



Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da UFPI

III SINESPP

20 a 24
OUTUBRO
2020

SIMPÓSIO INTERNACIONAL SOBRE ESTADO, SOCIEDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS
Democracia, desigualdades sociais e políticas públicas no capitalismo contemporâneo

EIXO TEMÁTICO 2 | TRABALHO, QUESTÃO SOCIAL E POLÍTICAS PÚBLICAS

ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: reflexões sobre sua inserção no campo das políticas públicas

WORKPLACE HARASSMENT: reflections on its insertion in the public policies field

Karoline Parrião Rodrigues¹
Lourdes de Maria Leitão Nunes Rocha²

RESUMO

Objetiva-se provocar reflexão sobre a prática do assédio nas relações de trabalho, compreendendo esta como uma forma de violência que implica consequências graves a nível pessoal e profissional, mas também provoca impactos na esfera social e institucional. As relações de poder e dominação impostas pelo sistema capitalista de produção e reprodução possibilitam que trabalhadoras e trabalhadores vivenciem em seu cotidiano várias formas de opressão, sendo o assédio aqui priorizada. Assim, busca-se identificar as formas de enfrentamento a essa problemática e de que forma o assédio se situa no campo das políticas públicas.

Palavras-Chaves: Assédio, Políticas Públicas, Trabalho.

ABSTRACT

We aim to provoke reflection on the harassment conduct in workplaces, understanding it as a type of violence that implies serious consequences at personal and professional levels, which also causes major impacts at social and institutional environment. The domination and power relations imposed by production and reproduction capitalist system enable workers experiencing many forms of oppression on their daily life, among which we highlight the harassment. Therefore, we seek to identify potential ways to confront this issue and how harassment is approached in public policies field.

¹ Universidade Federal do Maranhão – UFMA, Graduação em Serviço Social; Universidade Federal do Maranhão – UFMA/ Programa de Pós Graduação em Políticas Públicas, Mestranda; kparriao@yahoo.com.br.

² Universidade Federal do Maranhão – UFMA, Graduação em Serviço Social; Universidade Federal do Maranhão – UFMA/ Programa de Pós Graduação em Políticas Públicas, Doutorado; lourdesleitaorochoa@yahoo.com.br.

Keywords: Harassment, Public Policies, Workplace.

INTRODUÇÃO

Busca-se neste trabalho provocar debate acerca das práticas de assédio nas relações de trabalho no Brasil, considerando-as como formas de violência ao trabalhador e/ ou trabalhadora, na tentativa de identificar as estratégias de enfrentamento a essa pauta por meio de políticas públicas e sua possível constituição enquanto agenda governamental.

Conforme aponta o Ministério Público do Trabalho e Emprego em cartilha lançada em 2010, “o assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções”. Trata-se de uma forma de violência praticada independente do grau de hierarquia, podendo ser procedente de chefias, de colegas ou mesmo do/ a subordinado/a à chefia, que objetiva principalmente constranger, humilhar, obter vantagens pessoais, desestabilizar e/ ou desqualificar a vítima, para citar alguns.

Atualmente, há poucas legislações que tratam sobre a prática do assédio no ambiente de trabalho, que se configura como uma problemática mundial. No entanto, diversas iniciativas governamentais e empresariais que visam a prevenção de tal prática podem ser identificadas. Destaca-se ainda que, no ano de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a partir de um processo de negociação entre sindicatos, governos e empresas, aprovou a primeira Convenção para Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, C190, caracterizando-o como incompatível ao trabalho decente. Apesar de muito recente, datando de 21 de junho de 2019, o referido tratado internacional representa avanço significativo no enfrentamento ao assédio como forma de violência, que incide em consequências graves tanto a nível pessoal, como institucional e social, possibilitando maior destaque da referida demanda na agenda das políticas públicas.

Destarte, vamos iniciar o texto com um breve destaque sobre a construção das políticas públicas, com ênfase na agenda governamental, seguida da contextualização do assédio nas relações de trabalho, suas implicações e sua constituição enquanto demanda social, finalizando com algumas considerações e inquietações provisórias.

