

# DA FISCALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS QUE EXERCEM SUAS ATIVIDADES FORA DAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA OU EM *HOME OFFICE*

DANIEL SPOSITO PASTORE

---

CURRÍCULO.

GUSTAVO DOS SANTOS

---

CURRÍCULO.

**Resumo:** O artigo aborda a fiscalização de empregados em regime de *home office*, analisando fundamentos legais e limites dessa prática. Parte-se dos conceitos da CLT sobre empregador e empregado, destacando o poder diretivo do empregador e a equiparação legal entre trabalho presencial e remoto (art. 6º da CLT, Lei n. 12.551/2011 e Reforma Trabalhista de 2017). A Lei 14.442/2022 reforça regras do teletrabalho pós-pandemia. Defende-se a legalidade do monitoramento das atividades realizadas em equipamentos fornecidos pela empresa, desde que respeitados direitos de privacidade e intimidade. O controle pode abranger jornada, acessos a sistemas, *softwares* e *e-mails* corporativos, mas não dados pessoais ou dispositivos particulares. A LGPD é analisada como norma geral de proteção de dados, não destinada especificamente à relação de emprego, não impedindo a fiscalização

contratual prevista. O artigo também discute consequências do desvio de conduta identificado pelo monitoramento, incluindo rescisão contratual por justa causa ou sem justa causa, ressaltando que demissões simultâneas motivadas por conduta individual configuram dispensa plúrima, e não coletiva, conforme entendimento do STF (Tema 638).

**Palavras-chave:** Trabalho remoto; Home office; Monitoramento/fiscalização de empregados; CLT (Consolidação das Leis do Trabalho); Poder diretivo do empregador; Teletrabalho; LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados); Privacidade e proteção de dados; Contrato de trabalho; Rescisão contratual; Dispensa coletiva vs. dispensa plúrima.

**Abstract:** This article examines the legal foundations and limitations of monitoring employees working remotely or in *home*

*office* arrangements. It explores the employer's directive power under Brazilian labor law, emphasizing the equivalence between on-site and remote work established by the Consolidation of Labor Laws (CLT), Law No. 12.551/2011, and the 2017 Labor Reform, further reinforced by Law No. 14.442/2022. The study argues that monitoring activities performed on company-owned equipment is lawful, provided privacy and intimacy rights are respected. Such control may include working hours, system access, and corporate email usage, but must exclude personal devices and

private data. The General Data Protection Law (LGPD) is analyzed as a general data protection framework, not specifically aimed at employment relations, and therefore does not override contractual monitoring rights. The paper also addresses consequences of misconduct detected through monitoring, including termination for cause or without cause, clarifying that simultaneous dismissals motivated by individual conduct constitute "plural dismissal," not collective dismissal, according to the Brazilian Supreme Court (Theme 638).

## INTRODUÇÃO

O tema tratado neste artigo está em voga e demanda algumas reflexões, partindo, sobretudo, dos próprios conceitos inseridos na CLT, definições de empregado e empregador, além daqueles relacionados à formalização do contrato de trabalho, do local da prestação dos serviços e da legislação que trata da privacidade e proteção dos dados dos empregados.

Como o próprio título sugere, a ideia é discorrer sobre o monitoramento do empregado, pelo empregador, quando definido que a prestação dos serviços se dará na residência do empregado, leia-se empregados em *home office*, além dos impactos dessa modalidade de contrato, sobretudo quando identificado desvio, pelo empregador, no exercício das atividades.

### 1. DO CONTRATO DE EMPREGO – DIREITOS E OBRIGAÇÕES

Os arts. 2º e 3º da CLT definem, respectivamente, o conceito de empregador e empregado.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Para o Professor Amauri Mascaro Nascimento:<sup>1</sup>

Empresa, na acepção objetiva, é a organização do capital e do trabalho que tem empregados e, na acepção subjetiva, é o centro de imputação de deveres e direitos trabalhistas derivados da norma jurídica.

É sobre tal aspecto que a matéria deve ser enfrentada.

Embora a relação de emprego tenha legislação especial e apropriada, não se omite que, pela sua própria natureza, também deve observar os limites impostos pela Constituição Federal, porém, deve-se ter uma visão sistematizada de todo o arcabouço legal que regulamenta tal relação, e não de parcela dela ou de dispositivos legais isolados ou desconexos a ela.

Aqui não se está a afirmar que o poder do empregador é ilimitado, mas, tratando-se do monitoramento das atividades desempenhadas pelos empregados que se ativam em *home office*, ver-se-á que existem fundamentos jurídicos relevantes que sustentam a legalidade de tal prática.

Respeitando entendimento em sentido contrário, enganam-se aqueles que sustentam não haver nenhum dispositivo na CLT que trata da possibilidade de monitoramento do empregado por seu empregador.

A prerrogativa que assegura essa prática está vinculada ao próprio poder diretivo do empregador.

Conforme acima argumentado, a CLT, em seu art. 2º, disciplina que cabe ao empregador dirigir a prestação dos serviços, além de fiscalizar as atividades laborativas para garantir, inclusive, o cumprimento das obrigações contratuais assumidas pelo empregado.

Quanto ao empregado, é aquela pessoa física que presta serviço de natureza não eventual e está subordinada a um empregador, mediante o pagamento de salário.

São essas as partes que, por mútuo consentimento, celebram o contrato de emprego, que por sua vez disciplina como se dará a prestação dos serviços.

Além da previsão contratual, para o exercício das atividades em *home office*, não se pode desconhecer a regra inserida no art. 6º da CLT, que trata do teletrabalho ou aquele executado a distância ou no domicílio do empregado. Desde 2011 o legislador já havia equiparado ao trabalho presencial, realizado

---

1. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 217.

nas dependências do empregador, aquele realizado em *home office*. Vejamos a redação do referido dispositivos:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei n. 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei n. 12.551, de 2011)

Em 2017, com a Reforma Trabalhista, houve uma reafirmação dessa modalidade contratual, com a inserção do capítulo destinado ao teletrabalho – arts. 75-A ao 75-F, da CLT.

Essa prática de trabalho a distância passou a ser uma realidade, sobretudo depois do período da Pandemia de covid-19, em que as empresas tiveram que se adaptar, rapidamente, para manutenção de suas atividades econômicas.

Diante desta “nova” realidade, as relações entre empresa e empregado foram adaptadas e contratos ajustados. Tanto que o legislador, conforme se verá adiante, editou a Lei 14.442/2022 para aperfeiçoar essa modalidade de trabalho.

Embora o trabalho em *home office* sugerisse algo novo, não é o que se verifica quando se lê o parágrafo único do citado art. 6º da CLT que, desde 2011, já previa expressamente que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Portanto, não deveria existir nenhuma dúvida acerca da possibilidade de monitoramento das atividades desempenhadas pelos empregados durante o exercício do trabalho em *home office*. Adverte-se, contudo, que esse monitoramento não é ilimitado, porque em hipótese alguma o empregador pode violar a intimidade e a privacidade dos seus empregados.

Mas, se partirmos da premissa de que foi o próprio empregador que, quando optou em autorizar a realização das atividades em *home office*, disponibilizou os equipamentos, tais como computadores, sistemas operacionais e de controle de jornada, ferramentas, aplicativos, *e-mail* corporativo, programas e softwares, inclusive fixando um valor a título de reembolso por eventual gastos com energia e internet, seria plenamente possível, além de recomenda-

do, o monitoramento e a inspeção das atividades realizadas, lembrando que tal prática estaria limitada as ferramentas e equipamentos disponibilizados (e de propriedade) pelo próprio empregador.

Afirmamos ser algo recomendado porque, considerando a existência de empregados que permaneceram registrando a sua jornada de trabalho, em função das atividades exercidas, necessário que o empregador verifique se está sendo realmente praticada dentro dos limites estabelecidos pela Lei, inclusive com o gozo dos respectivos intervalos de descansos e alimentação etc. (intra e interjornadas). Ainda que não contratado por produtividade, também se verifica possível e necessário verificar se durante aquela jornada de trabalho, registrada pelo próprio empregado, está aderente aos acessos realizados no computador, sistemas operacionais, programas, softwares e aplicativos, disponibilizados pelo empregador para o exercício das atividades.

