



# 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: Serviço Social, Fundamentos, Formação e Trabalho Profissional.

Sub-Eixo: Ênfase em Trabalho Profissional.

## O TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA – PROGRAMA DE ACOMPANHAMENTO AO SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

Ana Maria Clarete Balestro Dias da Silva<sup>1</sup>

Amanda Pinto da Silva<sup>2</sup>

Marina Alvares Cortes Salvador<sup>3</sup>

Tatiana dos Anjos Magalhães<sup>4</sup>

Andre Luis Amorim Silva Filho<sup>5</sup>

Claudete Francisco de Souza<sup>6</sup>

Lia Raposo de Assis Martins<sup>7</sup>

**Resumo:** Este artigo se propõe a apresentar o trabalho desenvolvido por assistentes sociais e psicólogos em uma universidade pública, junto aos servidores técnico-administrativos em estágio probatório. As ações desenvolvidas pela equipe buscam estabelecer um primeiro contato desses com a Universidade, construir espaços coletivos de diálogo e reflexão sobre serviço público e educação pública, além de favorecer a integração à Instituição e ao trabalho.

**Palavras-chave:** trabalho, estágio probatório, serviço público

**Abstrac:** This article proposes to present the work developed by social workers and psychologists with administrative servers in a public university. The actions developed by the team seek to establish a first contact with the university as well as constructing collective environments of dialogue and reflection about public service and education, besides favoring integration to the institution and the job.

### 1.Introdução

As reflexões apresentadas no presente estudo partem da análise e sistematização do trabalho interdisciplinar desenvolvido por assistentes sociais e psicólogos da Seção de Prevenção Sociofuncional (SPSF) junto aos servidores técnico-administrativos incursos em estágio probatório da Universidade Federal Fluminense.

<sup>1</sup> Profissional de Serviço Social, Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: anabalestro@globo.com.

<sup>2</sup> Profissional de Serviço Social, Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: anabalestro@globo.com.

<sup>3</sup> Profissional de Serviço Social, Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: anabalestro@globo.com.

<sup>4</sup> Profissional de Serviço Social, Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: anabalestro@globo.com.

<sup>5</sup> Profissional de Serviço Social, Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: anabalestro@globo.com.

<sup>6</sup> Profissional de Serviço Social, Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: anabalestro@globo.com.

<sup>7</sup> Profissional de Serviço Social, Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: anabalestro@globo.com.

A Seção de Prevenção Sociofuncional (SPSF) compõe a Coordenação de Pessoal Técnico-Administrativo (CPTA) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) da Universidade Federal Fluminense (UFF), localizada no Município de Niterói/Rio de Janeiro. A Seção tem por objetivo promover atividades de acompanhamento ao servidor técnico-administrativo nas relações e atividades de trabalho.

Criada em 2003, inicialmente como um Programa, atualmente comporta uma Seção dentro da estrutura organizacional da Universidade, na qual trabalham, de forma integrada, psicólogos e assistentes sociais. A equipe da SPSF atualmente é composta por 4 assistentes sociais e 3 psicólogos atendendo a todo o corpo técnico-administrativo da UFF, composta por 4.200 servidores<sup>8</sup>. Através de diversos programas, a Seção busca, nas suas ações, estimular o diálogo nas relações para que se estabeleça a cooperação nos coletivos de trabalho e ainda subsidiar as políticas de pessoal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), contribuindo, assim, para a melhoria dos processos de trabalho da Universidade Federal Fluminense (UFF).

Os programas que compõe a SPSF são: *Programa Sociofuncional*, *Programa de Preparação para a Aposentadoria*, *Programa de Prevenção ao Abandono*, *Programa de Acompanhamento ao servidor em Movimentação* e *Programa de Acompanhamento ao Servidor em Estágio Probatório*, este último contemplado no presente artigo.

## **2. A atuação do Serviço Social nas organizações**

Historicamente o Serviço Social é convocado para atuar no controle da classe trabalhadora, mantendo-a funcional ao capital, adequando padrões, canalizando tensões, influenciando condutas (IAMAMOTO; CARVALHO, 1982).

