



GT – Questão Social, Política Social e Serviço Social

**EXPERIÊNCIA DO ESTÁGIO OBRIGATÓRIO: uma visão crítica do trabalho do Assistente Social inserido na Educação Superior, com foco na Política de Gestão de Pessoas**

Erica Emanuelle Costa Santiago<sup>1</sup>

**RESUMO**

Este artigo visa ampliar o entendimento sobre a atuação do Assistente Social na Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Educação Superior. A pesquisa, de natureza qualitativa, incluiu revisão bibliográfica e observação direta durante o estágio obrigatório no setor Psicossocial da Divisão de Acompanhamento e Avaliação (DAA) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Campus Natal Central. A análise do trabalho cotidiano destacou os desafios enfrentados pelo Assistente Social, exacerbados pelas políticas neoliberais. O Assistente Social, em conjunto com a Psicologia, lida com demandas específicas e fornece suporte organizacional, assumindo atribuições não-privativas para garantir os direitos dos servidores e demandando um entendimento detalhado dos processos institucionais e das unidades associadas, como a Divisão de Planejamento e Gestão de Pessoas (DPGP). A análise revelou uma crescente influência neoliberal nas práticas de avaliação, priorizando produtividade e eficiência em detrimento dos direitos sociais. Portanto, é essencial que os Assistentes Sociais atuem como críticos e defensores dos direitos sociais, promovendo uma abordagem mais humanizada e aderente aos princípios éticos da profissão.

**Palavras-chave:** Estágio; Divisão de Acompanhamento e Avaliação (DAA); Política de Gestão de Pessoas.

**1 INTRODUÇÃO**

O presente artigo objetiva sistematizar a experiência do campo de Estágio Curricular-Obrigatório na Divisão de Acompanhamento e Avaliação (DAA) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Ressaltando, sobretudo, a relevância de conectar às dimensões teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa – propondo ao máximo o distanciamento de métodos tecnicistas, robotizados e messiânicos –, a fim de refletir sobre a formação profissional. Ademais, neste processo de ensino-aprendizagem, vivenciado na Unidade, contou-se com a supervisão da Assistente Social Any Kadidja.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Serviço Social na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail: ericaemanuelle84@gmail.com



# 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

*Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia*  
23 a 27 de setembro de 2024

Dessa maneira, a prática educativa em tela possibilita experiências na atuação profissional, de modo a contribuir para o enriquecimento das estudantes nesta etapa de sua formação acadêmica. Foi possível identificar as atribuições e demandas mais frequentes que chegam ao Serviço Social – outorgadas de um caráter investigativo, crítico e capaz de apresentar intervenções na realidade social, dentro da Política de Gestão de Pessoas –: o acompanhamento ao servidor universitário e os encaminhamentos necessários.

Assim, o estudo em questão terá como propósito, majoritariamente, traçar a experiência de estágio na DAA, destacando, à princípio, a fase inicial que consistiu na observação da Unidade para uma compreensão abrangente da realidade institucional. Nessa fase, foram analisadas a estrutura, os processos de trabalho e os maiores desafios, a fim de desenvolver uma perspectiva crítica sobre a prática profissional e promover ações interventivas posteriormente. Em seguida, na segunda fase do estágio, ocorre uma transição do enfoque teórico, mais voltado para a observação, para a prática das atividades.

Além disso, serão discutidas as principais inquietações e as possíveis sugestões na Divisão: uma análise local que busca identificar, sobretudo, as limitações e os desafios dos serviços prestados ao público-alvo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO LOCAL DE ESTÁGIO

A Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Campus Natal, situada no bairro de Lagoa Nova, segundo a sua página oficial<sup>2</sup>, corresponde a uma instituição de ensino superior pública brasileira, sob o aspecto de autarquia federal associada ao Ministério da Educação.

À vista disso, a UFRN foi federalizada em meados da década de 1960 (Lei nº 3.849). Ao final deste período, com a reforma universitária, a academia em tela traz um processo de

---

<sup>2</sup>Disponível

em:

[https://lh4.googleusercontent.com/T5jVQe1Eb\\_IqW2dShqFtDKsJJUEkdr7b0RxdCWGC8fsJ7Y2h8LHcBn5iM1YJtvfzGQXGZo1NlarHY\\_e2OuPEngqMNsxyvccavlXmq2-IyO8ipmQN1SUTVvfvnM7i1Yk5wOpTTYV](https://lh4.googleusercontent.com/T5jVQe1Eb_IqW2dShqFtDKsJJUEkdr7b0RxdCWGC8fsJ7Y2h8LHcBn5iM1YJtvfzGQXGZo1NlarHY_e2OuPEngqMNsxyvccavlXmq2-IyO8ipmQN1SUTVvfvnM7i1Yk5wOpTTYV).

