

Escola Secundária com 3º CEB de Pinhal Novo

Mercado Global e Mercado Local de Trabalho



Trabalho Realizado por: Mauro Mina nº9 e Verónica Sécio nº14 - Turma 12ºH
Professora: Luísa Carlos Disciplina: Psicologia

Índice

I.	Introdução	3
1.	Conceito de Mercado	4
2.	As Novas Competências de Empregabilidade	5
3.	GLOBALIZAÇÃO - Sobre o Mundo do Trabalho	7
4.	O Mundo do Trabalho	9
5.	O Mercado Global e o Mercado Local de Trabalho	10
6.	O Mercado de Trabalho no Mundo Globalizado	11
7.	A Globalização e a Competitividade	13
8.	Oportunidades e Desafios da Globalização	15
9.	Meios de Internacionalizar as Organizações	16
10.	Características das Organizações Multinacionais	18
11.	A Mudança Tecnológica e a Informação	19
12.	O Novo Perfil do Emprego	20
13.	A Importância do Setor Não-Lucrativo	21
14.	Responsabilidade Social	22
14.1.	Áreas de Responsabilidade Social	22
14.2.	Estratégias de Responsabilidade Social	22
14.2.1.	Os Parceiros da Organização	23
14.2.2.	Organizações de Classe Mundial	23
15.	As Complexidades e o Crescimento do Mercado Global	24
II.	Conclusão	26
III.	Webgrafia	27

Introdução

A década de 1980 vivenciou, nos países de capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, fazendo surgir novos elementos como a tecnologia de ponta, a automação, a robótica e a microeletrônica, as quais invadiram o universo do trabalho. Como consequência dos novos elementos introduzidos no mundo do trabalho, as formas de inserção na estrutura produtiva também foram modificadas, afetando todos os profissionais e requerendo, assim, outras habilidades, conhecimentos, atitudes e capacidades para atuarem no mundo do trabalho. Dentre esses requisitos, a competência vem se configurando "como resposta às demandas do mundo do trabalho por um tipo de formação mais adequado às transformações no sistema produtivo referenciada no conceito de flexibilidade" (ARAÚJO, 2002, p. 98), sendo considerada essencial para o indivíduo ingressar e/ou permanecer no mundo do trabalho.

O processo de mundialização do capital implicou no surgimento de um cenário mais competitivo no mundo do trabalho, passando a organizar-se através dos eixos da *flexibilidade* (Silva Júnior, 2002) e polivalência.

Assim, os novos perfis profissionais e os modelos de formação requeridos hoje em dia com a reestruturação do mundo do trabalho podem ser expressos ainda, segundo Catani et al. (2001), na identificação de habilidades cognitivas e de competências sociais exigidas no exercício das diferentes profissões nos distintos ramos de atividade. Nesse ideário, requer que sejam repensados os perfis profissionais e os processos de formação nos âmbitos das escolas, universidades, sindicatos, empresas e organizações não-governamentais.

1. Conceito de Mercado

Mercado é o "local" onde se encontram quem quer comprar e quem quer vender e que, através de um processo de negociação, determinam o preço e a quantidade do bem a ser transacionado/trocado entre ambos. Se o bem a ser transacionado são camisas, então temos o mercado das camisas. Se os intervenientes nesse mercado forem os trabalhadores que querem vender o seu trabalho e as empresas que o querem adquirir, então temos o mercado de trabalho e o preço a ser determinado é o salário.

Em qualquer mercado uma das variáveis chave é o preço, o qual mede o valor do bem em termos monetários. Funcionam como indicadores quer para os compradores, quer para os vendedores: se os consumidores querem mais que um bem, o seu preço aumenta; este aumento cria um incentivo a quem quer vender para que aumente a sua oferta. Desta forma será restabelecido um equilíbrio de mercado. Por outro lado, se a procura de determinado bem diminui, os vendedores têm incentivos a reduzir os preços a fim de reduzir os seus *stocks*; desta forma, com preços mais baixos, mais compradores procurarão o bem. Novamente é assim restabelecido o equilíbrio de mercado.

Em síntese, os preços coordenam as decisões de quem quer vender e de quem quer comprar. Uma subida dos preços contribui para a redução da procura dirigida ao bem em causa; por outro lado constitui um incentivo para que os vendedores desejem vender mais. Pelo contrário, uma descida dos preços leva a um aumento das intenções de compra e em simultâneo a uma redução das intenções de compra.

2. *As Novas Competências de Empregabilidade*

Com o aumento exponencial do desemprego verificado atualmente no nosso país, temos de ter uma preocupação ainda maior em formar os nossos jovens de modo a que consigam lidar com este panorama e fazer face aos desafios que os esperam no mundo do trabalho.

