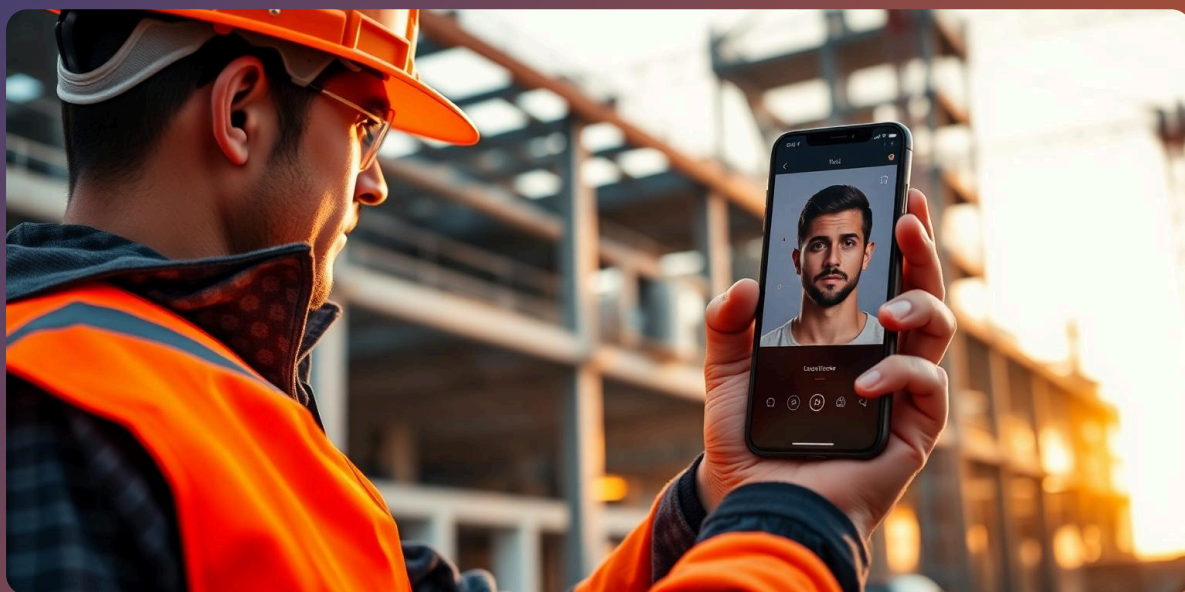


Case real: construtora de SC sai de 18 para 6 ações trabalhistas em um ano

29 jul 2026 · 10 min de leitura · Equipe Timefy



Trabalhador da construção civil com capacete laranja e colete refletivo registrando ponto por reconhecimento facial no smartphone em obra de Santa Catarina — case Timefy.

Case study Timefy · [Ver online](#) · Timefy — controle de ponto digital em conformidade com a Portaria MTE 671/2021.

RESUMO RÁPIDO

- Construtora terceirizada catarinense com 100+ colaboradores em obras de outras construtoras.
- Passou de 12 (2023) e 18 (2024) para 6 ações trabalhistas em 2026 — queda de 66% em um ano.
- Todas as ações antigas tinham em comum: cobrança de horas extras, feriados, finais de semana e descontos em faltas.
- Estimativa conservadora de exposição evitada nas verbas afetadas: R\$ 300 mil a R\$ 450 mil por ano.
- O que mudou: ponto com reconhecimento facial, senha, GPS e geofencing por obra — em conformidade com a Portaria MTE 671/2021.
- Modelo replicável para qualquer empresa de mão de obra terceirizada em obra de terceiros.

Este é um case real. Por acordo de confidencialidade não podemos citar o nome da empresa, mas os números que você vai ler saíram do painel de gestão dela e do controle de contingências jurídicas do RH. É o retrato de um problema estrutural do setor de construção civil brasileiro — e de como um ponto de virada operacional muda a matemática de um ano para o outro.

