

## PARA ALÉM DA INCLUSÃO: ESTRATÉGIAS DE PERMANÊNCIA E AS CENSÃO DE PROFISSIONAIS NEGROS NO MUNDO DO TRABALHO

Verônica Gomes Vassalo<sup>1</sup>

Orientador: Pedro Paulo Araújo Maneschy

### RESUMO

Atualmente estamos vivenciando um cenário mundial, importante destacar, proveniente das reivindicações dos movimentos sociais, que vem contribuindo diretamente para a visibilidade da Questão Racial, incluída como uma das prioridades na pauta na construção de políticas públicas no Brasil. Estamos na década dos afrodescendentes (2015-2024), calendário estabelecido pela ONU, fruto de lutas dos movimentos negros e consequência de acordos internacionais, como o Declaração e Programa de Ação de Durban (2001) e da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial pela UNESCO. Entretanto, apesar dos avanços persiste uma grande desigualdade salarial e está desigualdade salarial entre brancos e negros representam um prejuízo anual de R\$ 808, 83 bilhões. O Brasil negro seria o 11º país do mundo em população, e seria o 17º em consume. Os negros são mais mal remunerados que os demais brasileiros. As mulheres negras têm a menor renda entre as trabalhadoras com ensino superior. Representatividade negra se inverte conforme cresce o nível hierárquico. Representatividade de mulheres e negros nas empresas é muito baixa. Ainda temos muito a avançar, mas vivemos um cenário em que pessoas negras conquistaram o direito ser incluída no mercado de trabalho, mas ainda precisamos avançar em estratégias de permanência e ascensão de pessoas negras dentro do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Racismo; Colonização, Inclusão e Ascensão; População negra; Descolonização.

---

<sup>1</sup> Especialista em Educação em Direitos Humanos pela Universidade Federal do ABC.



## ABSTRACT

This work aims to work with the relationship between racial education and Human Rights Education. The main theme of this project is to work on Afro-descendence and the relationship of this theme, which needs to be worked on and intends to be worked on in the context of a population that is very mixed and has many black and African roots, with human rights. Finally, it aims to insert anti-racism in schools, respecting human rights and the rights and guarantees established in the Brazilian Constitution, such as the principles of non-intervention and the possibility of education for all. It is possible to see, in schools and in society today, the various racisms being manifested in all forms: with the neglect of studies on the history of Africa, for example; the prejudice with black people in all social and political spheres, having very few black people in the environments of public representation (Executive, Legislative, Judiciary) and private (decision-making boards of companies); with prejudice and intolerance to Afro-Brazilian religions such as Candomblé and Umbanda, among several other types of racism and erasure of the black roots of Brazilians. Thus, the work will conduct a literature review of the main sources and authors who deal with the subject, seeking, from this review, to create a proposal for intervention in state and municipal schools, aiming to bring important knowledge about the Afro-Brazilian culture, its history and the need to teach such content. Such intervention should have a more practical effect, bringing new methods of teaching content beyond the classic lecture class, aiming to immerse students in new knowledge about their ancestry, their belonging and their need to understand a universe beyond what we are historically accustomed to knowing.

**Keywords:** antiracism, education, human rights, pedagogy, ancestry.



## 1. JUSTIFICATIVA

O interesse pela temática de estudo a ser apresentada neste projeto de intervenção surgiu por parte da candidata devido a sua formação acadêmica, assistente social há 18 anos e exercendo docência há 05 anos. A escolha do Serviço Social como profissão aconteceu devido à proximidade com a vida política e militância em movimentos sociais.

Atuando dentro do ambiente corporativo com a temática racial, observa-se que ainda há muito a se avançar quando se trata de inclusão de pessoas negras no mundo do trabalho. O questionamento que é apresentado neste estudo é proveniente destas vivências profissionais, mas também através de vivências e escutas provenientes da atuação como assistente social dentro das empresas. Já existe uma parcela de profissionais negros dentro do mundo corporativo, mas isso não significa que o racismo não se faça presente, já que este fenômeno é estrutural e estruturante. Elucidar este cenário e as possíveis estratégias pós inclusão no mundo do trabalho, considerando a qualidade destas permanências e as possíveis trajetórias de ascensão dos profissionais negros no mundo do trabalho é um dos objetivos deste estudo.

## 2. INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade os desafios serão muitos: Re-pensar as nuances do mundo do trabalho dentro de um cenário mundial de pandemia, e como pensá-lo dentro de uma perspectiva das relações raciais nas para as novas configurações do mundo do trabalho.

O Código de ética do assistente social apresenta em seus princípios seu posicionamento em favor da equidade e justiça social, assegurando a universalidade de acesso aos bens e serviços relativos aos programas e políticas sociais, bem como sua gestão democrática. Diante de tal cenário o assistente social tem uma relação estreita os objetivos deste projeto de intervenção. O projeto ético político do Assistente Social destaca em seus princípios a busca por uma sociedade mais justa e igualitária, indo de encontro com os princípios da candidata, que acredita na justiça social como caminho



para este ideal de sociedade.

Fala-se muito sobre diversidade, mas ainda se pratica pouco. Ainda há um abismo e ainda há um longo caminho entre o discurso e a prática. Prega-se a diversidade, mas não se renuncia a privilégios, fala-se de diversidade, mas não oportunizamos o pedestal do lugar de fala, não se socializa a riqueza, não se reconhece o “outro” como potência.

Segundo Jacino (2008), em sua pesquisa sobre o branqueamento do trabalho, historicamente a população negra foi excluída do mundo do trabalho e ainda hoje sofrem diversas discriminações no mundo do trabalho. O trabalho foi e ainda é usado como ferramenta de opressão, e quando a racialização permeou todas as estruturas da sociedade brasileira, a presença do racismo é um traço estruturante fundamental. A invisibilidade dos profissionais negros resulta na opressão e aprisionamento da população negro em situações de vulnerabilidades.

Os profissionais negros ainda estão em situações de desigualdades no mundo do trabalho, com salários mais baixos, mais vulneráveis a assédios, e tantas outras situações de violências sociais, econômicas, morais, intelectuais, entre outras.

Isto posto o propósito deste projeto busca elucidar as questões relacionadas ao mundo do trabalho dentro de uma perspectiva racializada observando como os profissionais negros constroem suas estratégias de permanência e ascensão.

Para realizar este estudo a discente irá se utilizar do conceito de trabalho apresentada por Ricardo Antunes, correlacionando-os com a literatura presente no Serviço Social, e outros pesquisadores que também vem se debruçando no tema o negro no mundo do trabalho.

### 3. OBJETIVOS E HIPÓTESES

Este estudo tem direta ligação aos questionamentos que fomentam a construção deste projeto de intervenção, que busca a produção de pesquisas avançadas sobre a Questão Racial e sua intersecção com a relação capital x trabalho, partindo de um olhar que questiona esta relação e seus frutos provenientes de uma construção eurocêntrica, identificando a divisão racial do trabalho e a forma de ser desta classe-que-vive-do-trabalho. A expressão “classe-que-vive-do-trabalho” (Antunes, 1999), que utilizaremos





nesta pesquisa, tem como objetivo problematizar as questões da classe trabalhadora frente às questões raciais no mundo do trabalho na contemporaneidade. O objetivo deste estudo é analisar os fenômenos que permeiam as relações de trabalho dos profissionais negros no do Mundo do Trabalho, elencando os seguintes objetivos específicos:

- ✓ Analisar os fenômenos que permeiam as relações de trabalho dos profissionais Negros no do Mundo do Trabalho;
- ✓ Identificar os desafios dos profissionais Negros pós inclusão do mundo do trabalho;
- ✓ Identificar estratégias de permanência e possibilidades de ascensão dentro destes espaços laborais;
- ✓ Compreender as relações raciais no ambiente de trabalho;
- ✓ Estudar as estratégias de permanência e ascensão dos profissionais negros;

#### 4. METODOLOGIA E ANÁLISE DA BIBLIOGRAFIA SOBRE O TEMA

Importante contextualizar a necessidade deste estudo a partir de dois pilares de grande relevância para o Serviço Social na atualidade: primeiro a corrente teórica metodológica alicerçada nos estudos do Marxismo com olhar aprofundado na relação capital x trabalho e todas as nuances provenientes desta, e em segundo a campanha de Gestão do Triênio (2017-2020) do Conselho Federal de Serviço Social e dos Conselhos Regionais de Serviço Social, aprovada em Fórum deliberativo da categoria em 2017, com o tema Assistentes Sociais no Combate ao Racismo.

O referencial teórico da pesquisa em questão será constituído a partir de autores que discutem a temática da questão racial, buscando principalmente autores que apresentam novas narrativas sobre a situação da população negra.

Entre os autores (as) utilizados para o desenvolvimento do estudo estão: Clóvis Moura, Florestan Fernandes, Nilma Lino Gomes, Neusa Santos Souza, Kabengele



Munanga, Frantz Fanon Carolina Maria de Jesus, Lia Vainer Schucman, Claudete Alves, Ramatis Jacino, Conceição Evaristo, Ricardo Antunes, entre outros. Ressalta-se que a escolha dos referidos autores (as) está intrinsecamente relacionada ao acúmulo que possuem sobre o debate proposto por esta pesquisa, isto é, questões que perpassam a teorização sobre as relações raciais e seus desdobramentos, bem como apresentar novas narrativas sobre a história de um povo, as estratégias de luta e resistência deste grupo étnico que compõe 56% da população do país.

Do ponto de vista metodológico optou-se pelo estudo qualitativo com características críticas, considerando a historicidade e o contexto em que as relações de trabalho e raciais se deram no contexto brasileiro. Faremos uso das narrativas de participantes através de entrevistas. Nesta perspectiva, são passos metodológicos da investigação:

- ✓ Pesquisa Bibliográfica sobre os temas-chave: raça, racismo, desigualdade racial, racismo no ambiente de trabalho, mundo do trabalho, com o objetivo de identificar o material científico já produzido, apropriarmos do conteúdo para desenvolver a fundamentação teórica necessária.
- ✓ Estudo da história da população negra no mundo do trabalho através de literaturas de novas narrativas.
- ✓ Levantamento de pesquisas e estudos realizados pelo Serviço Social e outras áreas do conhecimento (teses e dissertações) sobre a temática racial e mundo do trabalho.
- ✓ Pesquisa de campo.

O universo da pesquisa de campo será constituído por profissionais negros em diversos espaços laborais. Utilizaremos como amostra de diferentes instituições e níveis hierárquicos, bem como profissionais e as áreas que operacionalizam a gestão de pessoas. Por fim, a pesquisa também será construída a partir da análise bibliográfica, documental, e empírica apoiada no método qualitativo e na história oral onde se pretende trazer o



conteúdo material e imaterial quanto ao significado das relações raciais dentro do mundo do trabalho.

## **5. RESULTADOS PARCIAIS (NO CASO DE PROJETO JÁ EM DESENVOLVIMENTO) E ESPERADOS (NO CASO DE PROJETO AINDA EM FORMULAÇÃO)**

Contextualizando, é importante destacar que a centralidade deste tema na contemporaneidade é fruto de movimentos históricos e de lutas da população negra ao longo da história deste país. É percebida a contribuição dos movimentos negros e intelectualidades negras, que historicamente seguem questionando este modelo colonizado das relações de trabalho, presente nossa formação e estrutura social. Os movimentos Negros, no contrafluxo, vêm suprimindo uma lacuna histórica ao longo dos tempos realizando o letramento racial<sup>2</sup>, numa perspectiva política e pedagógica. Estes movimentos, que são emancipatórios, perseguem a quebra do paradigma do mito da democracia racial, caminham ressignificando a raça, emancipando a Questão Racial um status político, positivando o que antes era negativado. Os movimentos Negros são educadores e vem realizando historicamente a resistência ao modelo eurocêntrico, buscando descolonizar os saberes, práticas e vivências.

Estamos vivenciando um cenário mundial, importante destacar, proveniente das reivindicações dos movimentos sociais, que vem contribuindo diretamente para a visibilidade da Questão Racial, incluída como uma das prioridades na pauta na construção de políticas públicas no Brasil. Estamos na década dos afrodescendentes (2015-2024)<sup>3</sup>, calendário estabelecido pela ONU, fruto de lutas dos movimentos negros e consequência

---

<sup>2</sup> Letramento Racial, processo educativo, de caráter político que ressignifica o conceito de raça numa perspectiva de educação para as relações étnico raciais, numa perspectiva descolonizada.

<sup>3</sup> A Assembleia Geral da ONU proclamou o período entre 2015 e 2024 como a Década Internacional de Afrodescendentes (resolução 68/237) citando a necessidade de reforçar a cooperação nacional, regional e internacional em relação ao pleno aproveitamento dos direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos de pessoas de afrodescendentes, bem como sua participação plena e igualitária em todos os aspectos da sociedade. Disponível em: <http://decada-afro-onu.org/>. Acesso em: 19mai. 2022.



de acordos internacionais, como o Declaração e Programa de Ação de Durban (2001)<sup>4</sup> e da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial pela UNESCO.

Os indicadores sociais baseados nas relações raciais mundo de trabalho mudaram pouco nos últimos anos, segundo estudo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Conforme dados do IBGE (2018) ainda existe uma distância significativa entre brancos e negros no mundo do trabalho. A pesquisa “Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil” retrata esta realidade com indicadores que apontam desigualdades sociais alicerçadas nas questões raciais. Conforme pesquisa a população branca sofreu menos com o desemprego e o rendimento médio mensal das pessoas brancas ocupadas (R\$2.796) foi 73,9% superior ao da população preta ou parda (R\$1.608). Os brancos com nível superior completo ganhavam por hora 45% a mais do que os pretos ou pardos com o mesmo nível de instrução. Esses números são maiores quando comparados às mulheres negras, apresentando a intersecção entre raça e gênero. Mas temos um dado importante para esta pesquisa que é o aumento da população negra no ensino superior.

A proporção de brancos (68,6%) em cargos gerenciais era maior que a de negros (29,9%), em 2018. A divisão em cinco classes de rendimento do trabalho principal evidência que, quanto mais alto o rendimento, menor é a ocorrência de pessoas negras ocupadas em cargos gerenciais. Na classe de renda mais elevada, somente 11,9% das pessoas ocupadas com cargos gerenciais eram negras e 85,9%, brancas. Por outro lado, nos cargos gerenciais de renda mais baixa, havia 45,3% de negros e 53,2% de brancos.

Os dados acima nos mostram como a racialização se faz presente nas relações de trabalho. Do que se trata este estudo é aprofundar o olhar para compreender como o Racismo se manifesta no Mundo do Trabalho. Conforme Gonçalves (2018) o marxismo fornece as bases conceituais para compreendermos cientificamente a questão racial e, da mesma maneira, a “[...] análise do fenômeno racial abre as portas para que o marxismo cumpra sua vocação de tornar inteligíveis as relações sociais históricas em suas determinações sociais mais concretas”. A luta contra a opressão racial é indissociável da

---

<sup>4</sup> Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139390por.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2022.





luta de classes e, ao mesmo tempo, esta não pode triunfar sem aquela.

## 6. Considerações finais

As ações afirmativas são medidas adotadas por órgãos públicos ou pela iniciativa privada com o propósito de reparar desigualdades sociais e raciais. Trata-se de estratégias reconhecidas e recomendadas pela Organização das Nações Unidas (ONU) para a promoção da igualdade e o combate à discriminação.

Os dados do IBGE (2010) nos mostram ainda que as desigualdades entre brancos e negros ainda permanecem e refletem profundamente na representatividade negra no mercado de trabalho. No ano de 2018, pretos e pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% dos profissionais subutilizados no país. Além disso, um estudo do Instituto Ethos realizado em 2016 com as 500 maiores empresas do país mostrou que a participação desse grupo é de apenas 34,4% em todo o quadro de pessoal dos negócios analisados. Nos cargos de gerência e diretoria executiva, esse percentual cai para 6,3% e 4,7%, respectivamente.

Você sabia que brancos têm renda maior do que pretos ou pardos em qualquer nível de escolaridade no Brasil? Os dados da Síntese de Indicadores Sociais de 2020<sup>5</sup>, divulgados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) nos confirmam que ainda hoje pretos e pardos têm renda média do trabalho menor do que brancos mesmo com os mesmos níveis de escolaridade.

---

<sup>5</sup> <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/12/pretos-e-pardos-com-curso-universitario-ganham-31-menos-do-que-brancos-diz-ibge.shtml>. Acesso em 31 mai 2022.



**FOLHA DE S.PAULO**  
**mercado**

Pretos e pardos com curso universitário  
ganham 31% menos do que brancos, diz IBGE



Portanto equidade racial não é só atrair para dentro da empresa, as empresas precisam pensar em estratégias para reduzir a desigualdade após essa inclusão. O racismo estrutural persistente na sociedade brasileira reflete-se desde processos seletivos em que candidatos negros e pardos com as mesmas qualificações são preteridos até o momento em que o salário ou uma promoção são definidos.

As diferenças de renda média e remuneração evidenciam que os gargalos para redução da desigualdade racial entre profissionais perpetuam-se para além da admissão. Para atrair, manter bons e diversos profissionais, as empresas precisam olhar para as questões de inclusão, mas principalmente para a qualidade destas permanências considerando o desenvolvimento e ascensão de todos os profissionais, principalmente das pessoas que fazem parte de grupos historicamente minorizados.

Diante desses dados — que são apenas um recorte do panorama —, é perfeitamente possível notar, portanto, a necessidade de ações afirmativas, principalmente por esses programas serem voltados, justamente, para a preparação das futuras lideranças de uma organização. oferecer oportunidades a profissionais negros e subrepresentados ou minorizados também está de acordo com a [Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#), ou seja, o Estatuto da Igualdade Racial.

No entanto, para implementar ações desse tipo, é recomendado contar com assessoria especializada. Isso ajuda não só a mitigar riscos, mas também a garantir que o



processo não traga apenas a diversidade, mas garanta a inclusão de fato. Se não houver um departamento interno responsável, a contratação de consultoria pode contribuir para que as ações afirmativas estejam fundamentadas na lei e que tenham uma gestão eficaz. Por fim, vale mencionar também que mudar processos seletivos e ampliar a representatividade é apenas uma das medidas necessárias para, de fato, incluir grupos minorizados e oferecer igualdade de oportunidades. É por isso que é essencial implementar programas de Diversidade e Inclusão (DE&I) que envolvam todos os aspectos essenciais nesse sentido.

Não se trata, de forma alguma, de segregação. Na verdade, medidas como essa contribuem para a aceleração do processo de inclusão e para o aumento da equidade racial e social no nosso país. Logo, isso significa que o papel das empresas é extremamente importante para possibilitar os avanços necessários dessa questão.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Editora Boitempo, 1999.

BEHRING, Elaine Rossetti & SANTOS, Silvana Mara de Moraes. Questão social e direitos. Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. p.267 a 283.

BRASIL. Lei 10.639/2003, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília.

BRASIL. Lei 11.645/08 de 10 de março de 2008. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília. 115

BRASIL. Ministério da Educação. “Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana”. Novembro de 2009.

\_\_\_\_\_. Código de Ética do/a assistente social. Lei n. 8662 de regulamentação da profissão. - 9ª Ed. rev. e atual. Brasília: CFESS, 2011 Disponível em:



[http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP\\_CFESS-SITE.pdf](http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_CFESS-SITE.pdf)

DAVIS, Angela, 1944- Mulheres, raça e classe; tradução Heci Regina Candiani. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

FANON, Frantz. Pele Negra, máscaras brancas; tradução de Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

FERNANDES, Florestan. O negro no Mundo dos Brancos. Difusão Europeia do Livro. São Paulo, 1965

GENNARI, Emilio. Em Busca da Liberdade: Traços das lutas escravas no Brasil. 2ª edição. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

GONÇALVES, Renata. - Quando a questão racial é o nó da questão social. Revista Katálysis. Florianópolis. V. 21, N. 3, set. /dez. 2018.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Racismo e antirracismo no Brasil. São Paulo. Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo. Ed. 34, 1999.

IAMAMOTO, Marilda Villela. Serviço Social em tempo de capital de fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

IAMAMOTO, Marilda V. e CARVALHO, Raul. Relações sociais e serviço social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1988.

\_\_\_\_\_, Marilda V. Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

JACINO, Ramatis. O Branqueamento do Trabalho. São Paulo: Nefertiti Editora Ltda. 2008.

JESUS, Carolina Maria de. Quarto de Despejo: diário de uma favelada. 10ª ed. São Paulo: Ática, 2014.

KON, Noemi Moritz. ABUD, Cristiane Curi e SILVA, Maria Lúcia. O Racismo e o Negro no Brasil: Questões para Psicanálise. 1ª Ed. – São Paulo: Perspectiva, 2017.

MARTINELLI, Maria Lúcia. Serviço social: identidade e alienação. 14.ed. São Paulo:





Cortez, 2009.

\_\_\_\_\_. (org) Pesquisa qualitativa: um instigante desafio. São Paulo: Veras Editora. 1999.

MINAYO, Maria Cecília. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 23.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MUNANGA, Kabengele & Nilma Nilo Gomes. O negro no Brasil de Hoje – 2. Ed. – São Paulo: Global, 2016.

\_\_\_\_\_.Kabengele. As facetas de um racismo silenciado in Raça e Diversidade. Edusp, 1996.

\_\_\_\_\_.Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. Palestra proferida no 3º Seminário Nacional Relações Raciais e Educação – PENESB – RJ, 05/11/03.

NETTO, José Paulo. A construção do projeto ético-político do serviço social frente à crise contemporânea. Capacitação em Serviço Social e Política Social, Brasília: UnB, módulo 1, p. 92-110, 1999.

ROCHA, Roseli da Fonseca. A questão étnico-racial no processo de formação em Serviço Social. Serviço social & Sociedade, São Paulo, n. 99, p. 540-561, jul./set. 2009.

SANT'ANA, Raquel Santos. A trajetória histórica do serviço social e a construção do seu projeto ético-político. Serviço Social e Realidade, Franca, v.8, n.1, p. 73-87, 1999.

SARTE, Jean-Paul. Orfeu Negro in Reflexões sobre o racismo. Difel – Difusão Editorial S/A, 1978.

SOUZA, Neuza Santos. Tornar-se negro. Rio de Janeiro. Editora Graal, 1990.

WANDERLEY, Luiz Eduardo W. A questão social no contexto da globalização: o caso latino-americano e caribenho. In: CASTEL, Robert et al. Desigualdade e a Questão Social. São Paulo: EDUC, 2010 3ª edição.

WIEVIORKA, Michel. O Racismo, uma introdução. Editora Perspectiva, 2007.





YAZBEK, Maria Carmelita. Fundamentos históricos e teórico-metodológicos do Serviço Social. Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. p. 143 a 164.

\_\_\_\_\_, Maria Carmelita. O significado sócio-histórico da profissão. Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. p. 125 a 142.

