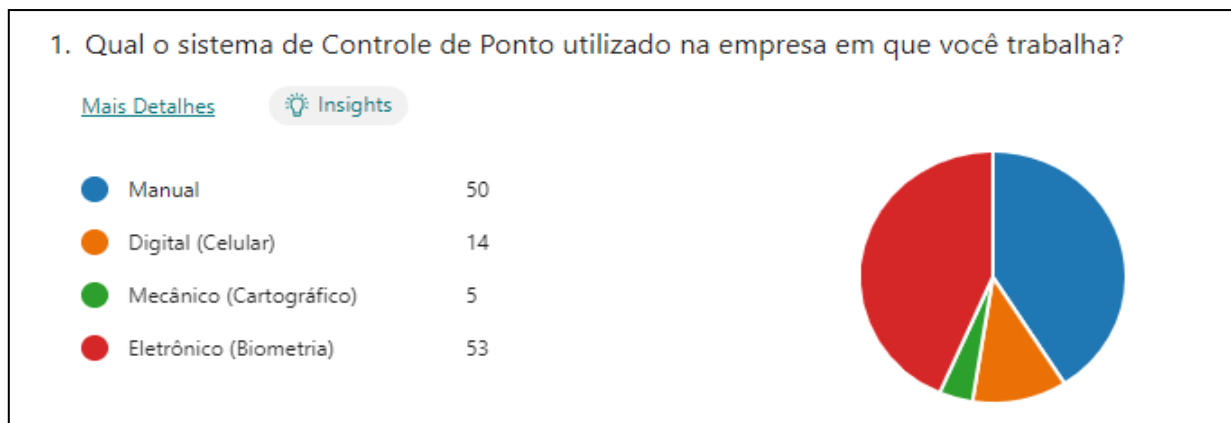
Na realização da pesquisa de campo, obtiveram-se respostas de 122 colaboradores variados, e mediante a este público, chegou-se à conclusão de que apesar do grande avanço tecnológico para evitar fraudes no controle de ponto, muitas

empresas ainda dão preferência ao registro de ponto manual, o que foi surpreendente por ter-se conhecimento de não ser o método mais eficiente.

Mais da metade dos entrevistados consideram eficiente o método de registro de ponto utilizado em suas empresas, porém, 44% nunca escutaram sobre o E-Social, e 55% não tinham conhecimento dos problemas que podem ser gerados através de equívocos na folha de pagamento.

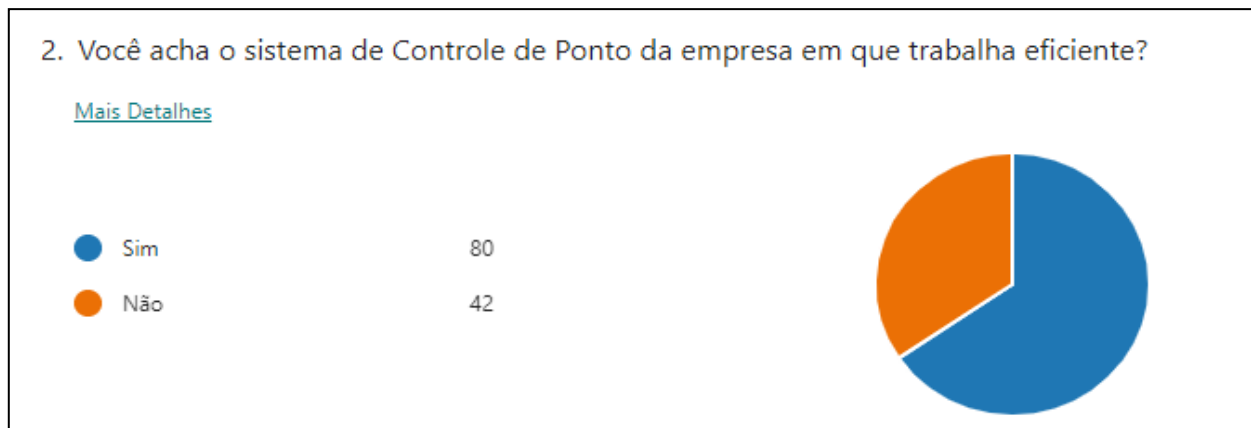
Diante das pesquisas realizadas e sobre o tema abordado neste artigo, pode-se enxergar e entender a sua importância, assim como a urgência de solucioná-lo e torná-lo cada vez mais visível para o público e, por conseguinte agregar praticidade a vida do colaborador.