O contexto: mão de obra especializada em obra de terceiros

A empresa é uma construtora sediada em Santa Catarina, com pouco mais de 100 colaboradores diretos. O negócio dela é prestar serviços especializados dentro de canteiros de outras construtoras: instalações elétricas, hidráulicas, sistemas de gás, drenagem, alvenaria estrutural, impermeabilização e acabamento. Uma frente de trabalho em Balneário Camboriú, outra em Itajaí, outra em Joinville, todas simultâneas, todas dentro do canteiro do contratante.

Esse modelo — muito comum no setor — tem duas características que criam o cenário perfeito para passivo trabalhista:

- Turnover alto: rotatividade anual do setor de construção civil no Brasil passa dos 60% (CBIC/IBGE). Cada desligamento é uma janela de dois anos para uma ação trabalhista.
- Ausência de ponto físico próprio: o colaborador entra no canteiro de outra empresa, e a construtora prestadora não tem como colocar um relógio de parede lá dentro.

Historicamente, o controle era feito em folha de papel — preenchida pelo próprio colaborador, ou pelo colega quando ele faltava, ou pelo encarregado ao fim da semana 'de cabeça'. A empresa sabia que isso era frágil. Só não sabia o tamanho do buraco.

A curva das ações trabalhistas: 2023, 2024 e o pico

Os números de novas ações trabalhistas ajuizadas contra a empresa nos últimos anos:

- 2023: 12 ações trabalhistas.
- 2024: 18 ações trabalhistas — crescimento de 50% em um ano.
- 2025: adoção do Timefy no meio do ano, como um dos primeiros clientes da nova safra.
- 2026 (janeiro a julho): 6 ações trabalhistas — queda de 66% frente a 2024.

Mais importante que o número total é o padrão dos pedidos. O RH e o jurídico da empresa cruzaram as petições iniciais das ações de 2023 e 2024 e encontraram um denominador comum em praticamente todas elas:

1. Cobrança de horas extras não pagas.
2. Trabalho em feriados sem a dobra devida.
3. Trabalho em sábados, domingos e DSR (descanso semanal remunerado) sem folga compensatória.
4. Desconto indevido em dias que a empresa registrou como falta e o colaborador alegou ter comparecido.
5. Diferenças de intervalo intrajornada (art. 71 da CLT).

Não cabe a nós julgar o mérito de nenhuma dessas ações. O ponto é factual: sem prova documental idônea de jornada, o ônus da prova em juízo trabalhista pende para o empregador. Sem ponto válido, a versão do colaborador prevalece.

A matemática do prejuízo (estimativa de mercado)

⚠ **Aviso e limitações deste case**

Transparência primeiro: antes de qualquer número, deixamos claro o que é estimativa de mercado e o que não pudemos obter dos processos originais. Nenhum valor real de acordo ou condenação é divulgado neste artigo.

O QUE FOI ESTIMADO

- Ticket médio de R\$ 25 mil por ação — piso conservador da faixa observada em acordos homologados na construção civil (R\$ 18 mil a R\$ 35 mil).
- Exposição financeira anual (R\$ 300 mil a R\$ 450 mil) — projeção ilustrativa do tipo 'nº de ações × ticket médio', não valor efetivamente desembolsado pela empresa.
- Salário-base de referência (R\$ 2.500 a R\$ 4.500) para eletricitistas, encanadores e pedreiros em SC — baseado em convenções coletivas do SINDUSCON-SC e no Novo CAGED (CNAE 43).
- Rotatividade do setor acima de 60% ao ano — indicador público da CBIC/IBGE, aplicado ao perfil da empresa e não medido internamente.

O QUE NÃO FOI OBTIDO

- Valores exatos homologados em cada acordo ou condenação — protegidos por acordo de confidencialidade (NDA).
- Identificação da empresa, das obras, dos clientes contratantes e dos colaboradores envolvidos nas ações.
- Cópias das petições iniciais, contestações, sentenças e termos de acordo dos processos.
- Valores de honorários advocatícios, custas processuais, perícias e provisões contábeis de contingência.
- Mérito jurídico individual de cada ação — não julgamos a legitimidade de nenhuma reclamatória citada.

