



O IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DE NOVAS PRÁTICAS E IDENTIDADE DO SERVIÇO SOCIAL ORGANIZACIONALⁱ

Marta Terraⁱⁱⁱ,

Helena Almeida²

¹PIDSS - Universidade de Coimbra,
Portugal &

Universidade Católica Portuguesa,
Portugal

²Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação,
Universidade de Coimbra,
Portugal

Sumário:

Com artigo “*O impacto da globalização na construção de novas práticas e identidade do Serviço Social Organizacional*”, pretende-se contribuir para uma visão integrada e crítica que alavanque a importância do serviço social organizacional. O tema constitui-se como um desafio, tendo em conta as alterações nos contextos organizacionais e as novas exigências que se colocam aos Assistentes Sociais. Há uma reconfiguração da questão social que se centra na função integradora do trabalho na sociedade. Por forma a dar resposta a questões como “Em que medida os efeitos da globalização se assumem como elementos modeladores das práticas dos Assistentes Sociais, enquanto atores no jogo das relações de trabalho; A construção da identidade do Serviço Social em contexto organizacional para responder aos novos desafios sobre se o Serviço Social organizacional contribui para a construção de laços sociais e de trabalho prevenindo a exclusão social, o plano de trabalho assenta por um lado numa pesquisa bibliográfica e por outro na recolha de testemunhos junto dos Assistentes Sociais.

Keywords: mercado de trabalho; novas formas de trabalho; globalização; contexto organizacional; serviço social; mediação social; exclusão social

ⁱ THE IMPACT OF GLOBALIZATION ON CONSTRUCTION OF NEW PRACTICES AND IDENTITY OF ORGANIZATIONAL SOCIAL SERVICE

ⁱⁱ Correspondence: email martaterra2@gmail.com

Abstract:

With these article “*Organizational Social Work in Portugal: Transformative Mediation*”, we intend to contribute to an integrated and critical vision that leverages the importance of Organizational Social Work. The topic constitutes a challenge, taking into account changes in organizational contexts and the new demands placed on Social Workers. There is a reconfiguration of the social issue that focuses on the integrated function of work in society. In order to answer questions such as “To what extent are the effects of globalization seen as shaping elements of the practices of Social Workers, as actors in the game of work relations; The construction of Social Work identity in an organizational context to respond to new challenges regarding whether organizational Social Work contributes to the construction of social and work ties, preventing social exclusion”, the work plan is based on the one hand on literature research and on the other hand in collecting testimonies from Social Workers.

Keywords: labor market; new forms of work; globalization; organizational context; social work; social mediation; social exclusion

1. Globalização e Mercado de Trabalho

Durante as últimas décadas do Século XX assistiu-se a um movimento de globalização generalizado, em especial nos países ditos industrializados que contribuiu largamente para a alteração do mercado de trabalho. Considera-se pertinente explorar o conceito de globalização, como é vivida pelos diferentes parceiros sociais e quais as suas consequências no mercado de trabalho.

Segundo Giddens (2002:49) a globalização pode ser “*definida como a intensificação das relações sociais de escala mundial, relações que ligam localidades distantes de tal maneira que as ocorrências locais são moldadas por acontecimentos que se dão a muitos quilómetros de distância, e vice-versa*”.

A economia capitalista mundial, o sistema do Estado nação, a ordem militar mundial e a divisão internacional do trabalho, são consideradas pelo mesmo autor as quatro dimensões da globalização. Se nos fixarmos essencialmente na primeira e última dimensões poderemos refletir que, de facto, os principais centros de poder da economia são Estados capitalistas. As grandes empresas multinacionais podem exercer um enorme poder económico, até influenciando as decisões políticas dos seus países. Estas empresas dependem da produção para o lucro, o que claramente contribui para a ampliação dos produtos e mercados, incluindo os mercados financeiros. Para além dos bens e serviços a economia capitalista envolve a mercadorização da força de trabalho que pode ter como consequência inúmeras desigualdades globais. A importância destas empresas para os Estados é fulcral pois a geração de riqueza está, basicamente, assente na produção industrial, sendo que a influência na ordem política global depende fortemente do grau de riqueza da nação.

Quanto ao desenvolvimento industrial denota-se que a expansão da divisão do trabalho está ao nível das tarefas profissionais, da especialização regional em termos do tipo de indústria, das qualificações e da produção de matérias primas. O impacto da globalização na produção é enorme dado que há uma difusão muito mais rápida das tecnologias da máquina e dos novos processos de produção (Giddens, 2002). Deste modo a mão de obra tem de se adaptar a todas estas mudanças rápidas e a uma nova relação com o ambiente que decorre de uma apropriação diferente do espaço e do tempo. Na vida das empresas o espaço e tempo são essenciais para a eficiência da produção, e para esta relação contribui o desenvolvimento acelerado e difusão dos novos meios de comunicação.

Consideramos, tal como Hespanha (2002:2) que o modo como a globalização produz efeitos não é linear, tal como o não é a própria globalização – um conjunto complexo de processos, movidos tanto por influências políticas como económicas. Resultado, a interdependência mundial invade o quotidiano de qualquer trabalhador no novo milénio, pois são as decisões globais tomadas nas e entre empresas que vão determinar o tipo de trabalho e de contratação. Veja-se por exemplo as fusões e aquisições entre multinacionais, as deslocalizações, encerramento de instalações, desativação de polos industriais, porque algures noutra lugar ou canto do mundo, com outra tecnologia e mão de obra a empresa pode ser mais rentável.

A globalização é uma das consequências fundamentais da modernidade. *“É um processo de desenvolvimento desigual que fragmenta à medida que coordena – introduz novas formas de interdependência mundial, nas quais, mais uma vez, não existem “outros”. Desenvolvem-se assim novas formas de risco e de perigo, mesmo com o alargamento das possibilidades de segurança global”* (Giddens, 2002:123).

Amaro (2015:40) refere que, no contexto do chamado mundo desenvolvido, o aprofundamento da economia de mercado aliado ao impulso tecnológico, permite pontos de fragilização dos sistemas de proteção social e com a crise do Estado Providência e o desenvolvimento de sociedades mais individualistas surgem novas questões sobre o laço social e o surgimento de novas formas de exclusão. Consequentemente alargam-se as clivagens entre ricos e pobres bem visíveis durante a crise de 2008 que veio demonstrar um alargamento da pobreza nas classes trabalhadoras que se tornam cada vez mais vulneráveis à mercê de um mercado de trabalho incerto e volátil. Não obstante, continua-se a entender o trabalho como o principal meio de integração social mesmo que esta seja carregada de risco e incerteza.

Já em 2020 a pandemia Covid 19 provoca também mais uma crise social, económica e sanitária ao nível mundial que abala o mundo do trabalho em diversos setores, atividades e força de trabalho. Ainda estão por conhecer os efeitos da pandemia em todas as esferas da vida social e económica, mas já se prevê um forte impacto nos processos de pobreza e exclusão social.

Retomando as formas de risco referidas por Giddens estas podem ser ainda mais alargadas pela mudança de política social que, face ao mercado de trabalho tem vindo a perder a sua influência. A este propósito Hespanha (2001) apresenta uma análise crítica

dos processos de globalização na organização económica e social de países centrais, periféricos e semi-periféricos (nos quais se inclui Portugal), demonstrando uma correlação positiva entre a crescente situação de mal-estar social (fenómenos de pobreza e exclusão social e ineficiência de esquemas de proteção social) e o aumento da influência do capitalismo globalizado. Considera, então, que o panorama económico e social de mal-estar inclui, entre outras questões, o emprego descontinuo e informal e a ameaça ao modelo social Europeu (Portugal e outros países mostram dificuldades na construção de um sistema eficiente de proteção social).

A relação entre globalização e risco social assenta em diversas causas das quais se salientam: o envelhecimento demográfico, emprego flexível, encargos elevados do sistema de proteção social, desemprego e emprego precário e sazonal para ativos qualificados, desemprego de longa duração e “miséria crónica” e ainda o declínio da atividade sindical. A este propósito pode, ainda, convocar-se o tema do teletrabalho, imposto no âmbito da pandemia Covid 19, e que pode contribuir para a precaridade das condições de trabalho.

Este autor refere ainda a existência de uma relação entre as políticas sociais num mundo globalizado e o risco social, apresentando como contexto a desvalorização dos direitos sociais onde estavam consolidados e adiamento da institucionalização dos mesmos direitos sociais nos países onde o capitalismo industrial se expandiu mais recentemente.

O caso específico português, considera-se como sendo um bom exemplo de uma sociedade muito vulnerável aos impactos negativos da globalização económica devido à sua condição semiperiférica, nomeadamente a debilidade dos seus mecanismos de regulação económica, cultural e social. No entanto, Portugal, possui elementos emancipatórios face aos produtos da globalização, nomeadamente redes de solidariedade primárias bem instituídas, organizações voluntárias que gerem programas internacionais de ajuda e sociedades locais com fortes tradições institucionais capazes de aguentar os processos de urbanização e industrialização.

Por fim, em 2000, Hespanha argumentava que o modelo social português estava suspenso na escolha de uma entre duas alternativas:

- 1) Modelo neoliberal que defende a redução drástica da proteção social do Estado;
- 2) Modelo social Europeu fortemente comprometido com uma proteção social ampla e universalista baseada em direitos de cidadania.

Neste quadro português, previa que qualquer uma destas opções teria consequências completamente diferentes para o mercado de trabalho e consequentemente para a evolução da posição da força de trabalho. Na primeira opção a população trabalhadora ficaria à mercê da competitividade que desvirtua os direitos adquiridos, vivendo situações de risco social permanente. A segunda considerava que só poderia ser realizável em contexto de avançada prosperidade económica e elevado desenvolvimento social.

Consideramos que nenhum destes modelos se desenvolveria puramente, mas antes a combinação dos dois que resultaria um quadro que, embora certamente instável,

não deixou de contemplar medidas de conciliação entre a economia e o social que garantam um aumento da qualidade de vida dos trabalhadores e famílias. Neste quadro, tal como referido pelo mesmo autor já em 2007 dada a crescente europeização das políticas portuguesas, as empresas foram-se posicionando com orientações específicas em matéria de recursos humanos que devem ressaltar a elevada importância do conhecimento que possuem os seus ativos. Os trabalhadores altamente qualificados, também são permeáveis aos efeitos da globalização: embora estejam vulneráveis e mantenham vínculos precários também são alvo de um elevado investimento por parte da empresa (na maioria das vezes de carácter individual) de forma a prestarem à empresa um “trabalho sem limites de tempo, espaço e dedicação”. É também para estes “quadros de luxo” que o Serviço Social (também se adaptando ao impacto da globalização) trabalha, desenvolvendo estratégias de integração e promovendo a cultura da empresa. Para este segmento da população trabalhadora são hoje visíveis os riscos relacionados com o teletrabalho e o isolamento provocado pelo mesmo que descaracteriza as relações de trabalho tal como têm sido entendidas até ao momento. Adicionalmente emergem as questões da imposição da tecnologia e segurança no trabalho que se impuseram alterando os métodos de trabalho e as relações no trabalho especialmente em momentos de crise.

Para Pedro Hespanha (2002) a questão do risco assume um papel importante na vida dos trabalhadores, pois as condições de um mercado de trabalho flexível obrigam a assumir riscos que comportam, um lado positivo – a probabilidade de alcançar as vantagens esperadas – e um lado negativo – a probabilidade de ter de suportar desvantagens esperadas.

Figura 1: Risco no trabalho



Fonte: Elaboração própria

De crise em crise, no balanço entre as vantagens e desvantagens, de acordo com o relatório do Eurofound (2021) em média, os trabalhadores da UE usufruem hoje de melhores condições de trabalho do que no início do milénio. A qualidade do tempo de

trabalho melhorou claramente e o ambiente físico também é melhor, especialmente nas situações em que é mais importante: em profissões com elevada exposição a riscos físicos.

1.1 Desemprego, Emprego e Emprego precário: O Risco de Exclusão Social

As décadas de 80 e 90 do século XX revelaram-se um período de mudança intensa no mercado de trabalho dos países industrializados, em contraste com o “*full employment*” posterior à IIª Guerra mundial. De 10 milhões de pessoas desempregadas no início dos anos 70 passamos para 30 milhões no início da década de 90, nos países da OCDE, sendo que a natureza do emprego mudou consideravelmente apresentando-se nas primeiras décadas do século XXI como sendo trabalho por turnos, trabalho feminino, *part-time* e funções qualificadas (Lawless, at al., 1998). Assim desde o início dos anos 80 do século passado que o mercado de trabalho se começou a caracterizar pelo aumento da incerteza, insegurança, risco e desigualdade (Lawless, at al, 1998:11). Daqui advêm aqueles a quem, se chamava “*working poor*” (no Reino Unido) que, embora trabalhem estão em condições de precariedade conforme referido por Rebelo (2003).

Diversos autores consideraram o trabalho essencial à vida humana, desde Adam Smith, passando Darwin, Freud, até Marx. O trabalho não é o salário, mas é mais do que isso, é uma forma de estruturar o dia a dia, de participar no esforço coletivo, para sabermos o que somos e onde estamos na sociedade. A exclusão imposta pelo desemprego só pode ser entendida considerando o emprego como a estrutura que dá sentido à vida (Lawless, at al, 1998:63). O trabalho para diversos autores permite a satisfação pessoal, profissional e obtenção e aplicação de conhecimentos e competências.

Para Manuela Silva *et al.* (2004:19) “*O trabalho humano não pode reduzir-se ao trabalho mercantil assalariado, mas é este que, nas sociedades em vivemos, adquire maior relevo e centralidade, pois constitui, para a generalidade das pessoas, o seu principal meio de obtenção de rendimento, de estatuto social, de socialização e de realização pessoal*”.

Bruto da Costa (1998) considera que, não obstante existirem vários tipos de exclusão social o desemprego é uma das formas de exclusão mais paradigmáticas da Europa. É então sobre o desemprego e emprego que nos devemos centrar, pois este último é um dos principais mecanismos de integração social na sociedade europeia.

Estar desempregado é, muito mais do que perder a fonte de rendimento, até porque esse rendimento pode ser adquirido através de outras formas como sejam os subsídios recebidos através dos sistemas de segurança social. É sim perder vínculos importantes de ligação à sociedade e a possibilidade de participar na vida económica do país, dando o seu contributo através do trabalho.

No entanto, não devemos menosprezar outras situações de exclusão que devem ser analisadas como seja o emprego precário, designadamente os contratos a termo certo, o tempo parcial involuntário e ainda os trabalhadores sem contrato (frequentemente designados em Portugal por trabalhadores precários ou a *recibo verde*) que estão, então, abrangidos pela legislação do trabalho de forma desintegrada e por esta razão podem estar desprovidos dos direitos básicos. Podem ainda identificar-se outras situações como os baixos salários, as condições de trabalho e segurança precárias. Por consequência,

“todas estas formas de emprego configuram situações de exclusão social ou, pelo menos, de risco de exclusão.” (Bruto da Costa, 1998: 58). Nestes casos o vínculo com o sistema social designado *“mercado de trabalho”* é frágil.

A exclusão pode, então, ser entendida através de dois eixos, são eles o desemprego e a precariedade do trabalho. *“Ser excluído significa encontrar-se simultaneamente fora da ordem do trabalho e fora das redes concretas de solidariedade. É encontrar-se sem um lugar determinado na sociedade”* (Castel, Soulet, et al. 2000:26). Esta definição concretiza-se através de indivíduos que se encontram sem ligações ou presos por laços frágeis que ameaçam quebrar e que, em última instância, são também situações de exclusão (Castel e Soulet et al. 2000: 27).

Atualmente as novas formas de trabalho também podem não contribuir para o desenvolvimento e estabilidade das redes de sociabilidade. Se por um lado o crescimento exponencial do teletrabalho (em casa ou centros de teletrabalho) torna a participação dos indivíduos na vida da empresa mais fraca, exige menos investimento em formação e regalias sociais por parte da empresa, fragilizando também os laços aos outros empregados, por outro lado é considerado por muitos trabalhadores e entidades empregadoras como um modo de conciliar a vida pessoal com o trabalho e ainda permitir mais flexibilidade libertando os trabalhadores de modos e hábitos como deslocações demoradas para o trabalho, gastos com transportes e presentismoⁱⁱⁱ. Pode-se então questionar se nestes casos o trabalho cumpre uma das suas funções mais básicas que é a sociabilidade. Por sua vez o teletrabalho poderá permitir a sociabilidade mais centrada na família e comunidade local o que pode ser experienciado como mais satisfatório para indivíduos com necessidades diferenciadoras e integração na vida familiar e comunitária positiva. As novas formas de teletrabalho são também reclamadas por trabalhadores mais qualificados cuja integração social não depende do trabalho fisicamente e cuja interação laboral é entendida num sentido menos relacional e mais utilitário.

1.2 Desemprego, Emprego e Contratação laboral na Europa e em Portugal

De acordo com dados do INE (2018) *“desde o início do milénio, há mais e mais pessoas a trabalhar, ao mesmo tempo que as condições de trabalho mudaram”*^{iv}.

A taxa de emprego para o total da população em idade ativa aumentou de 67% em 2002 para 72% em 2017. Para tal contribuiu o elevado aumento da taxa de emprego das mulheres (de 58% para 66%) sendo que em 2017, as taxas de emprego mais elevadas registaram-se na Suécia, Lituânia, Alemanha e Estónia e a taxa de emprego dos homens foi superior à das mulheres em todos os Estados Membros. Desde 2000 que Portugal mantém uma taxa de emprego feminina superior à média da união europeia exceto em 2013. Já a taxa masculina manteve, desde 2019 uma taxa inferior à a união europeia.

ⁱⁱⁱ O presentismo aqui entendido como estar presente no local de trabalho as horas determinadas mas não estar efetivamente a produzir, cumprindo o horário com tempo que nem sempre acrescenta valor.

^{iv} Apresentamos a análise até 2018 para que se centre numa evolução. Relativamente aos dados de 2020 embora estejam disponíveis, dado que desde então são influenciados pela situação determinada pela pandemia COVID-19, optou-se por não trabalhar os mesmos.

De acordo com o relatório da Eurofound (2021) *“A persistência da segregação de géneros no mercado de trabalho reflete-se em diferenças na qualidade do emprego entre homens e mulheres”*. As perspetivas de carreira geralmente melhoraram para ambos mas os homens mantêm a vantagem na qualidade do emprego. A diferenciação na partilha das responsabilidades de prestação de cuidados, que se traduz em interrupções de carreira mais prolongadas e em horários de trabalho diferentes para as mulheres, pode ser apontada como uma justificação para estes dados. Eurofound (2021).

No que concerne à taxa de desemprego na UE, entre 2000 e 2005 com um valor a rondar os 9%, caiu para 7,0% em 2008. Posteriormente cresceu continuamente, até atingir o pico de 10,9% em 2013. *“Em linha com a recuperação económica, o desemprego diminuiu, registando 7,6% em 2017”* (INE, 2018).

Comparativamente com as taxas de desemprego da maioria dos parceiros europeus, Portugal tem vivido uma situação relativamente satisfatória, dado que em 2000 apresentava uma das taxas mais baixas, que se situava em 4,2% (de acordo com dados da OCDE) porém foi subindo progresivamente, pelo que, não deixa de ser motivo de análise crítica pois esta evolução tem subjacente situações problemáticas (cf. gráfico INE, 2004 e Rebelo, 2003: 56). As mulheres encontram-se sistematicamente à frente na população desempregada ou com valores de salários mais baixos para as mesmas tarefas mostrando, assim, a sua vulnerabilidade persistente.

Segundo a mesma autora, uma das especificidades portuguesa é o autoemprego ou trabalho independente, que tem crescido significativamente face aos parceiros europeus. Durante a década de 90, 7% dos trabalhadores por conta de outrem transferiram-se para o auto emprego – o que significa esta viragem de vinculo laboral? Uma das explicações pode ser apontada pelo facto de as empresas escolherem este tipo de contratação para contornarem a legislação, reduzindo encargos fiscais e sociais. São novos modelos de organização do trabalho, com os novos contratos pretende-se flexibilidade e por isso se recorre ao outsourcing^v. Por outro lado, os próprios trabalhadores procuram também formas mais flexíveis de trabalho de modo a conciliarem a vida profissional e o trabalho. Esta mudança de mentalidade face ao trabalho surge especialmente nos jovens qualificados recém-formados que procuram no trabalho um modo de atingir os seus objetivos com um compromisso diferenciado que se reflete no tempo de trabalho que pretendem efetuar, controlado pelos próprios e com perspetivas de curto prazo pois não pretendem um trabalho para a vida.

Os dados corroboram esta informação na medida em que *“no período de 2002 a 2017, a possibilidade de encontrar um emprego com duração ilimitada diminuiu ligeiramente, com a percentagem de trabalhadores temporários na UE a aumentar de 11% em 2002 para 13% em 2017”*. O emprego temporário na UE em 2017 foi praticamente o mesmo para as mulheres (14%) e para os homens 13%. A percentagem total de trabalhadores temporários variou entre os Estados Membros, com as quotas mais elevadas a serem registadas, entre outros, em Portugal (22%) que desde o início do Milénio até 2017 os valores têm-se mantido estáveis e acima da média europeia.

^v O outsourcing tem sido uma forma de empresas diminuírem responsabilidade e custos.

Os trabalhadores com contrato a prazo, têm vindo a aumentar pois é também uma das formas das empresas fazerem face aos desafios de competitividade que se colocam atualmente, minimizando assim os encargos com os recursos humanos.

No tocante à *contratação laboral*, considera-se que a contratação clássica do assalariado a tempo indeterminado, que evoluiu progressivamente desde o início do século XX, e para os quais a evolução na carreira assume também o papel de “*elevador social*” e de rotura com percursos familiares de pobreza, foi perdendo vantagem no início do século XXI. As políticas de gestão de Recursos Humanos nas empresas recorrem frequentemente às formas de contratação interna, como contratos de duração determinada, contratos a tempo parcial e formas de contratação externas, ou seja, recurso a empresas subcontratadas / e ou trabalhadores independentes. Estes últimos são considerados como ativos importantes da empresa, no entanto se o negócio sofrer um declínio, são estes que mais rapidamente são dispensados, sofrendo as consequências do ajustamento, pois o trabalhador permanente da empresa pode estar mais protegido no que toca à manutenção do posto de trabalho por via de contratação coletiva existente em diversas empresas portuguesas.

O desenvolvimento do trabalho a tempo parcial, na UE, aumentou ligeiramente, sendo mais comum para as mulheres (31%) do que entre os homens (8%) sendo que os Países Baixos, a Áustria e Alemanha possuíam as maiores percentagens de trabalho a tempo parcial com as taxas de (47%), (28%), (27%) respetivamente.

A contratação a tempo parcial em Portugal não tem sido expressiva (8,6%), quando comprada com a média europeia de 18,6% em 2017 (tendo atingido o seu máximo em 2012 com 11%). As elevadas taxas de trabalho a tempo parcial nos países referidos em cima remetem-nos para uma análise sobre as formas de organização do trabalho e conciliação familiar, bem como políticas de igualdade de género no mercado de trabalho (como por exemplo respostas de serviços de creche e jardim de infância compatíveis com tempos parciais) que permitem o recurso ao trabalho a tempo parcial quer por parte das mulheres quer por parte dos homens. Também é sabido que as formas de contratação estão dependentes do crescimento ou retração do negócio da empresa e setor em causa, de crises económicas e sociais, pelo que estes recursos são acionados nesses momentos.

No que respeita a vulnerabilidade no trabalho, no caso português podem-se encontrar os trabalhadores com contratos temporários, trabalhadores que auferem baixos salários, trabalhadores por conta própria isolados e trabalhadores com salários em atraso. Os assalariados de baixo rendimento que mais nos interessam para o âmbito deste estudo, tratam-se de indivíduos que se encontram inseridos formalmente no mercado de trabalho, e por isso são assistidos pelo Serviço Social nas empresas. Todavia os baixos salários e a fragilidade do vínculo que muitos mantêm ao mercado de trabalho também os torna vulneráveis à pobreza. Trata-se de um grupo constituído por profissionais desqualificados, mulheres e faixa etária mais avançada. Os dados do Eurofound (2021), referem que o risco da taxa de pobreza da população portuguesa é muito elevado, com as mulheres mais vulneráveis à pobreza. A proporção de pessoas empregadas vulnerável à pobreza era, em 2010, uma das mais elevadas da Europa.

1.3. Da Vulnerabilidade à Exclusão Social

No final do século XX e primeiras décadas do século XXI nos países ocidentais, vive-se uma situação relativa ao trabalho que resulta de desenvolvimentos anteriores de avanços e recuos nos direitos sociais e do trabalho. Há de facto, segundo Castel (1998) o desemprego em massa e a instabilidade das situações de trabalho, mecanismos de proteção instáveis e indivíduos que ocupam na sociedade uma posição de “supranumerários,” “inempregáveis”, inempregados ou empregados de modo precário. “o futuro é marcado pelo selo do aleatório” (1998:21).

As condições de segurança que existiam anteriormente, durante as décadas que se seguiram à segunda Guerra Mundial, anos de crescimento, abrandaram em meados de 70, altura em que o choque petrolífero e outras condições abanaram a economia europeia, provocando inúmeras e irreversíveis mudanças no mercado de trabalho e na vida dos trabalhadores.

Na época de crescimento pós 2ª Guerra Mundial, a que Castel denomina de “o Estado de crescimento” que é “a articulação dos dois parâmetros fundamentais que acompanharam a sociedade salarial em sua trajetória e teceram com ela vínculos essenciais: o crescimento económico e o crescimento do estado social” (1998:479) é considerada a altura do quase pleno emprego, do progresso da integração e com a generalização das proteções sociais (1998:32).

Serge Paugan (2000) refere-se a este período como uma época em que os pobres apesar de terem piores condições de vida estavam melhor integrados na vida económica e social que os desempregados que emergiram nos anos 80.

Então, qual a evolução da relação laboral (trabalhadores/ entidades patronais) no tocante à vulnerabilidade social face ao trabalho, na Europa, no início do século XXI.

1.3.1. Da vulnerabilidade...

Para esta análise vamos considerar os autores de referência Robert Castel (1998), Marcel Bolle de Bal (2000), Marc Henry Soulet (2000), Paugan (2000); Silva (2004) e Amaro (2015).

A vulnerabilidade desenvolve-se no seio de uma sociedade em que a referência é a proteção, pelo que, todos os indivíduos que não estão a coberto dos sistemas de proteção modernos estão vulneráveis a riscos sociais. A aquisição de direitos sociais desde o pós-guerra leva-nos a crer que, atualmente, confundir direitos com “vantagens adquiridas” pode ser uma regressão histórica.

Naturalmente que as noções de estabilidade, instabilidade ou saída do emprego, inserção relacional, fragilidade dos suportes protetores ou isolamento social foram-se alterando até à forma atual, sendo diferentes daquilo que eram nas sociedades pré-industriais ou no Século XIX. (Castel, 1998). Apesar disso as populações que se encontram nestas situações não variaram muito, têm agora denominações diferentes: assim de vagabundos passam a chamar-se inempregáveis.

Castel considera que existem 5 condições para a passagem da relação salarial^{vi} que existia no começo da industrialização à nova relação salarial denominada de “fordista”:

- 1ª condição – “*nítida separação entre os que trabalham efetiva e regularmente os inativos ou os semi ativos que devem ser excluídos do mercado de trabalho ou integrados sob formas regulamentadas.*” (1998;420)
- 2ª condição – “*fixação do trabalhador no seu posto de trabalho e a racionalização do processo de trabalho no quadro de uma “gestão de tempo exata, recortada, regulamentada”.* (1998;425)
- 3ª condição “*o acesso por intermédio do salário a “novas normas de consumos operários” através das quais o próprio operário se torna usuário da produção de massa”* (1998;429). Mormente, é possível que o operário se torne também um consumidor dos produtos da sociedade industrial.
- 4ª condição – “*o acesso à propriedade social e aos serviços públicos”.* Como por exemplo a rede de seguros ligados ao trabalho que proporciona uma proteção contra a privação absoluta. (1998;433)
- 5ª condição – “*a inscrição em um direito do trabalho que reconhece o trabalhador como membro de um coletivo dotado de um estatuto social além da dimensão puramente individual do contrato de trabalho”.* (1998; 435)

No Século XX^{vii} as diversas conquistas foram sendo tomadas pelos operários como a redução do tempo de trabalho, as férias, remuneração de um tempo livre.

Castel argumenta que vários processos alimentam a vulnerabilidade social, a precarização do emprego e desemprego. Todas as exigências de crescimento e competitividade refletem-se ainda na força de trabalho que tem necessariamente de ser mais jovem para se adaptar rapidamente às mudanças, por isso se verifica a saída do mercado de trabalho “*compulsiva*” de trabalhadores antes da idade de reforma, ou seja entre os 50 e 60 anos de idade através de processos de antecipação e pré-reformas protegidas. Porém os mais novos não ficam em posição vantajosa, pois ao tentarem entrar no mercado de trabalho, confrontam-se com dificuldades em adquirir estabilidade, flutuando de estágio em estágio até que se tornem trabalhadores com experiência para que possam ter a possibilidade de “*negociar*” um contrato de trabalho estável. Antes disso são trabalhadores precários que podem permanecer neste estatuto toda a sua vida profissional.

Desenvolvem-se dois segmentos de emprego, um mercado “*primário*” constituído por elementos qualificados, melhor pagos, melhor protegidos e mais estáveis – e um mercado “*secundário*” - que comporta o pessoal precário, menos qualificado, diretamente submetido às flutuações da demanda (1998:524). Mas a condição dos que estão “*out*”

^{vi} É na industrialização que se desenvolve a condição de assalariado, não obstante já existir anteriormente, mas caracterizava-se por ser fragmentada.

^{vii} A partir do fim do século XIX vislumbra-se a trajetória ascendente da sociedade salarial, permaneciam desigualdades, conflitos de interesses, bolsas de pobreza, sustentava uma certa crença no progresso social, no desenvolvimento de uma maior igualdade de oportunidades, consolidação do direito do trabalho, extensão das orientações sociais, supressão das grandes bolsas de pobreza.

(fora) depende sempre dos que estão “*in*” (dentro), ou seja, conforme estes últimos estiverem a responder às exigências da empresa será, ou não, necessário recorrer, através de diversas estratégias, normalmente precárias, aos que estão fora.

Estão criadas condições para que também os estáveis sejam desestabilizados, e se mantenham sobre ameaças eminentes de não poderem manter a sua situação, os seus direitos, os seus vínculos. A situação atual tem ainda, de acordo com Castel (1998), uma segunda especificidade que é a instalação da precariedade que se traduz no aumento do desemprego de longa duração, pois esta população não cabe no sistema de trabalho atual, sejam velhos sejam novos, podem ser os denominados “*supranumerários*”, criam um problema que é o facto de existirem...

As novas formas de exclusão social desenvolvem-se numa sociedade onde os sistemas de proteção social têm vindo a diminuir a sua resposta e conforme refere Amaro (2015:61) em que “*se tende a considerar que as condições de sucesso ou de insucesso na vida dependem das opções individuais da própria pessoa*” o que é paradoxal com a ideia que se mantém sobre o trabalho como um meio de integração social.

Castel defende que existem metaforicamente 3 zonas são elas: zona de exclusão; zona de vulnerabilidade e por fim a zona de integração. E que as fronteiras entre estas são ténues e de equilíbrio instável. Tal como refere Paugan (2000) os indivíduos podem passar de uma situação de vulnerabilidade económica a uma situação de grande exclusão, de rutura dos laços sociais. Considera que a zona de vulnerabilidade se alarga através do desenvolvimento do desemprego e da precariedade do trabalho. As pessoas que estavam integradas podem passar agora à situação de vulnerabilidade ou até de exclusão sem que, no entanto, tenham contribuído diretamente para este facto. Estão enquadradas numa “*crise*” que se caracteriza pelo enfraquecimento do sistema das proteções sociais (Castel, Soulet *et al.*, 2000).

Esta passagem de ativo estável para emprego precário e posteriormente saída do emprego acompanhada da mudança da integração em redes relacionais e familiares, para uma fragilidade relacional e podendo culminar no isolamento corresponde ao que Castel denomina, e conforme referido anteriormente, de *zonas de integração, vulnerabilidade, de assistência e por fim zona de exclusão ou desfiliação*. Deste modo, pode-se relacionar o lugar ocupado na divisão do trabalho com a participação nas redes de sociabilidade, bem como nos sistemas de proteção. Centremo-nos na zona de vulnerabilidade social, que é ainda intermédia, de indivíduos que estão em situação instável, em precariedade de trabalho e consequentemente na fragilidade dos suportes de proximidade. Esta zona, tal como as outras está sujeita às grandes mudanças económicas, assim se ocorrer um aumento de desemprego, ela vai avançar sobre a zona de integração e alimentar a zona de exclusão. As zonas não são estáticas, os indivíduos transitam de umas para as outras. Por esta razão o autor preferiu intitular a 3^o zona como de desfiliação e não de exclusão, porque a exclusão é estanque, designa um estado (1998:26).

Deste modo a vulnerabilidade à exclusão pode decorrer de diversas situações: a organização do trabalho atual; os níveis de competitividade das empresas e as reconversões industriais. Tal como referido por Silva o risco de desemprego e a ameaça

da precariedade atravessam todas as profissões, idades e estratos sociais, o que constitui um fator gerador de insegurança, descontentamento, enfraquecimento da sociedade e perda de sentido e projeto de vida (2004:34).

Há de facto uma nova questão social (Castel, 1996), que se centra sobre a função integradora do trabalho na sociedade. Esta integração é mais instável, aleatória, imprevisível pois depende de uma série de condições e fatores aliados a uma economia global, a um contexto que ultrapassa o trabalhador e a sua responsabilidade direta.

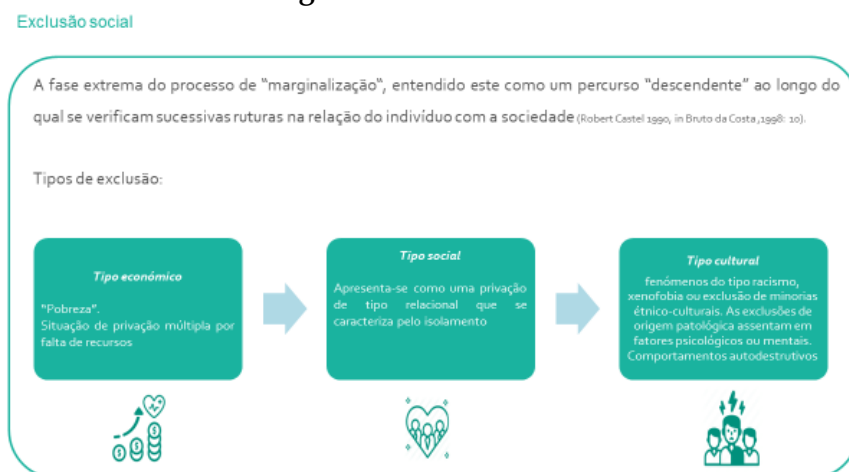
Nesta sequência a ideia que desenvolvemos situa-se no contexto apresentado: surge à superfície uma larga faixa de trabalhadores que estando integrados nas empresas vão ter de se adaptar às exigências do mercado, criando “*estratégias de sobrevivência*” para não passarem à “*zona de desfiliação ou exclusão*”. São estes os clientes preferenciais do Serviço Social organizacional, pois, frequentemente, as suas redes de suporte já não permitem prevenir a precariedade e instabilidade no mundo do trabalho. Embora as empresas devam “*cooperar*” com estratégias globais que permitam desenvolver a competitividade, tendo de, para isso vulnerabilizar a força de trabalho, também têm de fazer face às exigências da responsabilidade social, mantendo assim mecanismos de apoio e até mesmo envolvendo-se em processos de solidariedade que na esfera social se desenvolvem partindo não só de políticas concretas para atenuar os problemas, mas também de “*campanhas*” para evidenciar a sua imagem social. É neste processo que o profissional de serviço social desenvolve e vai continuar a desenvolver a sua atividade profissional.

1.3.2. À Exclusão social ...

O conceito de exclusão social tem sido tema de análise de diversos autores. Para este estudo centramo-nos no legado de Robert Castel e Bruto da Costa que defendem que “*exclusão social*” como a fase extrema do processo de “*marginalização*”, entendido este como um percurso “*descendente*” ao longo do qual se verificam sucessivas ruturas na relação do indivíduo com a sociedade (Robert Castel 1990, in Bruto da Costa, 1998: 10). Um ponto relevante deste percurso corresponde à rutura em relação ao mercado de trabalho, a qual se traduz em desemprego (sobretudo desemprego prolongado ou de longa duração) ou mesmo num “*desligamento*” irreversível face a esse mercado. A fase extrema – a da “*exclusão social*” – é caracterizada não só pela rutura com o mercado de trabalho, mas por ruturas familiares, afetivas e de amizade.

Embora o conceito de exclusão social frequentemente inclua o conceito de pobreza, também abrange outras situações tais como ruturas ao nível das relações sociais. Tendo em conta esta perspetiva o autor considera que a exclusão está ligada à cidadania que é definida como sendo o acesso a um conjunto de sistemas sociais básicos, que deve ser entendido como uma forma de relação. Os sistemas básicos agrupam-se, então, nos cinco domínios seguintes: o social, o económico, o institucional, o territorial e o das referências simbólicas.

Figura 2: Exclusão Social



Fonte: Elaboração própria

Apresentamos os tipos de exclusão mais pertinentes para o estudo em causa: a exclusão social do *tipo económico* diz respeito à "pobreza", ou seja, uma situação de privação múltipla por falta de recursos. Fazem parte deste quadro as más condições de vida, baixos níveis de instrução e qualificação profissional, emprego precário (instável, sem contrato, mal remunerados e/ou más condições de trabalho) e atividade no domínio da economia informal, entre outras;

- a segunda forma de exclusão de *tipo social* está relacionada com os laços sociais e apresenta-se como uma privação de tipo relacional que se caracteriza pelo isolamento;
- o terceiro tipo de exclusão é *cultural* e caracteriza-se por fenómenos do tipo racismo, xenofobia ou exclusão de minorias étnico-culturais. As exclusões de origem patológica assentam em fatores psicológicos ou mentais. Este tipo de problemas pode desembocar em ruturas familiares dado que os doentes assumem condutas sociais que não aceites pela família. Por fim o autor refere os comportamentos autodestrutivos como a toxicoddependência, o alcoolismo e a prostituição que por vezes escondem problemas de pobreza.

A condição dos indivíduos e famílias perante o trabalho é um dos aspetos que mais diretamente se associam à inclusão ou exclusão social, quer pela participação na vida social quer pela aquisição de rendimentos. Quando os indivíduos estão em situação de inatividade por doença, deficiência ou velhice, desemprego, precariedade de vínculo contratual podem estar mais perto de um processo de empobrecimento (Almeida, *et al.*, 1994).

Robert Castel (1998), considera que "não há ninguém fora da sociedade, mas um conjunto de posições cujas relações com o seu centro são mais ou menos distendidas: antigos trabalhadores que se tornam desempregados de modo duradouro, jovens que não encontram emprego, populações mal escolarizadas, mal alojadas, mal cuidadas, mal consideradas" a linha divisória entre estas populações e as vulneráveis é ténue, pois estes últimos embora ainda trabalhem podem ser demitidos no próximo mês, se não tiverem possibilidade de pagar

renda de casa são despejados. Existem circulações entre as zonas (1998:569) que Akabas e Kurzman (2005) assumem como sendo situações alvo para a intervenção dos Assistentes Sociais pois os destinatários do serviço Social ocupacional não são apenas os trabalhadores e suas famílias, são todos os que se preparam para entrar, voltar ou reformarem-se do mundo do trabalho.

2. Impacto da Globalização no Serviço Social

A análise do percurso de exclusão social é relevante na medida que este estudo se centra no risco da passagem à situação de exclusão. Isto porque partimos do pressuposto que o serviço social nas empresas tem como destinatários centrais os trabalhadores que estão inseridos no mercado de trabalho e que podem estar em situação de risco de saída desse mesmo mercado.

O Serviço Social Organizacional tal como o Serviço Social noutros campos tem de estar, na perspetiva de Michel Autès (2004), entre a exigência do coletivo e a singularidade dos sujeitos e onde esta a articulação não se faz, em que o laço social não funciona.

A definição de Serviço Social tem vindo a ser alterada de acordo com as mudanças contextuais e profissionais que ocorrem. É a partir da definição geral, que remete para diversos contextos e campos de prática, que surgem outras definições de Serviço Social específicas^{viii}.

A denominação de Serviço Social Organizacional é uma construção deste estudo que procura criar um enfoque do serviço social para além das definições já estabilizadas na literatura e na história. Em Portugal as expressões utilizadas na literatura e no discurso oral atual são Serviço Social de Empresa, Serviço Social do Trabalho que decorrem da expressão Serviço Social da Indústria e Serviço Social Corporativo e do Trabalho.

Considera-se que, atualmente, o Serviço Social Organizacional abarca tanto a área da indústria, como as empresas públicas ou privadas, a banca, os serviços públicos, designadamente ministérios e poder local e ainda outro tipo de organizações, sendo assim entendida como a terminologia mais completa, pois abrange diversos ramos de atividade.

Por um lado, atualmente, de acordo com Teles (2019:176) numa perspetiva singular, tendo em conta que o seu estudo trata de empresas excluindo outros contextos organizacionais ou ocupacionais, *“o Serviço Social nas empresas é compreendido como uma intervenção social profissional, que promove o desenvolvimento económico e social integrado e a mudança social na estrutura organizacional no contexto empresarial, delimitando estratégias,*

^{viii} Na definição de Serviço Social aprovada pela Assembleia Geral da IFSW e da IASSW em julho de 2014 na Austrália, o Serviço Social define-se *“como uma profissão de intervenção e uma disciplina académica que promove o desenvolvimento e a mudança social, a coesão social, dos direitos humanos, da responsabilidade coletiva e do respeito pela diversidade são centrais ao serviço social. Sustentado nas teorias do serviço social, nas ciências sociais, nas humanidades e nos conhecimentos indígenas, o Serviço Social relaciona as Pessoas com as estruturas sociais para responder aos desafios da vida e à melhoria do bem-estar social”*. (Fonte: Associação de Profissionais de Serviço Social, internet, página consultada em 21/12/2020).

programas e planos de ação de proximidade para atenuar os efeitos dos impactos laborais no bem-estar dos colaboradores e para promover a democracia organizacional". Por forma a delimitar a especificidade deste campo a autora sublinha que o Serviço Social nas empresas difere na sua atuação de outros campos designadamente no que toca aos sujeitos de intervenção que são trabalhadores da empresa, portanto inseridos no mercado de trabalho, e em simultâneo, colegas dos Assistentes Sociais.

Por outro, de acordo com Kurzman (2005) a definição mais resumida do Assistente Social de empresa é que o mesmo é, apenas e tão só, tido como o profissional que promove os programas e Serviços. O nosso entendimento é que o Serviço Social organizacional enfatiza o contexto e a multiplicidade de entidades, organizações, empresas, serviços, indústrias existentes atualmente que, fundamentalmente, acompanham a evolução do mundo do trabalho integrada no contexto de globalização.

Em linha com a perspectiva de diversos autores convocados para este estudo considera-se que o trabalho é tido como um dos laços mais fortes à realidade e, mais do que o rendimento que proporciona, é o sentido que pode dar às vidas como fonte de estrutura e organização quotidiana e resposta às mais diversas necessidades humanas, desde a sociabilidade à económica.

Se a função integradora das organizações de trabalho se encontra desestabilizada (Castel) em virtude de complexos processos de mudança nas relações de trabalho pautadas e, até precarizadas, por fatores dinâmicos da globalização, emergem atores com funções interventivas no jogo das relações de trabalho seja numa ótica de controlo social, seja na perspectiva de valorização e promoção dos laços sociais no interior e exterior do mercado de trabalho através da procura e construção das respostas às novas necessidades da população trabalhadora, tais como as condições de trabalho. A globalização atravessa, por um lado as relações de trabalho em qualquer organização e por outro, as relações entre o Serviço Social Organizacional e os trabalhadores, clientes centrais destes profissionais, proporcionando novos desafios a esta função.

3. Objetivos

Partindo da análise dos efeitos da globalização na dinâmica das empresas pretendemos perceber:

Em que medida os efeitos da globalização se assumem como elementos modeladores das práticas dos Assistentes Sociais, enquanto atores no jogo das relações de trabalho;

A construção da identidade do Serviço Social em contexto organizacional para responder aos novos desafios.

4. Metodologia

A metodologia deste estudo assentou na pesquisa bibliográfica, construção do quadro conceptual e revisão da literatura.

A entrevista aberta exploratória a duas profissionais reformadas para enquadramento da pesquisa e conhecimento do contexto e prática do serviço social constituiu-se como uma técnica importante para a construção deste trabalho.

5. Discussão e Conclusões

O impacto da globalização nas práticas contribuiu para a construção da identidade do Serviço Social em contexto organizacional para responder aos novos desafios.

A intervenção em Serviço Social Organizacional, assume, então, um duplo compromisso:

Na reconfiguração do mundo do trabalho o papel do Serviço Social Organizacional enquanto *“campo de prática no qual os Assistentes Sociais respondem às necessidades sociais e humanas da comunidade trabalhadora, desenhando projetos e executando as intervenções apropriadas para assegurar indivíduos e ambientes saudáveis.”* suscita pontos de vista contraditórios e, por isso, ora é entendido como um agente da gestão, ora é conceptualizado como uma profissão ao serviço do trabalhador e famílias.

Assente nesta contradição desenvolve-se uma oportunidade para implementar processos de intervenção entre os atores da organização ao nível individual e coletivo integrando e intervindo na dinâmica da organização. Ao se alinhar na função integradora do trabalho na sociedade, o Serviço Social Organizacional enfrenta desafios acrescidos para reconfigurar as práticas e identidade, dado que esta integração é mais instável, aleatória, imprevisível pois depende de condições e fatores aliados a uma economia global e a um contexto que ultrapassa o trabalhador que é o destinatário da ação do Assistente Social Organizacional.

Conflict of Interest Statement

Eu, Marta Terra, autora do artigo *“O impacto da globalização na construção de novas práticas e identidade do Serviço Social Organizacional”*, declaro que não existem conflitos de interesses sobre este tema.

About the Author

Career path in Human Resources, health and social wellbeing in companies. Several years of social work and health management roles, managing contracts, services and clinical staff teams, responsible for strategy and development of occupational health policy of the company. Academic and research experience in multiple practical projects on social work topics with international partners. Several years of teaching in Bachelor and Master Degree on Social Work at Faculty of Human Sciences, Catholic University of Portugal in Lisbon;

Social Work Post-Grad (PhD Classes Program), Faculty of Human Sciences, Catholic University of Portugal in Lisbon;

Human Resources Development Policies Master Degree, Department of Economics and Social Psychology, ISCTE - University Institute of Lisbon - Master's thesis on Relocation of Company Workers - Case Study;

Advanced Management Program, Católica Lisbon School (executive program);

Intercultural Education, Post-Grad, Faculty of Human Sciences, Catholic University of Portugal in Lisbon and Social Work Degree, Social Work High Institute.

Interests on occupational social work, EAP's, health policy and social wellbeing at workplace. Participations on occupational health, mental health strategy for companies and social wellbeing.

Referências

Akabas, S.; Kurzman, P. (2005). *Work and the workplace: A resource for innovative policy and practice*. Columbia University Press.

Akabas, S.; Kurzman P. & Kolben, N. S. (1979). *Labor and industrial settings: sites for social work practice*, New York Columbia University, Hunter College and CSWE.

Adams, R.; Dominelli, L.; Payne, M. (2002, second edition- 1998 first edition). *Social work: Themes, Issues, and Critical Debates*. Palgrave, The open University.

Almeida, H. (2001). *Conceptions et Pratiques de la Médiation Sociale, Les Modèles de médiation dans le quotidien professionnel des assistants sociaux*. Coimbra: Fundação Bissaya- Barreto.

Associação de Profissionais de Serviço Social. <https://apss.pt>. Consultado em 21 de dezembro 2021.

Autès, Michel (2004[1999]). *Les paradoxes du Travail Social*. Dunod

Balsa, Casimiro, *et al.* (2006) *Confiança e Laço Social*. Edições Colibri /CEOS Investigações Sociológicas.

Barker, Robert L., (2002) *Social Work in Private Practice*. NASW Press (1992).

Bondu, D. (1998). *Nouvelles Pratiques de Médiation Sociale*. ESF Éditeur 2000.

Castel, Robert (1995). *As Metamorfoses da Questão Social*. Editora Vozes.

Castel, Robert (1996). *As Transformações da Questão Social*. Palestra proferida na Pontifícia Universidade Católica de S. Paulo.

Castel, Robert (2003). *L'insécurité Sociale: Qu'est ce qu'être protégé ?* Editions du Seuil.

Castells, Manuel (1996). *A Sociedade em Rede*. Gulbenkian 2002.

Costa, A. B.(1998). *Exclusões Sociais*, Gradiva.

Craig, Y. J.(1998). *Advocacy, Counselling and Mediation*. JKP.

Dominelli, L. (1998). "Anti-Oppressive Practice in Context" in Robert A. Dominelli, L. e Payne, M. *Social Work – Themes, Issues and Critical Debates*, pp.3-22. MacMillan Press,

Drucker, Peter (2001) *A Sociedade*. Nobel.

Duchamp, M., Bouquet, B., Drouard, H., (1991). *La recherche en travail social*. Col. "Travail Social", Centurion.

- Eurofound (2021) <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/flagship-report/2021/working-conditions-and-sustainable-work-an-analysis-using-the-job-quality-framework#tab-03>. Consultado em 28 de março 2021.
- Eurofound (2021) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-poor-in-europe-portugal>. Consultado em 3 de março 2021.
- Feldman, D., Bolino, M. C. (1998). Moving on out: When are employees willing to follow their organization during corporate relocation?. *Journal of organizational Behavior*, vol.19, 275-278.
- Freire, L. (2003). *O Serviço Social na Reestruturação Produtiva*. Cortez.
- Freyenet, M. F. (1996). *Les Médiations du Travail Social*. Chronique Sociale.
- Giddens, A. (2002). *As consequências da Modernidade*. (4ª edição) Celta editora.
- Googins and Godfrey. (1985). *The Evolution of Occupational Social Work*. National Association of Social Work.
- Guerra, I. (2019). *O que é o Caso Social? Estudo sobre a construção do caso social em contexto hospitalar*. Universidade Católica Portuguesa.
- Hespanha, P. (2001). *Mal estar e risco social num mundo globalizado: Novos problemas e novos desafios para a teoria social*.
- Hokenstad, M.C.; Midgley, James (1997) *Issues in International Social Work*. NASW Press 1998.
- INE, Um retrato estatístico. (2018). https://www.ine.pt/scripts/european_economy/index.html?lang=pt. Consultado em 28 de março 2021.
- International Federation of Social Workers. (2021). www.ifs.org/publications/4.6.pub.html). Consultado em 3 de março 2021.
- Karsch, U. (1998). *O Serviço Social na Era dos Serviços*. Cortês Editora.
- Kaugmann, J. N. (2002). *Turbulências no Mundo do Trabalho. Quais são as Perspectivas?* In *Serviço Social e Sociedade*, nº69, Ano XXIII, março 2002, Cortês Editora.
- Kurzman, P., Akabas, S (1997). *Work and Well-being: The Occupational Social Work Advantage*. NASW Press, (1993).
- Lawless, P., *et al.* (1998). *Unemployment and Social Exclusion: Landscapes of Labor Inequality*, Jessica Kinglsey Publishers.
- Martinelli, M. L. (2000). *Serviço Social: Identidade e Alienação*, (1989). Cortês Editora.
- Mayer, R. (2002). *Évolution des Pratiques en Service Social*. Gaetan Morin Editeur.
- Martins, A. (1999). *Génese, Emergência e Institucionalização do Serviço Social Português*. Fundação Calouste Gulbenkian, FCT.
- Mouro, H. e Simões, D. (2001). *100 anos de Serviço Social*. Quarteto Editora.
- Mouro, H. (2009). *Modernização do Serviço Social, Da Sociedade Industrial à Sociedade de Risco*. Edições Almedina.
- Payne, M. (2002 [1991]). *Teoria do Trabalho Social Moderno*, Quarteto Editora.
- Payn, M. (1996). *What is professional social work?*. Venture press.
- Parton, N.; O'Byrne, P. (2004). *Constructive Social Work - Towards a new practice*. MacMillan.

- Rebelo, G. (2003). Emprego e Contratação Laboral em Portugal. RH Editora.
- Reisch, M.; Gambrill, E., *et al.* (1997). Social Work in the 21st Century. Pine Forge Press.
- Rodrigues, M. J. (2003). A Agenda Económica e Social da União Europeia: a Estratégia de Lisboa. D. Quixote.
- Rosa, M. T. (2001). Política de Recursos Humanos e Atitudes dos Trabalhadores face à Mudança de Local de Trabalho. ISCTE.
- Soulet, M.-H.; Castel, R., *et al.*, (2000). Da Não – Integração. Quarteto.
- Skidmore, R.; Thackeray, M.; Farley, W. (1997.) Introduction to Social Work, 7th Ed. Allyn & Bacon.
- Sykes, R., *et al.* (2001) Globalization and European Welfare States: Challenges and Change. Palgrave.
- Silva, M. *et al.* Coord. (2004). O trabalho na economia e na sociedade portuguesas do século XXI, Desafios e Oportunidades para uma nova ecologia social. Comissão Nacional de Justiça e Paz, Editora Cidade Nova.
- Stimec, Arnauld (2007). La Médiation en entreprise. Dunod.

Creative Commons licensing terms

Author(s) will retain the copyright of their published articles agreeing that a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) terms will be applied to their work. Under the terms of this license, no permission is required from the author(s) or publisher for members of the community to copy, distribute, transmit or adapt the article content, providing a proper, prominent and unambiguous attribution to the authors in a manner that makes clear that the materials are being reused under permission of a Creative Commons License. Views, opinions and conclusions expressed in this research article are views, opinions and conclusions of the author(s). Open Access Publishing Group and European Journal of Social Sciences Studies shall not be responsible or answerable for any loss, damage or liability caused in relation to/arising out of conflicts of interest, copyright violations and inappropriate or inaccurate use of any kind content related or integrated into the research work. All the published works are meeting the Open Access Publishing requirements and can be freely accessed, shared, modified, distributed and used in educational, commercial and non-commercial purposes under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)