

# CYBERLAW

by CIJIC

Cyberlaw by CIJIC, *Direito: a pensar tecnologicamente.*

---

# **CYBERLAW**

by **CIJIC**

---

**EDIÇÃO N.º XI – MARÇO DE 2021**

REVISTA CIENTÍFICA SOBRE CYBERLAW DO CENTRO DE  
INVESTIGAÇÃO JURÍDICA DO CIBERESPAÇO – CIJIC – DA  
FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

---

**CYBERLAW**  
by **CIJIC**

---

# CYBERLAW

by CIJIC

---

**EDITOR:** NUNO TEIXEIRA CASTRO

**SUORTE EDITORIAL:** EUGÉNIO ALVES DA SILVA e AFONSO FREITAS DANTAS

**PRESIDENTE DO CIJIC:** EDUARDO VERA-CRUZ PINTO

**COMISSÃO CIENTÍFICA:**

- ALFONSO GALAN MUÑOZ
- ANGELO VIGLIANISI FERRARO
- ANTÓNIO R. MOREIRA
- DANIEL FREIRE E ALMEIDA
- ELLEN WESSELINGH
- FRANCISCO MUÑOZ CONDE
- MANUEL DAVID MASSENO
- MARCO ANTÓNIO MARQUES DA SILVA
- MARCOS WACHOWICZ
- ÓSCAR R. PUCCINELLI
- RAQUEL A. BRÍZIDA CASTRO

**CIJIC:** CENTRO DE INVESTIGAÇÃO JURÍDICA DO CIBERESPAÇO

ISSN 2183-729

---

# CYBERLAW

by CIJIC

---

## NOTAS DO EDITOR:

Finda Março do ano de 2021.

Passou um ano desde que o mundo se confinou, massivamente. Fechados, em casa, nunca como a partir disto o acesso à *Internet* se nos desvelou como um direito humano fundamental.

O sonho de uma *internet* livre, neutral, aberta, inclusiva, universal será possível?

Provavelmente muitos de nós, que navegam por ela, num ou noutro canto de conversação e/ou *stop by* possível a partir de um dos nossos hodiernos cárceres físicos, já nos deparámos com um curioso grafo. Nele consta uma espécie de sondagem onde à pergunta: “*Quem fez mais pela digitalização da sua organização no último ano?*”, a percentagem do vencedor surpreende.

Não, não foi o CEO da organização. Também não, não foi o CISO (quando as organizações os têm). Sim, também não foi nenhum diretor de nenhum departamento da organização.

O principal responsável, sim, foi ela: a pandemia de covid-19.

É inegável. A pandemia acelerou o processo de digitalização de grande parte das interações humanas, sejam elas de qualquer natureza, escola, comércio, socialização.

Não obstante, por mais benefícios que este *input*, à *força bruta*, tenha trazido, a humanidade tem ainda um caminho muito longo para percorrer.

Num plano macro, que convoca a humanidade, combater ferozmente a exclusão digital, com particular enfoque nos reversos, *i.e.*, mais novos e mais velhos; sociedades desenvolvidas/mais pobres.

E se o acesso não é universal (sê-lo-á algum dia?), plural, em condições idênticas, inclusivo...também não deixará de ser preocupante, dentro daqueles que podem aceder, o número de indivíduos com falta de formação, com falta de um mínimo de educação/formação para usufruir da Rede.

Atente-se, porém, num plano micro, por exemplo, no caso português.

Entregue, neste último dia de Março de 2021, o RASI2020<sup>1</sup>, nele despontam algumas evidências sobre a temática da falta de educação para o *ciber*. Os crimes praticados na e pela *Internet*, nomeadamente, *phishing*, *vishing*, *ransomware* e extorsão<sup>2</sup>, em passo crescente, decorrem de variadas falhas ao nível do utilizador. Sobressai, da leitura crua dos números, uma inexistente cultura de ciberhigiene. A facilidade de promoção de engenharias sociais avulsas. É esta omissão de cibereducação responsável pela inabilidade em detetar o logro e burlões, em actividade fervorosa. No compasso da oferta/procura de produtos através do digital, se as trocas aumentam exponencialmente, paralela e em acompanhamento, as situações de fraude, burla, roubo, *Money mules*, etc., *idem*.

As múltiplas deficiências ao nível do utilizador – o famoso factor humano é implacável - e a violência de uma *digitalização à força bruta* de uma grande maioria das organizações, combinadas... dão razão de ser à *tame joke* informática de que, *na prática, em termos de ataques e crimes informáticos, só há dois tipos de organizações: as que*

---

1 Disponível para consulta em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAAAAABAAzNDQ1NAUABR26oAUAAAA%3d> (último acesso 31MAR21)

2 Vide páginas 67 e ss do RASI2020.

*sabem que já foram atacadas e as que ainda não o sabem* (a premissa irónica é, infelizmente, igualmente válida para as pessoas singulares).

Torna-se inadiável que, paralelamente ao percurso do Direito no séquito da acelerada digitalização, as organizações, as pessoas, o Estado, entendam, decisiva e finalmente, a importância da segurança da informação<sup>3</sup>.

Apaticamente, e em crise, as omissões perduram. Sedimentam.

Os alertas não chegam a bom porto. Provenham eles de serviços mais ou menos capacitados do Estado, sejam serviços secretos nacionais, sistema de segurança interna, observatórios...jaz, apenas, a constatação impotente de que “(...) *observa-se um aumento da espionagem através de ameaças persistentes, tecnologicamente avançadas, de origem estatal, direcionadas a importantes centros de informação do Estado. Uma das consequências da sofisticação enunciada, prende-se com a crescente dificuldade em destrinçar ataques informáticos para efeitos de crime económico ou de crimes de sabotagem, dirigidos a empresas e grupos de empresas com relevância no tecido empresarial nacional.*”

No presente, de crescente digitalização, de cascata informacional, já todos sabemos que não é a quantidade de informação que serve à melhor tomada de decisão; é a qualidade. Mostra-se-nos angustiante o sublinhado de “*ameaças persistentes, tecnologicamente avançadas, de origem estatal, direcionadas a importantes centros de informação do Estado*”.

O Estado, como nunca, até como condição de promoção e prossecução geracional, tem o dever de defender um desígnio de soberania consubstanciado, precisamente, na superioridade informacional.

Conhecerá o Estado a capital importância da superioridade informacional?

Estará capacitado, humana e tecnologicamente, para proteger, o mais eficazmente possível, os seus mais valiosos *assets*, as suas infraestruturas mais críticas?

---

<sup>3</sup> Ainda, no RASI2020 agora dado a conhecer, «(...) *No universo da ciberespionagem, registaram-se novos ciberataques contra infraestruturas críticas nacionais, com a finalidade de aceder a informação classificada, com valor político e económico.*», página 102.

