A PRÁTICA DE *STALKING* E *CIBERSTALKING* NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: A POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DA CONDUTA DE ASSÉDIO MORAL

STALKING AND CYBERSTALKING IN THE WORKPLACE: THE POSSIBILITY OF MORAL HARASSMENT

Agatha Gonçalves Santana[1]
Gisele Santos Fernandes Goes[2]

RESUMO: O artigo tem como problema de pesquisa o questionamento à relação entre a prática da conduta de *stalking* e *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do assédio moral de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro. O objetivo central do presente trabalho é demonstrar, portanto, a relação entre a prática de *stalking* e/ou *ciberstalking* com a configuração do assédio moral no meio ambiente de trabalho, com ele não se confundindo necessariamente. Parte-se de uma pesquisa teórica de abordagem qualitativa, procedimento de levantamento bibliográfico documental e predominância da lógica dedutiva, e em um segundo momento, tem-se uma análise empírica nas cortes trabalhistas brasileiras, com destaque para o TST, em abordagem quanti-qualitativa e lógica indutiva. Conclui-se pela distinção das condutas em relação ao assédio moral, constituindo-se facilitadoras deste.

PALAVRAS-CHAVE: s*talking*; *ciberstalking*; assédio moral; meio ambiente de trabalho; cortes trabalhistas.

ABSTRACT: The research problem is to question the relationship between the practice of stalking and cyberstalking in the workplace and the possibility of moral harassment under Brazilian law. The main objective of this paper is therefore to demonstrate the relationship between the practice of stalking and/or cyberstalking and the configuration of moral harassment in the workplace, which is not necessarily confused with it. This is based on theoretical research with a qualitative approach, a bibliographic and

---

1 *Doutora e mestre em Direitos Humanos e Relações Privadas pela Universidade Federal do Pará – UFPA; professora titular da Universidade da Amazônia, onde leciona na Graduação e no Programa de Pós-Graduação Stricto Senso – mestrado em Direitos Fundamentais; Pesquisadora líder do grupo de pesquisa CNPq "Teorias Gerais do Processo" e coordenadora do projeto de pesquisa "A virada tecnológica do direito e a efetivação dos direitos fundamentais"; membro do IBDP – Instituto Brasileiro de Direito Processual Civil e do IBERC – Instituto Brasileiro de Estudos em Responsabilidade Civil. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9656264670835553. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5765-1769. E-mail: agathadcpc@yahoo.com.br.*

2 *Doutora em Direito Processual pela PUC-SP; mestre pela UFPA; professora de Direito Processual na UFPA; secretaria-adjunto da Região Norte e membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual (IBDP); membro do Instituto Ibero-Americano de Direito Processual; membro da Academia Brasileira de Direito Processual (ABDPRO); membro da ANNEP – Associação Norte Nordeste de Professores de Processo; co-fundadora do Projeto Mulheres do Processo (IBDP e CEJA); procuradora regional do trabalho da PRT/8ª Região; tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Processual Civil, Processual Trabalhista, Tutela Coletiva. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1305423832262115. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2104-2889.*

documentary survey procedure and a predominance of deductive logic, followed by an empirical analysis of the Brazilian labor courts, with emphasis on the Superior Labor Court, using a quantitative-qualitative approach and inductive logic. The conclusion is that these behaviors are distinct from bullying, and that they are facilitators of bullying.

KEYWORDS: stalking; cyberstalking; moral harassment; work environment; labor courts.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A configuração da conduta de *stalking* ou *ciberstalking* no Brasil; 3 O *stalking* e o *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho; 4 O *stalking* e *ciberstalking* e a configuração do assédio moral laboral; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Apesar de tipificados como crime no Brasil a partir da Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021[3], os termos *stalking* e o *ciberstalking* ainda geram bastantes dúvidas acerca do que seria exatamente o significado da conduta de perseguir uma pessoa "reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade [...] restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade".

A conduta por si só já era observada há muitas décadas, sendo apenas recentemente tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro. Casos midiáticos envolvendo a perseguição em relações interpessoais foram noticiados, como o caso do médico que alegou ter sido fortemente assediado por uma paciente, recebendo presentes e visitas indesejadas[4].

Assim, tomam-se como ponto de partida duas premissas básicas. A primeira é a de que essa conduta pode ocorrer em qualquer tempo e ambiente da vida da vítima, desde a infância e adolescência, desde o ambiente escolar até a vida adulta. Da mesma forma, pode envolver pessoas conhecidas do convívio da vítima ou mesmo desconhecidos, em qualquer ambiente que venha a frequentar, inclusive o laboral, onde a população adulta passa a maior parte da sua vida.

A segunda premissa é a de que a conduta de "perseguição" versa acerca de uma conduta dolosa, a partir da ciência de detalhes íntimos e/ou privados da vítima, detalhes esses os quais são manipulados, utilizados e direcionados para uma consequência negativa, que pode configurar lesão ou ameaça a qualquer direito a partir dessas informações.

Não se configura aqui uma conduta de "mera admiração" ou acompanhamento de postagens em redes sociais sem qualquer pretensão. Da mesma forma, não se configura aqui o argumento da publicização de informações pela

3 BRASIL. *Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021.* Brasília: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14132.htm. Acesso em: jan. 2025.

4 Zvarick, 2024.

própria vítima, ou mesmo de que se tratam de informações obtidas por meios "públicos e notórios", mas sim o acompanhamento obsessivo e desarrazoado por detalhes pessoais não apenas das informações postadas ou comentadas pela vítima como por terceiros, mesmo quando sem ciência da própria pessoa.

A cada dia, mais indivíduos estão hiperconectados em redes sociais, consequência da mudança dos modos de relações, ao que se convencionou chamar de "sociedade em rede", modificando processos de produção, experiência, poder e cultura[5]. O consumo e até mesmo relacionamentos pessoais e contatos de trabalho hoje são realizados maciçamente de modo virtual, tais como os conhecidos *sites* da Plataforma *Lattes*, *Likedin*, *Orcid,* Escavador, Jusbrasil, dentre tantos outros, e até mesmo dentro do PJe, sem se ter a certeza de que os dados pessoais estão sendo de fato protegidos.

Portanto, aumentou-se o alcance das informações pessoais bem como das obtenções de dados pessoais, ao mesmo tempo em que, consequentemente, aumentou-se a exposição da intimidade e privacidade dos dados dos indivíduos que podem ser facilmente replicados na rede mundial de computadores, mesmos aqueles que não os disponibilizem ou sequer tenham conhecimento, potencializando assim os riscos inerentes à ameaça, lesão ou danos a direitos pessoais, seja sobre bens jurídicos materiais ou imateriais.

Desta forma, apresenta-se o problema central de pesquisa no presente trabalho: Qual a relação entre prática da conduta de *stalking* e *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do assédio moral de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro?

O objetivo central do presente trabalho é demonstrar, portanto, a relação entre a prática de *stalking* e/ou *ciberstalking* com a configuração do assédio moral no meio ambiente de trabalho e como pode configurar uma conduta que possa piorar as condições de trabalho do trabalhador, que vende sua força de trabalho em troca de uma contraprestação pecuniária, a partir da hipótese de que se trata de uma conduta ilícita facilitadora para a prática do assédio, constituindo-se, portanto, outra conduta ilícita distinta. Tem-se ainda como objetivo específico demonstrar como as práticas de *stalking* e *ciberstalking* colocam em risco ou mesmo causam danos, especialmente na esfera extrapatrimonial do trabalhador.

