

**IV CONGRESSO NACIONAL DA  
FEPODI**

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO  
TRABALHO**

**LIVIA GAIGHER BOSIO CAMPELLO**

**MARIANA RIBEIRO SANTIAGO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – FEPODI**

**Presidente** - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

**1º vice-presidente:** Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

**2º vice-presidente:** Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

**Secretário Executivo:** Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

**Tesoureiro:** Sérgio Braga (PUCSP)

**Diretora de Comunicação:** Vivian Gregori (USP)

**1º Diretora de Políticas Institucionais:** Cyntia Farias (PUC-SP)

**Diretor de Relações Internacionais:** Valter Moura do Carmo (UFSC)

**Diretor de Instituições Particulares:** Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

**Diretor de Instituições Públicas:** Nevitton Souza (UFES)

**Diretor de Eventos Acadêmicos:** Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

**Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu:** Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

**Vice-Presidente Regional Sul:** Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

**Vice-Presidente Regional Sudeste:** Jackson Passos (PUCSP)

**Vice-Presidente Regional Norte:** Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

**Vice-Presidente Regional Nordeste:** Osvaldo Resende Neto (UFS)

#### **COLABORADORES:**

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

---

ET84

Ética, ciência e cultura jurídica: IV Congresso Nacional da FEPODI: [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ANPG/PUC-SP/UNINOVE;

coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello, Mariana Ribeiro Santiago – São Paulo: FEPODI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-143-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Ética, ciência e cultura jurídica

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Ética. 3. Ciência. 4. Cultura jurídica. I. Congresso Nacional da FEPODI. (4. : 2015 : São Paulo, SP).

CDU: 34

---



[www.fepodi.org](http://www.fepodi.org)

## **IV CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI**

### **DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO**

---

#### **Apresentação**

Apresentamos à toda a comunidade acadêmica, com grande satisfação, os anais do IV Congresso Nacional da Federação de Pós-Graduandos em Direito – FEPODI, sediado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo –PUC/SP, entre os dias 01 e 02 de outubro de 2015, com o tema “Ética, Ciência e Cultura Jurídica”.

Na quarta edição destes anais, como resultado de um trabalho desenvolvido por toda a equipe FEPODI em torno desta quarta edição do Congresso, se tem aproximadamente 300 trabalhos aprovados e apresentados no evento, divididos em 17 Grupos de Trabalhos, nas mais variadas áreas do direito, reunindo alunos das cinco regiões do Brasil e de diversas universidades.

A participação desses alunos mostra à comunidade acadêmica que é preciso criar mais espaços para o diálogo, para a reflexão e para a troca e propagação de experiências, reafirmando o papel de responsabilidade científica e acadêmica que a FEPODI tem com o direito e com o Brasil.

O Formato para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia sobremaneira este desenvolvimento acadêmico, ao passo que se apresenta ideias iniciais sobre uma determinada temática, permite com considerável flexibilidade a absorção de sugestões e nortes, tornando proveitoso aqueles momentos utilizados nos Grupos de Trabalho.

Esses anais trazem uma parcela do que representa este grande evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos.

Assim, é com esse grande propósito, que nos orgulhamos de trazer ao público estes anais que, há alguns anos, têm contribuindo para a pesquisa no direito, nas suas várias especialidades, trazendo ao público cada vez melhores e mais qualificados debates, corroborando o nosso apostolado com a defesa da pós-graduação no Brasil. Desejamos a você uma proveitosa leitura!

São Paulo, outubro de 2015.