2 POLÍTICAS PÚBLICAS E DEMANDAS SOCIAIS

As políticas públicas são formas de regulação e/ ou intervenção na sociedade, que se realizam por meio de um processo envolvendo a articulação de diferentes sujeitos com interesses variados. Conforme aponta Silva (2014, p. 90), elas representam “um conjunto de ações ou omissões do Estado, decorrentes de decisões ou não-decisões, constituída por jogos de interesses, tendo como limites e condicionamentos os processos econômicos, políticos, sociais e culturais de uma sociedade historicamente determinada”.

Nesse sentido, são consideradas respostas a determinadas demandas (issues) materializadas geralmente por meio de programas, projetos e/ ou serviços, executadas prioritariamente pelo Estado, no entanto, a sociedade civil por meio do chamado terceiro setor e até mesmo empresas também assumem tal responsabilidade. De acordo com Hossoé (2014, p. 271) “as políticas públicas configuram modos de escalonamento das demandas sociais no campo de ação dos agentes públicos, o que pressupõe a participação de sujeitos diversos nesse processo”.

A construção das políticas públicas é conduzida por movimentos permeados por uma diversidade de interesses e contradições, não se configurando como processo linear e consensual, mas sim, expressando as contradições da relação capital X trabalho, pois possibilitam mudanças sociais por meio de ações que, em sua maioria, contribuem para o enfrentamento da questão social, ameaçando com isso os interesses das classes dominantes.

Com base nisso, Silva (2014) considera o fazer das políticas públicas como um processo, em que cada movimento se constitui em totalidade específica, porém, dialeticamente articulados, destacando como principais movimentos: a constituição do problema e da agenda governamental; a formulação de alternativas de políticas; a adoção da política; a implementação ou execução e a avaliação.

A complexidade do referido processo sofre influências de diversos sujeitos que possuem interesses e expectativas, em sua maioria, conflitantes, onde podemos identificar principalmente os movimentos sociais, grupos de interesse ou de pressão, políticos, membros da burocracia estatal e a mídia, que contribuem em menor ou maior grau na construção da agenda governamental, formulação, implementação e avaliação

das políticas. Esses sujeitos são considerados potenciais formuladores, implementadores e/ ou beneficiários de determinada política pública e, conforme aponta Capella (2005, p. 13) com base nos estudos de Kingdon, esses sujeitos podem ser

influentes na definição da agenda governamental (governmental agenda), enquanto outros exercem maior influência na definição das alternativas (decision agenda). O primeiro grupo de participantes é composto por atores visíveis (visible cluster of participants), que recebem considerável atenção da imprensa e do público; no segundo grupo estão os participantes invisíveis (hidden clusters of participants), que formam as comunidades nas quais as ideias são geradas e postas em circulação (policy communities). (CAPELLA, 2005, p. 13)

Destarte, interessa-nos neste momento identificar de que forma as demandas sociais tornam-se políticas públicas e como o assédio nas relações de trabalho está inserido nesse contexto. Considerando o tecido social permeado por uma gama de problemas envolvendo os campos político, econômico, social, cultural, ambiental, entre outros, como as demandas sociais materializam-se em políticas públicas? Para buscar resposta a essa inquietação, precisamos discorrer sobre o processo de construção da agenda governamental, pois é a partir desse movimento que os issues entram na pauta de prioridades do governo.

No movimento de constituição da agenda governamental podemos identificar com muita nitidez a atuação dos diversos sujeitos aqui mencionado, sendo um espaço complexo de intensa disputa de interesses e poder entre eles. Depois de identificado o problema, este precisa despertar a atenção dos decisores, quanto maior a visibilidade de determinada demanda, mais chances ela possui de ser eleita, passando a compor “a agenda decisional: um subconjunto da agenda governamental que contempla questões prontas para uma decisão ativa dos formuladores de políticas, ou seja, prestes a se tornarem políticas”. (CAPELLA, 2005, p. 3)

Concordando com Silva (2014, p. 93), um problema político para ingressar na agenda governamental depende de muitos elementos, precisa “ter reconhecimento da sociedade, apresentar possibilidade de ação e ter legitimidade”, além de exigir dos sujeitos envolvidos uma gama de estratégias com vistas a influenciar indivíduos, grupos de interesse, planejadores, burocratas, partidos políticos, candidatos, legisladores,

burocratas e mídia. Assim, a construção da agenda sinaliza a necessidade de: identificação de problemas/ demandas sociais (issues); pressão social; reconhecimento da sociedade (relevância); viabilidade de atendimento (possibilidade de ação); e legitimidade/ credibilidade.