Severa, a frieza dos parágrafos, no contexto pandémico Covid-19: “*No que concerne a outra das ameaças, i.e., as operações cibernéticas ofensivas, foram identificados agentes estatais e não estatais, visando entidades públicas e privadas, em particular no que respeitou à exploração de oportunidades...Verificaram-se inúmeros ciberataques registados contra instituições do setor da saúde, bem como operações de ciberespionagem contra entidades de investigação científica, particularmente envolvidas na pesquisa de terapêuticas e de vacinas contra a doença em apreço.*”

A segurança da informação, e a superioridade informacional que daí possa erigir, são, no contexto, de suma importância.

Infelizmente, as ameaças são múltiplas. Se, como veremos nesta nova edição, a Segurança da informação nas organizações(SiO) é tema fulcral, a erosão, de direitos fundamentais humanos, não descola de uma objetificação pronunciada da pessoa, do ser individual. Discreta, mas de forma expedita, as *oportunidades geradas pelo contexto pandémico*, têm servido para que o Estado arrojasse sistemas de videovigilância por múltiplas localidades nacionais<sup>4</sup>. A febre dos sistemas CCTV públicos segue a passo acelerado.

Em simultâneo, embora a aplicação *stayawaycovid* não tenha vingado, ainda, é certo que o controlo à distância da pessoa irá figurar, brevemente, em alguma medida legislativa. Notemos, ainda no contexto da pandemia, por exemplo, e em pleno estado de emergência, os níveis de mobilidade do cidadão. Com a proibição de circulação fora-do-concelho e a aproximação do tema festivo pascal, na semana de 25/26 de Março, acordámos com a notícia: “*Portugueses fogem para longe das restrições: um em cada dez dormiu a mais de 100 quilómetros de casa esta quinta-feira.*”<sup>5</sup>.

---

4 Ainda no RASI2020, dentre renovações e novas autorizações, surgem destacadas 8 despachos de autorização de instalação de múltiplas cameras de videovigilância para localidades. Consultáveis a partir dos Anexos do relatório, Medidas legislativas, página 15 e ss.

Nota: entretanto, no início do mês de março 2021, foi-nos dada a conhecer a autorização para instalação de mais 216 cameras de videovigilância na cidade de Lisboa, para juntar às já existentes (o Bairro Alto já dispõe de sistema, por exemplo).

5 <https://expresso.pt/sociedade/2021-03-26-Portugueses-fogem-para-longe-das-restricoes-um-em-cada-dez-dormiu-a-mais-de-100-quilometros-de-casa-esta-quinta-feira-b98a7df0> (último acesso 31MAR21).



A observação - próxima da realidade? - feita por uma consultora privada<sup>6</sup>, revelando que mais de *um milhão de portugueses dormiu fora de casa*, curiosamente, não promoveu nenhum sobressalto jurídico. Nem social. A ordem continua serena. *Curiosamente*. Mas, não houve tratamento de dados pessoais para a revelação de tais estatísticas em mobilidade? Que finalidade jurídica prosseguiu a captura de tais dados? Que dados foram recolhidos? Foram coligidos de forma lícita? Que tratamento tiveram? Quais as garantias de anonimização e/ou minimização do tratamento?

Alguém questionou?

Alguém se indignou?

Não sendo a primeira vez que uma entidade privada analisa dados dos portugueses, em massa, sem qualquer tipo de reacção/oposição por parte destes, presumivelmente, como solução eficiente a tomar por parte do Estado, no futuro deveremos promover toda uma actividade concursal de fundos públicos para *investigação* - geral e abstrata - de *tendências, mobilidade, gostos e desejos* dos portugueses. Não que haja uma qualquer necessidade de uma finalidade concreta, lícita de sopeso. Afinal, o problema, de fundo, do sobressalto cívico e jurídico, da ordem, reside numa mera formalidade de *marketing*, o “publico não pode” vs. “privado tudo pode”.

Acabemos prontamente com a folia<sup>7</sup>.

O acesso a metadados são um problema para a acção das nossas secretas?

Do titular da acção penal, *tout court*, português?

---

6 Vejamos, por exemplo, o detalhe dos grafos sobre a evolução do confinamento e mobilidade em: <https://www.pse.pt/evolucao-confinamento-mobilidade/> (último acesso 31MAR21).

7 Reparem na notícia: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/impostos/amp/fisco-vai-ter-assistente-virtual-no-facebook-para-responder-as-duvidas-de-irs> (último acesso 31MAR21).

Ora, a Autoridade Tributária portuguesa entende que a plataforma do Facebook é a melhor disponível *para tirar dúvidas a contribuintes nacionais*. Como todos sabemos, e somos *surpreendidos semanalmente*, o Facebook, provavelmente, já é conhecedor da informação fundamental e necessária dos seus utilizadores. Com este *passo de modernidade* da nossa AT, na prática, ao Facebook bastar-lhe-á agrupar a informação detida à contributiva, com os rendimentos declarados, das finanças portuguesas e... *Et voila*, vitracidade completa do cidadão. (quanto será o preço de cada miríade informacional de um contribuinte concreto que a AT poderá desembolsar? Haverá já um acordo bilateral entre a entidade privada e a AT?)

É, pois, tempo de assumirmos já a cedência gratuita dos nossos dados pessoais às entidades privadas e, a partir daí, o Estado seja profícuo no controlo de todas as nossas actividades sem qualquer tipo de sobressalto jurídico ou social.

Renunciemos à recolha de torrentes de dados pessoais às entidades privadas, assumamos a bonomia do *surveillance capitalism*, encapotando o próprio “*estado de vigilância*”, e vivamos felizes.

E ordeiros. Sem sobressaltos.

A justificação, para esta aceitação social passiva e dócil, por parte de uma maioria de cidadãos, refletindo, denota muito do seu analfabetismo. Analfabetismo digital. Mas também social. A ordem das coisas apenas sobrepuja o ponto de partida. A liberdade individual é gratuitamente cedida a entidades privadas. Nunca ao Estado. A compressão de direitos fundamentais apenas terá de partir deste porto privado.

Aquiesçamos, afinal, mais de duzentos anos depois, a sociedade não compreende o ditame de que "*uma sociedade que troca um pouco de liberdade por um pouco de ordem acabará por perder ambas, e não merece qualquer delas*"<sup>8</sup>.

Nesta nova edição da Cyberlaw by CIJIC, em consonância com os docentes do Mestrado em segurança da informação e direito do ciberespaço<sup>9</sup>, tivemos o ensejo de provocar alguns discentes a reflexões sobre a realidade pungente que convoca a sociedade. No presente e para o futuro. Entre a segurança da informação nas organizações (SiO), a consciencialização dos funcionários das organizações para a temática, o factor humano na SiO; dados pessoais em *Schrems II* e acesso a metadados por parte do MP sem um suspeito determinado ou determinável, *not/net neutrality*, os discentes procuraram reunir algumas interjeições que, como já demos conta oportunamente, ajudem a mitigar a desigual compreensão, a despertar a consciencialização individual para promoção de um combate ao analfabetismo digital.