A velha ideia de que poderá existir um único emprego ou profissão para toda a vida, tal como acontecia há não muito pouco tempo, já não faz sentido nos tempos que correm. O sentido de carreira linear e progressiva numa determinada profissão anteriormente existente na maioria dos casos tem de ser abandonada pelos nossos jovens e compreendida pelos seus pais/ família, com o risco de se aumentarem as consequências e impacto negativos.

De facto e segundo Rui Moura (1996, In Revista Dirigir), "a segurança do emprego típica de uma sociedade industrial, deixa cada vez mais de ter lugar no sentido estrito da palavra".

Então, o que fazer para lidar com todos estes problemas do nosso contexto social? Que competências são exigidas pelos nossos empregadores do mercado de trabalho atual?

Antes de mais, devemos ter consciência destas situações e por outro lado, procurar construir não só um projeto de vida, mas preparar-nos para a sua redefinição constante e por outro, procurar alargar, sempre que possível, o nosso leque de competências pessoais, sociais e profissionais. "A sociedade mudou e hoje, no limiar da sociedade da informação, a segurança faz-se sobretudo de competências múltiplas, isto é, o emprego não está à espera de ninguém - ele constrói-se por cada qual numa abordagem contingencial ao mercado." (Moura, 1996, Revista Dirigir).

Assim, devemos investir numa formação que se adegue às exigências dos possíveis empregadores, com uma estreita colaboração na definição de perfis profissionais atuais e futuros.

E quais serão as exigências atuais do mundo do trabalho?

Nos tempos que correm e em termos globais, a maioria das empresas valoriza um conjunto de competências que vão para além das competências técnicas, mas essencialmente ao nível pessoal e social. Portanto, há que evoluir ao nível também pessoal, valorizando:

- O desenvolvimento de um pensamento flexível;

- O contacto com todas as oportunidades de atividades profissionais ou lúdicas/ tempos livres;
- A alteração de funções como uma oportunidade, ao invés de uma ameaça;
- O desenvolvimento das diferentes áreas da inteligência (emocional, cognitiva, ...);
- As oportunidades de formação que correspondem aos interesses e projetos vocacionais;
- A preparação para a transição de atividade profissional;
- O desenvolvimento da autonomia, capacidade de iniciativa, facilidade relacional e comunicativa, capacidade de resolução de problemas, capacidade de trabalho em equipa, criatividade.

Finalmente, cada vez mais se caminha para a polivalência dos trabalhadores e a necessária humildade na aprendizagem de novas competências, exigências atuais que permitem aos indivíduos que as possuem, vingar mais facilmente no mercado de trabalho.

3. GLOBALIZAÇÃO - Sobre o Mundo do Trabalho

Considerando-se o caminho histórico-temporal do processo de globalização (que começou há cem anos atrás), estamos a viver atualmente os impactos da quinta fase deste processo, denominada por R. Robertson, de "fase da incerteza". Nesta, as sociedades (sejam centrais, periféricas ou semiperiféricas) enfrentam-se cada vez mais com novas fontes de pressão, problemas de multinacionalidade e de politecnicidade, e questões sociais que atingem uma dimensão também global. O chamado "capitalismo tardio/multinacional", reorganiza as bases do mundo do trabalho para manter a obtenção máxima de saldos, pois como diz I. Wallerstein, "o acúmulo de capital requer uma evolução contínua na organização da produção".

Assim, temos hoje um processo de produção no qual: a padronização cede lugar a uma grande variedade de produtos (a atração está no diferente); o controlo da qualidade está presente em cada ritmo e sequência do processo, pois com a ampliação da concorrência ganha quem conquista o ISO (certificado de qualidade); e, os grandes *stocks* deixam de existir (a cada dia a *media* gera novas necessidades de consumo). No mundo do trabalho, o multiprofissional ocupa o lugar daquele que domina apenas uma tarefa; o treino é supervalorizado; a criatividade do trabalhador é incentivada, e a liderança participativa rompe com o comando autoritário.

Para que esta reorganização seja possível, a estrutura do mercado de trabalho está a adaptar-se ao novo paradigma produtivo e tecnológico, cujas palavras de ordem são: *produtividade, competitividade e lucratividade*. Porém esta adaptação está a ser feita com um custo social bastante elevado e consequências imprevisíveis para as próximas décadas. A rutura do compromisso keynesiano, traz consigo um mercado no qual o emprego regular (ou de "tempo integral"), com segurança, salários reais, vantagens sociais, começa a tornar-se escasso para a maioria; ao invés, surge o emprego temporário, parcial, casual, e outras modalidades que representam na verdade, o chamado "*desemprego disfarçado*", cujas condições de trabalho estão muito abaixo dos padrões aceitáveis, e reeditam o pré-fordismo principalmente nos países subdesenvolvidos. Somando-se a este, o "*desemprego estrutural*" (ou "tecnológico") está a afastar um grande número de pessoas do mercado de trabalho; torna-se global, e tende a crescer na mesma proporção dos requisitos tecnológicos.

