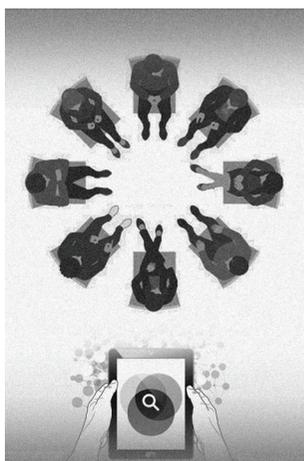


Consultoria social nas empresas: entre a inovação e a precarização silenciosa do Serviço Social

Social consultancy in business: between innovation
and silent precariousness in Social Work

Márcia Regina Botão Gomes*



Resumo: Este texto baseia-se em resultados parciais da dissertação de mestrado elaborada em 2010 na UFRJ e também da tese de doutorado, em fase de elaboração na UERJ. Em continuidade as nossas pesquisas iniciadas na primeira década do século XXI, priorizamos quatro objetivos: identificar até que ponto a inserção nas consultorias reatualiza a herança conservadora no Serviço Social; desvendar os impactos desses processos de precarização do trabalho profissional; verificar se o exercício da consultoria obstaculiza a autonomia relativa dos assistentes sociais e identificar se, no conjunto das ações profissionais, há possibilidades para um exercício crítico da profissão.

Palavras-chave: Consultoria. Empresa. Serviço Social.

Abstract: This text is based on partial results of the dissertation prepared in 2010 at UFRJ and also the doctoral thesis in preparation at UERJ. Continuing our research began in the first decade of this century, we prioritize four objectives: to identify the extent to which the inclusion in consulting renews the conservative heritage in Social Work; unraveling the impacts of precarious professional work processes; verify that the exercise of consulting hinders the relative autonomy of social workers and identify whether, in all professional actions, there are possibilities for a critical exercise of the profession.

Keywords: Consultancy. Company. Social Work.

* Mestre em Serviço Social pela UFRJ, Rio de Janeiro (RJ), Brasil. *E-mail:* mrbotao@yahoo.com.br.

Introdução

Este texto se propõe a uma reflexão sobre as configurações das consultorias de Serviço Social em empresas. Para abordar este assunto, partimos do pressuposto de que o Serviço Social, de um modo geral, vem sofrendo mudanças na sua forma de atuação profissional, decorrentes das crises do capital, responsáveis por desencadear um conjunto de novas estratégias de estruturação, vínculos e demandas de trabalho. Nessas mudanças é instaurado o processo de reestruturação produtiva de corte neoliberal, que modificam as formas de gestão e consumo da força de trabalho, a proteção social dos trabalhadores, as perspectivas ideológicas e culturais, entre outros aspectos que alteram a dinâmica da sociedade.

A profissão de assistente social, inserida nesse contexto de transformações societárias e empresariais, sofre impactos de diversas formas, seja nos vínculos e condições para sua atuação, seja na elaboração de propostas, tendo como uma das consequências possíveis a ampliação das dificuldades para o seu exercício. Essas questões condicionam a qualidade dos serviços prestados, bem como a efetivação dos avanços adquiridos pela categoria profissional, expressos no projeto ético-político e hegemônico, sobretudo no âmbito dos órgãos de formação e representação profissional.

Nesse contexto de reestruturação neoliberal, as pequenas empresas prestadoras de serviços sociais, conhecidas no mercado de trabalho como “consultorias”, apresentam crescimento. Em nossas pesquisas de mestrado e também de doutorado, temos priorizado duas modalidades de consultoria predominantes nas empresas. As “consultorias” especializadas em Serviço Social e as especializadas em Programas de Assistência ao Empregado, conhecidos no Brasil com PAE.¹

Empresas de diferentes ramos de atuação têm contratado assistentes sociais com a função de “consultor”, com formas de atuação profissional que compreendem limites e algumas possibilidades. Diante desses fatos, uma das questões centrais propostas nesta reflexão é a seguinte: existem reais possibilidades

1. Ao utilizarmos os termos “consultor” e “consultoria” entre aspas, supomos tratar-se de um processo contrário ao sentido original dessas expressões, obscurecendo o processo de subcontratação, “terceirização”, “quarteirização”, nelas embutidos, tornando assim distorcido o sentido original das consultorias.

de uma intervenção crítica do Serviço Social nesses espaços com funções sócio-ocupacionais mais restritos? Essa questão, entre outras, é decorrente de nossas análises sobre as configurações das denominadas “consultorias” de Serviço Social na área empresarial, realizada na pesquisa que originou a dissertação de mestrado com o título *As condições de trabalho, propostas profissionais e desafios para o Serviço Social nas empresas de consultoria*, concluída em 2010.

Após termos identificado o predomínio de propostas conservadoras e neoconservadoras nas “consultorias” empresariais, observamos que este espaço sócio-ocupacional é constituído de diversidades. Portanto, homogeneizá-lo significa desprezar as contradições existentes. É preciso aprofundar esse estudo, problematizando esse tema, para melhor apropriação de seus fundamentos na dinâmica da realidade, conforme sugere o método de Marx. Com esse objetivo, é fundamental conhecer os caminhos que a profissão vem trilhando e identificar se eles apontam para a consolidação do projeto ético-político profissional pela categoria ou se estão contribuindo para afastá-lo desse projeto, diante das condições de trabalho e dos aspectos políticos culturais que permeiam o espaço sócio-ocupacional nas empresas, sobretudo na forma de “consultoria”.

Ao buscarmos uma análise teórica crítica, consideramos a crise capitalista ocorrida a partir da década de 1970 nos países desenvolvidos e seus desdobramentos nos anos 2000, assim como as estratégias de superação de tais crises utilizadas pelo capital e suas conexões com as particularidades do Serviço Social nas empresas.

Sendo assim, a discussão que vem sendo travada sobre o Serviço Social no quadro das transformações societárias nos fornece elementos de análise essenciais para compreender o estágio atual da profissão e seus desdobramentos na particularidade empresarial. Pesquisadores mostram a necessidade de maior entendimento sobre o mundo contemporâneo, seus reflexos na profissão, desafios e necessidade de definir prioridades profissionais, que incluem a manutenção de postos de trabalho, mas não se resume a essa necessidade, conforme alerta Netto (1996).

O desenvolvimento deste artigo é organizado em três momentos principais. O primeiro aborda a crise contemporânea do capital, suas contradições e consequências para o Serviço Social. O segundo apresenta uma síntese de algumas

interpretações do conceito de consultoria, objetivos e configurações nas empresas. Por fim, apresenta algumas tendências para o Serviço Social nas empresas.