Trazemos, também, a participação de proeminentes juristas brasileiros que acederam ao nosso convite para dissertarem sobre a lei geral de proteção de dados brasileira assim como sobre o fenómeno do *stalking* em contexto laboral inclusive em ambiente digital.

---

8 Thomas Jefferson (1743-1826), carta a James Madison.

9 <https://fenix.tecnico.ulisboa.pt/cursos/msidc>

Resta-me, assim e por fim, agradecer a todos quantos contribuíram para mais esta nova edição da Revista, pelo esforço, pela disponibilidade, pela obra, endereçando a todos, em nome do Centro de Investigação Jurídica do Ciberespaço – CIJIC – da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, um merecidíssimo: - Muito Obrigado.



Cyberlaw by CIJIC, *Direito: a pensar tecnologicamente.*

**Boas leituras.**

Lisboa, FDUL, 31 de Março de 2021

Nuno Teixeira Castro

---

# CYBERLAW

by CIJIC

---

---

## ANÁLISE E MEDIDAS DE COMBATE AO “*STALKING*” NAS RELAÇÕES DE TRABALHO INCLUSIVE EM AMBIENTE DIGITAL

---

**VALÉRIA REANI RODRIGUES GARCIA \***

e

**TATIANA VEIGA OZAKI BOCABELLA \***

---

\* Advogada, com curso de extensão em “*Strategic Thinking*” pela University a Albany (State University of New York). Especialista em Direito e Privacidade de Dados Pessoais pela UNL – Universidade Nova Lisboa – Portugal. Especialista em Direito Digital e Compliance pela Faculdade Damásio Educacional. Especialista em Gestão Empresarial pela PUCC – Pontifícia Universidade Católica de Campinas e em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Escola Superior de Advocacia – ESA/SP. Coordenadora Pedagógica, Científica e Docente dos cursos de Direito Digital e Inovação da ESA – Escola Superior de Advocacia de Santos, Santo André e Campinas. Presidente da Comissão Especial de Privacidade e Proteção de dados Pessoais, 2020 até então e Vice Presidente da Comissão de Direito Digital ambos os cargos de indicação na OAB Campinas e Membro Convidada do Instituto Nacional de Proteção de Dados -INPD

\* Advogada. Especialista em Direito Digital e Compliance pela Faculdade Damásio Educacional. Extensão em Proteção de Dados pela Faculdade de Direito da UNL - Universidade Nova de Lisboa - Portugal, extensão em Direitos Sociais pela Faculdade Católica de Lisboa - Portugal, extensão em Compliance pela FVG - Fundação Getúlio Vargas, extensão em Direito Digital e Proteção de Dados pela PUC/SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

---

---

## RESUMO

Este artigo se propõe a analisar a ocorrência do *stalking* nas relações de trabalho, conceituando o instituto, discorrendo sobre as formas como o *stalking* pode ser praticado e, mais especificamente, como ele é cometido na esfera laboral, exemplificando condutas que podem caracterizá-lo, quais os requisitos para que seja individualizado, as consequências de sua ocorrência para a vítima, formas jurídicas de reparação e apresentar medidas e estratégias que podem ser adotadas como forma de coibir a prática do *stalking* e *cyberstalking*.

**Palavras-Chave:** *stalking*, assédio persistente, perseguição, relações de trabalho, consequências.

---

---

## ABSTRACT

This article aims to analyze the occurrence of stalking in labor relations, conceptualizing the institute, discussing the ways in which stalking can be practiced and, more specifically, how it is committed in the labor sphere, exemplifying conducts that can characterize it, what the requirements for it to be individualized, the consequences of its occurrence for the victim, legal forms of reparation and present measures and strategies that can be adopted as a way to characterize the practice of stalking and cyberstalking.

**Keywords:** stalking, persistent harassment, persecution, work relationships, consequences.

---

---

## Introdução

O presente artigo visa analisar de que forma o *stalking* pode ocorrer nas relações de trabalho, demonstrando que não é uma conduta exclusiva do mundo das celebridades, e que é mais comum do que se possa imaginar.

O *stalking* se caracteriza por um conjunto de condutas reiteradas, praticadas de forma perturbadora contra a vítima (na grande maioria das vezes, mulheres), como meio de perseguição obsessiva, razão pela qual também pode ser conhecido como assédio por intrusão ou assédio persistente.

O assunto não é novo. Muito provavelmente, desde que o mundo existe e as pessoas convivem em sociedade, o *stalking* é praticado.

Trata-se de uma conduta que era muito conhecida e evidenciada no mundo artístico, com as celebridades, embora não com essa nomenclatura. São inúmeros os casos de *stalking* ocorridos nesse meio, e que se tornaram mundialmente conhecidos. Um caso famoso de *stalking* é a tentativa de assassinato do presidente americano Ronald Reagan, cometida por John Hinckley Jr, em 1981. Após assistir o filme *Taxi Driver*, ele ficou tão obcecado pela atriz Jodie Foster, que começou a persegui-la com telefonemas, cartas e bilhetes. Ao tentar assassinar o presidente, o objetivo era impressionar a atriz. O *stalker* foi absolvido por motivo de insanidade mental e permanece confinado em hospital psiquiátrico desde então (VITELLI, 2012).

Em decorrência de inúmeros casos de *stalking* que estavam ocorrendo, o estado da Califórnia criminalizou a conduta em 1990 e diversos outros países compilaram leis penais contra o *stalking*.

A conduta de *stalking* passou a ser mais conhecida com essa nomenclatura na década de 90 e, juridicamente falando, passou a ser adotada posteriormente, nos anos 2000.

No Brasil, o pioneiro a tratar sobre o tema foi o saudoso Prof. Damásio de Jesus, que, resumidamente, definia o *stalking* como 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 e vai ganhando, com isso, poder psicológico sobre o sujeito passivo, como se fosse o controlador geral dos seus movimentos.

A conduta caracterizadora pode ser motivada por diversos fatores, tais como: ódio, inveja, vingança, amor platônico, dentre outras, e vai desde práticas aparentemente menos graves e inofensivas, ou mesmo de cunho afetivo, tais como mensagens amorosas e abordagens com propostas de relacionamento, até agressões físicas, ofensas morais, ameaças, violações sexuais e até mesmo a morte.

Importante destacar que hoje vivemos num mundo repleto de tecnologias e modernidades, que proporcionam facilidades que permitem a conexão constante e incessante com todos os meios, inclusive com o trabalho, e tal situação viabiliza ainda mais a ocorrência de atitudes caracterizadoras do *stalking*, inclusive e principalmente nos meios digitais (*cyberstalking*).

Para a vítima de *stalking*, inúmeras são as consequências desse assédio, como abalos emocionais e psicológicos, insônia, desmotivação e outros problemas que, persistentes, podem inclusive levar a vítima ao suicídio.

Daí a importância e a necessidade de uma vítima de *stalking* adotar determinadas providências que possam minimizar os efeitos dessa conduta devastadora e penalizar o agressor da maneira adequada, seja civilmente, seja criminalmente.



