



# O LIMITE É O RESPEITO

POR



Daniela Franco

# FORMAÇÃO

- Bacharel em ADM
- Tec. e RH
- MBA em Gestão de Pessoas
- Coach em Gestão das Emoções
- Master em PNL
- Analista em Perfil Comportamental
- Treinadora Comportamental
- Palestrante
- Jornalista por profissão
- Voluntária Diversos Projetos e Instituição de Ensino



Daniela Franco

**+ 35 ANOS**

De experiência em negócios,  
pessoas e equipes.

**+ 20 ANOS**

Desenvolvendo e  
capacitando pessoas

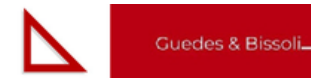
**+ 30.000**

Pessoas impactadas  
positivamente

# CLIENTES



Daniela Franco





Daniela Franco

**ASSÉDIO**

**COMPOR  
TAMENTO**

**RESPONSA  
BILIDADE**

**AMBIENTE  
DE TRABALHO**

**O LIMITE É O RESPEITO**



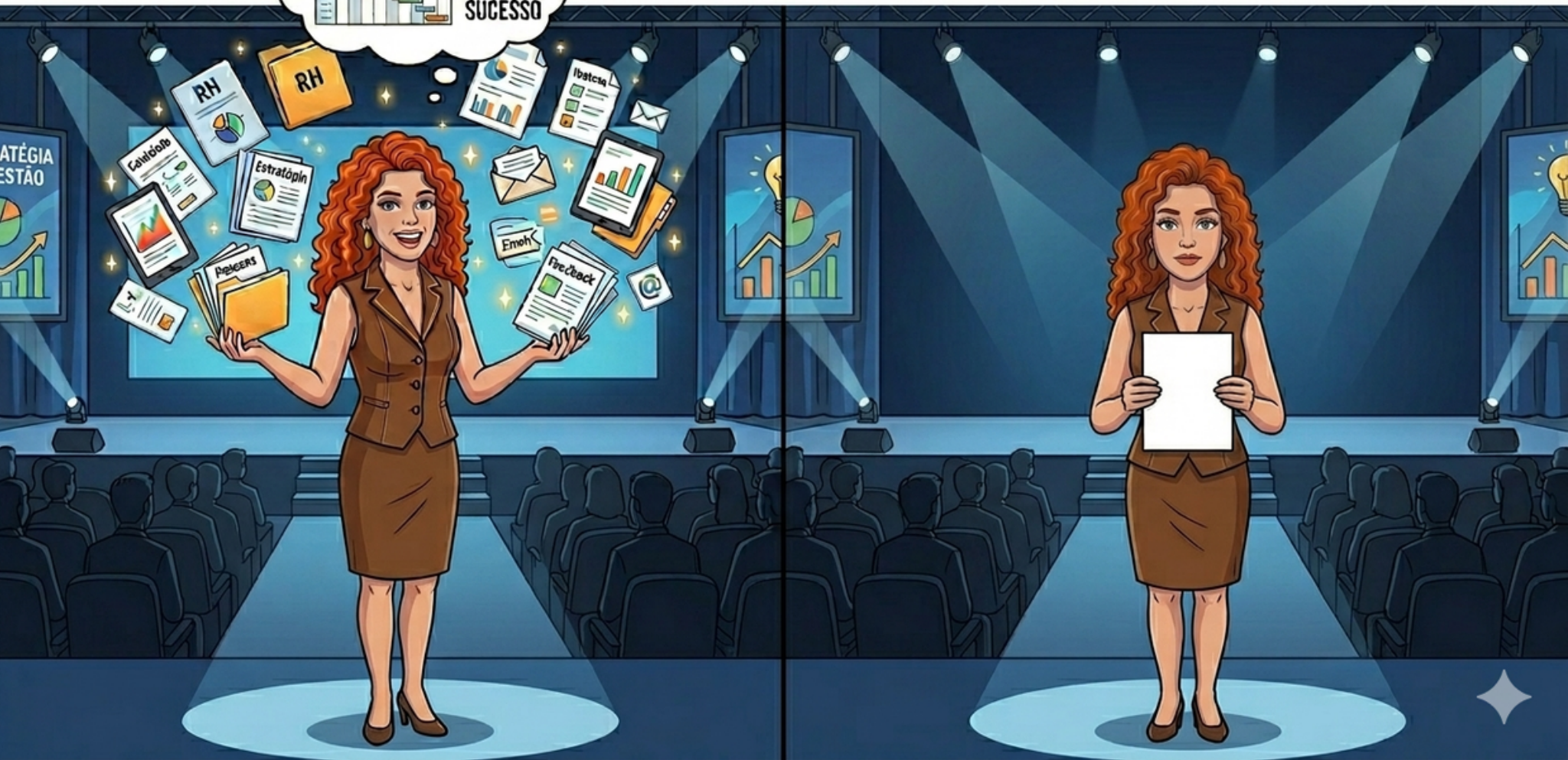
**Daniela Franco**

## EXPECTATIVA



# X

# REALIDADE



# NÃO

**RESPEITO NO  
AMBIENTE DE  
TRABALHO É  
APENAS UMA  
QUESTÃO DE  
BOM SENSO?**

**Existe uma responsabilidade legal  
de prevenção e enfrentamento do  
assédio e de outras formas de  
violência no trabalho.**

**Lei 14.457/22**



**PREVENÇÃO É CONVERSAR SOBRE**

-  **RESPEITO**
-  **Atitudes**
-  **LIMITES**
-  **COMPORTAMENTO**
-  **RESPONSABILIDADE**

**A CIPAA TAMBÉM  
É PARTE DESSA  
CONVERSA**

**Comissão Interna  
de Prevenção de  
Acidentes e  
de Assédio**

# FORMAS DE VIOLÊNCIA

- **Assédio sexual**
- **Assédio moral**
- **Dano moral**





# ASSÉDIO SEXUAL

**O art. 216-A do Código Penal define como assédio sexual:**

- **“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”**

**PENA: DETENÇÃO DE 1 A 2 ANOS**

# **“NÃO” SIGNIFICA NÃO!**

- **Silêncio não significa consentimento**
- **Riso nervoso não significa consentimento**
- **Falta de reação não significa consentimento**
- **Medo de contrariar não significa consentimento**
- **Ter aceitado anteriormente não significa aceitar novamente**

**SE PRECISA INSISTIR,  
O LIMITE JÁ APARECEU**



Daniela Franco



Daniela Franco

# DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

**Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, durante o exercício de suas atividades.**

# DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

**É uma conduta que pode causar danos à dignidade e à integridade da pessoa, colocar sua saúde em risco e prejudicar todo o ambiente de trabalho.**

- **Causar constrangimento**