Acesso em: 07 nov. 2022.



## 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

*Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia*  
23 a 27 de setembro de 2024

reorganização, de modo a reunir diversos departamentos – consolidação da atual estrutura – que, até então, configurava-se a partir de instituições de nível superior já presentes no município potiguar, a exemplo da Faculdade de Farmácia e Odontologia; a Faculdade de Medicina; a Faculdade de Direito; etc.

Com tal modificação, a UFRN, através do Decreto nº 74.211/1974, passou a constituir a Reitoria<sup>3</sup> e suas respectivas Pró-Reitorias – além das superintendências, unidades descentralizadas, secretarias e assessorias –. Dentre estas, destaca-se a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), a qual abriga o núcleo de estágio do presente artigo, a Divisão de Acompanhamento e Avaliação (DAA). Tal núcleo se encontra inserido no contexto institucional da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP).

Assim, é importante ressaltar que, de acordo com o Plano Estratégico da PROGESP 2022/2023<sup>4</sup>, a Missão desta Pró-Reitoria é fomentar a implementação da Política de Gestão de Pessoas da Universidade, a fim de impulsionar o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, ao mesmo tempo em há preocupação de garantir a proteção de seus direitos no ambiente laborativo.

Além disso, no que diz respeito à Visão de Futuro, busca-se ser referência na Gestão de Pessoas, com ênfase “nas pessoas, no exercício da autonomia e criatividade, e na promoção da qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho”.

Outrossim, em relação aos objetivos institucionais – válidos para todos os setores da UFRN, incluindo a PROGESP –, almeja-se promover uma gestão democrática, participativa e descentralizada, com o intuito de impulsionar as atividades de ensino (graduação e pós-graduação), pesquisa e extensão.

No que se refere ao campo de estágio, de acordo com as disposições do Regimento Interno da Reitoria – atualizado pela Resolução nº 021/2021 –, estabelecido no Art. 136, compete à DAA, genericamente, proporcionar assistência organizacional a todos os servidores da UFRN, de modo a:

---

<sup>3</sup>Órgão superior executivo, o qual compete gerenciar e supervisionar as atividades da Universidade.

<sup>4</sup>Disponível

em: <https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/0hupToC2vRHItYH0x5laspiW5LoaOpnaZ8gsr3SP.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2023.



# 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

*Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia*  
23 a 27 de setembro de 2024

- I – implementar os processos de socialização, acompanhamento e avaliação de desempenho nas unidades da UFRN;
  - II – desenvolver estudos, aprimorar modelos e metodologias de avaliação dos servidores, visando a melhores práticas na gestão de pessoas;
  - III – coordenar ações para acompanhamento funcional dos novos servidores, visando à inserção no meio institucional e a avaliação do desempenho no cargo para fins de homologação do estágio probatório, conforme regulamentação em vigor;
  - IV – realizar atividades de socialização organizacional em conjunto com a Coordenadoria de Capacitação e Educação Profissional, promovendo a integração dos novos servidores à UFRN;
  - V – coordenar o sistema de avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação da UFRN, conforme regulamentação em vigor, para fins de concessão da progressão por mérito profissional;
  - VI – oferecer ações de suporte organizacional aos servidores, visando à resolução de entraves ao desempenho;
  - VII - elaborar e acompanhar os planos de ação advindos dos diagnósticos de qualidade de vida no trabalho, por meio da equipe multidisciplinar;
  - VIII – elaborar e atualizar normas técnicas e de funcionamento relativas à sua área de atuação;
  - IX – elaborar e acompanhar o planejamento da Divisão;
  - X – orientar e prestar informações dos processos que competem à Divisão;
  - XI – desempenhar outras atividades correlatas e afins à sua área de atuação.
- (Regimento Interno da Reitoria da UFRN, 2021, p. 84-85).

Nesse âmbito, o Serviço Social constitui-se como uma das profissões intermediadoras das demandas no espaço da Divisão: por meio da interdisciplinaridade<sup>5</sup>, atua, majoritariamente, num panorama generalista em prol da viabilização de direitos enquanto suporte organizacional do seu público-alvo.

## 2.2. CONDIÇÕES DE FUNCIONAMENTO DO CAMPO DE ESTÁGIO

---

<sup>5</sup>Rosenfield *apud* Perini *et al.* (2001) caracteriza a interdisciplinaridade como a possibilidade do trabalho conjunto na busca de soluções, respeitando-se as bases disciplinares específicas, a fim de que se efetivem as trocas de saberes. Para mais informações: <https://www.scielo.br/j/icse/a/thWD4zMXFXfgS6W95shTT8p/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 31 mar. 2023.



