



O CRIME DE STALKING E O ASSÉDIO MORAL: A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

THE CRIME OF STALKING AND MORAL HARASSMENT: THE PROTECTION OF WORKERS' HUMAN AND PERSONAL RIGHTS

Recebido em:	03/12/2021
Aprovado em:	17/03/2022

Alexander de Castro¹

Fernanda Andreolla Borgio²

RESUMO

O presente artigo visa analisar, de maneira breve, como o assédio moral, o stalking e o cyberstalking assemelham-se, diferenciam-se e conectam-se no ambiente de trabalho. Assim, ao analisar como tais condutas desenvolvem-se no núcleo laboral, observar-se-á como os direitos da personalidade do trabalhador podem ou não ser feridos. De tal forma, fica evidenciado como a recente criminalização do stalking, produto de uma visão integrada entre direitos humanos e direitos da personalidade que veio desenvolvendo-se na história jurídica recente, contribui para fortalecer a proteção integral da pessoa.

¹ Doutor em Direito. Professor da graduação e da pós-graduação stricto sensu em Ciências Jurídicas da UniCesumar (Maringá-Pr) e Pesquisador do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação – ICETI. Email: alex.de.castro@hotmail.com

² Mestranda em Ciências Jurídicas pelo Unicesumar. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estadual de Londrina. Advogada. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica – Câmpus Maringá – Paraná. Email: fernandaborgio@hotmail.com



Palavras-chave: Assédio Moral; Stalking; Cyberstalking; Direitos Humanos; Direitos da Personalidade.

ABSTRACT

We briefly analyze the similarities between moral harassment, stalking and cyberstalking in the work environment. More specifically, we intend to observe how such conducts may violate the human and personal rights of workers in the work environment. We believe that it becomes evident how the recent criminalization of stalking, product of an integrated view on human rights and personal rights that has been developed in recent legal history, contributes to strengthening the integral protection of the human person.

Keywords: Moral Harassment; Stalking; Cyberstalking; Human Rights; Personal Rights.

1 INTRODUÇÃO

Mulheres e homens têm sido preparados através do sistema capitalista e pelo mundo globalizado para funcionarem seguindo determinadas regras e determinadas formas voltadas para a alta performance, o que conseqüentemente acarreta um ambiente de trabalho cada vez mais acirrado e competitivo. Afinal, a vida dos trabalhadores não é um pedaço de papel em branco que se constrói do nada, podendo o empregador fazer o que bem entender, quando quiser e onde melhor aprover. Por mais difícil que seja conceituar os direitos da personalidade do ser humano, é mais difícil mensurar sua violação frente às discriminações que os empregados sofrem dentro do próprio ambiente de trabalho, mesmo que sua condição de “ser humano” venha evoluindo ao longo da história.

Quando se observa o grau qualitativo das discriminações impostas entre os trabalhadores, é possível observar uma série de situações em que o empregado é tratado de



forma diminuída em relação ao seu empregador. Nesta ótica, o assédio moral apresenta-se como a principal forma de manifestação de desrespeito aos direitos da personalidade dentro do ambiente de trabalho, propagando vertiginosamente uma cultura de inferioridade entre os funcionários, comportamento este que vem sendo construído, pelo menos, desde a origem das relações laborais modernas.

No dia 31 de março de 2021 foi publicada a Lei 14.132, que adiciona no Código Penal o art.147-A, tipificando o crime de perseguição, qual seja, o *stalking* (conforme seu nome original no mundo anglo-saxão, onde a conduta foi tipificada pela primeira vez). Ainda que pareça inovador em um primeiro momento, transmitindo uma sensação de segurança por meio do ordenamento jurídico com um tipo penal específico, a tardia tipificação da prática no direito pátrio apenas coloca em evidência algo que a doutrina (nacional e estrangeira) já debate há tempos. Destaque-se que, mesmo tratando-se de relações trabalhistas, uma das questões mais importantes a serem levantadas na discussão do assédio moral é o que diz respeito à sua sobreposição com ilícitos penais. Tais questões encontram-se na ordem do dia devido ao fato de poderem atingir um expressivo número de pessoas, tornando necessário que o poder público implemente medidas de reprimenda à altura do dano causado.

No ambiente laboral, há condutas que podem violar de maneira individual ou coletiva, os direitos e interesses dos trabalhadores, muitas das quais atingem a dignidade humana do trabalhador e, assim, encontram reflexos no direito penal. Essas condutas podem dar-se através de inserção de dados falsos na carteira de trabalho, redução a condição análoga à de escravo, não observância das normas de segurança e higiene, dentre as mais variadas formas de ilicitudes ligadas diretamente ao ambiente de trabalho e que ferem direitos da personalidade intrínsecos à pessoa humana do trabalhador.

E é exatamente nesse sentido que este estudo busca analisar como o *stalking* e o *cyberstalking*, como formas de assédio moral, podem acarretar danos aos direitos da personalidade do trabalhador (sobretudo, na sua versão ampliada pela sua leitura conjunta



com os direitos humanos e fundamentais) e de que maneira a regulamentação jurídico-penal pode contribuir para proteger tais direitos. Portanto, analisar esses fenômenos que vem ganhando cada vez mais espaço na mídia e roubado a atenção dos juristas nacionais faz-se imperioso, pois é importantíssimo analisar suas implicações para o ambiente de trabalho. Ao invadir o espaço da vítima, perseguindo-a repetitivamente, usando de vários veículos para isto, o agente torna-se um problema-ilícito penal para além das infrações laborais que possa ter cometido, uma vez que passa a ferir os direitos da personalidade da pessoa perseguida dentro e fora do seu ambiente de trabalho, sendo tais direitos protegidos por vários ramos do direito sempre em atenção ao seu fundamento constitucional, encartado no princípio da dignidade da pessoa humana.