A empresa não nos autorizou a divulgar os valores exatos homologados em cada acordo. Mas dá para estimar a exposição com base em parâmetros públicos do setor de construção civil em Santa Catarina, considerando eletricitistas, encanadores e pedreiros com salário-base entre R\$ 2.500 e R\$ 4.500 e tempo médio de casa de 1 a 3 anos:

- Ação típica com pedido de horas extras + reflexos em DSR, férias, 13º e FGTS: R\$ 18.000 a R\$ 35.000.
- Ação com pedido adicional de feriados, adicional noturno ou intervalo intrajornada: R\$ 25.000 a R\$ 50.000.
- Ticket médio conservador por ação nesses temas: R\$ 25.000.

Aplicando esse ticket médio às ações efetivamente ajuizadas:

- 2023 · 12 ações × R\$ 25.000 = exposição estimada de ~R\$ 300.000.
- 2024 · 18 ações × R\$ 25.000 = exposição estimada de ~R\$ 450.000.
- 2026 (parcial) · 6 ações × R\$ 25.000 = exposição estimada de ~R\$ 150.000 — e, segundo o próprio jurídico, nenhuma das seis restantes tem como objeto principal as verbas mitigadas pelo novo ponto (o assunto agora é discussão sobre enquadramento, insalubridade e rescisão).

Comparando 2024 (o pior ano) com 2026: entre R\$ 300 mil e R\$ 450 mil de exposição anual evitada nas verbas de jornada. Sem contar honorários advocatícios, custas processuais, perito, tempo do time interno e o custo de reputação em novas contratações.

Simule quanto sua empresa está exposta hoje

Ajudamos você a estimar o passivo trabalhista oculto do seu controle de ponto atual, em minutos. Sem compromisso.

Calcular meu risco agora →

O que mudou na prática: quatro camadas de controle

A implantação foi feita em seis semanas, com migração assistida e treinamento por frente de trabalho. O que passou a valer no dia a dia:

1. Reconhecimento facial + senha individual

Fim do 'colega bate ponto por mim'. Cada marcação exige a face do próprio colaborador (com prova de vida) e, opcionalmente, senha. O template biométrico é criptografado e armazenado em conformidade com a LGPD.

2. GPS + geofencing por obra

Cada canteiro do cliente é cadastrado como um perímetro. O ponto só é aceito se o celular do colaborador estiver dentro do raio da obra correta, no horário previsto da escala. Marcação fora do perímetro é bloqueada e vira alerta no painel do RH.

3. Registro de feriados, finais de semana e dobra

O sistema conhece o calendário nacional e municipal, aplica automaticamente adicional de 100% em domingos e feriados sem folga compensatória e diferencia claramente banco de horas de hora extra paga. O que antes era negociação informal virou linha explícita no espelho de ponto — assinado pelo colaborador mensalmente.

4. AFD, AEJ e espelho de ponto em 1 clique

Quando uma nova ação chega, o jurídico exporta em minutos os arquivos exigidos pela Portaria MTE 671/2021 e o espelho assinado. Nas seis ações de 2026, esse pacote foi juntado ao processo já na contestação — e três delas já foram extintas sem condenação nas verbas de jornada.

"Deixamos de ter medo do envelope amarelo da Justiça do Trabalho. Quando chega uma ação, a gente sabe exatamente o que o colaborador fez naquele dia, em qual obra e a que horas."

Por que o REP-P (ponto por celular) foi a escolha correta

A Portaria MTE 671/2021 reconheceu formalmente três modalidades de registro: REP-C (convencional, relógio de parede), REP-A (alternativo, previsto em norma coletiva) e REP-P (por programa, tipicamente via aplicativo). Para empresas de mão de obra terceirizada em obra de terceiros, o REP-P é o único que responde ao problema real:

- Não depende de infraestrutura física no canteiro do contratante.
- Funciona em obras que abrem e fecham em prazos variados (a cada 6, 12, 18 meses).
- Permite ao colaborador registrar do próprio celular, com biometria, sem constrangimento na portaria da obra do cliente.
- Gera comprovante de marcação em tempo real para o colaborador — requisito da Portaria.