Gráfico 01: Sistema de ponto nas empresas.



Fonte: Autoria Própria, (2023).

Gráfico 02: Eficiência do Sistema utilizado.



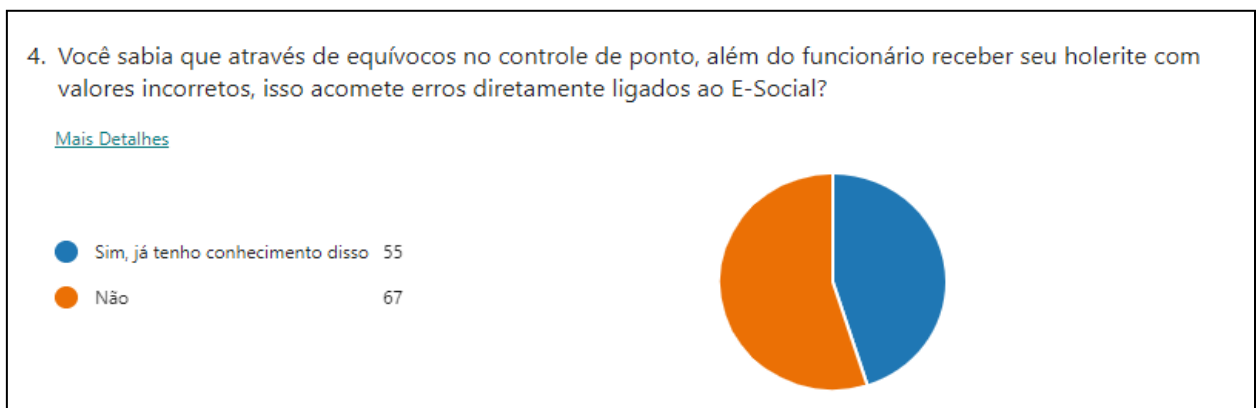
Fonte: Autoria Própria, (2023).

Gráfico 03: O que é eSocial?



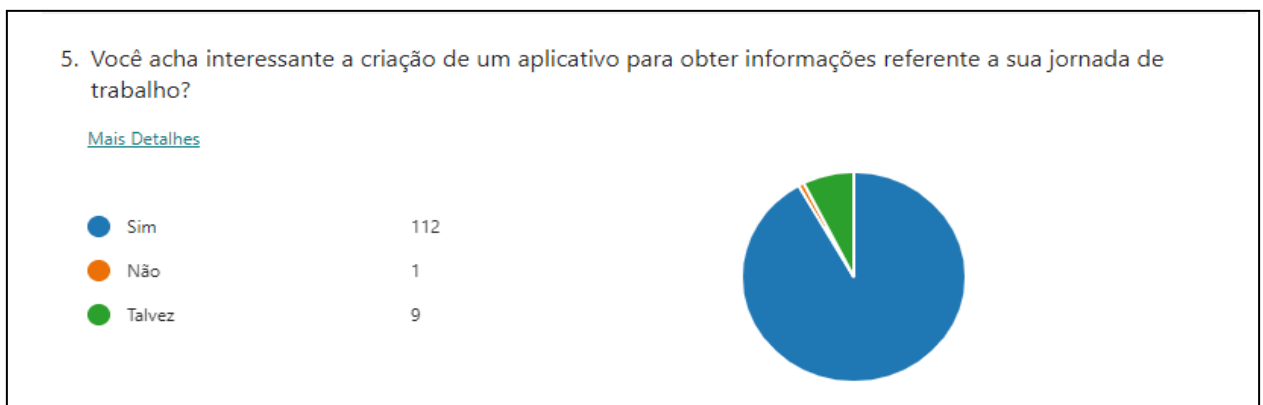
Fonte: Aatoria Própria, (2023).