1. A crise contemporânea do capital, suas contradições e consequências para o Serviço Social

Há uma tendência, um tanto frequente, de se referir à temática da crise do capitalismo e seus reflexos sob o véu da naturalização dos fatos ou como uma questão administrativa governamental. O escamoteamento da realidade tem sido uma prática comum nos meios de comunicação e de outros veículos com capacidade de influência político-ideológica, quando o tema é a crise capitalista. Muitas vezes, tal prática se torna imperceptível pelo conjunto da sociedade devido ao envolvimento dos sujeitos sociais com a lógica da ordem burguesa vigente. Trata-se do chamado “senso comum”, que não é asséptico, mas orientado por um projeto político específico, que é o de dominação burguesa. É imersa nessa racionalidade que a profissão do Serviço Social, assim como as demais, se encontra.

Desde o período pós-Segunda Guerra Mundial até a década de 1970, o padrão tecnológico fordista-keynesiano representava as condições necessárias para a manutenção da acumulação, com alguns ganhos para os trabalhadores com relação às responsabilidades estatais nas áreas sociais e nas políticas de pleno emprego nos países desenvolvidos, mas não se manteve intacto, devido aos limites e contradições² do modo de produção capitalista. Mesmo quando ocorrem melhorias das condições de trabalho, no marco do capitalismo, as formas de subordinação do trabalho não são eliminadas, porque o caráter do trabalho nessa sociedade é de ser essencialmente mercadoria e, como tal, fonte de estranhamento e subordinação do trabalhador. O enfraquecimento do padrão fordista keynesiano, de fato, apresenta-se como uma “expressão fenomênica” da crise do capital em âmbito internacional, não sendo a causa da crise em si.

2. Mandel (1990) com base em Marx, desenvolve uma reflexão sobre as contradições capitalistas que originam crises cíclicas no capitalismo. Netto e Braz (2007), seguindo esses autores, esclarecem que apesar das crises, o capitalismo se mantém fortalecido, pois, para superá-lo é necessário um projeto societário.

A necessidade capitalista de reorganizar a gestão e o consumo da força de trabalho, assim como de reconfigurar o Estado reduzindo os seus investimentos sociais, tem por base o padrão produtivo toyotista. Este supõe uma produção flexível capaz de ampliar os meios de exploração das classes trabalhadoras com novos mecanismos de extração de mais-valia. As mudanças ocorridas na organização do trabalho, fundamentadas nesse padrão, foram decorrentes de um conjunto de ações que configuraram a reestruturação produtiva. Esse conjunto ultrapassa o espaço fabril, sendo disseminado em diversos setores da sociedade, incluindo o de serviços.

Ao criticar o processo de reestruturação do capital, seguindo as análises de Mézáros, Antunes (1999) aponta dois elementos fundamentais do debate sobre o processo de acumulação flexível. O primeiro refere-se à lógica da “qualidade total”, que possui um caráter falacioso, padronizando determinados aspectos, investindo na aparência das mercadorias, mas reduzindo o tempo de vida dos produtos, tornando-os obsoletos mais rapidamente, aumentando a rotatividade da circulação do capital, favorecendo o seu processo de valorização, além dos impactos ambientais causados por essa qualidade semidescartável.

O segundo elemento refere-se à liofilização das organizações e do trabalho na fábrica toyotizada, que pressupõe uma empresa mais “enxuta” e flexível, tanto do ponto de vista da organização do trabalho, como das formas de contratação diversificadas, compondo um conjunto heterogêneo de trabalhadores terceirizados, contratados por serviços específicos, pontuais e muitas vezes sem vínculo formal de trabalho. Nesses processos estão presentes elementos de continuidade e de ruptura, tornando o padrão de *acumulação flexível*, assim denominado por Harvey (1992), relativamente diferente do fordismo keynesiano.

Na abordagem da realidade brasileira, Antunes (2006) afirma que, a partir da década de 1990, o Brasil vivenciou uma grande onda de desregulamentação do trabalho, atendendo aos pressupostos do Consenso de Washington, havendo também um processo de territorialização e desterritorialização da produção. O país não ficou alheio às mudanças estruturais, apesar do seu traço sócio-histórico, de ser um país com formação capitalista tardia, incompleta.

Segundo o autor citado, os primeiros impulsos para a reestruturação produtiva no Brasil foram iniciados com métodos participativos e de qualidade

total, produção baseada no *team work*, ou seja, trabalhos organizados em equipes com a presença da microeletrônica. Destaca como principais determinantes a necessidade de as empresas brasileiras se prepararem para a fase de competitividade internacional e de responderem ao sindicalismo. O modo de acumulação flexível disseminado no Brasil também originou diversas formas de precarização do trabalho, derivando daí outras perdas que envolvem a vida humana. Em pesquisa feita por Druck (2013), observa-se que apesar de a precarização do trabalho não ser uma característica nova em nosso país, ocorreram retrocessos dos direitos sociais dos trabalhadores, como, por exemplo, os direitos incorporados na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A autora identifica a continuidade de mudanças que geram regressões em vários âmbitos, e comparando o período atual à década de 1990, destaca:

Seu caráter, abrangente, generalizado e central: 1) atinge tanto as regiões mais desenvolvidas do país (por exemplo São Paulo) quanto as regiões mais tradicionalmente marcadas pela precariedade; 2) está presente tanto nos setores mais dinâmicos e modernos do país (indústria de ponta) quanto nas formas mais tradicionais de trabalho informal (trabalho por conta própria, autônomo etc.); 3) atinge tanto os trabalhadores mais qualificados quanto os menos qualificados. (Druck, 2013, p. 61)

No início do século XXI continuam e se aprofundam as formas de precarização do trabalho no Brasil resultantes dos impactos da crise do capital e consequentemente dos processos de reestruturação produtiva no Brasil nas décadas anteriores. Tais transformações impactaram também os aspectos culturais e as formas de organização política. Para compreensão do momento atual, os resgates dos acontecimentos da década de 1990 fornecem elementos explicativos.