# 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

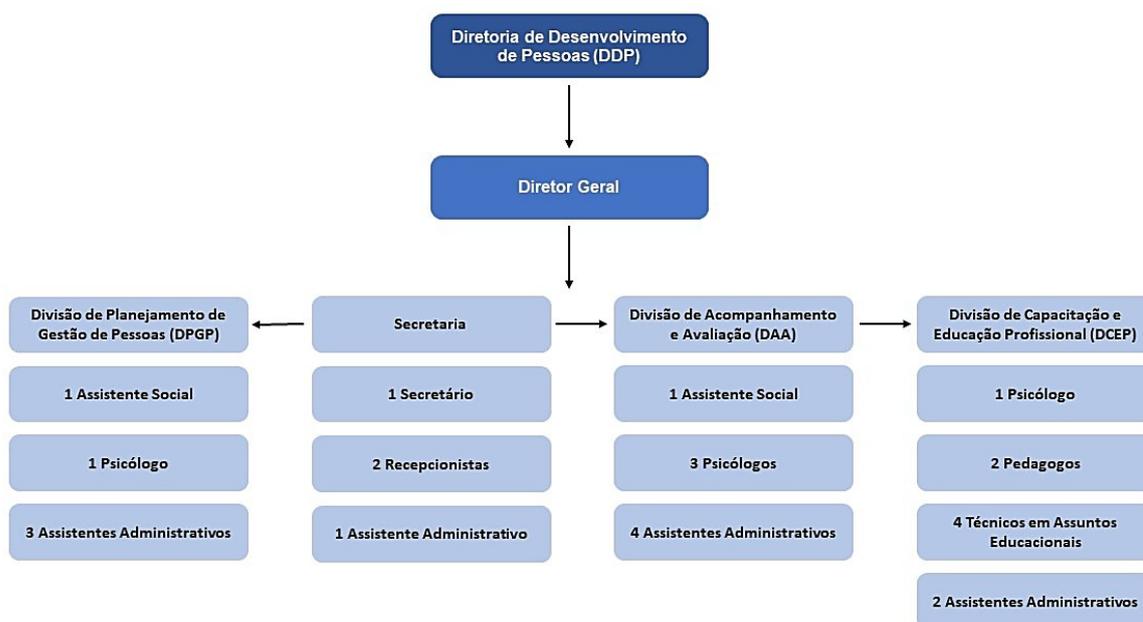
Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia

23 a 27 de setembro de 2024

À princípio, na primeira etapa do Estágio (em 2022), a Divisão de Acompanhamento e Avaliação funcionava apenas na modalidade presencial, das 7h30 às 17h (com intervalo de 30 minutos, das 12h às 12h30, para almoço), tendo consigo uma equipe multiprofissional que, orientada pelo Regime Jurídico, é formada por servidores públicos de autarquia federal: um Assistente Social, quatro Assistentes Administrativos e três Psicólogos Organizacionais. Dentre estes últimos, um com cargo de gestão.

Uma multiprofissionalidade que possibilita melhor interação dos servidores no espaço sócio-ocupacional de Gestão de Pessoas, a fim de realizar uma mediação das relações sociais e institucionais, a partir das necessidades apresentadas. Ademais, segundo a Lei 8.112/1990<sup>6</sup>, os profissionais em tela estão sujeitos a 40h semanais de trabalho.

Nesse contexto, o setor referido está localizado na Diretoria de Desenvolvimento de



Pessoas (DDP). Essa informação pode ser visualizada no organograma da Figura 1, que ilustra a distribuição da equipe dentro do prédio da DDP.

**Figura 1** – Distribuição da equipe da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP/UFRN)

**Fonte:** autoria própria (2023)

<sup>6</sup>Lei que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.



## 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

*Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia*  
23 a 27 de setembro de 2024

A partir da segunda etapa, no ano seguinte (em 2023), em conformidade com os termos previstos na Resolução nº 011/2022-CONSAD e na Instrução Normativa nº 028/2023-PROGESP, foi institucionalizado que as atividades dos servidores técnico-administrativos em educação e dos servidores com função de gestão da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – ambos casos da DAA –, estariam podendo ser executadas na modalidade de teletrabalho<sup>7</sup>, através do Programa de Gestão e Desempenho da UFRN (PGD)<sup>8</sup>.

Ademais, a frequência ao ambiente laboral que antes era realizada através do ponto eletrônico – sistema informatizado que registra os horários de trabalho –, agora seria por entregas: resultado das atividades desenvolvidas pelo servidor, uma implementação condicionada ao cadastro dos planos individuais de trabalho no Sistema Eletrônico do PGD (gerenciado pela plataforma Polare<sup>9</sup>).

Diante desta mudança, os servidores da Divisão se organizaram, democraticamente, por escala, tendo como critério o funcionamento presencial da unidade das 7h30 às 17h.

