



# INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

15 de outubro de 2026

Ano 07 / Nº 696

## Informe Estratégico – TST confirma: uma única adulteração do ponto pode levar à dispensa por justa causa

### Resumo

O Tribunal Superior do Trabalho reafirmou o entendimento de que a fraude no controle de jornada constitui falta grave apta a justificar a dispensa por justa causa, mesmo quando praticada uma única vez e sem histórico disciplinar negativo do empregado. Para a Corte, a adulteração deliberada dos registros de ponto compromete a confiança indispensável à manutenção do vínculo empregatício.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reafirmou o entendimento de que a **fraude no controle de jornada** constitui **falta grave** apta a justificar a **dispensa por justa causa**, mesmo quando praticada de forma isolada e sem registros anteriores de punições disciplinares. Para a Corte, a **adulteração** deliberada dos registros de ponto pelo empregado representa violação da fidúcia que deve nortear a relação entre empregado e empregador, tornando inviável a continuidade do vínculo empregatício.

Nesse sentido, ao julgar o [processo RRAg-10072-67.2022.5.15.0055](#), a **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1)** do TST manteve a **validade da dispensa por justa causa** aplicada a um empregado de uma empresa do setor de energia que manipulou registros de sua jornada de trabalho.

De acordo com os fatos registrados no processo, o empregado ausentou-se do estabelecimento sem efetuar o registro de saída e, posteriormente, realizou lançamentos incompatíveis com os horários efetivamente praticados, circunstância



comprovada por imagens do sistema de monitoramento da empresa.

Embora a sentença de **primeiro grau** e o **Tribunal Regional do Trabalho** tenham afastado a justa causa sob o fundamento de que a empregadora deveria ter observado a gradação das penalidades antes de aplicar a sanção máxima, a Quinta Turma do TST, entendimento posteriormente ratificado pela SDI-1, concluiu que a manipulação intencional dos registros de ponto configura falta de gravidade suficiente para romper a confiança indispensável à relação de emprego, **dispensando**, no caso concreto, a **prévia aplicação de advertências ou suspensões**.

Ao apreciar o recurso da empresa, a Quinta Turma do TST destacou que “a manipulação dos cartões de ponto, mesmo que flagrada por apenas uma vez, configura falta grave o suficiente a romper a fidúcia necessária que deve reger as relações de trabalho”, razão pela qual não seria exigível a observância da gradação das penalidades, ainda que o empregado não apresentasse histórico funcional desabonador. Com base nesse entendimento, foi **reconhecida a validade da dispensa por justa causa**.

A **decisão** reforça o entendimento de que a conduta consistente na manipulação dos registros de jornada, inclusive dos horários de intervalo intrajornada, pode caracterizar **ato de improbidade e quebra de confiança**, constituindo motivo legítimo para a aplicação da penalidade máxima, desde que devidamente comprovada.

O julgamento também evidencia a importância de as empresas manterem **mecanismos eficazes de controle e fiscalização da jornada**, bem como de preservar adequadamente as provas das irregularidades identificadas. Registros eletrônicos de ponto, sistemas de controle de acesso, imagens de câmeras de segurança e demais elementos documentais podem ser decisivos para demonstrar a ocorrência da fraude e sustentar a validade das medidas disciplinares adotadas.

Para os **empregadores**, o precedente representa importante orientação jurisprudencial ao confirmar que, em situações de fraude comprovada nos registros de jornada, a justa causa poderá ser considerada válida **mesmo sem a aplicação**



**prévia de penalidades mais brandas**, desde que a falta praticada revele gravidade suficiente para comprometer a confiança inerente à relação de emprego.

Não obstante, **recomenda-se** que a apuração dos fatos seja conduzida com rigor técnico e cautela, observando-se especialmente a imediatidade da punição e a adequada documentação das evidências, de modo a reduzir riscos de questionamentos futuros perante a Justiça do Trabalho.

### 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), Graduado em Ciências Sociais pela UFES e especialista em Gestão Estratégica Contemporânea pela PUC/Rio