Sobre o aspecto cultural, a análise desenvolvida por Mota (1995) é importante, sobretudo para a compreensão dos mecanismos utilizados pelos capitalistas para manter-se na condição de classe dominante no país. As estratégias internacionais foram preferencialmente de natureza cultural e política, objetivando um mínimo de conflito possível, negando inclusive a sua existência. Segundo Mota (1995), a ideia de que o enfrentamento da crise deve ser um

esforço de todos, sustenta, portanto, as bases do discurso de colaboração indiferenciado. Com isso, um projeto de classe anticapitalista torna-se mais distante, e a inserção do Brasil na economia internacional mantém-se de forma subordinada e vulnerável aos acontecimentos econômicos nos países líderes. A crise de 2008 é um exemplo dessa relação subordinada, que teve como resultante um declínio nas taxas de emprego brasileiras.³

Dessa forma, permanecem os traços estruturais do modo de produção capitalista: o desemprego, a precarização do trabalho de diversas formas e (des)proteção social ou proteção mínima. Nas décadas iniciais do século XXI, o que se pode observar no Brasil são aprofundamentos da crise do capital desde 2008-2009, com “soluções” capitalistas que têm buscado acessar os recursos e direitos dos trabalhadores. Sobre o lugar do setor e fundo público, por exemplo, Behring (2010) identifica uma redefinição de suas funções “no contexto dos ajustes contrarreformistas e que implicaram o crescimento do seu lugar estrutural no processo *in flux* de produção e reprodução das relações sociais” (Behring, 2010, p. 26).

Ao mesmo tempo, as redefinições do trabalho, do papel do Estado e de todo o conjunto ideocultural influenciam também na organização dos movimentos sociais. Muitos deles passaram a propor alianças de classes amparadas na ideologia da solidariedade, ocorrendo também a proliferação de organizações não governamentais (ONGs), ocasionando o que Harvey (2008), ao analisar o neoliberalismo em vários países, denominou de tendência à onguização como fenômeno mundial. Esse movimento, em princípio, promove iniciativas consideradas “autônomas”, com funcionamento por fora do governo. Mas, na realidade, a pesquisa de Montaño (2002) sobre o chamado “terceiro setor”, conceito

3. “[...] após a crise desencadeada em outubro de 2008, notamos a vulnerabilidade do emprego no Brasil e a dificuldade para superar os altos níveis de desemprego, decorrentes das formas de inserção do país na globalização. Entre outubro de 2008 e março de 2009, ou seja, em apenas seis meses, os desocupados cresceram 19%, passando de 1.743.000 para 2.082, igualando-se ao mesmo percentual de recuperação do desemprego em cinco anos, quando caiu de um total de 2.082.000 desocupados em 2003 para 2.100.000 em 2007 (PME/IBGE, 2008). A taxa de desocupação aumentou de 7,5% em outubro de 2008 para 9% em março de 2009. O setor industrial (extrativo, de transformação e outros) atingiu, em abril de 2009, 5,9% de desocupação, voltando ao patamar de 2003, ano em que a desocupação atingiu as mais altas taxas de toda década de 2000” (Druck, 2013, p. 64).

que inclui várias instituições, entre elas as ONGs, indica existir uma autonomia restrita e dependente de recursos financeiros e materiais de instituições públicas e privadas.

Por sua vez, o referido padrão de enfrentamento da questão social tem apresentado uma estratégia de redução dos investimentos nas políticas sociais universais por parte do Estado, que passa a atuar minimamente em políticas focalizadas na extrema pobreza, transferindo uma parcela de suas responsabilidades a setores privados institucionais e até mesmo a iniciativas individuais. O “terceiro setor”, também imbuído de uma cultura política com orientação neoliberal, se conforma como um conceito que omite a real situação das diversas formas de proteção social brasileira.

Outro recurso utilizado pelo capital para a desqualificação dos serviços prestados pelo Estado e disseminação da ideologia privatista são os chamados programas de responsabilidade social empresarial. Estes são considerados pelas empresas uma liberalidade por se tratar de ações “espontâneas”, não previstas em lei.⁴ As relações sociais nas empresas indicam contradições, o que nos leva a entender que as mediações captadas e utilizadas pelo Serviço Social se dão num universo complexo. Portanto, as condições reais, as opções teórico-metodológicas e ético-políticas dos agentes em questão são fundamentais no exercício profissional.

Sobre a relação entre a empresa e a sociedade capitalista, Mota (1995) aponta que a “vontade corporativa” tem por base, sobretudo, o fracasso das experiências coletivistas do socialismo real e uma ilusória democratização do capital, não mais no espaço público, como ocorria no *Welfare State*, mas no âmbito das corporações capitalistas. Nesse sentido, o programa de privatização é mais que a transferência de atividades e recursos dos setores públicos para os setores privados. É a constituição de determinado sujeito político, o cidadão consumidor. Com um Estado mínimo no sentido da redução dos recursos públicos para políticas de interesse coletivo e a redução de postos de trabalho formais há um favorecimento do que Antunes (2013) chama de nova morfologia

4. Uma interpretação crítica, que considera a dimensão cultural da crise especificamente nesses programas, encontra-se em Cesar (2008).

do trabalho que passa a compreender os mais diversos *modos de ser* da informalidade, ampliando o universo do trabalho invisibilizado, tal como identificamos nas consultorias sociais externas. Esse processo potencializa a economia com os gastos do trabalho e cria novos caminhos para a geração de valor, mesmo que a sua aparência seja de *não valor* ou até mesmo de autonomia. Nesse sentido, os assistentes sociais terceirizados, com vínculo ou sem vínculo de trabalho nas chamadas consultorias, são expressão dessa nova morfologia, ainda que sejam profissionais qualificados. Pois os diversos formatos de precarização têm afetado os trabalhadores de vários segmentos, entre outras formas, pela apropriação por parte do capital das consultorias, configurando uma forma distorcida que oculta os processos de terceirização e quarteirização.

2. Consultorias: interpretações, objetivos e configurações nas empresas

O debate sobre a atuação do Serviço Social na forma de consultoria é necessário a profissão, pois é um tema de estudo complexo, não muito trabalhado pela categoria, embora existam publicações importantes elaboradas recentemente. Entre estas, a de Matos (2006), segundo o qual a produção bibliográfica do Serviço Social sobre assessoria é parca e marcada por diferentes concepções teóricas e políticas, e, apesar de não se tratar de um tema totalmente novo, a produção teórica no Serviço Social se adensou na década de 1990 devido ao amadurecimento do atual projeto de profissão conhecido como ético-político.