No contexto das organizações, sejam elas públicas ou privadas, a contratação desse profissional não foge à regra. Os que atuam na área de gestão de pessoas são convocados com o propósito de atuar no controle dos conflitos existentes entre trabalhadores e empresa, na administração dos processos de trabalho, para assegurar o emprego adequado da força de trabalho na produção da mais valia<sup>9</sup> (MOTA, 1998).

O aumento das desigualdades amplia e radicaliza a questão social e torna-se a base da tendência de ampliação do mercado de trabalho para os assistentes sociais nas últimas décadas, chamado a participar da reconfiguração das estratégias políticas e ideológicas de

---

<sup>8</sup> UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, Disponível em <http://www.uff.br/?q=uff-em-numeros-0#T%C3%A9cnico>. Acesso em 03/04/2019.

<sup>9</sup> **Mais-valia:** termo definido por Karl Marx que significa produzir uma mercadoria de valor mais elevado que o conjunto das mercadorias necessárias para produzi-la, isto é, a soma dos valores dos meios de produção e orça de trabalho. Este valor excedente e que não é remunerado pelo patrão é chamado de mais valia. (MARX, 2002)

legitimação do poder de classe. As transformações ocorridas nos espaços socio-ocupacionais dos assistentes sociais têm origem nesses processos sociais (IAMAMOTO, 2009).

Novos modelos gerenciais baseados na competência, o uso de novas tecnologias e as diferentes formas de contratação representam novas requisições postas ao Serviço Social, que é chamado a contribuir com o processo de comprometimento dos trabalhadores para com as novas formas de trabalho estabelecidas a partir da reestruturação produtiva<sup>10</sup> (AMARAL; CESAR, 2009).

Não excludentes, mas coexistindo, velhas demandas são postas. Atribuições antigas ainda são dadas, tais como a manutenção do caráter educativo voltado para mudanças de hábitos e comportamentos, para que o trabalhador se adeque ao processo produtivo, assim como as questões relativas ao absenteísmo, alcoolismo, uso de drogas, afastamento do trabalho, conflitos familiares, dificuldades financeiras, dentre outros. (MOTTA, 1998)

O desafio apresenta-se, então, para os assistentes sociais da Seção, em adotar uma análise crítica a essa lógica ao propor alternativas profissionais às requisições postas que atendam ao projeto ético político da emancipação humana, da garantia de direitos, do estímulo à participação ativa da classe trabalhadora diante das dificuldades do contexto laboral.

### **3. Apresentação do Programa**

O *Programa de Acompanhamento ao Servidor Técnico-Administrativo em Estágio Probatório* foi instituído em 2006, tendo por proposta a realização de um trabalho de acolhimento e acompanhamento ao servidor que ingressa na Universidade através de concurso público, sendo regido pela Lei 8.112/90 – O Regime Jurídico Único. As novas contratações aumentaram a partir do cumprimento das pactuações e termos de acordo de metas do Programa de Reestruturação e Integração das Universidades Federais - REUNI, instituído pelo decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, que representou um processo de expansão vertiginoso e o conseqüente ingresso de um número expressivo de novos servidores.

Segundo pesquisa apresentada por Loureiro (2015), a partir do REUNI, de 2003 a 2007 houve um aumento de aproximadamente 111% de discentes e o aumento apenas parcial de professores e técnico-administrativos, representados na ordem de aproximadamente 44% de ampliação do quadro de docentes e 16% de aumento do corpo técnico-administrativo das

---

<sup>10</sup> **A Reestruturação Produtiva** – também chamada de capitalismo flexível, ocorrida a partir segunda metade do século XX, caracterizada por transformações no sistema de produção capitalista, alterando os processos e as relações de trabalho. O termo, reestruturação produtiva, tem sido estudado por diversos autores, dentre eles Antunes (2000), Andrade (2000) e Harvey (1989)

Instituições Federais de Ensino Superior - IFES. Tal quadro nos revela a precarização e intensificação do trabalho a que estão submetidos os trabalhadores das IFES.