No que diz respeito à interdisciplinaridade dos profissionais da DAA – observou-se uma metodologia de trabalho complementar entre, sobretudo, a Psicologia e o Serviço Social; cada área respondendo às demandas a partir das suas particularidades profissionais –, o Assistente Social, neste setor, por meio de atribuições majoritariamente não-privativas<sup>10</sup>, encarrega-se da viabilização do acesso aos direitos do seu público-alvo (neste caso, os próprios servidores da Universidade) em relação ao ambiente laborativo em que estão inseridos. Sendo estas ações relativas, de maneira genérica, ao suporte organizacional.

---

<sup>7</sup>De acordo com o Art. 3 da Resolução nº 011/2022-CONSAD, o Teletrabalho diz respeito à “atividade laboral executada, no todo ou em parte, fora das dependências físicas da Universidade com a utilização de tecnologia da informação e comunicação, compreendendo os seguintes regimes de execução: [...] regime de execução integral, [...] regime de execução parcial”.

<sup>8</sup>De acordo com o Art. 3 da Resolução nº 011/2022-CONSAD, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito da UFRN, tem por finalidade “disciplinar a execução das atividades da força de trabalho da Universidade, buscando a eficiência e a qualidade na prestação dos serviços ao usuário”.

<sup>9</sup>Segundo a Resolução nº 011/2022-CONSAD, a Polare tem por finalidade disciplinar a execução das atividades da força de trabalho, buscando a eficiência e a qualidade na prestação dos serviços ao usuário.

<sup>10</sup>No Serviço Social, as atribuições privativas referem-se às responsabilidades que são singulares à categoria, de acordo com a Lei de Regulamentação da Profissão (Lei nº 8.662/1993) e o Código de Ética desta. Logo, as atribuições não-privativas dizem respeito às atividades que não são exclusivas do Assistente Social, no entanto, podem ser desempenhadas por este e por profissionais de áreas relacionadas. No caso da DAA, pela Psicologia.



# 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia  
23 a 27 de setembro de 2024

Assim, dentre as atividades dos processos de trabalho atribuídas ao Serviço Social da unidade, faz-se relevante mencionar o acompanhamento de servidores em Estágio Probatório – com especial atenção àqueles com deficiência –, consoante a Resolução nº 008/2006-CONSAD<sup>11</sup>, e o acompanhamento de servidores na Avaliação de Desempenho (Resolução nº 110/2019-CONSAD), ambos considerando o que consta na Lei nº 8.112/1990.

Ademais, embora não seja uma atribuição direta da DAA, é possível que os profissionais da Unidade – incluindo o Assistente Social – atuem em conjunto com a Divisão de Planejamento de Gestão de Pessoas (DPGP) no acompanhamento de movimentação dos servidores (Resolução nº 056/2018-CONSAD), tal como na fase pós-movimentação, caso haja demandas específicas que exijam esta colaboração.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A metodologia deste estudo combina abordagens qualitativas para ampliar o entendimento sobre a atuação do Assistente Social na Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Educação Superior. Inicialmente, realizamos uma revisão bibliográfica para fundamentar teoricamente a pesquisa, utilizando artigos acadêmicos, livros, dissertações e documentos institucionais relevantes. A observação direta foi conduzida durante o estágio obrigatório no setor Psicossocial da Divisão de Acompanhamento e Avaliação (DAA) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Campus Natal Central, onde refletimos acerca dos maiores desafios enfrentados pelo Serviço Social nesse contexto.

### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

No Brasil contemporâneo, o neoliberalismo tem se tornado, de maneira gradativa, presente nas Universidades Públicas. Esse fenômeno, segundo Corrêa *et al.* (2018), está intrinsecamente ligado às transformações nas disposições e nas relações trabalhistas, que agora

---

<sup>11</sup>Conselho de Administração (Consad), órgão superior deliberativo da UFRN, em conformidade com o estabelecido no Estatuto e no Regime Geral.



## 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia  
23 a 27 de setembro de 2024

caminham para uma abordagem mais *laissez faire*<sup>12</sup>, com menos regulamentações e maior valorização da autonomia e competição individual.

Dentro desse ensejo, é válido ressaltar que a Divisão de Acompanhamento e Avaliação (DAA), inserida na área de Educação Superior e com foco na Política de Gestão de Pessoas, não está dissociada desta ofensiva neoliberal. Portanto, faz-se pertinente realizar um recorte histórico para melhor contextualizar os impactos que o atual sistema capitalista e as suas prerrogativas interferem no campo de estágio em tela.

De acordo com Goergen (2010), os impactos entre o neoliberalismo e o Ensino Superior tem sido explorados em uma conjuntura relativamente recente. Um dos marcos desta proximidade reside no Consenso de Washington (1990), o qual estabeleceu diretrizes para os caminhos que o Estado deveria seguir em termos de sua forma de gestão, incluindo as políticas educacionais.

