



Prêmio Ser Humano  
Relações Laborais:  
Projeto Controle de Jornada TOTVS

Maio/2024

**Empresa:** TOTVS SA

**Modalidade:** Excelência Organizacional (gestão do passivo trabalhista)

**Responsáveis:**

Fernando Sollak (Diretor)

Tatiana Marques (Gerente)

Sônia Magalhães (Especialista)

Zilca Gonçalves (Analista)



USO PÚBLICO



# Sumário

Introdução	4
Desenvolvimento	6
Orçamento	9
Principais Resultados	10
Avaliação	11
Aplicabilidade	12
Sustentabilidade	12
Conclusão	13
Breve apresentação da empresa	14
Bibliografia	16

## Visão Geral do Trabalho

A TOTVS ao longo dos anos vem ampliando seu quadro de colaboradores e adquirindo várias empresas, que se somaram ao grupo. Esta diversificação dos nossos negócios (3 dimensões) trouxe maior complexidade e exposição da nossa “marca” frente ao mercado e também aos órgãos regulatórios – atualmente a TOTVS é a 18º marca mais valiosa do Brasil.

O time de Administração de Gente (folha de pagamento e ponto) apresentava dúvidas recorrentes sobre as regras parametrizadas no sistema envolvendo controle de jornada e relatavam, frequentemente, à equipe de Relações Laborais e Jurídico Trabalhista seu desconforto. O tema também era pontuado com recorrência na matriz de risco da empresa e acompanhado pela área de controles internos/auditoria há anos, sem clareza do risco e eventual exposição da Cia. Ainda, embora o volume de ações trabalhistas do grupo seja baixo, víamos que quando havia um processo trabalhista, os pedidos eram baseados em apontamentos de jornada envolvendo um ou mais pedidos sobre: horas extras, regras de banco de horas, sobreaviso, intervalos de descanso, etc. Diversas áreas que em seus processos permeavam o tema “Controle de Jornada” tinham algum nível de preocupação e/ou desconforto, no entanto, não havia uma área específica para realizar a análise da situação de forma estruturada, dedicada e consultiva. Foi quando, Relações Laborais (trabalhista e sindicais) definiu estruturar um **Business Case**.

**E-mail para contato:** [tatianamarques@totvs.com.br](mailto:tatianamarques@totvs.com.br)

## Introdução

A TOTVS, sociedade anônima de capital aberto, é a maior empresa de tecnologia do Brasil no desenvolvimento de softwares de gestão empresarial. Entregamos produtividade por meio da digitalização dos negócios, indo muito além do ERP, com ofertas de softwares de gestão, serviços financeiros, soluções de business performance, plataformas tecnológicas, além de serviços de consultoria para empresas de todos os portes, com venda direta aos clientes ou por meio de uma rede exclusiva de franquias.

**O Projeto Controle de Jornada** foi estruturado a partir do **Business Case** citado acima que teria como principal entregável a avaliação de todos os temas envolvendo “Controle de Jornada” como: horas extras, regras de banco de horas, sobreaviso, intervalos – refeição/descanso e entre uma jornada e outra, revisão das funções com obrigatoriedade de marcação de ponto, conferência das regras parametrizadas em sistema versus convenções coletivas/acordos coletivos de trabalho vigentes, isso para as mais de 35 empresas que fazem parte da TOTVS, além de estruturar norma e procedimentos que asseguram que todas diretrizes legais e da Cia nesta frente estão sendo atendidas na sua integralidade.

O projeto era muito grande e olhar todas as frentes de forma única e no mesmo momento não seria possível e dificultaria obter o resultado esperado que era a análise em detalhes, ainda, as atividades envolvendo o projeto se somaria a rotina da área, portanto, não teria equipe dedicada. A decisão para dar a devida atenção a cada item foi dividir os temas em subprojetos com apresentação do diagnóstico e plano de ação semestral – para dar uma ideia de amplitude e complexidade envolvida retratamos alguns dados que foram analisados – Mais de 12 localidades com convenções coletivas distintas, mais de 8.000 funções em diferentes regimes de jornadas, todas as configurações

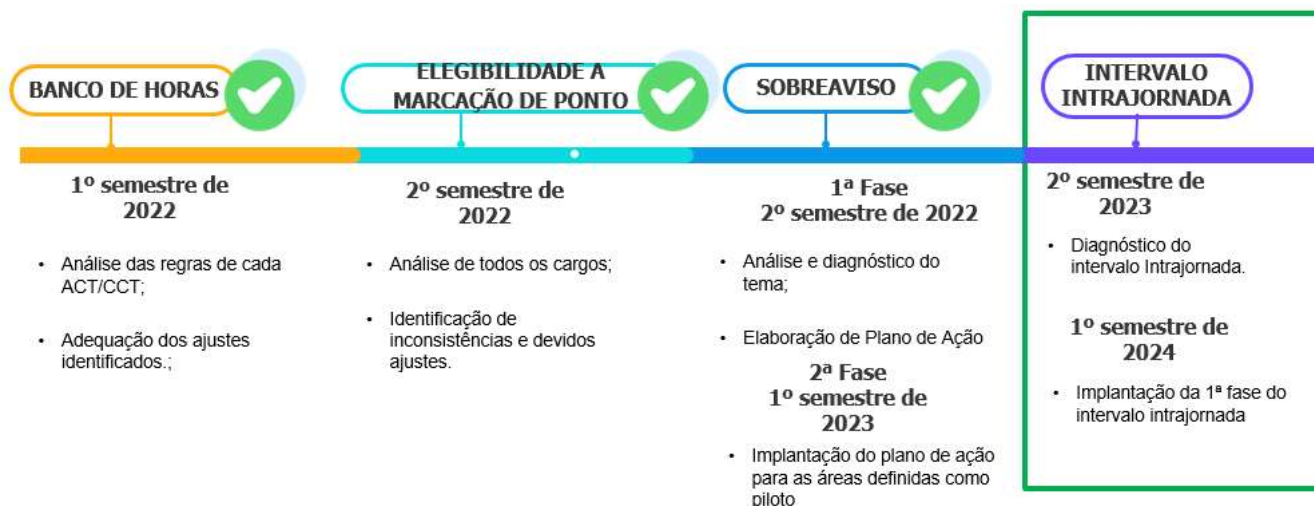
sistêmicas de ponto (sistema RM) para cada assunto, adequação operacional e sistêmica para otimizar a demanda e dar mais autonomia de análise para os líderes, mapeamento dos principais colaboradores ofensores das regras da legislação por estrutura e localidade, entre outros.

## Desenvolvimento

Para a estruturação dos subprojetos desenvolvemos melhorias sistêmicas, criamos processos, reforçamos a importância do tema e trabalhamos no acultramento dos times e das lideranças da Cia sobre os temas mapeados. São elas:

- Elaboração de norma e procedimentos estabelecendo as diretrizes e as respectivas responsabilidades;
- Análise de todos os instrumentos normativos para entendimentos das definições e suas oportunidades;
- Alinhamento jurídico acerca dos temas mapeados para identificação de possíveis riscos e especialmente sobre como mitigá-los;
- Ajustes sistêmicos na folha de pagamento, ponto eletrônico e requisição de pessoal para facilitar o acesso aos dados e informações – melhorando assim, a experiência da liderança e reduzindo a chance de falhas operacionais;
- Padronização das regras de banco de horas por Sindicato, levando para assembleias propostas de padronização que atendam a necessidade da empresa e de seus profissionais – por Acordos Coletivos;
- Benchmarking com empresas de tecnologia - globais, nacionais e do mercado geral, para entender as práticas adotadas nos temas mapeados neste projeto e buscar *inputs* para realização do projeto;

O Projeto Controle de Jornada iniciou em janeiro de 2022 com previsão de entrega no final de 2025 e até o momento cumpriu com as seguintes etapas:



**1ª Banco de Horas:** Mapeamento com diagnóstico para identificar as regras de Convenção Coletiva de Trabalho x sistema de ponto, se estava ou não em conformidade com a legislação trabalhista (Convenção Coletiva e Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) e;

Propusemos Acordo Coletivo de Banco de Horas para as unidades de São Paulo unificando as regras das empresas adquiridas – Realização de assembleia para aprovação da padronização das diretrizes e regras parametrizadas em sistema e condução do tema para o público cadastrado em todos os CNPJs de São Paulo (+ de 4.000 HDCs).

**2ª Elegibilidade a marcação de ponto:** Análise cargos que devem ou não registrar o ponto (+ **8.000 cargos analisados**);

**3ª Sobreaviso:** Diagnóstico para identificar como o tema é utilizado e, proposição de planos de ação para as estruturas com maior utilização deste recurso - além de detectar a necessidade de implantação de controles para melhor gestão do tema;

**4º Intervalo Intra jornada:** Elaboração do diagnóstico da situação frente ao tema da empresa e proposta de revisão do horário intra jornada (refeição e descanso) nas unidades TOTVS e padronização sob dois vieses:

- Implantação da não necessidade do registro de ponto no horário de intervalo para refeição e descanso (**pré-assinalação**);
- Duração mínima do intervalo para jornada acima de 6 horas: 01h00; 1h30 ou 02h00.

**Obs.:** As regras estão no CPF do colaborador e não pela diretriz da empresa, ou seja, havia pessoas que assinalavam o ponto no horário do almoço, outras não, tempos de descanso também não estavam padronizados.

**5º Intervalo Inter jornada:** Elaboração do diagnóstico para Intervalo Inter jornada (11 horas de descanso entre uma jornada e outra de trabalho) e mapeamento das áreas com proposição de plano de ação para mitigação do risco identificado;

Ainda estão previstos os seguintes entregáveis para finalizarmos o projeto com análise de todas as frentes que envolvem o tema de “Controle de Jornada”, são eles:

1. Proposta de adequação da 2ª fase da aplicação dos horários de trabalho em uma única regra exceto nas unidades TOTVS que possuem previsões em CCT/ACT (Caxias e Goiânia 1h12min):
  - 6 horas de trabalho – 15 ou 20 minutos de descanso e refeição em todas as unidades;
  - 8 horas de trabalho – 1, 1h30min ou 2 horas de refeição e descanso em todas as unidades, exceto Caxias e Goiânia 1h 12 minutos).

2. Implantação do treinamento obrigatório para Líderes e liderados envolvendo todos os temas de controle de jornada, incluindo gestão de consequência.

## Comunicação

Parte importante da estratégia para disseminar a padronização e aculturar as equipes e suas lideranças é o como comunicar e o reforço sobre essas comunicações. Por isso, além de nossos canais tradicionais como intranet, e-mail marketing, desenvolvemos a Norma de Controle de Jornada que norteia todos os temas trabalhados no projeto que fica disponível para consulta e é atualizada a cada dois anos, com o objetivo de estar sempre em aderência à legislação trabalhista.

É perceptível que desde a implantação do projeto Controle de Jornada a cia teve visibilidade de todos os temas mapeados e diagnosticados ao longo do trabalho, inclusive com evidências e com formalização da mitigação dos riscos e do mapa de risco da área.

## Orçamento

### Recursos Financeiros

Não houve orçamento direcionado para essa frente, dado que, o trabalho foi realizado pelo time de Relações Laborais. Houve ganhos financeiros das negociações realizadas e implantadas e maior controle das regras com rastreabilidade dos riscos que havia e foram mitigados.



## **Recursos Humanos**

Neste projeto estiveram diretamente envolvidos os seguintes profissionais da área de Relações Laborais que dedicaram parte do seu tempo ao projeto, são eles:

1 Gerente;

1 Especialista;

1 Analista Sênior.

O projeto ainda contou com a participação das seguintes áreas: Remuneração, administração de gente, consultoria de RH, jurídico e TI, de acordo com a necessidade e demanda apresentada.

## **Parcerias:**

Não se aplica

## **Principais Resultados Obtidos**

### **Banco de Horas**

As práticas da TOTVS estão cumprindo integralmente o estabelecido na legislação, além de identificarmos oportunidades em algumas localidades de ajuste sistêmico para contemplar as cláusulas vigentes nas convenções coletivas sobre banco de horas – todo material está catalogado documentado para acesso e consulta dos times envolvidos.

**Ainda, firmamos Acordo Coletivo de Banco de Horas para as unidades de São Paulo – aprovando em Assembleia as diretrizes padronizadas para este Sindicato resultando na mitigação de risco com relação às práticas divergentes entre as empresas.**

### **Elegibilidade ao Controle de Jornada**

- Estruturação da norma regulamentando o tema para apoio da liderança;
- Ajuste na Requisição de Pessoal onde a elegibilidade do controle de jornada está atrelada a função;
- Ajustes de cadastro no regime de jornada de 260 colaboradores;
- Formalização contratual para os casos de excepcionalidade.

### **Sobreaviso**

- Visibilidade sobre a utilização do sobreaviso, dando luz ao volume de utilização nas respectivas estruturas;
- Proposta de plano de ação para as estruturas que mais utilizam, permitindo adoção do uso nas formas da lei;
- Estruturação de norma regulamentado o tema;
- Criação de novas **rubricas** para que identifiquem as horas de Sobreaviso quando acionadas;
- **RPA**: Alerta enviado ao líder sempre que houver infração sobre a determinação legal;
- **DASHBOARD**: disponibilidade de dados, possibilitando a estratificação dos valores pagos de sobreaviso acionado.

### **Intervalo Intra jornada**

- ✓ Padronização das nomenclaturas de todos os horários com colaboradores ativos no sistema de ponto, facilitando o entendimento das regras do horário de refeição e descanso em todas as unidades da empresa, especialmente ao Líder que é quem atualmente define o horário;
- ✓ Padronização dos horários de trabalho por unidade (coligada e filial);
- ✓ Adequação da requisição de pessoal de acordo com a padronização dos horários por unidade (coligada e filial) e por função – cadastro automático no horário padrão da unidade e, se não houver

a condição, no momento de abertura da requisição, o gestor deve solicitar adequação (escala, horário noturno e rígido) a consultoria de RH / Adm. de Gente;

- ✓ Adoção do padrão de “**NÃO REGISTRAR**” o horário de intervalo para refeição e descanso para todas as jornadas de trabalho utilizando as prerrogativas legais para reduzir riscos trabalhistas;
- ✓ Adotar a duração de intervalo única (ou próximo disso) para todas as localidades, respeitando critérios legais, especificidades do time de atendimento e/ou alocados em clientes; escalas de trabalho; jornada diária (6 – 8 horas); definições em CCT/ACTs e aditivos contratuais.

### **Intervalo Inter jornada**

Elaboração do diagnóstico para Intervalo Inter jornada (11 horas de descanso entre uma jornada e outra de trabalho) e mapeamento das áreas com proposição de plano de ação para mitigação do risco identificado – **em desenvolvimento 1º semestre de 2024;**

### **Avaliação**

O que nos permite avaliar os resultados do projeto controle de jornada são:

- Relatos das áreas da empresa que reconhecem que as entregas feitas foram de extrema relevância;
- Dados disponíveis para pronto acesso garantindo a responsabilização das lideranças e times;
- **Acuracidade** das informações trabalhadas, com mapeamento e documentação de cada tema e unidade;
- Segurança jurídica dos processos mapeados com os riscos identificados mitigados;
- Estruturação de fluxos e processos que são consumidos pelas áreas relacionadas e que excluam o assunto do mapa de risco da empresa.

## Aplicabilidade

Além de tudo o que foi mencionado neste material, é importante ressaltar nosso compromisso perante os mais de 10.000 colaboradores que foram diretamente ou indiretamente impactados com todos diagnósticos e mudanças trazidas pelo Projeto Controle de Jornada.

## Sustentabilidade

Todos os pontos identificados como risco e passível de falha humana foram automatizados garantindo maior controle e acurácia dos dados, desta forma, as frentes abertas e passíveis de falhas humanas foram trabalhadas e fechadas. Com a implantação de fluxos e processos nessa frente, as responsabilidades estão claras e na norma, cada qual se responsabiliza pela sua atribuição, sendo passível de gestão de consequência no caso de descumprimento, garantindo assim que, o trabalho realizado fique para a Cia por muitos anos mantendo o seu legado. Ainda, empresas adquiridas já passam por uma análise antes da “migração da folha” e são inseridas no contexto definido. O projeto deixa legado, rastreabilidade, segurança do que foi feito e visibilidade para Cia, além do que se tornou um projeto referência que trouxe a tranquilidade necessária para a TOTVS num tema tão relevante.

## Conclusão

Nosso estudo foi estruturado para trabalho de uma equipe multidisciplinar envolvendo diversas áreas. Relações Laborais assumiu o protagonismo no tema envolvendo os times e dando o peso de uma meta compartilhada, que pelo seu impacto fez parte do mapa estratégico de RH para cia e com prestação de contas regulares à auditoria. Todo o projeto foi entregue sem o profissional sendo a área de **Relações Laborais** a responsável por toda a condução dos assuntos. Não tínhamos na TOTVS um time especialista com conhecimento necessário para avaliar todos os pontos, buscamos

no mercado e também não havia este profissional (encontramos com conhecimento específico, mas, não na amplitude do que precisávamos para o projeto), nos desafiamos a estruturar, envolver e entregar o resultado necessário para a TOTVS mesmo num cenário onde não havia sido solicitado “não foi uma demanda da CIA”, que nos tirou do nosso conhecimento específico - sim, foi preciso aprender para fazer, não tínhamos todas as variáveis para a análise - foi necessário buscar informação, unir forças, convencer, “se jogar” mesmo com riscos, dependemos de outras áreas e precisávamos entregar resultado sobre o assunto.