- **praticar atitudes inconvenientes**
- **provocar desgaste emocional**
- **utilizar pressão e humilhação como forma de controle**



Daniela Franco

# COMO O ASSÉDIO MORAL SE MANIFESTA



- comportamentos
- brincadeiras
- palavras
- atos
- gestos
- mensagens
- escritos
- omissões
- exclusões
- exposição pública
- práticas repetidas de humilhação



Daniela Franco

---

# COMO O ASSÉDIO MORAL SE MANIFESTA

**Essas condutas podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e emocional da pessoa, além de degradar o ambiente de trabalho.**

**O limite ultrapassado muitas vezes, causa desgaste diariamente por pequenas atitudes repetidas, toleradas ou tratadas como normais.**



Daniela Franco

---

# CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

## ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar, desestabilizar ou excluir alguém da relação com a equipe.

## ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL

Ocorre quando a própria organização incentiva, tolera ou utiliza estratégias de gestão desumanas, criando uma cultura de humilhação, pressão e controle.



# CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

## ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

- brincadeiras maldosas
- piadas grosseiras
- apelidos ofensivos
- gestos obsceno
- menosprezo
- boatos
- exclusão
- isolamento
- intolerância com determinado colega



# CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

## ASSÉDIO MORAL VERTICAL

- **recusa coletiva em aceitar a nova liderança**
- **descumprimento proposital de atividades**
- **retenção de informações**
- **hostilidade**
- **boicote**
- **disseminação de boatos**
- **tentativa de desestabilização**



# ATITUDES QUE PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL

- Retirar sem justificativa a autonomia, as funções ou responsabilidades da pessoa
- contestar constantemente suas decisões ou desqualificar suas opiniões
- sobrecarregar, retirar tarefas ou provocar sensação de inutilidade e incompetência