Conforme o autor, o Consenso de Washington implementa os princípios neoliberais – conjunto de ideias políticas e econômicas, fundadas desde 1970 por Milton Friedman, que defende a redução da intervenção do Estado na economia – e fortalece, ainda mais, seus impactos sobre a Educação. Ao preconizar a diminuição do papel do poder público, deixando inúmeras responsabilidades a cargo da iniciativa privada – estratégia que oportunizaria agilidade, eficiência e fundos dos recursos estatais –, neste processo o Governo “se incumbiria da educação básica, cedendo a educação superior ao mercado”.

No contexto brasileiro, segundo Martins (2009), este movimento se evidencia no início do mandato de Fernando Henrique Cardoso (FHC), em 1995, por meio da implementação da Reforma Administrativa do Estado – também conhecida como Reforma Gerencial –, que passou a incorporar os preceitos neoliberais em todas as áreas. Na Educação, adotou-se as diretrizes propostas por organismos internacionais que sugeriam “a desregulamentação do ensino superior, a retração de gastos governamentais para esse nível de ensino e o incremento de investimentos na educação básica”.

Adicionalmente, como adendo, vale salientar que a Reforma Gerencial, de acordo com Bresser (2011), iniciou na Europa, na década de 1980, como saída às duas grandes forças que

---

<sup>12</sup>Expressão em francês utilizada para se referir ao liberalismo.



## 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

*Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia*  
23 a 27 de setembro de 2024

definiram o século XX: a globalização e a democracia social. Saída essa que a administração pública burocrática “não lograva dar porque foi produto de um Estado Liberal”.

De um lado, a globalização e o domínio do capitalismo impulsionaram a abertura dos mercados e a concorrência mundial, exigindo maior competitividade dos países e maior eficiência dos governos. Paralelamente, a democracia social surgiu com o Estado garantindo direitos sociais e demandando uma administração pública eficiente, focada em resultados além da burocracia.

Ainda conforme o autor, a Reforma Administrativa de 1995 foi — e continua a ser, uma vez que se encontra em processo de execução — uma resposta às modificações do Estado brasileiro em um Estado social, após a transição democrática de 1985.

A transição democrática que ocorreu no Brasil foi fruto de um grande pacto político democrático e popular. Nesse grande acordo informal formaram-se dois consensos: que o Estado deveria voltar a garantir os direitos políticos e se tornar democrático, e que esse Estado deveria promover uma melhor distribuição de renda porque a sociedade brasileira era uma sociedade injusta, marcada por excessiva desigualdade. [...] Entretanto esse compromisso político que foi assumido então não significava que se deveriam estabelecer impostos progressivos, mas aumentar a despesa social do Estado. Quando, em 1988, a nova Constituição brasileira garantiu o direito universal à saúde, estava cumprindo esse acordo. (Bresser Pereira, 2011, p. 3).

Nesse viés, com a Reforma Gerencial, a gestão da Educação Superior passa agora a ser estruturada com base em sua performance. Como destaca Ball (2014),

[..] A performatividade é uma forma por excelência de governamentalidade neoliberal, que abrange a subjetividade, as práticas institucionais, a economia e o governo. [...] Ela produz docilidade ativa e produtividade sem profundidade. A performatividade convida-nos e incita-nos a tornarmo-nos mais efetivos, a trabalharmos em relação a nós mesmos, a melhorarmos nós mesmos e a sentirmo-nos culpados ou inadequados se não o fizermos. Ela opera dentro de um arcabouço de julgamento no qual a definição de “aperfeiçoamento” e de eficácia é determinada por nós e “indicada” por medidas de qualidade e de produtividade. [...] A linguagem e as práticas do gerencialismo neoliberal são sedutoras. Elas estabelecem as bases para novos tipos de sucesso e reconhecimento. (Ball, 2014, p. 66).



## 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

*Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia*  
23 a 27 de setembro de 2024

Assim, consoante Corrêa *et al.* (2018), o Estado, a fim de exercer controle sobre o sistema – função típica da maquinaria neoliberal –, assume o papel de "regulador e avaliador" da Educação Superior: são estabelecidas formas de mensurar a aptidão das instituições a partir de parâmetros que medem a sua performance. Na Constituição Federal de 1988, por exemplo, prevê, em seu Art. 209 - II, os processos de autorização e avaliação de qualidade do Ensino pelo poder público.

Ademais, o início do governo FHC trouxe mudanças na política educacional do Brasil, guiadas pelas diretrizes neoliberais, ainda segundo o autor mencionado. Uma das primeiras ações concretas foi a promulgação da Lei nº 9.131/95, que estabeleceu, nos seus artigos 3º e 4º, a necessidade de avaliação anual das Instituições de Ensino Superior (IES) e de seus respectivos cursos, reforçando a obrigatoriedade de exames nacionais para qualificar o desempenho dos discentes.