Ressalta-se ainda que a “não-decisão” quanto à inserção de uma demanda na agenda governamental também é considerada uma decisão, uma escolha, que atende a interesses e expectativas de determinado grupo aliado ao Estado, fato que não pode ser desconsiderado no movimento em debate. (DYE, apud SILVA, 2014)

Com base nisso, Capella (2005, p. 06) reforça a necessidade do problema em questão estar bem definido e articulado de forma a possibilitar a concentração da atenção dos formuladores da política, pois “partindo de um grande número de ideias possíveis, um pequeno conjunto de propostas é levado ao topo do ‘caldo primordial de políticas’, alternativas que emergem para a efetiva consideração dos participantes do processo decisório”.

Após eleitas as demandas que serão priorizadas, parte-se para o estudo das alternativas de ação para responder às questões propostas, movimento que abrange principalmente os sujeitos da burocracia (técnicos e gestores), passando pela tomada de decisões e, posteriormente, inicia-se a implementação caso a política tenha sido aprovada. Ressalta-se que o movimento de construção de políticas públicas aqui esboçado não é linear, não se trata do cumprimento de fases e/ ou etapas, mas sim de um movimento dialeticamente articulado, que dialoga com os sujeitos envolvidos e determinantes sociais, políticos, econômicos, culturais, etc.

Considerando o ciclo de políticas públicas aqui esboçado, cabe então tentarmos identificar o assédio nas relações de trabalho como demanda social e sua relação com as prioridades da agenda governamental e suas alternativas de resposta via Estado.

2 APONTAMENTOS ACERCA DO ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O tema proposto traz uma preocupação latente no cotidiano de trabalhadores e trabalhadoras que vivenciam em suas relações de trabalho diversas agressões, muitas vezes invisíveis. Tais agressões provocam adoecimento físico e mental, comprometendo suas vidas em níveis pessoal, social e trabalhista. Embora possua pouca visibilidade, esse

tipo de violência ocorre cotidianamente nos espaços de trabalho mais diversos, tanto no setor público quanto no privado, trazendo danos, muitas vezes irreversíveis para as vítimas.

É mister destacar que, situações de sofrimento e opressão no trabalho são identificadas desde os primórdios. No entanto, o sistema de produção/ reprodução capitalista em curso na atualidade, faz uso de diversos mecanismos para aprofundar a dominação/ exploração da classe trabalhadora e com isso se fortalecer. Em referência às estratégias capitalistas para superação da crise estrutural, com efeitos internacionais principalmente a partir de 1970, Raichelis e Silva (2015, p. 583) afirmam que o assédio colabora com elas por:

acirrar a superexploração promovida pelo capital e incrementada pelo neoliberalismo, que fragilizou os direitos conquistados pela classe trabalhadora com os processos de sucateamento dos sistemas de proteção social, terceirização da força de trabalho, responsabilização dos indivíduos pelas suas carências, desresponsabilização do Estado perante os direitos de cidadania, privatização das estatais rentáveis, entre outros. (RAICHELIS; SILVA, 2015, p. 583)

As novas formas de gerenciamento e organização do trabalho conduzidas pelo neoliberalismo, a partir de 1990, impõem ao mundo do trabalho mudanças significativas no intuito de reduzir os custos da força de trabalho ao passo que minimiza a queda das taxas de lucro do capital. Tais mudanças provocaram impactos diretos nas relações de trabalho. No Brasil, podemos citar: fragilização dos vínculos de trabalho; precarização das condições trabalhistas; intensificação do trabalho realizado; estímulo ao individualismo e à competitividade; privatizações; ampliação de contratos terceirizados; adoção de modelos gerenciais no poder público, etc. (RAICHELIS; SILVA, 2015)

Compreende-se que o contexto aqui mencionado colabora para o aprofundamento da precarização das relações de trabalho, onde o assédio moral e/ ou sexual terá influência. Marie-France Hirigoyen (2002), uma das estudiosas de maior expressão sobre essa temática, afirma que o assédio é uma violência declarada, embora possua a invisibilidade como característica, sendo um processo real de destruição moral do outro. Assim, assegura:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 65)