## 1. Conceito de *Stalking*

O termo *stalking* (sem tradução para a língua portuguesa) deriva da palavra de origem inglesa *stalk*, que significa “espreitar a caça”. Trazido para as relações humanas e pessoais, podemos entender que o termo tem o significado de perseguir.

De acordo com o tradicional dicionário jurídico americano *Black’s Law Dictionary*<sup>1</sup>, o *stalking* pode ser caracterizado como (1) o ato ou instância de seguir alguém furtivamente; (2) o delito de seguir ou demonstrar-se perto de alguém, com o propósito de importunar ou assediar essa pessoa, ou de cometer outro crime associado, como lesão psicológica ou corporal.

O Instituto Nacional de Justiça dos Estados Unidos<sup>2</sup> configura o *stalking* como sendo um comportamento repetido dirigido a uma pessoa, com objetivo de efetuar contato não desejado através da comunicação ou de ameaças que causam alarme e medo no alvo.

Nas palavras do doutrinador Jorge Trindade, “trata-se de uma constelação de condutas que podem ser muito diversificadas, mas envolvem sempre uma intrusão persistente e repetida através da qual uma pessoa procura se impor à outra, mediante contatos indesejados, às vezes ameaçadores, gerando insegurança, constrangimentos e medo na vítima”.

Na doutrina portuguesa, o *stalking* passou a ser definido como assédio persistente, um padrão de comportamentos que se traduz em formas diversas de comunicação, contato, vigilância e monitorização de uma pessoa-alvo que, pela sua persistência e contexto de ocorrência, constitui-se como uma verdadeira campanha de assédio que, muitas vezes, afeta significativamente o bem-estar da vítima. (MATOS e GRANGEIA, 2011).

Assim, pode-se dizer que o *stalking* nada mais é do que a perseguição obsessiva, insistente e doentia praticada por uma pessoa (conhecida como

---

1 In AMIKY, Luciana Gerbovic.

2 In MARCHESI, Sephora.

*stalker*) contra determinada vítima, por meio de reiterada conduta perturbadora, o que faz com que seja chamado, também, de assédio por intrusão.

Assim, por meio do *stalking*, o *stalker* (perseguidor) impõe terror psicológico à vítima e, como consequência, torna-se controlador geral de seus movimentos.

## **2. Meios pelos quais pode ser praticado, Tipos de conduta que caracterizam o *Stalking* e requisitos de caracterização.**

O *stalking* pode ser praticado por qualquer meio, inclusive o virtual, quando então ele passa a ser conhecido como *cyberstalking*.

E as condutas e/ou comportamentos que caracterizam o *stalking* são diversas, sendo muito difícil delimitá-las, pois pode tratar-se de conduta menos grave ou mesmo de cunho afetivo, que aparentemente são inofensivas, como, por exemplo, telefonemas, envio de mensagens, envio de presentes não solicitados, dentre outras. Mas também pode referir-se a condutas mais danosas e intimidatórias, como perseguição, ofensas morais, ameaças, agressões físicas e mesmo a morte.

Entretanto, não basta simplesmente a prática das condutas acima mencionadas. Ou seja, se elas forem praticadas de forma isolada ou pontual, não se caracteriza o *stalking*.

Para que tais ações sejam caracterizadas como *stalking*, é necessário que as condutas praticadas, de qualquer forma, sejam incomodativas, desagradáveis, inconvenientes, insistentes e reiteradas, colocando a vítima em situação de constrangimento, de intimidação, de violabilidade de sua intimidade.

### **3. Sujeitos do *Stalking***

Podemos concluir que os sujeitos do *stalking* são quaisquer pessoas, tanto homens como mulheres, mas estatisticamente (SPITZBERG, 2002) as mulheres (75%) são a maioria no polo passivo, como vítimas, e os homens (79%) no polo ativo, como *stalkers* (perseguidores).

Boen e Lopes descrevem em seu artigo algumas estatísticas mais precisas, informando que, de acordo com Patricia Tjaden e Nancy Thoennes (1998), 59% das mulheres foram vítimas de *stalking* por parte de um parceiro íntimo e 81% dessas mulheres também foram fisicamente agredidas. Já Brian Spitzberg e William Cupach (2007), informam que aproximadamente 80% dos *stalker* são conhecidos da pessoa que eles perseguem. Ainda, Rosemary Purcell, Michele Pathé e Paul E. Mullen (2000 *apud* WELLER et al., 2012) apresentam que, aproximadamente, 50% dos casos de *stalking* envolvendo ofensores desconhecidos com frequência possuem a duração de apenas alguns dias e, comumente, não são mantidos por mais de duas semanas.

### **4. *Stalking* – Relação laboral e o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro**

Superadas essas considerações preliminares, para contextualizar o assunto, passa-se a tratar do *stalking* nas relações de trabalho.

Nesse sentido, justamente por falta de nomenclatura adequada do termo *stalking*, que não tem tradução para o português, aplicável aos casos jurídicos, os magistrados e doutrinadores do Direito do Trabalho tem entendido que o *stalking* nas relações laborais são uma espécie de assédio moral.

Assim, o *stalking* no âmbito do trabalho pode ser entendido como processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde física e mental (FERREIRA, 2010.)

A doutrinadora Sônia Mascaro Nascimento o define como sendo uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2011).

Então, o *stalking* pode ser entendido como toda e qualquer conduta abusiva, tais como: gestos, palavras, escritos, comportamentos, atitudes, etc., e que, intencional e frequentemente, fira a personalidade, a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima no ambiente de trabalho.

Ainda citando Sônia Mascaro Nascimento, poderíamos exemplificar o *stalking* no ambiente de trabalho como: “(I) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; (II) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; (III) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; (IV) apropriação de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; (V) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; (VI) descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional; (VII) exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada; (VIII) alegação pelo agressor, quando e se confrontado, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e (IX) identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada”.

Diante disso, importante destacar que o *stalking* não é um ato isolado, mas pressupõe um processo repetitivo e consecutivo, tendo como requisitos:

- repetição sistemática – a conduta é repetitiva, insistente, se prolonga no tempo;

- intencionalidade – tem o intuito claro de desestabilizar a vítima emocionalmente, causar-lhe um transtorno psicológico, imputar-lhe terror;
- direccionalidade – é praticado contra pessoa determinada, a vítima é escolhida “a dedo”, e a partir de então todas as condutas são direcionadas exclusivamente a ela;
- temporalidade – no âmbito do direito do trabalho, pressupõe a ocorrência dentro da jornada laboral, por dias, meses, prolongando-se no tempo;
- degradação do ambiente de trabalho, com intuito de causar tanto constrangimento à vítima que a faça deixar o local, muitas vezes, de modo definitivo.