Yuri Nathan da Costa Lannes

## **O MONITORAMENTO DO E-MAIL CORPORATIVO DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR E AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS DECORRENTES**

### **THE MONITORING OF EMPLOYEE'S CORPORATE EMAIL BY THE EMPLOYER AND THE LEGAL IMPLICATIONS**

**Bruno Henrique Salviano Silva**

#### **Resumo**

O trabalho humano há muito tem sido diversificado nas suas formas de execução. A utilização de tecnologias no ambiente de trabalho tem refletido em implicações jurídicas, que são visíveis no conflito entre a utilização do e-mail corporativo pelos empregados e de seu monitoramento, fundado no poder diretivo patronal, pelos empregadores. Os direitos à intimidade e ao diretivo patronal são exercidos por seus titulares. Deste impasse, utilizando-se do método dialético, observou-se que a doutrina refuta o monitoramento, porém não há proibição legal à prática, apenas elaboraram-se requisitos que servem para mitigar a intromissão à privacidade dos empregados e dar a respectiva segurança jurídica aos empregadores que procedem com o monitoramento. A implicação é que os litígios oriundos das questões envolvendo monitoramento de e-mail corporativo são resolvidos em face das circunstâncias fáticas do caso concreto. Quer parecer que a valorização do trabalhador é a melhor medida para mitigar os conflitos dessa relação.

**Palavras-chave:** Monitoramento do e-mail corporativo, Poder diretivo, Direito à privacidade

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The human work a long time has been diversified in their way of execution. The utilization of Technologies in the work environment has reflected in legal implications, as it is perceived through the use of corporate email by the employees and its monitoring, based on the employers directive power, by employers. The right to privacy and the employer directive are exercised by their holders. Therefore, using the dialectical method, it was observed that the doctrine refutes the monitoring, nevertheless there is no legal prohibition to the practice, only elaborate requirements in order to mitigate the breach of privacy of employees and ensuring legal certainty to the employers who proceed monitoring. The implication is that the disputes arising from issues involving corporate e-mail monitoring are solved by the factual circumstance of the case determined. In order to mitigate the conflicts of that relationship, the most effective method is to value the employee.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Corporate e-mail monitoring, Directive power, Privacy rights

O trabalho realizado por seres humanos é atividade que os acompanha desde tempos remotos. Trabalhar é uma necessidade para milhares de pessoas que vivem no globo terrestre e vários são os motivos para tal: seu meio de subsistência, realização pessoal, de instrução etc.

Ter o capital para a produção da riqueza não é situação que compreende a realidade da maioria das pessoas. Logo, ser empregador, poder granjear trabalhadores, é possibilidade para um grupo menor de humanos. Essa situação remontou às sociedades antigas e ainda vige no presente século.

É de se notar que os locais de realização do trabalho humano se mostram dinâmicos na história social. Da sociedade arcaica, transformamo-nos em uma sociedade altamente moderna, industrializada, operacionalizada, farta em recursos tecnológicos para a produção de capital.

Temos muitos trabalhadores imersos neste ambiente laboral informatizado, em que as atividades são realizadas via recursos informáticos. O computador, a internet, o e-mail e outros componentes tecnológicos existentes são integrantes deste ambiente informatizado. O trabalho realizado via o instrumento comunicativo e-mail é exemplo da inserção da tecnologia no ambiente laboral.

A Consolidação das leis do Trabalho, em seu art. 2º, nos informa que o empregador é detentor do poder diretivo patronal<sup>1</sup>, este desdobra-se nas possibilidades de fiscalizar as atividades profissionais realizadas, de organizar as referidas, de impor sanções aos empregados faltosos para com as obrigações contratuais e ainda o empregador poder regulamentar o exercício profissional.

Em sendo assim, é possível que o empregador imbuído do atributo diretivo da atividade empresarial, resolva fiscalizar a realização das atividades dos seus empregados por via da intromissão no e-mail utilizado pelo empregado.

E se o empregador pode fiscalizar a realização do trabalho, tem-se que o empregado que se utiliza do e-mail corporativo, para a execução do trabalho, pode ter seu instrumento monitorado, fiscalizado pelo empregador.