Nesse sentido, há um avanço na profissão, que deve ser valorizado, ainda que não seja uma realidade apropriada por toda a categoria profissional e que o cenário sócio-histórico aponte para uma direção oposta a essas conquistas. As referências utilizadas para interpretação dos conceitos e análises das consultorias em nossas pesquisas são de Vasconcelos (1998), Bravo e Matos (2006), Matos (2009) e Freire (2006), autores vinculados à perspectiva marxista, orientados pelos princípios do projeto ético-político da profissão. Sobre os termos consultoria e assessoria, apesar das semelhanças, não são idênticos cabendo apresentar resumidamente a interpretação de Vasconcelos (1998), segundo a qual consultoria e assessoria são processos imbricados, mas possuem pequenas diferenças. De acordo com a autora:

Nos processos de consultoria, um assistente social ou uma equipe geralmente procura um *expert* para que dê o parecer sobre caminhos que a equipe escolheu e/ou encaminhamentos que está realizando por exemplo: indicar bibliografia sobre temas específicos; dar o parecer sobre projetos de pesquisa e/ou avaliar encaminhamento de levantamentos e pesquisas em andamento; indicar ou realizar cursos sobre temas específicos da área de atuação profissional etc. Este processo ou surge de uma solicitação da própria equipe, ou por indicação, por exemplo, do professor da disciplina de estágio supervisionado, de um conferencista ou de um outro assistente social etc. [...] Os processos de assessoria são também solicitados tanto por uma equipe como por indicação externa, mas neles nos deparamos com uma realidade diferente. As assessorias são solicitadas ou indicadas, na maioria das vezes, com o objetivo de possibilitar a articulação e a preparação de uma equipe para a construção de seu projeto de prática por meio de um *expert* que venha assisti-la teórica e tecnicamente. (Vasconcelos, 1998, p. 128-129)

Matos (2006) concorda com Vasconcelos (1998) sobre a existência de diferenças entre os processos de consultoria e assessoria. Para o autor, o ato de prestar consultoria está relacionado à ação de fornecer conselhos, pareceres sobre sua especialidade e o de assessorar está relacionado a um auxílio ou uma ajuda a outros profissionais.

Os autores citados entendem que a consultoria consiste em uma prestação de serviço mais pontual e que a equipe que contrata possui um conhecimento prévio sobre o assunto. No caso da assessoria, o processo desenvolvido é mais complexo e, conseqüentemente, tende a ser mais demorado. Matos (2006) esclarece também o aspecto que se refere à vinculação teórico-metodológica, pois as consultorias podem ter objetivos variados e até mesmo contraditórios. Esta reflexão é importante para que não seja feita uma análise parcial dessa forma de intervenção profissional.

O que propõe Matos (2006) é a adesão pelo fortalecimento do projeto ético-político do Serviço Social a partir da criação de um espaço de interlocução profissional e aperfeiçoamento contínuo que objetivem a garantia de direitos. Nesse sentido, não há espaço para a neutralidade. Ao contrário, a utilização da consultoria ou assessoria tem por finalidade contribuir para um exercício profissional mais qualificado no sentido de luta por direitos das classes trabalha-

doras ou de incentivo à busca desses direitos por parte dos trabalhadores. É evidente, entretanto, a existência de interesses contraditórios que perpassam a demanda de consultoria e de assessoria ao Serviço Social. Contudo, a sua importância para a profissão está na possibilidade de esse espaço se concretizar como um potencial contribuinte na efetivação do atual projeto hegemônico de profissão da categoria, tornando a inclusão do debate deste tema relevante para a profissão.

Durante as nossas pesquisas, optamos pela utilização do termo consultoria em sua análise nas empresas, por se tratar de prestação de serviços predominantemente pontuais, o que será mantido neste artigo. Este termo também é utilizado pelas empresas, embora a pesquisa tenha nos revelado, na operacionalidade da função, um *mix* de prestação de serviços, onde são incluídas práticas de terceirização e de quarteirização do Serviço Social com e sem vínculo empregatício, dependendo da “consultoria” pesquisada.

O Serviço Social pode vincular-se profissionalmente em várias instituições para o desenvolvimento de atividades de consultoria, e sua prestação de serviços pode ser variada de acordo com a instituição e seus usuários. Em princípio, não há restrição entre os profissionais de Serviço Social para o desenvolvimento dessas atividades, podendo ser prestadas por profissionais vinculados às universidades, centro de pesquisas e a setores públicos e privados, ONGs, entre outros espaços sócio-ocupacionais. Porém, é fundamental que o profissional seja qualificado e comprometido técnica e teoricamente, conforme Matos (2006). Faz-se necessário precisar melhor o que se entende como qualificação profissional, sobretudo pela expansão dos cursos de graduação e pós-graduação, principalmente, mas não exclusivamente, nas universidades particulares brasileiras, nas quais o ensino tornou-se mercadoria, incidindo na formação de um perfil profissional mais técnico, no sentido instrumental do termo, e menos crítico.

Nesse conjunto diverso estão incluídas as consultorias empresariais externas que pesquisamos. São organizadas como pessoas jurídicas prestadoras de serviços a outras empresas. Em geral são de pequeno porte e caracterizadas como empresas familiares, mas também vinculadas a grupos internacionais com estruturas e organizações mais complexas.

Sobre as consultorias empresariais, Freire (2006) menciona algumas possibilidades para o assistente social assessor/consultor considerando os limites institucionais existentes. A autora faz referência às consultorias que prestam serviços não só para dirigentes e profissionais, mas também aos usuários do Serviço Social e apresenta três modalidades de consultoria, indagando:

Por que se assessoram apenas os dominantes (gestores, dirigentes, gerentes) e os pares apenas se ‘orienta’ e educa? Não estaria camuflada, nessa diferença, um preconceito, uma admissão *a priori* de incapacidade, de minoridade, de inferioridade e, conseqüentemente, de necessidade de tutela? (Freire, 2006, p. 184).

A autora utiliza o termo assessoria para todos os sujeitos atendidos pelo Serviço Social. Nessa primeira modalidade está se referindo à competência que o assistente social possui de prestar assessoria, mas ao lidar com atendimentos a pessoas que não são os dirigentes das empresas, os termos empregados são outros.

A segunda modalidade a que Freire se refere é a expansão da assessoria e consultoria internas, demandadas principalmente, a partir da década de 1990, por empresas de grande porte, com objetivo segundo a autora, neoconservador, mas com possibilidades de adotar outros rumos devido ao caráter contraditório. Ela aponta para a importância de reconhecer as contradições presentes nesses espaços nos quais os assistentes sociais são contratados com um objetivo, mas ao exercer sua profissão pode identificar a viabilidade para a realização de outros objetivos mais condizentes com o projeto ético-político da profissão.