O projeto foi conduzido em paralelo com todas as demais atividades da área, sem novo HDC, num cenário que novas empresas estavam sendo adquiridas e, portanto, naturalmente, já havia demanda adicional e ainda assim entregando à Cia um trabalho de excelência.

### Breve apresentação da empresa

A TOTVS é uma empresa brasileira, com atuação em toda a América Latina e considerada a maior empresa de tecnologia do Brasil e possui como proposta de valor melhorar o resultado das empresas, ou seja, por meio da tecnologia, queremos ajudar as empresas a alavancar seus negócios, sendo mais rentáveis e crescendo suas operações.

Fundada por Laércio Cosentino, que atualmente é o Chairman da Companhia, “TOTVS” vem do latim e significa “todos”, e o uso da letra “V” no lugar do “U” é para manter a grafia usada no latim antigo. E, no universo da tecnologia, é exatamente isso que fazemos: TUDO.

A companhia estabeleceu uma estratégia de crescimento baseada em um ecossistema completo de soluções em tecnologia, estruturado em três dimensões:

**(1) Gestão:** o pilar compreende nossas soluções que trazem mais produtividade, eficiência, controle e governança para as empresas. No portfólio estão sistemas *cross*, como ERPs e sistemas

de RH, soluções verticais e sistemas especializados que atendem 12 setores da economia - Agro, Logística, Manufatura, Distribuição, Varejo, Prestadores de Serviços, Educacional, Hotelaria, Jurídico, Construção, Saúde e Financial Services.

**(2) Techfin:** oferta de crédito, pagamentos e serviços financeiros personalizados, com a facilidade de acesso por meio de nossas próprias soluções e plataformas a custos muito competitivos, trazendo rentabilidade, combustível para investir e liquidez para as empresas

**(3) Business Performance:** portfólio de produtos e serviços que apoiam o crescimento do negócio, aumentando as vendas, a competitividade e melhorando o desempenho dos clientes, por meio de soluções de Marketing Digital, *Digital Commerce* e *Customer Experience (CX)*.

A TOTVS é parceira estratégica do crescimento do país e da produtividade do empresário brasileiro. A TOTVS acredita no Brasil que faz, apoiada na certeza de que o sucesso das companhias nacionais está ancorado na capacidade de realização dos brasileiros que enxergam oportunidades, mesmo nas dificuldades.

O IPO da empresa aconteceu em 2006, na Bovespa, sendo pioneira no setor. Em 2020, foi a primeira empresa de tecnologia a integrar o índice Ibovespa. Em 2021, comemoramos 15 anos de listagem na bolsa de valores.

A TOTVS é uma empresa que nasceu, cresceu e continuará crescendo com o Brasil, dando apoio aos empresários para que eles façam sempre mais. Atualmente temos mais de 70 mil clientes, incluindo as três dimensões de negócios.

A empresa tem um histórico de mais de 40 M&As no mercado brasileiro e, com o último *follow on*, no qual captou mais de R\$1 bi, pretende acelerar ainda mais essa estratégia.

A estratégia de M&A da companhia está sustentada em 4 pilares:

- 1 – reforçar o core business da companhia representado pelo ERP;
- 2 – aprofundar sua participação em segmentos chave para a companhia;
- 3 – reforçar capacidade de ofertas *cross sell*;
- 4 - expandir a capacidade de atuação em novos mercados, com foco em Techfin e Business Performance.

Possuímos mais de 10 mil colaboradores e somos reconhecidos pelo Ranking Melhores do ESG Revista Exame e Radar ESG XP Investimentos como empresa melhor posicionada no setor de tecnologia. Integrante do IGPTW B3, índice que inclui empresas certificadas pelo GPTW, focadas em promover melhores práticas do mercado de trabalho. Nos últimos cinco anos, a TOTVS investiu aproximadamente R\$ 2,5 bilhões em pesquisa e desenvolvimento e conta com centros de desenvolvimento no Brasil, México e Estados Unidos.

Em 2020 tivemos Receita Líquida de R\$ 4,040 bilhões, a maior já registrada pela companhia em um ano e que representa um crescimento de 27% em relação ao ano anterior. Ressaltamos também o crescimento de 37% na Receita de SaaS Gestão, 29% na Receita Líquida de Business Performance e 17% na Receita Líquida de Funding de Techfin. A Geração Líquida Operacional de Caixa alcançou 128% sobre o EBITDA Ajustado, atingindo patamar de R\$1,2 bilhão em 2022.