O que se observa é uma tendência neoliberal nos procedimentos de avaliação, os quais se aproximam cada vez mais das Entidades Privadas, sobretudo àquelas com noções de produtividade no trabalho. Ao longo dos anos, essa política e suas ramificações em Resoluções e Portarias têm alterado significativamente o cenário da Educação Superior.

Uma das principais características dessa tendência neoliberal consiste na implementação de ferramentas para avaliar o desempenho e a qualidade, que têm como objetivo mensurar os resultados e o impacto das instituições de ensino: abordagem evidente nas atividades dos processos de trabalho atribuídas ao Serviço Social da DAA – dentro da Política de Gestão de Pessoas –, com o acompanhamento de servidores em Estágio Probatório e o acompanhamento de servidores na Avaliação de Desempenho.

Nessa instância, conforme explicado no decorrer do presente artigo, a equipe psicossocial da Divisão de Acompanhamento e Avaliação, a partir da análise das fichas avaliativas, busca acompanhar, sobretudo, os servidores com baixo desempenho, como forma de identificar os fatores que contribuíram ou dificultaram para o desenvolvimento das suas atividades atribuídas e melhor assisti-los na inserção do exercício público.

Esses mecanismos de “classificação” ao servidor, baseados em indicadores quantitativos, evidenciam como a lógica *laissez faire* influencia na Política de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, inserida na área de Educação



# 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

*Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia*  
23 a 27 de setembro de 2024

Superior. De acordo com Corrêa *et al.* (2018), as políticas de avaliação, apoiadas em critérios neoliberais, tendem a privilegiar a mensuração de resultados e a competição entre instituições e trabalhadores. Podendo, similarmente, gerar uma cultura de resultados imediatos em detrimento do desenvolvimento profissional e da valorização das competências individuais, visto no novo modo de trabalho, através do Programa de Gestão e Desempenho da UFRN (PGD).

A partir deste, a frequência ao ambiente laboral que antes era realizada através do ponto eletrônico, agora seria condicionada ao resultado das atividades desenvolvidas pelo servidor – avaliada, ao final, pela chefia imediata –, conforme traz o Art. 10 da Resolução nº 011/2022-CONSAD a seguir.

O horário de trabalho referente às atividades executadas presencialmente, seja na modalidade de trabalho presencial ou de teletrabalho em regime de execução parcial, deverá ser registrado no Plano Individual de Trabalho do servidor e será convertido automaticamente em uma entrega. (Resolução nº 011/2022-CONSAD, p. 5).

Nesse ensejo, Santomé (2013) destaca que o avanço das ideologias neoliberais explica a aceitação das políticas mercantilistas e o controle autoritário dos sistemas educacionais. Assim, palavras como “eficácia, eficiência, excelência, qualidade e competência manipulam a reorientação do currículo e das modalidades de avaliação que serão utilizadas, explicando o que ocorre no Brasil”.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é crucial refletir sobre os desafios atuais do Serviço Social na Política de Gestão de Pessoas, que visa melhorar as condições de trabalho e assegurar os direitos dos servidores. Na DAA, busca-se construir uma gestão mais humanizada, focada no bem-estar dos servidores da UFRN. O trabalho do Assistente Social na DAA está intimamente ligado à interdisciplinaridade com a Psicologia, com cada área abordando demandas específicas de acordo com suas particularidades profissionais.

No setor, o Serviço Social assume funções não-privativas para garantir o acesso aos direitos dos servidores, incluindo suporte organizacional e análise de avaliações de



# 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

*Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia*  
23 a 27 de setembro de 2024

desempenho. A inserção do Assistente Social e dos estagiários requer um entendimento abrangente dos serviços institucionais e dos processos de outras unidades conectadas à DAA, como a Divisão de Planejamento e Gestão de Pessoas (DPGP), onde a equipe psicossocial pode oferecer suporte a necessidades específicas, principalmente relacionadas ao acompanhamento de servidores.

O trabalho do Serviço Social abrange dimensões teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa. Na dimensão teórico-metodológica, o Assistente Social adere às legislações universitárias, o que contribui para a qualidade do trabalho. Na dimensão ético-política, há um comprometimento com os princípios éticos estabelecidos na Lei 8.662/93, garantindo autonomia, confidencialidade e transparência. Na esfera técnico-operativa, destacam-se habilidades na coleta e análise de dados, elaboração de relatórios e comunicação dos resultados, promovendo um diálogo construtivo com as Unidades e servidores.