Os conceitos sobre assédio no trabalho variam conforme as áreas de atuação dos/as estudiosos/as (social, psicologia, administrativa, econômica, etc.), porém, em essência não fogem à definição acima, como também à de órgão oficiais da justiça brasileira. Acerca do assédio moral, Freitas, Heloani e Barreto (2008) indicam como principais fatores que o compõem: a temporalidade, a intencionalidade, a direcionalidade, a repetitividade/ habitualidade e a degradação deliberada das condições de trabalho, consideram-no como:

conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 37)

No tocante ao assédio sexual, o Ministério Público do Trabalho (2017, p. 9), com apoio da Organização Internacional do Trabalho, lançou cartilha informativa sobre o tema onde o define como uma “conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”. Afirma ainda que tal prática “viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro” (Idem, p. 9).

O assédio sexual, na maioria das vezes, pretende extrair vantagens da vítima ou intimidá-la, sendo, portanto, praticado prioritariamente de forma vertical, ou seja, por superiores hierárquicos. Tal violência, “não é motivada pelo sexo, mas pelo poder; o agressor possui poder para prejudicar a vítima se houver resistência; desvincula-o de sedução ou prazer, mas o associa a ameaça e represália” (FIGUEREDO, 2012, p. 71). Ampliando o debate sobre esse aspecto, Hirigoyen (2002, p. 80) chama atenção para a

questão de gênero quando discorre sobre a maioria dos casos descritos e/ ou queixas apresentadas destacando referirem-se a mulheres que foram agredidas por homens.

De que forma o assédio pode ser identificado? Hirigoyen (2002), como também, Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Figueredo (2012) apontam quatro principais características, a saber: a) “deterioração proposital das condições de trabalho” – desqualificar o trabalho da vítima, retratando-a como incapaz de realizar as funções que lhe cabem; b) “isolamento e recusa de comunicação” – estimular o isolamento físico da vítima com outros colegas e/ou chefia e dificultar o acesso às informações institucionais; c) “atentado contra a dignidade” – ataques à vítima por meio de deboches, injúrias, situações vexatórias perante demais membros da instituição, etc. d) “violência verbal, física ou sexual” – considerada a fase mais adiantada do processo, momento em que a demonstração do assédio é evidente para qualquer pessoa da instituição, rompendo a invisibilidade e solidão das fases anteriores, que ocorrem de forma bastante sutis.

As consequências de qualquer tipo de violência podem ser extremamente danosas para homens e mulheres. Em se tratando do assédio relacionado ao trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego (2010, p. 13) assegura que esse tipo de violência “ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte”.

O assédio nas relações de trabalho, para além da problematização acerca de sua contribuição para o fortalecimento do modo de produção/ reprodução capitalista em suas nuances mais perversas, que é a exploração sem limites do/a trabalhador/a, provoca impactos profundos, muitas vezes irreversíveis. Considerando isso, Raichelis e Silva (2015, p. 590) abordam o aspecto importante do indivíduo enquanto vítima de tais práticas:

A vítima do assédio é penalizada individualmente pelo sofrimento vivido. Sem a visibilidade sobre o fenômeno que afeta o conjunto dos (as) trabalhadores (as), as situações tornam-se individualizadas, gerando ainda mais sofrimento para o (a) assediado (a), que se sente culpado (a) pelo ocorrido e acaba tendo reforçados os sentimentos de solidão e medo. (RAICHELIS; SILVA, 2015, p. 590)

Patrícia Figueredo, (2012, p. 23, 24 e 25), que estudou o assédio moral contra mulheres nas organizações privadas, demonstra as consequências desse tipo de violência considerando os âmbitos individual, organizacional e social, abaixo elencadas:

- A) Quanto aos impactos na vida pessoal, a autora destaca o desenvolvimento de transtornos mentais como depressão, ansiedade, transtornos alimentares e comportamentos autodestrutivos, comprometimento da saúde física, isolamento social, mudança brusca na rotina, além dos impactos no convívio familiar e círculos de amizade.
- B) No tocante às implicações para a empresa e/ ou instituição, é apontada a queda na produtividade e no rendimento não somente da vítima, mas também da equipe, relacionamento conflitivo entre o grupo de trabalho, falhas no processo de comunicação institucional, afastamento das vítimas por motivo de doença e até demissão com ônus para o órgão/ empresa.
- C) Por conseguinte, em se tratando dos impactos para a sociedade, a autora indica o aumento das taxas de desemprego, assim como das aposentadorias precoces, maior dependência de políticas públicas, acirramento das desigualdades sociais e consequente fortalecimento do sistema de produção/ reprodução capitalista.