Atualmente a UFF possui cerca de 500 servidores técnico-administrativos em estágio probatório e que são contemplados com as ações do Programa. Pesquisa realizada por Albrecht (2010) nos mostra o perfil dos candidatos que buscam a carreira do serviço público através dos concursos. A maioria são jovens adultos no início de suas carreiras profissionais, investindo determinado período de suas vidas à preparação para concursos públicos, ocorrendo cada vez mais o ingresso de trabalhadores com grau de escolarização elevado, além do exigido para o cargo. A pesquisa da autora mostra ainda que os sujeitos pesquisados já passaram pelo processo de educação e aquisição de conhecimento para determinada profissão e se encontram em um processo de adaptação à realidade laboral, iniciando o seu ingresso no mundo do trabalho, sendo este tido como indispensável para a satisfação das necessidades materiais e psicológicas, além de ter a função de inclusão social, na qual as pessoas podem estabelecer vínculos e trocas sociais.

A mudança de emprego ou o primeiro emprego, a chegada a uma nova instituição por vezes localizada em outra cidade, os rearranjos familiares, são situações carregadas de tensões e expectativas. Estas e outras questões trazem no seu bojo, diversas e recorrentes demandas apresentadas por estes servidores ao ingressar na Universidade, levando à necessidade de aproximar o foco de atenção sobre ele.

O Programa de Acompanhamento ao Servidor Técnico-Administrativo em Estágio Probatório busca, então, entender sua história e expectativas, apresentar o serviço público e a universidade pública a partir de um contexto histórico e sociopolítico, favorecer a integração à organização e ao trabalho, proporcionar o conhecimento e o acesso aos seus direitos e aos serviços ofertados pela Universidade.

Tendo como horizonte a prevenção, o Programa busca, ao ofertar um espaço de escuta e orientação, estabelecer um vínculo com o novo servidor, objetivando ser uma referência na Instituição a fim de orientá-lo e acompanhá-lo, bem como às suas chefias, nas dificuldades vivenciadas. O objetivo é facilitar e estimular o diálogo, fortalecendo os coletivos de trabalho, possibilitando a transformação das situações e a superação das dificuldades. Apostamos que quando ocorre o diálogo nos coletivos de trabalhadores, emergem questões que escapam ao olhar do cotidiano, evidenciando a própria organização do trabalho, os protocolos, enfim, a forma como o trabalho é realizado, considerando que é preciso conhecer a atividade de trabalho a partir daquele que a executa, ou seja, o trabalhador, para então transformá-lo (Schwartz, 2007).

O Programa de Acompanhamento ao Servidor em Estágio Probatório está, assim, norteado no sentido de construir espaços em que o trabalhador possa analisar e refletir mais sobre sua atividade, buscando melhor elucidar e encontrar alternativas viáveis para as questões que afetam seu dia a dia de trabalho. É na experiência que temos em nossa Seção, junto com os coletivos de trabalhadores, que o debate de normas e valores se dá, colocando em questão a própria organização do trabalho, os protocolos, enfim, a forma como a tarefa é realizada. A aposta é de que essa aproximação inicial e o estabelecimento de vínculos com o novo servidor possibilite que eles reconheçam a Seção como um recurso institucional para atuar nas situações que possam ocorrer no trabalho.

Dessa forma, os objetivos do Programa podem ser assim definidos:

- Apresentar a SPSF ao servidor em estágio probatório;
- Oferecer ao servidor em estágio probatório informações associadas à UFF e aos seus direitos;
- Orientar o servidor em estágio probatório sobre as dúvidas referentes à legislação e/ou encaminhá-lo para os setores responsáveis;
- Promover atividades de acompanhamento individual e/ou coletivo, aos servidores em estágio probatório;
- Participar, com os demais setores da DGL/CPTA, dos processos de planejamento das vagas e lotação dos servidores recém-ingressos.