O método procedimental utilizado foi a revisão bibliográfica em livros monográficos e não monográficos, artigos científicos e textos de lei, bem como a análise da jurisprudência. A método de abordagem de tal material foi o hipotético-dedutivo de corte dogmático, partindo do estudo das Leis 13.467/2017 e 14.132/21, para daí auferir – por meio da lógica jurídica – suas consequências para os direitos da personalidade e os direitos humanos do trabalhador nos contextos de assédio moral. De tal forma, a partir de princípios, leis e teorias foram analisados casos particulares com base nas premissa gerais derivadas das leis para chegarmos às conclusões sobre o assunto.

2 O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Conforme preconiza Leda Maria Messias da Silva³, o meio ambiente equilibrado é um direito fundamental previsto no artigo 225 da Constituição Federal de 1988. Além disso,

³ SILVA, Leda Maria Messias da. O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA E A DIGNIDADE DO EMPREGADO. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, Pouso Alegre, v. 36, n. 1: 237-256, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/279/270>. Acesso em: 03 out. 2021.



o artigo 200, VIII, efetiva a tutela estatal para garantir o exercício da profissão segura no ambiente de trabalho. Embora esteja fora do rol estabelecido no artigo 5º, é um direito fundamental de terceira geração para o pleno desenvolvimento do ser humano, constituindo-se em direito da personalidade por preservar a vida e a dignidade do trabalhador no trabalho. O direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado corrobora com as prerrogativas indispensáveis para garantir os direitos humanos e dos direitos da personalidade do trabalhador e proteger a dignidade, a liberdade, a igualdade, e a formação plena da personalidade do indivíduo.

Em suas origens, o moderno direito do trabalho visava sobretudo a proteção da vida e saúde física do trabalhador (limite da jornada, limites de idade mínima, limitações e regulamentações ao trabalho insalubre e perigoso) enquanto que no século XX esse ramo do direito volta-se, entre outras coisas, para a saúde mental (a natureza subordinante da relação de emprego seus abusos e consequências na subjetividade e vida social). O assédio moral também insere-se no campo da saúde porque ele tem consequências na saúde física e psicológica do assediado, podendo ocasionar total exclusão social da vítima e até mesmo o suicídio.⁴

No dicionário, o termo assédio aparece ligado a cercar, sitiar, abordagem com intenção sexual, e como “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”, já o verbo assediar significa “perseguir com propostas; sugerir com insistência; ser importuno ao tentar obter algo; molestar”.⁵ Heinz Leymann, psiquiatra suíço, define o terror psicológico ou assedio no ambiente de trabalho como “uma comunicação hostil e antiética, que é dirigida de uma forma sistemática por um ou mais indivíduos, principalmente, para um indivíduo que, devido o assedio, é empurrado para uma

⁴ DIAS, Sandra. O assédio moral e suas novas formas. *Gestae*: Instituto de Pesquisa, Ensino e Saúde Mental. Disponível em: http://gestae.org.br/assets/files/ASSEDIO_MORAL_E_SUAS_NOVAS_FORMAS.pdf
Acesso em: 03 out. 2021.

⁵ HOUAISS, Antônio. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*; Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2001.



posição defensiva e impotente”. A vítima, como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral.⁶ Fica clara, assim, a gravidade de tais práticas e seu potencial de atingir direitos da personalidade. Parece estar para além de qualquer dúvida a necessidade de o tema ser estudado e debatido, principalmente por *policy makers* e órgãos destinados à proteção do trabalhador, visto que estes são a parte mais vulnerável na relação de trabalho. Acreditamos que fomentar a discussão é uma forma capaz de promover a dignidade da pessoa humana de forma a proteger os direitos da personalidade do trabalhador.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode dar-se das mais variadas formas. Tais condutas assediadas são produzidas e reproduzidas por superiores hierárquicos contra seus subordinados e funcionários. Um dos exemplos mais característicos e comuns é exigir esforços extrapolares por meio de ameaças de demissão a ser efetivada caso não alcancem a meta do mês. Essa prática submete o trabalhador a uma das situações mais estressantes que pode passar um funcionário em suas relações trabalhistas, o que causa um desequilíbrio na harmonia organizacional do ambiente laboral.

O ato abusador pode acarretar inúmeros problemas a saúde física e psíquica na vítima, devendo tais atos serem coibidos para a preservação da saúde do trabalhador e para a preservação de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado a todos que ali laborarem. A conduta do assédio moral degrada o meio ambiente de trabalho de tal modo que pode este pode acabar convertendo-se em uma incubadora de danos irreversíveis à saúde do trabalhador, levando indivíduos muitas vezes ao suicídio em casos mais graves. Tendo em vista a complexidade e gravidade de tais condutas, o empregador tem o dever de integral reparação do dano suportado pelo empregado, pois as medidas punitivas trazem para o assediador o dever de evitar a reiterações dessas condutas.

⁶ LEYMANN, Heinz. *The Mobbing Encyclopedia*. 1996. Disponível em: www.leymann.se/English/frame.html. Acesso em: 03 out. 2021.



Neste diapasão, no decorrer do tempo, com a implementação das novas tecnologias e com o desenvolvimento humano, novas formas de assédio passaram a ocorrer nos ambientes laborais, práticas estas que merecem serem classificadas como formas de assédio moral, na medida em que acarretam, igualmente, inúmeros prejuízos à saúde física e psíquica e ao meio ambiente de trabalho no qual o funcionário está inserido.

Algumas dessas novas modalidades de abusos, como assim pode-se referir, são: a) o *stalking*, que – conforme será explorado a seguir – configura-se basicamente com a reiterada perseguição do superior hierárquico ou, ainda, a reiterada perseguição por parte de terceiro também integrado ao ambiente de trabalho (colega, cliente) que se aproveita da omissão do empregador; b) e o *cyberstalking*, que se caracteriza pela mesma forma como o delito anterior, só que praticada através de plataformas digitais.

Tais práticas foram tipificadas pelo artigo 147-A do Código Penal. Sua inclusão no ordenamento jurídico brasileiro foi muito aclamada pelos doutrinadores criminalistas e trabalhistas na medida em que trazia uma nova ferramenta de combate a tais abusos, especialmente no ambiente laboral. Segundo Damásio de Jesus, “Stalking é uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a esfera de privacidade da vítima, repetindo incessantemente a mesma ação por maneiras e atos variados empregando táticas e meios diversos”, dentre as quais encontram-se, por exemplo “ligações nos telefones celular, residencial ou comercial, mensagens amorosas, telegramas, ramalhetes de flores, presentes não solicitados, assinaturas de revistas indesejáveis, recados em faixas afixadas nas proximidades da residência da vítima”, etc.⁷ Ressalte-se, é claro que, por se tratar de uma nova lei, a jurisprudência está ainda adaptando-se à prática judicial e agindo conforme a complexidade de cada caso.

Muitos pesquisadores entendem que a criminalização do assédio moral é a proposta

⁷ JESUS, Damásio E. de. *Stalking*. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1655, 12 jan. 2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/10846/stalking>. Acesso em: 04 out. 2021.



mais coercitiva para extinguir a conduta no ordenamento jurídico. Entretanto, no que diz respeito à punição, não parece ser razoável prescrever a pena privativa de liberdade, já que o empregador não é uma pessoa que precisa ser ressocializada. De tal modo, poder-se-ia até questionar a necessidade de tratar tal prática pelo direito penal ao invés de limitar-se a sua regulação ao direito do trabalho e ao direito civil. Por outro lado, autores como Gisele Mendes de Carvalho *et al.* defendem a tipificação penal do assédio moral no Código Penal.⁸

3 O DELITO DE STALKING NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Com a alteração trazida pela Lei nº 14.132/2021, o legislador tipificou a conduta de *stalking*, que também pode ser praticada no ambiente de trabalho, configurando a prática de uma modalidade de assédio moral. Esse delito está previsto no artigo 147-A do Código Penal, e trata-se de crime de ação pública condicionada a representação. Sua intensidade punitiva tem valor ínfimo, enquadrando-o como crime de menor potencial ofensivo, seguindo os ditames da Lei 9.099/95.

A denominação “*stalking*”, do inglês *to stalk* tem a ver com a relação entre o predador e a presa e refere-se à perseguição da última pelo primeiro. Trata-se de um crime habitual, uma vez que o dispositivo legal refere-se à reiteração de condutas de perseguição feitas de forma dolosa. Consequentemente, quem pratica o delito de *stalking* é chamado de *stalker* e quem sofre as perseguições deste personagem é denominado vítima de *stalking*. Logo, entende-se por *stalking* o conjunto de atos praticados pelo agressor, na forma de assédio, perseguição e controle, repetida e insistentemente, pela comunicação pessoal, visual e

⁸ CARVALHO, Gisele Mendes de; CARVALHO, Érika Mendes de; SILVA, Leda Maria Messias da; MACHADO, Isadora Vier. *Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização*. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013, p. 105.



telefônica, empregados no intento de criar a sensação de constante vigilância da vítima pelo *stalker* (perseguidor).⁹

O *stalking* implica num comportamento de assédio ou perseguição obsessiva, persistente e indesejada no qual há reiterada violação de privacidade, imposição de comunicações, vigilância e monitoramento da vítima que pode ir desde telefonemas, ameaças e, nos casos mais graves, homicídio. É uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a esfera de privacidade de vítima, repetindo incessantemente a mesma ação por maneiras e atos variados, empregando táticas e meios diversos: ligações telefônica, mensagens ou telegramas, presentes não solicitados, recados em faixas afixadas nas proximidades da residência da vítima, espera da passagem por determinado lugar, presença constante nos mesmos locais comerciais ou de lazer frequentados pela vítima, entre outros.¹⁰

Nas palavras de Luciana Gerbovic, um “grupo que também aparece regularmente como vítima de *stalkers* é o de profissionais ligados à área da saúde, como médicos, enfermeiros e psicólogos, em casos em que os pacientes, principalmente os cuidados por um longo período de tempo pelo mesmo profissional, acabam por confundir os termos da relação cuidador-paciente e/ou por não aceitarem uma distância imposta pelo fim do tratamento, por exemplo.”¹¹

Neste contexto, o *stalking* é fenômeno que acontece, em regra, entre duas pessoas:¹² o *stalker* e a vítima. Na esfera trabalhista, pode haver ocorrências de gerente perseguindo empregado, colega “*stalkeando*” colega, ou mesmo de perseguição abusiva movida por

⁹ MATOS, Marlene; GRANGEIA, Helena; FERREIRA, Célia; AZEVEDO, Vanessa. *Inquérito de vitimização por stalking*. Relatório de investigação. Braga: Universidade do Minho, Escola de Psicologia, 2011, p. 15.

¹⁰ CALHAU, Lélío Braga. *Bullying: o que você precisa saber*. Niterói, RJ: Impetus, 2009, p. 30.

¹¹ AMIKY, Luciana Gerbovic. *Stalking*. Dissertação de Mestrado. PUC-SP, 2014. Disponível em: <https://6tede2.pucsp.br/bitstream/handle/6555/1/Luciana%20Gerbovic%20Amiky.pdf>. Acesso em: 02 out. 2021.

¹² AMIKY, Luciana Gerbovic. *Stalking*. Dissertação de Mestrado. PUC-SP, 2014. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/6555/1/Luciana%20Gerbovic%20Amiky.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2021.



fornecedor ou cliente, em desfavor do funcionário da empresa, tolerada pela omissão do empregador que, sabendo das condutas do *stalker*, não age para erradicá-la do ambiente de trabalho. Pode-se, inclusive, fazer um paralelo com o assédio moral, que pode ter origem na conduta de terceiros (a exemplo dos clientes), não podendo o empregador omitir-se no seu dever de garantir um ambiente laboral hígido, saudável e protegido. É possível adotar medidas preventivas, como aliás muitas vezes esse mesmo empregador procede em relação à tutela do seu patrimônio, ao investir pesadamente em aparatos tecnológicos e recursos humanos para evitar perdas decorrentes de subtrações ilícitas de produtos.

Os tribunais já prolataram decisões permeadas pelo *stalking* na modalidade de assédio moral, como pode verificar-se na jurisprudência proferida pelo Tribunal Regional Federal da 18ª Região:

ASSÉDIO MORAL. STALKING. No assédio moral, na modalidade stalking, o assediador (*stalker*), dentre outras condutas, invade a privacidade da vítima de forma reiterada, causa danos à integridade psicológica e emocional do sujeito passivo, lesa a sua reputação, altera do seu modo de vida e causa restrição à sua liberdade de locomoção. No caso em tela, demonstrado que o *stalker*, vigiava os passos, controlava os horários e tirava fotos da reclamante quando acompanhada de outros homens, para dizer que estava traindo seu marido, faz jus à indenização por danos morais em razão do assédio moral sofrido, sendo o empregador responsável de forma objetiva, consoante art. 932, III do CC/02.¹³

¹³ TRT18, ROT - 0010055-78.2019.5.18.0014, Rel. SILENE APARECIDA COELHO, OJC de Análise de Recurso, 19/03/2020.



O Tribunal Regional do Trabalho da 14^a Região também pronunciou-se em interessante caso de uma empregada vítima de uma *stalker* que era colega de trabalho. Segundo apontou o relator, a perseguição teria sido materializada por diversos atos tais como a) a vigilância da suposta vítima pelo sistema de monitoramento interno por câmeras, supostamente com objetivo de flagrar ato ilícito de sua parte; b) posse de fotos da suposta vítima, mantidas no celular da suposta perseguidora; c) difusão de boatos no ambiente de trabalho segundo os quais a suposta vítima estaria furtando mercadorias da empresa; d) realização de gravações clandestinas por meio de aparelhos eletrônicos instalados clandestinamente no setor em que trabalhava com a finalidade de ter acesso ao conteúdo de suas conversas com os demais colegas de trabalho”.¹⁴

Diante do exposto, não há que se negar que, ainda que a perseguição vitimize apenas um empregado individualizado, o assédio ocorrido por meio do *stalking*, vertiginosamente praticada por um superior hierárquico, surte efeito devastadores no meio ambiente laboral, instalando um clima de medo, ansiedade, terror e desconfiança, afetando até mesmo terceiros que não são vítimas da perseguição, pois conscientes que a qualquer momento, poderiam eles próprios se encontrar na posição de vítima, tal como acontece com o colega que está sendo perseguido. Entretanto, a relação entre a jurisdição penal e a jurisdição trabalhista é um tema ainda um pouco limitada na doutrina trabalhista, apensar de ser algo essencial para a preservação dos direitos da personalidade dos trabalhadores. No entanto, parece bastante evidente que a nova tipificação penal do *stalking* veio regular práticas

¹⁴ ASSÉDIO MORAL. PRÁTICA DE CONDUTAS, QUE DEGRADAM O AMBIENTE DE TRABALHO, TORNANDO-O INSUPORTÁVEL. ISOLAMENTO. PERSEGUIÇÃO. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. O assédio moral nas relações de trabalho caracteriza-se pelas condutas abusivas e repetidas, materializadas em gestos, que extrapolam o poder diretivo e expõe o empregado à situações incomodas de forma a provocar constrangimento, ao ponto de lhe atingir diretamente a autoestima, com efeitos que refletem em sua saúde física e psíquica, levando-o ao isolamento total, frente ao ambiente laboral degradável e insuportável, atraindo a indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, uma vez que minam a saúde física e mental da vítima, corroendo a sua autoestima. (TRT14. RO 0000195-90.2016.5.14.0007. 2^a Turma. Rel. Des. CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO. Julgado em 30/06/2016).



persecutórias que, de certa maneira, já vinham sendo reconhecidas na seara trabalhista, mas com pouca importância criminal.

Logo, com a previsão do delito no artigo 147-A do Código Penal, sendo tal conteúdo aplicável na seara trabalhista, espera-se que tais atos venham a ser coibidos/erradicados no meio ambiente de trabalho ante a previsão punitiva advinda da lei penal, fazendo com que esta modalidade de assédio moral seja cada dia mais difícil de detectar-se nos ambientes de trabalho, tendo em vista que, com a maior visibilidade decorrente do aperfeiçoamento das práticas de detecção e combate ao *stalking*, promoveu-se a chamada “desocultação” da ocorrência dessas práticas.¹⁵

4 O CYBERSTALKING NO AMBIENTE DE TRABALHO

Como já amplamente debatido no tópico anterior, o *stalking* caracteriza-se por reiteradas ações de perseguição a um indivíduo, causando-lhe constrangimento e restrição de locomoção. A partir de então, será abordado como o *cyberstalking* propaga-se no ambiente de trabalho e quais suas características específicas, que o diferenciam do *stalking* propriamente dito.

Diferentemente do *stalking*, o *cyberstalking* não se conta com de um tipo penal exclusivo que o regule. Ao contrário, aplicam-se a ele as regras do artigo 147-A do Código Penal. A bem da verdade, pode-se dizer que o *cyberstalking* é uma modalidade de perseguição tal como o *stalking*, mas seu veículo de perseguição é específico, qual seja, os contatos mediados por uma plataforma digital: computador, internet, celular, e-mail, etc. Segundo

¹⁵ CARVALHO, Célia Sofia de Sousa. *Cyberstalking: prevalência na população universitária da Universidade do Minho*. 2011. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Universidade do Minho, Minho, 2011, 45 p. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/18638>. Acesso em: 03 out. 2021.



Spitzberg¹⁶, os contatos mediados são todas aquelas tentativas de comunicação feitas através da tecnologia, seja e-mail, telefonema, mensagens, redes sociais, internet em geral. Em sua forma mais intensa, esses contatos são conhecidos como *cyberstalking*. Não existem muitos estudos acerca das relações entre o *stalking* pela internet e aquele praticado na vida real. Porém, existem indícios de que as pessoas que perseguem virtualmente, em geral, tentam contatar a vítima também fora do ambiente virtual. Por sua vez, os *stalkers* da “vida real” costumam utilizar-se do meio cibernético para observar a vida de suas vítimas.

Isso implica dizer que, na atual era pós moderna em que estamos inseridos, as novas modalidades de trabalho que a população foi submetida (principalmente com o advento da pandemia da COVID-19, que colocou milhares de pessoas no trabalho *home office*) e o avanço tecnológico extremo no qual estamos inseridos, fez com o que o *cyberstalking* tivesse um salto considerável.

Isso se dá devido ao fato de que o delito de *stalking* apresentar-se como um tipo penal aberto e de forma livre, de modo que será necessária evidente valoração interpretativa para estabelecer-se subjetivamente quais formas e meios de perseguição são capazes de configurar as situações exigidas pelo dispositivo. Não bastará a reiteração da conduta.¹⁷ Sendo, então, um crime que pode ser praticado de forma livre, o *stalking* pode ser praticado por qualquer meio. Isso implica dizer que a perseguição reiterada pode dar-se de forma real ou remota. A perseguição real é aquela em que o *stalker* realiza o a perseguição presencialmente, ou seja, vai até os locais públicos ou privados que a vítima frequenta, comparece no local de trabalho (podendo ser ou não seu superior hierárquico, observadas aí as necessidades inerentes ao desempenho de suas funções), ronda sua casa, etc.

¹⁶ SPITZBERG, Brian; CUPACH, William. *The State of the Art of Stalking: Taking Stock of the Emerging Literature. Aggression and Violent Behavior: A Review Journal*, San Diego, v. 12, n. 1, 2004. Disponível em: . Acesso em: 03 de outubro de 2021.

¹⁷ GARCEZ, William. *Lei 14.132/21: A tipificação do crime de perseguição (stalking)*. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2021/04/28/lei-14-13221-tipificacao-crime-de-perseguiacao-stalking/>. Acesso em: 03 out. 2021.



De outra banda, a perseguição remota é aquela realizada pelo *stalker* à distância, onde ele pode ocultar-se da vítima. Por esse meio, a perseguição pode acontecer via *on-line* ou *off-line* (nesta última modalidade, configura-se o crime, por exemplo, pelo envio de cartas e flores, oferecer música em rádio, determinar entrega de encomendas) ou *on-line* (postagens nas redes sociais, envio de mensagens, ligações telefônicas, etc.).

Para os juristas, o *cyberstalking* ocorre apenas nessa última modalidade, quando o agente, utilizando-se de uma plataforma digital remota, persegue a vítima de inúmeras formas. Portanto, trata-se também de um crime plurissubsistente, ou seja, é necessário que essas perseguições deem-se reiteradas vezes, não havendo possibilidade de configuração desse tipo penal quando as práticas ocorrerem de forma isolada. Fica aqui uma observação, apesar de tratar-se de crime que exija reiteradas perseguições, essa reiteração de condutas não precisa ser, necessariamente, homogênea, via de regra não é necessário que o sujeito ativo reitere a mesma espécie de perseguição (podendo ser presencial, remota ou ambas), exigindo apenas que a perseguição seja reiterada. Assim, caracterizar-se-á o crime quando num dado momento o *stalker* (superior hierárquico, por exemplo) perseguir pessoalmente o empregado no local de trabalho e, num segundo momento, enviar mensagens pelas redes sociais. Portanto, o crime poderá caracterizar-se ainda que o abusador altere a espécie de perseguição, inclusive mesclando atos reais com remotos.

5 LESÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NOS DELITO DE *STALKING* E *CYBERSTALKING*

Como já amplamente discutido, o *stalking* e o *cyberstalking* são modalidades de assédio moral no ambiente de trabalho que acabam desequilibrando e desarmonizando o espaço laboral. O agressor é denominado de *stalker* e pode ser um superior hierárquico, mas também um colega de trabalho ou mesmo um clientes ou um fornecedor. Por fim, o *stalking*



pode concretizar-se tanto de maneira presencial quanto de maneira remota (via plataformas digitais).

Como observado, tanto o assédio moral, quanto o *stalking* e o *cyberstalking* denominam uma gama de atividades que podem ocorrer cara a cara ou como conversas próximas. Esse comportamento inclui tentativas de contato com a vítima como sentar próximo a ela em locais públicos, aparições em vários locais em que ela esteja, intrusão na conversa da pessoa com terceiros, invasão do espaço pessoal, procurar engajar-se em atividades comuns e frequentar os mesmos locais, assim como tentar fazer contato com a vítima através de terceiros.¹⁸

Nas palavras de Cleide Fermentão,¹⁹ no mundo atual, a sociedade vive a evolução da ciência e da tecnologia. Diante desse quadro, é inegável a importância dos direitos da personalidade para garantir o respeito à vida, à liberdade, à dignidade, à integridade física, ao nome, ao segredo, aos valores morais e intelectuais, todos necessários ao desenvolvimento da personalidade humana. Como bem colocado por Danilo Doneda²⁰, esse desenvolvimento tecnológico e a atual dinâmica social criam uma demanda de proteção à pessoa humana que deve ser realizada com novos instrumentos e por todo o ordenamento.

Marie-France Hirigoyen²¹, psiquiatra e psicanalista francesa define o assédio moral no trabalho como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por

¹⁸ NOBREGA, Priscila Ponte. *Stalking ou perseguição obsessiva: a responsabilidade civil frente aos direitos da personalidade*. 2016. 49 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/25452/1/2016_tcc_ppnobrega.pdf. Acesso em: 03 out. 2021.

¹⁹ FERMENTÃO, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues. Os direitos da personalidade como direitos essenciais e a subjetividade do direito. *Revista Jurídica Cesumar*, v. 6, n. 1, p. 241-266, 2006. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/313/172>. Acesso em: 01 out. 2021.

²⁰ DONEDA, Danilo. Os direitos da personalidade no código civil. *Revista da Faculdade de Direito de Campos*, Campos, v. 6, n. 6, 2005. Disponível em: <http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista06/Docente/03.pdf>. Acesso em: 01 out. 2021.

²¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A violência no cotidiano*. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.



comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. É uma “violência sub-reptícia, não assinalável, que, no entanto é muito destrutiva”. Cada ataque isolado não é muito grave, mas é o efeito acumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos que constitui a agressão. O estilo específico de agressão é variável de acordo como os ambientes socioculturais e setores profissionais da vítima e sobretudo do agressor.

Segundo Washington de Barros Monteiro, a Constituição Federal de 1988 enumerou em seu Art. 5º, dentre outros, novamente sem enumeração taxativa, o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à integridade física, à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, não se podendo esquecer a proibição de tortura e de atos que degradem o ser humano.²² O fato de um direito não estar citado na Constituição ou no Código Civil não quer dizer que ele não exista ou que não goze de proteção legal. Os direitos da personalidade reputam-se direitos subjetivos privados não patrimoniais. De fato, visam proteger a pessoa em face de todos os demais particulares, sendo oponíveis *erga omnes*. Nesse interim, foi possível identificar que o assédio moral e suas modalidades – como o *stalking* e o *cyberstalking* – restringem a locomoção, a vida, a liberdade e praticamente todos os direitos da personalidade do indivíduo, podendo até mesmo levar o ser humano a tirar a própria vida em decorrência dos distúrbios mentais ocasionados pelos demasiados tipos de violência moral.

Para combater tal violência, a legislação acresceu no texto penal o crime de *stalking*, que prevê a mesma punição para o *cyberstalking*, pois o último é uma espécie do primeiro. No entanto, tratando-se da seara trabalhista, não houve avanços significativos, pois não há nenhuma qualificadora ou mesmo causa de aumento de pena a aplicar-se quando a

²² MONTEIRO, Washington de Barros; PINTO, Ana Cristina de Barros Monteiro França. *Curso de Direito Civil: Parte Geral*. 44. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.



perseguição ocorrer no ambiente de trabalho. Contudo, mesmo antes da criação desse tipo penal em comento, a perseguição já vinha sendo reconhecida no âmbito da justiça do trabalho sob a forma de assédio moral no ambiente de trabalho, com punições previstas na legislação específica. O que se espera com a recente aplicação da lei 14.132/21, é que se coíba tais atos que lesem os direitos da personalidade dos empregados, buscando equilibrar as relações jurídicas por meio da segurança jurídica que se aguarda da aplicação das leis.

