



# INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

15 de maio de  
2026

Ano 07 / Nº 643

## Informe Estratégico – Alerta Trabalhista – TST entende que controle de jornada deve considerar toda a empresa

### Resumo

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a obrigatoriedade de controle de jornada deve considerar o número total de empregados da empresa, e não apenas o quantitativo do local de prestação de serviços, condenando uma empresa ao pagamento de horas extras pela ausência de cartões de ponto. O entendimento representa uma mudança jurisprudencial que amplia o conceito de “estabelecimento” previsto no § 2º do art. 74 da CLT, aumentando o risco trabalhista, pois a falta de registros pode gerar presunção favorável ao empregado e condenações por horas extras.

**1** – A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no julgamento do Processo [RR-604-85.2018.5.21.0012](#), decidiu que empresa do setor salineiro deverá pagar horas extras a um auxiliar de escritório em razão da **não apresentação dos cartões de ponto**, reforçando entendimento relevante sobre a obrigatoriedade de controle de jornada.

**2** – No caso analisado, o trabalhador alegou cumprir jornada das 7h às 19h, enquanto a empresa sustentou **não estar obrigada a manter controle de jornada**, com fundamento no § 2º do art. 74 da CLT, sob o argumento de possuir menos de dez empregados na unidade em que ele prestava serviços.

Importa destacar que a ação foi **ajuizada em 2018**, período em que o referido dispositivo legal previa a obrigatoriedade de registro de jornada para estabelecimentos com mais de **dez empregados**. Posteriormente, com a entrada em vigor da [Lei nº 13.874/2019](#), houve alteração do [§ 2º](#) do art. 74 da CLT, passando a



exigir o controle de ponto apenas para estabelecimentos com mais de **vinte empregados**.

**3** – Em **primeira instância**, houve condenação ao pagamento de horas extras; contudo, o **Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região/RN (TRT-21)** afastou a condenação, ao entender que caberia ao empregado comprovar a jornada, diante da suposta ausência de obrigatoriedade de controle formal.

O TRT-21, inclusive, registrou precedentes do TST no sentido de que a obrigatoriedade de controle de jornada deveria ser aferida **por estabelecimento**, ou seja, **por unidade** ou **por filial da empresa**, em consonância com interpretação literal do § 2º do art. 74 da CLT.

**4** – Ao revisar o caso, a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho **reformou a decisão regional** e restabeleceu a condenação, fixando entendimento de que, para fins de obrigatoriedade do controle de jornada, deve ser considerado o **número total de empregados da empresa, e não o quantitativo de cada unidade ou filial isoladamente**. Assim, o termo “**estabelecimento**”, previsto no § 2º do art. 74 da CLT, foi interpretado de forma ampliativa, como referência ao **empregador em sua totalidade**.

Tal interpretação se afasta da leitura literal do dispositivo legal, que menciona expressamente “**estabelecimento**”, tradicionalmente compreendido como a **unidade ou local de prestação de serviços**. Esse, inclusive, era o entendimento reiterado do próprio TST em várias decisões, nas quais reconhecia a **distinção** entre **empresa** (atividade econômica) e **estabelecimento** (unidade operacional), concluindo que a obrigatoriedade de controle de jornada deveria ser analisada **por unidade ou filial** (precedentes: [RR-1346-82.2012.5.05.0007](#), 2º Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 17/05/2019; [AIRR-1065-48.2012.5.02.0351](#), 7º Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 04/05/2015; e [AIRR-1351-37.2013.5.03.0036](#), Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 18/04/2018, 2º Turma, Data de Publicação: DEJT 27/04/2018).

**5** – A alteração desse entendimento não decorre de mudança legislativa, mas sim de **construção jurisprudencial progressiva** do TST. A mudança começou a se delinear a partir de precedentes proferidos em meados da década de 2010 e foi sendo consolidada após a Reforma Trabalhista de 2017, por meio de decisões reiteradas



em recursos de revista. Esse posicionamento foi posteriormente reforçado por julgados que firmaram o entendimento de que o termo “**estabelecimento**” deve ser interpretado como a **empresa em seu conjunto como um todo, e não em atenção ao local de trabalho do empregado** (precedente: [Ag-AIRR-1352-41.2015.5.23.0021](#), 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 18/12/2020).

**6** – Atualmente, a jurisprudência dominante do TST é no sentido de que a verificação da obrigatoriedade do controle de jornada deve considerar o **número total de empregados da empresa, independentemente da quantidade existente em cada unidade ou filial**. Esse entendimento também tem sido reiterado mesmo após a alteração legislativa promovida pela [Lei nº 13.874/2019](#).

Em março de 2024, a **Subseção I de Dissídios Individuais (SDI-I)** consignou que “o termo ‘**estabelecimentos**’ inscrito no artigo 74, § 2º, da CLT **refere-se a empregador**, devendo-se considerar, desse modo, o **número total de trabalhadores da empresa**, e não de cada loja, agência ou filial separadamente” (grifou-se) ([E-RR-11688-55.2017.5.03.0033](#), Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 07/03/2024, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 15/03/2024).

**7** – Do ponto de vista prático, essa mudança **amplia significativamente o risco trabalhista para as empresas**, uma vez que a análise deixa de ser restrita à realidade de **cada estabelecimento** e passa a considerar a **estrutura empresarial como um todo**. Com isso, empresas com **diversas filiais de pequeno porte** podem ser obrigadas a manter controle de jornada caso o total de empregados ultrapasse o limite legal previsto no [§ 2º](#) do 74 da CLT.

Atualmente, o referido dispositivo estabelece que a obrigatoriedade de registro de jornada aplica-se aos estabelecimentos com **mais de vinte empregados**, exigindo a anotação dos horários de entrada e saída em sistema manual, mecânico ou eletrônico.


Assim, a ausência de controle de jornada, nesses casos, pode ensejar a inversão do ônus da prova, com aplicação da Súmula 338 do TST e consequente presunção de veracidade da jornada alegada pelo trabalhador, aumentando substancialmente o risco de condenações ao pagamento de horas extras.



Diante desse cenário, **recomenda-se** que as empresas revisem seus procedimentos internos e **passem a considerar o número total de empregados em todas as suas unidades** (indústrias, filiais, agências, lojas e escritórios) para fins de cumprimento da obrigação legal, adotando sistemas adequados de controle de jornada sempre que ultrapassado o limite legal no conjunto da empresa.

**8 – Em conclusão**, embora não haja alteração expressa no texto da CLT, o TST consolidou entendimento jurisprudencial no sentido de que o termo “**estabelecimento**” deve ser interpretado de forma ampliativa, **abrangendo a empresa como um todo**. Essa alteração interpretativa exige atenção redobrada das empresas, especialmente na gestão da jornada de trabalho, sob pena de aumento relevante do passivo trabalhista.

#### Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

#### **Marco Antonio Redinz**

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

#### **Agostinho Miranda Rocha**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT