

# MONITORAMENTO DE *E-MAIL* DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR – REFLEXÕES SOBRE O TEMA

Eucymara MACIEL<sup>1</sup>

**Resumo:** O presente trabalho enfoca as discussões no meio jurídico em torno da possibilidade legal do empregador monitorar as mensagens eletrônicas enviadas por seus empregados por intermédio da rede mundial de computadores (*internet*), mensagens essas denominadas *e-mail*.

**Palavras-chaves:** Empregador. Mensagens eletrônicas. Monitoramento.

## 1. INTRODUÇÃO

Por tratar-se de tema que atualmente desperta grande interesse na população em geral, além de candentes discussões no meio jurídico, abordaremos neste trabalho de curto fôlego as vertentes que se delineiam em torno da possibilidade legal de o empregador monitorar as mensagens eletrônicas enviadas por seus empregados por intermédio da rede mundial de computadores (*internet*), mensagens essas denominadas *e-mail*.

Cumpramos registrar que não nos move a veleidade de apontar a solução para o problema, havendo a pretensão apenas de oferecer contributo ao debate a respeito de assunto tão instigante.

Não há no Brasil normatização específica sobre o assunto, sendo também escassa a bibliografia sobre o tema. Em razão de cuidar-se de conflito bastante recente, igualmente são

---

<sup>1</sup> Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho - "Lato Sensu" - Faculdades Integradas " Antonio Eufrásio de Toledo".

muito poucas as manifestações jurisprudenciais. Entrementes, temos que o ordenamento jurídico vigente contém disciplina que permite o exato equacionamento da questão, como tentaremos demonstrar a seguir.

## **2. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR *VERSUS* GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DOS EMPREGADOS**

É sabido que, em função do contrato de emprego, o empregador é investido do poder de comando ou poder diretivo, primacial para a consecução dos objetivos econômicos da empresa. E mais avulta a necessidade de outorga desse poder ao empregador quando se tem em conta que sobre ele pesa o ônus de eventual fracasso empresarial, na medida em que assume os riscos do empreendimento.

O eminente jurista AMAURI MASCARO NASCIMENTO<sup>(1)</sup> conceitua o poder diretivo como sendo “*a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida*”.

No mesmo sentido, preleciona o eminente MAURÍCIO GODINHO DELGADO<sup>(2)</sup>, *verbis* :

“Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação dos serviços. (...) A concentração do poder de organização faz-se na figura do empregador. Isso se explica em face do controle jurídico, sob diversos ângulos, que o empregador tem sobre o conjunto da estrutura empresarial e em face também do princípio de assunção dos riscos do empreendimento que sobre ele recai.” (grifos do original)

---

São emanções do poder diretivo, entre outros, os poderes fiscalizatório e disciplinar. O poder de fiscalização consiste em exercer controle sobre o efetivo cumprimento das normas de caráter geral que devem ser observadas no ambiente de trabalho. Já o poder disciplinar compreende a possibilidade de o empregador impor sanções de natureza trabalhista em razão do não-cumprimento, pelo empregado, das anteditas normas de caráter geral.

Ao poder diretivo do empregador contrapõem-se direitos fundamentais do empregado, de matriz constitucional, tais como os direitos à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem, declarados invioláveis pelo artigo 5º, inciso X, da Norma Ápice, que inclusive prevê indenização por danos materiais ou morais em caso de violação desses direitos, que integram a noção de dignidade da pessoa humana, alteada a um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III, da CF).

Há, ainda, como direito fundamental do indivíduo, aquele que reputa “*inviolável o sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal*” (CF, art. 5º, XII).

São essas as balizas a orientar a atividade intelectual do intérprete na busca da solução para o problema enfocado.

### **3. DIREITO COMPARADO**

No plano internacional, alguns países europeus e estados norte-americanos editaram leis de proteção de dados ou leis de privacidade, as quais, na maioria, autorizam o monitoramento pelo empregador, desde que o empregado seja previamente cientificado e não se oponha.

A Áustria, no ano de 2000, promulgou a Lei de Proteção de Dados, que protege os *e-mails* dos empregados recebidos e enviados no trabalho. Estabelece essa lei que o empregador

não tem permissão para monitorar as mensagens, lendo o seu conteúdo sem o consentimento do destinatário. A permissão do empregado, todavia, pode ser obtida em contratos individuais de trabalho ou por meio de negociação coletiva. Disciplina ainda a mencionada lei que se houver abuso dos recursos tecnológicos por parte do empregado poderá ele ser demitido por justa causa.

Também a lei denominada *Regulation of Investigatory Powers Act*, do Reino Unido, editada igualmente no ano de 2000, possibilita o monitoramento para prevenção de crimes e para a proteção da saúde pública. A Lei de Proteção de Dados de 1998 (*Data Protection Act*) estabelece que o empregador pode monitorar os *e-mails* dos empregados quando houver reais necessidades empresariais e desde que os métodos adotados sejam razoáveis e não ofensivos.

Outros países, como Argentina, Egito, Índia e Itália, apesar de não possuírem leis específicas, tal qual o Brasil, tendem a aceitar o monitoramento nas mesmas condições, ou seja, com o prévio conhecimento do empregado.

Nota-se, destarte, que a tendência mundial é conciliar os direitos fundamentais dos empregados com os direitos de propriedade e direção do empregador. A maneira mais eficaz de equilibrar ambos os interesses é através da instituição de uma clara política de utilização e monitoramento de *e-mail* e acesso à *internet*, que nada mais é do que o exercício do poder de organização do empregador. Sua função é estabelecer regras e limites para a utilização não só do *e-mail* e da *internet*, mas de qualquer outro recurso tecnológico disponibilizado ao empregado.

#### **4. QUESTÃO DE POLÍTICA EMPRESARIAL**

O empregador poderá, desse modo, determinar o que é permitido, tolerado e proibido, além de estabelecer sanções para o descumprimento das regras, respeitando, sempre, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Afastam-se, assim, expectativas de privacidade/intimidade e eventuais alegações de sua violação quando o empregado expressamente concorda com os termos da política adotada pela empresa, ou mesmo quando é essa política levada ao conhecimento inequívoco dos trabalhadores.

Não se pode perder de perspectiva que as ferramentas tecnológicas, tais como *hardware*, *software* e rede, são de propriedade do empregador, devendo, pois, ser utilizadas em benefício da atividade produtiva, e não para fins particulares dos empregados, que no ambiente de trabalho devem despender todo o seu tempo e todo o seu esforço em proveito do empregador, para cumprimento das obrigações assumidas no contrato de emprego, haja vista os deveres de lealdade, probidade e boa-fé objetiva, que permeiam a teoria geral dos contratos (art. 422 do Código Civil). Também não pode ser olvidada a circunstância de que o empregador é civilmente responsável pelos atos dos seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir, o que reforça a necessidade de controle de suas atividades e da utilização do *e-mail* corporativo.

## **5. CORREIO ELETRÔNICO CORPORATIVO E PARTICULAR**

Reste bem entendido que estamos a cuidar do *e-mail* corporativo, disponibilizado pelo empregador para fins profissionais. No atinente ao *e-mail* pessoal que o empregado eventualmente possua, mediante contrato celebrado com determinada empresa de comercialização de acesso à *internet*, o sigilo é absoluto, vedado ao empregador o devassamento do seu conteúdo. Somente será possível ao empregador o controle do tempo gasto na utilização desse moderno meio de comunicação social, de modo a coibir que parte considerável da jornada seja destinada para fins particulares, com evidente prejuízo para a dinâmica empresarial.

Além disso, tudo quanto até aqui foi afirmado não se aplica, por óbvio, se o empregador autorizar ou tolerar a utilização do *e-mail* corporativo para fins particulares.

## **6. FALTAS JUSTIFICADORAS DA RESCISÃO DO CONTRATO**

Praticamente todas as faltas tipificadas no artigo 482 da CLT podem ser cometidas pelo empregado por intermédio de *e-mail* e, de modo mais abrangente, por meio da *internet*, dando ensejo à punição que o caso comportar, até mesmo demissão por justa causa.

Valemo-nos, neste passo, da casuística formulada pelo advogado e professor da Universidade Federal do Pará MÁRIO ANTÔNIO LOBATO DE PAIVA<sup>(3)</sup>, cujo teor é o seguinte :

“Só para que tenhamos uma pequena idéia da importância do assunto podemos constatar que em quase todas as faltas graves mencionadas na CLT podem ser ocasionadas pelo manuseio das máquinas eletrônicas senão vejamos uma por uma por meio de exemplos:

Art. 482 da CLT, práticas que ensejam a justa causa para rescisão do contrato pelo empregador:

- a) ato de improbidade - furtar programa desenvolvido pela empresa ou desviar o pagamento de salário dos funcionários para conta corrente do autor do delito;
- b) incontinência de conduta - divulgar no site da empresa ou enviar a outros funcionários fotos de natureza sexual; ou mau procedimento - enviar de spams (mensagens não solicitadas);
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregado, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço - quando o empregado se utilizar dos produtos da empresa, bem como de seu site para venda de produtos de outra empresa;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena - no caso do empregado ter sido condenado por pedofilia praticada via internet;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções - no caso do empregado permanecer horas navegando na internet e prejudicando seus serviços além do prejuízo material para empresa;
- g) violação de segredo da empresa - quando o empregado utilizar os meios eletrônicos para violar documentos secretos que não podem ser divulgados sob pena de causar prejuízos ao empregador.

h) ato de indisciplina - quando o empregado utilizar o e-mail para fins pessoais mesmo sabendo que existe no regulamento de empresa norma que o proíbe da prática ou de insubordinação no mesmo caso quando o chefe imediato ordena a desconexão do empregado da internet.

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem - quando tais ofensas são instrumentalizadas via e-mail ou em sites da internet;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem - da mesma forma da alínea j quando tais ofensas são instrumentalizadas via e-mail ou sites da internet;

l) prática constante de jogos de azar - jogo de cartas disponível em programa de computador e praticado em horário de expediente pelo empregado.

Tais punições devem ser estabelecidas pelo empregador desde que comprovadas e seguindo a mesma orientação denexo causal sendo expedidas de forma atual e proporcional ao ato praticado pelo empregado para que possa receber a chancela de validade por parte do judiciário trabalhista, observando, é claro, os meios de apuração de faltas cometidas pelo empregado via e-mail de maneira que não interfira no direito de intimidade e privacidade do empregado.” (destaques contidos no original)

Em contrapartida, também o empregador poderá dar causa à rescisão indireta do contrato de emprego (art. 483 da CLT), bastando que invada a privacidade e a intimidade do empregado, as quais consubstanciam direitos erigidos à dignidade constitucional (art. 5º, incisos X, da Lei Fundamental). Uma tal atitude do empregador também ensejará a reparação pelos danos morais causados ao empregado (CF, art. 5º, inciso V; art. 186 do Código Civil).

## **7. ESTUDOS SOBRE O TEMA**

Na linha do que vem sendo exposto, é oportuno colacionar as conclusões de ÁLVARO MAIA<sup>(4)</sup> :

“Finalmente, por tudo quanto exposto, apresentamos, em síntese, as nossas conclusões:

1. Apesar de localizados no capítulo referente aos direitos individuais e coletivos, é pacífico o entendimento que tanto a tutela da intimidade e da vida privada quanto a inviolabilidade de comunicação e correspondência devem ser igualmente garantidos aos trabalhadores, cujos direitos acham-se enumerados no art. 7º da Constituição Federal de 1988.

2. O caráter de pessoalidade/privacidade conferido ao e-mail individual retira do empregador a possibilidade de monitorar ou mesmo rastrear o conteúdo intercambiado no ambiente de rede, apesar do referido correio eletrônico ter sido disponibilizado pela empresa.

3. O empregado que faça uso do e-mail corporativo para enviar mensagens alheias ao serviço incorre em falta, cuja natureza e gravidade podem perfeitamente fundamentar uma justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

4. O uso particular do e-mail, seja ele individual ou pessoal, no ambiente de trabalho e durante a jornada laboral deve ser realizado de forma não abusiva e justificada, sob pena de o trabalhador poder ser considerado desidioso no desempenho de suas funções.

5. Em não descaracterizada a privacidade do usuário, o trabalhador que tiver seu correio eletrônico monitorado ou rastreado terá assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral, decorrente de sua violação.

6. Em sendo violado e-mail corporativo, o titular do patrimônio jurídico ofendido é a empresa.

7. Admitindo o monitoramento e rastreamento ilegal de e-mail do empregado, os interesses violados seriam: sigilo de comunicação (art. 5º, XII, da CF/88), direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, X, da CF/88).

8. O sigilo de comunicação do empregado jamais poderá ser quebrado por mero ato diretivo da empresa.

9. Somente em caráter excepcionalíssimo, obedecidos determinados parâmetros legais, e com autorização judicial devidamente fundamentada, as mensagens veiculadas em correio eletrônico não corporativo poderiam ser vasculhadas.

10. Ao regulamentar a parte final do art. 5º, XII, da CF/88, a Lei nº 9.296/96 estendeu ao fluxo de comunicações em sistemas de informática e telemática a possibilidade de, para fins de investigação criminal e instrução processual penal, a possibilidade de excepcionar-se o sigilo de comunicação.

10.1 Tal previsão não confere ao empregador a possibilidade de requerer a quebra do sigilo de comunicação de colaborador seu, sendo tal prerrogativa de iniciativa do próprio juiz, da autoridade policial, quando da primeira hipótese, ou do representante do Ministério Público.

11. Constitui crime (pena de reclusão, de dois a quatro anos, e multa) realizar interceptação de comunicações de informática ou telemática sem autorização judicial ou com objetivos não autorizados em lei.

12. As gravações e transcrições obtidas a partir de correio eletrônico vasculhado somente poderão ser utilizadas como prova no inquérito policial/processo criminal que lhe deu causa.

13. Enquanto não haja legislação específica regulamentando a matéria, uma seria a solução facultada ao empregador para se proteger de abusos e comportamentos ilícitos do empregado em tempos de comunicação via rede de computadores: a completa descaracterização da privacidade do e-mail disponibilizado pelo empregador aos seus funcionários.

14. Através do uso de e-mail, ou qualquer outro sistema de comunicação informatizada, o empregado poderá incorrer em quase todas as hipóteses de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador (art. 482 da CLT).

15. Tendo em vista a obrigatoriedade de utilização restrita da prova, é inadmissível o aproveitamento, numa reclamação trabalhista, de

gravações e transcrições de correio eletrônico utilizados para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

16. Se ao Poder Judiciário chegar a prova produzida em juízo, a partir de impressos, disquetes, ou qualquer outro suporte ou meio que sirva para registrar o conteúdo do correio eletrônico individual ou pessoal rastreado, sem autorização judicial, deverá ser considerada inadmissível à comprovação da verdade dos fatos.

(...)” (destaques do original)

Com enfoque muito semelhante, o advogado FELIPE SIQUEIRA DE QUEIROZ SIMÕES<sup>(5)</sup> preconiza o seguinte :

“Neste diapasão, duas medidas são recomendáveis nos casos de e-mails no setor de trabalho, quais sejam:

- 1) criação de cláusulas nos contratos de trabalho ou até mesmo de um "regimento ou código" interno sobre o assunto;
- 2) é preferível que além do e-mail do trabalho o funcionário tenha outro, para uso pessoal. No caso dos sites pornográficos faz-se conveniente, e até certo ponto necessário, o bloqueio dos mesmos pelas empresas, além de impedir-se a transmissão de imagens pela internet. Esta medida restritiva e simples de "travar" determinados tipos de endereços eletrônicos, obviamente evita futuros constrangimentos e sua violação geraria um inquestionável descumprimento das regras do empregador. Nunca é demais observar que a dispensa de um empregado acarreta perda para os três lados envolvidos direta e indiretamente: O trabalhador (que estará desempregado); o empregador (que terá que pagar as verbas resilitórias e contratar um novo funcionário para suprir a ausência do dispensado); e o Estado (o País tem o infortável recrudescimento do desemprego). Assim sendo, é aconselhável ao empregador utilizar-se da possibilidade de impedir o acesso a sites impróprios, bem como, a transmissão de imagens por e-mail, ou então criar normas internas proibindo ao empregado a utilização da Internet para fins não condizentes com assuntos relacionados à empresa, ou inseri-las até mesmo nos

contratos de trabalho, a fim de justificar eventual rescisão da relação empregatícia e evitar possíveis demandas judiciais de parte a parte.”

## 8. POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A Suprema Corte Trabalhista, por sua egrégia Primeira Turma, em decisão paradigma e tomada por unanimidade, noticiada no sítio do Tribunal na *internet* no dia 16/5/2005, reputou lícita a conduta de determinado empregador que, por meio de rastreamento do *e-mail* disponibilizado em razão da relação de emprego, obteve provas para fundamentar a dispensa de empregado por justa causa (AIRR 613/2000, relator Ministro João Oreste Dalazen).

De acordo com a mencionada notícia,

“O procedimento foi adotado pelo HSBC Seguros Brasil S.A depois de tomar conhecimento da utilização, por um funcionário de Brasília, do correio eletrônico corporativo para envio de fotos de mulheres nuas aos colegas. Em julgamento de um tema inédito no TST, a Primeira Turma decidiu, por unanimidade, que não houve violação à intimidade e à privacidade do empregado e que a prova assim obtida é legal. (...) Demitido em maio de 2000, o securitário obteve, em sentença, a anulação da justa causa porque, para a primeira instância, a inviolabilidade da correspondência tutelada pela Constituição seria absoluta. Entretanto, o Tribunal Regional do Trabalho do Distrito Federal e Tocantins (10ª Região) deu provimento ao recuso do HSBC Seguros e julgou lícita a prova obtida com a investigação feita no e-mail do empregado e no próprio provedor. De acordo com o TRT, a empresa poderia rastrear todos os endereços eletrônicos, “porque não haveria qualquer intimidade a ser preservada, posto que o e-mail não poderia ser utilizado para fins particulares”. O ministro Dalazen registrou o voto revisor do juiz Douglas Alencar Rodrigues, do Tribunal Regional, no qual ele observa que “os postulados da lealdade e da boa-fé, informativos da teoria geral dos contratos, inibiriam qualquer raciocínio favorável à utilização dos equipamentos do

empregador para fins moralmente censuráveis”, ainda que no contrato de trabalho houvesse omissão sobre restrições ao uso do e-mail.

O eminente Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN<sup>(6)</sup>, relator do acórdão precedentemente aludido, reproduziu em excelente artigo os argumentos que lastream a solução por ele proposta na sessão de julgamento, que foi unanimemente acolhida por seus ilustres pares.

Reproduzimos alguns excertos do mencionado artigo, que projeta intensa luz sobre a problemática ora focalizada :

“Outra situação, bem diversa, é aquela do chamado e-mail corporativo, em que o empregado utiliza-se de computador da empresa, de provedor da empresa e do próprio endereço eletrônico que lhe foi disponibilizado pela empresa para a utilização estritamente em serviço. O e-mail corporativo é como se fosse uma correspondência em papel timbrado da empresa. Sabe-se, todavia, que alguns empregados, com relativa freqüência, abusam da utilização do e-mail corporativo de múltiplas formas bem conhecidas: envio a terceiros de fotos pornográficas ou divulgação de mensagens obscenas, racistas, difamatórias, reveladoras de segredo empresarial ou contendo vírus etc. Outras vezes o empregado, em terminal da empresa, vale-se da internet para baixar músicas e filmes. Enfim, consome tempo e recursos preciosos do empregador para tratar de assuntos não relacionados ao trabalho. (...) Nessa perspectiva, antes de tudo, esse monitoramento da atividade do empregado traduz exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador, sobre o provedor e sobre o próprio correio eletrônico. Não há qualquer intimidade ou privacidade do empregado a ser preservada, na medida em que essa modalidade de e-mail não é colocada à disposição do empregado para fins particulares. Não se pode vislumbrar direito à privacidade na utilização de um sistema de comunicação virtual engendrado para o desempenho da atividade empresarial e de um ofício decorrente de contrato de emprego. Diversos tribunais dos EUA, país célebre pelo