Embora trata-se de uma lei de menor potencial ofensivo, fato que não muda nem mesmo com as qualificadores, essa resposta penal na seara trabalhista foi já uma forma de dar uma primeira resposta à prática desses abusos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscar a construção de um ambiente de trabalho sadio e harmonioso é um exercício diário que deve ser iniciado através das interações sociais positivas no cotidiano. A igualdade entre os empregados e empregadores dentro de suas atribuições começa, assim, com a não reprodução de discursos e ações segregacionistas, com a intervenção, em favor da equidade, em conflitos onde se evidenciam aspectos vexatórios e persecutórios, procurando sempre a defesa incansável dos direitos dos mais vulneráveis, quais sejam, os empregados.

Como foi possível vislumbrar no decorrer deste trabalho, o delito de *stalking* pode ser configurado das mais diversas formas, onde o *stalker*, às vezes, espalha boatos sobre a conduta profissional ou moral da vítima, divulga que é portadora de um mal grave, que foi demitida do emprego, que fugiu, que perdeu dinheiro no jogo, que é procurada pela polícia etc. Por meio de tais artifícios, o abusador vai ganhando, com isso, poder psicológico sobre o sujeito passivo, como se fosse o controlador geral das suas ações e de seus movimentos.²³

²³ CALHAU, Lélío Braga. *Bullying: o que você precisa saber*. Niterói, RJ: Impetus, 2009.



Ao estudar esse comportamento de perseguir a “caça”, conclui-se que essa conduta possui determinadas peculiaridades: 1ª) invasão de privacidade do sujeito passivo; 2ª) repetição de atos; 3ª) dano à integridade psicológica e emocional do sujeito passivo; 4ª) lesão à sua reputação; 5ª) alteração do seu modo de vida; 6ª) restrição à sua liberdade de locomoção. Esses comportamentos deverão ser repetitivos e poderão cumular-se de forma presencial ou remota (*ex vi*. na configuração remota, o delito passa a se chamar de *cyberstalking*). Um fato importante que se deve ter em mente é que, mesmo com o advento da lei que pune o *stalking*, não foi inserido nenhuma disposição específica relativa ao âmbito das relações trabalhistas com relação a essas práticas. É certo que a perseguição no meio ambiente de trabalho, enquadrado como assédio moral, vem sendo reconhecida há algum tempo. Entretanto, no tipo penal em específico, o legislador não tomou o cuidado de prever uma majorante caso o delito ocorra no meio ambiente de trabalho. Seja como for o tipo penal em sua forma simples pode ser aplicado a relações trabalhistas.

Dessa forma, de acordo com os juristas e doutrinadores, frente a essa nova tipificação penal que engloba por extensão a seara trabalhista, a vítima de assédio moral na modalidade de *stalking* ou *cyberstalking* pode ingressar com uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho, onde encontra-se a competência exclusiva para a discussão de conflitos referentes ao ambiente laboral, podendo igualmente recorrer à justiça criminal por meio de uma ação penal condicionada a representação, para coibir o malfeitor.

Este fato, até o momento, não é entendido como *bis in idem*, pois não é novidade alguma no direito pátrio que um evento danoso repercuta em mais de uma área, a fim de que o dano seja ao menos reparado, se não for possível retornar ao seu estado *quo ante*. Portanto, será interessante observar os próximos desenvolvimentos da questão na jurisprudência pátria no que diz respeito ao enquadramento do *stalking* como ação punível no ambiente de trabalho. É certo que a jurisprudência já vem ao longo do tempo reconhecendo a perseguição no ambiente de trabalho como assédio moral. De toda forma, algumas questões ainda



precisam ser respondidas: como as varas do trabalho reconheceram a perseguição a partir do momento em que foi criada uma lei específica para ela? O *stalking* deixará de ser reconhecido como assédio moral e passará a ser punido somente na seara criminal?

Por fim, podemos concluir que a criação do delito de *stalking* não surgiu com a finalidade de solucionar nenhum problema específico na área trabalhista. Entretanto, esse novo tipo penal deverá ser aplicado a toda e qualquer forma de perseguição que traga prejuízos a vida da vítima. De toda forma, pode-se afirmar que haverá com certeza um diálogo entre as esferas do direito penal e do direito do trabalho, englobando inclusive questões de ordem processual, como, por exemplo, o caso de prova emprestada. Conclui-se, então, que, em busca de solucionar uma lacuna com natureza criminal, a lei que prevê a perseguição como crime veio trazer segurança jurídica a todos aqueles que são perseguidos em qualquer ambiente e em qualquer local, seja ele no contexto trabalhista ou não. Será necessário, sobretudo e em primeiro lugar, saber aplicar com eficácia essa lei para que ela surta os efeitos desejados e para suas falhas possam ser identificadas o quanto antes, para facilitar seu futuro aperfeiçoamento.

REFERÊNCIAS

AMIKY, Luciana Gerbovic. *Stalking*. São Paulo: 2014, p. 119. Dissertação de Mestrado em Direito Civil da PUC-SP. Disponível em:
<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/6555/1/Luciana%20Gerbovic%20Amiky.pdf>.
Acesso em 02 out. 2021.

CALHAU, Lélío Braga. *Bullying: o que você precisa saber*. Niterói, RJ: Impetus, 2009.