Com isso, observa-se o quão nefasta pode ser a ocorrência do assédio no ambiente de trabalho. Trata-se de uma demanda social importante e urgente, pois perpassa a vida cotidiana de diversos/as trabalhadores/as, suas famílias, instituições e sociedade como um todo, provocando implicações de longo prazo para todos os envolvidos.

3 ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS

O debate sobre assédio é relativamente recente, especialmente no Brasil, onde as próprias legislações sobre a temática são consideradas tímidas. Atualmente, algumas iniciativas parlamentares acerca desse tema tramitam no legislativo brasileiro, onde possui destaque o Projeto de Lei Nº 4.742 apresentado em 23 de maio de 2001 que trata sobre a tipificação do assédio como crime, propondo alterações no Código Penal Brasileiro, porém, somente em março de 2019 o documento foi aprovado pela câmara

dos deputados, aguardando ainda apreciação do senado federal, apesar de já terem se passado 18 anos.

Apesar da fragilidade nas legislações, inúmeras iniciativas de instituições públicas e privadas podem ser encontradas de forma esporádica. O ordenamento jurídico brasileiro coleciona jurisprudências a respeito do assédio, reconhecendo-o como violência praticada por meio das relações de trabalho. Além disso, há grande sensibilização da justiça do trabalho, por meio de ações educativas e preventivas (produção e distribuição de cartilhas, boletins informativos, realização de eventos, etc), assim como recebimento de denúncias e judicialização de queixas, onde o Ministério Público do Trabalho e demais órgãos a ele vinculados são sujeitos bastante expressivos em todas as unidades federativas.

No âmbito do poder executivo, podemos identificar a inserção do tema no Ministério da Saúde, embora de forma insipiente, sendo reconhecidos seus impactos nocivos para a saúde de trabalhadores e trabalhadores vítimas do assédio. Outrossim, registra-se retrocesso de grande impacto na proteção das relações trabalhistas em decorrência da extinção do Ministério do Trabalho e Emprego a partir da Medida Provisória Nº 870/ 2019, que distribuiu suas atribuições para os Ministérios da Economia, Cidadania e Justiça.

No contexto internacional, por outro lado, 2019 foi marcado por grande conquista. A Organização Internacional do Trabalho – OIT, na conferência alusiva a seu centenário ocorrida em Genebra – Suíça, dia 21 de junho de 2019, aprovou o 1º Tratado Internacional acerca da violência no trabalho, que foi denominado Convenção para Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, C190.

O acordo histórico, que durou anos, envolveu representantes de governos, de sindicatos, empresários/as, trabalhadores/as, de pelo menos 187 países. A OIT atua fortemente na defesa do trabalho, deveras ameaçado pelas políticas neoliberais de reestruturação do capital e consequente precarização das condições de trabalho a nível mundial. Comprovando tal afirmativa, a C190 declara: *“Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de*

*oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente*³. (OIT, 2019) Assim, configura o assédio como uma violência que viola os direitos humanos, ameaçando a igualdade de oportunidades, sendo essas práticas “inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente”.

A C190 é considerada um instrumento jurídico internacional devendo ser aplicada com “tolerância zero” em todos os países que a ratificarem. Ela propõe proteção a todos trabalhadores/as, independente do vínculo contratual, abrangendo inclusive aprendizes e estagiários/as, tanto de setores públicos quanto privados. Destaca-se ainda a prioridade do documento acerca das desigualdades de gênero, fortalecendo a proteção para as mulheres. Porém, sua implementação e efetividade dependem da ratificação dos seus termos pelos Estados membros da OIT.

Podemos aqui reconhecer os esforços de interligação das ações do Estado brasileiro no sentido de enfrentar as práticas de assédio nas relações de trabalho em que pese as ações já citadas, juntamente com a judicialização das queixas e denúncias. No entanto, é notória a deficiência de políticas públicas de abrangência nacional comprometida com tal violência. A própria extinção do Ministério do Trabalho e Emprego gera dúvidas quanto à prioridade que as questões relacionadas a trabalhadores/as possuem no atual governo. Até o presente momento não foi identificada a ratificação da C190 da OIT pelo Brasil, o que corrobora com o cenário de incertezas e inseguranças de trabalhadores/ as no país.