Gráfico 04: Erros ligados a Folha de Pagamento.



Fonte: Aatoria Própria, (2023).

Gráfico 05: Aplicativo como forma de resolução



Fonte: Aatoria Própria, (2023).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo o que abordamos até aqui, podemos concluir que os sistemas de controle de ponto utilizados pelas empresas, possuem certos erros que geram impactos na folha de pagamento de diversos funcionários. Quando se trata de holerite, é importante que a empresa se atente para não sofrer processos trabalhistas. Portanto, o eSocial entra para monitorar as informações da administração empresarial relacionada aos colaboradores, buscando solucionar essas complicações vivenciadas na rotina do trabalhador.

Por conseguinte, foi realizado uma pesquisa para detectar os problemas vivenciados pelos trabalhadores, essas pesquisas e estudos possibilitaram a criação de um pensamento crítico sobre o desenvolvimento de um novo sistema para registro, assim como as importâncias das legislações trabalhistas em relação à jornada de trabalho.

Em síntese, este trabalho tem um impacto de extrema importância para o desenvolvimento e melhoria do setor de RH (recursos humanos) e trabalhadores com ideias de implementações tecnológicas que auxiliarão na autonomia de um setor e uma maior retenção de informação sobre a jornada de trabalho e holerite.

Com base em todas as observações e entrevistas realizadas, tornou-se evidente de que é válido afirmar que o desenvolvimento de uma aplicação voltada a jornada de trabalho e folha de pagamento tomará posse dos problemas e superará todas as expectativas

REVISÕES BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, C. A. L. (2013). A importância da tecnologia de informação nas empresas. Relatório técnico. URL: <https://semanaacademica.org.Br/system/files/artigos/artigosistemadeinformacaonasempresas>. P. 8, 2013. Acessado em 07/10/2023.

BRASIL. Artigo 464 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Acessado em 17/09/2023.

BRASIL. Lei Nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. Acessado em 17/09/2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Diário Oficial da União: PORTARIA/MTP Nº 671, 212 ed, seção 1, p. 217, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Dano existencial decorrente de violações à jornada de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Goiânia, v. 15, p. 346, 2012. Acessado em 15/09/2023.

DE FARIA BILHIM, Joao de Abreu. Gestão estratégica de recursos humanos. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, p. 22, 2004. Acessado em 20/09/2023.

GONÇALVES, J. E. L. Os impactos das novas tecnologias nas empresas prestadoras de serviço. Revista Administração de Empresas, v. 34, n. 1, p.63-81, 1994. Acessado em 07/09/2023.

nas organizações. 4 ed, p. 07. Barueri, SP: Manole, 2014. Acessado em 05/09/2023.

nas organizações. 4 ed, p. 11. Barueri, SP: Manole, 2014. Acessado em 05/09/2023.

OLIVEIRA, Aristeu. Cálculos trabalhistas / Aristeu de Oliveira. – 28.ed. – São Paulo: Atlas, 2016.

ORTELAN, Daniela Chaves; DA COSTA PINTO, Eduardo. eSocial e mudanças no sistema de escrituração trabalhista e previdenciárias no Brasil. Revista Eletrônica Organizações e Sociedade, v. 7, n. 8, p. 124, 2018.

SÍDRON, Francisco Mateo. Tecnologia em RH: necessidade essencial para o século XXI. EU & Carreira, p. D6, 2008. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/485375/noticia.htm?sequence=1&isAllowed=y> Acessado em 05/09/2023.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recursos humanos x gestão de pessoas. Revista científica de Administração, v. 10, n. 10, p. 53, 2008. Acessado em 10/10/2023.