Destaque-se, também, que no ambiente laboral o *stalking* possui algumas vertentes:

- Vertical descendente – aquele praticado de cima para baixo, do superior hierárquico contra o subordinado, do empregador para com o empregado. É a forma mais comum de *stalking* no ambiente laboral. O *stalker*, por ocupar uma posição hierárquica superior, aproveita-se da condição de subordinação e de inferioridade da vítima (empregado), para não dizer de sua debilidade, para praticar atos ofensivos e humilhantes;
- Horizontal –aquele praticado por colega de mesmo nível hierárquico, ou seja, os sujeitos ativo e passivo (*stalker* e vítima) encontram-se em igualdade hierárquica no ambiente de trabalho. Um exemplo clássico desse tipo de *stalking* é quando as pessoas estão participando de um processo seletivo interno, disputando um cargo melhor, visando uma promoção profissional;
- Vertical ascendente – aquele praticado de baixo para cima, ou seja, do empregado contra o superior hierárquico. É causado por uma pessoa de nível hierárquico menor (subordinada) contra seu superior. É mais difícil de ser observado, na prática, mas um exemplo desse tipo de assédio é quando um funcionário é promovido, sem qualquer consulta dos demais colegas, e não é aceito como superior imediato, o que passa a

causar atritos entre as pessoas, pela falta de aceitação da nova posição ocupada pelo antigo colega de trabalho;

- Misto – quando é realizado por uma pluralidade de agentes, de diversos níveis hierárquicos, ou seja, a vítima sofre o assédio tanto de um colega de trabalho de mesmo nível hierárquico, quanto de um superior a quem está subordinada. Um exemplo bem característico é quando o chefe ou superior desqualifica a vítima perante os colegas e dá oportunidade para que os demais façam a mesma coisa, sem qualquer penalidade.

Adiante, passa-se a tratar das consequências do *stalking*.

## 5. Consequências do *Stalking*

É indiscutível que a vítima de *stalking* tenha consequências dessa perseguição refletidas na sua vida laboral, podendo estender-se, também, para a vida social e pessoal.

O *stalking* gera inúmeras consequências para o trabalhador, seja no âmbito do trabalho, seja na vida pessoal, incluindo, mas não se limitando, à queda de produtividade da vítima, o retrocesso econômico, tendências ao alcoolismo, perturbações mentais, insônia, queda da libido, lesões à saúde, involução social, danos psicológicos, isolamento, descontrole emocional, depressão e, em casos mais agudos até mesmo o suicídio, entre outros.

MOROSO, citando Mago Graciano de Rocha Pacheco<sup>3</sup>, destaca que o sujeito passivo pode vir a sofrer de uma desestabilização grave e de alterações emocionais e de personalidade que afetam a sua saúde, influenciando a sua própria família e as relações sociais, sendo que esses efeitos nocivos podem vir a repercutir-se na organização que permite este fenômeno, e que, em geral, repercutirão sobre a sociedade.

---

3 PACHECO, MAGO GRACIANO de ROCHA "O Assédio Moral no Trabalho: "O Elo Mais Fraco", Coimbra, Almedina, 2007

Daí a importância de se combater essa conduta, através das medidas adequadas.

## **6. Providências que podem ser adotadas pelas vítimas de *Stalking* laboral e formas de reparação**

Não obstante a imperiosa proteção à dignidade prevista em diversas legislações, o Brasil não possui leis específicas e determinadas que versem sobre o *stalking*, sua erradicação e efetiva proteção às vítimas.

Porém, a nossa Constituição Federal, estabeleceu como fundamentos da República Federativa do Brasil uma série de preceitos que necessariamente devem ser observados, dentre os quais, destacam-se a “dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Além disso, a Constituição Federal também estabeleceu, em seu artigo 170, que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Nesse sentido, a vítima de *stalking* no ambiente do trabalho, pode adotar algumas atitudes para reparar a violência sofrida e repreender o agressor. Uma das alternativas é o pedido de rescisão indireta, na qual a vítima fundamenta a justa causa do empregador, com amparo nas alíneas “a”, “b” e “c” do art. 483, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho<sup>4</sup>, quando lhe forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; quando correr perigo manifesto de mal considerável.

---

<sup>4</sup> Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Há, também, a possibilidade de pedir a demissão por justa causa do agressor, com fulcro no art. 482, alínea “b”, da CLT, por incontinência de conduta ou mal procedimento.

Na Justiça do Trabalho também é possível pedir a reparação por danos materiais (despesas havidas com tratamentos, medicamentos, etc., bem como lucros cessantes decorrentes de valores que deixar de receber, porque muitas vezes as sequelas causadas no trabalhador são tão grandes, que a vítima não consegue se manter no mercado de trabalho e acaba deixando de receber salário, por exemplo), além de danos morais, por violação aos direitos da personalidade, autoestima, boa-fama, imagem, honra e dignidade.

A indenização por danos morais encontra-se fixada no art. 223-G da CLT, sendo que o valor varia de três vezes a cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido, dependendo na natureza do dano (leve a gravíssima).

Conforme pontua Sônia Mascaro Nascimento:

*“de acordo com os arts. 932, III, 933, 934 e 935 do Código Civil vigente, os quais devem ser combinados com os arts. 1.521, III, 1.522 e 1.523 do mesmo diploma legal, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, firmando relações jurídicas nacionais ou internacionais, por atos praticados por seus empregados ou prepostos, nacionais ou estrangeiros, com fundamento nas culpas in vigilando e in eligendo.”* (NASCIMENTO, 2011, p. 165)

Assim, ainda que o *stalking* seja praticado por um outro funcionário da empresa, fato é que o empregador responde pelos atos de seus prepostos, conforme entendimento dos arts. 932 a 935 do Código Civil<sup>5</sup>, entendimento este sumulado pelo Colendo STF (Supremo Tribunal Federal), na Súmula 341, *in verbis*:

Súmula 341. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

O *stalking* ainda é passível de reparação na esfera cível, em conformidade ao que prevê o art. 927 do Código Civil, senão vejamos:

---

<sup>5</sup> Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.



Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187)<sup>6</sup>, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

E, em decorrência dessa reparação, pode-se pedir a indenização por danos morais e materiais, sendo que esta última se mede pela extensão do dano (art. 944, do Código Civil).

Conforme entendimento de Nelson Nery Jr. e Rosa Maria de Andrade Nery (2013), comentando o art. 944 do Código Civil:

*“Obrigação de indenizar. A regra é a de que quem estiver obrigado a reparar um dano deve recompor a situação pessoal e patrimonial do lesado ao estado anterior, para torná-la como era se o evento maléfico não tivesse se verificado, evento esse que impõe ao responsável pelo dano (com ou sem culpa pela sua ocorrência – dependendo da hipótese legal de que se trata) a obrigação de repará-lo. Quando o CC 944 cuida de fixar o valor da indenização pela extensão do dano, revela comando de que a obrigação deve ser cumprida pontualmente, ou seja, “ponto por ponto”. Quando se diz que uma obrigação deve ser cumprida “pontualmente”, diz-se que o obrigado deve satisfazer. “cabalmente, todos os deveres dela resultantes”.*

Os danos morais, por sua vez, têm previsão, também, no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, que assim estabelecem:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

O *stalking* também é passível de reparação na esfera criminal, seja como condutas menos gravosas, enquadradas como contravenção penal (ex: perturbação da tranquilidade – art. 65, LCP – Lei de Contravenções Penais), seja como crimes mais graves, como: crimes contra a honra (injúria, calúnia, difamação – arts. 138, 139 e 140 do Código Penal), crimes contra a liberdade

---

<sup>6</sup> Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

individual (constrangimento ilegal e ameaça – arts. 146 e 147 do Código Penal), crimes contra a dignidade sexual (art. 216-A do Código Penal), dentre outros.