4 CONCLUSÃO

Um dos grandes desafios no que tange ao enfrentamento dos assédios é a não objetivação das denúncias e a complexidade de comprovação do fato. Na maioria das vezes, a vítima depende de outros colegas para formalizar a denúncia, possui medo de represália, medo de se expor, ou mesmo acredita na impunidade do/a agressor/a. O processo vivenciado pela vítima é bastante solitário na maioria dos casos, o que provoca

³ “Reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente.”

seu isolamento e distanciamento do grupo, conseqüentemente, contribui para seu adoecimento.

Aliado a isso, geralmente as instituições não possuem política de prevenção e tão pouco de atendimento a vítimas de assédio, fato que colabora com a reprodução de tais práticas, inibindo as vítimas e fortalecendo o agressor. A ausência ou insuficiência desses espaços de acolhimento propiciam danos muitas vezes irreversíveis para trabalhadoras e trabalhadores, a exemplo das implicações a nível pessoal, institucional e social detalhadas anteriormente.

No que tange ao assédio no trabalho enquanto política pública, nota-se que essa demanda social, por mais perversa que seja, ainda não possui espaço prioritário na agenda governamental. Entretanto, observa-se uma diversidade de ações, no âmbito do estado ou não, que reconhecem tal violência contra trabalhadores/as e exercitam seu enfrentamento e prevenção, ainda que de forma pontual.

Considerando a reestruturação das formas de trabalho, que provoca crescente precarização das condições e relações de trabalho, observa-se ainda a fragilização dos espaços de luta e representação dos/as trabalhadores/as. Como já vimos acima, os sujeitos beneficiários das políticas públicas têm bastante influência na construção da agenda governamental. Entendo ser necessária maior visibilidade de tal problemática tanto na mídia, sujeito ímpar no processo decisório, como também nos espaços de decisão.

Para tanto, o fortalecimento dos/as trabalhadores/as em suas instituições e demais espaços de organização, mobilização e luta torna-se um grande desafio, pois há muitas dificuldades em obter as condições objetivas necessárias para se constituir como grupo de pressão no processo de escolha acerca de demanda tão indispensável para a classe trabalhadora.

Depreende-se que ainda há um caminho longo a ser percorrido no trato do assédio nas relações de trabalho como demanda social a ser priorizada enquanto política pública, não obstante o reconhecimento dos avanços aqui mencionados, especialmente a nível internacional. No entanto, entende-se que o processo de construção das políticas públicas é permeado por contradições e disputas de interesse. No caso do assédio, as contradições que permeiam a relação capital X trabalho tornam-

se muito mais visíveis, constituindo como agravante para a classe trabalhadora, pois os decisores possuem vínculo direto com os interesses capitalistas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego: **Cartilha: Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, ASOM, 2010.

BRASIL. Ministério Público Do Trabalho. **Cartilha: Assédio Sexual no Trabalho – perguntas e respostas**. Brasília: 2017.

CAPELLA, Ana Cláudia Niedhardt. **Formação da Agenda Governamental: Perspectivas Teóricas**. XXIX Encontro Anual da ANPOCS. Universidade Estadual Paulista (UNESP), 2005. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-29-encontro/gt-25/gt19-21/3789-acapella-formacao/file>.

FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez, 2012.

FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M.. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOSSOÉ, Hayleno Santos. **Políticas públicas na sociedade em rede: novos espaços de intermediação na arena midiática**. Revista de Políticas Públicas, São Luís, v. 18, n. 1, p. 269-279, jan./jun. 2014. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/2761>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso**. Genebra: 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

RAICHELIS, Raquel. SILVA, Ociana Donato da. **O assédio moral nas relações de trabalho do(a) assistente social: uma questão emergente**. Serviço Social e Sociedade, São Paulo, n. 123, p. 582-603, jul./set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n123/0101-6628-ssoc-123-0582.pdf>.

SILVA, Maria Ozanira da Silva e. Avaliação de políticas e programas sociais: uma reflexão sobre o conteúdo teórico e metodológico da pesquisa avaliativa. In: SILVA, Maria Ozanira da Silva e. **Pesquisa avaliativa: aspectos teórico-metodológicos**. 2ª ed. São Paulo: Veras, 2014.