Se você quer se aprofundar na comparação técnica entre os modelos, escrevemos um guia dedicado sobre REP-C vs REP-P — vale a leitura antes de fechar contrato com qualquer fornecedor.

O que este case ensina para o resto do setor

Não existe bala de prata em passivo trabalhista. Mas existe uma frente de batalha que responde por 60% a 80% dos pedidos em ações contra construtoras: jornada de trabalho. Blindar essa frente com ponto digital idôneo, GPS, geofencing e espelho assinado desloca a discussão do 'nossa palavra contra a dele' para 'aqui está a prova documental'.

O resultado não aparece no mês seguinte. Aparece em 12 a 18 meses, quando o efeito começa a ser sentido nas novas ações ajuizadas — que são, por definição, ações sobre períodos em que o novo controle já estava em vigor. Foi exatamente o que a construtora catarinense viu: 2025 ainda arrastou processos antigos; 2026 mostrou o novo patamar.

Como o Timefy resolve isso

O Timefy é um sistema de ponto pensado para empresas com colaboradores em campo, obras e clientes: registro por reconhecimento facial com prova de vida, GPS e geofencing por local de trabalho, escalas por obra ou frente, espelho de ponto assinado digitalmente pelo colaborador, exportação de AFD/AEJ/AFDT em conformidade com a Portaria MTE 671/2021, guarda em nuvem imutável por 5 anos e integração com folha.

Se sua empresa vive o mesmo cenário da construtora deste case — mão de obra especializada em obra de terceiros, alto turnover, ações trabalhistas concentradas em jornada — o próximo passo é simular seu risco atual e testar a plataforma sem compromisso.

Teste o Timefy grátis por 14 dias

Sem cartão, sem fidelidade e com migração assistida. Se em duas semanas você não enxergar a diferença no controle de jornada, é só encerrar.

Testar o Timefy grátis →

Fontes e metodologia

Transparência é parte do case. Abaixo detalhamos de onde vem cada número citado e como as estimativas foram construídas — sem inventar valores que não temos.

Dados primários (fornecidos pela empresa)

- Quantidade de ações trabalhistas ajuizadas por ano (12 em 2023, 18 em 2024, 6 em 2026 até julho): extraída do controle de contingências jurídicas do RH e do jurídico interno da construtora, com corte em 31/07/2026.
- Perfil dos pedidos das ações de 2023 e 2024: leitura das petições iniciais feita pelo próprio jurídico da empresa, que classificou cada pedido em categorias (horas extras, feriados, DSR, faltas, intervalo intrajornada).
- Data de adoção do Timefy e escopo de implantação (frentes, número de dispositivos, cronograma de rollout): registros internos da plataforma Timefy.
- Valores exatos homologados em acordos ou condenações: NÃO divulgados por acordo de confidencialidade. Nenhum valor real de acordo é citado neste artigo.

Estimativas de exposição financeira

Como não temos acesso aos valores reais, a exposição foi estimada com base em parâmetros públicos e observação de mercado — sempre no formato de faixa e sempre marcada como estimativa. Os parâmetros usados:

SINDUSCON Grande Florianópolis — Convenções Coletivas

Faixas salariais e pisos por função (eletricista, encanador, pedreiro) usados como referência de mercado em Santa Catarina.

Novo CAGED — Ministério do Trabalho e Emprego

Base de admissões e desligamentos formais; usada para checar salários médios do CNAE 43 (obras de instalações) em 2024–2025.

CBIC — Câmara Brasileira da Indústria da Construção

Publica indicadores setoriais da construção, incluindo rotatividade anual acima de 60% que embasa o intervalo de tempo médio de casa.

Painel de Estatísticas do TST

Referência de volume e temas mais recorrentes em reclamações trabalhistas — apoia a estimativa de ticket médio (R\$ 18–35 mil) usada como piso conservador de R\$ 25 mil por ação.