Portanto, nessa segunda modalidade, existem as demandas de assessoria: a gerentes isoladamente, a trabalhadores isoladamente, ou ao conjunto de gerentes ou representantes da empresa e trabalhadores, como na Cipa. Podem ocorrer também demandas temporárias, na introdução de novos projetos e em reestruturações, com grandes pesquisas, para obter adesão de trabalhadores ou um controle diferenciado (muitas vezes, apenas na aparência de que existe um controle social de fato). Este espaço na área do trabalho é sempre um espaço contraditório — passível de conflitos de interesses e também de consensos, onde o profissional que coordena o trabalho tem uma relativa autonomia, limitada e muitas vezes pequena, que

poderá ser utilizada no sentido de favorecer mais os trabalhadores ou somente os empresários, em dependência do seu saber teórico-metodológico, de suas habilidades técnico operacionais e de sua postura ético-política [...]. (Freire, 2006, p.187)

A segunda modalidade apresenta-se como uma variável que tem se ampliado — a assessoria a comunidades vizinhas às empresas, os programas de “responsabilidade social” —, que tem se constituído como um espaço diferente do enfoque trabalhado na década de 1960 que, em geral, valorizava mais a participação comunitária. Nesse caso, as contradições também se mantêm, porque atendem determinados interesses das comunidades e favorecem a imagem da empresa.

Sobre a terceira modalidade de assessoria e consultoria, Freire (2006) sugere a atuação em órgãos de participação e representação dos trabalhadores, como sindicatos, conselhos e também a gestores de programas públicos com o objetivo de incentivar a participação dos trabalhadores organizados no controle social democrático. Um exemplo citado pela autora são os conselhos de política e de direitos.

Em uma terceira modalidade, por atingirem dimensão societária, também pode ser incluída a assessoria a conjuntos de sindicatos e de gestores, demanda por programas públicos com controle social por trabalhadores organizados. Um exemplo que vem sendo cada vez mais analisado é o que integra esses trabalhadores em conselhos de política e de direitos. Alguns desses conselhos participam ainda de ações de vigilância sobre condições de trabalho que afetam a saúde do trabalhador, conforme o Conselho Estadual de Saúde do Trabalhador do Rio de Janeiro (Consest-RJ), analisado em Freire (1998, p. 74 e 78-86). (Freire, 2006, p. 189)

No conjunto de autores apresentados neste trabalho, foram priorizados os que realizam um debate vinculado à perspectiva teórico-metodológica marxista. Existem outros autores vinculados a projetos societários distintos e opostos a essa perspectiva. Entre eles situamos Block (2001), Crocco e Guttmann (2005), que defendem a utilização dos processos de consultoria para efetivar mudanças organizacionais na estrutura das empresas em diversos aspectos, entre os quais

os culturais e os tecnológicos, favorecendo o conjunto de ações reestruturadoras que priorizam o aumento da lucratividade. Essas análises que sobrepõem a lucratividade aos demais objetivos apresentam algumas definições e classificações a respeito das modalidades de consultorias existentes nas empresas, que podem ser utilizadas por nós para uma organização didática, como a ideia do consultor interno e externo à empresa, especializado ou generalista. Porém o que está em questão são suas perspectivas políticas. O problema fundamental não está nas classificações apresentadas pelos autores e nem pela interpretação mais ampla do conceito, que possui poucas variações. O que de fato faz a diferença são os objetivos institucionais e profissionais da utilização da modalidade de “consultoria”.

Com base nas análises do conjunto de autores apresentados, entendemos que a consultoria é uma habilidade presente em várias profissões e o Serviço Social é uma das capacitadas a exercer essa função. Pressupõe um compromisso de estudo e atualização profissional constantes, podendo ser utilizadas para a melhoria de um projeto institucional existente ou para a criação de novos, privilegiando a participação dos grupos de trabalhadores. Contudo, se essa participação não for garantida devido aos limites institucionais, devemos priorizar e indicar propostas profissionais que sejam transformadas em conquistas para as classes trabalhadoras, mesmo com a ausência direta do grupo de trabalhadores. As consultorias podem ser prestadas aos gerentes das empresas, aos assistentes sociais, aos profissionais de mesmo nível hierárquico com outras formações, que tenham interesse na troca de conhecimentos, assim como a outros grupos de trabalhadores. Contudo, não se propõe a substituir as tarefas de outros profissionais contratados. Quando ocorre a contratação de um assistente social para a realização de atividades contínuas por prazo indeterminado, é um processo de terceirização do serviço e não de consultoria.

Matos (2009) contribui para o esclarecimento de possíveis dúvidas sobre o que significa consultoria, apresentando uma síntese com algumas expressões e práticas que podem confundir a interpretação do termo com consequências na execução das atividades profissionais. Com base em Vieira, afirma que assessoria não é sinônimo de supervisão, porque segundo a autora, supervisão teria poder de “mando”, quando na relação entre assessor e assessorado supõem-se uma liberdade maior. O termo também não deve se confundir com nenhuma

atividade extensionista. Apesar de a universidade ser um espaço privilegiado para o exercício de assessorias, outras atividades como cursos externos não são a mesma coisa. Mas, antes de tudo, assessoria não deve se confundir com um trabalho precário ou temporário. Essa observação é fundamental para a reflexão proposta, pois as relações de trabalho na área empresarial têm assumido características de externalização, informalização e precarização das condições de trabalho e dos serviços prestados sob a justificativa de “consultoria”.

Pensar sobre essas interpretações de consultoria e criar proposições efetivas é uma tarefa indispensável aos assistentes sociais que trabalham com consultorias e assessorias, mas também para aqueles que pretendem ser orientados por um consultor ou assessor com vistas a uma qualificação do projeto profissional. Os profissionais que buscam esses serviços devem refletir sobre os critérios para a escolha de um consultor. Não é suficiente ter um título de pós-graduação e alguns anos de experiência profissional. É preciso saber suas competências teórico-metodológicas, ético-políticas e técnico-operativas e identificar se o consultor possui conhecimento aprofundado sobre a profissão do Serviço Social e conhecimentos específicos sobre a área de atuação demandante, com capacidade de desenvolver e apresentar suas propostas de forma democrática, considerando e valorizando o conhecimento de quem o contratou. Dessa forma será possível estabelecer um processo de troca de conhecimentos com chances de melhorias dos projetos profissionais no interior das instituições, com base na realidade, considerando os limites e possibilidades institucionais.