Todavia, toda pessoa é detentora de direitos personalíssimos, estes importam em preservar a singularidade e o valor humano, que são atributos essenciais à manutenção de uma vida saudável. Um deles, que quer incidir em qualquer espaço, local ou situação, é o direito à

---

<sup>1</sup> Os juristas, que entendem ser possível o monitoramento do e-mail corporativo, atribuem essa viabilidade ao poder diretivo patronal. Neste sentido ensina Giordani (2011, p. 18), “A prestigiosa corrente que assim enxerga a questão, certamente majoritária, de momento, aclimata essa possibilidade ao poder diretivo do empregador, já que a ele, que assume os riscos do empreendimento, e até por isso, cabe dirigir, fiscalizar e fazer observar, admoestando os que não seguirem suas determinações, com o escopo de atingir os objetivos que levaram-no a constituir e prosseguir com sua atividade empresarial, realidade difícil num mundo tão competitivo como o em que ora vivemos”.

intimidade. O trabalhador que atua se utilizando do e-mail corporativo para a consecução das atividades laborais, invoca o exercício deste direito supracitado e não quer a afronta a este.

É notável que surgem impasses jurídicos, e o direito não pode furtar-se a resolução destes conflitos de interesse advindos da relação contratual empregatícia. Interessa-nos saber quais as implicações para o contrato de trabalho do ponto de vista do princípio constitucional de proteção à personalidade, quer seja o direito à intimidade, em face do exercício por parte do empregador do seu poder diretivo, através do monitoramento do e-mail corporativo de seus empregados.

Para nortear nosso estudo é de valia fazermos perguntas que compõem o bojo deste problema, assim, quer saber: constitui em ilegalidade o monitoramento do e-mail corporativo do empregado pelo empregador? O empregador pode monitorar o e-mail da forma como desejar ou existem limites? Constitui ofensa ao direito à intimidade o respectivo monitoramento?

Diante da primeira indagação, quer parecer não haver inviabilidade jurídica para a prática do monitoramento, tendo em vista que a lei permite a direção da atividade empresarial pelo empregador. Ferreira, Ana. (2003, p. 19) nos proporciona saber algumas práticas que deseja o empregador evitar, quando do uso do correio corporativo pelo seu empregado, são elas:

[...] a participação em salas de conversação, correntes, boatos e pirâmides; visita a páginas pornográficas ou pedófilas; envio e retransmissão de arquivos de vídeo, áudio e fotos e mensagens divulgando práticas criminosas; remessa de currículo pessoal para nova colocação; repasse de segredos corporativos a correntes; utilização de programas e jogos e cassino; recebimento ou introdução de vírus no sistema; prática de fraudes eletrônicas e violação de propriedade intelectual.

Ainda, há quem sustente que o direito a intimidade deve ser limitado<sup>2</sup> em ambiente laboral em prol do exercício do poder diretivo patronal.

Em contrapartida a esse entendimento temos o de que o monitoramento é inviável<sup>3</sup> pela existência do direito a intimidade<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Para Alvarenga (2010, p. 16), “haverá limitação quanto ao exercício dos direitos de personalidade; o direito à intimidade e à vida privada se relativizará em prol do poder empregatício e do direito de propriedade, no sentido de conferir ao empregador a prerrogativa de adoção de medidas adequadas para vigilância e verificação do correio eletrônico corporativo”.

<sup>3</sup> Lima Filho (2008, p. 4.479) afirma neste mesmo sentido: “o empregador não pode fiscalizar sem o consentimento do empregado os bens que este tem para seu uso e gozo e que, portanto, mesmo tendo sido reservados em razão do trabalho, passam a integrar a sua esfera íntima e privada. Daí porque não se pode concordar com o entendimento de que o empregador possa monitorar o e-mail do trabalhador independentemente do consentimento deste pelo mero fato de o computador ser de propriedade da empresa e usado como ferramenta de trabalho como vem sendo defendido por certa corrente doutrinária e jurisprudencial”.

<sup>4</sup> Para Gomes (2005, p. 664) “O direito à intimidade e a vida privada são direitos da personalidade e nunca se dissociam do indivíduo, acompanhando-o em todas as suas relações. Sendo assim, em uma relação de emprego,

Ao momento é perceptível que não há consenso entre aqueles que se posicionam favoravelmente ao monitoramento do e-mail e aqueles que refutam a prática. Diante desse conflito, a doutrina elaborou alguns requisitos que mitigam a lesividade ao patrimônio personalíssimo do trabalhador.

Os requisitos que apontaremos nessa oportunidade nos levam ao conteúdo da segunda indagação levantada neste trabalho, quer seja, se há limites a forma e conteúdo do monitoramento realizado.

Pois bem, sustenta-se que para o empregador monitorar o e-mail corporativo, precisa haver a ciência prévia ao empregado, esta pode se dar por via de regulamento interno de trabalho ou outra forma que elimine a expectativa de privacidade quando da utilização dos equipamentos de trabalho.

Além da ciência prévia, há quem sustente que somente com uma autorização judicial poderia haver o monitoramento na conta corporativa. Pela precisão das palavras, vale mencionar o ensino proferido por Barros, J. (2012, p. 254).

[...] em caso de suspeita de conduta ilícita por parte do empregado no que diz respeito ao uso de e-mails e internet, o empregador deve pedir auxílio judicial para que possa obter provas lícitas e capazes de fundamentar uma demissão do trabalhador por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT. Caso contrário, se agir unilateralmente e der início a um procedimento investigatório próprio e autônomo, as provas obtidas pela empresa serão consideradas ilícitas (art. 5º, LVI, da CF/1988), enquadrando-se elas na teoria dos frutos da árvore envenenada, não podendo embasar uma rescisão por justa causa e, tampouco, serem aceitas em um processo criminal.

Após vistos os requisitos de elaboração doutrinária, podemos indagar sobre o alcance do monitoramento. Pois, uma coisa é saber sobre tamanho, título, horário de envio e remetente e destinatário, quer seja, conhecer do conteúdo formal. Outra é saber do inteiro teor da comunicação, essa denominada de conteúdo material<sup>5</sup>, ou propriamente dito.

Quanto a questão do conteúdo que pode ser monitorado pelo empregador, o material ou o formal, não há pacificidade. Assim, a questão fica dependente da escolha do empregador quando da estipulação das regras de disciplina da utilização do e-mail laboral, isso quando as respectivas existem.

---

mesmo havendo o poder de direção do empregador e outros direitos como o de propriedade, não há como negar a incidência dos mesmos no que diz respeito aos trabalhadores”.

<sup>5</sup> Para Eberlin (2006, p. 97), “o empregador pode saber quais as páginas acessadas pelos empregados e o tempo gasto nas visitas, mas não pode se envolver a ponto de saber o conteúdo das páginas visitadas”.



Em não havendo estipulação quanto a questão, e ocorrendo o monitoramento, se o trabalhador sentir-se violado em sua intimidade e a questão for judicializada, o juiz diante do caso concreto terá de resolver o conflito.

Das exposições empreendidas neste trabalho depreende-se que estamos tratando de situação complexa, pois, empregadores e empregados expõem argumentações sustentáveis juridicamente, ambos invocando suas razões e direitos, vemos que o impasse jurídico não está resolúvel. E o direito não pode ficar à margem desta situação. Logo, como satisfazer ambos interesses, e seria possível satisfazê-los plenamente?

Iniciando esta resposta ao leitor, em face do embate de interesses que já demonstramos, temos não ser possível a plenitude de satisfação do direito do empregador, como a plenitude do direito do empregado, em vista de a legislação garantir o exercício de direitos a ambos, empregado e empregador.

Assim, notamos que o direito vigente não resolverá este conflito de interesses em ambiente laboral. Logo, não é possível falar em satisfação ou exercício pleno do direito à direção empresarial, como o respeito máximo à intimidade do empregado, pois ambos direitos são plenamente aplicáveis em ambiente laboral.

Feitas estas considerações, e pode ser provável que o leitor esteja indeciso em prol a quem posicionar-se (empregado ou empregador), quanto ao assunto estudado, ante a tantas argumentações aventadas em interesse de cada polo da relação empregatícia.

Não nos furtamos a indicar uma opção a seguir, embasada na doutrina, nos pareceu bem oportuna ante a toda dialética apresentada ao leitor.

É o tocante a valorização do trabalhador em ambiente laboral. Impressiona-nos o fato de parte do patronado não notar que quando se afronta aspectos intangíveis do trabalhador, como são os valores pessoais, e nestes, incluso está à privacidade, está a trazer prejuízo para a pessoa. E se há prejuízo para quem presta o trabalho, o empregador em alguma medida perde com isso.