Todas as multiplicações do tipo 'X ações × R\$ 25 mil' são projeções ilustrativas de exposição, não valores pagos. O objetivo é dimensionar a ordem de grandeza do risco evitado, não afirmar que a empresa desembolsaria exatamente aquele montante.

Racional jurídico

CLT — art. 74 (controle de jornada)

Obriga o empregador com mais de 20 empregados a manter controle de ponto idôneo — base do ônus probatório do empregador em juízo.

Súmula 338 do TST

Firma a presunção relativa de veracidade da jornada alegada pelo empregado quando o controle de ponto é ausente ou invalidado.

Portaria MTP nº 671/2021 — DOU

Regulamenta REP-C, REP-A e REP-P (ponto por aplicativo) e define requisitos de biometria, geolocalização, comprovante e guarda dos arquivos AFD/AEJ por 5 anos.

CLT — art. 11 (prescrição trabalhista)

Prescrição bienal após a rescisão e quinquenal no curso do contrato — define a janela de exposição a novas ações.

LGPD — Lei 13.709/2018, art. 11

Base legal para tratamento de dado biométrico (cumprimento de obrigação legal e execução de contrato de trabalho), com aviso ao titular e política de retenção definida.

O que este artigo NÃO afirma

- Não afirma quanto a empresa pagou em acordos ou condenações — esse dado é confidencial.
- Não afirma que o Timefy 'venceu' processos: quem julga é a Justiça do Trabalho. O que a ferramenta faz é produzir prova documental idônea da jornada.
- Não julga o mérito das ações ajuizadas contra a empresa. A queda no volume reflete a mudança de contexto probatório, não uma opinião sobre a legitimidade individual de qualquer processo.

FAQ — metodologia, evidências e redução de risco

Perguntas comuns que recebemos sobre como esse tipo de case é construído e por que o controle de ponto idôneo reduz — na prática — o passivo trabalhista.

Como vocês chegaram na estimativa de R\$ 25 mil por ação?

É o piso da faixa observada em acordos homologados de horas extras + reflexos na construção civil (R\$ 18 mil a R\$ 35 mil), cruzando salários de referência do SINDUSCON-SC e do Novo CAGED para eletricitas, encanadores e pedreiros com 1 a 3 anos de casa. Usamos o piso propositalmente para não superestimar a exposição. Ações com feriados, DSR e adicional noturno podem passar de R\$ 60 mil, mas ficaram fora do cálculo conservador.

Se os valores reais são confidenciais, como se pode confiar no case?

O que é confidencial é o quanto foi pago em cada acordo. O que é auditável são os dois blocos que sustentam o resultado: o número de ações ajuizadas por ano (público no PJe/CNJ, cruzado com o controle de contingências do jurídico interno) e a data de adoção do Timefy (registrada na plataforma). A redução de 18 para 6 ações não é estimada — é contagem. As faixas em reais são projeções ilustrativas para dimensionar ordem de grandeza.

Que evidências são aceitas em juízo trabalhista como prova de jornada?

A Portaria MTP 671/2021 e a Súmula 338 do TST validam registros que atendam a cinco requisitos: identificação individual (biometria ou senha), geolocalização quando aplicável, comprovante de marcação entregue ao colaborador, arquivos AFD/AEJ íntegros e espelho de ponto assinado. Folha de papel preenchida pelo próprio colaborador, planilha editável e ponto britânico (batidas sempre iguais) são reiteradamente invalidados.

Por que o controle de ponto idôneo derruba especificamente ações de horas extras?

Porque inverte o ônus da prova. Sem ponto válido, prevalece a jornada alegada na petição inicial (Súmula 338/TST). Com ponto válido, a empresa apresenta AFD/AEJ e espelho assinado — e cabe ao reclamante desconstituir aquela prova documental. Na prática, a maioria das ações que vivia dessa vulnerabilidade migra para acordo baixo ou é extinta sem condenação nas verbas de jornada, como aconteceu em 3 das 6 ações de 2026 no case.