Observa-se uma tendência neoliberal nos procedimentos de avaliação, cada vez mais alinhada às práticas de Entidades Privadas e noções de produtividade. Essa política tem alterado significativamente a Educação Superior ao longo dos anos, especialmente nas práticas de avaliação de desempenho e qualidade implementadas no Serviço Social da DAA, que acompanham servidores em Estágio Probatório e Avaliação de Desempenho.

Nesse contexto, é crucial que os Assistentes Sociais se firmem como agentes de crítica e resistência. A oposição ao viés neoliberal demanda a defesa vigorosa dos direitos sociais e a promoção de uma abordagem mais acolhedora. Enfrentar o neoliberalismo requer uma prática que se alinha aos princípios éticos da profissão, defendendo a justiça social e promovendo um sistema que valorize a dignidade e os direitos dos indivíduos, em vez de reduzir tudo a métricas de eficiência e produtividade.

## REFERÊNCIAS

ABEPSS. **POLÍTICA NACIONAL DE ESTÁGIO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA EM SERVIÇO SOCIAL**. 2010. Disponível em: [http://www.cfess.org.br/arquivos/pneabepss\\_maio2010\\_corrigida.pdf](http://www.cfess.org.br/arquivos/pneabepss_maio2010_corrigida.pdf).

ABEPSS. **Política Nacional de Estágio da ABEPSS**. 2011. Disponível em: <https://www.abepss.org.br/politica-nacional-de-estagio-da-abepss-11>.



## 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia

23 a 27 de setembro de 2024

BRASIL. Lei nº 8.662, 07 jun. 1993. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8662.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8662.htm).

BRASIL. Lei Nº 8.112, 11 dez. 1990. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm).

Bresser, Luiz. **REFORMA GERENCIAL DO ESTADO, TEORIA POLÍTICA E ENSINO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**. Rio de Janeiro: Rgpp, 2011. Disponível em:  
[https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/bresser\\_-\\_reforma\\_gerencial\\_do\\_estado\\_teorica\\_politica\\_e\\_ensino\\_da\\_administracao\\_publica.pdf](https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/bresser_-_reforma_gerencial_do_estado_teorica_politica_e_ensino_da_administracao_publica.pdf).

CFESS. **Serviço Social: uma profissão regulamentada há 30 anos no Brasil!** 2023. Disponível em:  
<http://www.cfess.org.br/visualizar/noticia/cod/2011#:~:text=Subt%C3%ADtulo%3A%20o%20servi%C3%A7o%20social%20%C3%A9%20necess%C3%A1rio&text=Respeito%20%C3%A0%20profiss%C3%A3o%20regulamentada%20significa,%C3%A0%20popula%C3%A7%C3%A3o%20E2%80%9D%20refor%C3%A7a%20Kelly>.

CONSELHO FEDERAL DO SERVIÇO SOCIAL. **RESOLUÇÃO CFESS Nº 493/2006**: Dispõe sobre as condições éticas e técnicas do exercício profissional do assistente social. 2006. Disponível em: [https://www.cfess.org.br/arquivos/Resolucao\\_493-06.pdf](https://www.cfess.org.br/arquivos/Resolucao_493-06.pdf).

Corrêa *et al.* **OS IMAGINÁRIOS NEOLIBERAIS NAS POLÍTICAS DE AVALIAÇÃO: IMPACTOS NO CURRÍCULO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA**. São Paulo: Edipucrs, 2018. Disponível em:  
<https://ebooks.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/cidu/assets/edicoes/2018/arquivos/400.pdf>.

EMENDAS CONSTITUCIONAIS DE REVISÃO. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasil, Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

FONSECA, Emanuele. **Histórico do serviço social na gestão de pessoas da UFRN**. Natal - RN, 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Serviço Social.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

Marchesan, Andressa; Carpenedo, Rejane. CAPACITISMO: ENTRE A DESIGNAÇÃO E A SIGNIFICAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Revista Trama**, v. 17, n. 40, p. 45-55, 2021. Disponível em:  
<https://e-revista.unioeste.br/index.php/trama/article/download/26199/17003/100306>.

PERINI, E.; PAIXÃO, H.H.; MODENA C. M.; RODRIGUES, R. N. **O indivíduo e o coletivo: alguns desafios da epidemiologia e da medicina social**. Interface – Comunic., Saúde, Educ., v.5, n.8, p.101-18, 2001.

Portal da UFRN. **Sobre a UFRN**. Disponível em: <https://ufrn.br/institucional/sobre-a-ufrn#:~:text=Nos%20anos%2070%2C%20teve%20in%C3%ADcio,urbana%20da%20cidade%20de%20Natal>.



## 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

*Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia*

23 a 27 de setembro de 2024

PROGESP. **PLANO ESTRATÉGICO DA PROGESP 2022/2023**. Natal, 2022. Disponível em:

<https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/0hupToC2vRHItYH0x5laspiW5LoaOpnaZ8gsr3SP.pdf>.

