



## **Informe Estratégico – Registro de ponto com marcação britânica**

**1** - Legalmente, nos estabelecimentos com **mais de vinte empregados** é **obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída**, em **registro manual, mecânico ou eletrônico**, conforme instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo permitida a pré-assinalação do período de repouso (§ 2º do art. 74 da [CLT](#)).

Se o trabalho for executado **fora do estabelecimento**, o horário dos empregados deverá constar do registro manual, mecânico ou eletrônico em poder dos trabalhadores (§ 3º do art. 74 da [CLT](#)).

**1.1** - A [Portaria MTP nº 671/2021](#) regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

Na Seção IV a norma trata sobre **anotação da hora de entrada e de saída** em registro manual, mecânico ou eletrônico.

Quanto ao **controle de jornada manual** a [Portaria MTP nº 671/2021](#) prevê no art. 93 que “deve espelhar a **real jornada praticada pelo trabalhador**, vedada a mera assinalação do horário contratual, salvo a possibilidade de pré-assinalação do período de repouso, autorizada pelo art. 74, § 2º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 – [CLT](#)”.

Em ocorrendo a **pré-assinalação ou pré-anotação do intervalo** para almoço ou descanso, conforme autoriza o § 2º do art. 74 da [CLT](#), a empresa deverá observar se o intervalo está sendo fielmente cumprido pelos trabalhadores.

Em não sendo registrada a real jornada de trabalho, e cumprido corretamente o intervalo para almoço ou descanso, há risco de autuação fiscal com a possibilidade de imposição de multa administrativa, além do risco de questionamentos na Justiça do Trabalho.

**2** - O **controle de jornada de trabalho** possui implicação na observância de direitos dos trabalhadores assegurados no [art. 7º](#) da Constituição Federal de 1988, os quais perpassam pela **garantia de saúde e segurança durante o labor**.

Por meio do **registro de ponto** é possível controlar o cumprimento do limite constitucional da jornada de trabalho, de 8 (oito) horas diárias de trabalho e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e o limite constitucional de até 02 (duas) horas para a realização de labor extraordinário.

Com o registro de ponto também é possível controlar os atrasos, além das saídas antecipadas dos empregados, não autorizadas pelo empregador.

**2.1 - Segundo o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciado no item III da Súmula 338, são inválidos os cartões de ponto com registro uniforme de jornada:**

Súmula nº 338 do TST - JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

(...)

III - Os cartões de ponto que demonstram **horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador**, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003). (Grifou-se)

**2.2 - Inadvertidamente, há empresas que por conta da relação de confiança existente com os empregados não fazem o devido acompanhamento e controle dos registros de ponto, quando o inciso I do art. 157 da [CLT](#) determina que “cabe a empresa **cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho**”, sendo de sua responsabilidade diligenciar para corrigir a conduta dos seus subordinados e ajustá-las à lei no caso em que a folha de registro de ponto não reflita a realidade dos fatos, ou seja, não reflita a correta marcação do ponto pelos empregados.**

Sem a observância de tal cuidado a empresa pode ser surpreendida com a marcação manual do ponto de **forma britânica**, ou seja, com a **ocorrência de registros uniformes**, onde se pode concluir que a dinâmica de labor na empresa não é retratada na folha de ponto.

O **registro britânico** se configura quando por semanas ou meses consecutivos os empregados registram os mesmos horários de entrada, saída e intervalo para almoço ou descanso, como exemplifica o quadro a seguir:

Dias	Entrada Manhã	Almoço		Saída Tarde
		Saída	Retorno	
1	8:00	12:00	14:00	18:00
2	8:00	12:00	14:00	18:00
3	8:00	12:00	14:00	18:00
4	8:00	12:00	14:00	18:00

**2.3** - Em sendo uma prática reiterada e comumente realizada pelos empregados, a empresa pode responder judicialmente pelo pagamento de **indenização pelo dano moral coletivo** causado, por conta do descumprimento da legislação trabalhista, consistente em irregularidades de controle de ponto, utilizando-se de marcação invariável de ponto. Com isso, há risco de a empresa ser condenada a ressarcir em dinheiro seus empregados (art. 3º e 13 da [Lei nº 7.347/1985](#)).

**3** - Foi isso que ocorreu em 14/08/2023, no Processo nº [RR-14-84.2022.5.08.0124](#), em que a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu o recurso interposto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e condenou a empregadora por **danos morais coletivos** pelo fato de ter descumprido de forma reiterada normas que tratam sobre controle de jornada de trabalho, com a chamada **anotação britânica** (ou invariável) dos cartões de ponto.

Para o colegiado, a **conduta reiterada** da empresa representa fraude aos direitos sociais do trabalho, e configura afronta à coletividade.

**3.1** - No processo, o Ministério Público do Trabalho propôs Ação Civil Pública contra uma empresa mineradora em janeiro de 2022, e como o MPT teve uma decisão desfavorável pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá), recorreu para o Tribunal Superior do Trabalho, que ao julgar o recurso restabeleceu a sentença que havia condenado o empregador ao **pagamento de indenização por danos morais coletivos**.

**4** - É importante ressaltar que num eventual processo trabalhista onde o empregado (ou ex-empregado) pleiteia o **pagamento de horas extras**, com a marcação britânica os controles de ponto podem ser considerados judicialmente **inválidos como meio de prova**, sendo transferido para o empregador o ônus de comprovar a inexistência de horas extras, ficando a empresa a mercê da **prova testemunhal**, considerada meio de prova de grande fragilidade e suscetível de distorções.

**5** - Assim, para evitar problemas no caso de **anotação manual do horário de trabalho**, sugere-se que as empresas observem o previsto na legislação do trabalho sobre o controle de registro de ponto, instruindo os empregados a proceder o registro da efetiva jornada de trabalho cumprida, bem como o registro das horas extraordinárias que porventura vierem a ser realizadas, e principalmente fiscalizando os registros em tal documento a fim de evitar problemas quanto ao ponto.

Com a adoção dos **registradores de ponto mecânico ou eletrônico** a empresa pode ter mais segurança quanto ao registro fidedigno das marcações dos efetivos horários de trabalho, quanto à entrada, saída e intervalos.

**6** – Para mais informações acesse o [informe estratégico](#) sobre “Portaria/MTP nº 671/2021 – Jornada de Trabalho”, e o [informe estratégico](#) sobre a Portaria/MTP nº 1.486/2022 e o [informe estratégico](#) sobre a Portaria/MTP nº 4.198/2022, que alteram a Portaria MTP nº 671/2021.

**Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT