



## 16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: “40 anos da “Virada” do Serviço Social”

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

Eixo: Trabalho, Questão Social e Serviço Social.

### O ESTADO-EMPRESA E OS IMPACTOS PARA O TRABALHO E SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL NA ÁREA DA EDUCAÇÃO: ALGUMAS REFLEXÕES

Fernanda Rodrigues<sup>1</sup>  
Selma de Melo Barbosa<sup>2</sup>

**Resumo:** Este artigo tem como objetivo tecer breves reflexões sobre as transformações societárias em curso no país, a partir do início do século XX, ressaltando as suas implicações para o “mundo do trabalho”, com as novas funções assumidas pelo Estado brasileiro, que passa a adotar uma similaridade com o modelo gerencial empresarial – “Estado-empresa”. Diante deste contexto, observam-se alterações nas condições de trabalho e nas requisições postas aos trabalhadores, ocasionando tensões nos ambientes de trabalho e questões graves de saúde. Assim, este estudo procura problematizar estes agravos, sobretudo na saúde do Servidor Público Federal, com recorte para área da Educação, a partir do olhar para a carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (TAE). Neste sentido, serão ressaltadas no decorrer do texto duas categorias centrais: a saúde e o trabalho.

**Palavras-Chave:** transformações societárias; servidor público federal; técnico-administrativo em educação, saúde, trabalho.

**Abstract:** This article aims to make brief reflections on corporate transformations underway in the country, from the beginning of the 20th century, highlighting its implications for the "world of work", with the new functions assumed by the Brazilian State, which shall adopt a similarity with the business management model – "company State". In this context, there are changes in working conditions and in the requests made to the workers, causing tensions in working environments and serious health issues. Thus, this study seeks to problematize these aggravations, especially on the health of Federal Public Servant, cut to education, from looking at the Technical Administrative career in education (TAE). In this sense, will be highlighted in the text two categories: Central Health and Work.

**Keywords:** Corporate transformations; Federal public servant; Administrative and technical education, Health, Job.

#### 1. Introdução

O presente estudo tem por objetivo trazer para o debate problematizações sobre as inflexões ocasionadas pelas transformações societárias no Brasil, a partir dos anos de 1990. Para este entendimento, será necessário compreender as crises cíclicas e estruturais do capitalismo em escala internacional, a partir de 1973. Estas transformações, com base no ideário neoliberal e no modelo de reestruturação produtiva adotado, impulsionaram, no nosso

<sup>1</sup> Profissional de Serviço Social. Universidade Federal do Rio de Janeiro. E-mail: <ferodrigues0505@gmail.com>.

<sup>2</sup> Estudante de Pós-Graduação. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. E-mail: <ferodrigues0505@gmail.com>.

país, novas regras para o “mundo do trabalho” incidindo sobre as condições de trabalho, flexibilizando os direitos trabalhistas, ou seja, repercutindo em novas requisições, bem como em alterações na gestão da força de trabalho. No Brasil, presenciamos, ainda, a contrarreforma do Estado, o que resultou em modificações no gerenciamento do aparelho Estatal.

Diante do contexto supramencionado, serão feitas aproximações, neste estudo, sobre os possíveis impactos para a saúde dos Servidores Públicos Federais<sup>3</sup>, em especial, os Técnicos Administrativos em Educação – TAEs<sup>4</sup>, lotados no âmbito das Instituições Federais de Ensino<sup>5</sup>, vinculadas ao Ministério da Educação.

Desta forma, o presente artigo apresentará, no primeiro momento, reflexões sobre as transformações contemporâneas e os rebatimentos para o “mundo do trabalho”. Posteriormente, com base nas legislações vigentes e fontes bibliográficas, serão expostas algumas análises sobre os impactos devastadores, destas transformações, para os trabalhadores da área da educação, TAEs. Por fim, sem pretensão de esgotar uma temática de grande relevância social, serão apresentadas uma breve conclusão deste estudo.

## **2. Transformações societárias e os rebatimentos na saúde do Servidor Público Federal, na área da Educação**

O fordismo<sup>6</sup>, como sistema de organização do trabalho, surge em 1914, e atinge a maturidade no período pós-guerra persistindo até 1973. E formando a base conceitual e prática das experiências de Ford, temos a expansão dos princípios tayloristas<sup>7</sup> (PINTO, 2013).

---

<sup>3</sup> O artigo 37, da Constituição Federal de 1988, no Título III “Da Organização do Estado”, Capítulo VII “Da Administração Pública”, e na Seção I “Disposições Gerais”, estabelecem que a posse em um cargo ou emprego público, na administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, depende de aprovação prévia em concursos públicos. E as vagas são destinadas aos brasileiros que preencham os requisitos exigidos em lei, com exceção para a nomeação para o cargo em comissão, que possuem livre nomeação e exoneração.

<sup>4</sup> O TAE possui uma peculiaridade no âmbito do Serviço Público Federal. Tal peculiaridade é demonstrada pelo próprio nome do seu cargo já que é um técnico administrativo “em educação”. Essa particularidade ressalta a importância desses servidores para o contexto educacional brasileiro e implica em um conjunto de atribuições diferenciadas dos demais Técnicos-Administrativos de outras Instituições Públicas. O acréscimo da locução “em educação” se deu com a estruturação do Plano de Carreira (Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005), pois com o Plano Único de Classificação de Cargos e Empregos (Lei n. 7.596, de 10 de abril 1987) a denominação utilizada era apenas técnicos-administrativos.

<sup>5</sup> As Instituições Federais de Ensino, como sendo autarquias, dispõem de patrimônio e receita próprios e possui gestão administrativa e financeira descentralizada.

<sup>6</sup> Termo criado pelo Henry Ford (1862-1947) que tinha como ideia básica padronização dos produtos e produção em larga escala.

<sup>7</sup> Taylorismo ou administração científica, foi desenvolvido pelo Frederick Winslow Taylor (1856-1915), considerado o “pai” da chamada “administração científica”. Foi um sistema de organização do trabalho que, com o advento das duas guerras mundiais, acabou por ser implantado e expandido em diversos

O sistema fordista/taylorista surgiu em uma economia em crescimento, contando com um mercado consumidor e articulando-se com os Estados de Bem-Estar Social ou Welfare State<sup>8</sup>

Com a intensificação do trabalho proporcionada pelo taylorismo-fordismo, na década de 1960, o tema “saúde e trabalho” ganhou maior dimensão através dos questionamentos apresentados pelo movimento estudantil e operário de 1968, como por exemplo: “saúde não se vende” ou “saúde não tem preço” (HELOANI, 2013). Desta forma, os movimentos sociais trouxeram para a arena política o acirramento entre capital e trabalho e, a partir dos anos 1970, a economia começa a ter um crescimento lento, com um mercado exigindo cada vez mais a produção de bens e serviços de forma diversificada, mas com uma baixa demanda pelo consumo destes bens e serviços em larga escala. Ou seja, o sistema taylorista/fordista de organização do trabalho que havia se expandido nas economias capitalistas centrais durante as duas guerras mundiais, começa a entrar em colapso. Esta crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, que é reflexo de uma crise estrutural do capital (ANTUNES, 2009), faz emergir novas formas de “acumulação flexível” (Harvey, 1992) com destaque para o toyotismo.

O sistema de organização do trabalho toyotista<sup>9</sup> ou japonês, foi uma das alternativas implementadas pelo capital para retomar o seu ciclo reprodutivo e, ao mesmo tempo, manter e reforçar o seu projeto de dominação societário, ameaçado diante da emergência dos movimentos sociais. Nas palavras de Antunes, “essas transformações, decorrentes da própria concorrência intercapitalista [...] e, por outro lado, da própria necessidade de controlar as lutas sociais oriundas do trabalho, acabaram por suscitar a resposta do capital à sua crise estrutural” (2009, p. 49).

O toyotismo traz em seu bojo um conjunto de transformações tais como: flexibilização dos mercados de trabalho, das relações de trabalho, dos mercados de consumo, das barreiras comerciais e uma redefinição da própria relação entre a iniciativa privada e o Estado, acarretando transformações na esfera da política. Todo esse processo de mudanças ocorridas com o toyotismo só foi possível de ser efetivado mediante um conjunto de políticas estatais, dentre elas, o incentivo ao livre mercado, trazendo uma nova relação entre capital e trabalho. Deste modo, essas mudanças iniciadas a partir dos anos 1970 e em grande medida ainda em curso, trouxeram consequências nefastas para a classe trabalhadora com a

---

países. Em linhas gerais, o taylorismo tinha como objetivo produzir com qualidade em menor tempo possível por meio de um trabalho especializado.

<sup>8</sup> Para Fleury, as origens do Welfare State são encontradas no conflito de classes e no crescimento da classe trabalhadora, como resultado da organização e ação das massas, diretamente ou através da representação. (1994, p.114).

<sup>9</sup> Essa organização capitalista do trabalho, conhecida como Toyotismo, foi desenvolvida na empresa japonesa Toyota Motor Company, pelo engenheiro industrial Taiichi Ohno, como resposta às dificuldades econômicas enfrentadas pelo Japão a partir do final da Segunda Guerra Mundial. E começou a ser gestado na década de 1950, tendo maior desenvoltura a partir dos anos 1960.

fragmentação das relações de trabalho, sobretudo com a ampliação da contratação de trabalhadores precarizados sob a forma de terceirização na administração pública, com destaque para a administração federal.

No Brasil, a Emenda Constitucional nº 19 de 1998, resultou na reforma do Regime Jurídico Único (RJU) dos servidores públicos federais, com o objetivo de adequá-los às novas exigências da dinâmica administrativa. Esta Emenda veio instrumentalizar as mudanças e a reforma do aparelho do Estado<sup>10</sup>, sustentando a substituição do *ethos* burocrático pelo gerencial. Esta vertente gerencial, estabelece uma abordagem autoritária de gestão, dificultando a criação de alternativas institucionais de participação social. Assim, segundo Paula (2005) temos uma democracia formal e não uma democracia voltada para o desenvolvimento da dimensão sociopolítica da gestão. Nestes termos, “a reforma gerencial brasileira foi um desdobramento do ajuste estrutural da economia, que teve início com a adesão do governo Collor às recomendações do Consenso de Washington para a crise latino-americana” (PAULA, 2005, p.125).

Uma das principais mudanças, após a Emenda Constitucional de 1998, foi a flexibilização da estabilidade<sup>11</sup>. Em relação ao Plano de Carreira dos TAEs, foi incorporada a avaliação de desempenho<sup>12</sup>, que atualmente, acontece a cada 18 (dezoito) meses. Porém, o que não é colocado em questão, é que a estabilidade existe justamente para se contrapor à “política de apadrinhamento” e dos “favores em troca de alguma benesse”, que remonta à administração patrimonialista<sup>13</sup>.

A característica fundamental da administração gerencial<sup>14</sup> está na forma de controle que agora se concentra nos resultados que se cristaliza através de padrões de desempenho, bônus individual, punição para aqueles que não atingirem “as metas”, mecanismos de vigilância, eficiência<sup>15</sup> e eficácia na gestão pública. O imperativo é constituir um sujeito

---

<sup>10</sup> A reforma gerencial do Estado brasileiro, foi iniciada no Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado – MARE, que existiu de 1995 e 1998, pelo Ministro Luiz Carlos Bresser-Pereira.

<sup>11</sup> Em 04 de outubro de 2017, foi aprovada na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado, a proposta que acaba com a estabilidade no serviço público para servidores com baixo desempenho nas atividades desenvolvidas. A matéria é regulamentada no art. 41, parágrafo primeiro, da Constituição Federal. No momento, a referida proposta permanece em tramitação no Senado.