A sociedade em rede fundamenta o impacto cada vez maior da perseguição de uma pessoa em relação a outra, especialmente em uma sociedade ansiosa e agitada, hiperconectada, ainda mais pela superexposição dos dados pessoais nas redes sociais. Não se trata, nesse sentido, apenas das fotos ou vídeos publicados pelos titulares dos direitos de imagem, sons ou nomes e demais dados sensíveis, mas toda e qualquer informação que contenha dados

5 Castells, 2010.

do trabalhador, até mesmo em relação a terceiros que tenham postado fotos e demais informações pessoais, sem o indivíduo sequer saber, em que o mesmo se encontrava em algum determinado lugar ou praticando seus afazeres cotidianos que fazem parte de seu projeto de vida.

Portanto, o *stalking*, e especialmente aquele praticado virtualmente em âmbito digital – o denominado como *cyberstalking* – são figuras que muitas vezes fogem do controle da cautela da própria vítima, que, mesmo tomando cuidados para preservar sua intimidade e privacidade, acaba por ter informações suas, as quais ninguém deveria se utilizar, para prejudicá-la, viabilizando a ocorrência de lesão ou ameaça a direitos. Não raras vezes as condutas são combinadas, fazendo com que o praticante obtenha dados da vítima através de informações de terceiros pessoalmente ou obtidas pela rede mundial de computadores.

Metodologicamente, em um primeiro momento, parte-se de uma pesquisa teórica de abordagem qualitativa, procedimento de levantamento bibliográfico documental e predominância da lógica dedutiva, quando em relação à definição acerca da conduta de *stalking* e *ciberstalking*. Em um segundo momento, parte-se para a uma análise empírica nas cortes trabalhistas brasileiras, com destaque ao Tribunal Superior do Trabalho, com abordagem quanti-qualitativa, analisando-se as ainda poucas decisões versando sobre as terminologias *stalking* e *ciberstalking*, a partir do levantamento bibliográfico e documental jurisprudencial.

O artigo está dividido em três seções, a saber: a primeira, com o desafio de configurar uma noção mais definida das condutas de *stalking* e *ciberstalking*, como condutas ilícitas prévias causadoras de danos ou exposição à riscos, podendo ser ainda agregada ou facilitadora da conduta de assédio. Em seguida, serão analisadas tais condutas no âmbito laboral, destacando-se alguns aspectos empíricos da experiência nacional e estrangeira. Por fim, como a conduta pode configurar uma forma de assédio moral físico ou digital, passível de compensação às ameaças ou lesões aos direitos do trabalhador.

2 A configuração da conduta de *stalking* ou *ciberstalking* no Brasil

Em maio de 2001, o deputado Marcos de Jesus apresentou o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que visava a introdução no Código Penal brasileiro do crime de assédio moral, específico no ambiente de trabalho, destacando o poder hierárquico como fator de provocar submissão e causar, consequentemente, a vulnerabilidade da vítima. Desta forma, o projeto, que se encontra ainda aguardando apreciação pelo Senado Federal desde 2019, tem como objetivo coibir comportamentos abusivos do empregador nas relações de trabalho[6].

6 BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692. Acesso em: jan. 2025.

Soares[7] ressalta que esta situação foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que apontou, segundo estudos realizados na União Europeia, que cerca de 9% dos trabalhadores convivem com comportamentos inadequados por parte de seus empregadores.

Por outro lado, embora não tenha sido apreciado o Projeto de Lei específico para as condutas praticadas no meio ambiente de trabalho, em 2021 foi promulgada a Lei nº 14.132[8], tipificando o crime de perseguição no Código Penal brasileiro, inserindo o art. 147-A neste mesmo diploma legal. Referida conduta, também conhecida como *stalking*, caracteriza-se pela reiteração de condutas empregadas por qualquer meio, as quais sejam capazes de restringir a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadir ou perturbar a esfera de liberdade ou privacidade da vítima, capazes de lhe gerar desconforto ou mesmo medo. Da mesma forma, também estão abarcadas as perseguições obtidas via rede mundial de computadores, também conhecida como *ciberstalking*.

Nas palavras de Calhau[9]

> o *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: 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, permanência na saída da escola ou trabalho, espera de sua passagem por determinado lugar, frequência no mesmo local de lazer, em supermercados, etc. 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 está vendendo sua residência, que perdeu dinheiro no jogo, que é procurada pela Polícia, etc. Vai ganhando, com isso, poder psicológico sobre o sujeito passivo, como se fosse o controlador geral dos seus movimentos. Segundo Damásio de Jesus, esse comportamento possui determinadas peculiaridades: 1ª) invasão de privacidade da vítima; 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.

7 Soares, 2021.

8 BRASIL. *Lei Federal nº 14.132, de 31 de março de 2021.* Brasília: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14132.htm. Acesso em: maio 2024.

9 Calhau, 2009, p. 102.

Trata-se, portanto, de um comportamento repetitivo, persistente e invasivo, causando desconfortos e desvios no comportamento de uma pessoa, que se sente importunada, pressionada, desconfortável, hipervigiada, independentemente do contexto o qual inserida, ultrapassando os limites fiscalizatórios do cumprimento estrito de seu trabalho e de seu desempenho laboral, como, por exemplo, o uso de câmeras de segurança, desde que não em locais íntimos como banheiros ou recintos para repousos dos funcionários, o que não estaria relacionado com o desempenho de suas funções. Portanto, não sendo consideradas formas sorrateiras ou com desvio de sua finalidade, não há de se falar em abusos[10]. Também poderia configurar abuso o uso de câmera exclusiva em um único trabalhador, enquanto outros, os quais desempenhem a mesma função, não tenham o mesmo nível de vigilância, dada a pessoalidade do direcionamento sem qualquer outra justificativa.

Outra hipótese menos óbvia de conduta, mas que pode ocorrer é a da pesquisa de processos tendo como critério de busca o nome da vítima de *stalking* e *ciberstalking*, analisando sua postura como autora e ré em processos, ainda que sejam partes vencedoras nos respectivos pleitos, prejudicando-a a partir dos rótulos estabelecidos a partir das informações obtidas. A essa conduta, pode-se falar de um verdadeiro *stalking* processual.

Por outro lado, ainda não é uníssono na doutrina e jurisprudência acerca do conceito destas condutas, sendo que Trindade, um dos pioneiros no Brasil dentro do assunto, a definiu como "uma constelação de condutas que podem ser muito diversificadas, mas envolvem sempre uma intrusão persistente e repetida por meio da qual uma pessoa procura impor à outra, mediante contatos indesejados, às vezes ameaçadores, gerando insegurança, constrangimento, e medo"[11].

Portanto, trata-se de uma forma de violência caracterizada por um cerco psicológico e social, de conduta intencional e reiterada, com a clara intenção de controlar a liberdade ou direitos da vítima, por mecanismos completamente diversificados, tais como ligações, mensagens, acompanhamento em redes sociais, questionamentos acerca de detalhes pessoais, depreciação de sua imagem perante terceiros através de fofocas, dentre outros aspectos prejudiciais à vida e às relações da pessoa que, exposta, pode ser ridicularizada e mesmo excluída de círculos que frequente ou que mantenha para seu desenvolvimento.

Desta forma, de acordo com as psicanalistas portuguesas Matos *et al*.[12], *stalking* é uma "forma de violência interpessoal", que se traduz em diversas

10 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Processo nº TST-RR-21162-51.2015.5.04.0014.* 1. Turma. Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann. Julg. 26/08/2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/9/7C4F958880B74A_trabalho_.pdf. Acesso em: fev. 2025.