Reduzir as consultorias a um conjunto de atividades rotineiras ou pontuais desempenhadas por profissionais terceirizados significa uma distorção do sentido original das consultorias, que é de oferecer um serviço qualificado e diferenciado daqueles desempenhados no cotidiano profissional. Algumas “consultorias” defendem a ideia de que a sua função é o exercício de serviços que o Serviço Social não pode desempenhar e que o consultor seria um “braço” do profissional interno ou uma extensão de suas funções, por isso suas propostas profissionais são complementares. Então questionamos: Quais seriam essas tarefas? Por que o Serviço Social não pode desempenhá-las? A empresa fornece condições para esse exercício? Ou o assistente social não deseja desempenhar essa função por alguma causa? Qual seria essa causa? Essas questões importantes precisam ser problematizadas para que as justificativas para a

contratação dos consultores seja uma real demanda dessa função, e não apenas uma forma naturalizada de substituição de assistentes sociais contratados por outros de vínculo e condições de trabalhos precários, para trabalhos excessivos ou não desejados.

O conjunto que compõe o universo das “consultorias” é heterogêneo, é composto por pessoa física autônoma, pessoa jurídica que trabalha individualmente, pequenas empresas e empresas de grande porte vinculadas a grupos internacionais. Para efeito de nossas análises, consideramos duas modalidades de consultorias externas: as especialistas em Serviço Social e as especialistas em Programas de Assistência ao Emprego (PAE), na qual o Serviço Social se insere como uma das modalidades dos atendimentos prestados aos trabalhadores. Em ambos os casos, o assistente social presta serviço para uma empresa formalizada, considerada pessoa jurídica, mas o profissional pode se vincular de diversas formas, com ou sem carteira de trabalho assinada.

Na primeira modalidade, o Serviço Social é uma das “especialidades de atendimento” no conjunto de opções oferecidas. Os Programas de Assistência ao Emprego são organizados por módulos de atendimentos focais, realizados por especialistas em diversas áreas do conhecimento, contratados pela consultoria. Neles as empresas que compram esses serviços escolhem quais modalidades irão compor o seu programa. O termo “focal” ou breve se refere ao atendimento direcionado a determinado “problema” em questão. No caso do PAE, refere-se também ao tempo utilizado nos atendimentos, uma vez que o serviço limita o número de atendimentos por questão a ser solucionada. Nessa modalidade o trabalhador não dispõe de tempo indeterminado para o atendimento de suas necessidades, o que conduz às seguintes perguntas. Como são encaminhados os casos de atendimento a pacientes com patologias crônicas? A saúde será tratada em fragmentos? O alcoolismo seria desconectado das condições de trabalho? Os acidentes seriam focalizados na conduta do trabalhador descontextualizada? Essas são algumas das questões fundamentais para pensar esse trabalho, mas não se encerram nelas. Nessas abordagens há determinada aproximação com o Serviço Social de orientação clínica, com questões que parecem girar em torno do próprio indivíduo e de seu núcleo familiar, sem articulação com o universo do trabalho. Nessa modalidade de consultoria, que inclui o Serviço Social nos Programas de Assistência ao Emprego (PAE),

há um risco de retorno, por parte de alguns assistentes sociais, às práticas influenciadas pelo modelo de assistência norte-americano com orientação funcionalista, porém, adaptadas pelas novas demandas do mercado de trabalho no século XXI.

A segunda modalidade que são as consultorias externas especializadas em Serviço Social, presta serviços relacionados às habilidades e funções da profissão Serviço Social e não inclui outras áreas profissionais, exceto a psicologia e o direito residualmente. Seus programas e projetos são elaborados conforme a demanda das empresas, mas não são predefinidos totalmente, apresentando maior flexibilidade em comparação à modalidade anterior. Incluem formas tradicionais de terceirização e também modos mais flexíveis e informais de trabalho, contratados por serviços. Nessas consultorias não há nenhum vínculo institucional internacional que determine diretrizes das ações profissionais, sua forma de atuação não é focal e nem limitada a determinado número de atendimentos, como ocorre com a consultoria mencionada anteriormente.

Contudo, essas modalidades não são tipos puros. Em alguns casos elas se encontram e entrecruzam, compondo um mosaico de serviços para serem competitivas e atenderem às demandas do mercado. Na segunda década dos anos 2000 ocorreram fusões, aquisições, parcerias institucionais, tanto para a composição dos serviços oferecidos como para a sua comercialização, incluindo empresas de seguros importantes no mercado, que passam a divulgar e vender esses serviços como faz tradicionalmente com os planos de saúde, tíquete-alimentação etc. Então, as consultorias de Programas de Apoio ao Empregado se articulam com algumas especialistas em Serviço Social para compor o seu “produto”, apontando para uma tendência de precarização aguda do trabalho do Serviço Social, que se amplia constante e silenciosamente desde a década de 1990. Apesar de sua aparente inovação e criatividade, seus processos são parte e expressão da realidade social mais ampla.

Não é possível afirmar que as “consultorias” nas empresas apresentam somente perdas profissionais, assim como não significam apenas ganhos. Há uma hierarquização das condições de trabalho e diferenças significativas nas propostas de atuação profissional, dificuldades e desafios múltiplos, que se acirram conforme a complexificação dos processos de informalização das relações

de trabalho. Suas configurações são distintas, organizam-se a partir de motivações diferentes, com perspectivas teórico-metodológicas, condições e propostas de trabalho também heterogêneas. A aparente inovação das consultorias está presente nos discursos de profissionais entrevistados por Botão Gomes (2010), independentemente da modalidade de consultoria. O caráter dinâmico do exercício profissional, a ênfase na questão ética entendida como mero sinônimo de sigilo dos atendimentos e a supervalorização de diferentes formas de mensuração dos resultados dos serviços prestados são aspectos comuns nos relatos feitos durante a pesquisa.⁵

As atividades profissionais são consideradas dinâmicas, diversificadas, criativas, segundo os assistentes sociais “consultores”, que prestam serviços a empresas de vários ramos de atuação. Por isso essa experiência de trabalho tem sido considerado por alguns uma oportunidade de ampliar conhecimentos profissionais. Porém esses conhecimentos importantes, adquiridos na experiência empírica, situam-se sobretudo no nível técnico-operacional das atribuições demandadas aos assistentes sociais consultores por seus contratantes.