Dentre os principais motivos que levaram os servidores a buscar a Seção no ano de 2018, segundo dados do Relatório Anual elaborado pela Seção<sup>11</sup>, destacamos: **o ajuste de lotação** – que pode ser uma estratégia de mudança para lidar com uma atividade insatisfatória ou um deslocamento geográfico para ficar mais próximo da residência, pois como a UFF possui Unidades no interior do Estado do Rio de Janeiro, muitas vezes o candidato aprovado reside em localidade diferente de sua lotação; **os conflitos com chefias ou pares** - as diferentes formas de gestão assim como os diferentes tipos de contrato de trabalho e de cargos existentes na UFF, tais como os docentes, terceirizados, contratados, estagiários, residentes, podem favorecer os conflitos. Essas relações nem sempre se dão de forma amigável. A **inadaptação ao setor/função/ atividade** é também bastante recorrente. Muitos ingressam com formação acadêmica superior ao exigido para o cargo, o que pode gerar uma insatisfação com a atividade desempenhada. Os **problemas familiares** também são frequentes, dada a necessidade de rearranjos da organização familiar frente a uma nova rotina de trabalho.

---

<sup>11</sup> Dados do Relatório Anual das atividades desenvolvidas pela Seção.

As atividades do Programa de Acompanhamento ao Servidor em Estágio Probatório estão estruturadas em 4 etapas principais, sendo elas: **(1)** a apresentação da seção no momento da convocação dos candidatos; **(2)** a realização de uma atividade de grupo, onde são propostas atividades de reflexão e discussão sobre serviço público e educação pública; **(3)** a reunião de equipe para definição de lotação e **(4)** o acompanhamento do servidor durante os 36 meses do estágio probatório, que ocorre por meio eletrônico e encontros presenciais periódicos.

A Seção participa das reuniões da Divisão de Gestão de Lotação - DGL que antecedem a nomeação dos novos servidores, com o objetivo de levar as impressões iniciais e os temas abordados pelos candidatos convocados, com vistas a contribuir na definição das lotações. As atividades desenvolvidas pela Seção junto aos coletivos de trabalhadores, muitas vezes realizadas nos seus espaços de trabalho, possibilitam um conhecimento da dinâmica e da particularidade de cada local. Esse conhecimento representa um aspecto importante levado para a reunião de definição das lotações.

As atividades desenvolvidas com esses novos servidores envolvem a utilização de diversos instrumentos como: atendimentos individuais aos servidores; atendimentos a chefias; orientações telefônicas; contatos e encaminhamentos a outros setores; realização de atividades de grupos; elaboração de relatórios e sistematização de dados, dentre outras ações julgadas pertinentes ao acompanhamento de cada servidor, considerando as demandas apresentadas e as ações propostas com o objetivo da prevenção.

A abordagem, de caráter interdisciplinar, realizada pelos assistentes sociais e psicólogos da SPSF, busca assegurar a criação de um espaço de atuação conjunta que assegure as especificidades de cada profissão e delimite os parâmetros de atuação, respeitando o referencial teórico-metodológico que subsidia o fazer de cada profissional, sem prejuízo da sua identidade profissional.

“Cada um desses especialistas, em decorrência de sua formação e das situações com que se defronta na sua história social e profissional, desenvolve sensibilidade e capacitação teórico-metodológica para identificar nexos e relações presentes nas expressões da questão social com as quais trabalham e distintas competências e habilidades para desempenhar as ações propostas. Portanto, o trabalho coletivo não impõe a diluição de competências e atribuições profissionais. Ao contrário, exige maior clareza no trato das mesmas e o cultivo da identidade profissional, como condição de potencializar o trabalho conjunto” (CFESS, 2012).

A realização de reuniões conjuntas periódicas de planejamento e estudo de caso também compõe a metodologia de trabalho da Seção, com o intuito de estabelecer as particularidades da intervenção profissional a partir do que é próprio e específico de cada profissão, conforme orienta a cartilha publicada pelo CFESS “Parâmetros para Atuação de Assistentes Sociais na Política de Assistência Social”. (CFESS, 2011)

Dessa forma, através das ações propostas pelo Programa, buscamos contribuir para a melhor integração do novo servidor ao seu local de trabalho, para que este se torne fonte de promoção de saúde e desenvolvimento humano.