11 Trindade, 2014.

12 Matos *et al.*, 2012.

formas de comunicação, contato, vigilância e monitorização de uma pessoa, denominada de "alvo". Essa diversidade de comportamentos enfrenta a problemática de parecerem inócuos, mas que fazem parte de uma "sofisticada rede de estratégias explicitamente intimidatórias, que, por sua natureza crônica e intrusiva constitui uma verdadeira campanha de assédio" posterior continuado e sutil capaz de comprometer o bem-estar da vítima, que pode se sentir invadida e constrangida, essencialmente em relação a estar praticando atos completamente lícitos e dentro de sua esfera de liberdade individual. Portanto, tais condutas formam, em conjunto, um meio extremamente eficiente para que o assédio possa ocorrer, ao mesmo tempo em que dificulta a defesa da vítima.

Saber detalhes sobre locais de trabalho, endereço residencial, horários de entrada e saída de casa, horários de afazeres pessoais como academias, locais de alimentação, estudo ou lazer, meios de transporte, profissionais que contrata, posição política ou religião, quais as redes de contato do indivíduo, sempre com o escopo de prejudicar de qualquer forma, desmerecendo, ofendendo, manipulando, chantageando, induzindo uma pessoa a evitar determinados comportamentos ou adotar outros, fazem da conduta de *stalking*, físico ou virtual, potencialmente uma abertura para outras formas de ameaças ou lesões a direitos, atingindo assim outros bens jurídicos da pessoa.

Mullen *et al*.[13], no âmbito da psiquiatria, classificam o agressor de acordo com seu comportamento e motivação, sendo geralmente o rejeitado; o ressentido; o que busca intimidade de forma inadequada; e o predador, sendo este último o que possui a maior diversidade e frequências de estratégias, apresentando riscos mais elevados de danos, lesões ou ameaças a direitos. A pressão causada às vítimas do predador sobre seu alvo pode causar crises de pânico, transtorno de ansiedade, depressão, pensamentos suicidas e perturbações paralisantes justamente pelas vítimas não saberem os momentos e consequências dos ataques[14]. Além disso, também causam afastamento da família e amigos, bem como alteração da rotina e comportamentos, ou mesmo deixar de obter mais dinheiro em outros vínculos de trabalho, complementando sua renda de forma lícita, na tentativa de evitar ataques e consequências negativas[15].

Dentro de um contexto de desvalorização do indivíduo, que se sente pressionado e plenamente dispensável em seus afazeres, o impacto na saúde físico-psíquica, a perseguição ou vigilância obsessiva com objetivos de utilização de informações para causar danos é amplamente reconhecida pela psicologia, incitando medo, insegurança, desconfiança e sentimento de falta de um controle médio que deveria existir, comparando-os a um terrorismo

13 Mullen *et al.*, 1999.

14 Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, 2020.

15 Sani; Carrasquinho; Soeiro, 2018, p. 71-85.

psicológico, comparados a um trauma, não podendo ser consideradas como "meramente incomodativas"[16], especialmente quando a pessoa já observa consequências negativas em relação a outras por motivos semelhantes, mesmo que não se configure qualquer conduta ilícita. Assim, afirmam os psicanalistas que o medo é um dos critérios de definição, medo este que pode ser aumentado conforme se aumente a possibilidade de exposição das pessoas através das novas tecnologias. Destacam ainda que o risco de violência – física, psíquica ou emocional – aumenta conforme a proximidade de relações entre a vítima e o *stalker*, que pode pessoalmente passar por cima de suas próprias atribuições e passar a entrar em contato direto com seu alvo, pessoalmente, via documentos, *e-mails*, redes sociais ou mesmo telefonemas diretos, no intuito de evitar documentação física ou digital.

Pode-se, portanto, deduzir que o *stalking* e o *ciberstalking* são condutas ilícitas causadoras de ameaças ou danos efetivos, especialmente através do terror psicológico que podem viabilizar outras condutas ilícitas, com elas não se confundindo, facilitando, exemplificativamente, crimes contra a pessoa, crimes contra a dignidade sexual, importunação e mesmo assédio moral em seus mais amplos locais de prática. Sendo bens jurídicos distintos, são, portanto, de análise cumulativa, não podendo ser confundidos[17].

3 O *stalking* e o *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho

No ambiente de trabalho, a partir de dados coletados os quais não façam parte do objeto do contrato de trabalho, tampouco em relação à conduta do trabalhador e desempenho do trabalho contratado, o *stalker* se utiliza de sua condição de poder ou de vantagem para, através do uso de gestos, palavras ou atitudes, abalar sua dignidade, a liberdade, a integridade física e, principalmente, psicológica da vítima. De todo modo, enquanto não houver criminalização específica sobre o assédio moral nas relações de trabalho, pode-se entender que o crime de perseguição, em vigor desde 2021, pode ser considerado uma forma sofisticada e insidiosa de assédio moral laboral[18]. Não obstante, a conduta de *stalking* não se confunde com o assédio em si, mas com uma forma que viabiliza sua prática ou mesmo meios mais graves das condutas já praticadas.

Acerca do *cyberstalking*, pode ocorrer inclusive hackeamento de *e-mails* ou outros meios de comunicação pessoal – destaque-se, não institucionais – utilizados pelo trabalhador, com o intuito de extrair alguma informação que possa ser interpretada como indevida ou contrária aos interesses próprios dos empregadores. É importante salientar que a conduta pode ocorrer dentro ou

16 Matos *et al.*, 2012, p. 162-163.

17 Santana, 2017, p. 138.

18 Soares, 2021.

fora do âmbito de trabalho, especialmente por conta das novas tecnologias[19], que deixaram ainda mais obscura a linha de transição entre a vida profissional e demais âmbitos pessoais do indivíduo.

Assim, até mesmo o uso de aplicativos maliciosos poderia fazer o trabalhador ser monitorado remotamente, mesmo sem uso de aparelhos de propriedade de seu empregador ou tomador do serviço, com a promessa de facilidade e concentração de toda a vida da pessoa em seus próprios aparatos, como celulares, *tablets* ou computadores, deixando-os vulneráveis, não raras vezes com políticas de privacidade inexistentes ou não transparentes, coletando os dados desses dispositivos por *spywares*, GPS não informados, mensagens instantâneas, etc., sendo que o anonimato, ou a dificuldade de identificação, deixa uma posição vantajosa no *ciberstalking*[20].

Nesse sentido, faz-se necessário destacar dois termos importantes: O que seria o termo "perseguição", bem como qual frequência seria considerada uma conduta reiterada. Logicamente que, em casos extremos, como a obsessão desmedida de uma pessoa para outra, pode ser muito mais visível, não apenas por sair do razoável, mas pela conduta atingir patamares jamais pensados no dia a dia. Seria um exemplo absurdo do envio de 1.000 *e-mails* em uma semana ou 300 mensagens de voz para a caixa de mensagem ou Whatsapp do trabalhador.

Por outro lado, em ambientes corporativos não raro são observadas mensagens questionando onde o empregado se encontra no horário de seu almoço, ou ligações questionando o que está fazendo além do seu trabalho ou com quem anda tendo relações de amizades. Inquisições diretas ou indiretas, através de comentários de terceiros informantes ou de observações via redes sociais formam a conduta de *stalking* e *ciberstalking*. É o caso, por exemplo, de um funcionário ser questionado sobre seus horários de academia ou estudo ou lazer, com o intuito de fazê-lo trabalhar, de forma arbitrária, dentro daqueles horários.