Noutras palavras, nessa hipótese o empregador estaria, somente, exercendo a sua prerrogativa legalmente prevista de fiscalizar a execução do trabalho, assim como o faria se as atividades ainda estivessem sendo executada em suas dependências.

Até porque, conforme acima registrado, a própria CLT deixou expressamente consignado que não há nenhuma diferença entre as atividades desempenhadas nos estabelecimentos da empresa e aquela desempenhada na residência do empregado.

Essa fiscalização não é ilimitada. Não pode o empregador, por exemplo, exigir que durante a jornada de trabalho o empregado deixe a câmera do dispositivo ligada, da mesma forma o microfone, para captura de imagens e voz, não pode exigir que inexistam desconexões e pausas, ou seja, uma aderência de 100% entre a jornada e as atividades desempenhadas, mas fiscalizar se o registro da jornada e os acessos nos sistemas (*login e logoff*) estão condizentes, como se verificou, é plenamente possível.

Até porque, repita-se, se as atividades estivessem sendo executadas nas dependências do empregador, onde a fiscalização visual seria inerente ao local da prestação dos serviços, outra não seria a realidade caso o gestor constatasse que o empregado pouco permanecesse no seu posto de trabalho, ou próximo a ele, ainda assim sempre extrapolando a jornada legalmente estipulada.

A conclusão a que se chega, então, é pela possibilidade de fiscalização e inspeção (ou monitoramento, como vem sendo tratado), desde que o objetivo

seja verificar e controlar a jornada de trabalho, eventual produtividade, não em seu sentido literal, além de garantir a segurança da relação.

Nos casos em que instalados softwares de monitoramento, para fins específicos de verificação do que está efetivamente sendo feito, se há desvios ou má utilização dos equipamentos disponibilizados pelo empregador, como, por exemplo, trabalho paralelo, inclusive para outras empresas, não ligado às atividades contratadas, esses sim precisam ser informados aos empregados, pelo princípio da transparência.

Há quem sustente que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) regulamenta e limita o acesso aos dados envolvendo o empregado. Embora não se desconheça essa possibilidade, ousa-se divergir da corrente que assim se manifesta. Adiante serão apresentadas as razões.

Isso porque, conforme exaustivamente argumentado, desde 2011, quando alterado o art. 6º da CLT o legislador já regulamentou o trabalho realizado a distância, equiparando-o àquele executado nas dependências da empresa. Expressamente equiparou os meios telemáticos e informatizados de demanda, controle, fiscalização e supervisão aos meios pessoais, idênticos àqueles inerentes ao trabalho prestado nas dependências do empregador.

Portanto, repita-se, o empregador só não pode como deve controlar, supervisionar e fiscalizar o empregado, ainda que esteja trabalhando a distância e/ou em *home office*.

Não se pode deixar de lado a já citada Lei 14.442/2022, que aperfeiçoou aquela alteração trazida pelo Legislador em 2011, repaginada em 2017 com a Reforma Trabalhista. Referida Lei, pós-pandemia, trouxe algumas definições, características e regras, regulamentando, mais uma vez, o trabalho remoto (alteração dos arts. 75-B, 75-C e 75-F da CLT).

A LGPD, por sua vez, é a lei específica destinada à regulamentação do uso de dados pessoais no Brasil, ou seja, *não* é destinada especificamente ao ambiente de trabalho. Tem como propósito proteger os dados pessoais e os dados pessoais sensíveis, relacionados a uma pessoa (natural).

Por uma simples pesquisa na rede mundial de computadores,<sup>2</sup> constata-se que dado pessoal é aquele que, isoladamente ou em conjunto com outros dados,

---

2. [www.google.com](http://www.google.com): informação pesquisada: *Qual o conceito de dados pessoais e dados pessoais sensíveis previstos da LGPD?*

permite a identificação da pessoa natural, tais como, nome, documentação, endereço, *e-mail*, geolocalização etc., e os sensíveis, aqueles relacionados à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação às associações sindicais, políticas ou religiosas, saúde, vida sexual. Nada específico relacionado às informações inerentes ao contrato de emprego, tais como jornada de trabalho, registro do ponto, identificação profissional/funcional, acessos aos computadores e sistemas da empresa.