Nosso propósito é acreditar que todo mundo pode crescer e trabalhamos juntos para isso e nossos direcionadores de cultura são:

1. Valorizamos gente boa que é boa gente;
2. Somos movidos por resultados;
3. Investimos na tecnologia que viabiliza;
4. Construimos relações de longo prazo com nossos clientes;
5. Quando colaboramos somos mais fortes.

### **Bibliografia**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

Lei nº 13.467/2017 Reforma Trabalhista



Anexos

**BANCO DE HORAS – Check-list parâmetros avaliados**

Jornada de Trabalho	40 horas	✓
Limite diário previsto na CCT	2 Horas	✓
Cascadeamento ou Zeramento	Zeramento	✓
Limite mensal para crédito em banco de horas (se houver)	50 Horas	✓
Prazo de compensação banco de horas	12 meses	✓
Regras de Compensação de banco de horas		✓
Regras de pagamento de banco de horas		✓
% de adicionais para horas creditadas no banco durante a semana		✓
% de adicionais para horas creditadas no banco aos domingos e feriados		✓
% de adicionais para pagamento de Horas Extras não compensadas (segunda a sábado)		✓
% de adicional para pagamento de horas extras não compensadas (Domingos e Feriados)		✓
Conferência da parametrização dos itens acima no sistema RM CHRONUS vs. Acordo Coletivo		✓
Conferência do cálculo realizado para pagamento dos itens acima vs. parâmetro do sistema RM CHRONUS (por amostragem)		✓