Ocorre que, em um meio ambiente comum de trabalho, o *stalking* ou o *ciberstalking* é observado de modo muito mais velado, não raras vezes com o empregador ciente de que sua conduta é inadequada, não obstante fazendo parecer que está dentro dos seus poderes hierárquicos e de modo legítimo ou que desconhece que esteja agindo com abuso, mas sim com zelo pela sua gestão[21].

Com a popularização do trabalho híbrido, após a pandemia do Sars-Cov-2 no ano de 2020, o trabalhador passou a desempenhar oficialmente atividades laborais de modo remoto, não necessariamente no ambiente de trabalho, em face da necessidade de distanciamento imposto à época, situação essa que causou

19 Caseiq, 2021.

20 Adams, 2020.

21 Sparc, 2022.

uma dificuldade de retorno ao ambiente totalmente físico, a ser desempenhado no local de trabalho, bem como o retorno à separação das rotinas de trabalho com as rotinas pessoais do trabalhador[22]. Desta maneira, erodiu-se ainda mais as barreiras entre trabalho, vida pessoal, vida social e demais relações humanas, cujas fronteiras físicas praticamente desmoronaram com o uso da internet.

No entendimento de Ferreira e Santana[23], o trabalho remoto fez com que o trabalhador não apenas desenvolvesse seus afazeres laborais dentro de sua residência, como cumulou com suas tarefas pessoais domésticas, familiares, dentre outras, o que se mostrou vantajoso, inclusive, para o empregador, situação que não pareceu retroceder após o fim do período pandêmico, fazendo com que não raras vezes o trabalhador leve seus afazeres para seu âmbito doméstico e lá ainda seja cobrado pela sua produtividade, muito embora não remunerado por isso.

Não obstante, distante do controle físico e próximo do empregador, passou-se ao remoto, pelas mesmas vias tecnológicas que garantiram a possibilidade de trabalhar fora do ambiente de trabalho, ainda que legítimas, tais como a localização pela geolocalização do funcionário[24], evitando assim má conduta por parte de determinados colaboradores que não sigam corretamente com seus deveres.

Por outro lado, vários problemas advieram com a conexão excessiva do trabalhador, com consequentes prejuízos sobre seu período de descanso, fazendo com que fique permanentemente preocupado com as questões de trabalho, que podem ser acionadas a qualquer momento em seus contatos, ao que ficou conhecido pioneiramente no Direito francês como "direito à desconexão"[25]. Esta ocasião vem causando o aumento dos casos da síndrome de esgotamento generalizado do ser humano, conhecido como síndrome de *burnout*, chegando a deixar o trabalhador vulnerável a qualquer momento, seja fora de seu horário laboral, seja em período de férias, licenças ou repousos remunerados, sem conseguir desconectar-se[26].

Da mesma maneira, muitas vezes empregadores, os quais frequentemente tinham notícias de informações pessoais de seus funcionários por meio de terceiros, passaram a não desconectar-se de seus empregados, erodindo as barreiras entre trabalho e vida pessoal, tendo ciência, ainda que de forma indireta, e por

22 Ferreira; Santana, 2021, p. 177-178.

23 *Ibidem*.

24 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *TST valida geolocalização como prova digital de jornada de bancário*. Brasília: TST, 2024. Disponível em: https://tst.jus.br/-/tst-valida-geolocaliza%C3%A7%C3%A3o-como-prova-digital-de-jornada-de-banc%C3%A1rio. Acesso em: fev. 2025.

25 Ray, 2002, p. 939.

26 Jauréguiberry, 2014.

vezes mesmo sem ser por livre vontade de buscar determinadas informações, a ter conhecimento da rotina e detalhes pessoais da vida do trabalhador, dado que a rede mundial de computadores rompeu várias barreiras físicas, tais como as territoriais.

Da mesma forma que a rede mundial de computadores aproximou pessoas, interesses inconciliáveis passaram a coexistir, deixando o trabalhador vulnerável a abusos dos direitos de seu empregador, especialmente quando observa outros serem punidos ou mesmo demitidos por motivos alheios à produtividade ou causas justas em suas relações laborais. Como resultado, por conta do desgaste e estados de medo e/ou angústia sentidos, a vítima pode pedir demissão ou entrar em um estado de estresse tão alarmante que possa entrar em *burnout* ou desenvolver doenças ocupacionais incapacitantes, tais como a depressão.

Nesse sentido, nas palavras de Bordallo e Franco Filho[27] "as exposições públicas de desempenho e os rebaixamentos frequentes não apenas humilham os funcionários, mas também os pressionam a um estado constante de insegurança e instabilidade. A rotatividade e a constante ameaça de demissão intensificam o medo e a ansiedade, comprometendo ainda mais a saúde mental dos trabalhadores". Isso, fora o fato de que as múltiplas demandas digitais, muitas das quais exaurem o assediado, frequentemente podem ser interpretadas como insubordinação, deixando o profissional em uma posição ainda mais vulnerável devido à sua dependência financeira[28].

Isso significa que um ambiente seguro pressupõe não apenas um ambiente livre de abusos e assédios, mas um ambiente que tenha medidas para afastar a possibilidade de perseguições, tais como a proibição expressa dos funcionários divulgarem informações de outros funcionários; promover continuamente a cultura de informações de organizações que combatam o assédio e apoiem as vítimas; enfatizar e garantir a confidencialidade de relatórios de modo auditável; evitar competições desnecessárias entre trabalhadores, os quais devem, dentro da mesma função, serem tratados com isonomia e o mesmo respeito.

Da mesma forma, o respeito absoluto das normas da Lei de Proteção de Dados Pessoais – Lei Federal nº 13.709/2018[29] e o Marco Civil da Internet – Lei Federal nº 12.965/2014[30] garantem a privacidade e intimidade dos usuários das redes, desde que não violem normas pré-estabelecidas contratualmente – como,

27 Bordallo; Franco Filho, 2024, p. 5.

28 *Idem*, p. 17.

29 BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Brasília: Congresso Nacional, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: jan. 2025.

30 BRASIL. *Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014.* Brasília: Congresso Nacional, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: jan. 2025.

por exemplo, cláusula de exclusividade – ou atentem contra a dignidade do seu local de trabalho, o que englobaria condutas ilícitas, como ofensas a colegas, clientes ou à própria organização[31].

Há inúmeras condutas possíveis por parte do empregador que deseje ter total domínio sobre o empregado, as quais se podem tomar a título de exemplificações hipotéticas. Um exemplo de conduta de perseguição pode ser a constante verificação se o trabalhador se encontra com *status online* em meios de comunicação como o *WhatsApp* ou outro meio de comunicação instantânea, controlando o horário em que o trabalhador utiliza o aplicativo ou mesmo forçando que o mesmo lhe responda em horário inapropriado.

Além disso, o acompanhamento excessivo das fotos e postagens pessoais nas redes sociais do empregado, acompanhando sua rotina, questionando-lhe o empregador pessoalmente, ou ordenando que terceiros questionem, a partir dessas postagens, seus horários, suas atividades e meios sociais frequentados. Destacando-se aqui que o funcionário não estava fazendo mau uso das mesmas, ofendendo seu empregador ou demonstrando quebra do contrato assinado[32].