<sup>12</sup> A aprovação da Avaliação de Desempenho, também, condiciona a Progressão Por Mérito Profissional dos TAEs (Lei nº11.091/2005).

<sup>13</sup> Dentre todas as características do patrimonialismo, a corrupção, o nepotismo e a ausência de divisão entre propriedade pública e propriedade privada são as mais marcantes.

<sup>14</sup> Historicamente, identificam-se três modelos na evolução do aparelho estatal brasileiro: o modelo patrimonialista, o burocrático e o gerencial.

<sup>15</sup> Para corroborar com esta lógica e com a visão negativa do servidor público, foi fundado em 2007, o Instituto Ludwig Von Mises Brasil (IMB). Inspirados pelas orientações da Escola Austríaca, defendem a economia de mercado, a propriedade privada e a “paz” nas relações interpessoais e opõe-se à intervenção estatal. Na página do IMB é possível encontrar vários artigos que defendem a eficiência do Estado, enaltecem a dualidade entre servidor/funcionário público (detentor de privilégios) e os trabalhadores da iniciativa privada (que é quem paga tais privilégios). Essa dualidade tem apenas um objetivo: fragmentar a luta e fomentar o ódio entre aqueles que vendem sua força de trabalho.

eficiente, que produza sempre mais, alimentando o ideal do indivíduo autossuficiente que consegue controlar suas emoções de modo que não interfira na sua produtividade e na sua alta performance. Essa nova concepção da ação pública nos leva a ver o Estado como uma empresa, ou seja, “[...] ‘importar’ as regras de funcionamento do mercado concorrencial para o setor público, no sentido mais amplo, até que o exercício do poder governamental fosse pensado de acordo com a racionalidade da empresa” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 274-275).

Esse movimento ficou conhecido como “Nova Gestão Pública” nos países desenvolvidos, que rapidamente avançou para os demais países (PAULA, 2005), preconizando uma redefinição do papel do Estado e a implantação de mecanismos de gestão oriundos da iniciativa privada na administração pública. Nas palavras de MUSSO (2019, p. 28), temos: “[...] uma transição sistêmica entre enfraquecimento do Estado-nação e o fortalecimento da corporação apoiada em sua racionalidade técnico-econômica e gerencial”. A governança do Estado adota da governança da empresa as características de controle e vigilância (DARDOT; LAVAL, 2016). Dardot e Laval nos coloca, também, que o termo “governança” se tornou uma palavra-chave da nova ordem neoliberal, apontando para a sua polissemia já que a categoria política “governança” tem papel central na difusão da concorrência generalizada e pouco a pouco vai tomando o lugar da categoria “soberania” difundida como antiquada e desvalorizada, ou seja, não é apenas o declínio do Estado-nação, significa uma mudança no papel do Estado, que passa a ser visto como empresa a serviço da empresa (DARDOT; LAVAL, 2016).

Dentro dessa linha de enxugamento do Estado, através de uma racionalidade empresarial, tivemos em 2018 o Decreto 9.262 que extingue, ao todo, 60.923 cargos da Administração Pública Federal. No que tange às Instituições Federais de Ensino, são mais de 4 mil cargos extintos, a maioria de TAEs<sup>16</sup>. O ato define que, os cargos vagos serão imediatamente extintos e os cargos que vierem a vagar não terão reposição. O que demonstra com esse Decreto nada mais é do que uma consequência da Emenda Constitucional 95, que impôs o congelamento dos gastos públicos por vinte anos e está associada à outra ação do governo que é a terceirização, estrangulamento/diminuição dos serviços públicos visto que sem reposição de trabalhadores por meio de concursos públicos, teremos a “reposição” dessa força de trabalho de modo precarizado e sem o compromisso com continuidade dos serviços prestados.