Em quanto tempo o efeito aparece no volume de ações?

Entre 12 e 24 meses. Toda ação nova ajuizada logo após a implantação ainda discute o período antigo, sem controle de ponto — então o ano da adoção normalmente não mostra queda. O efeito começa a ficar visível quando as ações ajuizadas passam a se referir a períodos já cobertos pelo novo controle. Foi o padrão do case: 2025 arrastou processos antigos; 2026 refletiu o novo patamar.

O case é replicável para empresas de outros setores?

A lógica é. Qualquer setor com colaboradores em campo, obra ou cliente — construção, facilities, segurança, limpeza, logística, saúde domiciliar — sofre do mesmo problema: sem ponto físico próprio, o histórico é papel ou memória. Trocar por REP-P com biometria e geofencing resolve a mesma vulnerabilidade probatória. Os múltiplos financeiros mudam de setor para setor; o mecanismo jurídico é idêntico.

Isso substitui um bom departamento jurídico ou consultoria trabalhista?

Não. Substitui o vácuo probatório que faz o jurídico entrar em toda audiência sem prova documental. Empresa com controle de ponto idôneo + jurídico bem estruturado tem resultado; empresa sem ponto e com jurídico caríssimo apenas administra derrota. O Timefy entrega a prova; a estratégia processual continua sendo do seu advogado.

Perguntas frequentes

Como controlar ponto de funcionários que trabalham em obras de terceiros?

A Portaria MTE 671/2021 permite o REP-P (ponto por aplicativo) exatamente para esse cenário. O colaborador registra pelo próprio celular, com reconhecimento facial e GPS. O geofencing autoriza a marcação apenas dentro do perímetro da obra cadastrada, o que resolve o problema de não haver relógio físico no canteiro.

Ponto por celular tem valor jurídico em ação trabalhista?

Sim, desde que atenda à Portaria MTE 671/2021: identificação biométrica ou por senha individual, geolocalização, comprovante de marcação entregue ao colaborador, AFD/AEJ íntegros e assinatura do espelho de ponto. Cumpridos esses requisitos, o REP-P tem o mesmo valor probatório do relógio de parede.

Quanto custa em média uma ação trabalhista por horas extras na construção civil?

Depende do tempo de contrato, salário e verbas pedidas. Para eletricitistas, encanadores e pedreiros com 1 a 3 anos de casa, valores homologados em acordo costumam variar entre R\$ 15 mil e R\$ 40 mil por processo — sem contar honorários advocatícios e periciais. Ações com pedido de feriados, DSR e reflexos podem ultrapassar R\$ 60 mil.

Por que empresas de mão de obra terceirizada sofrem mais com processos trabalhistas?

Três fatores combinados: alto turnover (mais desligamentos = mais oportunidades de ação), trabalho em local de terceiros (dificulta o controle de ponto tradicional) e uso histórico de folha-ponto em papel preenchida pelo próprio colaborador ou por colega, o que é inválido perante a Justiça do Trabalho.

Reconhecimento facial no ponto respeita a LGPD?

Respeita quando há base legal (execução de contrato de trabalho e cumprimento de obrigação legal — a própria Portaria 671), aviso claro ao colaborador, política de retenção definida e o dado biométrico é armazenado como template criptografado, não como foto. O Timefy segue esses critérios por padrão.

Continue a leitura

<https://timefy.app/blog/geolocalizacao-ponto-eletronico-lgpd>

<https://timefy.app/blog/custo-processo-trabalhista-ponto>

<https://timefy.app/blog/portaria-671-explicada>

Teste o Timefy grátis por 14 dias

Sem cartão de crédito, sem fidelidade e com migração assistida.

Iniciar trial em [ponto.timefy.app/register](https://timefy.app/register)

Documento gerado a partir do artigo original em <https://timefy.app/blog/case-construcao-civil-sc-reducao-acoes-trabalhistas>. Estimativas baseadas em ticket médio de mercado; valores reais não divulgados por NDA.