Vale destacar que o *stalking* ainda não é legalmente tipificado como crime no Brasil, mas o país ao menos já se adiantou na criação das chamadas “Medidas Protetivas de Urgência”, que podem ser aplicadas em casos de *stalking* envolvendo violência doméstica e familiar contra a mulher, nos estritos termos dos artigos 5º, I a III; 7º, I a V; 11; 12, III e 22 I a V; 23, I a IV e 24, I a IV, todos da Lei 11.340/06 – Lei Maria da Penha.

CABETTE destaca em seu artigo que a prisão preventiva como instrumento para efetivar o cumprimento de medidas protetivas de urgência (art. 313, IV, Código de Processo Penal) deve ser vista não somente como um caso de aplicação de prisão provisória, mas também como fundamento desta, a fim de garantir o cumprimento efetivo das medidas protetivas de urgência e somente então reclamando do artigo 312, CPP os requisitos da prova do crime e dos indícios suficientes de autoria, destacando que a conduta do *stalking* também se amoldaria ao fundamento da preventiva previsto no artigo 312, CPP, da “garantia da ordem pública”, certamente abalada com a atuação reiterada do infrator.

Além disso, já existem Projetos de Lei para que o *stalking* seja criminalizado no Brasil, como o PL 1.414/19, que prevê a alteração do art. 65 da Lei de Contravenções Penais, para quem “molestar alguém, por motivo reprovável, de maneira insidiosa ou obsessiva, direta ou indiretamente, continuada ou episodicamente, com o uso de quaisquer meios, de modo a prejudicar-lhe a liberdade e a autodeterminação”, passível de prisão simples de 2 a 3 anos.

Há também o PL 1.369/19, que prevê a inserção do art. 149-B no Código Penal, para tipificar o crime de perseguição.

Referido Projeto de Lei foi aprovado pelo Senado Federal na data de 09 de março deste ano, com uma sub-emenda substitutiva global, tendo sido sancionado pelo Presidente Jair Bolsonaro, em 31 de março, **LEI Nº 14.132, DE**

**31 DE MARÇO DE 2021**<sup>7</sup> acrescenta o art. 147-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para prever o crime de perseguição; e revoga o art. 65 do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais) e prevê a inclusão do art. 147-A ao Código Penal, revogando o art. 65 da Lei de Contravenções Penais.

A redação aprovada pelo Senado tem a seguinte tipificação:

Perseguição obsessiva

Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. Pena – reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa.

O senador Rodrigo Cunha destacou a importância da nova tipificação, citando que a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2017, apontava o Brasil como o país com a quinta maior taxa de feminicídios por 100 mil mulheres em todo o mundo, sendo que 76% dos feminicídios do país são cometidos por pessoas próximas à vítima.

Ainda, foram estabelecidos os casos de agravamento da pena, que podem levá-la a ser aumentada em até 50%: se o crime for cometido contra criança, adolescente ou idoso; contra mulher por razões da condição de sexo feminino; mediante concurso de duas ou mais pessoas; ou com o emprego de arma. serão vejamos:

§ 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido:

I - contra criança, adolescente ou idoso;

II - contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código;

III - mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma.

Se houver outro tipo de violência, a pena de perseguição será somada à correspondente ao ato violento:

§ 2º As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência.

---

7 **LEI Nº 14.132, DE 31 DE MARÇO DE 2021**, Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2019-2022/2021/Lei/L14132.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2021/Lei/L14132.htm) . Último acesso Março2021

Com isso, espera-se que as pessoas propensas a praticar o *stalking* reavaliem suas atitudes, de modo a não causarem mais prejuízos às suas vítimas.

## 7. Casos de *Stalking* no âmbito trabalhista

Dentro do âmbito trabalhista, vale destacar uma notícia publicada em 15 de abril de 2020, em que uma empresa foi condenada a indenizar uma trabalhadora, que foi vítima de *stalking* praticado por outro colega de trabalho<sup>8</sup>.

Analisando a decisão, a desembargadora Silene Coelho, do Tribunal Regional da 18ª Região, entendeu que ficou comprovado que outro trabalhador perseguia a atendente, configurando um caso típico de *stalking* e condenou a empresa ao pagamento de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por danos morais.

Destaca-se a ementa da decisão:

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.

E, ainda, o trecho abaixo transcrito:

Apresenta-se, o caso em tela, como uma variável do assédio moral, na medida em que restou demonstrado que o Sr. Gabriel perseguia a reclamante em caso típico de *stalking*. Emerge do depoimento da primeira testemunha conduzida pela reclamante:

*"(...) que o relacionamento do Gabriel e da reclamante era tenso; que o Gabriel tirava fotos da reclamante em diversas situações e fazia anotações no que a depoente não via que anotações computador; eram essas, ele deixava claro que tinha intenção de prejudicar a reclamante, sobretudo tirando fotos dela com homens para dizer que ela traía o marido; que a reclamante comunicou o fato para a supervisora e esta comunicou ao IDTECH; que todos no local, inclusive os médicos, sabiam*

---

8 Disponível em <https://www.direitonews.com.br/2020/04/empresa-indenizar-empregada-stalking-colega-trabalho.html>

da situação, que era muito constrangedora; que a supervisora mandou um e-mail para o IDTECH e a depoente não sabe dizer se foi tomada".

No tocante à responsabilização do primeiro reclamado ante os atos do empregado Gabriel, o art. 932, III do CC estipula a responsabilidade objetiva, sendo despcienda a análise de conduta patronal.

Ainda que assim não fosse, a prova oral demonstrou o conhecimento do primeiro reclamado, haja vista que foi enviada a notícia dos acontecimentos ao IDTECH, pelo que se manteve internet, incidindo sua responsabilidade na modalidade culposa, porquanto tem o dever de manter o meio ambiente de trabalho também psicologicamente sadio.

Quanto ao valor da indenização, a despeito da legislação trabalhista ter sido taxada no quesito da fixação, trouxe na norma do art. 223-G da CLT em seus incisos verdadeiros nortes ao operador do direito.

No caso em tela, o Gabriel, além de violar direitos stalker da imagem da reclamante ao tirar fotos sem autorização a envolvia em supostas traições para prejudicar seu casamento.