Prejuízo é uma situação que empresário nenhum deseja ao seu empreendimento. Sucesso é o que querem, esperam, e um jeito de percorrer em busca deste é tratar bem o trabalhador, e, neste sentido, sábias são as palavras do executivo Akio Morita (*apud* SILVA, G. 2006, p. 217), expressando o sentir do empresário japonês no trato com seus colaboradores, vejamos:

Nenhuma teoria, nem plano, nem política governamental há de fazer que uma empresa triunfe: isso só se pode conseguir com pessoas. A missão mais importante de um gerente japonês é desenvolver uma relação sadia com seus

empregados, criar dentro da empresa um sentimento de família, com a sensação de que seus empregados e diretores compartilham do mesmo objetivo (tradução livre)<sup>6</sup>.

Perceba como o relacionamento entre trabalhador e empregador pode mudar os rumos e ações de ambos na empresa. Certamente, o desenvolvimento de um bom relacionamento entre empregadores e empregados é o melhor para o organismo empresarial.

Ainda no tocante à importância e valor do trabalhador para o sucesso da atividade empresarial, o ensino de Albuquerque (2012, p. 19) faz-se indispensável a nossa percepção. Seu ensino é brilhante, vejamos:

As empresas que quebram parecem incapazes de apreender que as pessoas deixam de operar com eficácia não por serem incompetentes nos aspectos técnicos de suas tarefas, mas pela forma como são tratadas pelos seus líderes e como elas tratam os demais. A pesquisa mostra que 87% das organizações quebram pelas atitudes individuais das pessoas de comando, de seus temperamentos pessoais, da maneira como se relacionam e de sua incapacidade de liderar equipes. Ou seja, a maioria das empresas quebra não pelo mercado, mas pelas pessoas.

Estas breves palavras, sem qualquer dúvida, expressam a percepção que desejamos transmitir ao leitor neste tópico.

Certamente, já foi possível ao leitor perceber que quando o patronado opta por monitorar o e-mail corporativo do trabalhador, sendo direito seu, incorre em adentrar em campo complexo da vida do trabalhador (os valores pessoais, sentimentais deste) e, assim, poderá, (certamente) colherá, consequências que ele, empregador, não pode controlar – mas que afetam o trabalhador (atingimento do seu bem estar, estima), como o próprio prejuízo à atividade empresarial.

Se os empregadores se aperceberem que o proceder pelo monitoramento é temerário ao bom desenvolvimento da atividade empresarial e gera a possibilidade de minar com a confiança entre ele (empregador), e o empregado, certamente não praticaria a investida na privacidade de seu colaborador.

Se atentar para as advertências feitas nestas páginas, mudaria a concepção de exercício da direção empresarial, atuaria com total diligência, optaria pela virtude.

O empregador que investir na confiança, na lealdade para com seus empregados, certamente será beneficiado em sua atividade. Não é necessário atuar “armado”, com todos os meios e facetas tecnológicas em face do trabalhador.

---

<sup>6</sup> Ninguna teoría, ni plan, ni política gubernamental hace que una empresa triunfe: eso solo lo puede conseguir la gente. La misión más importante de um gerente japonês es desarrollar una sana relación com sus empleados, crear dentro de la sociedade comercial um sentimiento de família, la sensación de que sus empleados y directivos comparten el mismo destino.

Este, evidentemente, já tem deveres para com o patrão, tais deveres não precisam ser qualificados com o pesar do sentimento de desconfiança, de incômodo e tudo mais que o monitoramento pode transmitir (o sentir) a quem é submetido à prática.

É desejoso que o leitor possa escolher o que melhor lhe parece. Apresentou-se o assunto sobre a perspectiva dos dois sujeitos da relação empregatícia, empregador e empregado.

É satisfatório se conseguimos apontar as facetas de um problema que a regra jurídica posta não é capaz de, por si só, solucionar.