CARVALHO, Célia Sofia de Sousa. *Ciberstalking: prevalência na população universitária da*



Universidade do Minho. 2011. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Universidade do Minho, Minho, 2011, Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/18638>. Acesso em: 03 out. 2021.

CARVALHO, Gisele Mendes de; CARVALHO, Érika Mendes de; SILVA, Leda Maria Messias da; MACHADO, Isadora Vier. *Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização*. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013.

DIAS, Sandra. O assédio moral e suas novas formas. *Gestae*: Instituto de Pesquisa, Ensino e Saúde Mental. Disponível em:

[http://gestae.org.br/assets/files/ASSEDIO MORAL E SUAS NOVAS FORMAS.pdf](http://gestae.org.br/assets/files/ASSEDIO_MORAL_E_SUAS_NOVAS_FORMAS.pdf)

Acesso em: 03 out. 2021.

DONEDA, Danilo. Os direitos da personalidade no código civil. *Revista da Faculdade de Direito de Campos*, Campos, v. 6, n. 6, 2005. Disponível em:

<http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista06/Docente/03.pdf> Acesso em: 01 out. 2021.

FERMENTÃO, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues. Os direitos da personalidade como direitos essenciais e a subjetividade do direito. *Revista Jurídica Cesumar*, v. 6, n. 1, p. 241-266, 2006. Disponível em:

<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/313/172>.

Acesso em: 01 out. 2021.

FERMENTÃO, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues; GARCIA, Patrícia Martins; BALDASI, Marcos Vinicius Soler. Instrumentos para efetivação do direito à convivência familiar e



comunitária: política pública de acolhimento familiar visando a dignidade humana. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe*. V. 9, N. 1, 2021.

GARCEZ, William. *Lei 14.132/21: A tipificação do crime de perseguição (stalking)*. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2021/04/28/lei-14-13221-tipificacao-crime-de-perseguiçao-stalking/>. Acesso em: 03 out. 2021.

HOUAISS, Antônio. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*; Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A violência no cotidiano*. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JESUS, Damásio E. de. Stalking. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1655, 12 jan. 2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/10846/stalking>. Acesso em: 04 out. 2021.

KRELL, Andreas Joachim; SILVA, Carlos Henrique Gomes da. Por uma concepção neoconstitucional da cidadania: da cidadania política à cidadania social e jurídica. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe*. V. 9, N. 1, 2021.

LAZCANO, Alfonso Jaime Martínez. Expansión de la protección de derechos humanos en latinoamérica por el control difuso de convencionalidad. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe*. V. 9, N. 1, 2021.

LEYMANN, Heinz. *The Mobbing Encyclopedia*. 1996. Disponível em: www.leymann.se/English/frame.html. Acesso em: 03 out. 2021.



MANGO, Cynthia Ferrari. Gestionando la política social territorialmente: el “Argentina trabaja” desde el “movimiento evita” (2009 -2018). *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe*. V. 9, N. 1, 2021.

MATOS, Marlene; GRANGEIA, Helena; FERREIRA, Célia; AZEVEDO, Vanessa. *Inquérito de vitimização por stalking*. Relatório de investigação. Braga: Universidade do Minho, Escola de Psicologia, 2011.

MORALES, Julio César Arellano. Derecho al libre desarrollo de la personalidad. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe*. V. 9, N. 1, 2021.

NOBREGA, Priscila Ponte. *Stalking ou perseguição obsessiva: a responsabilidade civil frente aos direitos da personalidade*. 2016. 49 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/25452/1/2016_tcc_ppnobrega.pdf. Acesso em: 03 out. 2021.

PÁDUA, Thiago Pádua; SOUTO João Carlos. Da propriedade à moradia: breve estudo sobre a evolução constitucional brasileira. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe*. V. 9, N. 1, 2021.

SILVA. Leda Maria Messias da. O assédio moral à luz da reforma trabalhista e a dignidade do empregado. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, Pouso Alegre, v. 36, n. 1: 237-256, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/279/270>. Acesso em: 03



out. 2021.

SPITZBERG, Brian; CUPACH, William. The State of the Art of Stalking: Taking Stock of the Emerging Literature. *Aggression and Violent Behavior: A Review Journal*, San Diego, v. 12, n. 1, 2004.

STORINI, Claudia. Pluralismo y buen vivir un camino hacia otro constitucionalismo posible. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe*. V. 9, N. 1, 2021.

TEIXEIRA, Rodrigo Valente Giublin; LOPES, Marcelos Dantas. O periculum in mora reverso como garantia dos direitos da personalidade. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe*. V. 9, N. 1, 2021.

TORRES, Dennis José Almanza Torres. La constitucionalización del derecho: debates en torno a la interpretación principiológica de las normas jurídicas. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe*. V. 9, N. 1, 2021.

TRT14. RO 0000195-90.2016.5.14.0007. 2ª Turma. Rel. Des. CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO. Julgado em 30/06/2016.

TRT18, ROT - 0010055-78.2019.5.18.0014, Rel. SILENE APARECIDA COELHO, OJC de Análise de Recurso, 19/03/2020.

ZAMBAM, Neuro José; SILVEIRA, Margarete Magda da. Projeto renda mínima de cidadania: solução para equidade social. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe*. V. 9, N. 1, 2021.



ZANINI, Leonardo Estevam de Assis; QUEIROZ, Odete Novais Carneiro Queiroz. A autonomia privada na aceitação e na renúncia da herança. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe*. V. 9, N. 1, 2021.