A análise superficial da realidade tem se revelado como um facilitador da assimilação da “cultura do envolvimento” e da lógica competitiva nesses espaços sócio-ocupacionais. Os laços fortalecidos nessas frágeis relações de trabalho, decorrentes dos processos de reestruturação produtiva, supõem, entre outras coisas, a flexibilidade dos contratos de trabalho, dispensando, muitas vezes, garantias e direitos contratuais. Nesses casos, os compromissos entre capital e trabalho têm sido mantidos por um “pacto moral” em que os assistentes sociais foram considerados os mais “parceiros” pelas consultorias pesquisadas, comparados aos demais profissionais.

Dentre outras ponderações não conclusivas destacamos a questão ética, que tem sido valorizada pelos consultores, focada na valorização do sigilo profissional no atendimento ao trabalhador. Contudo, ela foi tratada como algo quase exclusivo de quem presta serviço externamente, quando é de uma obrigação profissional prevista em código de ética, não sendo exclusividade dos

5. Na pesquisa de mestrado, além do estudo bibliográfico e pesquisas em *sites* oficiais de empresas de consultoria, foram entrevistados cinco profissionais de empresas distintas: uma especialista em Programas de Apoio ao Emprego, uma contratante desse serviço e três especialistas em Serviço Social.

profissionais externos às empresas. Esse argumento frequente nos discursos dos consultores, e materiais institucionais têm sido apresentados como uma vantagem para o trabalhador e como sinônimo de segurança e confiança.⁶

É positivo e necessário que os assistentes sociais que trabalhem em “consultorias” estejam preocupados com o sigilo profissional, mas isso não deve ser confundido com a garantia maior do sigilo com relação aos assistentes sociais “internos”. O fato de ser um profissional externo às empresas poderia causar essa impressão aos trabalhadores ou ser utilizado como vantagem. Contudo, o sigilo profissional é previsto no Código de Ética dos assistentes sociais independentemente do local de trabalho, e isso deve ser esclarecido aos usuários do serviço, e não ser reproduzido de forma diferente pelos assistentes sociais. Outro equívoco que se relaciona ao argumento do sigilo é a ilusão de que existe uma neutralidade profissional por parte dos profissionais das consultorias externas, reforçando a ideia de que o fato de não pertencerem aos quadros profissionais das empresas os tornam mais isentos, com maior possibilidade de contribuição para os trabalhadores.

Os resultados dos serviços prestados por essas consultorias têm sido demonstrados, sempre que possível, de forma quantitativa, por meio de recursos tecnológicos, sistemas de informática capazes de apresentar às empresas contratantes o número de atendimentos feitos mensal, semestral e anualmente. Além disso, as consultorias recorrem a outros mecanismos para comprovar os resultados de seus trabalhos, como, por exemplo, a elaboração de registros fotográficos e relatórios. Essas ferramentas de quantificação entregues aos gerentes são formas de materialização dos resultados dos serviços prestados.

6. Sobre essa questão, o capítulo V do Código de Ética Profissional em vigor é claro para toda categoria profissional: Artigo 15. Constitui direito do/a assistente social manter o sigilo profissional. Artigo 16. O sigilo protegerá o/a usuário/a em tudo aquilo de que o/a assistente social tome conhecimento, como decorrência do exercício da atividade profissional. Parágrafo único: Em trabalho multidisciplinar poderão ser prestadas informações dentro dos limites do estritamente necessário. Artigo 17. É vedado ao/a assistente social revelar sigilo profissional. Artigo 18. A quebra do sigilo só é admissível quando se tratarem de situações cuja gravidade possa, envolvendo ou não fato delituoso, trazer prejuízo aos interesses do/a usuário/a, de terceiros/as e da coletividade. Parágrafo único: A revelação será feita dentro do estritamente necessário, quer em relação ao assunto revelado, quer ao grau e número de pessoas a quem dele devam tomar conhecimento.

O Serviço Social “interno” também pode recorrer — e muitas vezes recorre — à tecnologia para o registro e o aprimoramento de suas atividades. Atualmente, diversas formas de tecnologia são utilizadas pelos assistentes sociais na área de empresas. Sistemas de atendimento, recursos visuais de comunicação institucional interna e externa são ferramentas frequentes e quase indispensáveis às empresas, podendo ser um aliado do trabalho ou apenas um instrumento de controle. Os recursos tecnológicos, quando utilizados adequadamente, podem dar visibilidade ao trabalho do Serviço Social, não sendo totalmente negativos à profissão, mas a qualidade do exercício profissional não pode ser resumida a códigos numéricos ou ao volume de serviços prestados. Os resultados devem estar na efetividade dos atendimentos prestados, dos programas elaborados, e devem ser mecanismos de ampliação de direitos, e não somente de controle empresarial.

Em síntese, destacamos três grupos de características valorizadas por profissionais que atuam em “consultorias”: 1) autonomia, dinamicidade, inovação e criatividade, 2) ética entendida como sinônimo de sigilo profissional e suposta neutralidade, 3) capacidade de quantificação dos serviços prestados. Essas aparentes inovações das “consultorias”, entre outros aspectos, têm revelado nas empresas o oposto dos seus reais objetivos, tornando-se obscurecedores da precarização silenciosa do trabalho do assistente social via trabalho terceirizado e por vezes informal com *status* de um trabalho moderno.

Por outro lado, as exigências feitas aos profissionais para os resultados dos trabalhos nas duas modalidades de consultoria têm sido semelhantes independentemente da relação contratual, boa qualificação profissional, priorizando a contratação de trabalhadores com experiência, especialização, agilidade e compromisso, ainda que sejam com prioridade técnica-operacional. Essas exigências coincidem com as análises de Druck (2013) sobre a precarização do trabalho nas primeiras décadas do século XXI. Elas que não se concentram mais exclusivamente nos trabalhos considerados desqualificados, sem exigência de formação acadêmica, mas se ampliam para profissionais também graduados, sendo o Serviço Social integrante desse conjunto, expressão particular de uma categoria profissional que se conecta a uma realidade mais ampla.

3. Considerações finais

Diante do exposto, destacaremos três tendências para o Serviço Social nas empresas, não exclusivas: 1) A ampliação do Serviço Social externo; 2) O aumento da informalidade do contrato de trabalho com possíveis reduções salariais e incerteza da contratação dos serviços, que se confunde com um aumento da autonomia profissional, mas na realidade constitui na dependência para a obtenção de novos contratos; 3) A mercantilização da assistência ao trabalhador, tornando esse direito uma mercadoria regida por uma lógica securitária e de benefício social opcional para o empresariado.