Dessa forma, além de toda a repercussão no ambiente laboral, haja vista que a prova oral disse que todos os funcionários tinham conhecimento, atentou o Sr. Gabriel contra a honra da reclamante e a fidelidade do matrimônio que ela estabeleceu com seu cônjuge, o que se mostra ainda mais perverso. (...)

Com base nos critérios acima descritos, acrescidos da razoabilidade e proporcionalidade, entendo por bem elevar a indenização por danos morais para R\$10.000,00.

Portanto, é fato que o *stalking* vem ganhando notoriedade no mundo jurídico, mormente no Direito do Trabalho, com intuito de minimizar os prejuízos da vítima, através da reparação material e/ou moral e de modo a repreender o agressor, para que não mais cometa atitudes inadequadas.

## **8. Medida estratégica de combate ao *Stalking***

Um dos grandes desafios para o desenvolvimento de intervenções organizacionais é o convencimento das estruturas de comando quanto à aceitação de medida estratégica de combate com o tema *stalking* e *cyberstalking*. Há um receio de que, ao tratar abertamente do tema, situações de assédio aparecerão ou, ainda, a abordagem pode ser entendida como o reconhecimento

de ocorrência de casos e das responsabilidades por parte da empresa. (SOBOLL, 2017, p. 33).

Entendemos que esta postura de não aceitação corrobore ainda mais para que a respectiva violência perpetue na clandestinidade.

Entre as possibilidades de medidas de caráter de ação transformadora, que além de combater o stalking, no sentido de coibir tal prática penosa às vítimas, ainda vai mitigar a judicialização contra a empresa.

Nesse sentido, Soboll sugere estratégias de sensibilização, regulamentação e gerenciamento: a sensibilização pode ser feita por cartilhas, palestras, vídeos, eventos, cursos e capacitação técnica; a regulamentação através de leis e normas, códigos de ética ou de conduta, previsão de medidas disciplinares e divulgação do posicionamento organizacional; e o gerenciamento, com diagnóstico contextualizado, apoio aos envolvidos, gestão das informações, consultoria interna e ouvidoria.

Reforçamos que se deve evidenciar os dispositivos legais que implicam a responsabilização das instituições pelos casos de stalking, inclusive em ambiente digital, já definido anteriormente como cyberstalking, daí a necessidade de prevenir e combater o problema: todas as organizações, sem exceção, precisam instruir seus integrantes a respeito desta forma de violência cada vez mais insidiosa e danosa. De facto, cabe às empresas privadas, assim como aos órgãos públicos, a prevenção e o gerenciamento dos casos, mesmo que se trate de assédio interpessoal.

As várias formas de estratégias sugeridas servirão como uma referência formal e institucional que vão orientar a conduta profissional interna e externa de todos os colaboradores. Desta forma, é fundamental que todos os colaboradores estejam cientes das ações transformadoras, compreendam sua importância e apliquem em suas atividades profissionais, dentro e fora das dependências da corporação.

As condutas contrárias a este Código levam à aplicação de medidas disciplinares, que podem incluir o término da relação de trabalho. Buscamos a prática de ações e procedimentos respaldados por leis e não exceções.

### 1.1. Código de ética e conduta no combate ao stalking inclusive em ambiente digital

Assim sendo, com o objetivo de coibir a prática de condutas de stalking, inclusive no ambiente digital, destacamos a seguir os itens necessários que deverão constar no Código de Ética e Conduta como ação de transformação, no combate ao stalking e cyberstalking.

#### 1.1.1. Respeito às leis

Todo colaborador e estagiário é responsável e tem o compromisso de conhecer e respeitar as leis e normas vigentes aplicáveis às suas atividades, bem como os procedimentos internos da empresa.

A empresa promove o cumprimento de todas as leis municipais, estaduais, federais e internacionais vigentes e aplicáveis ao seu negócio e nos contratos e convênios estabelecidos com o Poder Público e às normas coletivas aplicáveis, e respeitam as prescrições morais, de forma a assegurar relações transparentes, justas e profissionais.

#### 1.1.2. Desenvolvimento e oportunidade profissional

A empresa contribui para a empregabilidade do colaborador e o estimula na busca de seu autodesenvolvimento, oferecendo, a todos, igualdade de oportunidade de desenvolvimento e ascensão profissional, com base no esforço pessoal, mérito, desempenho e competências alcançadas e aderência aos valores.

#### 1.1.3. Meio ambiente, saúde e segurança física e digital

A empresa tem o compromisso de proteger o meio ambiente, a saúde e a segurança física e digital de seus colaboradores e se esforça para proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável evitando impactos desfavoráveis e danosos ao meio ambiente e nas comunidades onde opera, devendo o colaborador zelar por tal compromisso. Devemos, ainda, nos empenhar em cumprir as leis ambientais, manter um ambiente de trabalho seguro e prevenir acidentes de trabalho.

#### 1.1.4. Assédio moral ou sexual

Fica terminantemente proibida a prática de assédio moral ou sexual, inclusive em ambiente digital, como o WhatsApp corporativo, Mídias sociais corporativas, e-mail, intranet, tanto entre colaboradores de quaisquer níveis hierárquicos, quanto entre estes e o público externo com o qual a Empresa se relaciona: clientes, fornecedores, prestadores de serviço, órgãos públicos e imprensa.

#### 1.1.5. Gestão participativa, inclusive em ambiente digital

A Empresa proporciona um ambiente favorável, com canais de diálogo e participação, de forma que o colaborador possa, efetivamente, contribuir para a gestão da empresa.

#### 1.1.6. Diversidade

Todos os colaboradores, independentemente da posição hierárquica, assumem o compromisso de respeitar a diversidade, inclusive em ambiente digital, exercendo suas funções baseados no comportamento ético, sem preconceito de origem, raça, religião, sexo, cor, idade, altura, peso, aparência física ou quaisquer outras formas de discriminação, na forma preconizada em legislação vigente sobretudo a Lei Geral de Proteção de dados.



## 9. Conclusão

Do exposto, pode-se concluir que o *stalking* tem se tornado cada vez mais comum e tem ganhado relevância no âmbito judicial, com a criação de mecanismos e legislações específicas, visando a proteção do ofendido e a punição do agressor, seja através de condenações em indenizações por danos morais e materiais, seja através de medidas disciplinares no âmbito do trabalho e até mesmo através de condenações criminais.

É fato que as pessoas precisam despertar a consciência e entender que a conduta reiterada, repetitiva e desagradável de perseguição não é normal e precisa ser imediatamente freada, a fim de evitar maiores danos à vítima, além daqueles já suportados pelo assédio persistente.

Importante destacar que a vítima, embora receosa quanto à intimidação que lhe impõe o *stalker*, tem direitos assegurados e precisa se valer das medidas judiciais aplicáveis a cada caso, como modo de repreender o agressor e se proteger.

