

Texto I



<http://www.caminhosdoemprego.com/2015/08/assedio-no-trabalho-infografico.html>

Texto II

E o que é assédio moral no trabalho?

Diferentemente do assédio sexual, o assédio moral no trabalho é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho. O assédio moral é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e antiéticas, de um ou mais superiores, as quais desestabilizam a relação da vítima com o ambiente, forçando-a a desistir do emprego. Tudo isso acarreta prejuízos materiais e emocionais para o trabalhador. (...) São exemplos de potenciais condutas de assédio moral no trabalho: a sobrecarga imotivada de tarefas; a crítica ou a brincadeira de mau gosto em público; a revista vexatória; o isolamento; as instruções com vista a levar o trabalhador a erro. O assédio moral, obviamente, interfere diretamente na vida do trabalhador, ocasionando também graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para o desemprego e até para a incapacidade laborativa.

Por Gislaire Buosi

Texto III

O que NÃO é assédio moral no trabalho

Há algumas situações que podem ser confundidas com assédio moral

- ♦ Situações eventuais – A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.
- ♦ Exigências profissionais – Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.
- ♦ Conflitos – Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram, por si mesmas, assédio moral.
- ♦ Más condições de trabalho – Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425

PROPOSTA DE REDAÇÃO: A partir do material de apoio e com base nos conhecimentos construídos ao longo de sua formação, redija um texto dissertativo-argumentativo, em norma padrão da língua portuguesa, sobre o tema: **“Caminhos para erradicar a cultura do assédio moral no trabalho”**. Apresente proposta de intervenção social que respeite os valores humanos. Selecione, organize e relacione, de maneira coerente e coesa, argumentos e fatos para defesa de seu ponto de vista.