Nesse sentido, observa-se que com a aplicação da lógica gerencial no serviço público, os trabalhadores, ficam mais suscetível a terem sua saúde acometida por algum agravo relacionado ao trabalho, tais como: transtornos mentais, lesões por esforço

---

<sup>16</sup> Para a maioria dos cargos que foram extintos, o Decreto 9.262 só veio ratificar a terceirização, tendo em vista, a ausência de concursos há algum tempo para preencher tais vagas.

repetitivo/doenças osteomusculares – LER/DORT, “Síndrome de Burnout”<sup>17</sup>, assédio moral<sup>18</sup>, etc.). De acordo com Jardim, Ramos e Glina (2016), a Organização Mundial da Saúde (OMS) nos alerta sobre o crescimento dos índices de adoecimento com relação à saúde mental e seu nexos com o processo de trabalho. Desta forma, as autoras apontam, segundo dados, de 2002, do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS):

As lesões e envenenamento; as doenças osteomoleculares e do tecido conjuntivo; as circulatórias e as mentais e do comportamento como os quatro maiores grupos de causas de benefícios concedidos a trabalhadores e segurados no Brasil. Os transtornos mentais ocupam a terceira posição entre os motivos de concessão de benefícios previdenciários. [...] Na análise da distribuição dos benefícios decorrentes da doença mental em relação ao ramo de atividade, observou-se que as maiores prevalências (a cada 1000 vínculos) foram na administração pública, defesa, e seguridade social (138,6), serviços prestados a empresas (88,6), fabricação de máquinas e equipamentos (72,3) e extração de petróleo. (JARDIM; RAMOS; GLINA, 2016, P. 49-50).

Além dos agravos apontados no parágrafo anterior, os novos métodos de gestão do trabalho, inspirados no toyotismo, aprisionam os trabalhadores às normas e políticas da empresa através do slogan “vista a camisa” ou “você é nosso colaborador”. Assim, o toyotismo age em duas direções: na reorganização/ precarização dos processos de trabalho e no caráter subjetivo desse trabalhador para que ele não se reconheça enquanto classe e sim, como colaborador. Conforme mencionado, na administração pública, e na carreira dos TAEs, constata-se a implementação de sistemas de avaliação de desempenho, envolvendo um conjunto de aspectos relacionados a qualidade e produtividade no trabalho. Sendo assim, cabe ressaltar que as relações de trabalho impactam a vida dos trabalhadores, trazendo não só sofrimento físico, mas o medo, a ansiedade e pressões para se adequarem ao novo modelo gerencial. E a longo prazo, poderá trazer consequências danosas para a saúde desses trabalhadores e muitas vezes, por não haver uma interlocução com o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST)<sup>19</sup>, faz com que tais ambientes de trabalho não sejam reconhecidos como adoecedores.

---

<sup>17</sup> A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, refere-se a um tipo de estresse diretamente relacionado ao trabalho, sobretudo naqueles locais de trabalho que envolvem o contato constante com outras pessoas. Algumas de suas características são: insônia, ansiedade, irritabilidade, exaustão emocional e falta de motivação para o trabalho. “A síndrome afeta principalmente profissionais da área de serviços ou “cuidadores” quando em contato direto com usuários, como os trabalhadores da educação, da saúde, policiais, assistentes sociais, agentes penitenciários, professores, entre outros” (JARDIM; RAMOS; GLINA, 2016, P. 75).

<sup>18</sup> O assédio moral no trabalho, é caracterizado pela exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, de forma repetitivas e prolongadas no ambiente de trabalho, quando no desempenho de suas funções. Geralmente, ocorre em relações hierárquicas autoritárias, do chefe para o subordinado. Mas, pode ser desenvolvida, também, entre os pares. O assédio moral desestabiliza e fragiliza a vítima, levando-a a desistir do emprego.

<sup>19</sup> O CEREST integra a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), fazendo parte da rede de serviços ofertados pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e tem como principal objetivo promover ações para melhorar as condições de trabalho por meio da prevenção e vigilância.

### 3. Conclusão

Sabemos que a Categoria trabalho ocupa um lugar central na vida dos indivíduos e deveria ser um potencial para o desenvolvimento das capacidades humanas e não contribuir para o seu adoecimento. No entanto, na sociedade capitalista, as transformações societárias ocasionaram uma crise contemporânea no “mundo do trabalho”, ditando novas regras e afetando de forma avassaladora a subjetividade dos sujeitos e a saúde dos trabalhadores, como apontado no decorrer deste estudo.