#### **4. Desafios para o Serviço Social**

Vários são os desafios dados. Apropriar-se de um campo estratégico para o enfrentamento das questões relacionadas ao trabalho que afetam a todos os trabalhadores, em particular os servidores públicos, em tempos de desmantelamento dos serviços públicos e desqualificação do papel social dos seus trabalhadores, rompendo com as velhas práticas conservadoras que assombram a profissão, certamente é um deles. A instituição requisitante do profissional de serviço social espera uma legitimação da ação profissional aos seus interesses, como nos sinaliza Mota (1998). No caso dos assistentes sociais da empresa, muitas vezes é esperado que este pautar sua atuação como disciplinador do empregado ou aquele que vai apurar as faltas cometidas e adequá-lo nos padrões comportamentais esperados. Essa requisição é recorrente nas demandas apresentadas pelas chefias ao procurar a SPSF. Romper com tal requisição torna-se um desafio diário, considerando a autonomia relativa dos profissionais frente a uma estrutura organizacional pautada na hierarquia das relações.

É necessário também buscar alternativas que superem modelos gerenciais empresariais, tão caros ao modelo de exploração capitalista, cujo foco no resultado representa a proposta central. No serviço público, provoca mudanças na gestão dos processos de trabalho, nos critérios de eficácia e eficiência, na avaliação de desempenho (CHANLAT, 2012). “A orientação gerencialista está cada vez mais voltada para tarefas e menos para pessoas, precarizando o trabalho, desmotivando o servidor e fazendo com que as tarefas laborais pressionem cada vez mais o indivíduo, dificultando a criação de espaços de diálogo e de exercício de criatividade.” (SIQUEIRA; MENDES, 2009)

Entendemos ser, também, um grande desafio superar as urgências e emergências das demandas que chegam para a Seção, mas oferecer respostas mais qualificadas, capazes de transpor o imediato da aparência e com isso propor alternativas aos interesses dos usuários. Apreender as situações postas, para além das aparências - compreender o que não está dado, o que não é falado, para articular uma intervenção que rompa com o conservadorismo e a reprodução das relações de exploração.

Importante também incluir a investigação enquanto um componente fundamental do exercício profissional, condição para o desvendamento da realidade e para propor alternativas de ação compatíveis com as necessidades e interesses dos usuários. Para tanto, é necessário desenvolver a sistematização das informações obtidas no contato direto

com servidores nas várias abordagens profissionais, articulando propostas sistemáticas de pesquisa com os projetos de intervenção técnica. Isso possibilita que não limitemos a atuação do Programa aos atendimentos individuais e por vezes, emergenciais, distanciando-se dos coletivos de trabalhadores e do caráter investigativo da profissão.

Enfrentar dos desafios cotidianos apresentados requer estratégias e articulações políticas, qualificação constante e aproximação com os coletivos de trabalhadores da UFF.

### **Considerações:**

Este artigo buscou apresentar o trabalho desenvolvido com os servidores técnico-administrativos em estágio probatório de uma universidade pública. Com o aumento do ingresso de novos servidores, principalmente a partir do REUNI, percebeu-se igualmente um incremento de demandas específicas desta categoria de servidores. Integrar-se a uma nova cultura organizacional, lidar com as mudanças na rotina familiar, apropriar-se do sentido de ser um servidor público. Tais fatores levaram a Universidade a voltar o foco de atenção para esses servidores.

Almejando o viés da prevenção e entendendo que o trabalho tem um caráter central na vida dos trabalhadores, como meio de subsistência, como fator de desenvolvimento e inserção na vida em comunidade, como promotor de saúde, foi instituído o Programa de Acompanhamento ao Servidor em Estágio Probatório, que por meio de suas ações, busca ofertar um espaço de acolhimento e orientação, favorecendo, ainda, a construção de espaços coletivos de diálogos sobre o trabalho.

Entretanto, o trabalho desenvolvido é sempre permeado por tensionamentos, avanços e retrocessos, pois atua em um campo estratégico para o enfrentamento das questões relacionadas ao trabalho, mas também perpassado por relações políticas, sejam elas institucionais ou conjunturais.