A reorganização do mundo do trabalho na economia globalizada, portanto, é paradoxal; gerando uma incerteza em todos os aspetos do trabalho (mercado, emprego, renda e representação), constitui-se na realidade numa desorganização, que, parafraseando Gramsci, está a refletir-se também no modo de viver, de pensar e sentir a vida hoje. Se a segunda revolução industrial trouxe a conversão do trabalho em trabalho assalariado, a terceira está a trazer o fim deste, e

convertendo progressivamente ciência e tecnologia em forças produtivas, o que representa grandes desafios para o processo formativo e educacional do homem.

4. O Mundo do Trabalho

As transformações pelas quais o mundo do trabalho vem sofrendo, sobretudo após a consolidação do modelo económico globalizado, refletem claramente quais as tendências e o perfil dos profissionais requisitados pelas empresas e organizações do Século XXI. Enquanto a divisão do trabalho, foi pensada por Taylor, ainda no século XIX, era vista como uma verdadeira "revolução" nos processos produtivos, a tecnologia moderna acabou por, naturalmente, tornar obsoleto esse conceito.

Atualmente, as palavras de ordem são capacitação e qualificação profissionais. É facto que a automação tem sido importante para o desenvolvimento da economia, porque consegue unir produtividade à redução de custos, porém, a tecnologia trouxe com ela a necessidade de se repensar o papel do ser humano nesse contexto. Com a velocidade do avanço tecnológico, alguns ousaram vaticinar, afirmando que as pessoas seriam substituídas por máquinas.

Todavia, não é bem isso que temos constatado, muito ao contrário, milhares de novos postos de trabalho e novas funções têm surgido a partir das configurações que o mercado de trabalho está a oferecer. Inúmeras ocupações surgiram nas áreas de tecnologia da informação, automação industrial, robótica etc., comprovando que o talento humano será sempre indispensável.

Nessa perspetiva, o desafio do poder público é criar as condições ideais para que as pessoas tenham acesso à informação e à educação formal, para que possam ser treinadas e capacitadas a assumir as múltiplas tarefas que o mundo globalizado exige. A educação para o trabalho, por exemplo, é uma das importantes ferramentas de que o Estado dispõe e deve lançar mão, buscando aperfeiçoar e qualificar jovens e adultos para o trabalho.

As universidades e outras instituições educacionais podem contribuir efetivamente com o poder público, por meio de parcerias, na elaboração e aplicação de cursos de educação tecnológica. Portanto, qualquer iniciativa que tenha como finalidade inserir o indivíduo no mercado de trabalho deve necessariamente estar condicionada à prévia preparação intelectual e técnica, para que ele possa enfrentar competentemente as demandas do mercado e, conseqüentemente, conquistar o tão sonhado lugar no mundo do trabalho.

5. *O Mercado Global e o Mercado Local de Trabalho*

Num mercado global, considera-se que do lado de cada um de nós também está a solução para este problema do desemprego e que passa por olhar para o mercado de trabalho de uma forma global. De maneira a aumentarmos a nossa competitividade, como indivíduos, nesse espaço global, pensa-se que deveríamos focar-nos em pelo menos três pontos:

- Desenvolvimento de competências que sejam transversais a vários setores;
- O mercado de trabalho procura pessoas adaptáveis, resilientes e focadas em objetivos;
- Falar Inglês, nunca foi tão importante. Como língua global, abre-nos as portas de muitos mercados.

6. O Mercado de Trabalho no Mundo Globalizado

Estamos na era da informação, das novas tecnologias e da globalização. As mudanças que ocorreram em nível global durante as últimas décadas estão intimamente ligadas a estes três conceitos, os quais transformaram e transformam, com enorme rapidez, o mercado de trabalho.

A partir de grandes transformações, surgem também novas oportunidades e as empresas e instituições empenham-se em identificá-las para delas fazerem proveito. As empresas preocupadas em serem competitivas, estão sempre atentas às formas de se beneficiarem de novas tendências e aplicá-las às suas organizações.

Com o avanço das inovações tecnológicas e organizacionais, muito nos leva a crer que funções como as de execução e processamento, por exemplo, tendem a extinguir-se. No entanto, isto não é de todo verdadeiro, pois mesmo estas funções, mas apresentando um nível de especialização elevado e voltado especificamente para uma Indústria ou segmento, podem ser bastante valorizadas no mercado de trabalho do mundo globalizado.

Portanto, percebemos que um caminho promissor para uma inserção bem-sucedida no mercado de trabalho que se apresenta é o alto nível de especialização profissional. De facto, o mercado de trabalho está mais seletivo e, assim, o profissional apto a atender às exigências e às transformações pelas quais passam as empresas detém melhores probabilidades de sucesso.

Porém, poucos estão atentos à trajetória a ser percorrida para alcançar um alto nível de especialização, visto que são muito vastos os segmentos e estes apresentam diversas possibilidades de especializações. Além disso, é difícil ter acesso a informações privilegiadas acerca das tendências do mercado de trabalho futuro quando não se tem um entendimento sólido sobre as necessidades atuais deste mercado.

O que muitos jovens que iniciam as suas reflexões acerca de uma carreira profissional e mesmo profissionais inseridos no mercado continuam a ignorar são as novas tendências e serviços direcionados ao planeamento de uma inserção estratégica no mercado de trabalho. O conceito "Orientação de Carreira" está bastante difundido em países da Europa e da América do Norte; entretanto, continua a ser praticamente desconhecido no Brasil.

Assim, refletir, planejar e traçar uma carreira futura tornam-se condições vitais para o sucesso profissional no mundo globalizado. E planejar uma carreira não é só escolher uma profissão ou um curso de graduação a seguir, mas também um segmento e uma indústria de atuação para os quais o jovem ou profissional deverá preparar-se, munindo-se de todas as ferramentas necessárias que trarão a especialização e o diferencial competitivo desejados.

Para tudo isso, é muito importante ter a assessoria de profissionais competentes, conhecedores do mercado de trabalho a nível global, portadores de informações privilegiadas e antecipadas de demandas mundiais futuras, os quais poderão traçar, em detalhe, o caminho a percorrer rumo ao sucesso na carreira profissional futura.

7. A Globalização e a Competitividade

Os desafios da administração em termos de diversidade das organizações e complexidade do ambiente em que operam, energias ajudam a complicar o panorama com que se defrontam os administradores. O mundo em que vivemos, é mutável e turbulento, onde as mudanças em aspeto constante. Drucker utilizava a expressão "*era de descontinuidade*" para representar um mundo onde a mudança não se faz por etapas sucessivas e lógicas.

A descontinuidade provoca uma total rutura com o passado e trona-se difícil qualquer previsão a respeito do futuro. Naisbitt preocupou-se em definir as megatendências (grandes mudanças). Todas essas transações provocam profundos impactos na vida de uma empresa. O sucesso das organizações dependerá da sua capacidade de ler e interpretar a realidade externa.

A ênfase pragmática nas técnicas e no "como fazer as coisas" com a utilização de fórmulas e receitas universais de gerência já utilizadas com sucesso, sem que visualize cada situação como uma nova em diferentes situações. O mais importante do que o "como fazer" é "o que fazer". Nisso reside a essência fundamental da administração contemporânea: a visão estratégica de cada operação.

O administrador precisa hoje em dia de estar perfeitamente informado a respeito de forças e variáveis como a globalização e a competitividade, o desenvolvimento tecnológico e da informação.

Existe uma nova ordem mundial. A globalização da economia está a destruir fronteiras, ultrapassando diferentes línguas e costumes e criando um novo mundo inteiramente novo e diferente. O consultor japonês Keniche Ohmae salienta que as fronteiras dos negócios no mundo estão a desaparecer rapidamente. Os líderes governamentais preocupam-se com a competitividade económica das suas nações, enquanto os líderes das grandes organizações se voltam para a competitividade organizacional numa economia globalizada. Ohmae identificou a chamada tríade - Japão, Estados Unidos e Europa como uma importante âncora da economia global. O mundo da globalização oferece, por um lado, oportunidades inéditas de prosperidade económica e por outro lado é extremamente exigente no preparo dos outros países para usufruir das novas oportunidades.

As organizações globais diferentes das organizações multinacionais de estilo colonial das décadas de 1960 e 1970. Mas, servem para todos os seus consumidores em mercados básicos com igual dedicação, onde quer que eles

estejam. O seu sistema de valores é universal e não é dominado por dogmas locais ou regionais. Outro aspeto importante é que as organizações globais se fundamentam em valores comuns e compartilhados de crenças e de confiança.

A globalização é um fenómeno mundial e irreversível, que apresenta os seguintes aspetos:

- O desenvolvimento e intensificação da tecnologia da informação (TI) e dos transportes, fazendo do mundo uma verdadeira aldeia global;
- A ênfase no conhecimento e não mais nas matérias-primas básicas;
- A formação de espaços pluri-regionais (como Nafta, comunidade Europeia, Mercosul);
- A internacionalização do sistema produtivo, do capital e dos investimentos;
- A gradativa expansão dos mercados;
- As dificuldades e limitações dos Estados modernos e a obsolência do direito;
- O predomínio das formas democráticas do mundo desenvolvido.

Ives Granda diz que na globalização as relações económicas superam os controlos e barreiras dos países, numa incessante tentativa de produzir melhor a um custo menor em todo mundo. É evidente que a globalização da economia favorece os países mais desenvolvidos, pois estes possuem melhor tecnologia, maiores recursos e estabilidade económica permanente, sendo a sua capacidade de produzir em larga escala, por um preço mais reduzido, superior à dos países emergentes.

Por outro lado, a globalização da economia impõe um aumento de produtividade real, por outro lado, dificulta a luta em inúmeros segmentos por uma melhoria de competitividade, ao desnível do seu potencial produtivo, agravando por desfasagem cambial, juros mais elevado e carga tributária cumulativa incidente apenas sobre os produtos nacionais e não sobre estrangeiros.

8. Oportunidades e Desafios da Globalização

A globalização da economia é melhor para países desenvolvidos, que podem aproveitá-la com maiores benefícios, do que para os países emergentes. Os Estados Unidos e o Japão praticam um protecionismo sofisticado por meio de sobretaxas e controlo de qualidade, são maiores beneficiários da globalização. A globalização é fundamental mas, com cautela necessária, o maior desafio atual é criar um sistema de maximizar o crescimento global, que seja mais equitativo e capaz de integrar as potências económicas emergentes.

O novo papel das pequenas empresas torna-se vital nesse novo contexto. Faz-se necessário desenvolver canais de acesso das micro e pequenas empresas ao mercado global.

A globalização está a criar uma situação para que o administrador tenha condições de capacitação profissional e mobilização pessoal para desempenhar as suas atividades no mundo de negócios que exigem dela a compreensão de outras culturas. O novo desafio da globalização não é um simples campeonato nacional ou sul-americano. É uma verdadeira olimpíada mundial.

O processo de globalização passa por 4 estágios:

- Estágio doméstico: O mercado potencial é limitado pelo mercado nacional, com todas as instalações de produção de marketing localizada no país.
- Estágio internacional: As exportações aumentam, e a empresa adota geralmente uma abordagem multi-doméstica, quase sempre utilizando uma divisão específica para lidar com o marketing em vários países individualmente.
- Estágio multinacional: A empresa tem instalações de produção de marketing localizada em vários países, com mais de um terço das suas vendas fora do país.
- Estágio global: São as corporações internacionais que ultrapassam a centralização num determinado país.

9. Meios de Internacionalizar as Organizações

Todas as organizações têm uma variedade de meios para se envolverem em negócios internacionais. Uma delas é procurar fontes de suprimento noutros países, chamado de *outsourcing*. Outro é desenvolver mercados para os seus produtos acabados noutros países, o que envolve exportação, licenciamento e investimentos indiretos. São as chamadas estratégias de entrada em mercados, porque representam meios alternativos para vender produtos e serviços em mercados estrangeiros.

Fontes externas: O chamado *outsourcing* significa o engajamento numa divisão de trabalho internacional de modo a que a manufatura possa ser feita noutros países com as mais baratas fontes de trabalho de fornecimento.

Exportação: A organização pode manter as suas instalações de produção dentro da nação de origem e transferir os seus produtos para venda em países estrangeiros.

Licenciamento: Através do licenciamento, a organização (o licenciador) num país torna certos recursos disponíveis noutros países (o licenciado). Esses recursos requerem tecnologia, habilidades administrativas, e direitos de patentes e de cópia, que permitem ao licenciado produzir e comercializar um produto similar àquele que o licenciador produz.

A franquia (*franchising*) é uma forma de licenciamento em que franqueador proporciona franquias com um completo pacote de serviços e materiais que incluem equipamentos, produtos, ingredientes, marca e direitos sobre a marca, assessoria administrativa e sistemas padronizados de operação.

Investimento Direto representa um investimento direto em instalações de manufatura noutro país em alto nível de envolvimento no comércio internacional. O investimento indireto significa que a organização está envolvida em administrar diretamente os ativos produtivos noutra nação. Tipo comum de investimento direto é o engajamento em alianças e parcerias estratégicas, como o empreendimento conjunto (*join venture*). Nele a organização compartilha custos e riscos com outra organização, geralmente no país hospedeiro, para desenvolver novos produtos, construir uma nova instalação manufatureira ou estabelecer uma rede de vendas e distribuição.

Outra alternativa é ter filial estratégica de capital local sobre a qual a organização tenha controlo completo. O investimento direto proporciona redução

de custos em relação à exportação pelo fato de estabelecer canais de distribuição mais curtos e reduzir custos de *stock* e de transporte.

10. *Caraterísticas das Organizações Multinacionais*

O tamanho e volume dos negócios internacionais são tão grandes que se torna difícil compreendê-los em sua extensão. As organizações multinacionais ou transacionais podem movimentar verdadeiras riquezas de ativos de um país para outro e influenciar economias nacionais, suas políticas e culturas. Elas apresentam algumas características administrativas distintas, como:

Uma organização multinacional é um sistema integrado de negócios no mundo todo. Afiliados estrangeiros trabalham em estreita aliança e cooperação entre si. Capital, tecnologia e pessoas são transferidos entre países afiliados.

Uma organização multinacional é geralmente controlada por uma única autoridade administrativa que toma as decisões estratégicas relacionadas com todas as afiliadas.

Os administradores de topo da organização multinacional exercem uma perspectiva global. Visualizam o mundo como um mercado para decisões estratégica, aquisição de recursos, localização da produção, propaganda e eficiência de marketing.

A filosofia administrativa pode diferir disso que descrevemos. Existem organizações etnocêntricas que enfatizam características de seus países de origem, organizações policêntricas que são mais orientadas para os mercados dos países hospedeiros e organizações geocêntricas que são orientadas para o mundo e sem qualquer identidade nacional.

11. A Mudança Tecnológica e a Informação

Um aspeto fundamental do ambiente contemporâneo é o impacto da alta tecnologia como uma força dominante nas nossas vidas. Para muita gente, a tecnologia é a vilã da história: a máquina no lugar do homem, ocupando espaços antes ocupados por ele e provocando o desemprego estrutural. Mas para Krugman, não é a máquina que tira o trabalho ao homem. O homem já vinha trabalhando como uma máquina, apertando parafusos, oito horas por dia, durante a vida inteira. O avanço da tecnologia nem sempre exige maior qualificação da mão-de-obra.

Rifkin acrescenta que a mão-de-obra mais barata do mundo não será tão barata quanto a tecnologia que vai substituí-la. Vai mais além: pequenos grupos de trabalhadores de elite irão substituir a ocupação maciça de mão-de-obra, pois o processo de reestruturação empresarial e de modernização tecnológica apenas teve o seu início.

Alvin Toffler considera a velocidade das transações e decisões de negócios como o maior desafio a ser ultrapassado por indivíduos, organizações e países. Ele descreve que um mundo complicado pelas diferenças de poder baseadas não somente no desenvolvimento económico, mas também no acesso à tecnologia da informação. O novo sistema para criar riqueza consiste numa rede global e expansão de mercados, bancos, centro de produção e laboratórios em comunicação instantânea uns com os outros, constantemente intercambiando enormes e crescentes fluxos de dados, informação de conhecimento - e capitais. Num mundo onde a mudança ocorre a uma velocidade crescente, a informação e a tecnologia precisam de ser utilizadas para obter plena vantagem.

Os grandes desafios que procuram as cúpulas das organizações hoje são muito variados: como enfrentar competidores globais; como investir em novos produtos/serviços; como fazer alianças estratégicas com os concorrentes; como se comportar na era das redes (como internet) e assim por diante.

Raimar Richers refere-se ao impacto da tecnologia da informação sobre as hierarquias gerenciais. Diz Richers que, pela primeira vez na história da humanidade, a inovação tecnológica tende a ser mais rápida e flexível do que a evolução dos desejos do consumidor.

12. O Novo Perfil do Emprego

O mercado de trabalho substitui, ao longo da Revolução Industrial, as fazendas pelas fábricas. Na revolução da informação, está se deslocando rapidamente do setor industrial para economia de serviços. Gradativamente, a indústria oferece menos emprego, embora esteja produzindo cada vez mais à modernização, tecnologia, melhoria de processos e aumento da produtividade das pessoas. Cada vez mais, o setor de serviço oferece mais empregos. A modernização das fábricas vai na direção de produtos melhores e mais baratos, ampliando o mercado interno de consumo e ocupando uma fatia maior no mercado externo ou global. A modernização industrial provoca uma migração de empregos, e não a extinção de empregos, tal como na modernização da agricultura no Primeiro Mundo.

Joel Beting defende a tese de que quem faz o emprego do trabalhador não é o produtor, mas sim o consumidor, que é o próprio trabalhador. Já o crítico do sistema Paul Krugman, liga duas pontas: a modernização é re-acelerada pela globalização nas duas mãos. A modernização promove no conjunto da economia e na precariedade do trabalho. Em resumo, o balanço da modernização é positivo.

A maior pressão dentro das organizações está relacionada com o impacto do desenvolvimento tecnológico e das contínuas inovações, no sentido de proporcionar a maior produtividade e qualidade no trabalho. Significa que a produtividade e qualidade para proporcionar competitividade através de produtos melhores e mais baratos. A redução da oferta de empregos em cada organização. Na outra ponta encontramos o aumento do mercado e a consequente oportunidade para um maior número de organizações com mais empregos numa economia eminentemente dinâmica e competitiva. Paradoxal? Nem tanto.

13. A Importância do Setor Não-Lucrativo

Esta comunidade de organizações inclui hospitais, escolas, igrejas, museus, orquestras sinfônicas, corais, centros culturais ou de artes, entidades filantrópicas e beneficentes e outros milhares de organizações - que visam a objetivos de serviços sociais, em oposição aos objetivos de lucros de empresas. Sem falar nas organizações não - governamentais (ONGS) que estão reproduzindo-se no mundo moderno em atividades que vão desde preocupações ecológicas e ambientais a atividades relacionadas com educação, pobreza e assistência social. Aspectos típicos das organizações não - lucrativas envolvem a motivação de empregados voluntários trabalhando com dirigentes e desenvolvendo um suporte financeiro e identificação com a comunidade.

14. Responsabilidade Social

Responsabilidade social é o grau de obrigações que uma organização assume através de ações que protejam e melhorem o bem - estar da sociedade à medida que procura atingir os seus próprios interesses. Refere-se ao grau de eficiência e eficácia que uma organização apresenta no alcance das suas responsabilidades sociais. Uma organização socialmente responsável é aquela desempenha as seguintes obrigações:

- Incorpora objetivos sociais nos seus processos de planeamento;
- Aplica comparativas de outras organizações nos seus programas sociais;
- Apresenta relatórios aos membros organizacionais e aos parceiros sobre os progressos na sua responsabilidade social;
- Experimenta diferentes abordagens para medir o seu desempenho social;
- Procura medir os custos dos programas sociais e o retorno dos investimentos em programas sociais.

14.1. Áreas de Responsabilidade Social

Algumas áreas de mensuração da responsabilidade social. Muitas organizações se ajustam em objetivos sociais dependendo dos seus próprios objetivos organizacionais. Mas todas as organizações fazem investimento em algumas das seguintes áreas:

- Área funcional económica: refere-se ao desempenho da organização em atividades como produção de bens e serviços necessários às pessoas, criação de empregos para a sociedade, pagamentos de bons salários.
- Área de qualidade de vida: refere-se ao grau em que a organização para melhoria da qualidade geral de vida na sociedade ou redução da degradação ambiental.
Refere-se ao grau em que a organização investe recursos financeiros e humanos para resolver problemas sociais da comunidade.
- Área de solução de problemas: refere-se ao grau em que a organização lida com problemas sociais.

14.2. Estratégias de Responsabilidade Social

Existem dois pontos de vistas a respeito da responsabilidade social das organizações: o clássico e o socioeconómico. Sob o ponto de vista clássico, a responsabilidade da administração é fazer estritamente com que o negócio proporcione lucros máximos para organização. Esse modelo estreito de visão é

apoiado por Milton Friedman, um respeitado economista do livre mercado que apregoa que as organizações devem proporcionar dinheiro aos investidores. O ponto de vista socioeconómico, ao contrário, garante que uma organização deve estar ligada ao bem-estar social, e não apenas aos seus lucros.

Em termos de comprometimento com a responsabilidade social, as organizações podem adotar quatro alternativas de estratégia, indo desde uma estratégia obstrutiva até uma estratégia proactiva.

O administrador deve aceitar a responsabilidade pessoal para fazer as coisas certas. Amplos critérios sociais e morais devem ser utilizados para examinar os interesses dos múltiplos interessados num ambiente dinâmico e complexo.

14.2.1. Os Parceiros da Organização

Todas as organizações funcionam dentro de um complexo conjunto de interesses com elementos do seu ambiente específico e geral, cada organização forma uma intensa rede de relacionamentos com outras organizações e instituições para poder funcionar satisfatoriamente.

Na verdade, todo o processo produtivo e de criação de riqueza torna-se unicamente viável através da participação conjunta de diversos parceiros, cada qual contribuindo com algum esforço ou recurso.

14.2.2. Organizações de Classe Mundial

Frente à nova realidade dos negócios globais, as nossas organizações precisam de modernização não apenas nos seus aspetos organizacionais e tecnológicos, mas sobretudo nos aspetos relacionados com cultura e mentalidade, para poder melhorar o seu desempenho a nível mundial. O espírito de cidadania e de responsabilidade social precisa de ser incrementado nos nossos administradores.

As Complexidades e o Crescimento do Mercado Global

Numa era onde a informação e o capital intelectual humano são recursos essenciais para as organizações neste mercado global, as organizações não se podem prender apenas aos recursos de outrora: capital em si, a força física, e as instalações, mas sim na gestão estratégica de pessoas, a necessidade das organizações se re-imaginarem neste novo cenário, já foi alertada por vários "gurus" como Tom Peter, Davenport e Peter Drucker, para se adequar neste cenário global, as empresas terão de realizar uma grande reestruturação organizacional, onde a figura do gestor de processos passa a ter um grande papel dentro e fora da organização.

Deve-se procurar pessoas que sejam comprometidas com os negócios e com as metas da empresa, pessoas que saibam lidar com as contradições e complexidade do mercado.

Os gestores da nova era precisam de ter conhecimento do negócio, do ambiente competitivo no qual a sua organização está inserida; ter sensibilidade, empatia, capacidade de avaliação, de negociação e saber julgar adequadamente uma situação; ter habilidade reflexiva e analítica acerca dos problemas da empresa.

O mercado global funciona sob um conjunto de regras que é baseado em como comprar e vender; alguns locais acabam tornando-se mercados de troca e de negociação. De maneira muito comum, os compradores e vendedores fazem contatos por meio eletrónico e pelo telefone, para realizar um negócio. Assim podemos dizer que no mercado existem dois tipos de agentes para realizar uma negociação, compradores e vendedores.

Com o crescimento da nova economia global, da ampliação dos blocos comerciais, com a abertura da Europa Oriental, a cada dia que passa o profissional da área de compras passa por um processo de mudanças tanto organizacional como politicamente, tendo a necessidade de ficar atento às informações que surgem no mercado, nos campos económico, tecnológico, comercial, político, e tudo que emana desse processo globalizante que a economia está sujeita. Isto faz com que este profissional passe a ter uma tarefa muito mais importante do que em outros tempos, tanto dentro como fora da organização.

"A globalização da economia, provocando o acirramento da competitividade internacional, passa a requerer profissionais altamente qualificados para o atendimento das necessidades empresariais, e esse será o fator decisivo para a alavancagem da profissão." (FAVERO E cols.,1995,28)

Com todas as complexidades administrativas e com o crescimento da globalização, o profissional desta área tem que ser qualificado; tem que lidar com as contradições, com o inesperado, reciclando continuamente os seus

conhecimentos, ter domínio, se possível, de dois idiomas (preferencialmente Inglês e Espanhol), ser um excelente negociador e acima de tudo, ajudar as pessoas dentro e fora das organizações.

Este cenário faz nascer uma necessidade latente de um novo profissional da área de compras, ou seja, um consultor de compras. Hoje para as empresas não basta só comprar bem, desenvolver fornecedores, mas sim ser um comprador generalista e especialista. Não se pode imaginar hoje um comprador só fazendo cotações e emitindo pedidos; é preciso agregar mais valores à empresa.

Conclusão

A intensificação da globalização da economia mundial vem sendo acompanhada de profundas modificações económicas e políticas nos últimos anos. A conjugação de novas tecnologias, com redução de tempo e custos, combinada com sistemas organizacionais, tem estimulado as empresas a fazerem ajustamentos na sua estrutura para se tornarem competitivas. Entretanto, há praticamente um consenso entre os autores consultados sobre as mudanças drásticas que esse processo impõe, no que diz respeito ao mercado de trabalho e aos seus efeitos sociais.

A contínua diminuição do número de postos de trabalho, vem provocando reações e despertando debates sobre como reverter essa tendência. O processo de globalização estabelece uma reconfiguração na organização do trabalho, resultando num conjunto de inseguranças para os trabalhadores, como o desemprego, subemprego, exclusão social, flexibilização das relações trabalhistas e degradação das condições de trabalho, com o aumento de formas atípicas de trabalho, que tendem a expandir a miséria e a informalidade.

Diante disso, cabe à sociedade e ao governo, a dupla tarefa de integrar os desempregados e direcionar o crescimento económico, de modo, a não produzir novas e definitivas massas de excluídos, num mundo em globalização e crescente competitividade.

Surgindo assim, a necessidade de retomar o caminho do desenvolvimento não excludente, em condições de competir internacionalmente. Nesse sentido, seria importante pensar na redefinição de políticas públicas de geração empregos que atenuassem os impactos negativos causados pela reorganização produtiva, face a maior abertura económica.

No entanto, os países que não forem capazes de implementar as reformas económicas e institucionais poderão ficar marginalizados no processo de crescimento económico

Webgrafia

http://www.psicologia.pt/artigos/ver_opiniao.php?codigo=AOP0129
http://repositorio.bc.ufg.br/bitstream/123456789/211/1/ensino_prof_go.pdf
<http://www.iseg.utl.pt/aphes30/docs/progdocs/ANABELA%20CORREIA.pdf>
<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/index.gtrabalho.html>
<http://comunicacaoeducacionaljids.blogspot.pt/2012/01/o-mundo-do-trabalho.html>
<http://blog.rhios.com.br/2010/04/22/o-mercado-de-trabalho-no-mundo-globalizado/>
http://201.55.54.204/produtos/spp/v08n01/v08n01_01.pdf
http://www.ugt.pt/relatorio_oit_30_11_2011.pdf
http://www.notapositiva.com/trab_professores/textos_apoio/economia/02concmmercado.htm
<http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/as-complexidades-e-o-crescimento-do-mercado-global-465068.html>
<http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=defini%C3%A7%C3%A3o+de+mercado+local+e+mercado+global+de+trabalho&source=web&cd=5&ved=0CFQQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.forma-te.com%2Fmediateca%2Fdownload-document%2F485-mudancas-mercado-de-trabalho.html&ei=1cKXT6mPB8O7hAfpjc2DBg&usg=AFQjCNGSaWDshun9IhHMZ8wyBTwiCda9sg>
http://www.oi.acidi.gov.pt/docs/Revista_2/migracoes2_art1.pdf
<http://www.youtube.com/watch?v=LcNV8Sjq9H0&feature=related>
http://www.youtube.com/watch?v=PZ8g_t7wSaE