Portanto, não se trata de um caso de um trabalhador que postou estar na academia quando sua licença foi concedida por estar com fraturas graves em internação ou de um funcionário que ofendeu seus superiores, a empresa ou os clientes da mesma a qual trabalha em suas redes sociais. Trata-se de um trabalhador questionado porque está trabalhando em outra empresa se sequer possui cláusula de exclusividade; ou questionado porque está andando com os donos ou funcionários de outro estabelecimento, ou tirar uma foto estando com a logo e outra empresa ao fundo, conforme postado em redes sociais pelo próprio funcionário, por terceiros ou mesmo "relatado pessoalmente por outros trabalhadores". Neste exemplo, o contrato não prevê exclusividade, mas o empregador, ao saber que o empregado meramente se encontra em outro estabelecimento, questiona ou já supõe que seu empregado trabalha ou já almeja trabalhar para uma suposta concorrência, ao que proíbe de modo velado e ilegítimo, fazendo-o temer consequências negativas – lembrando que os fatores medo e intimidação fazem parte da conduta do *stalking*, não sendo o mero acompanhamento da vida de uma pessoa.

Da mesma forma, também se configura como outro exemplo controlar, a partir das redes sociais ou por informação de terceiros, para onde o empregado viajará em suas férias; repouso remunerado ou licenças, tais qual a licença-nojo – quando do falecimento de cônjuge, ascendente ou descendente do trabalha-

31 TRT4. *RO Processo 0000663-31.2012.5.15.0051.* 3. Turma. Rel.: Andrea Guelfi Cunha. Piracicaba: TRT4, 2014. Disponível em: https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=2201869&pdblink=. Acesso em: jan. 2025.

32 Pantaleão, 2024.

dor – comentando de sua vida pessoal, inclusive especulando sobre seu salário ou realizando telefonemas neste período mencionando trabalho ou mesmo a possibilidade de sua imediata substituição por ausência de "condições".

Conforme afirmado alhures, trata-se de uma verdadeira "campanha" de justificativas argumentativas, além de críticas injustas, obtidas pela prática desta conduta ilícita reiterada, a partir dos dados e informações obtidos, na justificativa de prejudicar – seja para obter exclusividade ou mesmo para fins de demissão – os direitos do trabalhador, que fica com medo do poder do empregador.

Reitera-se que, assim como o assédio, a conduta é reiterada, contínua, com o objetivo em regra de fazer o trabalhador realizar o maior número de tarefas possíveis com medo de ser demitido; fazer o trabalhador não ter outro foco senão aquele trabalho; ou, por fim, pedir sua própria demissão, ao invés de receber seus direitos trabalhistas corretamente. Por outro lado, esse assédio é viabilizado pela conduta específica do *stalking*, em que o empregador utiliza das informações oriundas de informações pessoais, ou mesmo fofocas, comentários maldosos coletados de terceiros ou pessoalmente, de forma a manipular tais informações de maneira prejudicial à imagem do empregado perante terceiros ou superiores, ou mesmo justificando repercussões negativas ao mesmo.

Não se trata de uma única conduta pontual[33], mas sim de uma série de condutas ou mesmo de questionamentos e indagações como uma inquisição originados de *prints*, além de fotos de eventos dispostas na rede mundial de computadores.

4 O *stalking* e *ciberstalking* e a configuração do assédio moral laboral

Destaca-se, nas palavras de Martins[34], que "o objeto do contrato de trabalho seria a energia despendida pelo trabalhador, que dele se desprende com o exercício do mister, não retornando, como a energia elétrica, à fonte de que se originou. Na verdade, não se trata de venda e compra, pois o trabalho não é mercadoria. Deve-se considerar a dignidade da pessoa humana que trabalha", não raras vezes com preponderância de atividade intelectual, não apenas de força física, a serem entregues em prazos e metas pré-determinados em troca de um salário para seu sustento e escolha de projeto de vida, uma vez que o objeto do contrato de trabalho não é uma troca de *status* social ou prestígio, mas sim um modo de manutenção de subsistência do trabalhador que desempenhe suas funções com afinco e satisfatoriedade.

33 TST. *Processo nº TST-AIRR-0000288-69.2023.5.23.0003*. Rel. Carlos Eduardo Gomes Pugliesi. Brasília: TST, 2024. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#da7c25bdae793e9b555c054602f8f56. Acesso em: fev. 2025.

34 Martins, 2023, p. 284-285.

Conforme exposto alhures, o *stalking* configura uma forma de facilitar ou viabilizar a conduta que, por excelência, vilipendia a dignidade do trabalhador – o assédio moral, com ele não se confundindo, pois é a partir do momento em que o empregador utiliza de terceiros para saber informações de seu empregado, utiliza de *prints* de redes sociais e/ou confronta e exige explicações e condutas não relacionadas ao contrato de trabalho assinado, além de indiretas, controle do horário de funcionários por meio de terceiros e/ou redes sociais, não apenas sobre o controle tradicional dentro do meio ambiente de trabalho que se alinha a uma conduta repetitiva que conduz ao elemento medo ou temor do funcionário, especialmente quando o mesmo já observou consequências negativas ou vivenciou ameaças veladas em relação ao seu cargo ou foi desvalorizado por conta dessas informações que se pode afirmar o assédio moral.

Convém esclarecer que, quanto maiores os setores do trabalho, maior é a formação de rede de informantes, em que o empregador, utilizando de seu poder, obtém informações acerca do empregado dentro e fora do ambiente laboral, mesmo sem relação direta com o contrato de trabalho firmado. Tais informantes podem ser colegas de mesma hierarquia ou hierarquicamente superiores ou mesmo desempenhando outras funções, mas realizando um relatório sobre o alvo a ser "investigado", enviando fotos ou *prints* de redes sociais a superiores de que o funcionário estaria possivelmente negociando outro local de trabalho.

Outros exemplos podem ser citados, como o acompanhamento exclusivo de um único trabalhador por câmeras, mesmo sem motivo justificável e mesmo exercendo as exatas mesmas funções de outros. Relatórios exclusivos, questionamentos direcionados aos horários do trabalhador que não são realizados em relação a outros que exerçam as mesmas funções.

A relação está na finalidade da coleta de dados do trabalhador a ponto de utilizar as informações para pressioná-lo, ameaçá-lo, especialmente deixando-o inseguro acerca da manutenção de seu emprego.

Desta forma, perfeitamente a conduta facilita o assédio, conduta prevista nos arts. 233-B e 233-C da CLT[35], essencialmente no tocante aos bens extrapatrimoniais honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, a saúde, o lazer e a integridade física e psíquica do trabalhador, enquanto pessoa física.

No entender das palavras de Guedes[36], sob o aspecto laboral, assédio moral significa todos os atos comissivos ou omissivos, "atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva de

35 BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943*. CLT. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: fev. 2025.

36 Guedes, 2008.

perseguição que possa acarretar danos relevantes" à vítima em todas as suas dimensões.

Por outro lado, essa "perseguição" traduz-se por implicância, atos de diminuição, atos de desprezo, discriminação, muitas vezes com um discurso de "privilegiar" um trabalhador com muito mais trabalho do que outros que recebam a mesma quantia, lembrando-se do conceito de objeto de trabalho.

Zanetti[37] (2018) destaca as motivações do assédio (e não do *stalking*, conforme salientado na primeira seção) com perfis de perversidade, narcisismo, obsessão, paranoia, cujas principais atividades são a de causar desconforto, saída ou humilhações em sua vítima, isolando-a, desmoralizando-a publicamente, expondo-a, desqualificando seu trabalho, desestimulando-o e minimizando todos os seus esforços; atribuir desvios de funções, erros inexistentes ou boicotar atividades; ameaças e pressão excessiva exigindo metas impossíveis ou forçar decisões prejudiciais à carreira e mesmo vida pessoal da vítima; invasão de privacidade, espionando a vida pessoal do trabalhador, utilizando informações para humilhá-lo ou pressioná-lo (aqui sim, usando-se do *stalking* para atingir seus objetivos); impedir sua expressão.