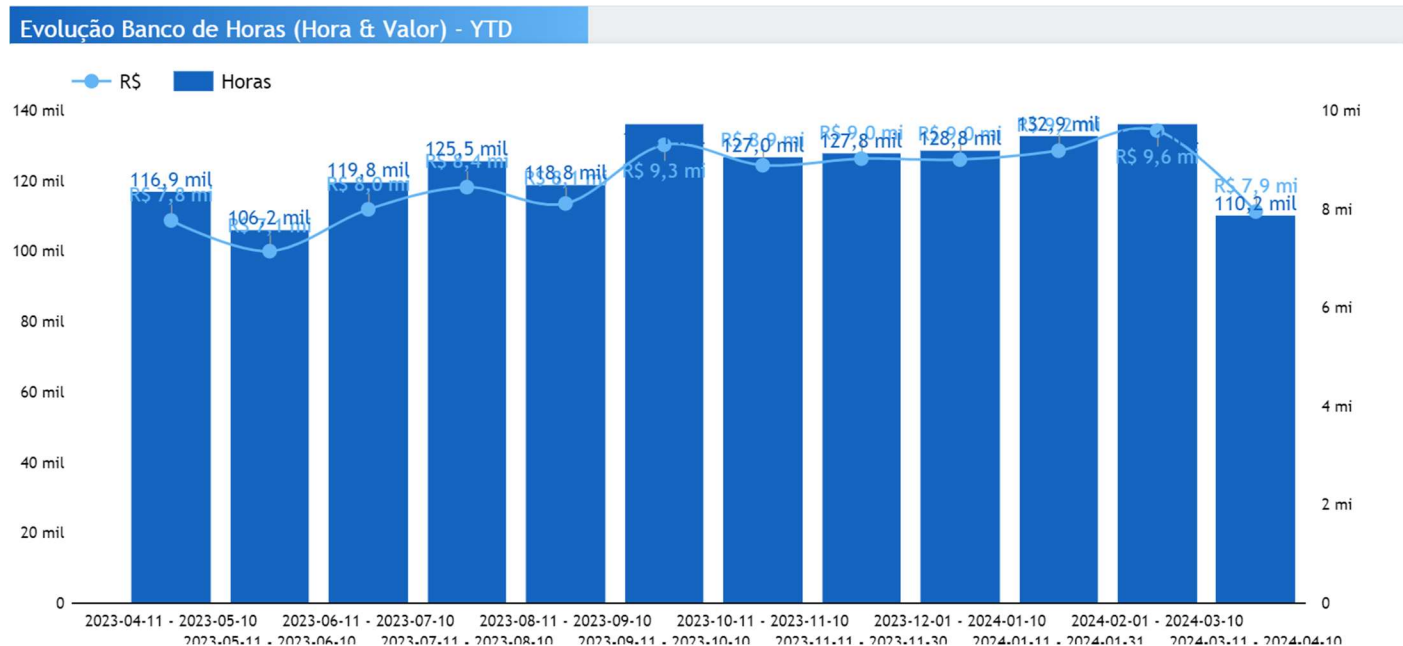
**BANCO DE HORAS – Timeline Projeto**



ACHADOS	UNIDADE	DEPTO	DÚVIDA
	Brasília	A	Marcação almoço enquanto deveria ser ausência planejada (Glauber) - Reorientação ao TOTVER realizada pela Mariana de Adm. de Gente. Reforço por Relações Sindicais com cópia para BP da adequação da prática;
Caxias	J e T	60% sobre a Hora Executada entre 22 às 5hs; Adicional dobrado em Dom. e Feriados (hist. ajuste manual);	
Goiânia	J	Não considera limite diário de 2 horas previstas na CCT – todas as horas adicionais vão para Banco de Horas;	
Poa	J e T	60% sobre a Hora Executada entre 22 às 5hs;	
Recife	J	Quando não ocorre a compensação de 6 meses o pagamento é feito de acordo com a cláusula 10 (horas extras) sendo que a cláusula 38 tem regras sobre o pagamento do saldo;	
	J e T	Customização para compensação de Dias Pontes;	
Rio de Janeiro Hospitality e Reservas	J	Time de suporte: pagamento horas adicionais aos sábados.	

P	PROJETO
T	TECNOLOGIA
A	ADM GENTE
J	JURÍDICO
PE	PENDENTE

## Anexos





Anexos

**Cargos \*: 1.012 ativos com HDC vigentes distribuídos da seguinte forma:**



**HDC \*: 8.129 TOTVERS distribuídos entre os cargos analisados da seguinte forma:**



### 3.1. NORMA DE ELEGIBILIDADE AO CONTROLE DE JORNADA

**NORMA OPERACIONAL**

Assunto: Proposta de Controle de Jornada	Assunto: Proposta de Controle de Jornada
Assunto: Proposta de Controle de Jornada	Assunto: Proposta de Controle de Jornada
Assunto: Proposta de Controle de Jornada	Assunto: Proposta de Controle de Jornada

**1. Objetivos**  
Estabelecer as diretrizes sobre a elegibilidade ao controle de jornada.

**2. Abrangência**  
Esta Norma aplica-se aos Grupos TOTVER, assim compreendidos como TOTVS S.A. e suas controladas diretas e indiretas, sob regime de administração, a grandeza Norma não se aplica às unidades controladas Superpós, Demosys, Foco, Tecnologia, Campus e R&D Station.

**3. Definições**  
**ACTVEX** - Acordo da Comissão Central de Trabalho, acordo de caráter normativo celebrado entre os sindicatos de empregados e empregadora, ou entre sindicatos, sobre o estabelecimento de regras para aplicação de normas de trabalho, de caráter de natureza coletiva.  
**Atividade Externa** - Atividade realizada no âmbito de uma dependência da empresa, desde a ausência de vínculo, com a possibilidade de controle de jornada, sob o regime de controle de jornada.  
**Cargo de Confiança** - Função que envolve gestão de pessoas, planejamento, administração, controle de investimentos, ou outras que impliquem em poder de decisão, e que não se enquadram no conceito de atividade externa.  
**Controle de Jornada** - Controle de jornada de trabalho, realizado em conformidade com o disposto no Regulamento Interno da TOTVS S.A. e suas controladas diretas e indiretas, observado a exceção desta Norma.  
**Submetido à inspeção de jornada** - Todos os cargos existentes na empresa, exceto os contemplados por esta Norma, sob o regime de confiança.  
**TOTVER** - Grupo de empresas sob o regime de administração, sob o controle de gestão, observado a exceção desta Norma, sob o regime de administração do grupo TOTVS, observada a exceção prevista no item 2.

**4. Regras Gerais**  
O controle de jornada refere-se à aferição da jornada de trabalho de TOTVER e de todos os seus empregados, sob o regime de administração, sob o controle de gestão, observado a exceção desta Norma, sob o regime de administração do grupo TOTVS, observada a exceção prevista no item 2.

### 3.2. DIVERGÊNCIA ELEGIBILIDADE AO CONTROLE DE JORNADA

Projeto: Controle de Jornada - Análise de funções (ajustes de cadastro e divergências de elegibilidade)

**Marina Almeida Silva Regalado** | 16/04/2024 10:11

**Marina Luciane Ramos** | 16/04/2024 11:11

**Marina Regalado** | 16/04/2024 11:11

Por favor, verificar o documento anexado e apontar as divergências.