PROGESP. Quem somos. Disponível em: [https://progesp.ufrn.br/secao/quem\\_somos](https://progesp.ufrn.br/secao/quem_somos).

TORETTA, Ester Taube. **O Serviço Social e a Responsabilidade Social Empresarial: Um estudo sobre o espaço de atuação do assistente social**. 2010. 175 p. Dissertação (Mestrado em Serviço Social e Política Social) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2010.

UFRN. **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 028/2023-PROGESP**, 2023. Disponível em: <https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/ekZpa347mtVLNPazqM2y1nOclrrCiczNmAwZq7S7.pdf>

UFRN. **PLANO DE ACESSIBILIDADE UFRN**. 2022. Disponível em: [https://arquivos.info.ufrn.br/arquivos/2022092138064e1203951254771f5e6ed9/PLANO\\_DE\\_ACESSIBILIDADE\\_UFRN.pdf](https://arquivos.info.ufrn.br/arquivos/2022092138064e1203951254771f5e6ed9/PLANO_DE_ACESSIBILIDADE_UFRN.pdf). Acesso em: 10 jun. 2023.

UFRN. **Plano de Gestão 2019-2023**. Biblioteca Central Zila Mamede, 2019. Disponível em: [https://www.ufrn.br/resources/documentos/planodegestao/Plano\\_de\\_Gestao\\_2019-2023.pdf](https://www.ufrn.br/resources/documentos/planodegestao/Plano_de_Gestao_2019-2023.pdf).

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **REGIMENTO INTERNO DA REITORIA**. Natal: Documentos Institucionais, 2021. Disponível em: [https://sigrh.ufrn.br/sigrh/public/colegiados/anexos/regimento\\_interno\\_reitoria.pdf](https://sigrh.ufrn.br/sigrh/public/colegiados/anexos/regimento_interno_reitoria.pdf).

UFRN. **RESOLUÇÃO Nº 008/2006-CONSAD**: Dispõe sobre o acompanhamento e avaliação para homologação do estágio probatório dos servidores técnico-administrativos da UFRN. Natal: Ministério da Educação, 2006. Disponível em: <https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/MQ2qnnwsDHkGmm6s5U13li18Btdm4F3ZbnmN1Rb2.pdf>.

UFRN. **RESOLUÇÃO CONJUNTA Nº 002/2022-CONSEPE/CONSAD**: Atualiza a Política de Inclusão e Acessibilidade para as Pessoas com Necessidades Específicas na Universidade Federal do Rio Grande do Norte-UFRN. 2022. Disponível em: [https://www.ufrn.br/resources/documentos/politicas/politica\\_de\\_Inclusao\\_e\\_Acessibilidade.pdf](https://www.ufrn.br/resources/documentos/politicas/politica_de_Inclusao_e_Acessibilidade.pdf).

UFRN. **RESOLUÇÃO Nº 011/2022-CONSAD**: Institui o Programa de Gestão e Desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação e dos servidores com função de gestão na Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Natal: Ministério da Educação, 2022. Disponível em: <https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/AHfRfluNtMkks14ACVSXvM5tLbj4v2FYayog5ixr.pdf>.

UFRN. **RESOLUÇÃO Nº 056/2018-CONSAD**: Aprova os procedimentos que disciplinam a remoção dos servidores técnico-administrativos em educação entre as unidades da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2018. Disponível em:



# 26º Seminário de Pesquisa do CCSA

*Crise Climática, Desenvolvimento e Democracia*  
23 a 27 de setembro de 2024

[https://arquivos.info.ufrn.br/arquivos/20181710337d7b5652477064f2ed78255/res0562018-aprovam\\_os\\_procedimentos\\_que\\_disciplinam\\_a\\_remocao\\_dos\\_servidores\\_tec.docx](https://arquivos.info.ufrn.br/arquivos/20181710337d7b5652477064f2ed78255/res0562018-aprovam_os_procedimentos_que_disciplinam_a_remocao_dos_servidores_tec.docx)

UFRN. **RESOLUÇÃO N° 083/2006–CONSEPE**: Dispõe sobre o acompanhamento e avaliação para homologação do estágio probatório dos servidores docentes da UFRN. Natal: Ministério da Educação, 2006. Disponível em: <https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/2c9XPYsepAPQYAZSZvdZhkdrwkhF5FfXin9WePce.pdf>.

UFRN. **RESOLUÇÃO N° 110/2019-CONSAD**: Dispõe sobre a reestruturação do sistema de avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação sem função de gestão e por técnicos e docentes com função de gestão da UFRN. Natal: Ministério da Educação, 2019. Disponível em: <https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/PrRc8SSOZfC3BJesDT3WfDbvv2EoOFzPkScKS RZH.pdf>