Quanto à direção da violência, de onde poderá estar inclusive a raiz das práticas de *stalking* e *ciberstalking*, pode ser diretamente horizontal, partindo dos próprios superiores hierárquicos, mas também em uma rede sofisticada como o assédio horizontal, partindo dos próprios colegas de trabalho, ascendente, em relação a pessoas hierarquicamente abaixo do assediado, bem como o assédio misto, vindo de mais de uma zona de força. Dentro de um encontro e desencontro de informações no sentido de diminuir a importância e a imagem da vítima, as informações podem ir se distorcendo ainda mais, até chegar à hipótese de invenção de condutas difamatórias e mesmo caluniadoras.

Na visão de Bomfim[38]

> Podem caracterizar assédio moral atos como estabelecer metas impossíveis de serem cumpridas; determinar a realização de muitas tarefas em curtíssimo espaço de tempo, de forma que nenhum trabalhador consiga cumprir; determinar o refazimento constante das tarefas deixando subentendida a falha ou incompetência; incentivar a prática do "dedo duro", isto é, prestigiar aquele que denuncia e dedura o colega; isolar o empregado e/ou retirar-lhe os poderes; exibir em reuniões coletivas tabelas de desempenho comparando pessoas e equipes com sinais negativos; praticar sucessivos rebaixamentos de função e transferências

37 Zanetti, p. 76-83.

38 Bomfim, 2022, p. 951.

> de forma que o trabalhador se sinta isolado e diminuído; práticas de rotatividade de pessoal com dispensas constantes de forma a deixar todos inseguros em seus postos e empregos; etc.

O *stalking* e o *ciberstalking*, inclusive, podem prejudicar a desconexão do trabalhador, que ficará preocupado em monitorar permanentemente o que poderá ocorrer com ele, desconfiado de absolutamente todos ao seu redor, criando um ambiente completamente tóxico e doentio de convívio. Desta forma, o trabalhador fica receoso, mudando seu comportamento, evitando postar nas redes sociais, evitando falar com colegas de trabalho, prejudicando a mínima socialização dentro do meio ambiente laboral, sendo levado ao estresse de convívio ou com receio permanente de ser prejudicado ou demitido a qualquer momento, prejudicando seu projeto de vida ou, no mínimo, a sua vida de relações.

Nesse sentido, Ferreira e Santana[39]:

> O dano existencial, denominado na Corte Interamericana de Direitos Humanos como "dano ao projeto de vida" ou "dano à vida de relações", nada mais é do que a violação direta aos bens jurídicos elementares do trabalhador o qual sofre assédio nesse novo contexto, rompendo relações jurídicas ou mesmo anulando a tutela de seus interesses juridicamente tutelados, transformando toda sua existência de modo protraído no tempo.

No âmbito da experiência empírica estrangeira a título de exemplificação, na Pensilvânia, Estados Unidos da América – o primeiro país a criminalizar a conduta de *stalking*, um empregador foi condenado por permitir que sua funcionária fosse *stalkeada* e assediada – condutas distintas portanto – por um colega de trabalho, mesmo ciente da situação, tido como conivente[40].

Em países como o Canadá, já é sedimentado o entendimento de que a conduta de *stalking*, especificamente no âmbito do trabalho, configura assédio moral, podendo "causar sofrimento, fomentar tensão entre funcionários e reduzir a produtividade", fazendo muitas vezes com que, caso a conduta não cesse, a vítima se sinta desprotegida, desvalorizada e silenciada, já que a ausência de denúncias por medo de retaliações é, de fato, preocupante[41].

Em Nova Jersey, um estudo estatístico mostrou preocupação também em relação como as condutas de perseguição estavam afetando o trabalho das pessoas, tanto entre colegas de trabalho como em relação ao patrão com seus

39 Ferreira; Santana, 2019, p. 3.

40 Abramson Employment Law, 2016.

41 Caseiq, 2021.

funcionários, essencialmente em relação a seguir a pessoa pessoalmente ou em redes sociais para obtenção de informações; ameaças de algum mal como demissão ou retaliações sobre o trabalho; difamação sobre o caráter ou capacidade da vítima ou mesmo manipular terceiros para obtenção de informações sobre a vítima para uso de interesse particular[42], formando-se assim a conduta de perseguição ou caçada, passível de "preocupação jurídica" em países norte-americanos.

No Brasil, quando da pesquisa pela palavra *stalking* na jurisprudência do Superior Tribunal do Trabalho, alcançam-se seis julgados, em que praticamente todos se limitam a mencionar o termo como forma de perseguição, de modo genérico, ou mesmo como simples sinônimo de assédio[43].

Destaca-se o RR-203-12.2016.5.05.0462, de 16 de maio de 2018, da 5ª Turma, de relatoria do ministro Douglas Alencar Rodrigues, que relaciona a conduta de perseguição do *stalking* a "abuso ao poder diretivo fiscalizatório pelo empregador" por ocasião de revistas constantes às bolsas e objetos pessoais da parte Reclamante.

Outro destaque é a recente decisão presente no RRAg-342-81.2017.5.10.0011, de 05 de junho de 2024, de relatoria de Alexandre Luiz Ramos, em que se verifica uma tentativa de aprofundamento da palavra, colocando-a como uma "forma de assédio moral organizacional e cumprimento de metas de assédio", destacando ainda que o assédio gerado em decorrência da prática, "em qualquer de suas espécies, ofende diversos direitos afetos à personalidade, traz em seu bojo uma violência pessoal, moral e psicológica, caracterizada pela prática reiterada e sucessiva de atos comissivos ou omissivos que 'traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição'".

Verifica-se, desta forma, que a palavra acabou por ser utilizada de forma indevida e não propriamente argumentada ou articulada.

Não há nenhuma previsão de jurisprudência ou decisões no TST em relação às palavras *ciberstalking* ou *cyberstalking*.

No TRT8 apenas um único julgado também é encontrado, no processo ATSum 0001244-39.2023.5.08.0121, em que o Reclamante alega a conduta de *stalking* (perseguição) após ter sido demitido por haver denunciado um colega que supostamente o teria atropelado dentro do trabalho, fato não comprovado no caso. Ainda que assim o fosse provado, da mesma forma a conduta de *stalking* não apenas deveria ser comprovada, como melhor argumentada

42 Bellis, 2021.

43 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Pesquisa de jurisprudência*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#f0dcbc6ab05a2ea00c1335cda079e338. Acesso em: fev. 2025.

ou desenvolvida, o que dificulta ainda mais a sua comprovação, caso de fato ocorrida (TRT8, 2024).

O TRT18 traz, dentro da sua busca de jurisprudência, quatro decisões acerca do assunto, dentre as quais serão destacadas três.

A primeira, da lavra da 10ª Vara da cidade de Goiânia, ATOrd 0010970-66.2024.5.18.0010, a Reclamada aduziu que o Reclamante foi demitido por justa causa, uma vez praticado *stalking*, já que gravava muitas vezes atividades dentro da empresa sobre a Reclamada. Ao final, foi provado que o mesmo possuía legítimo interesse nas filmagens, a saber: configurar desvios de funções, não configurando a prática de perseguição ao empregador, além de não configurar conduta reiterada.