- **atribuir tarefas humilhantes ou prazos incompatíveis**
- **gritar, ironizar, constranger ou fala desrespeitosa**
- **atribuir apelidos pejorativos ou críticas**
- **desconsiderar ou ridicularizar problemas de saúde**
- **espalhar boatos ou mensagens ofensivas**

## **ATITUDES QUE PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL**



# **ATITUDES QUE PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL**

- **Ignorar, isolar ou impedir a comunicação**
- **comunicar-se apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros**
- **excluir a pessoa de reuniões e decisões no trabalho**
- **impor regras diferentes dos demais funcionários**
- **reter ou manipular informações pertinentes**
- **realizar vigilância ou controle excessivo**
- **estimular o controle de um funcionário por outro**
- **aplicar advertências, punições vexatórias ou arbitrárias**



# **UMA BRINCADEIRA SAUDÁVEL:**

- **não humilha**
- **não expõe**
- **não discrimina**
- **não invade a intimidade**
- **não depende do medo de reclamar**
- **não continua depois que o desconforto aparece**



**A INTENÇÃO DE BRINCAR NÃO APAGA O IMPACTO CAUSADO**

# ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL



## Assédio moral

---

- É próprio das relações de trabalho.
- Em geral, envolve repetição.
- Pode atingir uma pessoa ou um grupo.
- Humilha, isola, persegue ou constrange.
- Pode afetar a saúde e gerar indenização, se comprovado.



## Dano moral

---

- Pode ocorrer em qualquer área da vida.
- Um único ato pode ser suficiente.
- Viola honra, imagem, intimidade ou dignidade.
- Admite os meios legais de prova.
- A análise considera o contexto do caso.

Daniela Franco

# O LIMITE É O RESPEITO

- **Prevenir o assédio começa antes da denúncia**
- **Começa quando cada pessoa decide não normalizar aquilo que constrange, humilha, exclui ou ultrapassa o limite do outro**

**NA DÚVIDA: PARE, ESCUTE, OBSERVE  
O IMPACTO E AJUSTE A CONDUTA**



Daniela Franco

**A INTENÇÃO DE BRINCAR NÃO APAGA O IMPACTO CAUSADO**



Daniela Franco

# A LEI SOZINHA MUDA COMPORTAMENTOS?

**NÃO!**

**São  
construídos  
por pessoas!**

**Porque ambientes são construídos  
muito além das regras e leis...**



**Comportamentos**



**Atitudes**



**Relações**



**Escolhas**



**Palavras**

**O AMBIENTE DE  
TRABALHO É FEITO  
DE PROCESSOS,  
METAS, REGRAS E**

## Quem define o limite?

-  quem fala?
-  Quem recebe?
-  A intenção?
-  O impacto?
-  O contexto?

**ONDE TERMINA  
A BRINCADEIRA  
E COMEÇA O  
DESRESPEITO?**



Daniela Franco

---

# DESAFIO

**Dê nota de 0 a 5 Pelo grau de importância, sendo .**

## CRITÉRIOS

**0 é sem importância  
5 extrema importância**



# **PARA VOCÊ, QUANTO É IMPORTANTE QUE...?**



Daniela Franco

**As pessoas sejam educadas?**

**As pessoas sejam educadas?**

**As pessoas sejam gentis?**

**As pessoas sejam honestas?**

**As pessoas te respeitarem?**

# **E VOCÊ, EM RELAÇÃO AO SEU COMPORTAMENTO COM OS OUTROS...**



Daniela Franco

---

**Você é educado(a) com as pessoas?**

**Você é gentil com as pessoas?**

**Você é honesto(a) com as pessoas?**

**Você é empático(a) com as pessoas?**

**Você respeita as pessoas?**



**O LIMITE É O RESPEITO**



Daniela Franco

**Começa quando cada pessoa  
decide não normalizar aquilo que  
constrange, humilha, exclui ou  
ultrapassa o limite do outro.**

**O LIMITE É O RESPEITO**

# FEEDBACK





LÍDERES  
FORTES.  
EQUIPES  
EXTRAORDINÁRIAS.  
RESULTADOS  
SUSTENTÁVEIS.

# GRATIDÃO

---