É fato que a LGPD dispõe sobre as atividades de tratamento de dados pessoais, em observância aos princípios da boa-fé, finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização e prestação de contas (art. 6º).

Também imputa ao controlador desses dados (empresa) obrigação de fornecer, sempre que solicitado, informações claras e adequadas sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento (art. 9º).

Ainda que se confunda a figura da empresa com aquela do empregador, por ser considerado um controlador dos dados pessoais dos seus empregados, possível sustentar que os dados fiscalizados, tratando-se da relação de emprego, *não* são pessoais, mas sim empresariais, intimamente relacionados à relação havida entre as partes, da pessoa enquanto empregado, de dados pertencentes à empresa, inerentes à execução das atividades (direitos e obrigações) vinculadas ao contrato de emprego celebrado. Basta uma cláusula contratual prevendo a ciência do empregado de que os equipamentos de propriedade da empresa, as informações neles transitada e as ferramentas de trabalho podem ser monitoradas, independentemente de aviso prévio, não devendo existir qualquer expectativa de privacidade.

Noutras palavras, a LGPD, respeitando entendimento contrário, não está direcionada ao empregador que, como visto, tem o direito (e o dever) de fiscalizar a prestação dos serviços.

Depois dessas considerações introdutórias, avançando no propósito do presente trabalho, a primeira indagação: se nessa fiscalização/inspeção realizada pelo empregador, no exercício do seu poder potestativo, limitado à análise dos equipamentos pertencentes à empresa (computadores, sistemas operacionais, ferramentas de trabalho, softwares e aplicativos etc.) for identificado desvio do empregado?

## 2. DA FISCALIZAÇÃO – IDENTIFICAÇÃO DOS DESVIOS PRATICADOS PELOS EMPREGADOS NA INSPEÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO X ACESSOS AOS EQUIPAMENTOS DE TRABALHO DISPONIBILIZADOS PELO EMPREGADOR

Na situação em questão, parte-se da premissa de que os equipamentos fiscalizados são de propriedade do empregador, assim como os sistemas operacionais, softwares, aplicativos, ou seja, trata-se de ferramentas de trabalho.

Conforme vimos *supra*, uma vez entendido pela possibilidade de fiscalização, pelo empregador, dos empregados que estão desempenhando as suas atividades em *home office*, a identificação de desvios, depois da inspeção ou monitoramento, poderá acarretar inúmeras consequências, entre elas a rescisão do contrato de trabalho, por ou sem justa causa.

Vale lembrar que, no Brasil, as rescisões contratuais por iniciativa do empregador não necessitam ser motivadas, desde que arque com ônus atrelados a essa extinção do pacto laboral. Por outro lado, tendo o empregador interesse em rescindir o contrato por culpa exclusiva do empregado, deverá motivar a rescisão e enquadrá-la em uma das alíneas previstas no art. 482 da CLT. O ônus de comprovar o desvio é sempre da empresa.

No caso da fiscalização e identificação de desvio dos empregados, quer seja em razão da incompatibilidade entre a jornada registrada no sistema e os acessos aos sistemas e ferramentas de trabalho, quer seja por um desvio ou má utilização dos equipamentos, que gerem prejuízo à empresa, poderá o empregador rescindir o contrato de emprego.

Mas afinal, o que pode ser fiscalizados pelo empregador?

Novamente reafirma-se que não se deve ter nenhuma dúvida acerca da possibilidade do empregador fiscalizar: a jornada de trabalho, o acesso aos sistemas corporativos (*login e logout*), ferramentas de trabalho, softwares e aplicativos instalados no computador corporativo, *e-mails* corporativos enviados e recebidos durante o expediente, produtividade etc.

Lembrando que *não* há de se falar em fiscalizar e adentrar na intimidade e vida privada do empregado, avaliar dados e informações de aparelhos pessoais, capturas de imagens e áudios. A licitude está atrelada à fiscalização das informações concorrentes, pertencentes à empresa.