A segunda decisão, Acórdão em sede de ROT-0010055-78.2019.5.18.0014, julgado em 2020, com a seguinte ementa:

> 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.

Neste caso, foi reconhecida a conduta de perseguição reiterada, além de configurar como assédio moral, deixando "claro a intenção de prejudicar a reclamante".

A terceira decisão trata do RO-0010768-65.2014.5.18.0002, em que o Reclamante tentou configurar a conduta de *stalking* em relação à alegação de constantes exposições em frente a outros trabalhadores de modo agressivo e desrespeitoso. Destaca-se que, embora possa se questionar em relação ao assédio moral, não se pode alegar que a exposição em si configure a conduta de perseguição, que pode ocorrer inclusive de forma coletiva, na forma de assédio moral coletivo.

É importante destacar, desta forma, que a prática de *stalking* pode configurar o assédio moral, mas não se confunde com as várias facetas que o assédio pode tomar, devendo-se tomar cuidado ao indicar a tipificação da conduta e, principalmente, atentar em relação ao ônus da prova, algo difícil de obtenção

de provas, já que inúmeras vezes depende de depoimento de testemunhos de trabalhadores que ainda dependem do emprego ou ex-funcionários que temem retaliação para não conseguirem novos vínculos de trabalho ou mesmo de gravações realizadas de modo muitas vezes incipientes pelo próprio funcionário, acabando por acarretar contextos aleatórios que podem não conseguir provar o que o trabalhador necessita demonstrar.

Um tribunal em que se observou uma melhor elucidação dentre as cinco decisões que se encontrou na pesquisa da jurisprudência foi o TRT15, julgados entre 2012 a 2024.

No Acórdão – 0011705-64.2022.5.15.0136 (ROT) (TRT15, 2022), foi reconhecido que "os fatos narrados pela reclamante (e corroborados pelos documentos de fls. 53/63) indicam uma forma de violência, na qual o empregado da reclamada utilizou-se de táticas de perseguição e passou a ter controle psicológico sobre a vítima, trazendo-lhe prejuízos à qualidade de vida, além de transtornos à saúde mental, consubstanciando o que se convencionou denominar de "*stalking*", garantindo assim a indenização após configurado o assédio moral.

Portanto, da amostragem analisada, pode-se deduzir que a análise pelos tribunais ainda é superficial, devendo-se aprofundar o debate e configurar corretamente a conduta, debruçando-se os esforços, da mesma maneira, para a demonstração probatória do fato, garantindo-se, assim, a efetividade do direito da vítima de *stalking*.

5 Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo principal analisar a relação entre as práticas de *stalking* e *ciberstalking* no ambiente de trabalho e sua configuração como assédio moral à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, buscou-se investigar os elementos caracterizadores dessas condutas, suas implicações jurídicas e os desafios enfrentados pelas vítimas na obtenção de proteção e reparação legal.

De posse de informações pessoais, inclusive dados pessoais sensíveis, bem como de detalhes da vida pessoal do indivíduo, tais como os lugares que frequenta, suas amizades e relacionamentos interpessoais ou mesmo outros vínculos de trabalho, quando não vedados expressamente no contrato de trabalho, constituindo faceta da liberdade do trabalhador, caso sejam utilizadas como fontes de argumentação para sustentar chantagem, barganha, ameaça de demissão ou retaliações dentro do ambiente de trabalho, acabam servido como facilitadores do assédio moral contra o trabalhador, especialmente por parte do empregador.

Portanto, diante das análises realizadas, os objetivos da pesquisa foram alcançados, pois foi possível demonstrar que o *stalking* e o *ciberstalking* no ambiente de trabalho embora não configurem formas de assédio moral, o facilitam e viabilizam, principalmente quando utilizados como estratégias de controle excessivo, intimidação ou retaliação por parte do empregador ou colegas de trabalho.

O levantamento doutrinário e jurisprudencial evidenciou que, apesar de o crime de perseguição estar tipificado na Lei nº 14.132/2021, ainda há lacunas normativas e dificuldades na sua aplicação em contextos laborais, especialmente quando a perseguição ocorre de forma velada ou disfarçada sob práticas fiscalizatórias legítimas.

Quanto à hipótese da pesquisa, a mesma foi confirmada parcialmente. A investigação demonstrou que, embora o *stalking* e o *ciberstalking* possam ser utilizados como ferramentas de facilitação da prática de assédio moral, nem todas as condutas reiteradas de monitoramento ou controle se encaixam automaticamente nessa configuração. Para que se configure assédio moral, é essencial que as condutas sejam reiteradas, intencionais e capazes de gerar um ambiente de trabalho degradante, hostil e desgastante para a vítima, não apenas configurando mero acompanhamento por admiração ou por pessoas psicologicamente codependentes.

Também foi destacado que a invasão da privacidade dos trabalhadores por meio das novas tecnologias tem sido um dos principais facilitadores da prática de *ciberstalking* no ambiente laboral. O cruzamento entre vigilância excessiva, uso de dados pessoais e redes sociais torna os trabalhadores mais vulneráveis a formas de perseguição que extrapolam o ambiente de trabalho, afetando suas vidas pessoais e sua saúde mental. O conceito de "direito à desconexão", que tem ganhado espaço em ordenamentos jurídicos estrangeiros tal como o francês, ainda precisa ser mais desenvolvido no Brasil, especialmente para evitar abusos por parte dos empregadores no monitoramento de empregados, principalmente fora do expediente, em relação a sua liberdade e em sua vida privada, especialmente no que concerne ao estabelecido contratualmente e a entrega correta do trabalho por parte do trabalhador, que vende sua força de trabalho em troca de um salário, não sendo objeto do direito do trabalho a troca de sua força de trabalho por elementos que não garantam sua subsistência.

Diante das conclusões alcançadas, algumas perspectivas de pesquisa podem ser exploradas futuramente, tais como a necessidade de regulamentação mais específica sobre a invasão de privacidade digital no ambiente de trabalho, considerando o impacto das novas tecnologias e a proteção de dados pessoais dos empregados; o direito à desconexão no Brasil, analisando a possibilidade de criação de normas que limitem a vigilância dos empregadores sobre seus

funcionários fora do horário de expediente; o impacto da conduta de *stalking* e *ciberstalking* sobre a saúde mental dos trabalhadores, especialmente no contexto de trabalho remoto e da hiperconectividade, bem como medidas preventivas e boas práticas institucionais para combater o assédio moral e o *stalking* e *ciberstalking* nas relações de trabalho, promovendo uma cultura organizacional mais saudável e ética.

Por fim, o estudo buscou contribuir para o debate sobre *stalking* e *ciberstalking* no ambiente de trabalho, trazendo reflexões sobre seus impactos e a necessidade de maior proteção jurídica especialmente para as vítimas em seus direitos fundamentais mais básicos, distinguindo-se as condutas de forma a identificá-las de maneira mais adequada e satisfazendo assim a tutela dos direitos mais básicos e dignidade do trabalhador.

Referências

ABRAMSON EMPLOYMENT LAW. *Employee Discrimination Reportero.* Pensilvânia: Abramson Employment Law, 2016. Disponível em: https://jobdiscrimination.wordpress.com/2016/11/26/employer-may-be-liable-for-stalking-harassment-at-work-negligent-hiring--supervision-claim-proceeds/. Acesso em: fev. 2025.

ADAMS, Karen. *Remote work's cyberstalking problem.* Louisville: Reworked, 2020. Disponível em: https://www.reworked.co/information-management/remote-works-cyberstalking-problem/. Acesso em: fev. 2025.