Na esfera laboral, em que pese o constrangimento causado, a Justiça do Trabalho tem entendido que casos de *stalking* são passíveis de condenação e merecem atenção, inclusive como meio corretivo de condutas semelhantes.

Com a criminalização do *stalking* possivelmente haverá um maior despertar de conscientização, seja das vítimas (para se assegurarem de que podem e devem denunciar o agressor), seja do agressor (para que avalie suas condutas e as cesse, antes de sofrer uma condenação).

Finalmente, o desenvolvimento de estratégias de sensibilização, o respeito a regulamentação e gerenciamento por meio de códigos de ética ou de conduta, com previsão de medidas disciplinares e divulgação do posicionamento organizacional favorável as ações de combate ao *Stalking*, e o gerenciamento, com diagnóstico contextualizado, apoio aos envolvidos, gestão das informações,

consultoria interna e ouvidoria, contribuirão no sentido de coibir a prática da *stalking* e *cyberstalking*.

## Bibliografia

AMIKY, Luciana Gerbovic. Stalking. Disponível em <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/6555/1/Luciana%20Gerbovic%20Amiky.pdf>. Acesso em fevereiro/2021.

BLANCO, Enderson. Como identificar o assédio persistente (stalking)? Riscos para as vítimas e solução recomendada. Disponível em <https://www.advogadocriminalemsp.com.br/como-identificar-o-assedio-persistente-stalking-riscos-para-vitima-e-solucao-recomendada/>. Acesso em fevereiro/2021.

BOEN, Mariana Tordin e LOPES, Fernanda Luiza. Vitimização por Stalking: um estudo sobre a prevalência em estudantes universitários. Disponível em [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2019000200218&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2019000200218&script=sci_arttext). Acesso em fevereiro/2021.

BRASIL. Código Civil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em fevereiro/2021.

BRASIL. Código Penal. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em fevereiro/2021.

BRASIL. Código de Processo Penal. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3689.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm). Acesso em fevereiro/2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em março/2021.

BRASIL. Constituição Federal. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em março/2021.

BRASIL. Lei de Contravenções Penais. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del3688.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del3688.htm). Acesso em março/2021.

BRASIL. Lei Maria da Penha. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm). Acesso em março/2021.

CABETTE, Eduardo Luiz Santos. “Stalking” ou Assédio por Intrusão e violência contra a mulher. Disponível em <https://eduardocabette.jusbrasil.com.br/artigos/264233531/stalking-ou-assediopor-intrusao-e-violencia-contr-a-mulher>. Acesso em fevereiro/2021.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. 2. Ed. Campinas: Russel, 2010.

JESUS, Damásio Evangelista de. Stalking. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/10846/stalking>. Acesso em fevereiro/2021.

JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. Stalking. Disponível em [www.magistradotrabalhista.com.br/2015/10/stalking.html](http://www.magistradotrabalhista.com.br/2015/10/stalking.html). Acesso em fevereiro/2021.

MARCHESI, Sephora. O *stalking* nos acórdãos da relação de Portugal: a compreensão do fenómeno antes da tipificação. *Configurações*, vol. 16, 2015, pp. 55-74.

MATOS, Marlene; GRANGEIA, Helena; FERREIRA, Célia; AZEVEDO, Vanessa. *Inquérito de Vitimação por Stalking: Relatório de Investigação*. Braga: Grupo de Investigação sobre Stalking em Portugal (GISP), 2011a. Disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/31235>. Acesso em março/2021.

MATOS, Marlene; GRANGEIA, Helena; FERREIRA, Célia; AZEVEDO, Vanessa. *Stalking: Boas práticas no apoio à vítima. Manual para profissionais. Violência de Género*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2011b. Disponível em [https://www.researchgate.net/publication/289964761\\_Stalking\\_Boas\\_praticas\\_no\\_apoio\\_a\\_Vitima\\_Manual\\_para\\_profissionais](https://www.researchgate.net/publication/289964761_Stalking_Boas_praticas_no_apoio_a_Vitima_Manual_para_profissionais). Acesso em março/2021.

MOROSO, Diana Isabel de Sousa. O Assédio Laboral: Uma Conduta a Criminalizar? Disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/50542>. Acesso em fevereiro/2021.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Código Civil Comentado. 9 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 977.

SANTOS, Wanderley Elenilton Gonçalves. Assédio moral, bullying, mobbing e stalking: semelhanças, distinções e consequências jurídicas. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-96/assedio-moral-bullying-mobbing-e-stalking-semelhancas-distincoes-e-consequencias-juridicas/>. Acesso em fevereiro/2021.

SPITZBERG, Brian H. The Tactical Topography of Stalking Victimization and Management. *Trauma, Violence, & Abuse*, v. 3, n. 4, p. 261-188, out. 2002. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/253018184\\_The\\_Tactical\\_Topography\\_of\\_Stalking\\_Victimization\\_and\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/253018184_The_Tactical_Topography_of_Stalking_Victimization_and_Management). Acesso em fevereiro/2021

SPITZBERG, Brian; CUPACH, William. "The State of the Art of Stalking: Taking Stock of the Emerging Literature". *Aggression and Violent Behavior*, v. 12, n. 1, p. 64-86, 2007. [https://www.researchgate.net/publication/222953393\\_The\\_State\\_of\\_the\\_Art\\_of\\_Stalking\\_Taking\\_Stock\\_of\\_the\\_Emerging\\_Literature](https://www.researchgate.net/publication/222953393_The_State_of_the_Art_of_Stalking_Taking_Stock_of_the_Emerging_Literature). Acesso em fevereiro/2021.

TJADEN, Patricia; THOENNES, Nancy. "Stalking in America: Findings from the National Violence against Women Survey". *Research in Brief*, p. 1-19, abr. 1998. Disponível em <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/stalking-america-findings-national-violence-against-women-survey>. Acesso em fevereiro/2021.

TRINDADE, Jorge. Manual de psicologia jurídica para operadores do direito. Ed Livraria do Advogado, Porto Alegre: 2008, p. 352-353

VITELLI, Romeo. What is Erotomania? 18 mar. 2012. Disponível em <https://drvitelli.typepad.com/providentia/2012/03/loving-too-much.html>. Acesso em fevereiro/2021.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira, Intervenções em Assédio Moral e Organizacional, Editora Ltr. 2017

WELLER, Michelle; HOPE, Lorraine; SHERIDAN, Lorraine. "Police and Public Perceptions of Stalking: The Role of Prior Victim-Offender Relationship". *Journal of Interpersonal Violence*, v. 28, n. 2, p. 320-339, set. 2012. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0886260512454718>. Acesso em fevereiro/2021.

\_\_\_\_\_. Dicas para se proteger dos stalkers virtuais. Disponível em <https://www.kaspersky.com.br/resource-center/threats/how-to-avoid-cyberstalking>. Acesso em março/2021.

LEI Nº 14.132, DE 31 DE MARÇO DE 2021, Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Lei/L14132.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14132.htm) . Acesso Março2021