A transparência de que se fala até pode ser levada em consideração, mas não em situações em que se deixa claro que não deve haver nenhuma expecta-

tiva do empregado de que pode ser fiscalizado pelo empregador, em especial aqueles que desempenham as atividades em ferramentas corporativas disponibilizadas pelo empregador para a execução do contrato.

Não se fiscaliza, ou pelo menos esta prática não seria legal, equipamentos pessoais não pertencentes ao empregador, tampouco informações e/ou dados não relacionados ao contrato de emprego.

Havendo previsão no contrato de trabalho acerca da destinação dos equipamentos fornecidos pela empresa – exclusivamente para o exercício das atividades contratadas, que não podem ser utilizados para fins particulares, além da possibilidade de monitoramento a qualquer tempo, expressa está a possibilidade/necessidade do empregador de se valer do seu poder potestativo para garantir a boa execução daquelas atividades contratadas, não podendo o empregado pressupor que não haja fiscalização e/ou inspeção daquelas ferramentas de trabalho cedidas exclusivamente para execução das atividades laborativas, até porque, conforme anteriormente ressaltado, o poder fiscalizatório do empregador é o mesmo, tanto nas atividades executadas nas dependências do empregador quanto aquelas despendidas na residência do empregado em *home office*.

Ocorrendo o desvio, a depender do que identificado, mas sobretudo nos casos em que constatada discrepância entre, por exemplo, o horário registrado da jornada se comparado com os acessos aos sistemas operacionais, softwares, aplicativos e programas instalados no computador corporativo, de uso exclusivo para o exercício das atividades, acarretando violação ao princípio da boa-fé pela omissão deliberada no exercício laboral, caberá ao empregador a decisão a ser tomada (punição ou rescisão contratual).

Se na conclusão dessa fiscalização a empresa identificar que são inúmeros os empregados que desviaram a finalidade das atividades desempenhadas em *home office*, como registrado, pela incompatibilidade entre a jornada registrada no ponto e o acesso aos sistemas e ferramentas de trabalho disponibilizados pela empresa, não há dúvida acerca da possibilidade da rescisão contratual desses empregados, por quebra de confiança.

Vale lembrar que para o empregador rescindir o contrato de emprego sem justa causa, basta assumir os encargos atrelados a esta modalidade de rescisão, não sendo necessária nenhuma motivação para tanto. Situação diversa é aquela em que a rescisão está motivada em justa causa praticada pelo empregador, em que a conduta deve ser amoldar em uma das hipóteses previstas no art. 482, alíneas, da CLT. A conduta desleal deve ser proporcional à pena aplicada e a prova é de responsabilidade do empregador.

Surge, então, uma outra dúvida: a rescisão contratual sem justa causa, de todos esses empregados que desviaram a conduta no exercício das atividades em *home office*, de forma simultânea, acarreta demissão coletiva ou em massa?

### 3. DA FISCALIZAÇÃO – IDENTIFICAÇÃO DE DESVIO DOS EMPREGADOS – RESCISÃO SIMULTÂNEA DOS CONTRATOS DE EMPREGO

Como visto, uma vez possível a fiscalização, pelo empregador, dos empregados que se ativam em *home office*, e se dessa prática for identificado desvio de conduta desses empregados, a decisão de rescisão contratual simultânea pode caracterizar demissão em massa ou coletiva?

A resposta é negativa. Para esclarecer essa questão vale trazer à baila o entendimento da Suprema Corte acerca desse tema, que quando da fixação da tese do Tema 638, deixou muito clara a distinção entre demissão coletiva/em massa, que envolvem, necessariamente, justificativa de ordem estrutural, econômica ou tecnológica, daquela plúrima, ligada a uma justificativa específica, subjetiva, relacionada à conduta do empregado.

#### Tema 638 - Necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.

**Relator(a):**

MIN. MARCO AURÉLIO

**Leading Case:**

RE 999435

**Descrição:**

Recurso extraordinário em que se discute — à luz dos arts. 1º, IV, 2º, 3º, I, 4º, IV, 5º, II, 7º, I, 114, 170, II e parágrafo único, da Constituição federal, bem como do art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias — a imposição, pelo Tribunal Superior do Trabalho, da obrigatoriedade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.