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À VÍTIMA. *Estatística APAV*: estatísticas em foco: *stalking*. 2020. Disponível em: https://apav.pt/apav_v3/images/pdf/FolhaInformativa_Stalking_2020.pdf. Acesso em: fev. 2025.

BELLIS, Lisa A. *Workplace stalking*: an increasing reality for employers. Disponível em: https://www.paproviders.org/wp-content/uploads/2021/05/Workplace-Stalking.pdf. Acesso em: jan. 2025.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho.* 19. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022.

BORDALLO, Marina Angelim; FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Assédio moral digital no contexto laboral do ensino superior. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Paraná, TRT9, 2024. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/111. Acesso em: fev. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943*. CLT. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: fev. 2025.

BRASIL. *Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014.* Brasília: Congresso Nacional, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: jan. 2025.

BRASIL. *Lei. 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Brasília: Congresso Nacional, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: jan. 2025.

BRASIL. *Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021.* Brasília: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14132.htm. Acesso em: maio 2024.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692. Acesso em: maio 2024.

CALHAU, Lélio Braga. *Bullying.* O que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão. Niterói: Impetus, 2009.

CASEIQ. *Stalking in the workplace*: your complete guide to prevention and investigation, 2021. Disponível em: https://www.caseiq.com/resources/stalking-in-the-workplace-the-complete--guide-to-prevention-and-investigation/. Acesso em: ago. 2024.

CASTELLS, Manuel. *The rise of the network society*. 2. ed. Oxford/West Sussex: Willey-Blackwell, 2010.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Ágatha Gonçalves. A quarta revolução industrial e o direito à desconexão do trabalhador em tempos de pandemia. *Cadernos de Pós-Graduação em Direito PPGDir UFRGS*, Porto Alegre, 2021. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/104993/64256. Acesso em: maio 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Ágatha Gonçalves Santana. O assédio moral no ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do dano existencial. *Revista IBERC*, v. 2, n. 3, p. 01-18, set./dez. 2019. Disponível em: https://revistaiberc.responsabilidadecivil.org/iberc/article/view/82/64. Acesso em: maio 2024.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho.* 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

JAURÉGUIBERRY, Francis. Déconnexion volontaire aux technologies de l'information et de la communication. *Agence Nationale de la Recherche*. 2014. Disponível em: https://hal.science/hal-00925309/document. Acesso em: maio 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MATOS, Marlene; GRANGEIA, Helena; FERREIRA, Celia; AZEVEDO, Vanessa. Vitimação por *stalking*: preditores do medo. *Análise Psicológica*, 2012, XXX (1-2): 161-176. Disponível em: https://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/56641/1/AP_30_161-176.pdf. Acesso em: fev. 2025.

MULLEN, Paul E.; PATHÉ, Michele; PURCELL, Rosemary; STUART, Geoffrey. Study of stalkers. *American Journal of Psychiatry*, v. 156, n. 8, p. 1244-1249, 1999.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. Redes sociais: Liberdade de expressão do empregado e os valores da empresa. *Guia Trabalhista*, 2024. Disponível em: https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/redes-sociais-limite-de-liberdade-de-expressao.htm. Acesso em: ago. 2024.

RAY, Jean-Emmanuel. *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle*. Paris: Droit Social, 2002.

SANI, Ana; CARRASQUINHO, João; SOEIRO, Cristina. Violências nas relações de intimidade em jovens e os comportamentos de *stalking* e *ciberstalking*. *In*: PAULINO, Mouro; ALCHIERI, João. *Desvio, crime e vitimologia*. Lisboa: Pactor, 2018. p. 71-85.

SANTANA, Agatha Gonçalves. *O dano existencial como categoria jurídica autônoma*: um aporte a partir de um diálogo com os direitos humanos. (Tese de doutorado). Belém: Universidade Federal do Pará, 2017. Disponível em: https://www.ppgd.propesp.ufpa.br/ARQUIVOS/teses/Agatha.pdf. Acesso em: fev. 2025.

SOARES, Vinícius Papa. The crime of stalking as an alternative to bullying in labor relations. Opinião, *Análise*, 2021. Disponível em: https://en.analise.com/opiniao/o-crime-de-stalking-como--alternativa-ao-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho. Acesso em: maio 2024.

SPARC – Stalking Prevention, Awareness and Resource Center. *Stalking and the workplace*: fact sheet. Washington: SPARC, 2022. Disponível em: https://www.stalkingawareness.org/wp-content/uploads/2023/01/SPARC-FUTURES-Workplace-Stalking-Fact-Sheet.pdf. Acesso em: fev. 2025.

TRT4. *RO Processo 0000663-31.2012.5.15.0051.* 3. Turma. Rel.: Andrea Guelfi Cunha. Piracicaba: TRT4, 2014. Disponível em: https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=2201869&pdblink=. Acesso em: jan. 2025.

TRT8. *ATSum 0001244-39.2023.5.08.0121.* 3. Vara do Trabalho de Ananindeua. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região: Ananindeua, 2024.

TRT15. *Acórdão 0011705-64.2022.5.15.0136 (ROT).* 9. Câmara. Rel. Des. Gerson Lacerda Pistori, 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/98296817/%3BT-HW5LU%3B%5BMZ?highlight=Stalking. Acesso em: ago. 2024.

TRT18. *ATOrd 0010970-66.2024.5.18.0010.* 10. Vara do Trabalho de Goiânia. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região: Goiânia, 2024.

TRT18. *RO 0010768-65.2014.5.18.0002*. Rel. Des. Aldon do Vale Alves Taglialegna, Goiânia, 04/04/2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Pesquisa de jurisprudência.* Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#f0dcbc6ab05a2ea00c1335cda079e338. Acesso em: fev. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Processo nº TST-AIRR-0000288-69.2023.5.23.0003*. Rel. Carlos Eduardo Gomes Pugliesi. Brasília: TST, 2024. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#da7c25bdae793e9b555c054602f8f56. Acesso em: fev. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Processo nº TST-RR-21162-51.2015.5.04.0014.* 1. Turma. Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann. Julg. 26.08.2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/9/7C4F958880B74A_trabalho_.pdf. Acesso em: fev. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *RR-203-12.2016.5.05.0462*. Julg. 16.05.2018. 5. T. Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, Brasília, 2018. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/45efbcbb1c5bfdad8d03bf5da5c8c5c0. Acesso em: ago. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *TST valida geolocalização como prova digital de jornada de bancário*. Brasília: TST, 2024. Disponível em: https://tst.jus.br/-/tst-valida-geolocaliza%C3%A7%C3%A3o-como-prova-digital-de-jornada-de-banc%C3%A1rio. Acesso em: fev. 2025.

TRINDADE, Jorge. *Stalking*: a perseguição implacável. *In*: TRINDADE, Jorge. *Manual de psicologia jurídica*: para operadores do direito. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014. p. 239-244.

ZANETTI, Robson. *Assédio moral no trabalho.* 2018. [Kindle]

ZVARICK, Leonardo. *Quem é a estudante presa por stalking em Minas Gerais?* São Paulo: Estadão, 2024. Disponível em: https://www.estadao.com.br/brasil/quem-e-estudante-presa-perseguir-medico-minas-gerais-nprm/. Acesso em: ago. 2024.

Como citar este texto:
SANTANA, Agatha Gonçalves; GOES, Gisele Santos Fernandes. A prática de *stalking* e *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho: a possibilidade de configuração da conduta de assédio moral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 158-180, abr./jun. 2025.