O atual cenário do serviço público brasileiro, caracterizado por cortes de orçamento, desmantelamento de serviços público, desqualificação dos servidores, remetem a um cenário de retrocessos quanto à garantia dos direitos trabalhistas, onde o desmonte predomina sobre a proteção. Soma-se a isso o fato de que o Serviço Social é historicamente requisitado para atuar como apaziguador de conflitos, disciplinador de condutas, adequando-as às necessidades do capital.

Romper com tais requisições torna-se, assim, um desafio cotidiano para os assistentes sociais que atuam no programa. Buscar alternativas junto aos trabalhadores para as dificuldades enfrentadas, promover o fortalecimento dos coletivos, apreender as situações para além da sua aparência, valorizar a investigação como condição para o desvendamento



da realidade, requer estratégias e articulações políticas, muitas vezes limitadas pelas relações hierárquicas presentes na instituição.

É buscando superar às dificuldades apresentadas no trabalho que o Programa se propõe a atuar junto aos servidores, apostamos na construção coletiva de novas formas de organização do trabalho, a partir da fala daquele que realiza a atividade. Significa dizer construir o trabalho *junto* com os trabalhadores e não *para* os trabalhadores.

Assim, apostamos na contribuição do Programa de Acompanhamento ao Servidor em Estágio Probatório para a valorização e a defesa do serviço público e do servidor público.

#### Referências:

ALBRECHT, Priscila Anny Tomachski. **SENTIDOS DO TRABALHO PARA CONCURSEIROS: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo**. 2010. 125 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

AMARAL, A. S.; CESAR, M. J. **O trabalho do assistente social nas empresas capitalistas**. In: CFESS /ABEPSS. (Org.). Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais. 1ed. Brasília: CEFESS/ABEPSS, 2009, v. 1.

ANDRADE, D. B. M. de. **O processo de reestruturação produtiva e as novas demandas organizacionais do Serviço Social**. Capacitação em Serviço Social e Política Social. Módulo 4. Brasília: Universidade de Brasília:2000.

ANTUNES, R. L. C. **Adeus ao Trabalho?** : Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7a. ed. ampl. – São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2000.

CHANLAT, J.F. **O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos**. In Anais do VII Congreso Internacional del CIAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Lisboa, Portugal (2002).

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Parâmetros para Atuação de Assistentes Sociais na Política de Assistência Social**. Brasília, DF, 2011. Disponível em [http://www.cfess.org.br/arquivos/Cartilha\\_CFESS\\_Final\\_Grafica.pdf](http://www.cfess.org.br/arquivos/Cartilha_CFESS_Final_Grafica.pdf), acessado em 16/04/2019.

\_\_\_\_\_. **Atribuições privativas do/a Assistente Social em questão**. Brasília, DF, 2012. Disponível em <http://www.cfess.org.br/arquivos/atribuicoes2012-completo.pdf>, acessado em 16/04/2019.

LOUREIRO, T. **A remoção e as vivências de prazer-sofrimento dos assistentes em administração da Universidade Federal de São Carlos**. Dissertação

(Mestrado) – Programa de Pós-Graduação de Organizações e Sistemas Públicos da Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2015.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1989 (3. ed.).

IAMAMOTO, M.V. **Os espaços sócio-ocupacionais do assistente social**. In: CFESS /ABEPSS. (Org.). Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais. 1ed. Brasília: CEFESS/ABEPSS, 2009, v. 1.

SIQUEIRA, M.V.S.; MENDES, A.M.. **A gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado**. Revista do Serviço Público, Brasília, DF, p. 241-250, jul./set. 2009.

MARX, K. **O Capital**. Crítica da Economia Política. Livro I, Volume I. 19ª Edição - Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MOTA, Ana Elizabete da. **O Feitiço da Ajuda** – as determinações do Serviço Social na empresa. 4ª edição - São Paulo: Cortez, 1998.

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA. Conceito de reestruturação produtiva. Disponível em <https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/reestruturacao-produtiva.htm>. Acesso em 13/04/2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, Disponível em <http://www.uff.br/?q=uff-em-numeros-0#T%C3%A9cnico>. Acesso em 03/04/2019.

SCHWARTZ, Y. & DURRIVE, L. (Orgs.) (2007). **Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Niterói: EdUFF. (Original publicado em 2003).