Vistas as abordagens tratadas, é de valia responder as indagações norteadoras deste estudo. Em sendo assim, concluiu-se que o direito personalíssimo à intimidade incide no contrato de trabalho, isso implica que, em querendo o empregador monitorar o e-mail corporativo dos seus trabalhadores quer parecer que poderá fazê-lo, pois a lei não lhe proíbe a prática. Todavia, é preciso que observe os requisitos de elaboração doutrinária que servem a mitigar a devassa à privacidade dos empregados e trazem segurança jurídica aos sujeitos da relação empregatícia.

O primeiro requisito que é indispensável a todo empregador que optar por monitorar o e-mail é o da prévia ciência ao empregado, que faz com que a expectativa de privacidade do empregado sobre os equipamentos empresariais utilizados não exista. Outro requisito apto a trazer segurança jurídica ao empregador é a autorização judicial, para só então proceder com o monitoramento, isso afastaria qualquer ilicitude da prova colhida a partir do e-mail e utilizada em eventual litígio trabalhista e questionada pelo empregado.

Em que pese a maioria da doutrina ser contrária ao monitoramento, observou-se a tolerância à prática do monitoramento do e-mail corporativo quando se obedece aos requisitos doutrinariamente postos a reduzir o impacto do poder diretivo patronal em face da privacidade dos empregados.

Quer parecer que o empregador poderá ter acesso aos conteúdos formal e material dos e-mails, todavia a doutrina refuta a ingerência do monitoramento sobre o conteúdo material do e-mail.

Por conseguinte, e já se aproximando das palavras finais, concluiu-se que a lei posta não resolve o problema do conflito de direitos do empregador em face do empregado. Os requisitos aventados pela doutrina tão somente servem a reduzir os impactos do exercício de direitos de um e outro. Os litígios continuarão a rondar o judiciário trabalhista brasileiro. Ora se decidirá em favor ao empregador, ora ao empregado, a depender das circunstâncias fáticas ocorridas.

A opção pela valorização do trabalhador pelo empregador é a que nos pareceu mais adequada a reduzir os conflitos existentes na relação laboral, pois se opta pela qualidade da

relação empregatícia, o que significa que os sujeitos pactuantes precisam atuar em sentido de alcançar as melhores condições para que a relação se desenvolva em benefício de ambos. Em sendo assim, certamente se dirimiria muitos conflitos de direitos que surgem da relação empregatícia.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, J. **A arte de lidar com pessoas: a inteligência interpessoal aplicada**. 2. Ed. São Paulo: Planeta, 2012.

ALVARENGA, R. Z. O direito humano fundamental a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado. **O TRABALHO - DOCTRINA**, v. 100, n. 2768 - 2778, jun. 2005.

BARROS, J. M. **A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador: homenagem ao Ministro José Roberto Freire Pimenta**. São Paulo: LTr, 2012.

EBERLIN, F. V. T. Poder de direção do empregador versus direito à privacidade do empregado. **Revista IOB**, v. 205, p. 83 -107jul., 2006.

FERREIRA, A. C. Correio eletrônico corporativo - aspectos jurídicos. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 110, p. 13-29, abr. – jun., 2003.

GIACOMINI, M. O monitoramento do e-mail corporativo e o poder de comando patronal. **Revista do Direito Trabalhista**. Brasília, v. 18, n. 02, p. 14-24, fev. 2012.

GIORDANI, F. P. O monitoramento do e-mail corporativo do empregado é legal? A questão deve ser vista apenas com base nos aspectos atinentes ao poder diretivo do empregador x proteção da privacidade do empregado? **Revista LTr**. São Paulo, v. 75, n. 08, p. 903-928, ago. 2011.

GOMES, D. A. Direito a intimidade do empregado. **Suplemento Trabalhista LTR**, v. 148, p. 663 – 666, 2005.

LIMA FILHO, F C. A questão do monitoramento do e-mail do empregado pelo empregador. **O Trabalho - Doutrina**, n.136, p.4479-4482, jun., 2008.

SILVA, G. D. Responsabilidade social da empresa perante seus funcionários. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v.31, n.56, p.207-240, jan./jun.2006.