Neste sentido, observamos que esta crise vem assolando os trabalhadores de todas as esferas, e vem trazendo alterações sobre a gestão da força de trabalho, a erosão de direitos sociais, o desaparecimento de postos de trabalhos, incluindo até os trabalhadores com uma certa estabilidade, a exemplo dos TAEs, Servidores Públicos que investiram/investem em uma Carreira Federal e se dedicam ao serviço da Nação, em prol de uma educação de qualidade, gratuita e democrática.

Diante de um contexto tão perverso, cabe ressaltar, ainda, que identificar logo no início os agravos em que os trabalhadores são submetidos em seus ambientes de trabalho e traçar estratégias diante deles, não é uma responsabilidade de apenas um campo do saber, ainda muito direcionado na nossa sociedade ao saber médico, “mas também daqueles cuja atenção está voltada às relações que cercam condições/riscos de adoecimentos, como a psicologia, serviço social, enfermagem, engenharia de segurança e direito do trabalho” (JARDIM; RAMOS; GLINA, 2016, P. 53).

Conclui-se que nesta conjuntura, verificamos a ampliação das expressões da questão social, o que requer cada vez mais um olhar atento para a formulação de análises/estudos, por parte dos/das Assistentes Sociais, comprometidos/as com os valores e princípios do Projeto Ético-Político da profissão e requer, também, a articulação com outros profissionais que se posicionem contrários a dominação e exploração de classe, em favor da construção de outra ordem societária.

Por fim, o desafio que se coloca em tempo presente para todos os/as trabalhadores/as, sejam com vínculos estáveis ou não, diante da heterogeneidade e complexidade da classe trabalhadora e do alto nível de manipulação da consciência que Lukács (1979) nos coloca como reificação<sup>20</sup>, é justamente resgatar o que nos une e o que nos define enquanto classe, bem como retomar a centralidade do movimento sindical como espaço de resistência frente aos ataques à classe trabalhadora.

---

<sup>20</sup> Lukács (1979) amplia e atualiza o conceito de fetichismo da mercadoria de Marx a partir da leitura de O Capital (2013) ao nos colocar os impactos da reificação no âmbito da subjetividade, ou seja, que ela está disseminada em todas as esferas da vida social.

## Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, promulgada em 05 de outubro de 1988.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 9.262, de 09 de janeiro de 2018**. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009**. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm)> Acesso em 20 de maio de 2019.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987**. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 2.728/GM de 11 de novembro de 2009**. Dispõe sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013**. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

ANTUNES, Ricardo L. C. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A Nova Razão do Mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal; tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016 [2009].

DE PAULA, Ana Paula Paes. **Por uma Nova Gestão Pública**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.



FLEURY, Sônia. **Estado sem cidadãos**: seguridade social na América Latina. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1994.

HAVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HELOANI, Roberto. Assédio Laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza e NAVARRO, Vera Lúcia (orgs.). **O avesso do Trabalho III**. São Paulo: Outras Expressões, 2013.

LUKÁCS, G. **Ontologia do ser social**. Os princípios ontológicos fundamentais de Marx. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

JARDIM, Silvia Rodrigues; RAMOS, Andréia; GLINA, Débora Miriam Raab. Diagnóstico e Nexos com Trabalho. In: GLINA, Débora Miriam Raab e ROCHA, Lys Esther (Org.). **Saúde Mental no Trabalho da Teoria à Prática**. São Paulo: Roca, 2016.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: toyotismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

MARX, Karl. **O Capital**. Crítica da Economia Política. Livro 1. São 1. São Paulo: Boitempo, 2013.

MUSSO, Pierre. Na era do Estado-empresa. **Le Monde Diplomatique Brasil**, São Paulo, ano 12, n. 142, p. 28, maio/2019.