**Tese:**

A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.

Há Repercussão?

Sim

Da leitura dos votos que formaram a maioria para fixação da tese, possível verificar que o STF distingue claramente a diferença conceitual entre elas (coletiva ou em massa e plúrima). Vejamos trecho do acórdão de relatoria de sua Excelência, o Ministro Edson Fachin:

(a) A dispensa coletiva é motivada por razões objetiva as relacionadas à empresa (aspectos econômicos, estruturais, tecnológicos ou conjunturais do negócio), enquanto a dispensa plúrima decorre de motivos subjetivos vinculados a cada um dos empregados atingidos;

A Ministra Rosa Weber, inclusive, cita um exemplo claríssimo da diferença ao comentar as lições de Orlando Gomes:

Já a dispensa plúrima, por outro lado, de acordo com Orlando Gomes, não objetiva reduzir permanentemente o quadro de pessoal. Cuida-se da *dispensa simultânea de múltiplos empregados por razões vinculadas a cada um deles*. O autor menciona como exemplo a dispensa plúrima de um grupo de trabalhadores por motivo de insubordinação generalizada no setor correspondente da empresa. Dispensados os empregados insurretos, outros trabalhadores serão imediatamente contratados para ocupar os postos de trabalho vagos.

A diferença entre a dispensa coletiva e a dispensa plúrima, desse modo, não é quantitativa, pois não diz respeito ao número total de pessoas atingidas.

Não só o STF, mas o próprio C. TST tem jurisprudência diferenciando o conceito das duas modalidades de dispensa e, caso devidamente motivada em razão da fiscalização e identificação de desvios pelos empregados, possível a rescisão simultânea do contrato de emprego, sem que se caracterize dispensa coletiva ou em massa, porque devidamente motivada as rescisões contratuais.

A diferença que reside entre tais conceitos está atrelada à necessidade de “intervenção sindical prévia [...] que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”, exatamente conforme tese fixada pelo STF.

Portanto, não se tratando de dispensa coletiva ou em massa, mas, como visto, plúrima, porque intimamente atrelada a motivo subjetivo de cada um dos empregados, nenhuma necessidade de comunicação prévia da entidade sindical que representa aqueles empregados deverá ser questionada e/ou exigida.

#### 4. CONCLUSÃO

Diante de tudo que foi abordado, possível concluir que é prerrogativa do empregador, no exercício do seu poder potestativo, fiscalizar e inspecionar os equipamentos de trabalho fornecidos aos seus empregados, para o exercício exclusivo das atividades laborais, desde que respeitados os direitos da personalidade, tais como privacidade, intimidade, e sem qualquer exposição individual, nos termos do quanto definido pela legislação trabalhista (interpretação dos arts. 2º, 3º e 6º da CLT).

Viu-se, também, que a LGPD não foi editada, tampouco se presta exclusivamente para tratar das relações de emprego. Suas regras e princípios, embora específicos ao tratamento dos dados de caráter pessoais, não pode (e nem deve) se sobrepor àquelas formas legais de fiscalização do trabalho exercido pelos empregados, sobretudo quando essa possibilidade está explícita no contrato de trabalho, não devendo existir nenhuma expectativa de que o controle de jornada e as atividades desempenhadas, para verificação, se aderente àquelas contratadas, não serão fiscalizadas.

Identificado desvio, possível a rescisão do contrato de trabalho daqueles empregados fiscalizados e não aderentes entre a jornada registrada no sistema de ponto eletrônico e aquelas atividades (não) executadas durante o dia, diante da ausência de acessos às ferramentas de trabalho, programas, *softwares* e aplicativos, instalados no computador fornecido aos empregados, todos de propriedade do empregador.

Por fim, mas não menos importante, esclarece-se que tais rescisões não acarretam demissão em massa ou coletiva, mas sim plúrima, porque atrelada e motivada por razões essencialmente subjetivas, ligadas à conduta dos empregados, razão pela qual inexistente a necessidade de intervenção sindical prévia.