Origem: **TOTVS** | **TOTVS ANEXOS** | **ANEXO 01 - ANÁLISE DE FUNÇÕES DE CARGOS**

### 3.3. BASE ELEGIBILIDADE AO CONTROLE DE JORNADA

Re: TRVQ004-448 - Controle de Jornada

**Sara Faria de Silva Regalado** | 16/04/2024 10:11

**Luiz Henrique** | 16/04/2024 11:11

Verificar a base de dados e atualizar o sistema de controle de jornada.

Um anexo • Anexos verificados pelo Gmail

**elig@elaponto.X**

### 3.4. ADEQUAÇÃO REQUISIÇÃO

Novo aumento de quadro

**Destino**: [Selecione]

**Local de destino**: [Selecione]

**Local de origem**: [Selecione]

**Processo**: [Selecione]

**Quantidade de vagas**: [Selecione]

Novo aumento de quadro

**Destino**: [Selecione]

**Local de destino**: [Selecione]

**Local de origem**: [Selecione]

**Processo**: [Selecione]

**Quantidade de vagas**: [Selecione]



## Anexos

## Intervalo Intra jornada

### Print dos horários cadastrados no RM

Tipo de horário	Nomenclatura padrão
Horário Flexível	00:00 - 00:00 - 00:00 - 00:00 Flexível - Sem Marcação no Intervalo de Refeição
Escala Flexível	00:00 - 00:00 - 00:00 - 00:00 Esc. - Sem Marcação no Intervalo de Refeição
Horário Rígido	00:00 - 00:00 - 00:00 - 00:00 Rígido - Sem Marcação no Intervalo de Refeição
Escala Rígido	00:00 - 00:00 - 00:00 - 00:00 - Esc. Rígido - Sem Marcação no Intervalo de Refeição

\*Horários de escala, considera-se o horário flexível quando não mencionado na descrição e o horário rígido para horário 12x36 da Dimensa.

Ao selecionar as informações de tipo de jornada, abre a caixa com as opções padronizadas.

Tipo de jornada

01. Padrão Administrativo (Seg a Sex)

02. Padrão Serviços (Seg a Sex)

03. ESCALA (12x36/6x18x2)

Carregar mais resultados

Cancelar Selecionar

#### Informações adicionais

Recebe RV?

Recebe RV?

Tipo de jornada

Tipo de jornada

Centro de Custo

Centro de Custo

Classe

Classe

Item

Item

Padronização a partir de 13/05/24.



## COMUNICADO ENTRE ÁREAS



» Administração de Gente

### REGISTRO INDEVIDO DE INTRAJORNADA

Olá Líder

Para acompanhamento e apoio a sua gestão, assim como o cumprimento das diretrizes da companhia no que diz respeito à marcação de intrajornada, compartilhamos a relação de TOTVERS da sua equipe que realizaram indevidamente a marcação de intrajornada durante o a semana:

COLIGADA MATRÍCULA NOME DATA HORA INTERVALO INÍCIO E FIM

Por se tratar de norma e para que não haja impactos na jornada do TOTVER, pedimos que o oriente a não realizar o registro de intrajornada (intervalo).

Todos os apontamentos de intrajornada não poderão ser alterados e encontram-se disponíveis no MEU RH para consulta.

Em caso de dúvidas, acesse nosso canal de atendimento através do [Jira Service Desk](#), opção "ponto".

[Clique aqui](#) para abrir ticket para o time de **Adm de Gente**.

Mensagem enviada automaticamente. Não responda este e-mail



TOTVS

## COMUNICADO ENTRE ÁREAS



» Administração de Gente

### PROCEDIMENTO PARA CADASTRO DE HORÁRIO EM REGIME DE ESCALA

Olá Líder

Identificamos a movimentação de contratação do TOTVER abaixo com o tipo de jornada como escala:

TOTVER Nome do TOTVER  
Requisição ~~xxxxxxx~~  
Data de admissão ~~dd/mm/aaaa~~

Por se tratar de horário em regime de escala, é necessária abertura de ticket no canal de atendimento de Adm. de Gente ([Jira Service Desk](#)), com as informações para ajuste da jornada do TOTVER, como regime de horário, escala de folga e data que estará elegível a escala de folgas.

Esse procedimento visa garantir a gestão de horário do TOTVER, sem que prejudique sua jornada, por isso recomendamos a abertura do ticket no prazo de até 2 dias da admissão do TOTVER.

[Clique aqui](#) para abrir ticket para o time de **Adm de Gente**.

Mensagem enviada automaticamente. Não responda este e-mail