

# **O Impacto da Ação Social da Globalização nas Relações de Trabalho<sup>1</sup>**

Maria Raimunda Marques Mendes<sup>2</sup>

**Resumo:** O impacto da ação social da globalização demonstra efeitos positivos e negativos nas relações de trabalho, oferece oportunidade de crescimento económico, mas aumenta as desigualdades sociais. O objetivo deste ensaio é analisar os efeitos que a ação social da globalização causa nas relações de trabalho, e propor políticas públicas para combater as desigualdades nestas relações. Nesta análise, procura-se demonstrar com base na revisão da literatura até que ponto as ações sociais da globalização afetam drasticamente as condições e relações de trabalho, como é o caso de certos países da América Latina onde o emprego além de não ter aumento até diminuiu. A inovação tecnológica revela-se forte em determinados segmentos sociais, mas esconde efeitos perversos sobre outros estratos sociais levados à precarização e exclusão. Em determinadas áreas de trabalho há espaço para a uma autonomia e gera satisfação para os colaboradores, mas, em geral, essa autonomia é controlada e muito pequena.

## **1. Os efeitos da globalização nas relações de trabalho e nas organizações**

As mudanças que acontecem no mundo económico, político e social, ocorrem, sem controle, e afetam a sociedade, de maneira rápida e brutal. A globalização produz efeitos positivos e negativos na sociedade, nas organizações e neste caso, nos empregados, que nas suas relações de trabalhos passam por diversas alterações. Segundo Bacchetta, Marc; Jansen, Marion (2011) foram levantadas preocupações quanto a certos efeitos da globalização sobre o emprego e os salários. Evidências recentes de pesquisas em países europeus, por exemplo, indicam que, na maioria dos países, a maioria dos inquiridos considera que a globalização oferece oportunidades de crescimento económico, mas aumenta as desigualdades sociais.

Com a queda do Muro de Berlim, o termo globalização aparece com grande notoriedade na esfera política e económica, sendo este termo frequentemente utilizado

---

<sup>1</sup> Ensaio apresentado à disciplina Trabalho, Sindicalismo e Globalização do Programa de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo da FEUC – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

<sup>2</sup> Graduada em Administração e Mestre em Marketing Relacional. Doutoranda do Programa de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo da FEUC – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

para explicar os diversos fenómenos que ocorreram a partir da década de 1990. Certo é que o capitalismo é por si só globalizante, ou seja, “é um sistema económico com tendências mundiais e com perspectivas de destruir todas as outras relações de produção existentes ou submete-as ao seu domínio” (Lenice Raymundo, 2008).

A globalização, à primeira vista mostra-se, por um lado, como salvadora do mundo, com muita força, traz benefícios, vantagens e esperanças para as organizações, mas por outro lado, afeta em certa medida os trabalhadores, a sociedade, o emprego, e contribui para aumentar a desigualdade e a pobreza. Neste contexto, a OIT/Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização (2005) refere a “uma série de estudos recentes do *Bureau International du Travail* (BIT) sobre o impacto das trocas no emprego e nos salários no setor industrial e mostra que este impacto é diferente, consoante os países. Ressalta que nas três economias emergentes da Ásia, objeto recentes do BIT sobre o impacto das trocas no emprego e nos salários no sector industrial de estudo, o aumento do volume do comércio teve, no geral, um efeito favorável para o emprego e para os salários no sector industrial. Pelo contrário, em certos países da América Latina, no Brasil ou no México, por exemplo, o emprego não teve nem um aumento sensível, até diminuiu, neste sector. Os salários reais da mão-de-obra não qualificada tiveram tendência a diminuir e o desvio salarial entre trabalhadores qualificados e trabalhadores não qualificados aumentou de maneira relativamente nítida”.

A questão da transformação das relações laborais é inevitavelmente um tema que não passa despercebido perante o atual cenário de globalização económica e é bom que se percecionem as consequências desta mudança, relativamente aos movimentos sindicais e aos novos desafios que estes têm na atualidade.

Neste sentido, é sabido que a economia mundial sempre apresentou diversos desequilíbrios entre centros e periferias. No entanto, hoje os contrastes entre regiões de desenvolvimento e zonas de exclusão e de miséria apresentam dimensões especialmente estonteantes em países onde o crescimento económico é acelerado, onde as novas tecnologias estão presentes nas relações laborais de neo-escravatura (por exemplo, no Sudeste asiático), assim como no seio dos países considerados avançados, em termos económicos.

Sem dúvida que a inovação tecnológica e a revolução informática se revelaram ser vias de apoio bastante fortes para o mercantilismo dos anos 80 e que veio promover a

desregulamentação da velha relação salarial fordista. Disto resulta uma elevada perda de peso da atividade laboral industrial nas sociedades avançadas – em especial na Europa – que colaborou para a crescente heterogeneidade e para a menor padronização dos processos tradicionais de trabalho. No entanto, deve-se ter presente que, se a terciarização e a rápida evolução das tecnologias da informação promoverem novas oportunidades para determinados segmentos sociais, tais processos tenderão a esconder os efeitos perversos que daí resultam sobre outros estratos sociais, levados para situações de maior precarização e exclusão, mesmo nas economias mais dinâmicas da União Europeia.

Diante deste cenário será que ainda é possível se pensar em democratizar as organizações?

Numa visão global e competitiva as organizações terão que inovar e criar novas maneiras de administrar. E o capital humano é indispensável neste processo. Por maior que seja o crescimento e avanço no mundo globalizado, as estruturas organizacionais não poderão ser mantidas sem o auxílio do trabalhador. No que diz respeito ao emprego, desigualdade e pobreza a OIT (2005) recomenda que para avaliar o impacto social da globalização no emprego, desigualdade e pobreza é essencial olhar para além dos desempenhos económicos e examinar o que se passou nas duas últimas décadas ao nível do emprego, da desigualdade dos rendimentos e da pobreza.

No mundo global e competitivo os clientes tornaram-se mais exigentes, e para atender essas novas exigências é importante que as organizações estejam atentas e preparadas para perceberem a importância de manter seus empregados treinados, competentes, satisfeitos, com autonomia e ainda reconhecidos pela organização. Entretanto, para Kovács (2006) as desigualdades referentes à autonomia no trabalho tendem a agravar-se com a expansão de formas flexíveis e, sobretudo, com as formas precárias de emprego, com a diversificação e a individualização das relações laborais.

É neste contexto, que a ação social da globalização nas relações de trabalho ganha relevância. É necessário verificar até que ponto estas ações, tanto positivas, quanto negativas, interferem no interior das organizações e afetam drasticamente as condições de trabalho, nível de produção e satisfação do trabalhador. Segundo Kovács, as desigualdades referentes ao conteúdo e às condições de trabalho e também à autonomia tendem a agravar-se ainda mais com a individualização das relações laborais. Sabe-se

que toda a organização deseja crescimento e exige novas competências, entretanto, esse crescimento depende do nível de equilíbrio, de prazer, confiança, valorização, oportunidade, conhecimento, paciência, comprometimento dos empregados para corresponder com as exigências do mercado.

Contudo, as organizações estão voltadas apenas para o aumento exagerado do lucro, e satisfação dos clientes, e concentram-se exclusivamente nas suas poderosas marcas, esquecendo-se do trabalhador que tanto colabora para criar e manter as marcas dos produtos ou serviços dessas organizações. Desse modo, Klein, (2002) ressalta que o triunfo da globalização económica inspirou uma vaga de ativistas investigadores e especialistas nas novas tecnologias que pensam tão globalmente como as corporações que vigiam. Essa forma poderosa de ativismo tem muito mais alcance do que o sindicalismo tradicional. Estes ativistas estão mais preocupados com a qualidade de vida comunitária do que com o aumento das vendas.

Mas será que a ação social da globalização está inserida neste contexto? Ou tem contribuído para gerar exploração, desequilíbrio, indignação, ansiedade, temor, mente irritada, mágoas, queixas gerando insatisfação do trabalhador? A partir destas questões pretende-se trazer alguma discussão com este ensaio de investigação referente ao Impacto da ação social da globalização nas relações do trabalho.

Assim, o presente estudo tem como objetivo geral analisar os efeitos negativos e positivos que a ação social da globalização causa nas relações de trabalho, despertar o trabalhador para tomar uma atitude consciente, proativa, para intervir com autonomia no trabalho e nos movimentos sociais, e sindicais. Os objetivos específicos são: criar e aplicar políticas públicas para combater os efeitos negativos da globalização; criar elementos para combater as desigualdades nas relações de trabalho; e através do diálogo, exercer a autonomia para intervir no processo organizacional e melhorar as relações de desempenho do trabalho. A próxima secção irá melhor rever a literatura da área.

## **2. A ambiguidade do trabalho: estamos mesmo em uma nova era?**

Em 1997, a Comissão Europeia deu lugar ao debate sobre a renovação da organização do trabalho, identificando-lhe um conjunto de características interligadas, tais como hierarquias mais planas, horizontalização das estruturas, conteúdos funcionais mais ricos

e variados, trabalho em equipa, centralidade das competências, autonomia na realização do trabalho, confiança nas relações laborais e envolvimento e participação dos trabalhadores. Contudo, hoje não se trata da realização de programas de mudança com base em valores de democratização e de humanização do mundo do trabalho, mas da prevalência de uma perspetiva focada na eficiência que fundamenta uma nova vaga de racionalização a que podemos chamar “racionalização flexível” (Kovács, 2006).

Esta flexibilização respeita aos modos de organização das estruturas empresariais, às modalidades de organização, às relações de trabalho e às competências dos recursos humanos, visando conceder às empresas um espaço de adaptação à mudança. O tema trabalho, interligado com as novas formas de organização é referido, tanto nos discursos políticos como académicos, e é ambíguo. Neste contexto, defende-se a ideia de que o conteúdo do trabalho e o nível de autonomia no trabalho são muito discriminados em função de diversos fatores, rejeitando-se as teses de mudanças unilaterais e uniformes e da generalização do trabalho inteligente, implicando um elevado nível de autonomia.

A autonomia no trabalho, de um modo restrito, respeita à liberdade na realização das funções e na execução de tarefas. Contudo, num sentido mais amplo, entende-se a autonomia no trabalho como um espaço de deliberação e intervenção nos processos de trabalho, integrando ainda a hipótese de autocontrolo e autoavaliação, ou mesmo a participação na estrutura e na atividade da empresa, bem como a oportunidade de interferir nas decisões relativas a alterações na organização do trabalho e nas condições de trabalho em geral.

No fundo, Kovacs, objetivou defender a tese segundo a qual se observa uma propensão para a crescente distinção das situações específicas de trabalho e, conseqüentemente, para uma maior diversificação e desigualdade, relativamente à autonomia no trabalho.

A evolução dos sistemas produtivos é perspectivada de diferentes modos, não havendo consenso quanto à natureza e sentido das alterações nos métodos de produção de bens e serviços. Há quem considere que estamos numa nova era, assinalada pela passagem da produção em massa, onde existem produtos e serviços padronizados em estruturas organizacionais rígidas, para uma nova forma de produção caracterizada pela diversidade, flexibilidade, inovação e cooperação. Relativamente a isto, existe bastante

literatura divulgada pelos *mass-media*, em revistas especializadas e os livros *best-seller* anunciam a mudança de paradigma e a chegada de uma nova era pós-taylorista/fordista.

Numa conjuntura de grande competição em mercados globais, as empresas vêm-se obrigadas a melhorar, conjuntamente, a produtividade e a qualidade de produtos e serviços, a diminuir custos e, ao mesmo tempo, ter a capacidade de se adaptar à incerteza e variabilidade do mercado. De forma a conseguir dar resposta a estas instâncias, as empresas têm de modernizar o seu modelo de produção, que requer a valorização dos recursos humanos, principalmente quanto ao nível de qualificações, novas competências, responsabilidade e iniciativa, trabalho em equipa, assim como o diálogo e o envolvimento dos trabalhadores na tomada de decisão.

Esta sociedade caracteriza-se pela produção de bens e serviços de modo intensivo, com recurso a alta tecnologia, mas também pelo conhecimento e informação que é possível obter através de redes organizacionais caracterizadas pela flexibilidade, relações de cooperação e parcerias.

As novas tecnologias levam à difusão do “trabalho inteligente” realizado em estruturas organizacionais mais planas e descentralizadas, onde o trabalho se torna imaterial, de maior complexidade, requerendo conhecimentos mais amplos e de nível mais elevado, maiores autonomia, iniciativa, responsabilidade, criatividade, capacidade de aprendizagem contínua, autocontrolo, investimento subjetivo e a mobilização da inteligência. Nesta perspetiva, as pessoas e as organizações devem adaptar-se às mudanças originadas pelas tecnologias de informação e comunicação (TIC), que são vistas como o grande motor que determina as relações sociais, económicas e políticas, levando-nos a um novo tipo de sociedade, que denominamos de sociedade da informação.

Além de tudo isto, a abertura dos mercados e a intensificação da concorrência são vistas como mecanismos preponderantes de evolução económica que “atira o desenvolvimento da competitividade geral das nossas economias, aumenta o bem-estar geral tornando mais eficaz a distribuição mundial de recursos” (Comissão Europeia, 1995).

Pelo contrário, numa perspetiva distinta, há uma tendência para o aumento dos princípios tayloristas e do controlo e, conseqüentemente, para a diminuição da autonomia no trabalho, assim como para o aumento do desemprego e da

desqualificação (Braverman, 1977; Noble, 1995). Jeremy Rifkin (1995) é um dos autores que, hipoteticamente, mais popularizou esta perspectiva. Segundo este autor, as TIC, que atravessam todas as atividades, vão extinguir grande parte dos postos de trabalho.

Nestes moldes, a sociedade tende para uma dualização: por um lado, temos a elite qualificada, que detém competências-chave requeridas pelo trabalho especializado de alta tecnologia, com emprego bem remunerado, estável e garantido e, por outro lado, temos a classe de trabalhadores sujeitos ao trabalho incerto, mal pago e socialmente degradado.

É possível ainda traçar uma terceira perspectiva não determinista. Segundo ela, não há uma única propensão ou uma evolução pré-determinada, mas há sim, opções entre várias alternativas. O futuro depende dos agentes sociais, dos seus valores, dos seus interesses e do grau de democraticidade dos processos de mudança (Castel, 1995; Castells, 1998; Grozelier, 1998; Beck, 2000; Kovács 2002). Esta perspectiva requer que se pense, não em termos de evolução – antes e depois – mas sim em termos de processos complexos e observando realidades organizativas, possivelmente paralelas ou coincidentes, tal como a extensão de formas organizativas “em manchas de leopardo”, inclusivamente numa mesma empresa (Castillo, 1994a). Isto significa que podem coexistir tendências contraditórias, contendo vários modelos de produção num determinado país, sector, região e até mesmo dentro da própria empresa (Kovács e Castillo, 1998).

### **3. As inovações nas organizações em um ambiente globalizado**

A mudança ocasiona alguma ambiguidade e complexidade. Pode comprometer a aplicação de princípios neotayloristas, assim como os pós-tayloristas de trabalho, a melhoria das qualificações ou a desqualificação, o aumento ou a redução da autonomia no trabalho. Na chamada era da informação e da globalização, verificamos duas vertentes: o trabalho autónomo altamente qualificado e o trabalho rotineiro e pouco qualificado, podendo ambos ser transacionados à escala mundial (Reich, 1993).

Gorz (1997) e Méda (1995) defendem a tese de que é o fim da centralidade do trabalho, onde o trabalho assalariado é uma simples forma de subsistência e de consumo. Além disso, é uma atividade heterónoma, alienada, sem significado, sem interesse e sujeita à racionalidade produtivista e burocrática. Sob esta perspectiva, a

autonomia dos indivíduos apenas é possível no âmbito dos tempos livres da pressão de obrigações e da submissão à racionalidade produtivista e ao poder decisório do meio laboral.

Numa outra perspetiva, a tese centrada no fator humano pode ser considerada como a via alta (*high road*) da inovação da ordenação do trabalho, pois visa, não apenas elevados graus de produtividade e de qualidade dos produtos e dos serviços, ao mesmo tempo que visa salários altos, qualificações elevadas e níveis de qualidade de vida no trabalho elevados. Deste modo, é enfatizada uma perspetiva holista, com a divisão das tarefas, na relevância dos saberes e capacidades humanas, no uso de tecnologias para melhorar as qualificações e competências, e na autonomia entre equipas de trabalho e nos indivíduos.

Por outro lado, temos a tese que defende a eficiência, que pode ser vista como a via baixa (*low road*) da inovação organizacional, onde se procura a redução de custos e a adaptação a curto prazo. Naturalmente, destaca-se o recurso à tecnologia para subtrair trabalhadores, e o conseqüente emagrecimento da organização através da externalização e deslocalização das funções que não fazem parte do *core business* (*outsourcing*) e dos processos *just-in-time*. Aqui, está presente o objetivo aumento da flexibilidade e a redução de custos, que são obtidos por via da descentralização e da maior responsabilização dos trabalhadores por determinadas tarefas e funções. Vários autores recorrem ao conceito de *high performance work organizations* que, dados os resultados financeiros e de produtividade, este conceito é visto como uma boa prática de gestão e a sua divulgação possibilita a melhoria da competitividade empresarial. Existem ainda estudos que salientam os efeitos negativos decorrentes deste sistema de trabalho, isto é, os proveitos obtidos com a autonomia são largamente ultrapassados pelo aumento do trabalho, da insegurança e do *stress* (Ramsay, Scholarios e Harley, 2000).

Numa perspetiva comunitária, temos o tema “novas formas de organização do trabalho” pode ser abordado sob diferentes perspetivas. Para tal, o termo “empresa flexível” referido pela Comissão Europeia – relacionado com a perspetiva orientada para a eficiência – pode ser um bom exemplo, embora tenha subjacente a perspetiva centrada no fator humano.

É especialmente importante a diferenciação entre as duas perspetivas da inovação organizacional. É que esta distinção permite compreender as diferenças entre elementos



da estrutura do trabalho e que, aparentemente, são similares. Por um lado, temos a descentralização, onde o trabalho em equipa ou a autonomia podem ter conteúdos e significados diferentes de acordo com a lógica presente na organização do trabalho. Existe um conjunto de fatores que moldam a natureza, o grau de autonomia e os limites, tais como a repartição do trabalho numa base internacional, as orientações estratégicas levadas a cabo pelas empresas e suas escolhas em termos de organização do trabalho, assim como as situações específicas de trabalho.

As pressões da concorrência intensificada em mercados globais e a atuação de agentes e canais de divulgação da inovação organizacional levam à prevalência de práticas de trabalho enraizadas na perspetiva centrada na eficiência e ao recuo das experiências centradas no fator humano. A hegemonia e a liberalização dos mercados financeiros, a intensificação da circulação dos capitais financeiros, graças às tecnologias de informação e comunicação, multiplicam os comportamentos especulativos.

Nestas condições, os investimentos produtivos a longo prazo perdem a favor da rendibilidade dos capitais a curto prazo. As empresas com bons resultados podem ser fechadas, se o retorno do investimento for menor em relação às outras empresas. Com isto, as tentativas levadas a cabo para aumentar a produtividade e a qualidade desaparecem na especulação financeira, desincentivando o investimento a longo prazo na empresa, particularmente no que toca à inovação organizacional centrada no fator humano.

Perante este enquadramento o trabalho deixa de ser considerado como um direito e passa a ser visto como um recurso para garantir níveis de rendibilidade alta. Assim, surgem novas formas de estruturação do trabalho e atribui-se um determinado nível de liberdade com o intuito de permitir o aumento dos lucros a curto prazo.

A redução e a flexibilização do emprego, assim como a elevada heterogeneidade dos tipos de trabalho e o aumento da força de trabalho flexível, fluida ou periférica surgem como consequência da racionalização flexível relativa aos processos de reestruturação e modernização empresarial focada na eficiência. Ao passo de que algumas áreas de trabalho têm espaço para uma autonomia que propicia o desenvolvimento de potencialidades e de satisfação dos colaboradores, para outros, essa autonomia é atribuída ou controlada e, para muitos outros confinados a quadros organizacionais tayloristas, a autonomia é muito pequena.

Paradoxalmente, na falta de perspectivas, e na falta de confiança no futuro, tem-se como consequências o aumento do sentimento de insegurança, inquietação e angústia, que são características cada vez mais presentes no ambiente social atual, aumentando também a exigência sentida ao nível dos apelos à autonomia e à responsabilização individual.

Atualmente, existe o contexto da competição intensificada que contribui para a tese da racionalização flexível que experienciou uma rápida difusão à escala global, em muito ajudada pelos preponderantes canais de divulgação da informação.

Numa perspetiva sobre as práticas referentes às novas formas de organização do trabalho, é igualmente relevante que os sociólogos do trabalho estudem situações reais de trabalho relativas aos mais diversos aspetos, como: o conteúdo, o ritmo e carga de trabalho, o tipo e o grau de autonomia e de participação nas decisões, as possibilidades de aprendizagem e as oportunidades de promoção no contexto das chamadas novas formas de organização do trabalho. Por outro lado, devem ser formuladas alternativas. Desta forma, a sociologia do trabalho pode ter um papel importante, na medida em que pode ser um instrumento de fiscalização social da vida económica. No entanto, isso requer que seja concedida uma certa autonomia aos sociólogos para que eles possam identificar ou definir os problemas sociológicos e exige igualmente a utilização de conceitos suscetíveis para pensar e refletir sobre os problemas socialmente relevantes (Castillo, 1994).

Outra questão associada a este tema é a incerteza, abordada por Haltiwanger e Schuh (1998) onde defende que o processo de crescimento e desenvolvimento das empresas estão sujeitos a alterações na alocação de recursos na tentativa de aumentar a produtividade. Grande parte destas mudanças são fruto da adaptação às alterações que as circunstâncias económicas exigem e a fraca adaptação de uma empresa à mudança pode levar ao fracasso.

#### **4. As (des)igualdades laborais e sociais**

Em condições económicas favoráveis, os melhores negócios tornar-se-ão maiores e os recursos (humanos) movem-se constantemente de empresas mais fracas para as melhores, o que gera uma eficiência de alocação dinâmica. A globalização potencializa toda esta dinâmica, ou seja, naqueles mercados mais globais, os negócios menos

eficientes tendem a fracassar mais depressa, sobrevivendo aqueles mais eficientes (Bacchetta, 2011).

Contudo, Pavcnik (2007) demonstrou que a desigualdade salarial aumentou bastante num período em que muitos dos países em desenvolvimento aumentaram a liberalização do comércio. No entanto, defende também que o comércio internacional não trouxe, necessariamente, uma maior desigualdade salarial, sendo esta realidade diferente em diversos países, justificando-se este facto com a natureza da liberalização existente ou com o tipo de comércio existente em cada país. Por outro lado, a atuação dos governos na redistribuição de rendimento também faz com que existam diferentes panoramas a este nível.

Numa outra perspetiva sobre a sociologia e a globalização, temos duas características constitutivas dos sistemas de relações laborais nas sociedades democráticas: a negociação e o diálogo social. De certo modo, os sistemas de relações laborais modernos são fruto de um processo iniciado durante o século XIX, em que se foram criando as formas de negociação entre trabalhadores e entidades patronais, com maior ou menor intervenção do Estado.

Em torno desta questão, é possível traçar um longo processo de desenvolvimento, denotando-se a períodos de repressão dos trabalhadores e suas organizações, passando por outros de reconhecimento, até chegarmos aos modelos paradigmáticos de negociação coletiva edificados no pós-guerra ou, em termos mais contemporâneos, com os exemplos de concertação e de diálogo social, incitados pelo modelo social europeu e pelo carácter tripartido da OIT.

Richard Hyman (1994) e Boaventura de Sousa Santos (2000) salientam que a regulação das relações de trabalho é feita num contexto sociológico de grande dinamismo e complexidade, onde são postos em prática diferentes modos de regulação. A distância que existe entre o *status* e o contrato ou a combinação entre os princípios sociopolíticos do Estado, do mercado e da comunidade são visíveis sob diferentes formas e sob diferentes níveis em todos os sistemas de relações laborais. Desta forma, os espaços e conjunturas da negociação e do diálogo social contemplam uma autonomia relativa, onde a margem de liberdade é definida pela capacidade de os princípios de regulação se imporem, nomeadamente, os do mercado e do Estado. Este autor defende

ainda que o diálogo social deve existir no debate democrático de modo a facilitar a democracia laboral e da utilidade das normas laborais.

Contudo, este debate só é democrático se ocorrer no âmbito das relações sociais, organizacionais e institucionais bipartidas ou tripartidas, onde o poder das partes é equilibrado, seja em termos políticos, seja em termos sociais.

A transversalidade do diálogo social verifica-se, por um lado, com as tendências para uma semelhança dos sistemas de relações laborais à escala internacional, delimitadas pela possível criação de um sistema europeu de negociação coletiva e concertação social, e por outro, com a descentralização da negociação para o nível das empresas. Quando o diálogo social é feito num ambiente de boas práticas, acaba por ser um elemento essencial do modelo social europeu, sendo isto possível observar, a título de exemplo, na constituição dos conselhos de empresa europeus, nas diretivas sobre informação, participação e consulta dos trabalhadores, ou mesmo nas discussões realizadas relativamente à responsabilidade social das empresas. Ainda à escala internacional, a OIT tem promovido de forma ativa a negociação e o diálogo, enquanto elemento de um trabalho digno, o que demonstra a necessidade e a utilidade de existir uma regulação global.

Contudo, Estanque (2002), realça a questão de saber se a dimensão social da globalização – onde o diálogo social transnacional perdura – terá alguma capacidade emancipatória na sua confrontação com o consenso neoliberal preponderante, onde o trabalho é ainda encarado como uma mercadoria.

Recentemente é possível observar ainda um novo modelo laboral e social, caracterizado por uma maior individualização das relações sociais, da insegurança, da precarização e do risco em diferentes níveis da vida social, particularmente na esfera laboral (Beck, 1992, 2000). A mobilidade do capital é cada vez mais facilitada e o conseqüente aumento da fragmentação, a descentralização do processo produtivo, tornam-se cada vez mais em fenómenos como a deslocalização de empresas, subcontratação, flexibilidade de horários, desemprego e emprego precário, etc. Tudo isto apresenta elevadas conseqüências, embora dotadas de um elevado nível de imprevisibilidade, já são notáveis, de forma drástica, na atividade sindical. Além disso, com a extinção do império soviético, extinguiu-se também a velha ortodoxia comunista, que durante mais de um século serviu de modelo ideológico ao movimento operário e

veio colaborar com o crescente declínio verificado com o sindicalismo “de classe”, nas últimas duas décadas.

Augusto Costa (2008) investigou a atividade sindical no plano internacional, tendo identificado uma limitação de as organizações sindicais a este nível, devido ao facto de estarem mais focadas e mais preparadas para uma atuação no plano nacional, embora tenha salientado também que o sindicalismo se está a reformular e a melhorar um pouco a sua utilidade, quer ao nível nacional, quer ao nível internacional. Facto é que a globalização teve um desenvolvimento muito mais célere perante a capacidade de adaptação do sindicalismo às circunstâncias daí resultantes.

Em prole desta realidade, Costa defende que as organizações de trabalhadores com objetivos de âmbito internacional devem procurar uma negociação coletiva multinacional não podendo encarar as multinacionais como uma “caixa negra”. No mesmo sentido, devem ultrapassar a falta de informações e de análise crítica pela via da constituição de relações com outras organizações similares, à escala global. É essencial saber onde produz a empresa, quanto pode oferecer, quais as vulnerabilidades e quais as estratégias de investimento, pois são informações cruciais para uma melhor atuação.

A Internet e o e-sindicalismo, que derivam da “era da informação”, podem ajudar a política de relações internacionais, sendo uma via de fortalecimento do sindicalismo de movimento social transnacional, e permitem ultrapassar fronteiras espaciais, institucionais e de classe.

Costa destaca ainda três grandes desafios colocados perante a política de relações internacionais: 1 – o estabelecimento de estratégias que possibilitem a inserção orgânica transnacional; 2 – a procura por experiências relacionadas com a participação laboral e de diálogo social, enquadradas nas empresas multinacionais; 3 – a criação de um sindicalismo de movimento social transnacional. Por outro lado, o autor defende que são desafios essenciais para um “sindicalismo global” embora não sejam basilares, isto é, haverão muitos mais desafios nesta esfera.

## **5. Considerações finais**

O presente estudo propôs-se a rever a principal literatura e analisou os efeitos negativos e positivos que a ação social da globalização causa nas relações de trabalho, no despertar o trabalhador a tomar uma atitude consciente, proativa, para intervir com

autonomia no trabalho e nos movimentos sociais, e sindicais. Do ponto de vista dos efeitos negativos merecem destaque a insegurança e a precarização. Estes e outros efeitos acabam por comprometer as condições de trabalho e a satisfação do trabalhador. Dessa perspectiva, a ação social da globalização aumenta as desigualdades sociais. Diante do exposto, sugere-se a reinvenção de novos modelos de produção, qualificação, novas competências e a implementação de ferramentas e iniciativas de desenvolvimento comportamental, como as práticas de *coaching*, mentoria. Assim, recomenda-se a prática do debate e diálogo sociais, estes imprescindíveis para o sucesso da gestão democrática. A par dos objetivos mais específicos, julga-se que foi possível elucidar o leitor sobre a problemática em questão, e que de facto a globalização teve um papel impactante nas relações de trabalho e no papel das envolventes do trabalhador. Num trabalho futuro, espera-se poder explorar ainda mais a presente temática indo mais fundo no que toca aos movimentos sociais e sindicalismo.

## 6. Bibliografia

- Bacchetta, Marc; Jansen, Marion (eds.) (2011), *Marking globalization socially sustainable Geneva: World Trade Organization/International Labour Office*, 1-19.
- Bauman, Zygmunt (1999), *Globalization: the human consequences*. Oxford: Polity Press.
- Beck, U. (1992). *From industrial society to the risk society: questions of survival, social structure and ecological enlightenment*.
- Beck, U. (2000). The cosmopolitan perspective: sociology of the second age of modernity. *The British journal of sociology*, 51(1), 79-105.
- Castel, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la Question Sociale: Une Chronique du Saliariat*, Paris, Fayard.
- Castells, Manuel (1998), *La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura*, la Sociedade Red, vol. 1, Madrid, Aliança Ed.
- Castillo, Juan José (1994a), "De que postfordismo me hablas?", *Sociologia del Trabajo*, 21, pp. 49-77.
- Costa, Hermes Augusto (2008), "A política de relações internacionais e os seus desafios", a in *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Discursos e práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Porto: Afrontamento, 52-62.
- Davis, S. J., Haltiwanger, J. C., & Schuh, S. (1998). *Job creation and destruction*. MIT Press Books, 1.
- Estanque, E., & Ferreira, A. C. (2002). Transformações no mundo laboral e novos desafios do sindicalismo português. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (62), 151-159.
- Europeia, C. (1995). *Livro branco sobre a educação e a formação: Ensinar e aprender rumo à sociedade cognitiva*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

- Goldberg, P. K., & Pavcnik, N. (2007). Distributional effects of globalization in developing countries. *Journal of Economic Literature*, 45(1), 39-82.
- Gorz, André (1997), *Misères du Présent: Richesses du Possible*, Paris, Édition Galilée.
- Hyman, R. (1994). Industrial relations in western Europe: an era of ambiguity?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 33(1), 1-24.
- Klein, U. (2002). The gender perspective of civil-military relations in Israeli society. *Current sociology*, 50(5).
- Kovács, Ilona, e Juan José Castillo (1998), *Novos Modelos de Produção*, Oeiras, Celta Editora.
- Reich, Robert (1993), *O Trabalho das Nações*, Lisboa, Ed. Quetzal.
- Kovács, Z. L. (2002). *Redes neurais artificiais*. Editora Livraria da Física.
- Kovács, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologia, problemas e práticas*, (52), 41-65.
- Kovács, Ilona (2012), “*Trabalho, emprego e organizações na era da globalização: controvérsias*”, in F. B. Ribeiro, M. C. Silva e A. P. Marques (org.), *Trabalho, técnicas e mundo: perspectivas e debates*. V.N. Famalhão: Húmus, 39-59.
- Kovács, Ilona; OIT/CIT/Conferência Internacional do Trabalho (2016), *Trabalho Desigual? Novas formas de desigualdades e a organização do Trabalho* - Faculdade de Economia Universidade Coimbra.
- Mackenzie, G., & Braverman, H. (1977). *The political economy of the American working class*.
- Matell, Luke (2010), *The sociology of globalization*. Cambridge: Polity Press.
- Méda, Dominique (1995), *Le Travail, une Valeur en Voie de Disaprition*, Paris, Alto Aubier.
- Noble, David F. (1995), *Progress Without People: New Technology, Unemployment, and the Message of Resistance*, Toronto, Between the Lines.
- OIT/Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização (2005), “*A globalização: natureza e impacto*”, in *Por uma globalização justa: criar oportunidades para todos*: Oeiras: Celta, 35-67.
- Ramsay, Harvie, Dora Scholarios, e Bill Harley (2000), “*Employees and high-performance work systems, testing inside the black box*”, *British Journal of Industrial Relations*, 38 (4), pp. 501-531.
- Raymundo, L. S. M. (2008). A Harmonização Tributária na União Européia: um estudo sobre a teoria da integração fiscal. *Revista do UNI-RN*, 3(1/2), 133.
- Rifkin, J. (1995). *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*.
- Santos, B. D. S. (2000). *Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática*.