

## TRABALHOS TÉCNICOS

---

Diretoria Jurídica e Sindical

### PONTO POR EXCEÇÃO

Luciana Diniz  
*Advogada*

A flexibilização da jornada de trabalho é um mecanismo previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que busca permitir alternativas para empregados e empregadores na organização de seus horários de trabalho, desde que respeitados os direitos e limites estabelecidos por lei.

Podemos exemplificar como medidas de flexibilização o banco de horas (art. 59, § 2º, da CLT), a jornada parcial e o trabalho remoto (*home office*), que podem ser negociados entre as partes, além de outros formatos, como ponto por exceção, que será abordado no presente parecer, e que podem também ser negociados por acordos e convenções coletivas. Cada modalidade tem regras específicas que devem ser seguidas para garantir a sua legalidade.

Nesse contexto, desde 2011 é possível observarmos um movimento de flexibilização relacionado à forma de controle de jornada. As Portarias MTE nºs 1.120/1995 e 373/2011 autorizam o empregador a adotar, desde que convencionado ou acordado coletivamente, sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho diversos daqueles referidos no art. 74 da CLT (registro manual, mecânico ou eletrônico).

Com a Lei nº 13.467/2017, a conhecida Reforma Trabalhista, reforçou-se esse contexto em dois aspectos: a prevalência do “negociado sobre o legislado” e a inclusão de um rol de matérias negociáveis por Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho. Esse rol está previsto no artigo 611-A, inciso X, e nele há a disposição “modalidade de registro de jornada de trabalho”.

Em 2019, com a Lei de Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019), foi inserido na CLT o artigo 74, § 4º, que *expressamente autoriza o empregador a adotar o controle de ponto por exceção, desde que mediante acordo individual com o trabalhador, ou por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho com o sindicato.*

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), que mostrava-se resistente a essa possibilidade mesmo antes dessa modificação na CLT, continuou considerando que o artigo 74, § 2º, da CLT estabelece o dever de anotação dos horários de entrada e saída dos empregados em estabelecimentos que tenham mais de dez empregados, e sendo uma norma de ordem pública,

não seria possível facultar ao empregador adotar ou não o registro de ponto, sob pena de ferir dispositivo de lei que assegura a segurança e a saúde física e mental do empregado.

Ocorre que o Supremo Tribunal Federal (STF), por meio de tese de Repercussão Geral, Tema nº 10146, publicada em abril de 2023, fixou a tese de que “*são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis*”.

Com essa decisão do STF reafirma-se a validade e supremacia do negociado sobre o legislado, reforçado também na Reforma Trabalhista. E o TST, em atendimento ao Tema nº 1046, em agosto de 2023, também reconheceu a validade de uma cláusula que trata da adoção do registro de ponto por exceção (TST-RO-21784-75.2015.5.04.0000).

Assim, é perfeitamente possível regulamentar, por meio de negócio jurídico coletivo, outros sistemas de controle de jornada, como aquele que ficou conhecido como “*controle de horário por exceção*”, “*ponto por exceção*” ou “*registro por exceção*”.

Assim, poderíamos conceituar o ponto por exceção como um controle de ponto no qual são anotadas apenas as exceções à jornada regular de trabalho, sendo dispensado o controle formal dos horários de entrada e saída. Com isso, os empregados apenas registrariam as situações excepcionais, como horas extras, afastamentos, atrasos, saídas antecipadas e férias, entre outras.

Como sugestão de mais segurança jurídica, recomendamos a *inclusão de cláusula específica “ponto por exceção” em acordo ou convenção coletiva* e destacamos que mesmo com variação de redação, há a necessidade de que a cláusula permita a adoção de forma alternativa de controle de jornada.

Dessa forma, o presente trabalho técnico tem o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre o tema para todo o setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.