A ampliação do Serviço Social externo remete inevitavelmente às condições de trabalho do Serviço Social. Nesses espaços com aparente autonomia profissional e relações de “parceria” envolvem muitos elementos. Este texto apontamos três: 1) o tipo de contrato profissional estabelecido entre consultores e empresas; 2) formas de remuneração; 3) possibilidades institucionais, como acesso às gerências e diretorias para negociação de programas e projetos considerando a relativa autonomia para o exercício profissional.

Quando o prestador de serviços trabalha totalmente externo à empresa, desempenha suas funções longe do conjunto dos demais trabalhadores e também das gerências das organizações reduzindo suas possibilidades de elaboração de propostas profissionais, programas e projetos novos. Essas relações, que parecem claras para uma análise baseada em pressupostos críticos marxistas que supõem as relações de trabalho da sociedade capitalista subordinada e desumanizada, no cotidiano profissional não são tão visíveis pela maioria dos profissionais de Serviço Social que desempenham esses serviços. Apenas uma profissional inserida numa empresa especializada em Programas de Apoio ao Empregado, entrevistada em 2014, durante nossa pesquisa de campo para a tese de doutorado, apresentou uma visão crítica sobre esse trabalho, reconhecendo os limites institucionais, a importância do serviço prestado para os trabalhadores atendidos, mas destacou sua preocupação com o futuro do Serviço Social nas empresas, pois observou no cotidiano profissional a substituição de assistentes sociais contratados pela consultoria onde trabalhava. Apesar de ter uma experiência de trabalho com carteira assinada e com oportunidades de qualificar um pouco

mais as suas tarefas, tinha consciência dos problemas existentes nesse formato de trabalho.

As análises da racionalidade das estruturas da rede de atendimentos, das propostas profissionais das consultorias e das formas de remuneração indicam relações de antagonismos no lugar de “parcerias”. Isto especialmente quando os trabalhadores se tornam prestadores de serviço externos e não são mais subordinados de forma tradicional com jornada de trabalho e local fixo para o desenvolvimento de suas funções profissionais. Esse entendimento equivocado, porém dependente de aprovação das demandas para novos trabalhos, vem ocorrendo apoiado, entre outros argumentos políticos e ideológicos, no discurso do empreendedorismo, aparentando uma liberdade profissional.

O Serviço Social com atendimentos fragmentados e individualizados não depende de estruturas físicas complexas para o exercício profissional, mas apenas de algumas tecnologias, como computador, telefone, um espaço físico pequeno, com mesas e cadeiras, além dos materiais de escritório. Muitas vezes esses consultores realizam tarefas em seus domicílios e se disponibilizam 24 horas para o atendimento por telefone. Essa estrutura austera para um atendimento austero — e em alguns casos — breve segue uma orientação liberal da assistência ao trabalhador, que no lugar da conquista de um direito passa a ter um “benefício” cedido pelo empregador aos trabalhadores.

Recebido em: 29/1/2015 ■ Aprovado em: 16/3/2015

Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez/Ed. da Unicamp, 1995.

_____. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. A era da informatização e a época da informalização: riqueza do trabalho e miséria do trabalho no Brasil. In: _____. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho. In: _____ (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013.

BEHRING, Elaine Rossetti. Crise do capital, fundo público e valor. In: BOSCHETTI, Ivanete et al. (Orgs.). *Capitalismo em crise: política social e direitos*. São Paulo: Cortez, 2010.

BLOCK, Peter. *O desafio da liberdade: um guia prático para colocar todo seu conhecimento*. São Paulo: Pearson, 2001.

BOTÃO GOMES, Márcia R. *As condições de trabalho, propostas e desafios para o Serviço Social nas empresas de consultoria*. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) — Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010. 153 fls.

BRAVO, Maria Inês; MATOS, Maurílio de Castro. O potencial de contribuição do Serviço Social na assessoria aos movimentos sociais pelo direito à saúde. In: _____; _____ (Orgs.). *Assessoria, consultoria & Serviço Social*. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2006.

CESAR, Monica de Jesus. *Empresa cidadã: uma estratégia de hegemonia*. São Paulo: Cortez, 2008.

CRESS. *Coletânea de leis e resoluções*. Rio de Janeiro: Cress, 2008. v. 1.

CROCCO, Luciano; GUTTMANN, Erick. *Consultoria empresarial*. São Paulo: Saraiva, 2005.

DRUCK, Graça. A precarização do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013.

FREIRE, Lúcia M. de B. Assessoria e consultoria a gestores e trabalhadores como trabalho do assistente social. In: BRAVO, Maria Inês; MATOS, de Castro Maurílio (Orgs.). *Assessoria, consultoria & Serviço Social*. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2006.

_____. *O Serviço Social na reestruturação produtiva: espaços, programas e trabalho profissional*. São Paulo: Cortez, 2010.

GUERRA, Yolanda. Dimensão investigativa no Serviço Social. In: CFESS. *Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais*. Brasília: CFESS, 2009.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 1992.

_____. *O neoliberalismo: história e implicações*. São Paulo: Loyola, 2008.

IAMAMOTO, Marilda Villela. *Renovação e conservadorismo no Serviço Social: ensaios críticos*. São Paulo: Cortez, 1994.

MANDEL, Ernest. *A crise do capital: os fatos e sua interpretação marxista*. São Paulo: Ensaio, 1990.

MATOS, Maurílio de Castro. Assessoria e consultoria: reflexões para o Serviço Social. In: _____; BRAVO, Maria Inês (Orgs.). *Assessoria, consultoria & Serviço Social*. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2006.

_____. Assessoria, consultoria, supervisão técnica. In: CFESS. *Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais*. Brasília: CFESS, 2009.

MONTAÑO, Carlos. *Terceiro setor e questão social: crítica ao padrão emergente de intervenção social*. São Paulo: Cortez, 2002.

MOTA, Ana Elizabete. *Cultura da crise e seguridade social: um estudo sobre as tendências da previdência e da assistência social brasileira nos anos 80 e 90*. São Paulo: Cortez, 1995.

NETTO, José Paulo. Transformações societárias e Serviço Social: notas para uma análise da profissão no Brasil. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 50, 1996.

_____; BRAZ, Marcelo. *Economia política, uma introdução crítica*. São Paulo: Cortez, 2007.

VASCONCELOS, Ana Maria. Relação teoria/prática: o processo de assessoria/consultoria e o Serviço Social. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 56, 1998.