respeito aos direitos e garantias individuais do cidadão, vêm consignando que o empregado não tem razoável expectativa de privacidade quanto à utilização do e-mail corporativo e do acesso à internet pelo sistema da empresa. No Reino Unido, país de igual tradição, o Parlamento aprovou lei, conhecida como RIP (Regulamentation of Investigatory Power), que autoriza os empregadores, desde 24/10/2000, a promover o monitoramento de e-mails e telefonemas de seus empregados. O e-mail corporativo não pode ser equiparado à correspondência de natureza pessoal, de modo a merecer a tutela constitucional. É simples instrumento de trabalho que o empregador confia ao empregado para auxiliá-lo no desempenho de suas atividades laborais. Bem se compreende que assim seja visto, pois as mensagens eletrônicas trafegam pelo sistema operacional do empregador exclusivamente para fins corporativos. Portanto, não há como estender ao e-mail corporativo a inviolabilidade das correspondências postal e telefônica. A senha pessoal de acesso para a caixa de correio eletrônico também não gera qualquer expectativa de privacidade em relação ao e-mail corporativo: dita senha é mecanismo de proteção do empregador, pois visa evitar que terceiros alheios à sua confiança acessem o conteúdo das mensagens profissionais.”

## 9. CONCLUSÃO

À guisa de arremate, temos que agindo o empregador estritamente dentro dos limites que vêm sendo traçados pela doutrina prevalecente e pela jurisprudência que ganha corpo no colendo Tribunal Superior do Trabalho, não há como visualizar qualquer ilicitude no procedimento patronal de monitoramento ou rastreamento do *e-mail* corporativo utilizado pelo empregado.

Releva enfatizar, alfim, que o controle a ser exercido pelo empregador não deve ser excessivo, não se justificando seja o empregado censurado, com penalidades disciplinares, simplesmente por ter feito utilização comedida do *e-mail* corporativo, sem considerável dispêndio de tempo, como, por exemplo, para comunicar-se, sem abuso, com a mulher ou com os filhos, em situação perfeitamente compreensível. Noutras palavras, o controle não

deverá ser maior nem mais rigoroso do que aquele que habitualmente há no que toca à comunicação telefônica. Também não será tolerado qualquer tratamento discriminatório entre os empregados, pois as regras estabelecidas deverão ser de cumprimento obrigatório para todos os trabalhadores, sem qualquer distinção, sob pena de restar quebrantado o postulado constitucional da isonomia.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DALAZEN, J. O. *E-mail: o empregador pode monitorar ?* **Folha de S. Paulo**. São Paulo, 17 jun. 2005. Tendências/debates.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 1<sup>a</sup> ed. São Paulo: Editora LTr, 2002, p. 610.

MAIA, A. *Correio Eletrônico, Empregados e Empregadores*. **Revista do Curso de Direito da Universidade Salvador – UNIFACS**, Salvador, volume 4, p. 97, 2004.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 24<sup>a</sup> ed. São Paulo: Editora LTr, 1998. p. 188.

PAIVA, M. A. L. *O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho*. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 7, n. 60, nov. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3486>>. Acesso em: 23 set. 2005.

SIMÕES, F. S. Q. *Internet : direito do empregado x interesse do empregador*. **RDT**, Rio de Janeiro, n. 1, jan. 2005.

